

# Arbeid eller pensjon?

---

**En studie av hvilke faktorer som påvirker seniorers beslutning om å fortsette i jobb**

---

© NAV Januar 2013

**EIER**

Arbeids- og velferdsdirektoratet  
Postboks 5, St. Olavs plass  
0130 Oslo

Rapporten kan bestilles per e-post: [nav.statistikk.utredning@nav.no](mailto:nav.statistikk.utredning@nav.no)

Rapporten er tilgjengelig på [www.nav.no](http://www.nav.no) på siden «Tall og analyse»

ISBN 978-82-551-2318-7

---

---

# Arbeid eller alderspensjon?

---

En studie av hvilke faktorer som påvirker seniorers beslutning om å fortsette i jobb?

Av Magne Bråthen og Frøydis Bakken

---

---

## FORORD

*1. januar 2011 trådte den nye pensjonsreformen i kraft. Reformen skal blant annet sikre et pensjonssystem som er økonomisk bærekraftig. Myndighetene ønsker å forhindre at den fremtidige økonomiske belastningen for den yrkesaktive delen av befolkningen blir for stor. I det nye pensjonssystemet er det derfor lagt inn økonomiske insentiver som skal gjøre det lønnsomt å stå lenger i arbeidslivet.*

*For de fleste av oss er det imidlertid flere faktorer enn bare de rent økonomiske som påvirker avgjørelsen om å forlate arbeidslivet. Treffsikre tiltak for å forlenge yrkeskarrieren til eldre arbeidstakere vil derfor også være basert på at det er andre forhold som virker inn på pensjonsbeslutningen, som for eksempel arbeidsmiljø, helse og familieforhold.*

*I denne rapporten kartlegger vi hvilke faktorer som har påvirket seniorers beslutning om å fortsette i arbeidslivet i perioden fra 2001 til 2011. Dette er kunnskap som kan bidra til å utforme og vurdere effekter av fremtidige tiltak rettet mot arbeidstakere i dette alderssegmentet.*

*En artikkel med utvalgte funn fra prosjektet er tidligere publisert i *Arbeid og Velferd* 3/2012. Prosjektet er finansiert av NAV gjennom programmet FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd. Arbeidet er utført ved Utredningsseksjonen i Arbeids- og velferdsdirektoratet. Analysene og rapporten er utarbeidet av Magne Bråthen og Frøydis Bakken. Ola Thune har bistått med tilrettelegging av datamateriale fra NAVs registre.*

*Arbeids- og velferdsdirektoratet  
Kunnskapsstaben/ Utredningsseksjonen  
Januar 2013*

*Yngvar Åsholt  
Kunnskapsdirektør*

*Anne-Cathrine Grambo  
Seksjonssjef*

---

---

## SAMMENDRAG

Det er en rekke faktorer som har betydning for om en arbeidstaker går av med pensjon eller fortsetter i arbeidslivet. I denne rapporten følger vi arbeidstakere i alderen 61 og 69 år i en tiårsperiode, for å identifisere hvilke forhold som i størst grad påvirker seniorennes beslutning om å jobbe ett år til. Ved hjelp av data fra ulike administrative registre, har vi identifisert hva det er som kjennetegner de som også er i jobb året etter. Analysen strekker seg fra 2001 til 2011.

Med bakgrunn i ulike teorier om hvorfor personer velger å gå ut av arbeidslivet, er det i analysen fokusert på helse, økonomiske rammebetingelser og familieforhold.

Det er særlig disse tre faktorer som peker seg ut som helt sentrale i avgjørelsen om å forbli i arbeidslivet for alle årskullene.

- 1 Den variabelen som reduserer jobbsannsynligheten i størst grad er «dårlig helse». Selve definisjonen av «dårlig helse» er her knyttet til det observerte sykefraværet de siste fem årene. Helsetilstanden har sterkest effekt på tidligpensjoneringsen, det vil si på de yngste seniorenne. I tillegg fant vi at helsevariabelen er konjunktursensitiv og gir kraftigst reduksjon i jobbsannsynligheten når det er dårlige tider på arbeidsmarkedet.

- 2 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.
- 3 Analysen viser at mange samkjører tidspunktet for å gå ut av arbeidslivet med ektefellen. For en mannlig referanseperson med et sett gitte kjennetegn, ble sannsynligheten for å være i arbeid redusert med 10 prosentpoeng hvis kona gikk ut av arbeidslivet det aktuelle året. Betydningen av ektefellens pensjoneringsvalg var større, desto eldre arbeidstakeren var.

Denne rapporten gir også noen tidlige indikasjoner på sysselsettingseffekten av pensjonsreformen. Vi ser at personer som var omfattet av det nye regelverket, hadde en signifikant høyere jobbsannsynlighet sammenlignet med de som ikke var det. De var altså mer tilbøyelig til å være i arbeid ett år etter. Omregnet i økte jobbsannsynligheter ble effekten beregnet til mellom 1 og 5 prosentpoeng for ulike aldersgrupper av seniorer.



---

# Innhold

---

FORORD	II
SAMMENDRAG	III
1. BAKGRUNN	8
2. SENIORENES TILKNYTNING TIL ARBEIDSLIVET I PERIODEN 2001-2011	9
2.1 Økt yrkesaktivitet og forventet antall år i arbeid	9
2.2 Noen årsaker til endring i yrkesaktiviteten blant seniorer	9
2.3 Fremtidig utvikling i yrkesaktiviteten blant seniorer	10
3. MOTIVER BAK PENSJONSBESLUTNINGEN - «PULL», «PUSH» OG «JUMP»	11
4. DATAGRUNNLAG OG ANALYSEMODELL	13
4.1 Data	13
4.2 Analysemodell	14
4.3 Referanseperson og jobbsannsynligheter	14
5. FAKTORER SOM PÅVIRKER SENIORERS BESLUTNING OM Å FORTSETTE I JOBB	16
5.1 Ulike pensjoneringsmotiver for ulike aldersgrupper	16
5.2 Senioresnes økonomiske rammebetingelser	16
5.3. Helse og tidligpensjonering	20
5.4 Familie og pensjon	22
VEDLEGG 1. TABELLER	24
REFERANSER	27

# 1. Bakgrunn

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 år. 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 til 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 kan for eksempel være knyttet til egen helse, familieforhold og hvordan man har det på arbeidsplassen (se Midtsundstad 2009). Med dette som utgangspunkt ser vi i denne rapporten nærmere på hva som kjennetegner arbeidstakere i alderen 61 til 69 år, som har fortsatt å jobbe ett år til. Analyseperioden er fra 2001 til 2011. Resultatene benytter vi til å identifisere hvilke forklaringsfaktorer som i størst grad har påvirket seniorennes beslutning om å forbli i arbeidslivet. Vi ser altså ikke på uttak av pensjon, men kun på om de er i arbeid.

Ulike aldersgrupper kan ha ulike motiver for å forlate arbeidslivet. Man kan for eksempel tenke seg at de under 67 år la vekt på andre forhold enn de som hadde oppnådd denne alderen. Derfor omfatter rapporten også analyser av hver enkelt alderskohort. I tillegg har vi sett om det har vært noen endring i hvor stor grad de enkelte forklaringsfaktorene har påvirket yrkesdeltakelsen i hele perioden.

Det analytiske rammeverket er basert på ulike teorier om hvorfor personer velger å forlate arbeidslivet. Dette er presentert i kapittel 3. Dataene til analysen er i all hovedsak hentet fra de administrative registrene som NAV forvalter. I kapittel 4 gis det en gjennomgang av dette datagrunnlaget og analysemetoden som er benyttet.

