

Ida Zahl Jenssen

Pensjonsatferd - hvordan skapes kjønnsforskjeller i sysselsettingen blant seniorer?

En multinomisk logistisk regresjonsanalyse av yrkesaktive menn og kvinner for uttak av avtalefestet pensjon, alderspensjon og uførepensjon i perioden 2006 til 2010

Masteroppgave i statsvitenskap

Trondheim, våren 2013

Ida Zahl Jenssen

Pensjonsatferd – hvordan skapes kjønnsforskjeller i sysselsettingen blant seniorer?

**En multinomisk logistisk regresjonsanalyse av yrkesaktive menn
og kvinner for uttak av avtalefestet pensjon, alderspensjon og
uførepensjon i perioden 2006 til 2010**

Abstract

In this master thesis I analyze differences in early retirement behavior for men and women. Focusing on *which* and *how* spurious effects can explain the variation in gender differences regarding early departure from the labor market, in the three following pathways: Contractual pension (AFP), ordinary retirement pension and disability pension. Because of an impaired selection problem, with a higher rate of employed women in the workforce, a renewed study in this matter is relevant. At my disposal I have data from FD-Trygd with information on Norwegian individuals between 49 and 74 years, followed from 2006 to 2010. The results of a multinomial logistic regression indicate that men have a higher probability to take early retirement such as AFP compared to women. Women on the contrary, have higher probability to take disability pension. I reveal that gender differences are due to different characteristics. However, ordinary retirement pension are in general gender neutral.

Masteroppgave i statsvitenskap

Trondheim, mai 2013

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse

Institutt for sosiologi og statsvitenskap

Forord

Det foreliggende arbeid tar utgangspunkt i følgende problemstillinger: Avdekke *hvilke* bakgrunnsfaktorer som har betydning for pensjonsatferden til kvinner og menn, samt *hvordan* bakgrunnsfaktorer opptrer forskjellig på kjønnene. Med andre ord: Hvordan skapes kjønnsforskjeller i pensjonsatferden blant seniorer?

Jeg vil først og fremst rette en stor takk til min veileder ved institutt for sosiologi og statsvitenskap, Arne Moe, for gode og konstruktive tilbakemeldinger. Særlig har hans metodiske engasjement og stødighet hjulpet meg ut av mang enn blindvei. Jeg vil også takke Arild Blekesaune ved instituttet, for meget god hjelp ved metodiske utfordringer. Til slutt vil jeg takke Trond Pedersen ved Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste, for hans store behjelpelighet ved bestilling av data.

De data som er benyttet i denne publikasjonen er hentet fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjenestes (NSD) trygdeforløpsdatabase, FD-Trygd – 20-prosentutvalget. Databasen består av et tilfeldig trukket 20-prosents utvalg fra Statistisk sentralbyrås FD-Trygd. NSD har tilrettelagt datauttaket for analyseformål. Ingen av de overnevnte institusjoner er ansvarlige for de analyser eller tolkninger som er gjort her, dette er undertegnede ansvar alene.

Trondheim, mai 2013

Ida Zahl Jenssen

Innholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Kapittel 1 | 11 |
| Innledning..... | 11 |
| 1.1 Problemstilling..... | 13 |
| 1.2 Data og metode..... | 14 |
| 1.3 Videre oppbygging av studien..... | 15 |
| Kapittel 2 | 17 |
| Politisk og samfunnsmessig bakgrunn | 17 |
| 2.1 Utvikling og definisjon av pensjonsalder | 17 |
| 2.2 Seniorenes arbeidsevne..... | 18 |
| 2.3 Hvorfor stimulere for utsatt pensjonsavgang?..... | 19 |
| 2.4 Tiltak for å forebygge pensjonsavgang | 21 |
| 2.5 Pensjonssystemet: Veiene ut av arbeidslivet | 21 |
| 2.5.1 Det gamle pensjonssystemet | 22 |
| 2.5.2 Pensjonsreformen..... | 24 |
| Kapittel 3 | 27 |
| Teorier om avgang fra arbeidslivet | 27 |
| 3.1 Attraksjon versus utstøtning: Aktør eller struktur? | 27 |
| 3.1.1 Attraksjonsperspektivet («pull»-faktorer)..... | 28 |
| 3.1.2 Utstøtingsperspektivet («push»-faktorer) | 30 |
| 3.1.3 Kritikk av attraksjons- og utstøtingsperspektivet | 31 |
| 3.2 Andre faktorer som forklarer pensjonsatferd..... | 32 |
| 3.2.1 «Jump»-faktorer – pensjonsavgang med ønske om mer tid til familie og fritidsinteresser..... | 32 |
| 3.2.2 «Stay»- og «stuck»-faktorer – utsatt pensjonering på grunn av interessant jobb og sosialt nettverk | 33 |
| 3.3 Teorienes forklaringskraft for kjønnsforskjeller..... | 35 |
| Kapittel 4 | 37 |
| Tidligere forskning på pensjonsatferd – faktorer som påvirker pensjonstidspunkt | 37 |
| 4.1 Kjønn | 37 |
| 4.2 Alder | 40 |
| 4.3 Bosted | 41 |
| 4.4 Utdanning | 41 |

| | |
|--|----|
| 4.5 Yrke, sektor og inntekt | 42 |
| 4.6 Sivilstatus..... | 44 |
| 4.7 Arbeidsstilling | 45 |
| 4.8 Helse | 45 |
| 4.9 Arbeidsmarkedet..... | 46 |
| 4.10 Pensjonssystemet, AFP og uførepensjon..... | 47 |
| Kapittel 5 | 49 |
| Metode..... | 49 |
| 5.1 Måling, reliabilitet og validitet | 49 |
| 5.2 Valg av metode | 50 |
| 5.2.1 Kvantitativ og kvalitativ forskningsmetode | 50 |
| 5.2.2 Regresjonsanalyse..... | 50 |
| 5.2.3 Logistisk og multinomisk logistisk regresjon | 51 |
| 5.3 Datamateriale..... | 54 |
| 5.4 Svakheter ved datasettet | 55 |
| 5.5 Den avhengige variabelen | 56 |
| 5.6 Operasjonalisering av analysemodellenes variabler..... | 57 |
| 5.7 Bivariat analyse | 61 |
| Kapittel 6..... | 65 |
| Resultater og analyse..... | 65 |
| 6.1 <i>Hvilke</i> faktorer påvirker pensjonsatferden til kvinner og menn? | 65 |
| 6.1.1 Forskjeller i menn og kvinners pensjonsatferd | 67 |
| 6.1.2 Betydning av andre demografiske faktorer..... | 68 |
| 6.1.3 Effekten av yrkesrelaterte faktorer..... | 70 |
| 6.1.4 Påvirkning av familie- og fritidspreferanser | 72 |
| 6.1.5 Helse- og arbeidsmessige forutsetninger | 73 |
| 6.1.6 Pensjonssystemets utforming..... | 74 |
| 6.2 <i>Hvordan</i> påvirker ulike faktorer kjønnsforskjellene i pensjonsatferden?..... | 75 |
| 6.2.1 Betydning av demografiske faktorer..... | 76 |
| 6.2.2 Effekten av yrkesrelaterte faktorer..... | 78 |
| 6.2.3 Påvirkning av familie- og fritidspreferanser | 83 |
| 6.2.4 Helse- og arbeidsmessige forutsetninger | 84 |
| 6.2.5 Pensjonssystemets utforming..... | 85 |

| | |
|--|-----|
| Kapittel 7 | 87 |
| Avslutning | 87 |
| 7.1 Oppsummering og konklusjon..... | 87 |
| 7.2 Implikasjoner og tiltak for utsettelse av pensjonsalder for menn og kvinner fremover . | 90 |
| 7.3 Kritikk av studien og videre forskning | 92 |
| Litteraturliste | 95 |
| Appendiks I Utvalg og filtrering | 101 |
| Appendiks II Oversikt over variabelkodingene..... | 102 |
| Appendiks III Øvrige tabeller fra bivariat analyse | 104 |
| Appendiks IV Utregning av signifikanstest | 109 |
| Appendiks V Utvidede regresjonsmodeller | 111 |
| Appendiks VI Test av modellens forutsetninger..... | 116 |
| Appendiks VII Predikerte sannsynligheter | 118 |
| Appendiks VIII Øvrige modeller uten signifikans | 120 |

Liste over tabeller og figurer

| | |
|--|----|
| Tabell 2.1.1 Utvikling i forventet pensjonsalder blant kvinner og menn da de fylte 62 år, fra 2001 til 2011, tabellen er et utdrag fra Haga og Lien (2012: 58)..... | 17 |
| Tabell 2.1.2 Utvikling i forventet tid for kvinner og menn, i antall år, som alderspensjonist fra 2001 til 2011, tabellen er et utdrag fra Haga og Lien (2012: 58)..... | 18 |
| Tabell 5.5.1 Frekvens- og prosentfordeling for avhengig variabel «yrkesstatus» pr. 1. juni 2010..... | 57 |
| Tabell 5.7.1 Bivariat sammenheng mellom kjønn og «yrkesstatus» per 1. juni 2010. Fremstilt i prosenttall, hvor n er antall caser..... | 62 |
| Tabell 6.1.1 Resultat av multinomisk logistisk regresjon. Sannsynlighet for utvalget som var yrkesaktiv per 1. juni 2006, til å være yrkesaktiv kontra å ha tatt ut tidligpensjon, alderspensjon og uførepensjon per 1. juni 2010. Avhengig variabel «yrkesstatus» hvor kategori 1 = yrkesaktiv (referansekategori), 2 = tidligpensjon, 3 = alderspensjon og 4 = uførepensjon. Med ustandardiserte koeffisienter (B) og log likelihood (-2LL)..... | 66 |
| Tabell 6.2.1.1 Resultat av multinomisk logistisk regresjon med samspillsledd for kvinne og utdanning..... | 76 |
| Tabell 6.2.2.1 Resultat av multinomisk logistisk regresjon med samspillsledd for kvinne og yrkesrelaterte variabler..... | 78 |
| Tabell 6.2.5.1 Resultat av multinomisk logistisk regresjon med samspillsledd for kvinne og pensjonssystem..... | 85 |
| Figur 1.1.1 Analytisk tilnærming til første hypotese for å undersøke hvilke forklaringsfaktorer som har effekt på pensjonsatferden, med særlig fokus på kjønnsforskjeller..... | 13 |
| Figur 1.1.2 Analytisk tilnærming til andre hypotese for å undersøke hvordan faktorene opptrer forskjellig på kvinner og menn..... | 14 |
| Figur 5.3.1 Tidslinje for bakgrunns-periode, uttrekkstidspunkt og måletidspunkt for datasett..... | 55 |
| Figur 6.2.1.1 Predikerte sannsynligheter i prosent for menn og kvinner som var yrkesaktive per 1. juni 2006, for fortsatt yrkesaktivitet per 1. juni 2010, etter antall år fullført utdanning..... | 77 |
| Figur 6.2.2.1 Predikerte sannsynligheter i prosent for menn og kvinner som var yrkesaktive per 1. juni 2006, for fortsatt yrkesaktivitet per 1. juni 2010, etter yrke..... | 79 |

| | |
|---|----|
| Figur 6.2.2.2 Predikerte sannsynligheter i prosent for menn og kvinner som var yrkesaktive per 1. juni 2006, for fortsatt yrkesaktivitet per 1. juni 2010, etter jobb innen manns- eller kvinnedominerte yrker..... | 80 |
| Figur 6.2.2.3 Predikerte sannsynligheter i prosent for menn og kvinner som var yrkesaktive per 1. juni 2006, for fortsatt yrkesaktivitet per 1. juni 2010, etter jobb i offentlig forvaltning eller ikke..... | 81 |
| Figur 6.2.2.4 Predikerte sannsynligheter i prosent for menn og kvinner som var yrkesaktive per 1. juni 2006, for fortsatt yrkesaktivitet per 1. juni 2010, etter lønnsinntekt per 2007..... | 82 |
| Figur 6.2.5.1 Predikerte sannsynligheter i prosent for menn og kvinner som var yrkesaktive per 1. juni 2006, for fortsatt yrkesaktivitet per 1. juni 2010, etter antall år med pensjonspoengopptjening..... | 85 |

Kapittel 1

Innledning

Det er forskjeller i pensjonsatferden til menn og kvinner, både tidspunkt for når de trer ut av yrkeslivet, og hvilken pensjonsordning de trer inn i (Bråthen og Bakken 2012; Dahl 2011; Dahl, Nilsen og Vaage 2003; Hauge og Årethun 2008; Midtsundstad 2002a, b, 2006; NAV 2012c, f, g). I forskningslitteraturen finner vi derimot færre statistiske analyser av *hvorfor* disse kjønnsforskjellene foreligger. Derfor er formålet med denne studien å undersøke i hvilken grad det er slik at kjente faktorer av betydning for pensjonering, påvirker kvinner og menn ulikt.

Pensjonsatferd er et aktuelt tema da Norge står ovenfor en eldrebølge hvor andelen pensjonister øker i forhold til arbeidsstokken. Andelen sysselsatte som står bak hver alderspensjonist har sunket drastisk de siste førti årene, samtidig som at levealderen blant nordmenn har økt. Den demografiske utviklingen og økning i levealder har implikasjoner for de samfunnsøkonomiske kostnadene som er forbundet med en høyere andel alderspensjonister. For å redusere kostnadene er det iverksatt en rekke tiltak. Et av tiltakene er omfattende endringer i det gamle pensjonsregelverket, som har resultert i pensjonsreformen. Reformen skal gi økonomiske insentiver for seniorerne til å stå lenger i arbeid. I tillegg er et av delmålene i avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) å øke pensjonsavgangsalderen (Christensen m.fl. 2012: 130; Haga og Lien 2012: 48; SSB 2011). For at tiltak som pensjonsreformen og IA-avtalen skal påvirke pensjonsatferden, er det viktig å identifisere hva som kjennetegner seniorerne som går av med tidligpensjon, det vil si, de som går av med avtalefestet pensjon (AFP) eller uførepensjon før den ordinære pensjonsalderen på 67 år. Kunnskap om pensjonsatferden til kvinner og menn kan dermed brukes til å skreddersy tiltakene slik at de har optimal virkning.

Denne studien av faktorerens betydning for pensjonsatferd til kvinner og menn, er aktuell av flere grunner. For det første, er det i begrenset grad foretatt omfattende kvantitative studier av pensjonsatferd i et kjønnsperspektiv. Studiene som nevner kjønnsforskjeller ser opprinnelig på andre problemstillinger, og bruker som regel selekterte utvalg fra visse yrker eller sektorer,

eller ser på uttak av enten AFP eller uførepensjon. Det finnes derfor få studier som tar for seg en systematisk gjennomgang av hvilke faktorer som påvirker menn og kvinners avveining til å gå av med AFP, alderspensjon og uførepensjon, samt hvordan disse faktorene opptrer forskjellig mellom kjønnene. For det andre endres pensjonsmønsteret i befolkningen kontinuerlig. De kvinnelige alderskohortene som nå har mulighet til å gå av med pensjon, har høyere utdanningsnivå og yrkesaktivitet, enn de foregående. Pensjonsatferden forventes dermed å endres, og derfor er det viktig med oppdaterte studier. Med kunnskap om dette kan tiltak og regelverk tilpasses det enkelte kjønn, slik at flere seniorer stimuleres til å utsette pensjonsalderen, som på sikt vil dempe kostnadsveksten. For det tredje anvendes data fra registerbasen FD-Trygd i denne analysen. Dette er en omfattende base, som det har krevd mye tid og ressurser å bygge opp. Det er derfor i seg selv interessant å se om denne basen er egnet til studier på pensjonsatferd.

Flere teorier kan brukes til å forklare uttak av tidligpensjon og avgang fra arbeidsmarkedet. Attraksjonsmodellen forklarer hvorfor seniorer velger å ta ut pensjon ved første mulighet. Modellen forklarer tidligavgang med at gode pensjonsordninger som AFP virker som «pull»-faktorer som «trekker» senioren ut av arbeidslivet. En annen tilnærming er utstøtingsmodellen. Modellen forklarer hvordan arbeidsmarkedets krav og helsemessige forutsetninger virker som «push»-faktorer, som «dytter» senioren ut av arbeidslivet. Hovedforskjellen mellom de to tilnærmingene er at pensjonsavveiningen i følge attraksjonsmodellen er et resultat av individuelle valg, mens det i følge utstøtingsmodellen er strukturelle faktorer som avgjør pensjonsatferden. Med andre ord forklarer teoriene om senioren *kan* eller *må* gå av med pensjon (Kolberg 1991; Midtsundstad 2006: 27-29).

Attraksjons- og utstøtingsmodellens effekter blir også forsterket eller svekket av andre individuelle faktorer som har betydning for pensjonsatferd. For det første er disse demografiske, som alder, bosted og utdanning. For det andre vil yrkesrelaterte faktorer bidra til at arbeidstakerne står lenger i jobb. Dette er for eksempel god inntekt eller en interessant jobb. For det tredje kan faktorer som ønske om mer tid med familie eller mer fritid, føre til at senioren går av med pensjon ved første mulighet (Gambetta 1987; Midtsundstad 2006: 27-29; Snartland og Øverbye 2003).

Samtlige teorier vil benyttes for å belyse og forklare kjønnsforskjellene som foreligger. Studiens hovedfokus er for det første å avdekke *hvilke* av faktorene som har betydning for

pensjonsatferd, og for det andre undersøke *hvordan* faktorene har ulik effekt på kvinner og menn.

1.1 Problemstilling

Studiens formål har to dimensjoner: Undersøke *hvilke* forklaringsfaktorer som har betydning for menn og kvinners pensjonsatferd, og *hvordan* disse faktorene opptrer forskjellig på kjønnene. Med andre ord vil følgende hypoteser undersøkes:

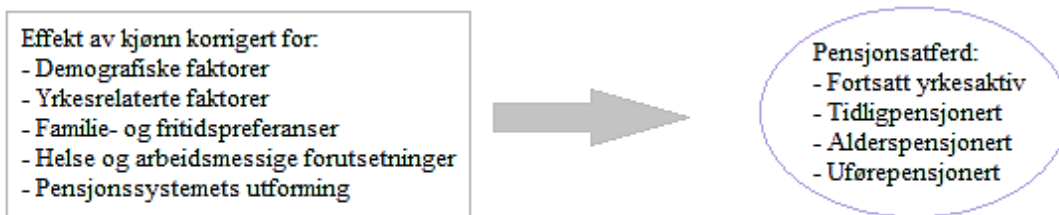
(H₁) Det er forskjeller i menn og kvinners pensjonsatferd. Det vil si, menn og kvinner pensjonerer seg på forskjellig tidspunkt, og går inn i ulike pensjonsordninger.

Kjønnsforskjellene består også når vi korrigerer for andre viktige faktorer av betydning for pensjonsatferd.

(H₂) Betydningen av demografiske faktorer, yrkesrelaterte faktorer, familie- og fritidspreferanser, helse- og arbeidsmessige forutsetninger og pensjonssystemets utforming vil være betinget av kjønn. Med andre ord vil disse faktorene ha ulik effekt på kvinnelige og mannlige seniorers sannsynlighet for å være yrkesaktiv, kontra å gå av som tidligpensjonist, alderspensjonist eller uførepensjonist.

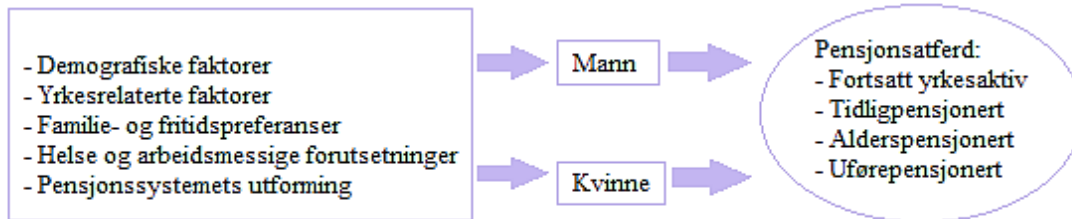
Figur 1.1.1

Analytisk tilnærming til første hypotese for å undersøke *hvilke* forklaringsfaktorer som har effekt på pensjonsatferden, med særlig fokus på kjønnsforskjeller.



Figur 1.1.2

Analytisk tilnærming til andre hypotese for å undersøke *hvordan* faktorene opptrer forskjellig på kvinner og menn.



I figur 1.1.1 og 1.1.2 ovenfor er den analytiske tilnærmingen illustrert. Første hypotese vil testes ved å undersøke årsaksforholdet illustrert i figur 1.1.1. Her vil jeg undersøke om effekten av kjønn på pensjonsatferd består når vi korrigerer for andre relevante variabler, samt se hvilke kontrollvariabler som eventuelt skaper kjønnsforskjeller. Andre hypotese testes ved å inkludere kjønn i årsaksforholdet, illustrert i figur 1.1.2. Her vil jeg undersøke *hvordan* forklaringsfaktorene opptrer forskjellig på kvinner og menn. Det analytiske rammeverket - rekkefølgen for testing av forklaringsfaktorene - er strukturert på en slik måte, for å kunne presentere de empiriske funnene så logisk og oversiktlig som mulig.

