

# UTVIKLINGEN I SYSSELSETTING OG PENSJONERING BLANT SENIORER

Av Atle Fremming Bjørnstad

## Sammendrag

*Mange flere kombinerer arbeid og pensjon enn for noen år siden, og det er ofte ikke samsvar mellom når folk tar ut pensjon og når de slutter i arbeid. NAV publiserer derfor indikatorer for både sysselsetting og pensjoneringsadferd blant seniorer.*

*Forventet yrkesaktivitet etter 50 år er et mål på antall årsverk folk kan forvente å være i arbeid etter fylte 50 år. En 50-åring kunne i 2018 forvente å være yrkesaktiv i ytterligere 12,0 år på fulltid. Dette er en økning på 0,2 år fra 2017 og 2,4 år fra 2001. Veksten i levealder ved 50 år etter 2001 er til sammenligning 3,0 år, og viser at folk over 50 år har tatt ut det meste av økningen i forventet levealder i form av økt yrkesaktivitet.*

*Forventet yrkesaktivitet for de over 50 år er nå den høyeste etter år 2000, og sannsynligvis den høyeste noensinne. IIA-avtalen for perioden 2014–2018 var et av målene at forventet yrkesaktivitet etter 50 år skal forlenges med 12 måneder fra 2009 til 2018. Økningen til og med 2018 ser ut til å ende på 1,1 årsverk, tilsvarende omtrent 13 måneder. Målet er dermed nådd.*

*Gjennomsnittlig avgangsalder er et mål på gjennomsnittsalderen for avgang fra arbeidslivet for de som trer ut etter 50 år. Gjennomsnittlig avgangsalder var 65,7 år i 2018. Det er en økning på 2 år fra 2001. Tallet er høyere enn forventet yrkesaktivitet etter 50 år, fordi gjennomsnittlig avgangsalder er betinget på at en var i arbeid fram til 50 år, og fordi målet ikke skiller mellom heltids- og deltidsarbeid.*

*Forventet pensjoneringsalder ved 50 år er et mål på når folk som fortsatt var i arbeid vel fylte 50 år, i gjennomsnitt tar ut alderspensjon, uføretrygd eller AFP. Forventet pensjoneringsalder ved fylte 50 år var i 2018 62,7 år. Det er ned 0,1 år fra 2017 og ett år lavere enn i 2010. Langt flere arbeidet samtidig med at de tok ut pensjonen i 2018 enn før pensjonsreformen i 2010.*

## Innledning

Vi presenterer i denne artikkelen oppdaterte tall for tre indikatorer for sysselsetting og pensjoneringsadferd blant seniorer:

- Forventet yrkesaktivitet
- Gjennomsnittlig avgangsalder
- Forventet pensjoneringsalder

Forventet yrkesaktivitet viser hvor mange årsverk en kan forvente at en person ved en gitt alder vil bidra med i arbeidslivet framover. Tallet gjelder for hele befolkningen i den gitte alderen, og er altså ikke avgrenset til de som fortsatt er i arbeid.

Gjennomsnittlig avgangsalder er et mål på gjennomsnittsalderen for avgang fra arbeidslivet for personer som går ut av arbeidslivet ved 50 år eller senere. Dette målet er dermed betinget på at en ikke gikk ut av arbeidslivet før 50 år og skiller heller ikke mellom heltids- og deltidsarbeid.

Forventet pensjoneringsalder viser ved hvilken alder en kan forvente at personer som ennå ikke har tatt ut pensjon i en gitt alder i et gitt år vil ta ut pensjon, dersom pensjoneringsadferden holder seg som i dag. I denne sammenhengen er det alderspensjon og uføretrygd fra folketrygden, og avtalefestet pensjon (AFP) som regnes som pensjon. For dokumentasjon av metodene, se Haga (2013).

### Færre sysselsatte til å forsørge hver pensjonist

Da folketrygden ble innført i 1967, var det vel 3,5 yrkesaktive for hver alderspensjonist og uføretrygdet. I 2018 hadde dette forholdstallet falt til 2,2. Når flere fra de store etterkrigskullene ikke lenger er yrkesaktive og skal forsørges av blant annet de små fødselskullene fra slutten av 1970-tallet og starten av 1980-tallet, vil forholdstallet falle ytterligere. Selv om pensjonsreformen bidrar til flere i jobb, regner vi med at tallet på yrkesaktive per pensjonist vil falle til rundt 2,0 år 2030 og til 1,5 i 2060 (Fredriksen og Stølen 2014). Den kraftige veksten i forsørgerbyrden siden folketrygden ble innført skyldes flere forhold:

- Vekst i forventet levealder: Forventet levealder ved fødselen har økt fra 74 år i 1967 til 83 år i 2018, og

forventet gjenstående levetid for 67-åringer har i den samme perioden økt fra 14 år til 19 år.<sup>1</sup>

- Alderen når folk kommer inn i arbeidslivet har økt som følge av at flere tar høyere utdanning. I 1970 hadde 79 prosent av 25-årige menn inntekt over halvparten av gjennomsnittslønnen i Norge. I 2017 gjaldt dette bare 53 prosent. Dette er en grov indikasjon på prosentandelen som har arbeid som hovedinntekt ved 25 år. I 1980 var det 20 prosent av befolkningen i alderen 30–39 år som hadde avsluttet høyere utdanning, mens tilsvarende tall i 2017 var 49 prosent.<sup>2</sup>
- Alderen ved avgang fra arbeidslivet har gått ned sett over lang sikt, selv om det har vært en økning de siste 2–3 tiårene. Dette skyldes flere med uføretrygd, innføring av avtalefestet pensjon (AFP) i 1989 og at den allmenne pensjonsalderen ble satt ned fra 70 år til 67 år i 1973. 49 prosent av 66-årige menn hadde inntekt over halvparten av gjennomsnittslønnen i 1970, mens 40 prosent hadde det i 2017.
- I motsatt retning trekker at kvinners yrkesdeltakelse har økt kraftig de siste tiårene, og medvirket til flere sysselsatte. Prosentandelen sysselsatte kvinner i alderen 15–74 år økte fra 44 prosent i 1972 til 65 prosent i 2018.<sup>3</sup>

### Flere kombinerer arbeid og pensjon

Det siste tiåret har det blitt stadig flere som kombinerer arbeid og pensjon. Fra 2008 ble det mulig for 67-årige alderspensjonister å kombinere arbeid og pensjon uten at pensjonen ble avkortet, og i 2009 og 2010 ble ordningen utvidet til også å gjelde 68- og 69-åringer. For alderspensjonister over 70 år var dette mulig også tidligere. Med pensjonsreformen i 2011 ble det mulig å ta ut alderspensjon også i aldersgruppen 62–66 år, og denne gruppen kunne dermed også kombinere arbeid og alderspensjon fritt. Det ble også innført en ny AFP-ordning i privat sektor. Mens det tidligere var strenge avkortingsregler for kombinasjon av AFP med arbeidsinntekt, kan en fra 2011 fritt kombinere ny privat AFP

<sup>1</sup> Kilde: Statistisk Sentralbyrå (SSB), se [www.ssb.no/tabell/05375](http://www.ssb.no/tabell/05375).

<sup>2</sup> Kilde: SSB, se [www.ssb.no/tabell/08921](http://www.ssb.no/tabell/08921).

<sup>3</sup> Kilde: SSB, se [www.ssb.no/tabell/05111](http://www.ssb.no/tabell/05111). For 1972 refererer tallet til aldersgruppen 16–74 år.

med arbeidsinntekt. Dette gjelder derimot ennå ikke AFP-mottakere i offentlig sektor.