Seniorennes rolle i arbeidslivet har endret seg siden 2001. Derfor gir vi først en oversikt over sysselsetningsutviklingen i de eldste aldersgruppene frem til 2011, og presenterer noen mulige forklaringer på hvorfor lengden på yrkeskarrieren til de eldste ser ut å ha økt de siste ti årene.



## 2. Seniorenes tilknytning til arbeidslivet i perioden 2001–2011

### 2.1 Økt yrkesaktivitet og forventet antall år i arbeid

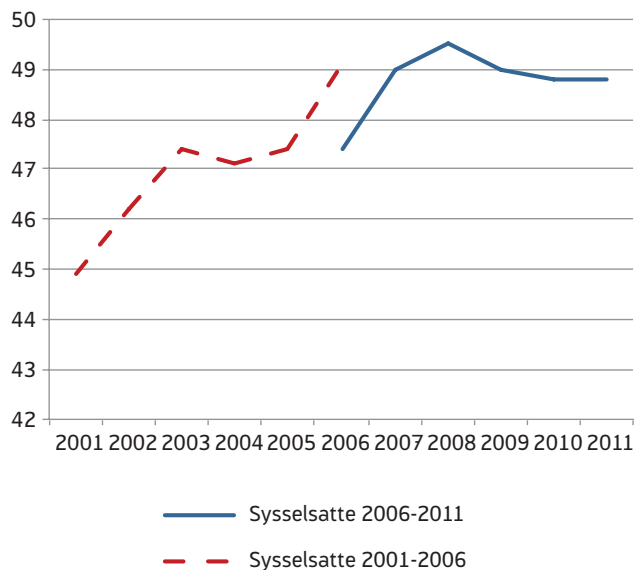
Tall over sysselsettingen og forventet yrkesaktivitet er to størrelser som kan benyttes til å belyse eldres deltakelse i arbeidslivet. Både statistikk over sysselsettingen i Norge og analyser av yrkestilknytningen de siste ti årene, har vist at flere av de eldste står lengre i arbeidslivet enn tidligere. På grunn av et brudd i sysselsetningsstatistikken fra Statistisk sentralbyrå har vi ikke sammenlignbare tall for 2001 til 2011, men man får allikevel et godt bilde av utviklingen hvis man splitter perioden i to. Figur 2.1 viser at andelen over 55 år som svarte at de var sysselsatt i Arbeidstakerundersøkelsen økte fra 45 til 49 prosent fra 2001–2006<sup>1</sup>. Fra 2006 til 2008 økte andelen med 2 prosentpoeng. Selv om veksten i sysselsettingen har flatet noe ut de siste to årene, kan vil allikevel slå fast at flere seniorer er i jobb nå enn for ti år siden.

En annen tilnærming som sier noe om yrkestilknytning til de eldste, er forventet yrkesaktivitet. Forventet yrkesaktivitet angir hvor mange årsverk man kan forvente at en person med en gitt alder vil bidra med i arbeidslivet. Delmål 3 i IA-avtalen, det vil si målet om å øke yrkesaktiviteten for personer over 50 år med seks måneder sammenlignet med nivået i 2009, er knyttet til denne indikatoren. Figur 2.2 gir utviklingen i de siste ti årene. Den viser at forventet yrkesaktivitet i 2011 var høyere enn i hele perioden 2001–2007, og at økningen har vært noe større for kvinner enn for menn. Sammenlignet med 2001 har kvinner forlenget yrkeskarrieren med om lag 1,8 årsverk, mens tilsvarende tall for menn er 0,6 årsverk.

### 2.2 Noen årsaker til endring i yrkesaktiviteten blant seniorer

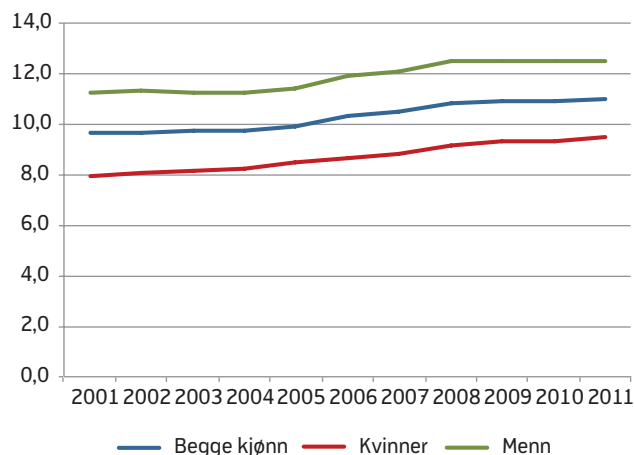
Det kan være flere årsaker til den observerte endringen i yrkesdeltakelse. For det første er sammen-

Figur 2.1 Sysselsatte i alderen 55–74 år i prosent av befolkningen.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Figur 2.2 Forventet antall år i arbeid ved 50 år, justert for stillingsandel, 2001–2011.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

setningen av den eldste aldersgruppen endret. Helsen er forbedret og utdanningsnivået er høyere. Når det gjelder endringen i helse, reflekteres den i sykefraværet. NAVs statistikk over legemeldt sykefravær viser at sykefraværet for de mellom 60 til 66 år har

<sup>1</sup> Alder beregnet ved utgangen av de aktuelle årene.

gått fra om lag 10 til 7 prosent<sup>2</sup> siden 2001, en nedgang på 30 prosent. Til sammenlikning gikk det totale legemeldte fraværet ned med i overkant av 17 prosent i samme periode.

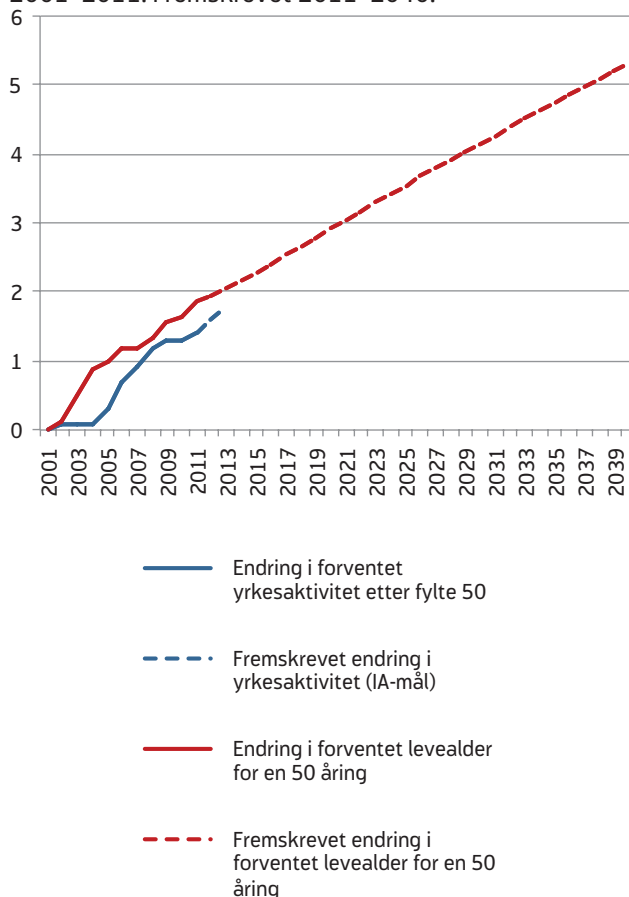
Utdanningsnivået har betydning for hvilke oppgaver man har i arbeidslivet. Dette har betydning for fysisk og psykisk belastning, som igjen påvirker hvor lenge man jobber. Yrkesdeltakelsen er høyest blant dem med høy utdanning. At utdanning har en sterk effekt på yrkesdeltakelse er påvist i en rekke studier, se for eksempel Bråthen (2007) og St.meld. nr. 5 2006–2007.