1.2 Data og metode

Datasettet som benyttes, består av arbeidstakere mellom 49 og 74 år som er bosatt i Norge per 1. juni 2006 til og med 1. juni 2010. Dataene er levert av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD), hvor det er gitt tilgang til et tilpasset datasett fra forløpsdatabasen FD-Trygd. Databasen inneholder data om enkeltindividets bevegelser gjennom ulike trygdeordninger, samt variabler knyttet til demografi, utdanning, arbeidsstatus og inntekt. Disse opplysningene er hentet fra NAV, Statistisk Sentralbyrå og Skattedirektoratet. Tidligere har det vært vanskelig å få tilgang til data fra forløpsdatabasen, men nylig la NSD til rette for at studenter og forskere kan søke om et utvalg på 10 prosent som er trukket av 20-prosentsutvalget av databasen (NSD 2012). Dataene som er benyttet i denne studien er derfor i liten grad benyttet tidligere til forskning på pensjonsatferd. Dette har tre implikasjoner. For det første vil denne studien avdekke om 20-prosentsutvalget av databasen er anvendelig til forskning på pensjonsatferd i et kjønnsperspektiv. Det ligger tunge investeringer bak etableringen av FD-Trygd, og det er i seg selv interessant å teste basens potensial til studier av

pensjonsatferd. For det andre vil studien berikes av databasens omfattende og detaljrike variabler som kan bidra til flere viktige funn innenfor pensjonsforskningen. Og for det tredje legger datamaterialet til rette for å studere pensjonsatferd over tid, noe som er etterspurt innen trygde- og pensjonsforskningen.

Årsaks- og virkningsforholdet som skal undersøkes er hvilken effekt bakenforliggende uavhengige variabler har på den avhengige variabelen pensjonsatferd. Det gjennomføres en kvantitativ analyse ved å benytte multinomisk logistisk regresjon for i første omgang å avdekke *hvilke* bakgrunnsvariabler som har betydning for pensjonsatferden. Deretter undersøkes *hvordan* de ulike bakgrunnsvariablene påvirker pensjonsatferden til menn og kvinner forskjellig (Hamilton 1992: 217).

1.3 Videre oppbygging av studien

Innledningsvis, i kapittel 2, vil begrepene pensjonsalder, arbeidsevne og senior forklares. Videre i kapittelet gjennomgås hvilke tiltak som er iverksatt for å stimulere pensjonsatferden, samt en kort innføring i det gamle og nye pensjonsregelverket. I kapittel 3 presenteres forklaringsteoriene attraksjons- og utstøtningsperspektivet («pull»- og «push»-faktorer), samt teoriene om «jump»-, «stay»- og «stuck»-faktorene. Kapittel 4 gjengir de viktigste funnene som er blitt gjort innen pensjonsforskning for hvilke faktorer som har betydning for menn og kvinners pensjonsatferd. Metodekapittelet, kapittel 5, tar for seg valg av metode, datautvalg, operasjonalisering av analysen og en bivariat analyse av variablene. I kapittel 6 presenteres resultater fra analysen, som diskuteres opp mot tidligere funn og teori. I siste del, kapittel 7, vil hovedkonklusjonene oppsummeres.

Kapittel 2

Politisk og samfunnsmessig bakgrunn

2.1 Utvikling og definisjon av pensjonsalder

Pensjonsalderen i Norge kan beregnes på ulike måter, både ved å se på den gjennomsnittlige pensjonsalderen og den forventede pensjonsalderen. Begge metodene kan benyttes, men ved sammenligning av pensjonsalder over tid, er metoden som beregner den forventende pensjonsalder for at en senior med en gitt alder i et gitt år blir pensjonert, i stedet for beregning av den gjennomsnittlige pensjonsalderen, det mest robuste målet (Haga 2010: 31).

Tabell 2.1.1

Utvikling i forventet pensjonsalder blant kvinner og menn da de fylte 62 år, fra 2001 til 2011, tabellen er et utdrag fra Haga og Lien (2012: 58).

| Forventet pensjonsalder i år | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| I alt | 66,5 | 66,4 | 66,4 | 66,3 | 66,3 | 66,3 | 66,4 | 66,3 | 66,2 | 66,1 | 65,0 |
| Kvinner | 66,5 | 66,5 | 66,4 | 66,4 | 66,3 | 66,3 | 66,3 | 66,3 | 66,3 | 66,1 | 65,8 |
| Menn | 66,4 | 66,3 | 66,3 | 66,2 | 66,3 | 66,2 | 66,4 | 66,3 | 66,2 | 66,0 | 64,3 |

Ovenfor i tabell 2.1.1 ser vi utviklingen i forventet pensjonsalder for kvinner og menn ved fylte 62 år, hvor både alderspensjon og AFP er tatt med i beregningen. Her ser vi at den forventede pensjonsalderen har hatt en nedgang på cirka ett og et halvt år for begge kjønn fra 2001 til 2011, og at den stort sett har vært stabil frem til 2010. Dette skyldes innføringen av pensjonsreformen i 2011, som åpnet for tidligere uttak av pensjon. Den offisielle pensjonsalderen er 67 år, mens ytelser som AFP gjør det mulig å ta ut pensjon fra fylte 62 år. På grunn av muligheter for tidligavgang fra arbeidsmarkedet er den forventede pensjonsalderen lavere enn den offisielle, da mange benytter muligheten for tidligpensjon. Vi ser også av tabellen at det i 2001 var tilnærmet lik forventet pensjonsalder for kvinner og menn, mens at det i 2011, etter pensjonsreformen trådte i kraft, var forskjellen mellom pensjonsalderen på over ett år. Dette kan skyldes at flere menn enn kvinner hadde full opptjening til pensjon, og derfor hadde muligheten til å gå av med pensjon tidligere (Haga og Lien 2012: 56). På bakgrunn av den sterke påvirkningen tidligpensjonsordninger som AFP

(og uførepensjon) har, er dette inkludert i studien for å se om det finnes variasjon mellom kjønnene utover ulik forventet pensjonsalder. Et spørsmål man kan stille seg her er om det er forskjeller mellom kvinner og menns tilbøyelighet for å gå av med tidligpensjon eller uførepensjon selv om begge har full opptjening for dette.

I tillegg til at den forventede pensjonsalderen går nedover, lever de eldre lengre enn før. I 1967 var forventet levealder 74 år, mens den i 2011 var 81,3 år (SSB 2011). Disse to faktorene fører til at antall år som pensjonist også øker. Dette kan vi se ut i fra tabellen under, som viser utviklingen i forventet tid som alderspensjonist fra 2001 til 2011.

Tabell 2.1.2

Utvikling i forventet tid for kvinner og menn, i antall år, som alderspensjonist fra 2001 til 2011, tabellen er et utdrag fra Haga og Lien (2012: 58).

| | År | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Forventet tid som pensjonist i år | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
| I alt | 17,7 | 17,8 | 18,4 | 18,3 | 18,2 | 18,3 | 18,2 | 18,4 | 18,9 | 19,1 | 20,7 |
| Kvinner | 19,8 | 20,1 | 20,5 | 20,4 | 20,3 | 20,3 | 20,3 | 20,7 | 20,9 | 21,2 | 22,2 |
| Menn | 15,2 | 15,4 | 16 | 16 | 15,8 | 16,1 | 15,8 | 16,1 | 16,6 | 17,1 | 18,9 |

Vi ser av tabell 2.1.2 ovenfor at forventet tid som pensjonist har økt med hele tre år i en ti-årsperiode. Dette skyldes som nevnt, både at forventet pensjonsalder synker og at levealderen øker. Vi ser også at det er store forskjeller mellom kvinner og menn, hvor kvinner er forventet å være pensjonister cirka fire år lenger enn mennene. Hovedårsaken til dette er at kvinner lever lengre enn menn. Forventet levealder i 2011 var 79 år for menn og 83,5 år for kvinner.

2.2 Seniorenes arbeidsevne

Betegnelsen senior, brukes ofte om den eldre delen av arbeidsstokken (Solem 2007: 10).

Aldersgrensen for å være senior, er derfor vanskelig å definere, og varierer i ulike kontekster fra 45 år til over 70 år. I denne studien ønskes det å fange opp de ulike variasjonene for hele aldersspekteret for seniorene, derfor vil fokuset være på seniorer mellom 45 år til 70 år.

Videre vil begrepene senior og eldre (arbeidstakere) brukes om hverandre.

Fellestrekket blant seniorene er at det skjer en aldring: «*Aldring er vanlige forandringer som skjer i individet og i individets forhold til omgivelsene etter hvert som den kronologiske alder (den tiden som har gått siden en ble født) øker*» (Solem 2007: 12). Aldring kan også defineres

som noe negativt, som svekkelse og tilbakegang, men også som noe positivt, med vekst i kunnskap og klokskap. Endring i alder innebærer også ulike aldersgrenser. For seniorer vil den første muligheten for å gå av med pensjon være ved 62 år, dersom han eller hun har krav på AFP. Dersom dette ikke er tilfellet, vil neste grense være ved 67 år, som er første mulighet for å ta ut alderspensjon. I tillegg sier arbeidsmiljøloven at arbeidsgiveren kan si opp arbeidstakeren ved en øvre grense på 70 år (Lovdata 2013).

Det er tre typer aldring: den normale gjennomsnittlige aldringen, den patologisk svekkende aldringen og den optimale aldringen. I hvilken grad man eldes avhenger av kontekst. Det vil si at graden av (arbeids)reduksjon avhenger av oppvekstvilkår, livsstil, sosial klasse og kultur. Med andre ord: Hvilken pensjonsatferd senioren har, er en konsekvens av ulike bakgrunnsfaktorer som for eksempel bosted, sivilstatus og helse. Kjentegnene i en aldringsprosess kan beskrives ved Paul og Margret Baltes (1990) teser om aldring. Det tydeligste kjennetegnet ved aldring er at senioren mangler reserver. Dette innebærer at de eldre kan utføre de samme arbeidsoppgavene like godt som de yngre, men at de eldre trenger mer hviletid gjennom hvert «slag». I tillegg vil de maksimale prestasjonene være redusert. Samtidig tilegner seniorer seg ulike tilpasningsmekanismer hvor de bruker andre ferdigheter som kompenserer det som er svekket. En aldrende person har også gode muligheter til å mestre eller tilpasse seg ulike endringer, enten ved å endre situasjonen som de ikke er fornøyd med, eller ved å akseptere tilstanden (Solem 2001: 13).

På gruppenivå kan aldringsprosessen til seniorer generaliseres, hvor de har svekket arbeidsevne sammenlignet med den yngre delen av arbeidsstokken. På individnivå derimot, er det store variasjoner i arbeidsevne. Dette gjelder også variasjoner mellom kjønnene. Aldring er derfor ikke ensbetydende med svekket arbeidsevne. Dette åpner for en diskusjon for når det er passende å gå av med pensjon for de eldre, hvor dette gir gode muligheter for myndighetene og arbeidsgivere til å påvirke senioren's beslutning om pensjonsavgang. Det er derfor et faktum at tiltak som kan stimulere til utsatt pensjonering, gir vesentlige muligheter til å øke den forventede pensjonsalderen hos senioren.

2.3 Hvorfor stimulere for utsatt pensjonsavgang?

Grunnen til at det er så viktig at senioren beholdes i arbeidsstokken så lenge som mulig beror på hvordan det norske pensjonssystemet er utformet. Systemet vi har i dag, er et såkalt «pay

as you go»-system, og er løpende finansiert gjennom det offentlige. Dette innebærer at de som i dag er i arbeid, bidrar med skatte- og trygdeavgifter for å kunne finansiere pensjonsutbetalinger til dagens pensjonister, hvor morgendagens arbeidstakere vil finansiere morgendagens pensjonister (Koren 2009: 165). Pensjonsytelsene avhenger dermed av hvor stor arbeidsstokken er i forhold til pensjonistene og hvor høyt skattenivået er. Fordelen ved løpende finansiering er at staten kan gjøre avveininger i størrelsen på pensjonsutbetalingene. Ulempen ved et slikt system er at vi er avhengig av at forholdstallet mellom arbeidsstokken og pensjonistene er stort nok, slik at arbeidsstokken kan bære «byrden» (Stamsø 2005: 165). Dette representerer en av de største utfordringene for vår fremtidige velferdsstat.

Tidligere har den demografiske situasjonen vært optimal for «pay as you go»-systemet, hvor det har vært et høyt antall arbeidstakere som har finansiert et færre antall pensjonister. De siste årene derimot, og fremover, vil forholdstallet mellom antall sysselsatte og antall pensjonister forverres. Dette er i første omgang på grunn av at de store etterkrigskullene er inne i en overgang fra arbeidslivet til pensjonisttilværelsen, hvor disse kullene vil leve lenger og de vil ha krav på gode tilleggspensjoner. Da folketrygden ble vedtatt i 1967, sto det fire sysselsatte bak hver pensjonist, mens forholdstallet i 2011 var på kun to og en halv. Dette forholdstallet vil også synke fremover, hvor det i 2060 er fremskrevet å være 1,5 millioner eldre over 67 år, kontra 600 000 som det var i 2009. Dette er nesten en dobling på 50 år. Konsekvensen av at forholdet mellom sysselsatte og pensjonsmottakere forverres, er at det blir lavere andel av skatteinntekter som tjenes inn bak hver pensjonist, som enten vil føre til økte skatter, økte offentlige pensjonsutgifter eller reduserte pensjonsutbetalinger (Brunborg og Texmon 2010: 11; Christensen m.fl. 2012: 130; Stensnes, Stølen og Texmon 2007: 3).

På grunn av dette er det viktig at seniorene holder lengst mulig i arbeid, både for å bidra med skatteinntekter og for å redusere antall år som pensjonist. Myndighetene har vært klar over utviklingen lenge, og har iverksatt en rekke tiltak for å stimulere de eldre til å jobbe lenger. Den største endringen er pensjonsreformen, som er et forbedret regelverk i forhold til det gamle systemet, med tanke på å stimulere de eldre til å arbeide lenger. Før det gamle og det nye regelverket blir presentert, vil IA-avtalen raskt gjennomgås.

2.4 Tiltak for å forebygge pensjonsavgang

Myndighetene har flere metoder for å påvirke pensjonsavgangen til seniorene, blant annet holdningskampanjer, rådgiving og informasjon, samt bruk av positive økonomiske insitamenter (gulrøtter). Et av de største tiltakene fra myndighetenes side, i tillegg til pensjonsreformen, er avtalen om et Inkluderende Arbeidsliv (IA-avtalen). Et av delmålene i avtalen er å heve den reelle pensjonsalderen. For å oppnå dette retter myndighetene søkelyset på hva den enkelte arbeidsplass kan gjøre, i samarbeidet mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren. Dette innebærer at bedriftene og arbeidsgiverne skal føre en god seniorpolitikk. Seniorpolitikk kan defineres som *«alle former for tiltak eller virkemidler arbeidsgiver benytter seg av i den hensikt å rekruttere flere eldre arbeidstakere til staben, forebygge tidligpensjonering og hindre tidligavgang blant sine arbeidstakere»* (Midtsundstad 2006: 45). For at seniorpolitikken skal lykkes, burde den iverksettes igjennom livsfasepolitikken¹, for å sørge for forebygging av pensjonsavgang (Midtsundstad 2006: 7-8, 45).

Midtsundstad (2006) har laget en oppsummering av kjennetegnene som kommer av god seniorpolitikk, hentet fra case-studiene som har evaluert IA-avtalen. Tiltakene som har størst påvirkning for utsettelse av pensjonsalder, er for det første at seniorene har mulighet til å redusere arbeidsoppgavenes mengde, samt mulighet for fleksibel arbeidstid. For det andre er et godt arbeidsmiljø, høy arbeidsmestring og arbeidstilfredsstillelse også kjennetegn på god seniorpolitikk. For det tredje er tilgang på helsetjeneste og muligheter for rehabilitering, samt helsefremmede tiltak, også positivt for de eldre arbeidstakerne. I tillegg til dette påvirker også arbeidsgiverens leder-stil, og grad av fokus på kompetanseutvikling og oppgradering, sannsynligheten for at de eldre arbeidstakerne blir værende i jobb. Måloppnåelse av IA-avtalen er derfor i stor grad bedriftenes og arbeidsgivernes ansvar, hvor de må ta initiativ til å ivareta en god seniorpolitikk på sin arbeidsplass.

2.5 Pensjonssystemet: Veiene ut av arbeidslivet

I tillegg til at seniorene blir påvirket i positiv eller negativ grad av seniorpolitikken på deres arbeidsplass, står seniorene ovenfor en avveining for hvilke regler som skal følges ved uttak av pensjon. Seniorene har tre veier ut av arbeidslivet: Ordinær alderspensjon, AFP og

¹ Livsfasepolitikk er arbeidsmiljøpolitikk og personalpolitikk på arbeidsplassen for å opprettholde et bærekraftig arbeidsmiljø. Disse tiltakene er rettet mot alle arbeidstakerne, uavhengig av alder (Midtsundstad 2006: 46).

uførepensjon. Utvalget i denne studien er født mellom 1936 og 1961, som betyr at seniorenne født mellom 1936 og 1953 vil få alderspensjon beregnet ut fra den gamle modellen, mens seniorenne født mellom 1954 og 1961 vil få alderspensjonen beregnet av den gamle og den nye modellen. Måletidspunktet for å undersøke forskjellene i pensjonsatferden til kvinner og menn i denne studien er 1. juni 2010. Pensjonsreformen ble satt i kraft 1. januar 2011, derfor vil ingen i utvalget ha mulighet til å ta ut pensjon etter de nye reglene. Likevel vil her både det gamle og det nye pensjonssystemet presenteres, slik at de fremtidige kjønnsforskjellene i pensjonsatferden kan forespeiles.

2.5.1 Det gamle pensjonssystemet

Ved uttak av alderspensjon under det gamle pensjonssystemet er det tre utbetalinger som senioren kan ha krav på: grunnbeløp, tilleggspensjon og særtillegg. Den samlede alderspensjonen som blir utbetalt, avhenger av hvor lenge man har vært medlem av folketrygden, hvor man må ha bodd i Norge i minst 40 år for å få full opptjening til grunnpensjon. Grunnpensjonen blir utbetalt uavhengig av inntekt, som tilsvarer folketrygdens grunnbeløp (G), som 1. mai 2012 var kr. 82 122. Tilleggspensjonen beregnes ut i fra «besteårsregelen», det vil si lønngjennomsnittet fra de tjue beste inntektsårene i yrkeskarrieren. Tilleggspensjonen skal sikre at senioren kan opprettholde tilsvarende levestandard som da hun eller han var i jobb. Seniorer som ikke har krav på tilleggspensjon, har rett på et særtillegg som tilsvarer grunnbeløpet. Gruppen som mottar dette blir ofte omtalt som minstepensjonister, som ofte har hatt lav inntekt, arbeidet deltid og har hatt lengre perioder utenfor arbeidslivet. Særtillegget utbetales i full størrelse uavhengig av hvor mye senioren har jobbet. I tillegg til de nevnte oppsparingsmulighetene får man pensjonspoeng dersom man utfører pleie utenfor institusjon av syke, funksjonshemmede eller eldre. Fra 1992 ble det også vedtatt godskrivning av pensjonspoeng for omsorg av barn under 6 år (Halvorsen 2010: 143-145; Holmøy og Stensnes 2008: 6; Koren 2009: 172; NAV 2012e; Stamsø 2005: 160-162).

En annen mulighet ved avgang fra arbeidslivet er uttak av AFP, som er tilgjengelig for alle i offentlig sektor, og for alle i privat sektor som har tilgang på dette gjennom tariffavtale. AFP innebærer at senioren har rett til å gå av med pensjon ved 62 år, altså fem år tidligere enn ordinær pensjonsalder ved 67 år, og fortsatt motta samme pensjonsutbetaling. Denne ytelsen er ment som et alternativ for «sliterne», seniorer som arbeider i tunge og belastende yrker,

som innen industri- og helsesektoren, hvor kravet om full opptjening av pensjonspoeng er vanskelig å oppnå. AFP er derfor ment som et alternativ, da «sliterne» heller ikke har krav på uførepensjon. Gruppen som tar ut AFP blir ofte omtalt som tidligpensjonister (Midtsundstad 2002a: 78; Stamsø 2005: 162).

En tredje vei ut av arbeidslivet er å gå av som uførepensjonist. Uttak av uførepensjon er ikke selvbestemt, da det er helsemessige adgangskriterier for å motta dette. Flere krav må oppfylles; (1) senioren må ha vært medlem i folketrygden de siste 3 årene, (2) senioren må være mellom 18 og 67 år², (3) inntektsevnen må være nedsatt av permanent skade, lyte eller sykdom, (4) inntektsevnen må være nedsatt med minst 50 prosent og (5) senioren må ha gjennomgått optimal medisinsk behandling, samt forsøkt å bedre inntektsevnen ved arbeidsavklaringstiltak (Nav 2012i).