Om vi ser på uføretrygd, AFP og alderspensjon samlet, var det 19 prosent av mottakerne i alderen 50–69 år som kombinerte pensjon eller uføretrygd med arbeid ved utgangen av 2009. Frem til utgangen av 2018 hadde andelen økt til 24 prosent. Det er flest som kombinerer pensjon og arbeid blant alderspensjonistene i aldersgruppen 62–66 år. Nesten seks av ti kombinerte pensjonen med arbeid ved utgangen av 2018. Dette medvirker til at forventet pensjoneringsalder og forventet yrkesaktivitet har hatt ulik utvikling de siste årene.

Yrkesaktiviteten for de over 50 år har økt vesentlig siden 2009 (figur 1). Som følge av pensjonsreformen har sysselsettingen økt særlig mye for aldersgruppen 62–66 år i perioden 2010 til 2018. Denne økningen startet for 62-åringene i 2011 og 2012 og har siden forplantet seg til høyere aldre år for år etter hvert som årskullet som var 62 år i 2011 har blitt eldre. Som nevnt over ble også avkortningen av alderspensjonen ved arbeid for aldersgruppen 67–69 år avskaffet i perioden 2008–2010, noe som har bidratt til økt sysselsetting også for denne aldersgruppen. Andre viktige årsaker til den positive utviklingen er trolig bedre helse, økt utdanningsnivå blant eldre og mer positive holdninger til seniorer i arbeidslivet.

## Økt forventet yrkesaktivitet blant de over 50 år

### IA-avtalen

IA-avtalen, eller intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv, er en avtale mellom regjeringen og partene i arbeidslivet for å skape et mer inkluderende arbeidsliv. Avtalen ble første gang undertegnet i 2001. Den forrige avtaleperioden gjaldt årene 2014–2018. Hovedmålet var «å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær, hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.»

De tre delmålene for 2014–2018 var:

- Reduksjon i sykefraværet med 20 prosent sammenlignet med nivået i andre kvartal 2001
- Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne
- Forventet yrkesaktivitet etter fylte 50 år skal økes med tolv måneder sammenlignet med 2009

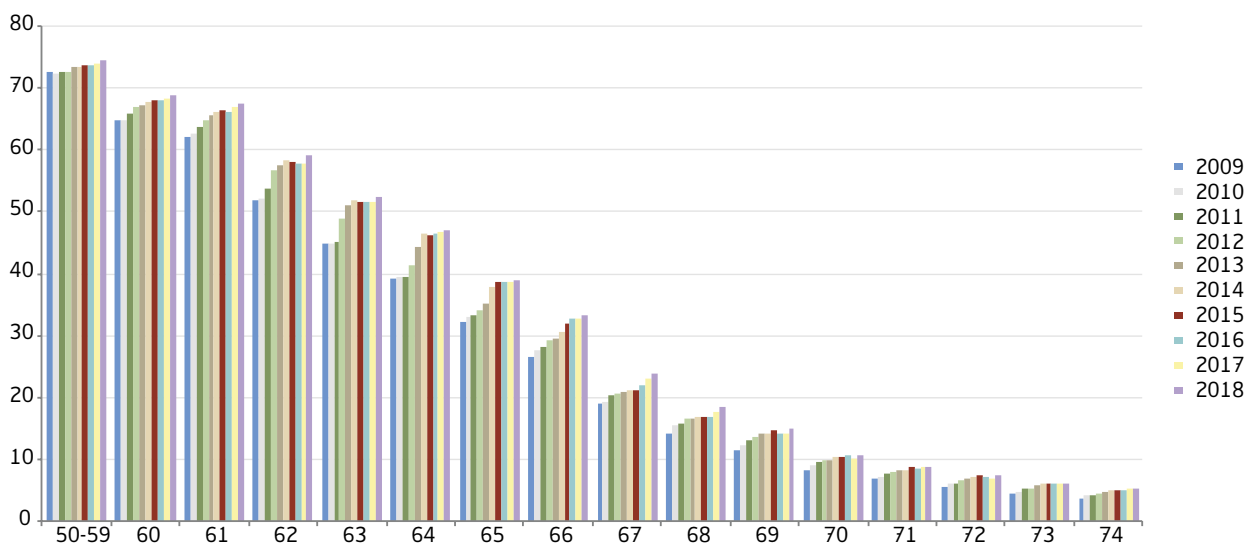
NAV har arbeidslivssentre i alle fylkene. Disse er ressurs- og kompetansesentre som støtter bedriftene i arbeidet med å nå målene i IA-avtalen.

I desember 2018 ble det inngått en ny IA-avtale for perioden 2019–2022. I den nye avtalen er målene endret sammenlignet med de foregående periodene. Målet om økt yrkesaktivitet etter fylte 50 år inngår ikke i den nye avtalen.

Den nye avtalen inneholder to mål:

- Sykefraværsprosenten skal reduseres med 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018
- Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres

**Figur 1.** Andel av befolkningen i registrert arbeid<sup>4</sup>, etter alder. Tall for 2. kvartal. Prosent



Kilde: Statistisk sentralbyrå

<sup>4</sup> Inkluderer ikke selvstendig næringsdrivende

Aldersgrensen i arbeidsmiljøloven for når oppsigelsesvernet tar slutt ble økt fra 70 til 72 år fra 1. juli 2015. Vi har foreløpig ikke sett tydelige tegn til at denne endringen har gitt økt yrkesaktivitet etter 70 år. Her må det nevnes at endringene kun gjaldt i privat sektor, og at det gjaldt overgangsordninger det første året etter at aldersgrensen ble økt. I tillegg har bedrifter adgang til å fastsette en lavere aldersgrense på 70 år gitt at de praktiserer grensen konsekvent. Denne grensen var tidligere 67 år.

Delmål 3 i IA-avtalen for 2014–2018 var at gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet etter fylte 50 år skulle økes med tolv måneder fra 2009 til 2018. Figur 2 viser et mål på dette – forventet yrkesaktivitet etter 50 år<sup>5</sup>. Merk at denne indikatoren er basert på sysselsetting for hele befolkningen over 50 år, inkludert de som har sluttet i arbeid før 50 år på grunn av arbeidsledighet eller dårlig helse. Hadde vi kun regnet med de som fremdeles er yrkesaktive ved 50 år, ville tallene vært høyere.

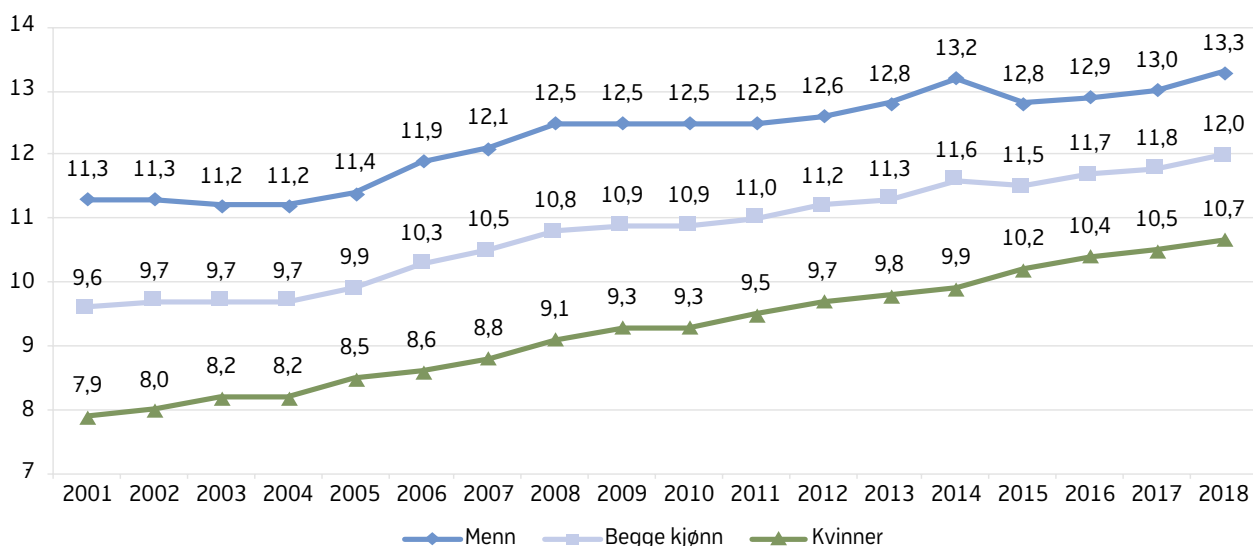
<sup>5</sup> A-ordningen som ble innført 1. januar 2015 førte til nytt data-grunnlag om arbeidsforhold som følge av endringer i hva slags arbeidsforhold bedrifter skal registrere og endringer i rutinene for hvordan innrapporteringen skal skje. Dette har ført til et brudd i statistikken som gjør at vi må tolke utviklingen fra 2014 til 2015 med varsomhet (se Nordby og Næsheim 2017 for mer informasjon).