Yrkesdeltakelsen varierer med konjunktorene. Økningen i seniorenas yrkesdeltakelse falt sammen med et stramt arbeidsmarked med stor etterspørsel etter arbeidskraft. Dette gjør at det er vanskelig å skille 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 konjunktoreffekt. Norsk seniorpolitisk barometer, en årlig spørreundersøkelse blant 1000 yrkesaktive i alle aldre, viser også at holdningen til pensjonsalderen har endret seg de siste årene. Flere oppgir nå at de ønsker å arbeide utover den alderen de får rett til pensjon. For hele den yrkesaktive befolkningen har denne andelen økt fra 35 prosent i 2003 til 51 prosent i 2012 (seniorpolitikk.no 2012).

## 2.3 Fremtidig utvikling i yrkesaktiviteten blant seniorer

Selv om sysselsettingen blant seniorenas øker, anses altså fortsatt aldringen i befolkningen og en voksende forsørgerbyrde som en stor utfordring for velferdsstaten. Dette gjelder ikke bare Norge, men også andre Europeiske land (se f.eks OECD 2005). Figur 2.3 illustrerer årsaken til dette. Figuren viser endringen i forventet antall år i arbeid for en 50-åring fra 2001. I løpet av de ti årene frem til 2011 økte denne med 1,4 år. Samtidig økte forventet levealder for en person i samme aldersgruppe med 1,9 år. Gjennomsnittlig forventet levealder har altså økt med 6 måneder mer enn forventet yrkesaktivitet.

**Figur 2.3** Endring i forventet yrkesaktivitet etter fylte 50 år, og endring i forventet levealder etter fylte 50 år. 2001–2011. Fremskrevet 2011–2040.



Kilde: Statistisk sentralbyrå og NAV

I perioden 2001 til 2009 var målet for IA-avtalen å øke forventet pensjoneringsalder for personer over 50 år med minimum 6 måneder. Når avtalen ble fornyet i 2010 ble partene i arbeidslivet enige om å ha som mål å øke yrkesaktiviteten for personer over 50 år i avtaleperioden med ytterligere et halvt år sammenlignet med 2009. For å oppnå dette må det være en økning på i underkant av 5 måneder i 2012 og 2013. Figur 2.3 viser at levealderen vil fortsette å øke, og om 30 år vil en person på 50 kunne forvente å bli 3,5 år eldre enn i dag.

<sup>2</sup> Tall for 2. kvartal 2001 sammenlignet med 2. kvartal 2012.

## 3. Motiver bak pensjonsbeslutningen – «pull», «push» og «jump»

For å møte utfordringen med en aldrende befolkning vil myndighetene fortsette å legge til rette for at seniorer skal stå lenger i arbeidslivet enn hva de gjør i dag. De politiske grep som er gjort for å nå dette målet, og tiltak som vil bli igangsatt i tiden fremover, vil i stor grad være basert på hvilke faktorer som påvirker pensjonsbeslutningen.

For å forklare hvorfor seniorer enten velger å bli i eller å forlate arbeidslivet, fokuserer vi her på tre ulike kategorier av årsaker; «pull»-, «push»-, og «jump»- faktorer (Gambetta 1987). Denne tredelingen, som er mye benyttet i studier av avgang fra arbeidslivet, gir 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. Hvilke faktorer man legger i de ulike modellene vil også avhenge av hvordan pensjonssystemet er utformet og forhold på arbeidsmarkedet. Det er med andre ord ikke faste kategorier. Tredelingen gir allikevel et analytisk rammeverk, som er til hjelp for å strukturere de empiriske funnene vi gjør.

### 1. Attraksjonsfaktorer – «pull»

«Pull»-faktorer benyttes som betegnelse på forklaringer som tar utgangspunkt i at yrkesaktive personer selv vurderer fordeler og ulemper knyttet til arbeid og fritid. Opprettholdelse av god inntekt, et meningsfylt arbeid som bygger opp om et godt liv, stimulans og kontakt med kollegaer og andre mennesker er eksempler på pull- faktorer. Etter klassisk økonomisk teori tas beslutningen ut i 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 innvirker på verdsettingen av arbeid og fritid. Dette kan for eksempel være tilgang til ulike pensjoneeringsordninger som avtalefeste pensjon (AFP) og utformingen av selve pensjonssystemet.

### 2. Utstøtingsfaktorer – «push»

«Push»-faktorene relaterer seg til årsaker som fører til at personer presses ut av arbeidslivet. Dette kan for eksempel skje som følge av at arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø har bidratt til svekket helse. Slike helsefaktorer spiller særlig inn i forhold til tidligpensjonering. For eksempel viser studier av bedrifter i privat sektor, hvor de ansatte kan gå av med AFP, at de som opplever å være slitne og/eller ha helseplager som påvirker arbeidsevnen, i større grad forlater arbeidslivet (Midtsundstad 2002). Andre forhold kan være strukturelle endringer på arbeidsmarkedet, som igjen presser seniorer ut fra arbeidslivet fordi de anses som dårligere kvalifisert arbeidskraft og mindre produktive.

### 3. Sosiale attraksjonsfaktorer – «jump»

De to forklaringsmodellene ovenfor legger til grunn at yrkesaktive selv tar pensjonsvalg på bakgrunn av belønninger og belastninger. 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 omfatte ulike familieforpliktelser overfor partner, barn og barnebarn.

Hvis en benytter alle disse tre modellene som referanseramme, er det åpenbart at det ikke finnes et universelt virkemiddel som kan benyttes for å utsette pensjonering. 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 kun ha begrenset innvirkning.

Valget av det analytiske rammeverket er bestemt av hvilke data vi har tilgjengelig. Det finnes også andre årsaker som holder seniorer i arbeidslivet. Ytterligere to grupper av motiver som er tillagt vekt i tidligere pensjoneringsstudier er såkalte «stuck»- og «stay»-faktorer. Den førstnevnte er knyttet til årsaker som holder folk i arbeid, som for eksempel økonomiske forpliktelser. Eksempelvis kan dette være at når pensjonsinntekten erstatter lønnsinntekten vil dette ikke være tilstrekkelig. Løsningen vil da være å fortsette å arbeide. «Stay» er mer positivt ladete faktorer, som interessant arbeid eller arbeidsglede som stimulerer til å fortsette i jobb.

Våre data begrenser oss altså til å benytte «pull»-, «push»- og «jump»-faktorene som ramme, og med dette som utgangspunkt ønsker vi i denne rapporten å finne ut hva som har påvirket sannsynligheten for at arbeidstakere i alderen 61 til 69 år fortsatt står i arbeidslivet ett år senere. Formålet er både å kartlegge hvilke drivkrefter som gjør at seniorenne fortsetter å jobbe, samt å måle i hvilken grad hver enkelt forklaringsfaktor spiller inn. Under presentasjonen av resultatene i kapittel 5, grupperes funnene i de tre kategoriene.

## 4. Datagrunnlag og analysemodell

### 4.1 Data

For å identifisere hvilke faktorer som påvirker seniorennes beslutning om å fortsatt være i arbeid, og i hvor stor grad disse faktorene spiller inn på avgjørelsen, benytter vi opplysninger fra administrative registre. Dette er registre som enten NAV forvalter, eller har tilgang til for å utføre de forvaltningsoppgavene etaten har ansvar for. Dataene som inngår i denne analysen er hentet fra:

#### Arbeidstaker- arbeidsgiverregisteret (Aa-registeret)

Aa-registeret er knyttet til administreringen av sykelønnsordningen 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 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 rutinene for administrering av Aa – registeret endret, da forvaltningen av registeret ble lagt til en landsdekkende NAV - enhet på Hamar. Denne endringen påvirket meldingsgangen i noen grad, og kan ha ført til at kvaliteten på opplysningene er blitt forringet for 2005. Forsinkelser når det gjelder utmelding av arbeidsforhold kan for eksempel gi seg utslag i at vi overvurderer i hvor stor grad populasjonen fra 2004 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 pensjongivende inntekt.