Det er flere utfordringer knyttet til det gamle regelverket. For det første ble tilleggspensjonsordningen opprettet i 1967, som betyr at majoriteten av senioren i dag, og frem til år 2040, har krav på tilleggspensjon. Tilleggspensjonsutbetalingene i dag, og i fremtiden, vil derfor innebære høye kostnader. For det andre er det gamle pensjonsregelverket i liten grad tilrettelagt for å stimulere arbeidslysten. Et eksempel på dette er liten sammenheng mellom yrkesaktivitet og pensjonsutbetaling. Seniorer som ikke har krav på tilleggspensjon, vil kun ha krav på særtillegg, som vil tilsvare lik utbetaling for en som ikke har arbeidet en dag i sitt liv (Holmøy og Stensnes 2008: 6). Et annet eksempel er at arbeid utover opparbeidet tilleggspensjon, ikke gir uttelling, som ikke stimulerer for arbeidsaktivitet utover 40 år med pensjonspoengopptjening. Tendensen er derfor avgang etter opptjent tilleggspensjon (Stamsø 2005: 162). I tillegg vil senioren som har krav på AFP, få samme utbetaling dersom de går av ved 62 år eller 67 år. Denne regelen gir heller ikke insentiver til arbeid utover tidligste pensjonsalder. Til slutt kan det gamle pensjonssystemet også kritiseres for dårlige muligheter til å kombinere arbeid og pensjon. Ved uttak av gradert pensjon, vil senioren kun arbeide opp til et fribeløp på 2G, hvor hver krone tjent over dette, avkortes med 40 øre (Halvorsen 2010a: 145). Denne regelen stimulerer heller ikke til økt arbeid blant senioren. I tillegg til de nevnte utfordringene, fører det gamle regelverket til en del skjevheter for kjønnene. Kvinner har tradisjonelt sett kortere yrkeskarriere enn menn, fordi mange tar seg av barneoppdragelse og andre omsorgsoppgaver. I tillegg jobber mange kvinner

² I denne studien vil alle som mottar uførepensjon være mellom 45 og 67 år.

deltid. Dette fører til at kvinner har lavere lønn, og følgende lavere pensjonsopptjening. Mange kvinner får omsorgspoeng for å være hjemmeværende med barn, men ikke nok til å rette opp i skjevheten (Koren 2009: 176). Kvinner får derfor kun 73 prosent av mannens pensjonsutbetaling, hvor ni av ti minstepensjonister er kvinner (SSB 2010: 16).

2.5.2 Pensjonsreformen

På bakgrunn av utfordringene tilknyttet det gamle pensjonssystemet, ble pensjonsreformen iverksatt 1. januar 2011, hvor det nye regelverket gradvis innføres for årskullene.

Pensjonsreformens formål er å stimulere seniorene til å stå lenger i arbeid, gjennom å styrke sammenhengen mellom arbeidsinnsats og pensjonsutbetaling. Regelverket er derfor bygget etter arbeidslinjen³. Det er i hovedsak tre elementer som skal stimulere seniorene til å utsette pensjonsavgangen (Røste 2008: 198; Stensnes, Stølen og Texmon 2007: 3).

Det første elementet i den nye reformen er at seniorene kan ta ut fleksibel alderspensjon fra de er 62 år til 70 år. Dette innebærer at jo lenger de venter med å ta ut pensjon, jo høyere blir den årlige pensjonsutbetalingen. Denne regelen sørger for sammenheng mellom grad av yrkesaktivitet og pensjonsutbetaling. Flexibel alderspensjon innebærer også at seniorene kan arbeide ved siden av pensjonsuttak, uten at dette avkortes på pensjonsutbetalingen. Dette vil igjen stimulere for økt arbeid. Det andre elementet er pensjonsutbetalingen, som blir beregnet etter en «alleårsregel», i stedet for det gamle systemet sitt «bestårsregel». Dette vil si at pensjonen blir beregnet på grunnlag av alle årene senioren er i arbeid fra de er 13 til 75 år, og ikke bare de tjue årene med høyest inntekt. Igjen, vil pensjonsutbetalingen være i samsvar med hvor mye senioren har bidratt i arbeidslivet. Det tredje elementet som skal stimulere til utsatt pensjonsavgang, er levetidsjustering ved delingstall. Dette innebærer at seniorenas pensjonsutbetaling beregnes etter antall leveår som er forventet for hans eller hennes årskull. Levetidsjustering, vil igjen styrke sammenhengen mellom utsatt pensjonering og høyere pensjonsutbetaling (NAV 2012d; NOU 2004: 23; Røste 2008: 196-197).

I tillegg de de nye elementene i pensjonsreformen, vil derimot ordningen med AFP i offentlig og privat sektor kun endres med modifikasjoner. For de som jobber i offentlig sektor vil ordningen gjelde på samme måte som før, noe som er bemerkelsesverdig da dette fortsatt vil

³ Arbeidslinjen er et velferds-politisk program, som innebærer at alle mottakere av trygdeytelser skal stimuleres til å arbeide så mye de kan etter deres helsemessige forutsetninger (Røste 2008: 198).

gi mulighet for at mange kan gå av med tidligpensjon, uten reduksjon av pensjonsutbetalingen. For uttak av privat AFP derimot, kan seniorene arbeide ved siden av uttak, uten at dette avkorter pensjonen. Dette fører forhåpentligvis til en forlengelse av arbeidslivet for denne gruppen (NAV 2012a, b, h).

Det gamle pensjonssystemet skaper visse kjønnsforskjeller. Pensjonsreformen har derfor forsøkt å utjevne forskjellene. Et av tiltakene er likt delingstall for kvinner og menn, på tross av at kvinner i gjennomsnitt lever lenger enn menn. Spørsmålet er om dette er godt nok til å veie opp for den innsatsen kvinner gjør i samfunnslivet, som de ikke får uttelling for (Folketrygdloven 1997; Røste 2008: 194, 199). I denne studien vil det være interessant å se hvordan dagens regelverk påvirker pensjonsatferden til menn og kvinner ulikt, og om det er trolig at det nye regelverket vil utjevne disse forskjellene i den grad reformen ønsker. For å undersøke hvordan pensjonsatferden er forskjellig for kvinner og menn, må vil først se nærmere på hvilke teorier som kan forklare avgang fra arbeidsmarkedet.

Kapittel 3

Teorier om avgang fra arbeidslivet

Innenfor fagfeltene statsvitenskap, økonomi og sosiologi finnes flere teorier som forklarer avgang fra arbeidslivet. Teoriene tar utgangspunkt i ulike forutsetninger og perspektiver for å forklare hvorfor et individ trer ut av en selvforsørgene tilværelse, til å bli avhengig av statens trygdeytelser. Disse teoriene kan også brukes til å forklare seniorers tidligpensjonering.

Tidligere studier på pensjonsatferd har tradisjonelt konsentrert seg om avveiningen mellom attraksjons- og utstøtingsmodellen, også kalt «pull» og «push»-faktorer. Det er i midlertidig ikke et entydig svar på hvilke av modellene som har størst forklaringskraft. Derfor har vi flere teorier som forklarer pensjonsatferd ut i fra individuelle forutsetninger, som bidrar til å fremme eller hemme forklaringskraften til «pull» og «push»-faktorene (Midtsundstad 2006: 27-29). Av disse er teoriene om «jump»-, «stay»- og «stuck»-faktorer aktuelle (Gambetta 1987; Snartland og Øverbye 2003). Teoriene er ikke gjensidig utelukkende, det vil si, vi kan bruke flere teorier til å forklare visse type pensjonsavveininger (Bråthen og Bakken 2012). I denne studien er det interessant å undersøke om teoriene har ulik forklaringskraft for menn og kvinners pensjonsatferd.

I dette kapittelet vil attraksjonsperspektivet («pull»-faktorer) bli presentert først, og deretter dens hovedalternativ: utstøtningsperspektivet («push»-faktorer). Da ingen av modellene⁴ kan forklare pensjonsatferd i sin helhet, vil flere teorier inkluderes. Først Gambetta (1987) sin teori om «jump»-faktorer, og deretter Snartland og Øverbye (2003) sin teori om «stay»- og «stuck»-faktorer. Til slutt vil teoriene bli diskutert opp mot hverandre for hvordan de forklarer forskjellene i pensjonsatferden mellom kvinner og menn.

3.1 Attraksjon versus utstøtning: Aktør eller struktur?

De mest benyttede teoriene innenfor trygdeforskning er attraksjons- og utstøtingsmodellen. Hovedforskjellen mellom disse to er at attraksjonsmodellen forklarer hvordan senioren tar et

⁴ Både teorien om utstøtning og attraksjon vil bli omtalt som perspektiver og modeller om hverandre.

individuell valg om å ta ut pensjon, mens utstøtingsmodellen forklarer hvordan samfunnets struktur tvinger senioren til å gå av med pensjon (Kolberg 1991). De to modellene forklarer derfor om senioren *kan* eller *må* gå av med pensjon.

3.1.1 Attraksjonsperspektivet («pull»-faktorer)

Attraksjonsperspektivet finner vi under de institusjonelle-administrative forklaringene for pensjonsatferd. I engelsk litteratur omtales gjerne dette perspektivet for «pull»-faktorer. Innenfor statsvitenskapelig terminologi kalles «pull»-faktorene for instrumentvariabler, som er regler eller tiltak som iverksettes av myndighetene, til sikte på å påvirke insentivene til senioren, slik at de opptrer på en bestemt måte. Under denne tilnærmingen vil «pull»-faktorer være attraktive pensjonsordninger som «drar» senioren ut av arbeidslivet (Midtsundstad 2006: 27; Winter og Nielsen 2010: 38).

Attraksjonsmodellen forklarer tidligpensjonering og uførepensjonering som en kombinasjon av sjenerøse pensjonsordninger, dårlig arbeidsmoral og oppmykning av sykdomsbegrepet (Kolberg 1991). Etterspørselen av pensjon er ubegrenset, som fører til kostbare utbetalinger for myndighetene. For å kontrollere etterspørselen, regulerer og begrenser myndighetene tilbudet av pensjonsordninger gjennom «portvokterne». Disse er bakkebyråkratene, helsepersonell og saksbehandlere, som i møte med senioren som ønsker pensjon, skal luke ut de som har krav på de ulike pensjonsordningene, etter myndighetenes lovverk. Etterspørselen reguleres også etter kompensasjonsgraden⁵ som senioren får ved uttak av pensjon, det vil si hvor stor andel av inntekten som pensjonsutbetalingen kan kompensere. Ved sjenerøse pensjonsordninger vil følgelig etterspørselen øke (Lipsky 1980).

Arbeidsfritidsmodellen er en av de økonomiske teoriene⁶ under attraksjonsperspektivet som kan forklare når senioren velger å gå av med pensjon. Senioren, antas å være et rasjonelt og nyttemaksimerende individ, som kan rangere sine preferanser etter høyest nytte. Nytte er en funksjon av arbeid og fritid, med andre ord, kompensasjonsgraden ved å ta ut pensjon mot å fortsette i arbeid (Hernes, Røed og Strøm 2002: 12). Senioren vil derfor jobbe så lenge den marginale nytten av å arbeide, er større enn den marginale nytten av å være pensjonist. Med

⁵ Kompensasjonsraten er nettoytelse av pensjonsordning i forhold til nettoarbeidstinntekt (NOU 1994: 429).

⁶ Innenfor attraksjonsperspektivet finnes også teorien om humankapital og søketeori, som er sentrale innen arbeidsmarkedsforskning for ulike arbeidsmarkedstiltak, og prinsippal- og agentteorien som brukes innen sosiologi, økonomi og organisasjonspsykologi. Disse er derimot mindre anvendbare til å forklare pensjonsatferd (Becker 1993; Petersen 1993).

andre ord: Seniorene vil bli værende i jobb så lenge innsatsen gir utslag på pensjonsutbetalingene, for så å ta ut pensjon ved første mulighet. Arbeidsfritidsmodellen kan derfor forklare hvorfor så mange velger å ta ut tidligpensjon som AFP ved første mulighet – nettopp fordi dette er logisk ut ifra rasjonell tankegang. I tillegg kan arbeidsfritidsmodellen forklare hvorfor seniorer tar ut pensjon så fort de har opparbeidet seg full pensjonspoengopptjening. Ordningen med AFP gir derfor insentiver og attraksjon til å gå av med tidligpensjon, og virker således imot myndighetenes hensikt om å forskyve pensjonsalderen⁷ (Blekesaune 2009: 200; Nervik 1997: 67, 75; Røste 2008: 98; Varian 2006: 175). Med andre ord er det økonomiske avveininger mellom inntekt i jobb eller trygdeutbetaling som pensjonist, som er avgjørende for valget om å tre ut av arbeidslivet eller ikke.

Ved kjønnsforskjeller i pensjonsatferden, forklarer attraksjonsteorien at forskjellen mellom kjønnene kommer av ulike preferanser som følge av ulike økonomiske konsekvenser av å pensjonere seg. Kvinner har tradisjonelt lavere utdanning enn menn, og følgende lavere inntekt. Kompensasjonsgraden ved å gå av med pensjon vil derfor være relativt bedre for kvinner, enn for menn. Dette kan gi en forklaring på hvorfor kvinner går av med pensjon før fylte 67 år (Hærnes, Røed og Strøm 2002: 13).

Her kan også Beckers teori om komparative fortrinn som forklarer arbeidsfordelingen mellom kjønnene i parforhold som følge av utdanning og inntekt, trekkes frem. I et hvert parforhold vil det være optimalt å maksimere forholdets samlede nytte, ved å allokere arbeid og for eksempel barnepass og husstell slik at familien kommer best ut økonomisk. For å finne den allokeringen som maksimerer nytten, sammenligner paret hverandres marginale produktivitet i deres arbeidstilknytning. For eksempel ved å sammenligne inntekt per time i jobb, versus produktivitet ved husstell. Siden menn jevnt over tjener bedre enn kvinner, er det større sannsynlighet for at det er kvinnen som forlater arbeidslivet dersom målet er å maksimere nytten for familien. I et pensjonsspørsmål kan dette innebære at yrkesrelaterte forklaringsfaktorer har større betydning for kvinners pensjonsavveining enn menn (Becker 1991; Kitterød og Lappegård 2010: 8).

⁷ Et unntak kan derimot være seniorer som har krav på privat AFP, som har mulighet til å jobbe ved siden av å ta ut alderspensjon, uten at denne blir avkortet.

3.1.2 Utstøtingsperspektivet («push»-faktorer)

Under de strukturelle og sosioøkonomiske forklaringene på hvorfor seniorer går av med tidligpensjon finner vi utstøtingsmodellen, som står i kontrast til attraksjonsmodellen. I følge utstøtingsmodellen går seniorer av med pensjon på grunn av negative forutsetninger i arbeidsmarkedet som står utenfor senioren kontroll. I engelsk litteratur omtales disse faktorene som «push»-faktorer, som «dytter» senioren ufrivillig ut av arbeidslivet ved strukturell tvang (Kolberg 1991; Midtsundstad 2006). Halvorsen (2010b) skiller mellom to forskjellige typer utstøtning; økonomisk og helsemessig utstøtning.

Økonomisk utstøtning er tilfeller hvor senioren ufrivillig presses ut av arbeidsmarkedet. I økonomiske nedgangstider, hvor kravene til effektivitet og kostnadsbesparelse presses, er senioren en utsatt gruppe til først å bli avskjediget. Dersom arbeidsgiveren har dårlig holdning til senioren arbeidskompetanse, vil trolig de eldre arbeidstakerne enten bli sagt opp på grunn av alder, eller henvist til uttak av tidligpensjon som et «arbeidsmarkedstiltak» for å få senioren til å slutte «frivillig» i jobben. I forbindelse med nedbemanningsprosesser er det også ofte «enklere» for arbeidsgiver å gi «sluttpakke» til de som uansett snart skal pensjoneres. For arbeidsgiver kan det føles lettere å legitimere å si opp en 58-åring enn 30-åringen – som kanskje har små barn og boliglån. Økonomisk utstøtning er også tilfellet dersom arbeidsledige seniorer ikke får jobb på grunn av aldersdiskriminering, og derfor er tvunget til å ta ut pensjon. Som konsekvens av arbeidsmarkedets forutsetninger og arbeidsgiverens holdninger, blir senioren ufrivillig «presset» ut av arbeidsmarkedet (Halvorsen 2010b: 92-93, 97).

Helsemessig utstøtning, kjennetegnes av mangel på tilrettelagte oppgaver som er tilpasset senioren helse, som fører til ytterligere redusert helse, og til slutt avgang fra yrkeslivet. Dette kan skje dersom senioren blir utsatt for fysisk eller psykisk stress. Fysisk stress er et resultat av stor avstand mellom kravet til fysiske prestasjoner og faktisk prestasjon. Psykisk stress er dersom senioren ikke klarer å følge opp etter omstillinger eller endringer i arbeidsmetoder, og derfor blir stresset av å henge etter (Bråthen og Bakken 2012: 44). Dersom arbeidsgiveren ikke følger opp senioren, og forsikrer seg om at arbeidskravene er tilpasset deres forutsetninger, vil senioren helse reduseres helt til de til slutt trer ut av arbeidslivet (Blekesaune 2009: 200). I tillegg, kan pensjonskulturen på arbeidsplassen være med å trigge senioren til å gå av med tidligpensjon. Dersom normen sier at det er «normalt» å gå av med

tidligpensjon, som AFP eller uførepensjon, så vil dette også legge press på seniorenes utstøtning (Halvorsen 2010b: 93; Midtsundstad 2006: 9).

Når det gjelder kjønnsforskjeller ved pensjonsatferd vil utstøttingsmodellen forklare kvinners hyppige bruk av uførepensjon på grunnlag av «dobbeltarbeidshypotesen» (NOU 2000: 111). Denne sier at kvinner både er forventet å arbeide i en fulltidsjobb, og ta seg av hjem og barn. Kvinner er derfor mer utsatt for fysisk og psykisk slitasje, og de vil ha høyere grad av sykелighet enn menn. Dette kan forklare hvorfor flere kvinner enn menn ut uførepensjon.

3.1.3 Kritikk av attraksjons- og utstøttingsperspektivet

Selv om attraksjons- og utstøttingsperspektivet er de to mest benyttede teoriene innen trygde- og pensjonsforskning, har modellene noen svakheter. I attraksjonsmodellen forutsettes det at aktøren tar beslutninger uavhengig av miljø. I utstøttingsmodellen derimot, bestemmer miljøet uavhengig av aktøren. Forskjellene mellom modellene er derfor ikke forenelige, hvor valgfriheten til aktøren ilegges det ekstreme: Enten har aktøren full valgfrihet, ellers så har aktøren ingen valgfrihet.

Kritikken til attraksjonsmodellen beror på modellens økonomiske tilnærming med enkle og urealistiske antagelser om at senioren kun handler ut i fra egne preferanser. Inntekt er den eneste grunn til å arbeide, hvor det sosiale aspektet ved å være i jobb ikke tas hensyn til, og forutsetninger som alder, kjønn, helse og utdanning utelates i beslutningsprosessen. I studier som kun har denne tilnærmingen, brytes dermed samtlige antagelser dersom senioren fortsetter i jobb selv om han eller hun har krav på pensjon. På grunn av de enkle forutsetningene, er det flere typer pensjonsatferd som modellen ikke kan forklare, og er derfor ikke tilstrekkelig i seg selv (Mykletun 2000: 30). Et eksempel på dette kan være dersom senioren fortsetter i jobb fordi verdien av å jobbe gir mer enn kun inntekt, som en kilde til selvrealisering og et sosialt liv.

Kritikken av utstøttingsmodellen derimot, beror på at modellen har en strukturell slagside, det vil si at det ikke er rom for aktørens individuelle beslutninger i de strukturelle mekanismene (Kolberg 1991). Seniorene fraskrives alt ansvar for pensjonsavveiningen, og på grunn av dette vil ikke tilnærmingen holde stand til å forklare hvorfor mange seniorer ønsker å ta ut pensjon, og gjør det bevist i dette henseende. En annen svakhet ved utstøttingsmodellen er mangelen på

kjønnsnøytralisering. Modellen tar kun for seg overgangen mellom arbeid og trygd, som tradisjonelt sett har vært et livsløp som gjelder menn (Kolberg 1991: 95). Wærness (1982) mener at hovedårsaken til at kvinner går av med tidligpensjon eller uførepensjon er endringer i familie og samliv, i stedet for arbeid. Modellen har derfor svak forklaringskraft for pensjonsatferden til kvinner. Tatt i betraktning at deltakelsen av kvinner i arbeidsmarkedet har økt siden 80-tallet, kan modellen være mer anvendelig i dag til å forklare kjønnsforskjellene ved tidligpensjonering. Vi kan derfor forvente at modellen har en styrket forklaringskraft i denne studien, da «seleksjonseffekten» er svekket, hvor andelen yrkesaktive kvinnelige seniorer er høyere⁸.

Modellenes kjente begrensninger og svakheter har dannet grunnlaget for utvikling av flere underliggende teorier, som supplerer, eller beriker de to perspektivene. I tillegg til «pull»- og «push»- faktorer finnes derfor «jump»-, «stay»- og «stuck»-faktorer, som vi nå vil gjennomgå.

3.2 Andre faktorer som forklarer pensjonsatferd

I tillegg til attraksjons- og utstøtingsmodellen finnes det perspektiver som inkluderer flere forklaringsvariabler på individnivå, som hovedsakelig er med på å fremme eller hemme effekten av «pull» og «push»-faktorene. Disse kalles for «jump», «stay» og «stuck»-faktorer (Midtsundstad 2006: 27).