En 50-åring kunne i 2018 forvente å være i arbeid tilsvarende 12,0 år med full stilling. Det har vært en økning på 1,1 år (i overkant av 13 måneder) fra 2009. Forventet yrkesaktivitet etter 50 år er nå høyere enn i alle tidligere år vi har data for, og trolig på sitt høyeste nivå noensinne. For 2001 til 2018 tilsvarer økningen 2,4 årsverk per person. Med unntak av 2014–2015 har den forventede yrkesaktiviteten vært uendret eller økende i hvert eneste år i perioden, også i perioder med økende arbeidsledighet, slik som i 2002–2003, 2009–2010 og 2013–2016. Menn jobber i større grad enn kvinner i konjunkturutsatte yrker, og utviklingen for menn varierer derfor mer. Økningen over tid er størst for kvinner, og dette skyldes at de årskullene med kvinner som nå passerer 50, har vært mer yrkesaktive gjennom hele sitt voksenliv enn eldre årskull.

Tallene for 2017 er noe nedjustert sammenlignet med de foreløpige tallene som ble publisert for ett år tilbake. De foreløpige tallene for 2017 inneholdt en prognose for utviklingen i sysselsettingen for selvstendig næringsdrivende. Sysselsettingen for selvstendig næringsdrivende viser seg nå å ha hatt en svakere utvikling i 2017 enn hva vår prognose tilsa.

En mulig forklaring på økningen i forventet yrkesaktivitet etter fylte 50 år er ellers at en stadig større andel i denne aldersgruppen har høyere utdanning. Tidli-

**Figur 2. Forventet yrkesaktivitet (i årsverk) etter fylte 50 år, etter kjønn.**



Kilde: NAV

gere undersøkelser viser at sysselsettingen blant eldre øker med utdanningsnivået (Nordby og Næsheim 2017).

At store årskull nå har nådd eller nærmer seg pensjonsalder kan dessuten ha ført til holdningsendringer blant arbeidsgivere og arbeidstakere, slik at både arbeidskrafttilbudet og etterspørselen kan ha økt for denne aldersgruppen. Spørreundersøkelsen Norsk seniorpolitisk barometer 2018 (Senter for seniorpolitikk 2018) viser for eksempel at arbeidstakernes ønskede avgangsalder fra arbeidslivet har økt med nesten fem år fra 2003 til 2018 og er nå på 65,7 år. Synet på eldre i arbeidslivet har også jevnt over bedret seg blant arbeidsgiverne siden 2003. Selv om den langsiktige utviklingen har vært positiv, har det vært en nedgang på et halvt år siden toppen på 66,2 år i 2015. Undersøkelsen fra 2018 viser også at arbeidsgiverne de siste årene har blitt noe mer negative til å tilsette seniorer sett over en tiårsperiode. De siste fire årene har andelen arbeidsgivere som har svart at de vil like «meget godt» eller «ganske godt» å ansette seniorer vært uendret på om lag 6 av 10.

Økningen i forventet yrkesaktivitet fra 2010 til 2018 har også en klar sammenheng med pensjonsreformen og

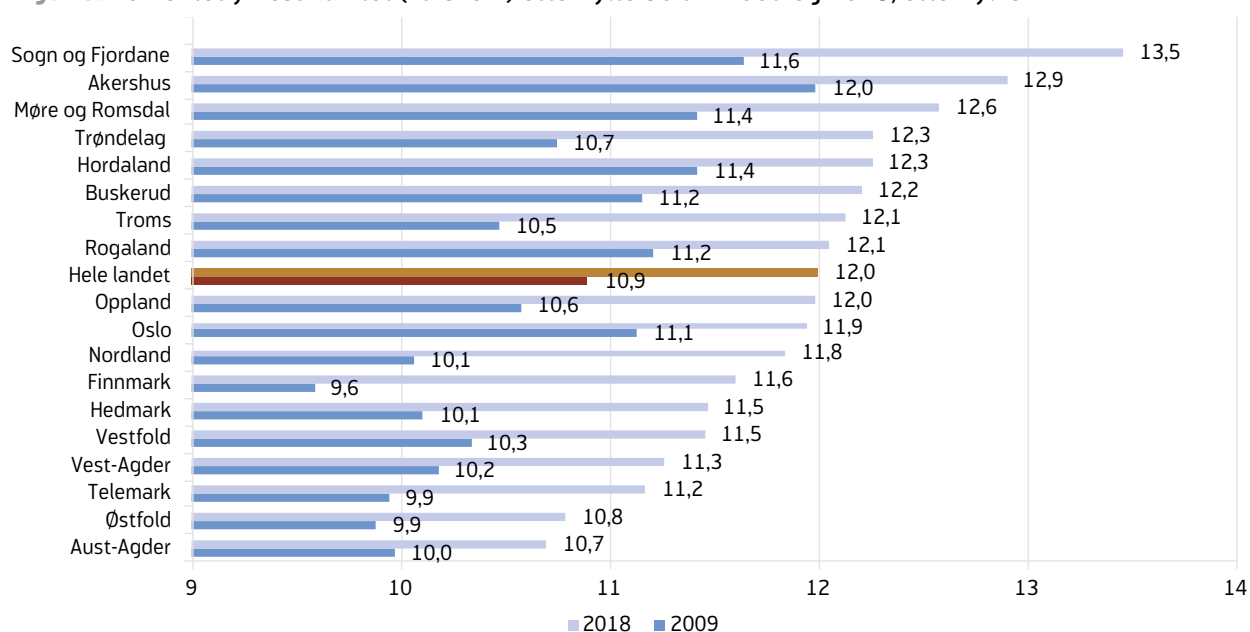
innføringen av nytt pensjonsregelverk fra 2011. Nytt med pensjonsreformen var at personer i alderen 62–66 år kunne kombinere arbeid og alderspensjon uten at pensjonen ble redusert. Dahl og Lien (2013) og Hernæs m.fl. (2016) viser at reformen førte til en signifikant økning i sysselsettingen for personer over 62 år. Økningen kom i særlig grad for arbeidstakere i private AFP-bedrifter der insentivene til arbeid i størst grad ble forbedret.

### Seniorer forventes å arbeide lengst i Sogn og Fjordane

Sogn og Fjordane skiller seg ut som fylket med klart høyest forventet yrkesaktivitet blant de over 50 år. Etter Sogn og Fjordane følger Akershus og Møre og Romsdal (figur 3). Folk i Sogn og Fjordane forventes å arbeide i gjennomsnitt 13,5 år på heltid etter at de har fylt 50 år. Aust-Agder og Østfold er de to fylkene med lavest forventet yrkesaktivitet. 50-åringene i disse to fylkene kan forvente å være henholdsvis 10,7 og 10,8 årsverk i arbeid etter fylte 50 år.