#### NAV's register over utbetalte sykepenger

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

#### 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.

#### NAV's Bedriftsundersøkelse

I analyser av grupperes tilknytning til arbeidslivet, vil situasjonen på arbeidsmarkedet stå sentralt i tolkningen av resultatene. Stor etterspørsel etter arbeidskraft vil både påvirke mulighetene for å fortsette i jobb og eventuelt starte i en ny. For å kontrollere for etterspørselen etter arbeidskraft har vi hentet opplysninger fra NAV's bedriftsundersøkelse.

Bedriftsundersøkelsen måler hvilke forventninger bedriftene har i forhold 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 NAV's stramhetsindikator.

**Tabell 4.1** 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

## 4.2 Analysemodell

I analysen følger vi ti årganger av personer i alderen 61 til og med 69 år. Alle var både 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 4.1 angir hvor mange arbeidstakere som er inkludert for 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. Dette er en hensiktsmessig analyseteknikk når utfallet er en binær variabel. Vår utfallsvariabel har verdiene jobb/ikke jobb<sup>3</sup>.

Resultatene fra regresjonsmodeller vil avhenge av hvordan de ulike variablene er definert, og hvilke variable som inkluderes. De forklaringsfaktorene som her er tatt med er et resultat av en rekke analyser, hvor vi har beregnet forklaringskraften til modellen. Variablene som benyttes, er de som etter flere ulike tilnærminger gjør modellen mest forklaringskraftig.

Med utgangspunkt i logodskoeffisientene 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.

## 4.3 Referanseperson og jobsannsynligheter

For å beskrive hvordan forklaringsfaktorene påvirker jobsannsynligheten for de ulike kohortene av seniorer, definerer vi en referanseperson med et sett gitte kjennetegn. Denne referansepersonen er en

- mann på 64 år,
- født i Norge,
- bosatt i en ikke-sentral kommune,
- har ingen barnebarn under 12 år,
- har ikke foreldre i live,
- ansatt i en bedrift i privat sektor,
- ansatt i en bedrift med opptil 30 ansatte,
- ansatt i en bedrift uten 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,
- har et sykefravær som utgjør mindre enn 1/5-del av de siste fem år,
- omfattes ikke av de regelendringene som ligger i den nye pensjonsreformen.

For denne referansepersonen er sannsynligheten for at han fortsatt står i jobb ved utgangen av det påfølgende året beregnet til 85 prosent.

I tabell 4.3 angis det hvordan denne jobsannsynligheten endres hvis en av de ovennevnte egenskapene endres. Tabellen som omfatter resultatet for hele populasjonen av arbeidstakere fra 61 til 69 år i de ti aktuelle årene, kan leses på følgende måte:

Det er ingen signifikant forskjell i jobsannsynligheten mellom kvinner og menn. Personer som er født i

<sup>3</sup> For en nærmere innføring av denne type regresjoner, se for eksempel Hosmer, D.W. og Lemeshow, S. (2000).



**Tabell 4.2** Analysemodell

Populasjon	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):	
I arbeid	Registrert med et aktivt arbeidsforhold i Aa – registeret ved utgangen av år t+1.
Forklaringsvariable (uavhengige variable):	
Kjønn	
Alder	Ved utgangen av året
Landbakgrunn	Fødeland
Bostedskommune	Gruppert etter sentralitet
Barnebarn under 12 år	Barnebarn registrert i Folkeregisteret ved utgangen av år t
Foreldre i live	En eller begge foreldre i live ved utgangen av år t
Bedriftsstørrelse	Skilles mellom bedrifter med opptil 30 ansatte og 31 eller flere ansatte
Institusjonell sektor	Kommunal-, fylkeskommunal-, statlig- og privat- sektor
AFP	Bedrift som har avtalefestet pensjon
Helse	Registrert med sykepenger i mer enn 12 måneder sammenlagt i løpet av de siste fem årene
Stramhetsindikator	Etterspørselen etter arbeidskraft i næringen personen er ansatt i delt på antall sysselsatte i næringen
Pensjonsreform	Angir om personen omfattes av overgangsordninger til pensjonsreformen, eller selve pensjonsreformen
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 én enhets økning i tilhørende variabel

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 livet, 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 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 for å være i jobb ett år etter. Det samme gjør de insitamentene som ligger pensjonsreformen, om enn i noe mindre grad. Høyt sykefravær i de siste fem årene reduserer den beregnede sannsynligheten for å stå i jobb ett år senere med 11 prosentpoeng.

Beregningene presentert ovenfor viser at flere faktorer påvirker sannsynligheten for å bli i arbeidsliv-

**Tabell 4.3** Forskjeller i sannsynligheten for fortsatt å være i jobb etter ett år, ved endring av et gitt kjennetegn ved referansepersonen. 2001–2010. Prosentpoeng.

Endringer i jobbsannsynlighet	
	Prosentpoeng
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
Offentlig sektor	-3
Høy utdanning og inntekt	+5
Mer enn 20 % sykefravær siste 5 år	-11
Pensjonsreform	+1

Kilde: NAV

vet. Helse, familie og økonomiske forhold har størst betydning. I det neste avsnittet tar vi nærmere for oss disse resultatene, og ser på i hvilken grad de enkelte gruppene av motiver påvirker hver ettårige-alderskohort.

## 5. Faktorer som påvirker seniorers beslutning om å fortsette i jobb

### 5.1 Ulike pensjoneringsmotive for ulike aldersgrupper

For å identifisere hvilke motiver som avgjør om seniorer enten går ut av eller fortsetter i arbeidslivet, har vi i denne analysen kartlagt hva som har kjennetegnet arbeidstakerne i alderen 61 til 69 år som er i jobb ett år senere. I forrige kapittel presenterte vi en oversikt over hvordan jobbsannsynligheten til en gitt referanseperson ble påvirket når vi endret et bestemt kjennetegn. For hele populasjonen under ett, er det 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 dette avsnittet 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.

Tabell 5.1 splitter opp populasjonen med arbeidstakere i ettårige alderskohorter, og angir hvordan hvert enkelt kjennetegn påvirker sannsynligheten for å være i jobb ett år senere. Gjennomgangen av resultatene knyttes til tre grupper av motiver som kan tenkes påvirke pensjonsbeslutningen, «push», «pull», og «jump», som ble presentert i kapittel 3.

### 5.2 Seniorenes økonomiske rammebetingelser

Flere studier av trygdeadferd tar utgangspunkt i attraksjons- eller insentivmodeller, det vil si ulike økonomiske forklaringer på hvorfor personer enten blir eller forlater arbeidslivet (Midtsundstad 2009). Dette blir også omtalt som «pull»-faktorer. Pensjonsreformen er basert på at pensjoneringsmønsteret påvirkes av fremtidige pensjonsutbetalinger, og at

**Tabell 5.1** Forskjeller i sannsynligheten for fortsatt å være i jobb etter ett år ved endring av et gitt kjennetegn ved referansepersonen<sup>4</sup>, fordelt på alder. 2001–2010. Prosentpoeng.