3.2.1 «Jump»-faktorer – pensjonsavgang med ønske om mer tid til familie og fritidsinteresser

Jump-faktorer er elementer som får senioren til «å hoppe» inn i en tilværelse som pensjonist (Bråten og Bakken 2012: 40). Begrepet «jump» ble først introdusert av Gambetta (1987), som i sin analyse av mekanismer for valg av utdanningsretning blant unge, kritiserer teorien om rasjonelle valg. Han mener at det er naivt å anta at alle aktører kun tar valg etter en nyttemaksimerende tankegang, det vil si å karre til seg mest mulig av økonomiske og materielle goder. Gambetta sier følgende: «*The rational choice theorist is more likely to ask which course of an action an individual is likely to choose among those open to him, rather*

⁸ Andelen yrkesaktive kvinner over 51 år har økt fra 2006 til 2011 (SSB 2012b). Det er derfor grunn til å tro at andelen i dette utvalget har høyere andel yrkesaktive kvinner, sammenlignet med andelen i starten av 2000-tallet. Se også bivariat sammenheng mellom kjønn og yrke i tabell (16) i appendiks III.

than how and when individuals will take action for changing the available alternatives» (Gambetta 1987: 21). Han introduserer derfor en annen type nyttemaksimering som også tar sikte for aktørens preferanser, som et alternativ til nyttemaksimeringen i attraksjonsmodellen («pull»-faktorer). Gambetta mener at en nyttemaksimerende beslutning også vil være preget av egne interesser, ambisjoner, evner og preferanser. Denne type nyttemaksimering vil overført til pensjonsatferd dreie seg om senioren ønsker og drømmer for pensjonstilværelsen. Dersom senioren ønsker å tilbringe mer tid med familie og venner, eller dersom senioren ønsker å få mer fritid til å dyrke interesser eller reise, så vil disse positive sidene ved pensjonisttilværelsen føre til at senioren går av ved første mulighet.

Det vil være interessant å undersøke om «jump»-faktorene har forskjellig effekt på kvinner og menn. Tidligere studier viser at seniorer i parforhold velger å ta ut pensjon samtidig – trolig for å få mer til sammen, og med familie. Derfor kan sivilstatus være en «jump»-faktor som får senioren til å gå av med pensjon. Arbeidsstilling, eller grad av fritid, er en annen «jump»-faktor som kan påvirke pensjonsatferden. Dersom senioren har arbeidet fulltid hele sitt yrkesliv, så vil trolig hun eller han ha større behov for å bruke pensjonsårene til å være med familie og dyrke fritidsaktiviteter, sammenlignet med deltids-arbeidende. Siden kvinner oftere arbeider deltid enn menn, vil de etter denne tankegangen ha lavere sannsynlighet for å gå av med pensjon (Bråthen og Bakken 2012: 40; Solem 2007: 43).

3.2.2 «Stay»- og «stuck»-faktorer – utsatt pensjonering på grunn av interessant jobb og sosialt nettverk

Snartland og Øverbye (2003) introduserer «stay»- og «stuck»-faktorer som et tillegg til attraksjons- og utstøtningsperspektivet, som kun ser på de negative sidene ved å være yrkesaktiv og de positive sidene ved å være pensjonist. Derfor betegner «stay»-faktorene de positive sidene ved arbeidslivet som gjør at senioren blir, mens «stuck»-faktorene betegner de negative aspektene ved å ha mye fritid, som fører til at senioren blir holdt igjen i arbeidslivet (Snartland og Øverbye 2003: 7, 12).

«Stay»-faktorer brukes om positive forhold som stimulerer senioren til å bli i arbeidslivet lenger enn «normalt», utover tidligste pensjonsalder. Slike faktorer kan være god lønn, interessant og stimulerende jobb, og oppløftende og utviklende arbeidsmiljø. Dersom senioren har en eller flere av disse elementene tilknyttet sitt arbeidsmiljø, kan dette føre til at han eller

hun ønsker å bli værende i jobben, selv om det er mulighet for å ta ut pensjon. De positive godene som forbindes til jobben, vil være større enn verdiene som er tilknyttet pensjonsuttak. Derfor vil senioren fortsette å være yrkesaktiv (Snarland og Øverbye 2003: 45-46).

«Stuck»-faktorer vil derimot brukes om negative økonomiske eller sosiale grunner som gjør at senioren er «holdt igjen» i arbeidslivet. Dersom senioren har høye faste kostnader tilknyttet sin levestandard, eller høy gjeld som gjør at yrkesavgang ikke er gunstig økonomisk sett, vil dette være negative økonomiske grunner som gjør at senioren er «stuck» i arbeidslivet. Selv om de fleste eldre har betalt ned boliggjeld, og ikke lenger har forsørgeransvar, kan det oppstå negative økonomiske «laster» ved skilsmisse og eventuelle nyetableringer. I slike tilfeller vil det heller ikke fra et økonomisk ståsted være gunstig å ta ut pensjon. Disse seniorenene blir dermed holdt igjen i arbeidslivet selv om de egentlig ønsker å gå av med pensjon. En annen «stuck»-faktor er dersom den eldre holdes igjen i arbeidslivet av sosiale grunner, en tankegang som kan hentes fra marginaliseringslitteraturen. Dette innebærer at seniorenens sosiale omgangskrets er tilknyttet arbeidsplassen, hvor pensjonsavgang kan føre til tap av det sosiale samholdet, og i verste fall føre til sosial isolasjon og ensomhet. I slike tilfeller kan senioren fortsette i jobben for å bevare sitt sosiale liv (Solem 2001: 77; Snarland og Øverbye 2003: 44).

«Stay»- og «stuck»-faktorer kan tenkes å påvirke menn og kvinners pensjonsatferd forskjellig. Tradisjonelt er det menn som besitter de mest betydningsfulle stillingene i hierarkiet, hvor deres innsats i arbeidet og innflytelse er viktig for deres eget selvbilde. For disse mennene, er det trolig vanskelig å gå av med pensjon, da arbeidsoppgavene er interessante og lønnen er god. Således kan det være at menn i større grader enn kvinner blir værende i arbeidslivet, hvor interessant jobb og god inntekt er «stay»-faktorer. Når det kommer til «stuck»-faktorer kan det tenkes at kvinner i større grad blir påvirket enn menn. Ved skilsmisse kommer oftere kvinner dårligere ut økonomisk dersom de har arbeidet i lavere stillingsprosent og vært hjemmeværende med barn. Disse kvinnene er derfor i større grad «stuck» i arbeidslivet for å tjene seg opp nok pensjonspoeng. I tillegg kan det også tenkes at kvinner i større grad enn menn knytter sterkere og større sosialt nettverk på arbeidsplassen, og derfor i større grad er «stuck» til å arbeide lenger i frykt for å miste det sosiale nettverket.

3.3 Teorienes forklaringskraft for kjønnsforskjeller

Kjønn som en faktor i seg selv burde ikke ha effekt på pensjonsatferden, da kvinner og menn har like forutsetninger til å utføre arbeid. Faktum er derimot at kvinner og menn har ulike forutsetninger i forhold til de valgene de tar ved utdannings- og yrkesvalg, samt roller i parforhold. Det er derfor en tendens at kvinner og menn opptrer forskjellig ovenfor pensjonsspørsmålet. Som vi har sett har teoriene ulike forklaringer på hvorfor kjønne opptrer forskjellig.

Kort oppsummert kan teoriene forklare følgende kjønnsforskjeller i atferden:

- Attraksjonsmodellen forklarer forskjellene mellom kjønne etter hvilke preferanser de har, som følge av økonomiske konsekvenser av å gå av med pensjon. Her sier modellen at kvinner i større grad enn menn tar ut uførepensjon eller AFP fordi de har høyere kompensasjonsgrad ved pensjonsuttak på grunn av lavere inntekt.
- Utstøtingsmodellen forklarer derimot forskjellene ut i fra fysiske og psykiske forutsetninger. Modellen forklarer kvinners høye uførepensjonsrater på bakgrunn av «dobbeltarbeidshypotesen», hvor kvinner i større grad enn menn er utsatt for dårligere helse.
- «Jump»-faktorene forklarer ulikhetene mellom kjønne på grunnlag av hvordan de opptrer i parforhold, hvor gifte har større sjanse for å ta ut pensjon samtidig fordi de ønsker med tid sammen. I tillegg sier «jump»-tilnærmelsen at de som jobber deltid ikke har like høye ønsker om fritid, som innebærer at kvinner i større grad enn menn ønsker å jobbe utover pensjonsalder.
- «Stay»-faktorene kan forklare hvorfor menn i større grad enn kvinner blir værende lenger i arbeidslivet, da de oftere er innsatt i interessante jobber med god lønn. «Stuck»-faktorer kan forklare hvorfor kvinner i større grad enn menn blir værende lenger i arbeidslivet for å tjene seg opp nok pensjonspoeng, dersom de har dårligere økonomi som følge av en skilsmisse. I tillegg kan «stuck»-faktorer forklare hvorfor kvinner i større grad enn menn blir værende i yrkeslivet av sosiale grunner.

I denne studien vil samtlige teorier benyttes til å belyse funnene. Dersom en av teoriene kunne utpekes som den mest forklaringsdyktige, ville dette hatt analytisk slagkraft med klare konklusjoner og forslag til tiltak. Pensjonsatferd er derimot et komplekst forskningsfelt, hvor flere teorier kan brukes til å forklare en viss type atferd. I denne studien vil jeg derfor se på de

empiriske funnene ved bruk av samtlige teorier for å belyse og forklare variasjoner i pensjonsatferden mellom kvinner og menn.

Kapittel 4

Tidligere forskning på pensjonsatferd – faktorer som påvirker pensjonstidspunkt

I dette kapittelet vil hovedlinjene fra tidligere forskning på pensjonsatferd de siste tiårene presenteres. Utfordringen på forskningsfeltet er at resultatene fra tidligere studier ikke er entydige for hvilke forklaringsfaktorer som har størst effekt på pensjonsatferden. Årsaken er at eksisterende studier bruker ulike datagrunnlag i sine analyser, med ulike teoretiske og metodologiske tilnærminger. I tillegg er det fra tid til annen endring i regelverket. Et annet poeng er at forskere har ulike verdigrunnlag, som fører til at funn og argumenter vektlegges forskjellig. Det er derfor vanskelig å sammenligne tidligere funn som kan stake ut en samlet konklusjon (Hernes, Røed og Strøm 2002: 18). I denne studien vil jeg også støte på denne utfordringen, da det i mindre grad er gjennomført studier på pensjonsatferd ved bruk av denne databasen, eller ved den samme tilnærmingen som er gjort her. Selv om få av de tidligere studiene er direkte sammenlignbare, er hovedtendensene relativt klare, disse trekkes derfor frem på tross av ulikt datagrunnlag og metode.

4.1 Kjønn

Kjønn er en demografisk bakgrunnsvariabel, som er naturlig å kontrollere for ved undersøkelser av faktorer som påvirker pensjonsatferd. Tidligere studier på pensjonsatferd, inkluderer derfor kjønn som en forklaringsfaktor, men det begrenses ofte til kun en dummyvariabel⁹. Det er derfor få studier som undersøker kjønnsdimensjonen ytterligere. En av de få studiene som ser på dette er Dahl, Nilsen og Vaage (2003). De analyserte tidligpensjonering blant kvinner og menn mellom 55 og 61 år, fra 1989 til 1995. De fant at kvinner har lavere sannsynlighet for uttak av tidligpensjon enn menn, kontrollert for materiell status og ektefelles inntekt, velstand og arbeidsmarkedsstatus. Dahl, Nilsen og Vaage konkluderer med at kjønnsforskjellene vil bestå i fremtiden av tre grunner. For det første fordi enslige menn har høyere sannsynlighet for å gå av med tidligpensjon, enn enslige kvinner. For det andre argumenterer de for at trenden med økt utdanning blant kvinner, vil føre til økt

⁹ En dummyvariabel er for eksempel variabelen kjønn med to verdier; kvinne og mann.

lønnsinntekt, som igjen vil føre til redusert tidligpensjonering, da kvinner responderer positivt på høyere inntekt. For det tredje poengterer de at mannsdominerte yrker, som industri, har høyere avgangsrater og arbeidsløshet, enn kvinnedominerte yrker, som helse og utdanning. Av disse årsakene tror ikke Dahl, Nilsen og Vaage at kjønnsforskjellene ved tidligpensjonering vil forsvinne.

Midtsundstad finner også kjønnsforskjeller i pensjonsatferden til kvinner og menn. Hun har sett på pensjonsatferden i både statlig og privat sektor. Hun finner at kvinner i større grad enn menn tar ut uførepensjon, og at menn i større grad enn kvinner tar ut AFP. Hun nevner at dette kan ha sammenheng med utdannings og yrkesvalgene til kjønnene, men hun følger ikke opp dette videre (Midtsundstad 2002a: 34, 103, 116-119; Midtsundstad 2002b). Senere konstaterer hun at kjønnsforskjellene er mest markante ved uttak av uførepensjon (Midtsundstad 2006: 29-30). Samtidig er det også tilfellet av menn oftere tar ut AFP enn kvinner (Hauge og Årethun 2008: 13).

Utfordringen i forskning på kjønnsforskjeller i pensjonsatferd, er at andelen yrkesaktive kvinner og menn er ulike i de eldste alderskohortene. I studien til Dahl, Nilsen og Vaage (2003), samt Midtsundstad (2002a, 2002b) og Snartland og Øverbye (2003) nevnes dette som problemet med «seleksjonseffekten». Problemet kommer av at andelen kvinner i de eldste alderskohortene kun utgjør selekterte grupper, med høy utdanning og lang yrkeskarriere, som ikke kan sammenlignes med majoriteten av kvinner for øvrig. Derfor vil ikke funn av kjønnsforskjeller i disse kohortene kunne generaliseres til resten av kvinnene i befolkningen. Siden de nevnte studiene ble gjennomført, er andelen yrkesaktive kvinnelige seniorer økt. Det er derfor grunn til å tro at seleksjonseffekten er svekket. I dette utvalget er andelen yrkesaktive kvinner høyere, enn for bare ti år siden. Andelen kvinner med høyere utdanning er også større¹⁰. Det er derfor på høy tid å gjennomføre en studie som avdekker kjønnsforskjellene på en strukturert måte. Midtsundstad poengterer også dette «... *en kan forvente at det pensjoneringsmønsteret vi observerer nå vil endre seg når nye generasjoner kvinner med et annet utdanningsnivå og et annet yrkesløp passerer 60 år*» (Midtsundstad 2002a: 103). I vår studie er det derfor grunn til å tro at en svekket seleksjonseffekt vil føre til at kjønnsforskjellene som foreligger, kan generaliseres.

¹⁰ Andelen kvinner med høyere utdanning (på universitet og høyskolenivå) har økt de siste ti årene (SSB 2012a). Se også bivariat sammenheng mellom kjønn og utdanning i tabell (15) i appendiks III.

Problemet med «seleksjonseffekten» kan derfor forklare hvorfor Midtstundstad (2005) og Snartland og Øverbye (2003) ikke finner kjønnsforskjeller i deres studier, men kun hos de yngste senioren under 60 år. De tidligere studiene på pensjonsatferd indikerer at det er vanskelig å konstatere om det er generaliserbare kjønnsforskjeller i pensjonsatferden eller ikke. Årsaken til dette kan både være at kjønn kun er testet med en dummyvariabel, at utvalget er begrenset til et bestemt yrke eller sektor, samt at «seleksjonseffekten» kan svekke variasjonene mellom kjønnene.

Av oppdaterte studier på pensjonsatferd kan Dahl (2011) nevnes. Dahl ser på virkninger av det nye regelverket med tall fra januar 2011, hvor han finner forskjeller i menn og kvinners pensjonsatferd. Han finner at flere menn enn kvinner tar ut AFP, og tror at dette har sammenheng med at kun 60 prosent av kvinnene, mot 95 prosent av mennene, hadde rett til å ta ut AFP. Han finner også at flere kvinner enn menn tar ut uførepensjon. I tillegg finner han at menn har større tilbøyelighet for å ta ut fleksibel alderspensjon, det vil si å kombinere uttak av pensjon og arbeid (Dahl 2011: 68-69). Selv om Dahl ser at det fortsatt foreligger kjønnsforskjeller, er formålet med hans studie å undersøke virkninger av pensjonsreformen, og ikke hva som forårsaker pensjonsforskjellene mellom kvinner og menn. Derfor er det nødvendig å gå dypere inn i analysen for å finne hvorfor disse forskjellene eksisterer.

Til slutt vil jeg trekke frem et annet aspekt ved kjønnsdimensjonen som til nå har fått lite oppmerksomhet – nemlig personlige egenskaper. Blekesaune (2012) har nylig undersøkt hvordan kjønnsroller har påvirkning for pensjonering. Her finner han at særlig for kvinner, så har deres syn på kjønnsroller påvirkning for om de tar ut uførepensjon eller ikke. Her fremkommer det at kvinner som har sterk tilknytning til bosted, og som har større grad av feminine egenskaper, har større sjanse for å gå av med uførepensjon. Studien viser at individuell oppfattelse av kjønnsroller har mye å si for uførepensjonering, selv etter at dette er korrigert for utdanning, inntekt og sektor. Dette betyr at gruppen kvinner som har et mer tradisjonelt rollesyn, hyppigere vil gå av med uførepensjon uavhengig om de har høy utdanning, høy inntekt eller jobber i privat sektor. Denne studien baner vei for et nytt aspekt ved pensjonsatferden mellom menn og kvinner; forskjeller i personlige kjennetegn. Dette er en dimensjon som vi dessverre ikke får gått videre med i denne studien, da vi ikke har data om personlige egenskaper, men dette er et meget interessant felt som kan forskes videre på.

På bakgrunn av studiene som foreligger vil jeg teste om min første hypotese stemmer – at det er forskjeller i menn og kvinners pensjonsatferd, hvor disse fortsatt eksisterer etter korrigerings for andre bakgrunnsfaktorer. Videre vil jeg forvente å se at menn i større grad enn kvinner tar ut tidligpensjon, mens kvinner i større grad enn menn tar ut uførepensjon. Når det gjelder uttak av alderspensjon, er ikke dette testet direkte i like stor grad, derfor vil jeg også undersøke om det finnes kjønnsforskjeller i uttak av alderspensjon.

4.2 Alder

Av de demografiske faktorene som har påvirkning på pensjonsatferden er alder en selvsagt variabel. Alder har direkte effekt på pensjonstidspunktet og er også selve kriteriet for å kunne gå av med tidligpensjon. Solem (2001) skiller mellom tre typer aldring: biologisk, mental og sosial. Han undersøker hvorfor oppfattelsen av normal pensjonsalder, den sosiale alderen, går i retning av lavere pensjoneringstidspunkt, på tross av at den biologiske og mentale alderen ikke har endret seg de siste tiårene. Han gir to forklaringer på dette. For det første en effekt av økt tidligpensjonering, eller motsatt, at oppfattelsen om lav pensjoneringsalder fører til økt tidligpensjonering. For det andre en effekt av at arbeidsgivere og samfunnet for øvrig, har et negativt syn på seniorers (arbeids)kapasitet, som fører til utstøtning og tidligavgang fra arbeidsmarkedet. Bråthen og Bakken (2012) finner negativ sammenheng mellom økende alder og sannsynlighet for å være i jobb, hvor de som kan betraktes som yngre seniorer (61 til 65 år) har større sannsynlighet for å være yrkesaktive enn de som er eldre. Når det gjelder kjønnsforskjeller finner de at kvinner mellom 61 og 65 år har større sannsynlighet for å være i jobb sammenlignet med menn, mens kvinner mellom 66 og 69 år har mindre sannsynlighet for å være i jobb i forhold til menn.

På bakgrunn av dette vil jeg i denne studien forvente å finne at alder har betydning for både tidligpensjonering, alderspensjonering og uførepensjonering. For tidligpensjonering er alder adgangskriteriet for å kunne gå av med pensjon, og derfor vil alder selvsagt ha effekt. For alderspensjon vil også alder ha effekt, da økende alder fører til større sannsynlighet for å gå av med alderspensjon. For uførepensjonistene, er derimot ikke alder et kriterium, men på bakgrunn av at økende alder generelt sett gir dårligere helse, så vil jeg også her forvente at økende alder gir større sjanse for å være uførepensjonist.

4.3 Bosted

Bosted har også innvirkning på pensjonsatferden. Bråthen og Bakken (2012) finner at bosatte i sentrale kommuner har høyere sannsynlighet for å være yrkesaktive enn de som bor i mindre sentrale kommuner. Dahl (2011) finner også at det er geografiske forskjeller for uttak av alderspensjon hvor han sammenligner sannsynlighet for å ta ut pensjon i landets fylker. Det viser seg at seniorer fra Møre og Romsdal og Nordland har lavere sannsynlighet for å ta ut pensjon, mens eldre bosatt i Oppland, Vestfold og Rogaland har større sannsynlighet for å ta ut tidligpensjon.

I tillegg til at det er geografiske forskjeller mellom pensjonsatferd viser også en nylig studie av Blekesaune (2012) at det er forskjell på hvordan kvinner og menn vektlegger bosted¹¹, hvor han finner at bosted kan predikere kvinners avveining for å ta ut uførepensjon, men ikke menns avveining. Dette kan tilsi at bosted har større effekt for kvinners pensjonsatferd enn for menn. Hans studie mangler derimot detaljer for hvilken bostedstilknypning som vil få de respektive utfallene. Dessverre har vi ikke informasjon om hvordan kjønnene verdsetter bosted, men det vil likevel være interessant å gå nærmere inn på hvordan bosted opptrer i samspill med kjønn for pensjonsatferden. Her vil jeg forvente at bosted har mer å si for arbeidssannsynligheten for kvinner enn for menn, og at de som er bosatt i sentrale områder har høyere sjanse for å være sysselsatt enn de som bor i rurale strøk. I denne studien fikk vi dessverre ikke tilgang til bostedsvariabler på fylkesnivå, men ved å bruke en regional inndeling kan jeg forvente å finne en lavere sannsynlighet for å gå av med tidligpensjon i Nordland og på Vestlandet, mens det vil være høyere sannsynlighet i Hedmark og Oppland, samt i Agder og Rogaland. Her er det også interessant å undersøke om vi kan se forskjeller på pensjonsatferden for kjønn på regionalt nivå.