Alle fylkene har vekst i forventet yrkesaktivitet fra 2009 til 2018. Finnmark, Sogn og Fjordane og Nordland er de fylkene som har hatt størst økning. Finnmark har hatt en økning på 2,0 årsverk mens Sogn og Fjordane og Nordland har hatt en økning på 1,8 års-

**Figur 3. Forventet yrkesaktivitet (i årsverk) etter fylte 50 år i 2009 og 2018, etter fylke**



Kilde: NAV

verk. Tolv fylker har hatt en økning på over ett år eller mer, tilsvarende målet for 2018 i IA-avtalen. Den fylkesvise variasjonen kan til dels forklares med forskjeller i næringsstruktur og utdanningsnivå. Akershus er fylket med nest høyest utdanningsnivå (etter Oslo) for folk i aldersgruppen 60–66 år. Østfold er sammen med Hedmark de fylkene som har det laveste utdanningsnivået for folk mellom 60 og 66 år.<sup>6</sup>

Forventet yrkesaktivitet har også sammenheng med hvor mange i de ulike fylkene som er utenfor arbeidslivet på grunn av sviktende helse. Mens 27 og 26 prosent av folk i alderen 50–66 år mottok uføretrygd i Østfold og Aust-Agder ved utgangen av 2018 (fylkene med høyest prosentandel), gjaldt dette bare 15 prosent i Akershus (lavest av alle fylkene).

### Gjennomsnittlig avgangsalder

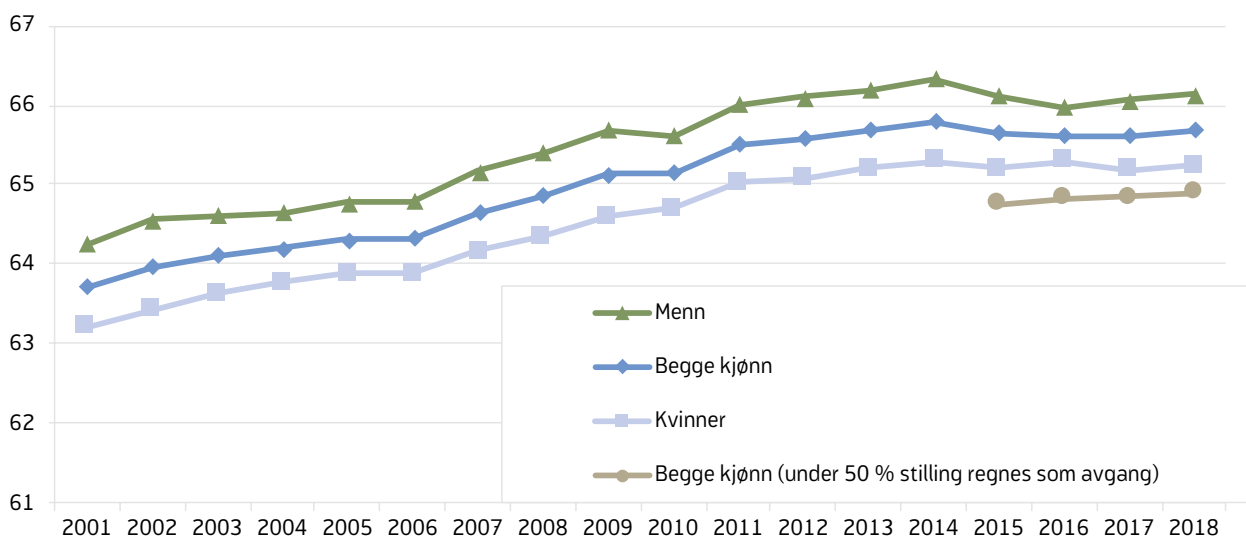
Indikatoren for forventet yrkesaktivitet sier ikke noe direkte om ved hvilken alder folk forlater arbeidslivet. Indikatoren lar seg heller ikke enkelt fordele på næring eller yrke. Til disse formålene benytter vi indikatoren gjennomsnittlig avgangsalder etter 50 år (se egen faktaboks for metode).

<sup>6</sup> Prosentandel av befolkningen i alderen 60–66 år som i 2017 hadde universitets- eller høyskoleutdanning. Kilde: SSB, se [www.ssb.no/tabell/08921](http://www.ssb.no/tabell/08921).

Figur 4 viser at gjennomsnittlig avgangsalder i 2018 var 65,7 år, en økning på 0,6 år fra 2009 og 2,0 år fra 2001. Fra 2017 til 2018 økte gjennomsnittlig avgangsalder med 0,1 år. Utviklingen over tid er temmelig lik utviklingen for forventet yrkesaktivitet etter 50 år, selv om nivået for tallene for avgangsalder er noen år høyere. Dette følger av at tallene for avgangsalder ikke skiller mellom heltids- og deltidsarbeid, og at tallene er basert på at en var i arbeid frem til 50 år. Avgangsalderen blir nesten et år lavere om vi definerer arbeidstakere med under 50 prosent stilling som å ha hatt avgang fra arbeidslivet (bare tall for 2015–2018 etter denne definisjonen). Avgangsalderen i 2018 var klar høyest i Sogn og Fjordane og lavest i Telemark (se figur 5).

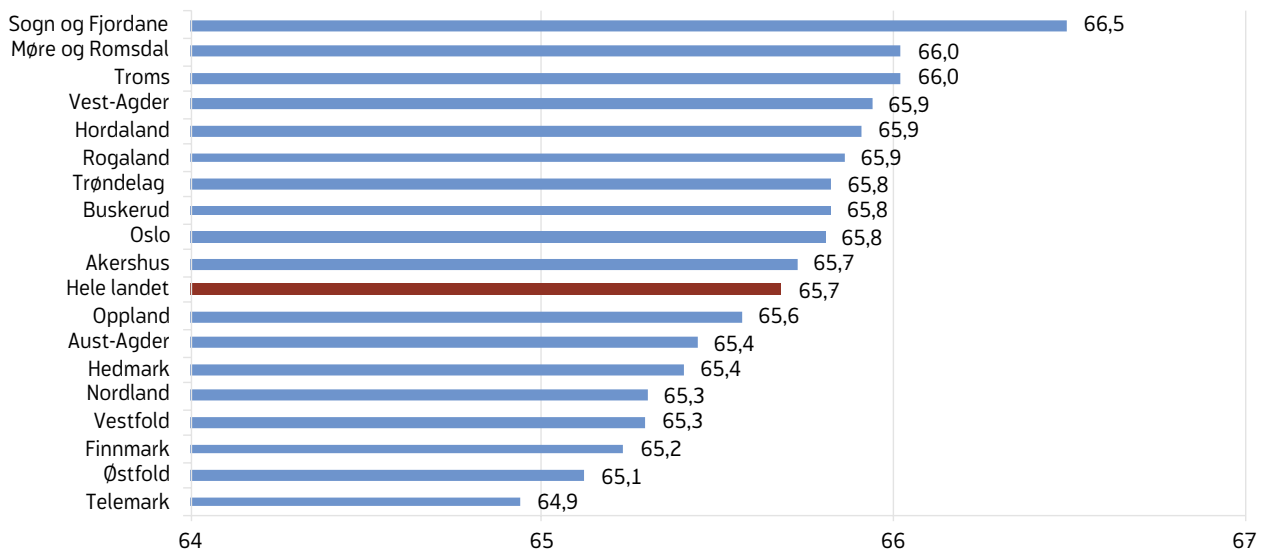
I tillegg til gjennomsnittstall, gir tall for hvordan avgangen fra arbeidslivet fordeler seg etter alder (se figur 6) en videre innsikt. Vi sammenligner her 2010 – rett før pensjonsreformen – med 2018. Mens 62 år var den vanligste avgangsalderen i 2010, er den nå 67 år. Vi ser også at tallene viser topper ved 65 og 70 år. Mange yrker har særaldersgrense på 65 år, og 65 år er også nedre aldersgrense for å ta ut AFP i offentlig sektor utregnet etter reglene for tjenestepensjon. 70 år er øvre aldersgrense for stillingsvernet i arbeidslivet for offentlig ansatte og for privat ansatte der arbeidsgiver har innført bedriftsintern aldersgrense.