	Forskjell i jobbsannsynlighet								
	61 år	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år	67 år	68 år	69 år
Kvinne	+1	+1	0	+1	0	-2	-2	-2	0
Ikke født i Norge	+2	0	0	+1	+2	+2	0	0	0
Bosatt i sentral kommune	+1	+1	+1	+1	0	0	0	0	-2
Barnebarn under 12 år	0	0	0	0	0	0	+2	0	+2
Foreldre i live	0	0	0	0	+1	0	0	+1	0
Ektefelle trer ut av arbeidslivet	-9	-9	-9	-9	-9	-10	-13	-15	-14
Ansatt i en bedrift med flere enn 30 ansatte	-5	-3	-3	-4	-4	-8	-5	-5	-7
Ansatt i en AFP-bedrift i privat sektor	-10	-9	-6	-6	-4	-13	-11	-7	-11
Offentlig sektor	-1	-1	0	-5	-4	-5	-5	-7	-23
Høy utdanning og inntekt	+5	+4	+4	+4	+4	+5	+6	+7	-2
Mer enn 20 % sykefravær siste 5 år	-10	-12	-12	-10	-11	-10	-8	-4	0
Pensjonsreform	+3	+3	+1	+1	0	+4	+5	+1	0

Kilde: NAV

<sup>4</sup> Referansepersonen er mann, født i Norge, bosatt i en ikke-sentral kommune, har ingen barnebarn under 12 år, har ikke foreldre i live, ansatt i en bedrift i privat sektor, ansatt i en bedrift med opptil 30 ansatte, ansatt i en bedrift uten 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, har et sykefravær som utgjør mindre enn 1/5-del av de siste fem år, omfattes ikke av de regelendringene som ligger i den nye pensjonsreformen.



man dermed kan bruke økonomiske insentiver til å styre folks atferd. I vår modell har vi markert alle som omfattes av den nye pensjonsordningen og eventuelle overgangsordninger, for å finne indikasjoner på om jobbsannsynligheten 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.

### 5.2.1 Avtalefestet pensjon reduserer jobbsannsynligheten blant seniorer

Ordnningen 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. Antall mottakere av AFP har 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. Resultatene fra beregningene gjort med vår modell bekrefter disse funnene. For referansepersoner under 67 år som er ansatt i en bedrift i privat sektor, reduseres jobbsannsynligheten med mellom 4 og 13 prosent hvis bedriften har en AFP-avtale. Muligheten for økonomisk kompensasjon før fylte 67 år økte altså tidligpensjoneringen i gruppen mellom 62–66 år.

Resultatene viser også at jobbsannsynligheten er lavere for de over 67 år i AFP-bedriftene. Det at flere går av med tidligpensjon gir et arbeidsmiljø med færre innslag av eldre, noe som også kan påvirke hvor naturlig det føles for hver enkelt å forlenge arbeidskarrieren utover fylte 67.

Fra 1.1 2011 ble det innført nye regler i privat sektor, som gjør AFP til et tillegg man får på toppen av alderspensjonen. Før dette var AFP en egen pensjonsordning man kunne ta ut fra 62 til 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.

**Tabell 5.2** Sannsynligheten for fortsatt å være i jobb etter ett år for en gitt referanseperson<sup>5</sup>, og forskjellen i jobbsannsynlighet for en tilsvarende person ansatt i en bedrift i privat sektor med AFP, fordelt på alder. 2001–2010. Prosentpoeng.

	Jobbsannsynlighet								
	61 år	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år	67 år	68 år	69 år
Jobbsannsynlighet referanseperson	87	88	89	86	87	75	75	83	80
Endring i jobbsannsynlighet ved å være ansatt i en AFP-bedrift i privat sektor	-10	-9	-6	-6	-4	-13	-11	-7	-11

Kilde: NAV

<sup>5</sup> Referansepersonen er mann, født i Norge, bosatt i en ikke-sentral kommune, har ingen barnebarn under 12 år, har ikke foreldre i live, ansatt i en bedrift i privat sektor, ansatt i en bedrift med opptil 30 ansatte, ansatt i en bedrift uten 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, har et sykefravær som utgjør mindre enn 1/5-del av de siste fem år, omfattes ikke av de regelendringene som ligger i den nye pensjonsreformen.

Personer som jobber innenfor offentlig sektor og er medlemmer i Statens pensjonskasse, KLP, kommunale pensjonskasser eller andre kommunale pensjonsordninger, har også rett til AFP. Sammenlignet med å være ansatt i privat sektor uten AFP, er jobbsannsynligheten lavere for de i offentlig sektor. Særlig gjelder dette for arbeidstakere over 64 år. Det at den ordinære aldersgrensen for ansatte i offentlig sektor er 70, minsker naturlig nok jobbsannsynligheten kraftig for de arbeidstakerne som er 69 år.

Alt i alt bekrefter vår modell funn fra tidligere studier, nemlig at muligheten for uttak av frivillig førtidspensjon reduserer jobbsannsynligheten for de i alderen 62 til 66 år. Midtsundstad (2002) fant i en studie av AFP i privat sektor, at en slik tidligpensjonering ofte var knyttet til helse. Personer som opplevde å være sliten eller ha helseplager som gikk ut over arbeidsevnen, hadde større sannsynlighet for å gå av med AFP enn de som ikke hadde slike problemer.

## 5.2.2 Pensjonsreformen har hatt effekt på yrkesdeltakelsen

Myndighetenes viktigste virkemiddel 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 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.

**Tabell 5.3** Sannsynligheten for fortsatt å være i jobb etter ett år for en gitt referanseperson<sup>6</sup>, og forskjellen i jobbsannsynlighet for en tilsvarende person ansatt i en bedrift i privat sektor med AFP, fordelt på år. 2001–2010. Prosentpoeng.

Jobbsannsynlighet										
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Jobbsannsynlighet referanseperson	82	80	82	88	87	88	89	88	87	86
Endring i jobbsannsynlighet ved å være ansatt i en AFP-bedrift i privat sektor	-4	-5	-7	-6	-9	-6	-8	-8	-12	-5

Kilde: NAV

**Tabell 5.4** Sannsynligheten for fortsatt å være i jobb etter ett år for en gitt referanseperson<sup>6</sup>, og forskjellen i jobbsannsynlighet for en tilsvarende person ansatt i en bedrift i offentlig sektor, fordelt alder. 2001–2010. Prosentpoeng.

Jobbsannsynlighet									
	61 år	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år	67 år	68 år	69 år
Jobbsannsynlighet referanseperson	87	88	89	86	87	75	75	83	80
Endring i jobbsannsynlighet ved å være ansatt i AFP-bedrift i privat sektor	-1	-1	0	-5	-4	-5	-5	-7	-23

Kilde: NAV

<sup>6</sup> Referansepersonen er mann, 64 år, født i Norge, bosatt i en ikke-sentral kommune, har ingen barnebarn under 12 år, har ikke foreldre i live, ansatt i en bedrift i privat sektor, ansatt i en bedrift med opptil 30 ansatte, ansatt i en bedrift uten 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, har et sykefravær som utgjør mindre enn 1/5-del av de siste fem år, omfattes ikke av de regelendringene som ligger i den nye pensjonsreformen.

## 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 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 levealderjusteringen 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))

Tabell 4.3 viser at jobbsannsynligheten er signifikant høyere for en person som enten har vært omfattet av overgangsordningene som ble innført i forkant av pensjonsreformen, eller selve reformen. For den gitte referansepersonen økte denne med ett prosentpoeng. I tabell 5.5 splitter vi opp populasjonen og ser på hver enkelt ettårig aldersgruppe. Disse beregningene viser 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.

Foreløpig har altså pensjonsreformen påvirket sysselsettingen for de rundt 62 og 67 år. Det er små forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder i hvilken grad reformen har påvirket jobbsannsynligheten. Splitter vi opp resultatene i henholdsvis privat og offentlig sektor, viser beregningene at de som har vært omfattet av pensjonsreformen i statlig sektor har en noe høyere jobbsannsynlighet enn de i privat sektor. Dette gjelder særlig arbeidstakerne som er 66 år. De følger vi inn i året de fyller 67 år. For ansatte i privat sektor var jobbsannsynligheten 3 prosentpoeng

**Tabell 5.5** Sannsynligheten for fortsatt å være i jobb etter ett år for en gitt referanseperson<sup>7</sup>, og forskjellen i jobbsannsynlighet for en tilsvarende person som er omfattet av pensjonsreformen, fordelt alder. 2001–2010. Prosentpoeng.