4.4 Utdanning

Til slutt innenfor de demografiske variablene har vi utdanning, som også viser seg å ha stor effekt på yrkesdeltakelse og pensjonstidspunkt. Det er flere studier som finner at jo høyere utdanning senioren har, jo større er sannsynligheten for at han fortsatt er i jobb (Bråthen 2007: 24; Furuberg 2009: 62; Rønningen 2004: 1; St.meld. 2006-2007: 29). Dahl (2011) illustrerer sammenhengen mellom sysselsatte seniorer og utdanningsnivå. Kun 20 % av seniorenne uten

¹¹ Vektlegge bosted i form av subjektiv verdi.

høyere universitetsutdannelse var sysselsatt i pensjonsalder, sammenlignet med 65 % av de med høyere universitetsutdannelse. Årsaken til sistnevnte tendens er at andelen uførepensjonister blant de med høyere utdanning er svært lav. Furuberg (2009) finner også at det er forskjeller mellom menn og kvinners sysselsettingsmønster etter endt utdanning. For alle utdanningsnivåer har menn høyest sysselsetting. På videregående nivå er kvinner med utdanning innen helse- og omsorg, og menn med utdanning innen byggfag, de utdanningsgruppene som er mest tilbøyelige til å gå av med tidligpensjon. Dette kan ha sammenheng med at disse utdanningene er innen «sliter»-yrker som har krav på AFP. På universitetsnivå finner Furuberg at gruppene som har størst sannsynlighet til å gå av med uførepensjon, er kvinner som er utdannet innen sykepleie eller undervisning, og menn som er utdannet innen humanetiske og estetiske fag. Disse tendensene har også sammenheng med at kvinner og menn tradisjonelt sett velger ulike utdanninger, hvor kvinner i større grad utdanner seg innen undervisning, helse- og omsorgsfag, mens menn utdanner seg innen naturvitenskaplige-, tekniske- og håndverksfag. Ved uttak av AFP derimot, er det flest som har utdanning på videregående nivå eller høyere som tar ut dette, uavhengig av kjønn. Dette er overraskende, da AFP er ment som en mulighet for de som arbeider i «sliter»-yrkene til å gå av med tidligpensjon, og ikke ment til de som arbeider i akademiske yrker. Grunnen til denne tendensen er at mange av de som er uføre blir dette før de fyller 62 år, og dermed var utelatt fra Furuberg sin studie. For øvrig finner Dahl, Nilsen og Vaage i sin studie, at utdanning har sterkere positiv effekt på kvinners yrkesaktivitet enn menn (Dahl, Nilsen og Vaage 2003: 193).

På bakgrunn av studiene som er gjort på effekten av utdanning, og de ulike effektene dette har for kvinner og menn, forventer jeg at utdanning samlet sett har større påvirkning på kvinners pensjonsavgjørelse enn menn.

4.5 Yrke, sektor og inntekt

Når det gjelder tidligere studier av sammenhengen mellom yrke og pensjonsatferd, er det som regel benyttet en av to tilnærminger. Enten er alle yrkesgrupper inkludert i studien, og da som oftest med utgangspunkt i NACE-kodeverket¹². Eller så sentrerer studiene seg om visse yrkesgrupper, og da som oftest yrker som er kjent for å ta ut tidligpensjon, som sykepleiere,

¹² NACE-kodeverket er en inndeling for næringskategorier hvor bedriftene blir plassert i en kategori etter hovedaktivitet på arbeidsplassen.

lærere og ingeniører. I denne studien har jeg valgt å konsentrere meg om alle yrkesgrupper, for lettere å kunne finne variasjonen mellom kjønnene. Jeg vil også bruke NACE-kodeverket for inndeling av yrkesgruppene, noe som vil gjøre det enklere å sammenligne resultatene med tidligere studier.

Midtsundstad (2005) finner at effekten av yrke har sammenheng med effekten av utdanning, da det er klare tendenser til at seniorer som arbeider innen utdanning og forskning (som har høy utdanning) har lavere sannsynlighet for å gå av med tidligpensjon enn de som arbeider som fagarbeidere, håndverkere, uflaglærte og ansatte innen kontoryrker (som har lavere utdanning). Videre finner Dahl (2011) at det å arbeide i industri, bygge- og anleggsvirksomhet, serveringsvirksomhet, eiendomsdrift, varehandel eller offentlig forvaltning gir høyere sjanse for å være tidligpensjonist. I likhet med Dahl (2011) bruker vi i denne studien samme kategori-inndeling for yrkesgruppene, men hvor vi ser på tall fra 2010, før pensjonsreformen trådte i kraft. Likevel kan vi forvente å finne noen av de samme tendensene, hvor ansatte i tyngre «sliter»-yrker har mindre sjanse til å være yrkesaktive enn de øvrige yrkesgruppene. Når det gjelder sammenhengen mellom yrke og kjønn, er det vanskelig å vite retningen på kausalforholdet. Skyldes kjønnsforskjellene at yrkene har ulik påvirkning på menn og kvinner, eller skapes kjønnsforskjellene fordi kvinner og menn velger ulike yrker? Vi vet at kvinner som regel velger yrker innen undervisning, helse og omsorg, mens menn velger yrker innen bygg, anlegg og industri, hvor førstnevnte næring er i sterk vekst, mens sistnevnte har tilbakegang i sysselsettingen. Årsaken til dette er at industrinæringen er preget av mekanisering av produksjonen, som gir lettere arbeidsoppgaver for seniorene (NOU 1994: 45). Kan kvinners høye uttak av uførepensjon forklares av at de arbeider i tyngre yrker enn menn? Dette ønsker jeg å undersøke nærmere.

I tillegg til at yrke påvirker pensjonsatferd, har Bråthen og Bakken (2012) sett på hvordan sektor-tilhørighet påvirker arbeidssannsynlighet. Det er lavest sannsynlighet for å være yrkesaktiv i statlig og kommunal sektor, hvor dette kan ha sammenheng med at arbeidere i denne sektoren har tilgang til AFP, og derfor tar ut pensjon ved første mulighet. Videre har Midtsundstad (2003) tidligere funnet at syv av ti statsansatte pensjoneres før de er fylt 65 år. Det finnes få studier som undersøker om sektor er betinget av kjønn, derfor undersøkes dette nærmere i denne studien.

Til slutt, innenfor yrkesrelaterte faktorer, har vi inntekt. Samtlige studier viser at inntekt har påvirkning på pensjonsatferden. Bråthen og Bakken (2012) finner at det er positiv sammenheng mellom høy inntekt kombinert med høy utdanning, og sannsynlighet for å være i jobb. Den samme tendensen finner Dahl (2011) hvor lavere inntekt gir høyere sannsynlighet for å ta ut tidligpensjon. Når det kommer til kjønnsforskjeller finner Dahl, Nilsen og Vaage (2003) at inntekt har stor betydning for kvinners yrkesaktivitet. I denne studien kan vi derfor forvente å avdekke at de som har lav eller middels inntekt, vil ha lavere sjanse for å være yrkesaktiv, sammenlignet med de med god inntekt. I tillegg forventer jeg å se en sterkere positiv effekt av inntekt på yrkesaktiviteten til kvinner, sammenlignet med menn.

4.6 Sivilstatus

Tidligere forskning viser at både menn og kvinner tilpasser pensjonsplanene etter ektefellen. Bråthen og Bakken (2012) konkluderer i sin studie at ektefelles pensjonsatferd er en av tre forklaringsfaktorer som har størst effekt for å gå av med pensjon. Det vil si, dersom ektefellen går av med pensjon, er sannsynligheten høy for at senioren selv gjør dette. Dette øker for jo eldre senioren er – kanskje fordi ektefeller ønsker å bruke sine siste år til å tilbringe mer tid sammen, og med familie. Ektefellers påvirkning på hverandres beslutning er en interessant synsvinkel på hvordan ulike tiltak kan påvirke ektepar samlet sett. Her har også undersøkelser av Blekesaune og Øverbye (2003) og Midtsundstad (2002a) funnet at det er mange forskjeller i pensjonsavveiningen mellom menn og kvinner i ekteskap. Tendensen er at kvinner går av tidlig for å tilpasse mannens pensjonsplaner, mens mennene kun utsetter pensjonsavgangen for å vente på at kona har opparbeidet seg rett til pensjon. Det er også forskjeller mellom enslige kvinner og menn for når de går av med pensjon. Studier viser at enslige menn har større tilbøyelighet til å gå av med tidligpensjon enn gifte. Mens det motsatte er tilfellet for kvinner, hvor enslige eller skilte kvinner har større sjanse for å være yrkesaktive enn gifte kvinner. Dette kan ha sammenheng med den økonomiske avveiningen i ekteskapet, eller at kvinner stort sett takler en skilsmisse bedre. En annen grunn til denne tendensen kan også være at enslige menn har arbeidet lenger enn enslige kvinner, og derfor har opparbeidet seg full pensjonsopptjening (Midtsundstad 2002a: 109).

I denne studien har jeg dessverre ikke informasjon om pensjonsatferden til ektefellene til seniorene i utvalget. Vi vil derfor ikke ha mulighet til å undersøke dette nærmere. Det vi kan vente å finne er at enslige menn har større sjanse for å ta ut tidligpensjon, enn enslige kvinner.

4.7 Arbeidsstilling

Det er naturlig å tro at heltidsarbeidene seniorer har større sannsynlighet for å ta ut pensjon ved første mulig, for å kunne unne seg mer fritid. Det motsatte vil trolig gjelde for deltidsansatte, hvor de ønsker å jobbe videre, da de gjennom stillingsandelen allerede har mulighet til å tilbringe mye tid med familie, samt dyrke fritidsinteresser. Tankegangen begrunnes av tidligere funn på virkning av tiltak for å redusere arbeidstimer og arbeidsoppgaver. Tendensen er at de som har arbeidet fulltid, og som egentlig kunne fortsatt i full stilling, velger å benytte seg av tilbudet om redusert stilling, i motsetning til de som tiltakene var tilsiktet for (Midtsundstad og Bogen 2011a: 89; Midtsundstad og Bogen 2011b: 84; Midtsundstad, Nielsen og Hermansen 2013: 8). Tendensen kan også skyldes at det er fulltidsarbeidene som først opparbeider seg full pensjonspoengoppptjening, og derfor har mulighet til å gå av tidlig. I denne studien kan vi derfor forvente at seniorer som jobber deltid i større grad vil vente med å pensjonere seg, enn de som jobber fulltid. På bakgrunn av at kvinner jobber mer deltid enn menn, kan vi forvente at fulltidsarbeid har størst effekt for at kvinner går av med tidligpensjon.

4.8 Helse

Bråthen og Bakken (2012) finner at helse er den faktoren som er mest avgjørende for sannsynligheten for å være i jobb, hvor seniorer mellom 61 og 65 år blir mer påvirket av helse enn økonomiske insitamenter, til å ta ut tidligpensjon. For seniorer mellom 66 og 69 år derimot, spiller ikke helse like stor rolle, og likestilles med andre faktorer som ektefelles pensjonsplaner og forhold på arbeidsplassen. Utfordringen ved å sammenligne tidligere funn av betydningen av senioren helse, er at helse kan måles på ulike måter. Bråthen og Bakken (2012) målte dårlig helse ved å se på de som hadde mottatt sykepenger i mer enn til sammen 12 måneder i løpet av de siste fem årene. En alternativ eller supplerende måte å måle helse på er å bruke en variabel for egendefinert helse. Dwyer og Mithcell (1999) undersøkte egendefinert helse hos mannlige seniorer og avdekket i likhet med Bråthen og Bakken (2012), at helsemessige faktorer har mer å si for pensjonsavgang, enn økonomiske insitamenter. Når det kommer til kjønnsforskjeller i helsetilstand, er det kjent at flere kvinner enn menn er sykemeldt, samtidig som at kvinner lever lenger enn menn. Det er gjort mange studier på årsakene til kjønnsforskjellene i helsetilstand, hvor det i hovedsak er tre hypoteser: (1)

«Arbeidsmiljøhypotesen»: At kvinner jobber i belastende yrker, som i helse- og omsorgssektoren som fører til høyere sykefravær. (2) «Dobbeltarbeidshypotesen»: At kvinner arbeider dobbelt opp, både i arbeidslivet og hjemme. (3) At kvinner har dårligere helse enn menn. Ingen av hypotesene kan i midlertidig bekreftes, da det er vanskelig å avdekke årsaksforholdene. I denne studien vil jeg derfor forvente å finne at kvinner har dårligere helse enn menn, samtidig som at det er vanskelig å forklare om dette skyldes arbeid, fritid eller kjønn (Mykletun og Vaage 2012).

I denne studien måler vi helse etter antall sammenhengende ti-dagers sykeperioder som senioren har tatt ut fra 1. juni 2005 til 1. mai 2006. I hvor stor grad denne målingen er valid vil jeg komme tilbake til i metodekapittelet, men jeg forventer å finne tilsvarende resultater i denne studien som de foregående – at de med dårlig helse oftere går av med tidligpensjon. Der er her også interessant å se i hvilken grad god eller dårlig helse har å si for pensjonsavveiningen for menn og kvinner. Spørsmålet er om kvinner har dårligere helsetilstand enn menn, eller om dette har sammenheng med valg av yrke.

4.9 Arbeidsmarkedet

Konjunkturer og arbeidsledighet vil også ha betydning for seniorers yrkesaktivitet. Bråthen og Bakken (2012) har sett på pensjonsutviklingen de siste ti årene, hvor de finner en sammenheng mellom konjunktur og helse. Det viser seg at helse har størst effekt på tidligpensjonering i perioder med lavkonjunktur. Ved høy arbeidsledighet vil presset på arbeiderne øke, hvor senioren er mest utsatt for å få dårligere helse og for å bli permittert. Derfor vil tidligpensjon være en alternativ utgang fra arbeidsmarkedet, i stedet for å bli avskjediget. Dette kan ha sammenheng med fenomenet «discourage worker effect» hvor senioren mister troen på sine arbeidskvalifikasjoner, blir umotivert for fortsatt yrkesaktivitet, og går derfor av med tidligpensjon (Benati 2001; Midtsundstad 2006: 40). Bedrifter bruker også tidligpensjonsordningen som et «overgangstiltak» fra arbeidsmarkedet, i stedet for å permittere eldre arbeidstakere ved lavkonjunktur (Halvorsen 2010a). Her er det interessant å undersøke om arbeidsledighet på bosted har ulik effekt på menn og kvinners sannsynlighet for å være yrkesaktiv.

4.10 Pensjonssystemet, AFP og uførepensjon

Pensjonssystemets utforming kan også påvirke pensjonsatferden. Dahl (2011) finner at jo flere opptjeningsår med pensjonspoeng senioren har, jo større er sannsynligheten for å ta ut tidligpensjon. Han trekker dette i sammenheng med at mange av «sliterne» velger å ta ut tidligpensjon. I denne studien kan vi derfor forvente at de med full opptjening av pensjonspoeng, har lavere sjanse for å være yrkesaktiv, sammenlignet med seniorene som ikke har det. Her vil det være interessant å undersøke om effekten er forskjellig for kvinner og menn.

Når det gjelder forskjeller mellom seniorene som tar ut AFP og uførepensjon, finner flere studier at de to gruppene har klare karakteristikk. Rødseth og Bjørsvik (1994) finner at seniorer som tar ut AFP, oftere har høyere utdanning og inntekt, de har bedre helse og de arbeider oftere i offentlig sektor, sammenlignet med de som tar ut uførepensjon. At AFP-pensjonistene har bedre helse enn uførepensjonistene er ikke så overraskende, da helse er et kriterium for å bli uførepensjonist. Det er heller ikke overraskende at de som tar ut AFP har tendens til å jobbe i offentlig sektor, da alle som jobber i offentlig sektor har krav på dette. Men, at seniorene som tok ut AFP har høyere utdanning og inntekt enn uførepensjonistene, er interessant. Særlig hvis vi linker dette opp til kjønnsforskjellene mellom de som tar ut AFP og uførepensjon. Her er tendensen at kvinner i større grad tar ut uførepensjon, mens menn i større grad tar ut AFP. Spørsmålet er om dette er på grunn av kjønn i seg selv, eller fordi de har ulike forutsetninger i valg av utdanning, og dermed yrke og inntekt? Ut ifra dette kan jeg forvente å se at majoriteten som tok ut uførepensjon vil være kvinner, mens majoriteten av de som tok ut at AFP vil være menn.

Hvis vi antar at det er en tendens til at det er menn som tar ut AFP og kvinner som tar ut uførepensjon, kan vi også trekke et annet kjønnsaspekt på bakgrunn av en studie fra Blekesaune og Øverbye (2001) som har undersøkt hvorfor seniorer tar ut AFP eller uførepensjon. Her finner de at seniorer som tar ut AFP gjør dette for å få mer fritid til å være med venner og familie, mens de som tar ut uførepensjon gjør dette på grunn av dårlig helsetilstand og for stort sprik mellom arbeidskrav og egen arbeidskapasitet. Det kan derfor spekuleres i om menn i større grad enn kvinner går av med pensjon fordi de ønsker mer fritid, og om kvinner går av med pensjon fordi de har dårligere helse enn menn.

Foreliggende forskning munner ut i mine to hypoteser; (H_1) at det er forskjeller i menn og kvinners pensjonsatferd, og (H_2) at betydningen av de ulike bakgrunnsfaktorene har forskjellig effekt på kvinner og menn. I neste kapittel skal vi ta for oss den metodiske tilnærmingen som skal benyttes for å undersøke om hypotesene stemmer.

Kapittel 5

Metode

5.1 Måling, reliabilitet og validitet

Formålet med denne analysen er å undersøke hvilke faktorer som påvirker kvinnelige og mannlige seniorers uttak av tidligpensjon, alderspensjon og uførepensjon, samt å undersøke hvordan disse faktorene påvirker sannsynligheten for å være i jobb. Pensjonsatferd er derfor fenomenet som skal måles. For å måle et empirisk fenomen som pensjonsatferd, må verdier tillegges begrepet slik at resultatene kan tallfestes og belyse teorien. I analysen vil for eksempel respondentenes helse måtte tallfestes for å kunne si noe om i hvor stor grad helse har påvirkning på pensjonsatferd eller ikke. Da helse er en subjektiv variabel er det vanskelig å tillegge begrepet verdier, sammenlignet med direkte målbare variabler som for eksempel alder, kjønn eller inntekt. Vurderingene og avgjørelsene som foretas ved tallfesting og operasjonalisering av variabler vil følgelig være avgjørende for hvor stor grad av kvalitet, eller reliabilitet og validitet, som målingene innebærer. Reliabilitet sier i hvilken grad vi lykkes i å få like resultater med samme måleinstrument ved gjentatte målinger, mens grad av validitet omhandler analysens treffsikkerhet i å måle fenomenet pensjonsatferd (Ringdal 2007: 77-78, 86).

Variablene som omfattes av datainnsamlingen består av deres sanne verdier og målefeil. Målefeil kan både være systematisk og tilfeldig. Ved systematiske målefeil vil dette påvirke reliabiliteten. I denne analysen er dataene hentet ut fra FD-Trygd, hvor det er lite trolig at det skulle finnes målefeil ved koding eller ved innsamling av dataene. Derfor er reliabiliteten, påliteligheten til disse dataene høy, og det vil være liten grad av målefeil. Ved tilfeldige målefeil, vil dette påvirke validiteten til resultatene, som innebærer at variablene ikke måler fenomenet i tilstrekkelig grad, teoretisk sett. Derfor er operasjonaliseringen av variablene avgjørende for i hvilken grad analysen måler det som er tilsiktet (Ringdal 2007: 86-87). Validiteten til operasjonaliseringen av variablene vil diskuteres videre i delkapittel 5.6.

5.2 Valg av metode

5.2.1 Kvantitativ og kvalitativ forskningsmetode

Samfunnsvitenskapelig forskning har to hovedretninger innen metode: kvantitativ og kvalitativ forskningsmetode. Kvantitativ metode benyttes når talldata skal analyseres, og hvor det er tilgjengelig et relativt høyt antall caser. Kvalitativ metode derimot, benyttes oftest ved analyser av tekst som skal beskrive status for et færre antall case (Ringdal 2007: 22). I denne analysen skal påvirkende faktorer for pensjonsatferd undersøkes, hvor både kvalitativ og kvantitative metoder er aktuelle avhengig av hvilken problemstilling som skal besvares. Da jeg ønsker å se på hvilke faktorer som påvirker pensjonsatferden til kvinner og menn, har en kvantitativ tilnærming vært mest aktuell, da denne metoden gjør det mulig å kunne med sikkerhet stadfeste at funnene er signifikante for resten av befolkningen. Som supplement til studien kunne en kvalitativ tilnærming vært benyttet, særlig med tanke på at det i denne studien er fokusert på «harde» og målbare variabler, og ikke meninger og holdninger til pensjonsspørsmålet. Kvalitative metoder kunne belyst holdninger, verdier og preferanser som kunne vært relevante å betrakte i lys av teorier rundt pensjoneringsatferd. Dette er noe som kunne vært undersøkt nærmere i studien, men da oppgavens omfang må begrenses, vil denne vinklingen ikke diskuteres ytterligere.