**Figur 4. Gjennomsnittlig avgangsalder etter 50 år, etter kjønn**



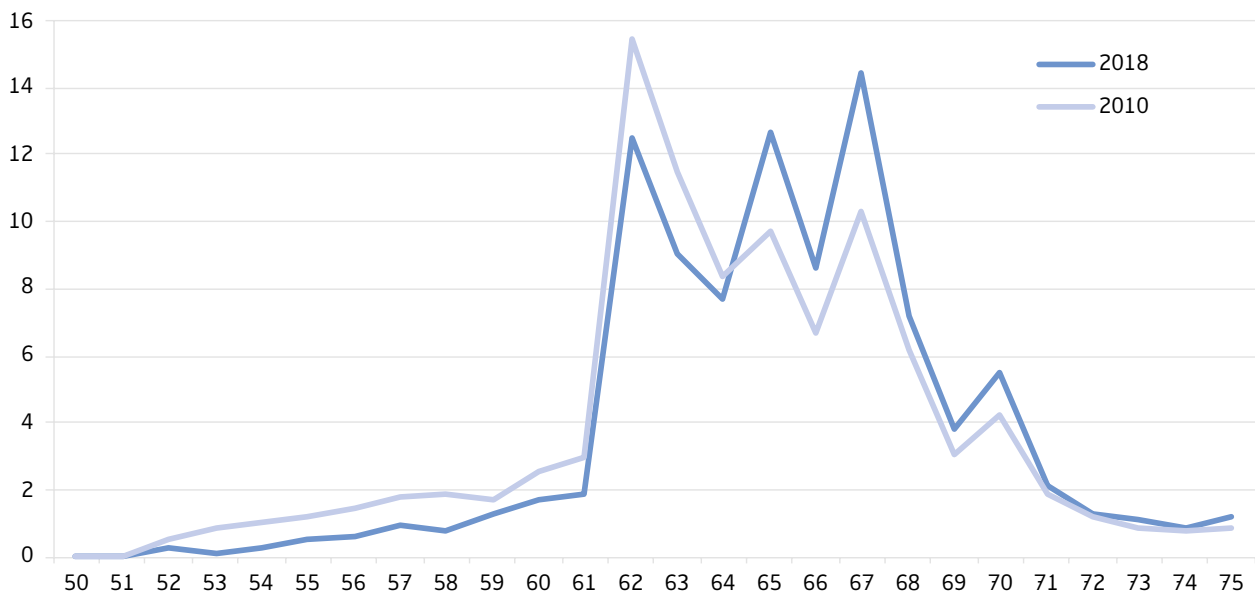
Kilde: NAV

**Figur 5. Gjennomsnittlig avgangsalder etter 50 år, etter fylke**



Kilde: NAV

**Figur 6. Avgang fra arbeidslivet i 2010 og 2018, etter avgangsalder<sup>7</sup>. Prosent**

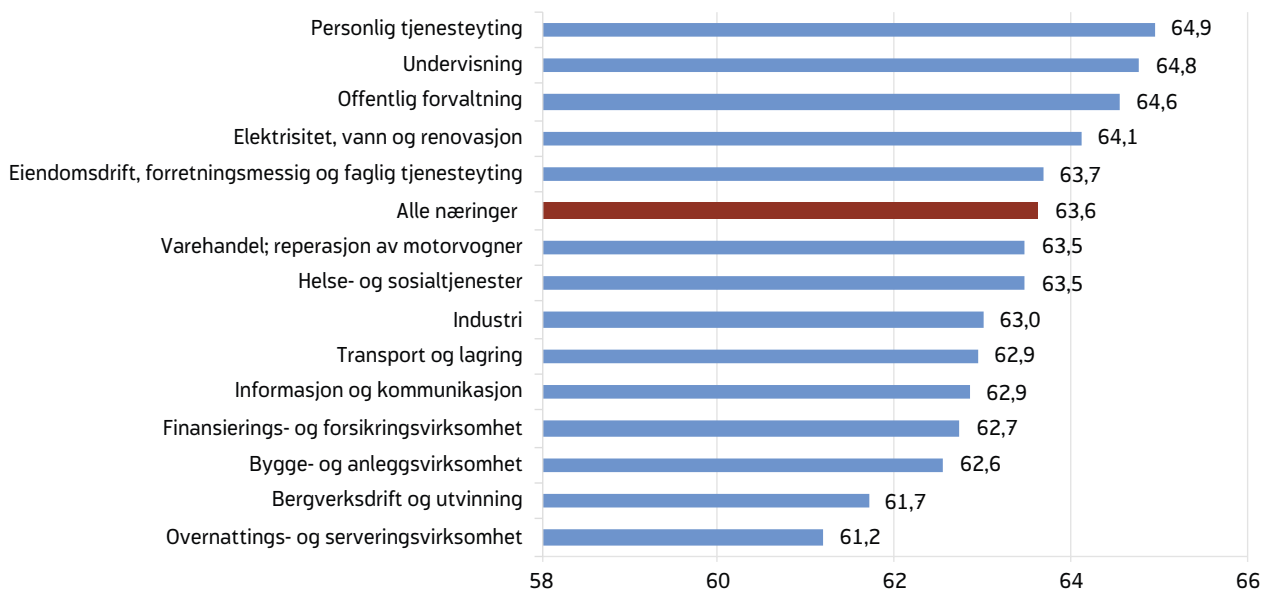


Kilde: NAV

<sup>7</sup> Basert på netto avgangsrater fra desember året før.



**Figur 7. Gjennomsnittlig avgangsalder etter fylte 50 år i 2016, etter næring**

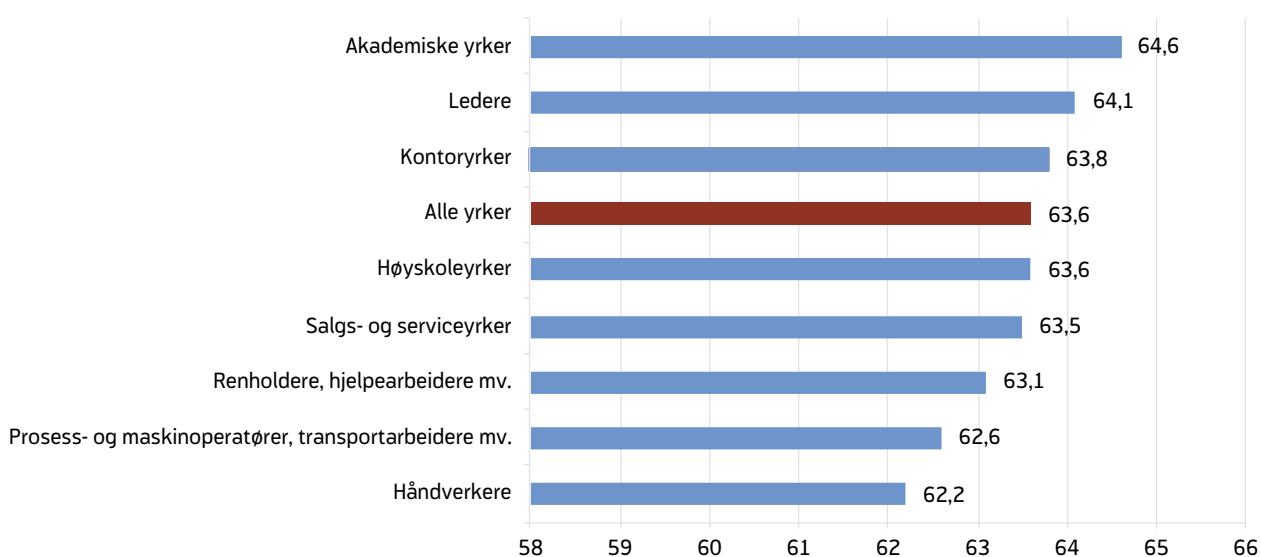


Kilde: NAV

Figur 7 og 8 viser avgangsalderen etter yrke og næring i 2016. Her er tallene basert på en annen definisjon enn i figur 4, noe som gir et lavere nivå på gjennomsnittlig avgangsalder (se faktaboks for nærmere forklaring). Disse tallene kan kun oppdateres til og med 2016. Vi kan like fullt bruke tallene til å sammenligne næringer og yrker.