Jobbsannsynlighet									
	61 år	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år	67 år	68 år	69 år
Jobbsannsynlighet referanseperson	87	88	89	86	87	75	75	83	80
Endring i jobbsannsynlighet ved å være omfattet av pensjonsreformen	+3	+3	+1	+1	0	+4	+5	+1	0

Kilde: NAV

<sup>7</sup> Referansepersonen er mann, 64 år, født i Norge, bosatt i en ikke-sentral kommune, har ingen barnebarn under 12 år, har ikke foreldre i live, ansatt i en bedrift i privat sektor, ansatt i en bedrift med opptil 30 ansatte, ansatt i en bedrift uten 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, har et sykefravær som utgjør mindre enn 1/5-del av de siste fem år, omfattes ikke av de regelendringene som ligger i den nye pensjonsreformen.

høyere for de i denne kohorten som var omfattet av reformen, sammenlignet med resten. Tilsvarende tall for ansatte offentlig sektor viste at jobbsannsynligheten økte med 6 prosentpoeng som følge av pensjonsreformen (se tabeller V3 – V7).

For at disse resultatene skal kunne knyttes direkte til en effekt av pensjonsreformen, det vil si at vi kan påberope oss å ha påvist en årsakssammenheng mellom reformen og endringen i jobbsannsynlighet i de ulike aldersgruppene, må vi ha kontrollert for alle kjennetegn som påvirker pensjonsbeslutningen hos hver enkelt. Med det datamaterialet vi har tilgjengelig, er denne forutsetningen neppe oppfylt. Til mer omfattende evalueringer er på plass, kan vi imidlertid benytte resultatene som en tidlig indikasjon på at reformen synes å ha økt sannsynligheten for at seniorer står lenger i arbeidslivet.

### 5.3. Helse og tidligpensjonering

Innledningsvis beskrev vi tre ulike grupper av forklaringsfaktorer som påvirker pensjonsbeslutningen. Push-faktorene, også kalt utstøtingsmodellen (Midsundstad (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 fysisk press som følge av at arbeidsoppgavene 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 utdatert. 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 sykepenge i mer enn ett år sammenlagt i løpet av de siste fem årene. For referansepersonen med de gitte egenskapene beskrevet i avsnitt 4.3, reduseres sannsynligheten for å stå i arbeid ett år senere med 11 prosentpoeng hvis denne gis «dårlig helse». Dette støtter tidligere forskning som sier at helsemessige forhold påvirker om seniorer fortsetter i arbeidslivet ((Larsen (2004) og Dwyer og Mithcell (1999)). Dwyer og Mithcell finner også at helsemessige årsaker påvirker mer enn økonomiske insitamenter når det gjelder tidligpensjonering.

Tabell 5.6 viser beregningene for hver ett-årig aldersgruppe. For aldersgruppene 61–65 år 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. Det er også denne aldersgruppen som aktivt tar beslutningen om å gå ut av arbeidslivet når de er mellom 62 til 66 år. Som forventet minskes denne helseeffekten noe med alder. For de som har nådd pensjonsalderen påvirker ektefelles valg og forhold ved arbeidsplassen i vel så stor grad som helsetilstanden.

**Tabell 5.6** Sannsynligheten for fortsatt å være i jobb etter ett år for en gitt referanseperson<sup>8</sup>, og forskjellen i jobbsannsynlighet for en tilsvarende person smed dårlig helse, fordelt alder. 2001–2010. Prosentpoeng.

Jobbsannsynlighet									
	61 år	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år	67 år	68 år	69 år
Jobbsannsynlighet referanseperson	87	88	89	86	87	75	75	83	80
Endring i jobbsannsynlighet ved «dårlig helse»	-10	-12	-12	-10	-11	-10	-8	-4	0

Kilde: NAV

<sup>8</sup> Referansepersonen er mann, 64 år, født i Norge, bosatt i en ikke-sentral kommune, har ingen barnebarn under 12 år, har ikke foreldre i live, ansatt i en bedrift i privat sektor, ansatt i en bedrift med opptil 30 ansatte, ansatt i en bedrift uten 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, har et sykefravær som utgjør mindre enn 1/5-del av de siste fem år, omfattes ikke av de regelendringene som ligger i den nye pensjonsreformen.

Et slikt resultat vil kunne påvirkes av hvordan man definerer «dårlig helse». Her har vi altså knyttet dette til sykefraværet, og klassifisert de som har mottatt sykepenger i mer enn ett av de siste fem årene i denne kategorien. Om lag 13 prosent av de mellom 61 til 69 år 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 år, 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.

Beregningen gjort 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. 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 nedgangskonjunkturen.

Splitter vi resultatene på kjønn finner vi at helsevariabelen påvirker menn i noe større grad enn kvinner. Det vil si at jobbsannsynligheten reduseres i mindre grad for de kvinnene som er registrert med mye sykefravær siste fem år, enn hva som er tilfelle for menn.

**Tabell 5.7** Sannsynligheten for fortsatt å være i jobb etter ett år for en gitt referanseperson<sup>9</sup>, og forskjellen i jobbsannsynlighet for en tilsvarende person med «dårlig helse», fordelt på år. 2001–2010. Prosentpoeng.

Jobbsannsynlighet										
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Jobbsannsynlighet referanseperson	82	80	82	88	87	88	89	88	87	86
Endring i jobbsannsynlighet ved «dårlig helse»	-17	-18	-16	-11	-12	-10	-10	-10	-11	-12

Kilde: NAV

**Tabell 5.8** Endringer i sannsynligheten for fortsatt å være i jobb etter ett år for en gitt referanseperson<sup>9</sup>, sammenlignet med en tilsvarende person med «dårlig helse», fordelt på alder og kjønn. 2001–2010. Prosentpoeng.

Jobbsannsynlighet									
	61 år	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år	67 år	68 år	69 år
Endring i jobbsannsynlighet ved «dårlig helse»- Menn	-11	-14	-13	-11	-11	-11	-9	-5	0
Endring i jobbsannsynlighet ved «dårlig helse»- Kvinner	-8	-11	-11	-9	-11	-10	-8	-4	0

Kilde: NAV

<sup>9</sup> Referansepersonen er mann, 64 år, født i Norge, bosatt i en ikke-sentral kommune, har ingen barnebarn under 12 år, har ikke foreldre i live, ansatt i en bedrift i privat sektor, ansatt i en bedrift med opptil 30 ansatte, ansatt i en bedrift uten 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, har et sykefravær som utgjør mindre enn 1/5-del av de siste fem år, omfattes ikke av de regelendringene som ligger i den nye pensjonsreformen.

En slik helsevariabel som er basert på registrert sykefravær, kan være et resultat av mange forhold. Personer kan være borte fra jobb som følge av sykdom som ikke er arbeidsrelatert. Det kan imidlertid også være trekk ved arbeidsmiljøet eller arbeidsoppgavene man har ansvar for, som virker inn på helsesituasjonen til hver enkelt. Når vi ser hvilken påvirkning helsen har på tilknytningen til arbeidslivet for de eldste, blir det derfor viktig å rette tiltakene inn mot det å gi mulighet for mer fleksibel arbeidstid, større grad av tilpasset arbeid, og bedring av arbeidsmiljø. Det å gi fleksible arbeidstidsordninger og muligheten til å avpasse arbeidstempo i forhold til kapasitet, vil kunne gi et arbeidsliv hvor seniorer med helseproblemer føler at de fortsatt har en naturlig plass.