5.2.2 Regresjonsanalyse

Regresjonsanalyse er en mye brukt kvantitativ metode. Ved regresjon undersøkes hvilke årsaks- og virkningsforhold som eksisterer mellom variabler, hvor fokuset er på en eller flere uavhengige variablers påvirkning på en avhengig variabel. For eksempel; hvordan den uavhengige variabelen «kjønn» virker på den avhengige variabelen «pensjonsatferd». Innenfor regresjonsanalyse finnes det igjen to hovedretninger; minste kvadraters metode (OLS)¹³ og logistisk regresjon. Hvilken av disse to regresjonsmetodene som benyttes bestemmes av hvordan den avhengige variabelen er sammensatt. Dersom den avhengige variabelen er kontinuerlig, det vil si at den består av flere verdier som kan ses i forhold til hverandre, burde OLS benyttes. Her vil en forutsetning være at det er et lineært forhold mellom den avhengige og den uavhengige variabelen. Dette betyr at vi kan finne en linje for den korteste avstanden mellom de observerte og de predikerte verdiene, som med størst

¹³ Ordinary least squares.

sannsynlighet viser sammenhengen mellom den avhengige og de uavhengige variablene. OLS handler derfor om å minimere feilene mellom observerte og predikerte verdier. Den generelle regresjonsligningen er derfor $Y = a + bX$ [5.1], som beskriver den lineære sammenhengen mellom variabel Y og X , hvor a er regresjonskonstanten og b er regresjonskoeffisienten. Dersom den avhengige variabelen ikke er kontinuerlig, derimot, vil forutsetningen om lineær sammenheng brytes, og OLS kan ikke benyttes (Eikemo og Clausen 2012: 115; Ringdal 2007: 361-365). Slik er det i dette tilfellet.

5.2.3 Logistisk og multinomisk logistisk regresjon

Dersom vår avhengige variabel var dikotom, med to kategorier, som for eksempel å gå av med pensjon eller ikke, ville binomisk logistisk regresjon blitt brukt. I binomisk logistisk regresjon blir parameterne beregnet ut ifra maksimum-likelihood-metoden, i stedet for OLS. Maksimum-likelihood-metoden beregner sannsynligheten $P(Y)$ for at senioren $Y_0 =$ «ikke går av med pensjon» eller $Y_1 =$ «går av med pensjon». Verdien av $P(Y)$ varierer mellom 0 og 1, hvor en verdi nær 0 betyr at det er lav sannsynlighet for $Y_1 =$ «å gå av med pensjon» (eller $Y_0 =$ «å ikke gå av med pensjon»), mens en verdi nær 1 betyr at det er høy sannsynlighet for $Y_1 =$ «å gå av med pensjon» (eller $Y_0 =$ «å ikke gå av med pensjon»). Ved beregning av verdier for Y , vil denne til slutt bestå av predikerte verdier som er nærmest de observerte verdiene. Det er dette som kalles for maksimum-likelihood-estimering, som maksimerer sannsynligheten for at avhengig og uavhengige variabler opptrer sammen (Eikemo og Clausen 2012: 115; Field 2009: 265-267; Hamilton 1992: 223).

Logistisk regresjon har tre sentrale begreper: odds, sannsynlighet og logit. Oddsene varierer mellom 0 og 1 som kan illustreres slik: $O = P/(1 - P)$ [5.2], der P er sannsynligheter for at Y skjer ($Y = 1$) og $(1 - P)$ er sannsynligheter for at Y ikke skjer ($Y = 0$). Vi vil kunne få verdier som er større eller mindre enn 0 og 1, som er verdiene Y varierer mellom. Derfor vil vi ved hjelp av den naturlige logaritmen av oddsene, logiten, kunne beregne verdier som er fra minus uendelig til pluss uendelig. Vi får da den logaritmiske funksjonen: $L = \ln [P/(1-P)] = \ln O$ [5.3]. Logiten er den avhengige variabelen, og dermed blir den logistiske regresjonsligningen følgende, hvor β står for parameterne i modellen:

[5.4]

$$L = \ln \left[\frac{P}{(1 - P)} \right] = \ln O = \beta_0 + \beta_1 X_1$$

(Eikemo og Clausen 2012: 115-116).

Da fokuset i analysen er å se hvilke årsaker som bestemmer om man går av med tidligpensjon, alderspensjon eller uførepensjon istedenfor å jobbe, må den avhengige variabelen bygges ut slik at den har flere enn to kategorier. Vi vil derfor bruke multinomisk logistisk regresjon hvor den avhengige variabelen «yrkesstatus» består av kategoriene yrkesaktiv, tidligpensjonist, alderspensjonist og uførepensjonist. I logistisk regresjon beregnes sannsynligheten for at den avhengige variabelen har en bestemt verdi, gitt verdien til de uavhengige variablene. Det vi si sannsynligheten for at senioren tar ut tidligpensjon, alderspensjon eller uførepensjon, i forhold til å være yrkesaktiv. Med andre ord: Sannsynligheten for at senioren tilhører kategori $Y_1 =$ yrkesaktiv, $Y_2 =$ tidligpensjonist, $Y_3 =$ alderspensjonist eller $Y_4 =$ uførepensjonist. Her vil $Y_1 =$ yrkesaktiv være referansekategorien som de andre kategoriene vil sammenlignes mot. Det vil si, at i motsetning til binomisk logistisk regresjon som beregner maksimum sannsynlighet mellom to kategorier, så vil det i multinomisk logistisk regresjon beregnes sannsynligheter for å være tidligpensjonist kontra yrkesaktiv, alderspensjonist kontra yrkesaktiv og uførepensjonist kontra yrkesaktiv. De multinomiske logistiske regresjonsligningene blir derfor som følger, hvor det første siffer som β er markert med betegner hvilken ligning koeffisienten gjelder, mens det andre sifre betegner hvilken variabel koeffisienten gjelder:

[5.5]

$$L_1 = \ln\left(\frac{P(Y = \text{tidligpensjonist})}{P(Y = \text{yrkesaktiv})}\right) = \beta_{10} + \beta_{11}x_1 + \dots + \beta_{1n}x_n$$

$$L_2 = \ln\left(\frac{P(Y = \text{alderspensjonist})}{P(Y = \text{yrkesaktiv})}\right) = \beta_{20} + \beta_{21}x_1 + \dots + \beta_{2n}x_n$$

$$L_3 = \ln\left(\frac{P(Y = \text{uførepensjonist})}{P(Y = \text{yrkesaktiv})}\right) = \beta_{30} + \beta_{31}x_1 + \dots + \beta_{3n}x_n$$

(Eikemo og Clausen 2012: 181-182).

For å kunne si noe om hvor godt den predikerte modellen passer de observerte verdiene måler vi dette ved bruk av log-likelihood. Formelen for å måle log-likelihood er følgende:

[5.6]

$$\log - \text{likelihood} = \sum_{i=1}^N [Y_i \ln(P(Y_i)) + (1 - Y_i) \ln(1 - P(Y_i))]$$

(Field 2009: 267).

Log-likelihood sier oss hvor mye uforklart varians som modellen ikke kan forklare. I analysen vil vi undersøke hvor mye varians i pensjonsatferden de ulike bakgrunnsfaktorene kan forklare. Med andre ord vil vi korrigere, eller legge til, de ulike bakgrunnsfaktorene stegvis. Etter hvert som nye bakgrunnsvariabler korrigeres for, vil endringen i log likelihood måle hvor mye uforklart varians som modellen ikke forklarer. Det vil si, jo lavere log likelihood er, jo mer varians i pensjonsatferden forklarer modellen, og jo bedre er modellen.

Vi vil forvente at log-likelihood synker for hver modell, da korrigerings for flere bakgrunnsvariabler, vil forklare mer av variansen i pensjonsatferden.

Selv om vi ser at log-likelihood-verdien synker, må vi også undersøke om endringen i log-likelihood er signifikant fra den ene modellen til den andre. Dersom modellen er signifikant, vil vi kunne generalisere resultatene for utvalget til hele populasjonen. I analysen vil resultatene være gyldig med 99 %, 95 % eller 90 % sannsynlighet avhengig av hvilken grad resultatene er signifikante. Det vil si, at det er 99 %, 95 % eller 90 % sannsynlighet for at resultatene er generaliserbare for Norges befolkning (Ringdal 2007: 238-239). Dette beregner vi ved hjelp av kjikvadratfordelingen, på følgende måte:

[5.7]

$$x^2 = 2[LL(\text{ny modell}) - LL(\text{basemodell})]$$

(Field 2009: 268).

Her vil $LL(\text{basemodell})$ være den første modellen som $LL(\text{ny modell})$ med flere nye variabler testes opp mot. Her vil for eksempel $LL(\text{basemodell})$ være den første modellen hvor kun kjønn blir testet, hvor $LL(\text{ny modell})$ er den neste modellen hvor variabelen for alder blir inkludert. Endringen i log-likelihood multiplisert med 2 (som er kjikvadratfordelingen) vil gi oss kjikvadratet (x^2). Dersom denne er signifikant, betyr det at endringen i log-likelihood fra den første til den andre modellen, er gyldig. Det vil si, at modellen som inkluderer variabelen for alder, forklarer mer av variansen i pensjonsatferden, enn modellen som kun inkluderer

kjønn som forklaringsvariabel, hvor disse funnene kan generaliseres (Field 2009: 268). For nærmere beskrivelse av utregning av signifikanstestene henvises det til appendiks IV.

Som nevnt må den multinomiske logistiske modellen tilfredsstillende vise forutsetninger. Henviser her til appendiks VI hvor modellens forutsetninger blir drøftet. For å gjennomføre analysen vil statistikkprogrammet STATA benyttes til å kjøre analysene, hvor programmet SPSS brukes til å kode variablene, samt illustrere samspills-plottene.

5.3 Datamateriale

Datasettet som er brukt i analysen er bestilt fra NSD, hvor dataene er trukket ut fra FD-Trygd. Databasen inneholder forløpsinformasjon for enkeltindividers bevegelser mellom ulike pensjons- og trygdeordninger, samt demografiske opplysninger og sysselsettings- og utdanningsfakta, som gir et helhetlig bilde av enkeltindividenes bevegelse mellom ulike faser i livet. Dataene er samlet fra flere instanser, hvor dataene som er trygderelaterte er hentet via NAV, demografi- og utdanningsopplysninger er hentet via Statistisk sentralbyrå (SSB) og inntektsopplysninger er hentet via Skattedirektoratet. For at forløpsdatabasen skal brukes til forskningsformål tilrettelegger SSB dataene fra de ulike registrene (NSD 2012).

Datautlevering fra SSB krever godkjenning fra ulike instanser, noe som er tidsomfattende og kostbart. Derfor har de åpnet for muligheten til å bestille data til formål som mindre forskningsprosjekter, som denne studien er. Derfor er datasettet bestilt fra et 20-prosentsutvalg trukket fra trygdedatabasen med anonymiserte registerdata. Populasjonen i 20-prosentsutvalget består av et tilfeldig tversnittuttak fra FD-Trygd som består av alle som er registret som bosatte i Norge siden 1. januar 1992. Utvalget vil til enhver tid bestå av 20 prosent av Norges populasjon, da det årlig oppdateres for naturlig frafall ved døde og utvandrede med de som er født og innvandret. 20-prosentsutvalget kan derfor brukes til å generalisere resultater for hele Norges befolkning, og det er derfor datasettet for denne studien er blitt bestilt fra FD-Trygd (NSD 2012).

Databestillingen som ble utlevert fra NSD består av 15 415 sysselsatte per 1. juni 2006, hvor status for yrkesaktivitet og pensjonsuttak er registrert per 1. juni 2007, 1. juni 2008, 1. juni 2009 og 1. juni 2010. Illustrasjon av datamaterialets struktur vises i figur 5.3.1.

Figur 5.3.1

Tidslinje for bakgrunnsperiode, uttrekkstidspunkt og måletidspunkt for datasett.

| 1. januar 1992 | 1. juni 2006 | 1. juni 2007 | 1. juni 2008 | 1. juni 2009 | 1. juni 2010 |
|---|---|--|--|--|--|
| Bakgrunnsperiode Historikk danner variabler som demografi, yrkesbakgrunn, pensjonsopptjening etc. | Uttrekkstidspunkt Alle yrkesaktive seniorer fra 45 til 70 år tilfeldig trukket. | Måletidspunkt Status yrkesaktiv/tidligp/ aldersp./uførep. | Måletidspunkt Status yrkesaktiv/tidligp/ aldersp./uførep. | Måletidspunkt Status yrkesaktiv/tidligp/ aldersp./uførep. | Måletidspunkt Status yrkesaktiv, tidligpensjonist, alderspensjonist eller uførepensjonist. |

I analysen er måletidspunktet for status per 1. juni 2010 benyttet, for å få med størst andel av tidligpensjonistene, alderspensjonistene og uførepensjonistene. Variablene som ble bestilt besto i hovedsak av demografiske variabler, helsetilstand, utdanningsinformasjon, og opplysninger om yrke og inntekt.

Strengt anonymiseringshensyn ligger til grunn for å unngå at enkeltindivider kan gjenkjennes. NSD leverer derfor ikke data fra hele 20-prosentutvalget, men et tilfeldig uttrekk på 10 prosent av 20-prosentutvalget. Av samme grunn gjøres en variabelaggregering ved hver utlevering, hvor kun de mest nødvendige opplysningene blir utlevert. Denne ordningen startet i april 2012, og er dermed inne i en prøveperiode, som medfører at databestillingen som er blitt gjort i denne studien er blant de 20-30 første leveringene (NSD 2012). Derfor vil de tilbakemeldingene og erfaringene som står igjen etter denne databestillingen være med på å påvirke utforming av utvalgsriter fremover, slik at uttakene kan tilpasses formålet med studiene i enda større grad. Da denne bestillingen er en av de første som er gjennomført, har dette bydd på noen utfordringer, da utvalget ble mindre enn foretrukket, og verdiaggregeringen førte til at visse variabler måtte utelates. Dette har gitt noen svakheter ved datasettet som jeg nå vil diskutere nærmere.

5.4 Svakheter ved datasettet

Selv om datasettet kan generaliseres til hele befolkningen, har det dessverre noen svakheter. Siden datasettet består av et tilfeldig uttrekk på 10 prosent av 20-prosentutvalget til FD-Trygd, førte dette til at antallet som var tidligpensjonister, alderspensjonister og uførepensjonister i uttrekket, var mindre enn det som hadde vært optimalt. For å begrense problemet med at færre caser i datasettet hadde status som tidligpensjonist, alderspensjonist eller uførepensjonist, har dataene blitt trukket ut for flere årsganger fra 1. juni 2006 til 1. juni 2010. På denne måten får vi med alle som har hatt endring i yrkesstatus fra 2006 til 2010,

samt at vi får med de uavhengige variablene som ikke var oppdatert i 2010 (for eksempel yrkesinntekt som er målt per 2007)¹⁴.

En annen mulig svakhet ved datasettet er verdiaggregeringen som ble gjort ved bestilling av variabler. Ved første variabelbestilling ble det bestilt langt flere variabler enn det som til slutt ble utlevert. Dette gjaldt flere opplysninger om formue, familieforhold og helsetilstand, som kunne vært interessant å inkludere i analysen. På grunn av en verdiaggregering, hvor variablene måtte veies opp mot hverandre, kunne ikke samtlige variabler utleveres. For å gjøre denne prosessen så smidig som mulig, ble de inkluderte variablene valgt på bakgrunn av tidligere forskning og forskningsmessig relevans. Tapet av de resterende variablene vil derfor ikke by på store utfordringer videre.

Forløpsdatabasen inneholder som nevnt opplysninger om enkeltindividers pensjons- og trygdebevegelser, demografi- og utdanningsopplysninger og fakta om inntekt og formue. Disse opplysningene om enkeltindividene kan sies å være objektive, «harde» mål. Derfor er det i uttrekket også kun brukt objektive uavhengige variabler i analysen til å forklare pensjonsatferd. Subjektive mål, som holdninger, tanker og meninger om egen arbeidsevne og pensjonsavgang, har også innvirkning på pensjonsatferden. Informasjon om «myke» data er i midlertidig ikke tilgjengelige for denne studien, noe som kan ses på som en svakhet. Av denne grunn har også fokuset på denne forklaringsdelen vært minimert. Oppgaven vil derfor sentrere rundt de objektive forklaringsfaktorene som kan kartlegge kjønnsforskjellene i pensjonsatferden.

5.5 Den avhengige variabelen

Den avhengige variabelen «yrkesstatus» er på nominalnivå med fire kategorier: $Y_1 =$ yrkesaktiv¹⁵, $Y_2 =$ tidligpensjonist¹⁶, $Y_3 =$ alderspensjonist og $Y_4 =$ uførepensjonist. Variabelen er kodet på følgende måte å kunne se variasjonen i avveiningen for å være tidligpensjonist kontra yrkesaktiv, alderspensjonist kontra yrkesaktiv og uførepensjonist kontra yrkesaktiv. Alle statusene er målt per 1. juni 2010 som er den siste tilgjengelige utleveringen fra NSD.

¹⁴ Det ville vært interessant å gjøre analyser for endringer i datasettet ved hvert måletidspunkt. Med andre ord, å måle effekt per 1. juni 2007, 1. juni 2008 og 1. juni 2009. Dessverre viste det seg at utvalget ved de tidligste måletidspunktene besto av få pensjonister i hver statuskategori, og derfor kunne ikke dette gjennomføres.

¹⁵ Yrkesaktiv betegnes for seniorer som arbeider mer enn 0 timer i uken.

¹⁶ I kategorien for tidligpensjonistene inngår alle som har tatt ut offentlig- og privat AFP. For å unngå at modellen blir for kompleks, har jeg ikke valgt å skille mellom offentlig og privat AFP.

Her vil alle som er gått av med tidligpensjon, alderspensjon og uførepensjon fra 1. juni 2006 være inkludert. Frekvensfordeling, etter filtrering av utvandrede og avdøde (se appendiks I) er som følger:

Tabell 5.5.1

Frekvens- og prosentfordeling for avhengig variabel «yrkesstatus» pr. 1. juni 2010, hvor n er antall caser.

| Yrkesstatus | Frekvens | Prosent |
|------------------|----------|---------|
| Yrkesaktiv | 12211 | 80,0 |
| Tidligpensjonist | 741 | 4,9 |
| Alderspensjonist | 1109 | 7,3 |
| Uførepensjonist | 1212 | 7,9 |
| n | 15275 | 100,0 |
| Mangler | 2 | |
| n | 15273 | |

Av frekvensfordelingen for den avhengige variabelen «yrkesstatus» i tabell 5.5.1 ovenfor, er 80,0 % i utvalget, det vil si seniorer i alderen 45 til 70 år som var i jobb per 1. juni 2006 og fortsatte er yrkesaktive fire år senere. De resterende i utvalget har tatt ut pensjon¹⁷ hvor 4,9 % har tatt ut tidligpensjon, 7,3 % har gått av med alderspensjon og 7,9 % har blitt uførepensjonister. Av det totale utvalget på 15 275, mangler verdier for to av casene (seniorene). Endelig utvalg består derfor av 15 273 seniorer.

5.6 Operasjonalisering av analysemodellenes variabler

For å undersøke hvilke faktorer som har betydning for pensjonsatferd må analysemodellen operasjonaliseres. For det første innebærer dette å kode variablene om, slik at de viser den informasjonen vi er ute etter, og at validiteten ivaretas, slik at de empiriske funnene fra analysen, kan kobles opp mot de ulike teoriene. Oversikt over variabelkodingene finnes i tabell (2) i appendiks II. For det andre innebærer operasjonaliseringen å bestemme rekkefølgen for når variablene skal inkluderes i analysen, og hvilke variabler som kan settes

¹⁷ Med pensjon innebærer alle som tok ut mellom 17 til 100 prosent grad av tidligpensjon, alderspensjon eller uførepensjon. Det vil si, alle som tok ut pensjon, uavhengig av uttaksgrad, antas for å regnes som fullverdige pensjonister. Dette er på grunnlag av at gradert uttak ikke vil være et fokus i analysen, og at fordelingene har vært sparsommelige, hvor kun et par respondenter har tatt ut gradert pensjon for hver grad, kontra majoriteten som tok ut 100 prosent. Gradert pensjon følges derfor ikke opp videre.

sammen i den enkelte modell. I denne analysen vil ni modeller med variabler inkluderes i analysen, trinn for trinn. Disse vil nå presenteres.

Modell 1: Kjønn

Av faktorene som kan påvirke pensjonsatferden vil vi starte analysen med å teste for variabelen kjønn, i modell 1. Grunnen til at variabelen kjønn settes alene i sin egen modell, er for å kunne undersøke hypotesen om det finnes forskjeller i pensjonsatferden mellom kvinner og menn, og se om fordelingene i den følgende bivariate analysen består slik som forventet.

Modell 2: Alder

I modell 2 vil variabelen for seniorennes alder per 1. juni 2010 inkluderes i modellen, hvor aldersspennet er fra 49 til 74 år. Aldersvariabelen vil brukes som en kontinuerlig variabel, da andre kategoriseringer viste seg å være mindre hensiktsmessige.