Personer som jobber innen personlig tjenesteyting har høyest avgangsalder, fulgt av ansatte i undervisning og offentlig forvaltning (figur 7). Personer som jobber innenfor personlig tjenesteyting har en gjennomsnittlig avgangsalder på 64,9 år, mens ansatte i undervisning og offentlig forvaltning i snitt går av ved hhv.

**Figur 8. Gjennomsnittlig avgangsalder etter fylte 50 år i 2016, etter yrke**



Kilde: NAV



64,8 år og 64,6 år. Ansatte i overnattings- og serveringsvirksomheter og bergverksdrift og utvinning har klart lavest avgangsalder, på 61–62 år.

Folk som jobber i akademiske yrker og ledere har høyest avgangsalder, på over 64 år (figur 8). I motsatt ende finner vi håndverkere og prosess- maskinopera-

tører, transportarbeidere mv. med en avgangsalder på ned mot 62 år.

Vi må tolke tallene for avgangsalder etter næring og yrke med forsiktighet siden mobilitet mellom yrker og næringer og tilgang i arbeidslivet etter 50 år gjør det vanskelig å måle avgangsalderen eksakt.

### Metoder for å beregne avgangsalder

Det finnes mange alternative metoder for å beregne avgangsalder, og det finnes også flere ulike datagrunnlag man kan ta utgangspunkt i. Metodene for å regne ut avgangsalder varierer internasjonalt.

Sverige opererer med minst tre ulike metoder (Carneck 2016 og Birkholz 2017), som alle har nokså ulike nivå og ulik utvikling over tid. Ett av målene følger enkeltkohorter over tid fra 59 år og framover. Dette gir det mest reelle bildet av avgangsmønsteret, men har den ulempen at en må vente til alle i kohorten har gått ut av arbeidslivet for å beregne gjennomsnittlig avgangsalder. For å finne median avgangsalder er det likevel tilstrekkelig at halvparten har hatt avgang. Et annet mål baserer seg på tverrsnittsdata fra Arbeidskraftundersøkelsen<sup>8</sup>, der differansen mellom sysselsettingsrater mellom ettårige aldersgrupper på et gitt tidspunkt blir benyttet som anslag på avgangsrater. Dette målet krever bare data for ett år for å beregne avgangsalderen. Startalderen i beregningen er 50 år. Det siste målet baserer seg på registerdata for lønnskakere, der avgangsalderen blir beregnet ut fra et anslag for overgangsrater fra/til arbeid over en toårsperiode. Startalderen er her 43 år (alderen der andelen i arbeid når sitt maksimum).

OECD benytter også data fra Arbeidskraftundersøkelsen, men i 5-årige aldersgrupper med en startalder på 40 år og med en øvre alder i arbeidslivet på 74 år. Indikatoren omtalt som «average effective age of retirement» (Scherer 2002) baserer seg på tverrsnittsdata der differansen i sysselsettingsratene mellom 5-årige aldersgrupper glattet over en 5-årsperiode blir benyttet som anslag for netto avgangsrater fra arbeidslivet. Dette gir et unøyaktig mål på avgangsalder, men har den fordel at en kan sammenligne tallene på tvers av alle OECD-land.

### Gjennomsnittlig avgangsalder etter 50 år

I denne artikkelen beregner vi avgangsalder ut fra en tverrsnittsmetodikk tilsvarende OECDs metode, men der vi bruker

registerdata for lønnskakere i ettårige aldersgrupper ved utgangen av året. Ved bruk av registerdata er det ikke nødvendig å glatte data over flere år. Vi har valgt å sette en nedre alder for avgang ved 50 år, noe som innebærer at indikatoren tar utgangspunkt i personer som var i arbeid ved utgangen av året de fylte 49 år. Vi har satt en øvre alder for avgang til 80 år, og antar dermed at ingen blir stående i arbeid etter 80 år.

Formelen for gjennomsnittlig avgangsalder *avg* for et gitt år er:

$$avg = \sum_{i=50}^{80} i * \left( \frac{a_{i-1} - a_i}{a_{49}} \right)$$

Her er  $a_i$  andelen i registrert arbeid ved alder  $i$  ved utgangen av året. Ettersom vi setter øvre alder for avgang til 80 år, er  $a_{80}$  satt lik 0.

Selvstendig næringsdrivende er ikke inkludert i tallene. Ettersom det er mer vanlig for seniorer å gå fra å være lønnskakere til selvstendig næringsdrivende enn omvendt, vil dette bidra til å undervurdere avgangsalderen noe.

### Avgangsalder etter næring og yrke

Indikatoren gjennomsnittlig avgangsalder baserer seg på tall for andelen av befolkningen i arbeid. Fordi det kun er yrkesaktive som kan fordeles etter næring og yrke, må vi bruke en annen tilnærming for å beregne avgangsalder fordelt på disse kjennetegnene. Vi beregner her avgangsalderen som gjennomsnittsalderen for personer over 50 år som var i arbeid et gitt år, men som ikke var registrert i arbeid de to etterfølgende årene. Det vil si at vi her definerer det som avgang fra arbeidslivet når en person har stått utenfor arbeidslivet i to år.

Oppfølgingsperioden på to år innebærer at vi kun kan beregne avgangsalder til og med 2016. Det viser seg at dette målet på avgangsalder gir et lavere nivå enn vår hovedmetode for å beregne gjennomsnittlig avgangsalder. Tallene som er fordelt på næring og yrke kan derfor ikke sammenlignes direkte med tallene som gjelder hele befolkningen.

<sup>8</sup> Utvalgsundersøkelse om arbeidstilknytning som blir gjennomført på tilsvarende vis i alle OECD-land.

## Forventet pensjoneringsalder har økt noe fra 2011

I 2018 var forventet pensjoneringsalder<sup>9</sup> for en person på 50 år på 62,7 år, en nedgang på 0,1 år fra 2017. For kvinner var den i 2018 0,1 år lavere enn for menn (figur 9). Forventet pensjoneringsalder for kvinner var i alle år før 2011 lavere enn for menn. Fra 2011 og til 2017 har kvinners forventede pensjoneringsalder vært høyere enn for menn. Denne endringen fulgte av pensjonsreformen, siden kvinner i langt mindre grad enn menn har benyttet seg av muligheten til å ta ut alderspensjon før 67 år. Men dette snudde altså i 2018, hvor kvinners forventede pensjoneringsalder igjen falt under menns. Utviklingen det siste året kan sees i sammenheng med vekst i tilgangen til uføretrygd, og hvor veksten har vært sterkere for kvinner enn for menn.