#### 5.4 Familie og pensjon

Den siste gruppen av forklaringsfaktorer, «jump»-faktorene, er knyttet til familiesituasjon og familieforpliktelser. I vår modell har vi inkludert to kjennetegn ved arbeidstakerne som er ment å fange opp familieforpliktelser i form av omsorgsansvar eller det å ha pleietrengende i nær familie; om man har foreldre som er i live og man har barnebarn som er under 12 år. I tidligere studier har dette vist seg å ha liten betydning for pensjoneringstidspunktet (Larsen 2004). Dette bekreftes i denne analysen. De

to variablene har hatt liten effekt på populasjonen totalt sett. Selv om ikke vi finner en direkte effekt på jobbsannsynlighetene, kan omsorgsoppgaver påvirke arbeidssituasjonen på andre måter. Gautun (2008) påpeker at seniorer som sent i yrkesløpet får slike omsorgsoppgaver kan føre til uregelmessig tilstedeværelse på jobb, økt sykefravær og reduserte karrieremuligheter, noe som ikke fanges opp i vår modell.

Det våre beregninger viser med stor tydelighet, er at avgjørelsen om å forlate arbeidslivet 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 seniorene 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 han er i jobb ved utgangen av neste år med 14 prosentpoeng, hvis kona går ut av arbeidslivet. Samme effekt for en 64-åring er beregnet til 9 prosentpoeng.

**Tabell 5.9** Sannsynligheten for fortsatt å være i jobb etter ett år for en gitt referanseperson<sup>10</sup>, og forskjellen i jobbsannsynlighet for en tilsvarende person med en ektefelle som trer ut av arbeidslivet, fordelt på alder. 2001–2010. Prosentpoeng.

Jobbsannsynlighet									
	61 år	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år	67 år	68 år	69 år
Jobbsannsynlighet referanseperson	87	88	89	86	87	75	75	83	80
Endring i jobbsannsynlighet ved at ektefelle trer ut av arbeidslivet	-9	-9	-9	-9	-9	-10	-13	-15	-14

Kilde: NAV

<sup>10</sup> Referansepersonen er mann, 64 år, født i Norge, bosatt i en ikke-sentral kommune, har ingen barnebarn under 12 år, har ikke foreldre i live, ansatt i en bedrift i privat sektor, ansatt i en bedrift med opptil 30 ansatte, ansatt i en bedrift uten 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, har et sykefravær som utgjør mindre enn 1/5-del av de siste fem år, omfattes ikke av de regelendringene som ligger i den nye pensjonsreformen.



Kvinner som nærmer seg 67 år er i større grad påvirket av ektefellens valg enn det menn er. Det vil si at jobbsannsynligheten for kvinner som nærmer seg 67 blir kraftig redusert hvis mannen går ut av arbeidslivet. Tabell 5.10 viser at sannsynligheten da reduseres med over 20 prosentpoeng. Dette må også ses i sammenheng med at kvinner som ikke er gift, forblir i arbeidslivet i større grad enn ugifte menn. Larsen (2004) knytter det at spesielt single kvinner har en høyere forventet pensjoneringsalder enn gifte og samboende, mot at disse i større grad er selvforsørgende og er mer avhengig av arbeidsinntekt.

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 ektefellens 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 pensjoneringsstidspunktet.

**Tabell 5.10** Endringer i sannsynligheten for fortsatt å være i jobb etter ett år for en gitt referanseperson<sup>11</sup>, sammenlignet med en tilsvarende person med en ektefelle som trer ut av arbeidslivet, fordelt på alder og kjønn. 2001–2010. Prosentpoeng.

Jobbsannsynlighet									
	61 år	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år	67 år	68 år	69 år
Endring i jobbsannsynlighet ved at ektefelle trer ut av arbeidslivet - Menn	-8	-7	-9	-9	-9	-10	-12	-12	-1
Endring i jobbsannsynlighet ved at ektefelle trer ut av arbeidslivet - Kvinner	-10	-10	-8	-9	-10	-11	-19	-22	-26

Kilde: NAV

<sup>11</sup> Referansepersonen er mann, 64 år, født i Norge, bosatt i en ikke-sentral kommune, har ingen barnebarn under 12 år, har ikke foreldre i live, ansatt i en bedrift i privat sektor, ansatt i en bedrift med opptil 30 ansatte, ansatt i en bedrift uten 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, har et sykefravær som utgjør mindre enn 1/5-del av de siste fem år, omfattes ikke av de regelendringene som ligger i den nye pensjonsreformen.

## Vedlegg 1. Tabeller

**Tabell V1.** 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 jobbsannsynlighet									
	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
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

**Tabell V2.** Forskjeller i sannsynligheten for fortsatt å være i jobb etter ett år ved endring av et gitt kjennetegn ved referansepersonen, fordelt på kjønn. Prosentpoeng

	Forskjell i jobbsannsynlighet	
	Menn	Kvinner
Ikke født i Norge	+1	+1
Sentral kommune	1	0
Barnebarn under 12 år	0	0
Foreldre i live	0	0
Ektefelle ut av arbeidslivet	-9	-11
Bedrift med flere enn 30 ansatte	-6	-3
AFP-bedrift	-9	-9
Ansatt i stat eller kommune	-2	-4
Høy utdanning og inntekt	+5	+5
Sykefraværer siste 5 år	-12	-10
Pensjonsreform	+1	+1



**Tabell V3.** Forskjeller i sannsynligheten for fortsatt å være i jobb etter ett år ved endring av et gitt kjennetegn ved referansepersonen, fordelt på alder. Menn. Prosentpoeng

Forskjell i jobbsannsynlighet									
	61 år	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år	67 år	68 år	69 år
Ikke født i Norge	+1	0	0	+1	+2	+2	0	0	0
Sentral kommune	+2	+1	+1	+1	+1	0	0	0	0
Barnebarn under 12 år	0	0	0	0	0	0	+2	0	+2
Foreldre i live	0	0	0	0	+1	0	0	0	0
Ektefelle ut av arbeidslivet	-8	-7	-9	-9	-9	-10	-12	-12	-1
Bedrift med flere enn 30 ansatte	-7	-4	-4	-5	-5	-1	-7	-7	-1
AFP-bedrift	-9	-8	-6	-6	-4	-13	-10	-7	-9
Ansatt i stat eller kommune	0	0	1	-5	-4	-4	-2	-6	-25
Høy utdanning og inntekt	+5	+4	+4	+3	+4	+4	+5	+6	0
Sykefravær siste 5 år	-11	-14	-13	-11	-11	-11	-9	-5	0
Pensjonsreform	+4	+3	+2	+1	0	+5	+6	0	0

**Tabell V4.** Forskjeller i sannsynligheten for fortsatt å være i jobb etter ett år ved endring av et gitt kjennetegn ved referansepersonen, fordelt på alder. Kvinner. Prosentpoeng

Forskjell i jobbsannsynlighet									
	61 år	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år	67 år	68 år	69 år
Ikke født i Norge	+2	+1	0	+1	+2	+3	0	0	0
Sentral kommune	0	+1	+1	+1	0	-1	0	0	-3
Barnebarn under 12 år	0	0	0	0	0	0	0,01	0	0
Foreldre i live	0	0	0	0	0	0	0	+1	0
Ektefelle ut av arbeidslivet	-10	-10	-8	-9	-10	-11	-19	-22	-26
Bedrift med flere enn 30 ansatte	-2	-2	-2	-3	-3	-6	-3	-3	-3
AFP-bedrift	-10	-9	-6	-6	-4	-13	-11	-7	-12
Ansatt i stat eller kommune	-3	-2	-2	-5	-4	-7	-8	-8	-21
Høy utdanning og inntekt	+5	+5	+4	+3	+4	+8	+7	+8	-6
Sykefravær siste 5 år	-8	-11	-11	-9	-11	-10	-8	-4	0
Pensjonsreform	+3	+2	+1	+1	+1	+3	+5	+1	0