Modell 3: Bosted

I modell 3 vil bostedsregion og bostedstetthet inkluderes for å undersøke om disse endrer pensjonsatferden til kvinner og menn. FD-Trygd besitter en rekke variabler tilknyttet bostedsopplysninger, hvor både bostedsregion, sentralitet i boligstrøk, sentralitetsnivå til kommune og nærings sammensetning i kommune ble testet. Videre i analysen har vi valgt å bruke variabelen for «bostedsregion» som plasserer seniorenne i utvalget i åtte regioner i Norge. I tillegg vil vi teste for «bostedssentralitet» som gir oss informasjon om senioren kommer fra et tettbygd eller spredtbygd strøk.

Modell 4: Utdanning

I modell 4 vil vi inkludere variabelen for antall år utdanning i analysen. Utdanningsvariabelen viser det høyeste antall år med utdanning som seniorenne har. Variabelen som er utlevert er kodet på ordinalnivå slik at grunnskole, videregående, lavere universitets-grad og høyere universitets-grad er kategoriene. Her kunne også en kontinuerlig utdanningsvariabel med antall år utdanning vært aktuelt å teste, men en slik variabel var ikke å oppdrive.

Modell 5: Yrke og sektor

I modell 5 legger vi til variabler for yrke og sektor. Vi kan dermed undersøke hvordan yrkesrelaterte variabler har påvirkning for menn og kvinners pensjonsatferd. Yrkesvariabelen som er brukt er målt via NACE-kodeverket, som er gruppert i 12 kategorier etter hvilken yrkessektor hver enkelt arbeider i. Denne variabelen er mye brukt i tidligere forskning for å se på sammenheng mellom yrke og pensjonsatferd. Derfor er dette et svært validt mål, som også kan sammenlignes opp mot tidligere studier. Variabelen som skal måle om det er forskjell i pensjonsavveiningen for de som jobber i privat og offentlig sektor, kan derimot mistolkes. Ved datautleveringen fikk jeg ikke en variabel som direkte måler dette, men som måler om senioren jobber i offentlig forvaltning eller ikke. Variabelen kan derfor måle effekten mellom offentlig og privat sektor til en viss grad, men må tolkes med varsomhet.

Modell 6: Inntekt

I modell 6 vil variabelen for lønnsinntekt inkluderes i analysen for å se i hvor stor grad dette påvirker pensjonsavveiningen. For å måle senioren's inntekt, er dette målt med en variabel for lønnsinntekt etter skatt. Variabelen for lønn ble gitt i kvartiler som er kodet om, se appendiks II. Lønnsvariabelen er målt per 2007, hvor vi antar at inntektsfordelingen i utvalget er rimelig lik i 2007 og 2010. For denne variabelen manglet det 82 besvarelser, hvor denne gruppen ble kodet om til «ikke registrert» i den bivariate analysen, og er blitt filtrert bort i den endelige modellen. I datasettet ble det i tillegg til lønnsvariabelen, utlevert en variabel for pensjonsgivende inntekt. I testkjøringene mistet denne variabelen sin forklaringskraft på grunn av lønnsvariabelen, og er derfor ikke tatt med videre i analysen. For å måle inntekten til senioren kunne vi beregne dette på flere måter, ved å bruke brutto lønnsinntekt, eller inntekt med andre inntektskilder. I verdiaggregeringen måtte en av målingene velges, hvor netto inntekt ble valgt, da det er denne verdien som er reel i forhold til avveiningen for å bli værende i arbeid eller gå av med pensjon.

Modell 7: Familie og fritid

I modell 7, vil variabler som er tilknyttet familie¹⁸ og fritid inkluderes. Den første variabelen er sivilstatus som er gitt med tre verdier: gift, ugift og skilt/enke(mann). Denne variabelen var det eneste som kunne bestilles på dette området. Variabelen mangler derfor informasjon om

¹⁸ I tillegg til sivilstatus, kunne andre familie-relaterte bakgrunnsvariabler blitt inkludert, som antall barnebarn under 12 år eller om senioren hadde foreldre i live. Bråthen og Bakken (2012) finner derimot ingen effekt av disse bakgrunnsfaktorene på pensjonstidspunktet. På bakgrunn av dette og variabelaggregeringen ved databestilling, vil ikke disse forklaringsfaktorene inkluderes i denne studien.

seniorene kan betegnes som enslig, da ugifte både kan ha kjæreste eller samboer. Av de tre alternativene kan både ugifte og skilte/enke(menn) ses på som mest «enslig», men det burde vises forsiktighet i å konstatere funn for dette da vi ikke med sikkerhet vet om seniorene per definisjon er enslige. I tillegg til opplysninger om seniores sivilstatus, ville det vært optimalt med informasjon om seniores ektefelle. Dessverre var ikke opplysninger tilknyttet dette å oppdrive. Den andre variabelen som inkluderes i modell 7 er arbeidsstillingsandel, som indirekte kan fortelle oss noe om grad av seniores tilgang til fritid. Stillingsandelen til seniorene er målt etter antall gjennomsnittlig arbeidstimer i uken. Variabelen ble levert som en kontinuerlig variabel, men er her kodet om til et dummysett¹⁹, for å kunne undersøke variasjonene mellom de som jobber heltid og deltid. Andre kodinger med flere kategorier ble også forsøkt i testfasen, men disse viste seg ikke å være hensiktsmessige.

Modell 8: Helse- og arbeidsmessige forutsetninger

I modell 8 inkluderes variabler som er tilknyttet seniores helse- og arbeidsmessige forutsetninger. Grad av seniores helse, er en variabel som er utfordrende å operasjonalisere, da helse er vanskelig å måle. I datasettet er helse målt i antallet påbegynte 10-dagers sykeperioder i perioden 1. juni 2005 til 31. mai 2006. Dette er derfor en objektiv måling av helsetilstand, hvor verken grad av sykdom eller individets oppfattelse av egen helse er med i målingen. Dersom dette hadde vært tilgjengelig ville dette vært optimalt. Likevel vil antallet 10-dagers sykeperioder som er tatt ut, gi en god pekepinn på helsetilstand. 10-dagers sykeperioder er relativt lange perioder, derfor vil alle som har tatt ut dette beregnes for å ha dårligere helse enn de som ikke tok ut noen sykedager. Helse-variabelen ble kodet på ulike måter i testkjøringene, hvor alle som tok ut sykedager er kodet til å ha dårlig helse, og hvor alle som ikke tok ut sykedager er kodet i kategorien god helse, var det mest hensiktsmessige. Da helse er vanskelig å måle, kan dette ha konsekvens for validiteten da ulik måling av dette kan føre til sprikende resultater fra tidligere forskning. Derfor har jeg målt dette etter sykefraværet, på tilsvarende måte som tidligere studier (se Bråthen og Bakken: 2012). I tillegg til variabelen for helse er arbeidsledighet i kommune tatt med i modellen. Denne ble gitt i kvintiler, hvor kommunene i Norge er passert inn i hvert sitt kvintil etter grad av arbeidsledighet. Under testkjøringene ble variabelen kodet på en rekke måter for å se hvilke varianser som fantes i datasettet. Til slutt endte jeg opp med å kode variabelen til et

¹⁹ Dummysett er type operasjonalisering av en variabels kategorier, hvor hver kategori måles opp imot en referansekategori.

dummysett med kategorier fra lav til middels til høy ledighet i kommunene. Arbeidsledighet er en objektiv variabel som derfor sikrer høy validitet.

Modell 9: Pensjonssystem

Til slutt i modell 9, vil vi teste i hvor stor grad pensjonssystemet har påvirkning for pensjonsatferden til kvinner og menn. Her vil variabelen for pensjonspoengopptjening inkluderes. Denne variabelen var opprinnelig kontinuerlig, men ble etter flere testkjøringer med ulike dummyinndelinger, til slutt dummykodet til to kategorier. Variabelen viser derfor om senioren har full pensjonspoengopptjening (40 år) eller ikke, til å motta tilleggspensjon. I denne modellen ville det vært hensiktsmessig å inkludere en variabel med opplysninger om senioren tilgang til å ta ut AFP i offentlig og privat sektor. For å kunne inkludere en variabel for dette måtte en del bakgrunnskunnskap om senioren foreligge, som for eksempel opptjeningstid innenfor yrke, som dessverre ikke var tilgjengelig for dette utvalget.

5.7 Bivariat analyse

I dette avsnittet presenteres resultatene fra den bivariante analysen. Her betraktes sammenhengen mellom pensjonsatferd og utvalgte uavhengige variabler for utvalget²⁰ – hver for seg. Senere skal vi i regresjonsanalysen se mer nyansert på disse sammenhengene. Det er ikke gitt at sammenhengene fra de bivariante analysene består når vi korrigerer for andre variabler. Her vil jeg hovedsakelig kommentere resultatene deskriptivt, hvor tolkning, diskusjon og teoretiske referanser kommer senere. Bivariat sammenheng mellom kjønnsvariabelen og «yrkesstatus» kommer frem i tabell 5.7.1. Oversikt over øvrige bivariante sammenhenger finnes i appendiks III, tabell (3) til og med tabell (14).

²⁰ Utvalget i datasettet består av seniorer mellom 49 til 74 år per 1. juni 2010. I den bivariante analysen har jeg valgt å trekke ut alle under 55 år, slik at vi til en viss grad kan tolke tallene uten at alder har en vesentlig effekt på fordelingene. I regresjonsanalysen, hvor aldersvariabelen blir korrigert for, vil derfor hele utvalget med alle mellom 49 til 74 år være inkludert.

Tabell 5.7.1

Bivariat sammenheng mellom kjønn og yrkesstatus per 1. juni 2010. Fremstilt i prosenttall, hvor n er antall caser.

| Kjønn | Yrkesaktiv | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon | Total | n |
|--------|------------|---------------|---------------|--------------|-------|-------|
| Mann | 81,4 | 5,8 | 7,1 | 5,7 | 100,0 | 7003 |
| Kvinne | 78,4 | 3,9 | 7,4 | 10,3 | 100,0 | 7470 |
| Total | 80,0 | 4,9 | 7,3 | 7,9 | 100,0 | - |
| n | 12211 | 741 | 119 | 1212 | - | 15273 |

I tabell 5.7.1 ovenfor ser vi bivariat sammenhengen mellom kjønn og «yrkesstatus» angitt i prosent. Vi ser her at fordelingene er forskjellig for kjønnene. Blant mennene var 81,4 % yrkesaktive mot kun 78,4 % av kvinnene. Av tidligpensjonerte menn hadde 5,8 % tatt ut dette mot bare 3,9 % av kvinnene. Av alderspensjon hadde henholdsvis 7,1 og 7,4 % av mennene og kvinnene tatt ut dette. Til slutt ser vi at blant mennene hadde 5,7 % gått av med uførepensjon, mot hele 10,3 % av kvinnene. I regresjonsanalysen vil det være interessant å undersøke om disse tendensene fortsatt foreligger, eller om det er andre spuriøse effekter som forklarer forskjellen mellom menn og kvinners pensjonsatferd.

Den bivariante analysen av andre demografiske variabler som alder, bosted og boligstrøk viser at det er ulike fordelinger for ulik pensjonsatferd. Andelen yrkesaktive faller som ventet med økt alder, mens andelen alderspensjonister øker. Her øker også andelen tidligpensjonister og uførepensjonister med alderen. Når det gjelder bosted har alle regioner størst andel av yrkesaktive på mellom 70 og 80 %. Andelen tidligpensjonister ligger på rundt 5 %, andelen alderspensjonister er cirka 7 % og andelen uførepensjonister varierer mellom 6 til 12 %. Når det kommer til boligstrøk er fordelingene i spredtbygde og tettbygde strøk tilnærmet like. Forskjeller er at spredtbygde strøk har 78,7 % yrkesaktive og 9,1 % uførepensjonister, mens tettbygde strøk har 80,3 % yrkesaktive og kun 7,6 % uførepensjonister. Andelen som ikke har oppgitt bostedstilknytning, vil som nevnt i operasjonaliseringen, utelates av metodiske hensyn. Senere i analysen skal vi undersøke om yrkesaktivitet har sammenheng med boligstrøk, eller om det er andre årsaker som spiller inn.

Den bivariante fordelingen for utvalget av antall år utdanning viser at det er positiv sammenheng mellom utdanningsnivå og andel yrkesaktive. Her vil andelen som ikke har fullført utdanning/ikke oppgitt utelates av analysen, av metodiske hensyn. Senere i regresjonsanalysen vil det være interessant om utdanning fortsatt fører til større sannsynlighet for yrkesaktivitet, eller om det er andre spuriøse faktorer som spiller inn.

Den bivariante analysen av yrkesrelaterte variabler viser at yrker innen forretningsmessige tjenester og offentlig administrasjon, forsvar og sosial forskning har høyest andel yrkesaktive. Innen finansierings- og forsikringsvirksomhet er andelen som går av med tidligpensjon svært høy på hele 8,9 %. I primærnæringen og personlig tjenesteyting er det høy andel alderspensjonister på henholdsvis 15,4 og 12,4 %. Her er det også en høy andel uførepensjonister, i tillegg til at yrker innen helse- og sosialtjenester, samt hotell- og restaurantvirksomhet har en høy andel uførepensjonister. Når det kommer til den bivariante fordelingen av variabelen for sektortilhørighet, viser det seg at det ikke er store forskjeller i pensjonsfordelingen mellom de som jobber i offentlig forvaltning og de som ikke gjør det. Fordelingen etter inntekt gir derimot noen tendenser. Det er en positiv sammenheng mellom lønnsinntekt og andel yrkesaktive, og en negativ sammenheng med andel tidlig-, alders- og uførepensjonister. Ut ifra den bivariante fordelingen forventer vi at både yrke og inntekt har påvirkning for sannsynligheten for å være yrkesaktiv. I regresjonsanalysen skal vi undersøke dette nærmere.

Når det kommer til variabler tilknyttet familie og fritid er det også her noen forskjeller i pensjonsfordelingen. Seniorer som er gift utgjør størst andel av de yrkesaktive. Den samme tendensen er også blant tidligpensjonistene. Blant alderspensjonistene og uførepensjonistene derimot, er høyest andel skilt eller enke(menn). I regresjonsanalysen vil det være interessant å undersøke om effekten av sivilstatus er ulik for kvinner og menn. Pensjonsfordeling etter grad av fritid, målt etter antall arbeidstimer i uken, viser at majoriteten av heltidsarbeidende er yrkesaktive, hvor kun marginale andeler er tidligpensjonister, alderspensjonister eller uførepensjonister. Av de som jobber deltid har større andel gått av med tidligpensjon, alderspensjon eller uførepensjon. Andelen i utvalget som ikke har oppgitt arbeidstid, er kun halvparten yrkesaktive, hvor resterende har tatt ut pensjon. I analysen forventer vi derfor at de som arbeider heltid har større sannsynlighet for å være yrkesaktiv, enn de som arbeider deltid og de som ikke har oppgitt arbeidsstilling.

Fordelingen av uttak av sykedager og yrkesstatus viser at seniorer som tok ut sykedager består av færre yrkesaktive, enn de som ikke tok ut sykedager. Av tidligpensjonistene tok marginalt høyere andel ut sykedager, mens det motsatte gjelder for alderspensjonistene. Av uførepensjonistene har majoriteten tatt ut sykedager. I regresjonsanalysen kan vi derfor forvente at de som tok ut sykedager har lavere sannsynlighet for å være yrkesaktiv. Av

fordelingen etter arbeidsledighet i kommune, er det få tendenser som skiller seg ut. Om det finnes flere variasjoner, og om arbeidsledighet har innvirkning på pensjonsatferden, får vi bedre svar på i regresjonsanalysen.

Til slutt er kun halvparten av senioren som har full pensjonspoengopptjening fortsatt yrkesaktive, sammenlignet med senioren som ikke har full opptjening. Majoriteten av de med full opptjening har tatt ut pensjon, mens kun et fåtall av de uten full opptjening har gjort det samme. Av uførepensjonistene er ikke forskjellene så markante, hvor en større andel av de uten full opptjening er uførepensjonist.

Vi har nå studert de bivarierte sammenhengene som finnes i datasettet. I neste kapittel skal vi undersøke om sammenhengene fortsatt foreligger etter at vi kontrollerer for andre bakgrunnsfaktorer i den logistiske multinomiske regresjonsanalysen. Med andre ord: Vi skal undersøke om kjønnsforskjeller i pensjonsatferden består ved korrigerer av andre bakgrunnsfaktorer, samt hvordan ulike faktorer påvirker menn og kvinners pensjonsatferd forskjellig.

Kapittel 6

Resultater og analyse

I dette kapittelet presenteres resultater fra den multinomiske logistiske regresjonsanalysen. I teorikapittelet så vi at teoriene som forklarer pensjonsatferd, legger ulike bakgrunnsvariabler til grunn for hvilken betydning de har for menn og kvinners pensjonsavveining. Pensjonsatferd er derfor et komplekst fenomen, hvor samtlige teorier kan forklare visse adferds-mekanismer. Vi vil derfor analysere effektene av variablene relatert til de teoretiske perspektivene, hvor oppsettet av modellene er lagt i følgende rekkefølge, etter teoretiske hensyn. I første del av analysen presenteres effekten av de ulike variablene, korrigert for hverandre (multivariat analyse). Her vil analysens første hypotese - at det foreligger kjønnsforskjeller, selv etter at vi har korrigert for andre variabler - testes. I andre del av analysen introduseres samspillsledd, for å se hvordan effekter av bakgrunnsvariabler er betinget av kjønn. Her vil andre hypotese - at bakgrunnsfaktorer har ulik påvirkning på menn og kvinners pensjonsatferd - testes.

6.1 Hvilke faktorer påvirker pensjonsatferden til kvinner og menn?

Vi skal først undersøke vår første hypotese for *hvilke* faktorer som påvirker pensjonsatferden til kvinner og menn, samt om kjønnsforskjeller består når vi korrigerer for andre variabler av betydning for pensjonsatferd. Resultatene fra den multinomiske regresjonen legges frem i tabell 6.1.1. Her illustreres de åtte²¹ modellene, som legges til i analysen steg for steg, etter hvert som variablene inkluderes. På tross av den komplekse fremstillingen, er denne tilnærmingen valgt av hensyn til tolkbarhet av endringen i variabelen for kjønn, da dette er hovedfokuset i analysen. For utfyllende tabeller med standardfeil, oddsratio og odds henvises det til tabell (20) i appendiks V. For nærmere beskrivelse av utregning av signifikans henvises

²¹ Kun åtte av ni modeller er illustrert, da modell 9 ikke gav signifikant forbedring for den totale modellen. Jeg kommer tilbake til dette senere i analysen.