Det var en sterk vekst i forventet pensjoneringsalder i 2004 og de påfølgende årene. Dette kom av innføringen av tidsbegrenset uførestønad. Et hovedmål med denne ordningen var å redusere tilgangen til varig uføretrygd. I 2010 og 2011 var det en nedgang i forventet pensjoneringsalder på alle aldersnivå. Dette

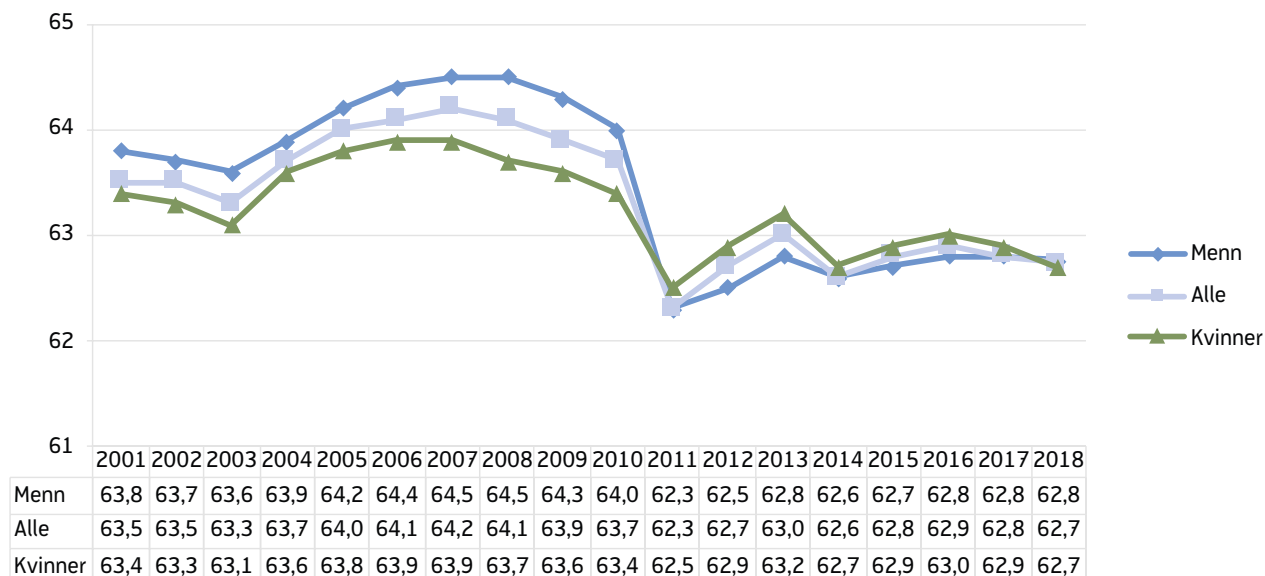
kommer av økt tilgang både til uføretrygd og AFP, og i 2011 også til alderspensjon på grunn av innføringen av fleksibel alderspensjon fra 62 år. Veksten i tilgangen til uføretrygd kommer i stor grad av opphevingen av tidsbegrenset uførestønad. Mange mottakere av arbeidsavklaringspenger som tidligere hadde tidsbegrenset uførestønad, har fått uføretrygd (Lande 2014). Dessuten kan det være slik at en del personer som før ville fått tidsbegrenset uførestønad, har fått uføretrygd i stedet for arbeidsavklaringspenger.

Veksten i forventet pensjoneringsalder etter 2011 kommer av at færre tar ut alderspensjon i alderen 62–66 år sammenlignet med 2011, da tilgangen var ekstra stor siden fem årskull fikk mulighet til å ta ut alderspensjon før fylte 67 år. Variasjonen i forventet pensjoneringsalder etter 2011 kommer først og fremst av svingninger i tilgangen til uføretrygd.

Forholdene på arbeidsmarkedet påvirker også pensjoneringsadferden. Norge var inne i en høykonjunktur fra 2003/2004 til 2008. Veksten i etterspørselen etter arbeidskraft i denne perioden kan ha medvirket til veksten i forventet pensjoneringsalder i 2005–2007. Tilsvarende kan en redusert etterspørsel i 2009–2010 ha medvirket til økt uttak av pensjon. De siste årene har forventet pensjoneringsalder ligget noenlunde stabilt på rett i underkant av 63 år.

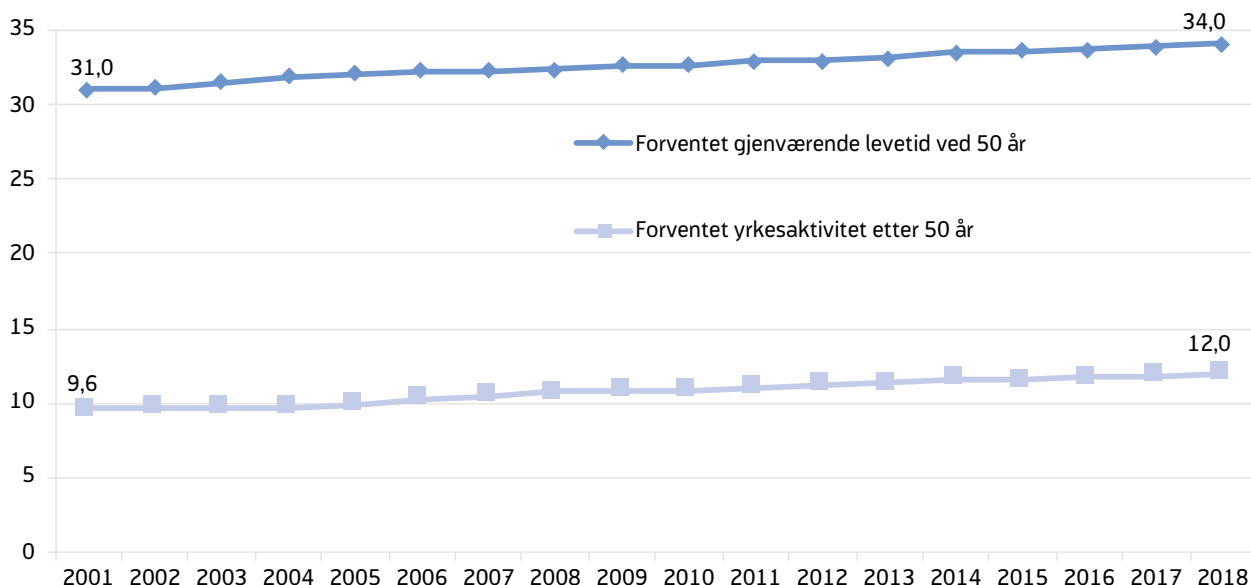
<sup>9</sup> Pensjoneringsalder betyr her alder ved første uttak av pensjon. Dette inkluderer uttak av uføretrygd, afp i offentlig sektor og alderspensjon.