**Tabell V5.** Forskjeller i sannsynligheten for fortsatt å være i jobb etter ett år ved endring av et gitt kjennetegn ved referansepersonen, fordelt på institusjonell sektor. Prosentpoeng

Forskjell i jobbsannsynlighet		
	Offentlig sektor	Privat sektor
Kvinne	0	+1
Ikke født i Norge	+3	0
Sentral kommune	+1	+1
Barnebarn under 12 år	-1	0
Foreldre i live	0	0
Ektefelle trer ut av arbeidslivet	-13	-10
Ansatt i en bedrift med flere enn 30 ansatte	0	-7
AFP-bedrift	.	-7
Høy utdanning og inntekt	+9	+4
Mer enn 20 % sykefavære siste 5 år	-14	-11
Pensjonsreform	+3	0

**Tabell V6.** Forskjeller i sannsynligheten for fortsatt å være i jobb etter ett år ved endring av et gitt kjennetegn ved referansepersonen, fordelt på alder. Offentlig sektor. Prosentpoeng

Forskjeller i jobbsannsynlighet									
	61 år	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år	67 år	68 år	69 år
Ikke født i Norge	+3	+2	+1	+3	+4	+5	+1	+1	-1
Sentral kommune	0	+1	+1	+2	+1	+2	+1	+2	-4
Barnebarn under 12 år	-1	-1	0	-2	-1	-2	+1	0	+2
Foreldre i live	0	0	0	0	+1	0	-1	+1	-1
Ektefelle trer ut av arbeidslivet	-13	-11	-11	-13	-13	-11	-14	-12	-9
Ansatt i en bedrift med flere enn 30 ansatte	0	+1	0	0	-1	+1	+4	+1	+1
Høy utdanning og inntekt	+9	+8	+6	+7	+7	+14	+14	+15	-6
Mer enn 20 % sykefavær siste 5 år	-11	-16	-14	-13	-13	-14	-9	-5	-3
Pensjonsreform	+3	+4	+3	+2	+3	+6	+6	+3	+1

**Tabell V7.** Forskjeller i sannsynligheten for fortsatt å være i jobb etter ett år ved endring av et gitt kjennetegn ved referansepersonen, fordelt på alder. Privat sektor. Prosentpoeng

Forskjeller i jobbsannsynlighet									
	61 år	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år	67 år	68 år	69 år
Kvinne	+2	+1	+1	0	0	-2	-1	-2	-2
Ikke født i Norge	+1	0	0	0	+1	+1	-1	-1	-1
Sentral kommune	+2	+2	+1	+1	0	-2	-1	-1	-1
Barnebarn under 12 år	0	0	0	0	0	+1	+2	+1	+1
Foreldre i live	0	0	0	0	+1	0	0	+1	0
Ektefelle trer ut av arbeidslivet	-8	-8	-9	-9	-9	-11	-14	-17	-16
Ansatt i en bedrift med flere enn 30 ansatte	-8	-6	-5	-7	-6	-13	-10	-9	-11
AFP-bedrift	-8	-8	-5	-4	-3	-10	-8	-5	-8
Høy utdanning og inntekt	+4	+4	+4	+3	+4	+2	+3	+4	0
Mer enn 20 % sykefavær siste 5 år	-11	-13	-12	-11	-12	-9	-9	-4	0
Pensjonsreform	+3	+2	+1	0	-1	+3	+5	0	-2

## Referanser

- Amemiya, T. (1981): Qualitative Response Models: A Survey. *Journal of Economic Literature*, December 1981, s 1483–1536.
- Bråthen, Magne og Bakken, Frøydis (2012), Seniorer i arbeidslivet- hva påvirker beslutningen om å fortsette i jobb? *Arbeid og velferd* 3–2012
- 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.
- 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.
- Gautun, Heidi (2008), Arbeidstakere og omsorg for gamle foreldre – den nye tidsklemma. *Liv og arbeid*. Delrapport 2. *Fafo-rapport* 2008:40. Fafo
- Hernes, Gudmund (2009), Arbeidsliv og privatliv – linjer og vyer. *Liv og arbeid-Delrapport* 7. *Fafo-rapport* 2009:34
- Larsen, Mona (2004), Retaining Older Workers in the Danish labor market, Phd thesis. Departement of Economics. Aarhus: Aarhus School of Business.
- Midtsundstad, Tove (2002), AFP-pensjonisten: Sliten – eller frisk og arbeidsfør. Analyse av førtidspensjonering og bruk av AFP i LO-NHO-området. *Fafo-rapport* 385. Fafo
- Midtsundstad, Tove (2007), Vil arbeidslivet ha seniorenene? – En oversikt over norske virksomheters seniorenengasjement, *Søkelys på arbeidslivet* 1/2007, Institutt for samfunnsforskning
- Midtsundstad, Tove (2009), Bedre helse, mindre slit og mer familie. *Liv og arbeid – Delrapport* 6. *Fafo-rapport* 2009:16. Fafo
- 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 (2012), Norsk seniorpolitisk barometer 2012 – Yrkesaktiv befolkning, Synovate
- St.meld. nr 5 (2006–2007), Opptjening av alderspensjon i folketrygden.







# Tidligere publiserte rapporter fra NAV

## NAVs rapportserie

- |  |  |
|--|--|
| 1/2012 Fattigdom og levekår i Norge – status 2012  | 2/2008 Tidligere arbeidssøkere ett år etter NAV. En oppfølgingsundersøkelse av arbeidssøkere som sluttet å melde seg ved NAV høsten 2006 |
| 2/2011 Uførepensjonisters tilknytning til arbeidslivet   |  |
| 1/2011 Unge på arbeids- og helse relaterte ordninger   | 1/2008 Hvordan vil pensjonsreformen påvirke pensjoneringsatferden?   |
| 1/2010 Kontantstøttens utbredelse og foreldres preferanser for barnetilsyn   | 5/2007 I arbeid etter rehabilitering og attføring?   |
| 3/2009 Tidsbegrenset uførestønad - evaluering fire år etter  | 4/2007 Hva foregår på legekantorene? Konsultasjonsstatistikk for 2006  |
| 2/2009 Moderne familier – tradisjonelle valg. En studie av mors og fars uttak av foreldrepermisjon                                 | 3/2007 Endringer i fastlegenes sykmeldingspraksis. Konsekvenser for de sykmeldtes arbeidstilknytning og behov for trygdeytelser          |
| 1/2009 Hvordan vil en nedgangskonjunktur påvirke arbeidsinnvandrerne i Norge?  | 2/2007 Analyse av utviklingen i statens utgifter til medisinske laboratorie- og radiologiundersøkelser – En oppfølgingsanalyse           |
| 5/2008 Hva skjer etter avsluttet arbeidssøkerperiode? Overlevelsesanalyse av arbeidssøkere i en oppgangs- og en nedgangskonjunktur | 1/2007 Pensjonsreform på trappene. Hva vet befolkningen om pensjon?  |
| 4/2008 Geografisk variasjon i uførepensjonering 1997–2004  | 1/2006 Kvalitetsundersøkelse av saksbehandling i barnebidragssaker   |
| 3/2008 Kven går av med AFP?  |  |

---

UTGIVER  
Arbeids- og velferdsdirektoratet  
Postboks 5  
St. Olavs plass  
0130 Oslo

TRYKK: 07 Media AS  
ISBN 978-82-551-2318-7