Figur 9. Forventet pensjoneringsalder ved fylte 50 år, etter kjønn



Kilde: NAV

**Figur 10. Forventet gjenværende levetid og yrkesaktivitet etter 50 år**



Kilde: Statistisk sentralbyrå, NAV

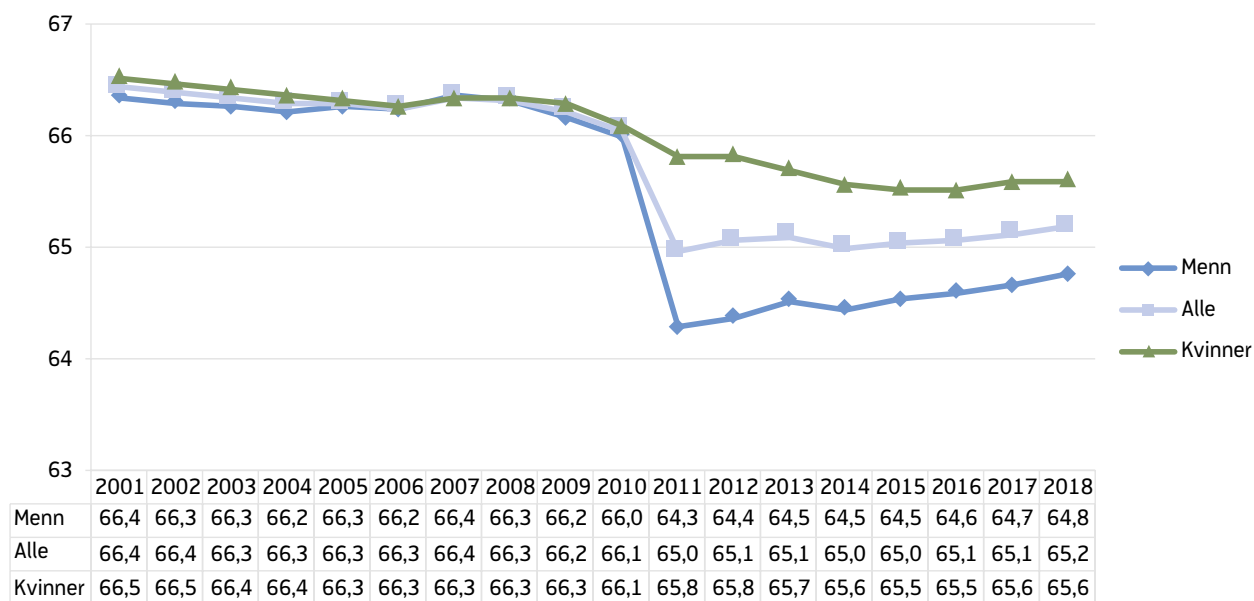
**Økt levealder er i stor grad tatt ut som økt yrkesaktivitet**

Vi får et mål for antall år som yrkespassiv etter 50 år ved å måle differansen mellom forventet levetid og forventet yrkesaktivitet etter 50 år (figur 10). Antall yrkespassive år var 21,4 år i 2001, og har bare økt med 0,6 år til 22,0 år i 2018. Dette innebærer at folk over

50 år har tatt ut det meste av veksten i forventet levealder i økt yrkesaktivitet – 2,4 årsverk av en vekst i forventet levealder på i alt 3,0 år.

Ved å se på differansen mellom forventet levetid og forventet pensjoneringsalder ved 50 år, får vi et anslag over forventet tid som mottaker av pensjon. Denne

**Figur 11. Forventet pensjoneringsalder ved fylte 62 år, etter kjønn. Alderspensjon og AFP**



Kilde: NAV

har økt vesentlig fra 17,5 år i 2001 til 21,3 år i 2018. Veksten skyldes både vekst i forventet levealder og nedgang i forventet pensjoneringsalder. Veksten fra 2001 til 2018 er på 3,8 år. 3 år følger av vekst i levealder og 0,8 år av lavere pensjoneringsalder.

### **Forventet pensjoneringsalder for alderspensjon og AFP**

Vi har så langt sett på pensjoneringsalder der uføretrygd inngår i pensjonsbegrepet. Men uføretrygd er ikke en frivillig form for pensjonering på samme måte som alderspensjon og AFP, men pensjonering som følge av dårlig helse. For å få et bilde av utviklingen av den mer frivillige pensjoneringen, ser vi på hvordan forventet pensjoneringsalder utvikler seg når vi avgrensar pensjonsbegrepet til bare å omfatte alderspensjon og AFP (figur 11). I privat sektor er AFP nå et tillegg til alderspensjonen. I offentlig sektor kan en velge mellom alderspensjon og AFP dersom en vil ta ut pensjon før 67 år.

Fra 2001 til 2010 var det en moderat nedgang i forventet pensjoneringsalder beregnet på denne måten, med 0,4 år. I 2011 ble det mulig å ta ut alderspensjon fra 62 år. Mange, det gjelder særlig menn, benyttet seg av dette og det ble en reduksjon i forventet pensjoneringsalder fra 2010 til 2011 på mer enn ett år. Her var det store kjønnsforskjeller. For kvinner var nedgangen bare 0,3 år og for menn hele 1,7 år.

Den store forskjellen mellom kvinner og menn skyldes både at en større del menn fyller vilkårene for å ta ut pensjon før fylte 67 år, og at kvinner som oppfyller vilkårene i langt mindre grad benytter seg av ordningen. Forventet pensjoneringsalder med denne beregningsmåten var i 2018 et halvt år høyere for menn enn hva som var tilfelle i 2011. For kvinner har det derimot vært en svak nedgang sammenlignet med 2011. Utviklingen innebærer at kvinner og menn nå nærmer seg hverandre, slik at kvinners forventede pensjoneringsalder nå ligger i underkant av ett år høyere enn menn.

## Referanser

- Birkholz, Karl (2017) «Pensions- og uttrådesålder.» Presentasjon på Jubileumskonferanse for Pensjonsforum 2. mars 2017. Stockholm: Pensionsmyndigheten. Tilgjengeleg fra: <http://www.pensjonsforum.net/images/foredrag/Karl-Birkholt-20170301.pdf>
- Carneck, Alexander (2016) *Registerbasert in- og uttrådesålder frå arbeidsmarknaden*. Rapport. Stockholm: Pensionsmyndigheten.
- Dahl, Espen Halland og Ole Christian Lien (2013) «Pensjonsreformen – flere eldre i arbeid». *Arbeid og velferd*, 1/2013, 58–71.
- Fredriksen, Dennis og Nils Martin Stølen (2014) «Pensjonsreformen – stort omfang av tidliguttak øker pensjonsutgiftene på kort sikt». *Økonomiske analyser*, 6/2014, 34–39.
- Haga, Oddbjørn (2013) «Forventa pensjoneringsalder og yrkesaktivitet». *Arbeid og velferd*, 2/2013, 102–116.
- Haga, Oddbjørn og Ole Christian Lien (2016) «Forventa pensjoneringsalder og yrkesaktivitet». *Arbeid og velferd*, 2/2016, 105–115.
- Haga, Oddbjørn og Ole Christian Lien (2017) «Forventa pensjoneringsalder og yrkesaktivitet». *Arbeid og velferd*, 2/2017, 139–151.
- Hernæs, Erik, Simen Markussen, John Piggott og Knut Røed (2016) «Pension Reform and Labor Supply». *Journal of Public Economics*, 142 (2016), 39–55.
- Ipsos for Senter for Seniorpolitikk (SSP) «Norsk seniorpolitisk barometer 2018. Undersøkelse blant yrkesaktive» Oslo: Ipsos
- Ipsos for Senter for Seniorpolitikk (SSP) «Norsk seniorpolitisk barometer 2018. Ledere i arbeidslivet» Oslo: Ipsos
- Lande, Sigrid (2014) «Arbeidsavklaringspenger – mottakere overført fra tidligere ordninger». *Arbeid og velferd*, 2/2014, 89–100.
- Nordby, Pål og Helge Næsheim (2017) *Yrkesaktivitet blant eldre før og etter pensjonsreformen. 2016*. Rapport 2017/5. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Regjeringen og partene i arbeidslivet (2014) *Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv*. Tilgjengeleg fra: [https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/asd/dokumenter/2014/ia\\_20142018/signert\\_ia\\_avtale.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/asd/dokumenter/2014/ia_20142018/signert_ia_avtale.pdf)
- Regjeringen og partene i arbeidslivet (2018) *Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv*. Tilgjengeleg fra: <https://www.regjeringen.no/globalassets/departmentene/asd/dokumenter/2018/ia-avtalen-2019-2022.pdf>
- Scherer, P. (2002) *Age of Withdrawal from the Labour Market in OECD Countries*. OECD Labour Market and Social Policy – Occasional Papers, No. 49. Paris: OECD.