Tabell 6.1.1

Resultat av multinomial logistisk regresjon. Sammenligninger for valget som var riksdeputert per 1. juni 2016, til å være riksdeputert kontra å ha tatt tidligpensjon, alderspensjon og utdanning per 1. juni 2010. Avhengig variabel "Riksstatus" hvor kategori 1 = riksdeputert (referansekategori), 2 = tidligpensjon, 3 = alderspensjon og 4 = utdanning. Med standardiserte koeffisienter (B) og (og likelihood (-2LL)). Referanseskattegrupper: mann, Oslo og Akershus, spredningstak, vs. begrensetstak, utvinning og tobakstak, ikke ansatt offentlig forvaltning, høy inntekt (335 000 kr - 437 000 kr), gift, bodelig, god løstak, høy arbeidsledighet i helsekommune.

| Variabelkategori | Variabel | Modell 1: Kvinne | | | | Modell 2: Alder | | | | Modell 3: Bosted | | | | Modell 4: Utanning | | | | Modell 5: Virke og sektor | | | | Modell 6: Inntekt | | | | Modell 7: Familie og trind | | | | Modell 8: Helse og arbeidsledighet | | | |
|-------------------|---|------------------|-----------|---------------|--------------|-----------------|-------------|---------------|-----------|------------------|-----------|---------------|----------|--------------------|-----------|---------------|-----------|---------------------------|----------|---------------|-----------|-------------------|-----------|---------------|----------|----------------------------|-----------|---------------|-----------|------------------------------------|----------|---------------|--|
| | | Tidligpensjon | | Alderspensjon | | Tidligpensjon | | Alderspensjon | | Tidligpensjon | | Alderspensjon | | Tidligpensjon | | Alderspensjon | | Tidligpensjon | | Alderspensjon | | Tidligpensjon | | Alderspensjon | | Tidligpensjon | | Alderspensjon | | Tidligpensjon | | Alderspensjon | |
| | | B | SE | B | SE | B | SE | B | SE | B | SE | B | SE | B | SE | B | SE | B | SE | B | SE | B | SE | B | SE | B | SE | B | SE | B | SE | | |
| Kjøn | Kvinne | -0,354*** | 0,079 | 0,653*** | -0,283** | 0,068 | 0,666*** | -0,281** | 0,075 | 3,470*** | 0,167*** | 0,555*** | 0,160*** | 0,554*** | 0,160*** | 0,554*** | 0,160*** | 0,554*** | 0,160*** | 0,554*** | 0,160*** | 0,554*** | 0,160*** | 0,554*** | 0,160*** | 0,554*** | 0,160*** | 0,554*** | 0,160*** | 0,554*** | 0,160*** | | |
| Bostedregion | Allder amall år | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Hedmark og Oppland | 0,353* | 0,337 | 0,440** | 0,320 | 0,233 | 0,320 | 0,233 | 0,320 | 0,233 | 0,320 | 0,233 | 0,320 | 0,233 | 0,320 | 0,233 | 0,320 | 0,233 | 0,320 | 0,233 | 0,320 | 0,233 | 0,320 | 0,233 | 0,320 | 0,233 | 0,320 | 0,233 | 0,320 | 0,233 | | | |
| | Sør-Østlandet | 0,232 | 0,227 | 0,388*** | 0,191 | 0,264 | 0,296** | 0,119 | 0,187 | 0,275** | 0,039 | 0,061 | 0,133 | -0,023 | -0,050 | 0,128 | -0,026 | 0,072 | 0,181 | | | | | | | | | | | | | | |
| | Agder og Rogaland | -0,022 | 0,104 | 0,291* | -0,047 | 0,120 | 0,229* | -0,172 | -0,068 | 0,208 | -0,231 | -0,184 | 0,031 | -0,334 | -0,246 | 0,008 | -0,365 | -0,32 | 0,067 | | | | | | | | | | | | | | |
| | Vestlandet | 0,032 | 0,486 | 0,126 | 0,015 | 0,568* | 0,055 | -0,071 | 0,417 | 0,029 | -0,106 | 0,356 | -0,029 | -0,065 | 0,327 | -0,013 | -0,097 | 0,307 | 0,019 | | | | | | | | | | | | | | |
| | Sør-Trøndelag | 0,174 | -0,507 | 0,430* | 0,185 | -0,560 | 0,404** | 0,197 | -0,648 | 0,377* | 0,132 | -0,873 | 0,266 | 0,040 | -1,081* | 0,302 | 0,050 | -0,868 | 0,341 | | | | | | | | | | | | | | |
| | Nord-Trøndelag | 0,022 | 0,111 | 0,359 | -0,013 | 0,127 | 0,332 | -0,038 | -0,059 | 0,306 | -0,133 | -0,183 | 0,107 | -0,064 | -0,220 | 0,187 | -0,082 | -0,377 | 0,205 | | | | | | | | | | | | | | |
| | Nord-Norge | 0,110 | 0,397 | 0,875*** | 0,088 | 0,470 | 0,772*** | 0,035 | 0,283 | 0,748*** | -0,042 | 0,174 | 0,676*** | -0,118 | 0,000 | 0,723*** | -0,134 | 0,312 | 0,709*** | | | | | | | | | | | | | | |
| | Tidligstak | -0,087 | -0,056 | -0,145 | -0,087 | -0,056 | -0,124 | -0,073 | -0,041 | -0,097 | -0,060 | 0,070 | 0,084 | 0,131 | 0,067 | 0,064 | 0,130 | 0,073 | 0,270 | 0,102 | | | | | | | | | | | | | |
| Høyeste utdanning | Grunnskole | -0,052 | -0,395 | 0,506*** | -0,069 | -0,448 | 0,476*** | -0,241 | -0,735** | 0,102 | -0,308* | 0,033 | -0,319* | -0,888* | 0,017 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Universitetsbachelor | -0,144 | 0,441 | -0,416** | -0,136 | 0,276 | -0,495*** | 0,062 | 0,772** | 0,093 | -0,010 | 0,581 | 0,070 | -0,409 | 0,457 | 0,050 | -0,206 | -0,269 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Universitetsbachelor | -0,831*** | -0,342 | -1,039*** | -0,753*** | -0,367 | -1,089*** | -0,354 | -1,082 | -0,292 | -0,570* | -0,231 | -0,362 | -0,582* | -0,206 | -0,269 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Næring | Primærnæring | -1,118 | -0,613 | 0,342 | -1,505** | -1,203 | -0,736* | -0,941 | -0,647 | -0,650 | -0,492 | -0,382 | -0,582* | -0,206 | -0,269 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Bygges- og anleggsvirksomhet | -0,465** | -0,977 | 0,026 | -0,499* | -0,807 | 0,010 | -0,330 | -0,519 | 0,205 | -0,326 | -0,499 | 0,221 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Varehandel, bil- og husbil | -0,606*** | -0,730* | 0,071** | -0,725*** | -1,028** | -0,338* | -0,725*** | -1,028** | -0,338* | -0,725*** | -1,028** | -0,338* | -0,725*** | -1,028** | -0,338* | -0,725*** | -1,028** | -0,338* | -0,725*** | -1,028** | -0,338* | -0,725*** | -1,028** | -0,338* | -0,725*** | -1,028** | -0,338* | -0,725*** | -1,028** | | | |
| | Hovell- og restaurantervirksomhet | -0,961 | -1,618 | 0,314* | -1,267** | -2,256* | -0,501 | -1,123* | -1,913 | -0,582* | -1,151* | -2,236 | -0,518 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Transport og kommunikasjon | -0,592** | -0,920 | 0,161 | -0,710*** | -1,104* | -0,101 | -0,381*** | -1,074* | -0,248 | -0,798*** | -1,024* | -0,261 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Finans- og forsikringsvirksomhet | 0,337 | -0,209 | 0,018 | 0,414 | -0,101 | 0,434 | 0,024 | -0,469 | 0,088 | -0,003 | -0,507 | 0,121 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Foretaksnæringsvirksomhet | -1,565*** | -1,716*** | -0,207*** | -1,668*** | -1,943** | -0,545** | -1,668*** | -1,943** | -0,545** | -1,668*** | -1,943** | -0,545** | -1,668*** | -1,943** | -0,545** | -1,668*** | -1,943** | -0,545** | -1,668*** | -1,943** | -0,545** | -1,668*** | -1,943** | -0,545** | -1,668*** | -1,943** | -0,545** | -1,668*** | -1,943** | | | |
| | Off. adm. forvaltning og sosial forvaltning | -1,047*** | -1,031 | -0,069 | -1,158*** | -1,203* | -0,171 | -1,046*** | -0,861 | -1,012 | -1,059*** | -0,738 | -0,048 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Undervisning | -0,622* | -0,733 | 0,479** | -0,770** | -1,031 | -0,025 | -0,678* | -0,734 | -0,657* | -0,673* | -0,654 | 0,075 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Helse- og sosialtjenester | -1,757*** | -1,551** | 0,315* | -1,932*** | -1,872*** | -0,252 | -1,932*** | -1,872*** | -0,252 | -1,932*** | -1,872*** | -0,252 | -1,932*** | -1,872*** | -0,252 | -1,932*** | -1,872*** | -0,252 | -1,932*** | -1,872*** | -0,252 | -1,932*** | -1,872*** | -0,252 | -1,932*** | -1,872*** | -0,252 | -1,932*** | -1,872*** | | | |
| | Personlig pleiesjenering | -0,861** | -1,015 | 0,254 | -0,983*** | -1,256* | -0,116 | -0,859** | -1,066 | -0,138 | -0,870** | -0,976 | -0,073 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Offentlig forvaltning | -0,335 | -0,451 | 0,180 | -0,277 | -0,416 | 0,095 | -0,305 | -0,335 | 0,133 | -0,309 | -0,352 | 0,186 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Lønnsinntekt | 1 000 kr - 73 000 kr | | | | 1,076*** | 1,514*** | 3,739*** | -0,097** | 0,252 | 2,821*** | -0,122** | 0,272 | 2,760*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 74 000 kr - 233 000 kr | | | | 0,395** | 0,976** | 2,772*** | -0,456 | 0,129 | 2,007*** | -0,428 | 0,107 | 2,012*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 234 000 kr - 334 000 kr | | | | 0,169 | 0,505 | 0,735** | -0,133** | 0,227 | 0,422** | -0,136** | 0,192 | 0,397** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 438 000 kr - 59 883 000 kr | | | | -0,728*** | -0,721* | -1,011** | -0,595* | -0,559 | -0,900*** | -0,596* | -0,821*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sivilstatus | Ugift | | | | 0,517* | 0,423 | 0,187 | 0,522* | 0,481 | 0,522* | 0,481 | 0,189 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Sittet i ekteskap | | | | -0,146 | -0,378 | 0,262** | -0,156 | -0,289 | 0,262** | -0,156 | -0,289 | 0,262** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Arbeidsstilling | | | | 2,734*** | 1,793*** | 2,283*** | 2,730*** | 1,759*** | 2,283*** | 2,730*** | 1,759*** | 2,283*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Ikke oppgitt arbeidsledighet | | | | 4,267*** | 3,110*** | 2,853*** | 4,267*** | 3,110*** | 2,853*** | 4,267*** | 3,110*** | 2,853*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helse | Dørlig helse | | | | 0,061 | -0,176 | 0,840*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 0,3 % - 2,1 % arbeidsledighet | | | | 0,045 | 0,833** | 0,024 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2,2 % - 3,1 % arbeidsledighet | | | | 0,091 | 0,290 | -0,015 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| -2LL | | 21773,880 | | 11954,63*** | 11899,984*** | 11412,486*** | 9500,750*** | 8282,062*** | 8148,604* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| n | | 15773 | | 15773 | 15773 | 15773 | 15773 | 15773 | 15773 | 15773 | 15773 | 15773 | 15773 | 15773 | 15773 | 15773 | 15773 | 15773 | 15773 | 15773 | 15773 | 15773 | 15773 | 15773 | 15773 | 15773 | 15773 | 15773 | 15773 | 15773 | | | |

Signifikansnivå: ***0,001 **0,010 *0,05

det til tabell (18) i appendiks IV, og oversikt over de predikerte sannsynlighetene for alle modellene, se appendiks VII.

6.1.1 Forskjeller i menn og kvinners pensjonsatferd

I modell 1 legger vi først inn variabelen for kjønn, for å undersøke forskjellene i menn og kvinners sannsynlighet for å gå av med tidligpensjon, alderspensjon eller uførepensjon, kontra fortsatt yrkesaktivitet. Som ventet har kjønn betydning for pensjonsatferd. Vi ser at koeffisienten (B) for uttak av tidligpensjon er negativ. Dette betyr at menn har større sannsynlighet for uttak av tidligpensjon, sammenlignet med kvinner. Koeffisienten for alderspensjon er ikke signifikant, som betyr at uttak av alderspensjon ikke påvirkes av kjønn. Med andre ord: Menn og kvinner har like stor sannsynlighet for å gå av med alderspensjon. Koeffisienten for uførepensjon er positiv. Dette betyr at sannsynlighet for uttak av uførepensjon er størst for kvinner. Disse funnene stemmer overens med tidligere studier fra Dahl, Nilsen og Vaage (2003), Midtsundstad (2002a) og Dahl (2011), hvor de finner at menn i større grad enn kvinner tar ut tidligpensjon, mens kvinner i større grad enn menn tar ut uførepensjon. På den andre siden ser vi at det ikke finnes kjønnsforskjeller i uttak av alderspensjon. Dette indikerer at det ikke er kjønn i seg selv som forårsaker forskjellene for uttak av tidligpensjon og uførepensjon, men at det er andre bakenforliggende effekter som fører til at det er forskjeller mellom kjønn. Ut ifra tidligere forskning er det grunn til å tro at den høye tidligpensjoneringen blant menn skyldes større opptjening av AFP, sammenlignet med kvinnene.

Attraksjonsmodellen kan forklare hvorfor menn velger å gå av med tidligpensjon: Menn som har tjent seg opp til AFP, vil velge å gå av med tidligpensjon, da arbeid utover dette ikke gir utslag på pensjonsutbetalingen. Således er det ikke økonomisk gunstig, etter attraksjonsmodellens forutsetninger, for mannen å vente med å ta ut pensjon. En annen årsak til høy tidligpensjonering blant menn kan være at eldre menn blir utsatt for sosial utstøtning. Dersom kulturen på arbeidsplassen er preget av høye arbeidsprestasjoner og en forventning om at eldre menn går av med tidligpensjon, kan dette føre til et press om å gå av med tidligpensjon. Utstøtingsmodellen kan derfor forklare at flere menn enn kvinner ufrivillig går av med tidligpensjon. Når det kommer til kvinners høye uføreavgang, sammenlignet med menn, kan dette skyldes at kvinner er utsatt for å ha dårligere helse enn menn. I følge «dobbeltarbeidshypotesen» vil kvinner i yrkeslivet også ta større del av ansvaret for

omsorgsoppgavene på hjemmebane, og dermed være mer utsatt for slitasje og følgende dårlig helse. Den høye uføreavgangen kan derfor forklares av både attraksjons- og utstøtingsmodellen. I den grad kvinnen kan velge å gå av med uførepensjon (da det er helsemessige kriterier for uttak av dette) kan attraksjonsmodellen forklare avgang. Dersom den økonomiske nytten av å gå av med uførepensjon, det vil si utbetaling av pensjon, er bedre enn å fortsette i arbeidet med redusert stillingsprosent og motta lønnsinntekt, vil kvinnen gå av. På en annen side kan utstøtingsmodellen forklare at kvinner med dårligere helse blir utstøtt – som følge av dårlig tilpasning av arbeidsoppgaver etter kvinnens arbeidsevne. Kvinner med dårlig helse kan følgende bli tvunget til å måtte gå av med uførepensjon. En annen mekanisme som kan føre til kvinners høye uførepensjonsavgang, er dersom de er arbeidsledige uten stand til å få seg jobb. Denne gruppen kvinner kan derfor «pådra» deg en diagnose, uten å egentlig være for syke til å arbeide, for å unngå å være arbeidsløse. Denne mekanismen beskrives av Kolberg (1991) som at uførepensjon virker som en spesiell type arbeidsledighetstrygd (NOU 1994: 424).

Selv om vi ut ifra teori og tidligere forskning kan resonere frem de nevnte forklaringene på kjønnsforskjellene, vet vi foreløpig lite om hva som er årsaken til forskjellene mellom menn og kvinner. Vår hypotese om at det er kjønnsforskjeller i pensjonsatferden kan foreløpig bekreftes, men videre i analysen skal vi se om forskjellene endres når vi korrigerer for flere bakgrunnsfaktorer. Dette innebærer å undersøke om det er kjønn i seg selv som forklarer forskjellene, eller om det er andre spuriøse effekter som har innvirkning i pensjonsatferden til kvinner og menn.

6.1.2 Betydning av andre demografiske faktorer

Vi skal nå se hva som skjer med kjønnsforskjellene når andre demografiske variabler legges inn i modellen. I modell 2 inkluderer vi variabelen for alder i analysen. Vi ser at log-likelihood (-2LL) har en signifikant nedgang, som betyr at denne modellen forklarer mer av variansen i pensjonsatferd, sammenlignet med forrige modell. Ikke overraskende ser vi at økt alder gir høyere sannsynlighet for å ta ut pensjon, i likhet med tidligere funn av Bråthen og Bakken (2012). Kjønnsforskjellene består, hvor menn fortsatt har høyere sannsynlighet for å ta ut tidligpensjon, mens kvinner har høyere sannsynlighet for uttak av uførepensjon.

I modell 3 inkluderer vi variabler relatert til bosted; bostedsregion og bostedstetthet, som forbedrer forklaringskraften ytterligere. I samsvar med tidligere forskning fra Bråthen og Bakken (2012) ser vi at bosted påvirker pensjonsatferden. Det viser seg at seniorer fra Hedmark og Oppland har høyere sannsynlighet for å gå av med tidligpensjon sammenlignet med seniorer fra Oslo og Akershus, mens sannsynligheten for å bli uførepensjonist er større for seniorer fra Hedmark og Oppland, Sør-Østlandet, Sør-Trøndelag og Nord-Norge sammenlignet med Oslo og Akershus. Bråthen og Bakken (2012) fant også at type boligstrøk hadde innvirkning, hvor seniorer fra tettbygde strøk hadde høyere sannsynlighet for å være yrkesaktiv, enn seniorer fra spredtbygde strøk. Dette viser seg derimot ikke å stemme i denne studien, hvor vi ikke finner sammenheng mellom boligstrøk og pensjonsatferd. Dette kan bety at bosted forklarer forskjeller i pensjonsatferden bedre, enn om senioren er fra urbane eller rurale strøk. Kjønnforskjellene har kun en svak endring når vi legger til variabler for bosted. Alt i alt, ser vi at bosted i liten grad forklarer forskjellene mellom menn og kvinner.

I modell 4 legger vi til utdanning som variabel, som gir signifikant forbedring. Som ventet har utdanningsnivå betydning for pensjoneringsatferd. Seniorer som har videregående skole som høyeste fullførte utdanning, har høyere sannsynlighet for å gå av med tidligpensjon, enn seniorer som har tatt høyere utdanning. Den samme tendensen gjelder også for uttak av uførepensjon, hvor sannsynligheten reduseres etter antall år utdanning. Dette bekrefter tidligere funn av Bråthen (2007), Dahl (2011), Furuberg (2009) og Rønningen (2004) hvor høyere utdanning fører til lavere sjans for å gå av med pensjon før fylte 67 år. Introduksjon av utdanning i modellen medfører ingen større endringer i effekten av kjønn. Med andre ord: Det er ikke slik at utdanningsforskjeller mellom menn og kvinner forårsaker ulik pensjoneringsatferd. Enkelte marginale utslag observeres, men de er så små at de ikke skal vektlegges for mye. Den eneste endringen som foreligger er at kjønnforskjellene med hensyn til uttak av tidligpensjon, blir noe større.

Vi har nå korrigert for andre demografiske faktorer, hvor kjønnforskjellene med hensyn til pensjonsatferd består. Det vil si; verken alder, bosted eller utdanning kan forklare forskjellene i pensjonsatferden til kjønnene. Vår første hypotese om at det finnes forskjeller i pensjonsatferden til menn og kvinner, selv etter korrigerings av andre bakgrunnsfaktorer, kan foreløpig bekreftes. Vi skal nå se hva som skjer med kjønnforskjellene når vi korrigerer for yrkesrelaterte faktorer.

6.1.3 Effekten av yrkesrelaterte faktorer

Kjønnsforskjellene som foreligger, kan muligens forklares ved at menn og kvinner tradisjonelt sett tar ulike yrkesvalg. Derfor inkluderer vi yrkesrelaterte bakgrunnsfaktorer i analysen for å se om kjønnsforskjellene endres. I modell 5 inkluderes derfor variablene yrke og sektor, som gir signifikant forbedring. Seniores valg av yrke viser seg å ha effekt for pensjonsatferden. Arbeidere innen bergverksdrift, utvinning og industri har større sannsynlighet for å gå av med tidligpensjon enn mange av de andre yrkesgruppene. Årsaken kan være at yrker innen industrien er såkalte «sliter»-yrker med høy arbeidsbelastning for arbeiderne, hvor de som har krav på AFP velger å ta ut dette ved første mulighet. Tendensen til at industriarbeidere oftere går av med tidligpensjon finner også Midtsundstad (2005a) og Dahl (2011) i tidligere studier. Det høye uttaket av AFP kan både forklares av utstøtningsperspektivet og attraksjonsperspektivet. Utstøtningsmodellen kan forklare avgang med at senioren blir utstøtt av industrisektoren, på grunn av helsemessige eller arbeidsmessige forutsetninger. Attraksjonsmodellen derimot, kan forklare avgangen med at senioren ønsker å ta ut AFP, fordi det er økonomisk lønnsomt, da arbeid utover fylte 62 år ikke gir utslag på pensjonsutbetalingen. Når det kommer til uførepensjon ser vi at sannsynligheten for uttak er større for seniorer som arbeider innen helse, utdanning, varehandel og hotell- og restaurantvirksomhet, sammenlignet med seniorer innen industri. Dette kan ha sammenheng med at Norge har et kjønnssegregert arbeidsmarked hvor særlig industrisektoren består av flest menn, og hvor helse- og omsorgssektoren består av flest kvinner. Det er derfor interessant å undersøke om den høye uføreavgangen blant kvinner skyldes helsebelastende yrker, jamfør «arbeidsmiljøhypotesen», eller om kvinner generelt sett har dårligere helse enn menn, uavhengig av yrke. Dette skal vi undersøke nærmere i neste del av analysen når vi inkluderer samspillsledd.

Først inkluderer vi en annen yrkesrelatert variabel, sektortilhørighet, inn i modell 5. Vi ser derimot at sektortilhørighet ikke har noen effekt. Dette spriker fra tidligere funn fra Bråthen og Bakken (2012) som finner at seniorer i offentlig forvaltning har lavere sannsynlighet til å være i jobb. En årsak til dette kan være at sektorvariabelen ikke måler forskjellen mellom offentlig og privat sektor, men kun om senioren arbeider i offentlig sektor eller ikke. Dette kan ha ført til variasjonene mellom sektorene ikke kommer frem.

Introduksjon av variablene for yrke og sektor fører til en svak reduksjon i kjønnsforskjeller, både for uttak av tidligpensjon og uførepensjon. Mulige årsaker til dette kan enten være at kjønnsforskjellene ved uttak av tidligpensjon er så små, korrigert for yrke og sektor, at de ikke er signifikante, og/eller at andre spuriøse effekter forklarer mer av kjønnsforskjellene enn det yrke og sektor gjør. Kjønnsforskjellene for uttak av uførepensjon viser seg derimot å bestå, med kun en svak reduksjon.

Menn tjener i gjennomsnitt mer enn kvinner, hvor det er grunn til å tro at dette kan forklare kjønnsforskjellene i pensjonsatferden. I modell 6 legger vi derfor inn variabelen for inntekt, som viser seg å gi signifikant forbedring fra foregående modell. Som ventet har inntekt betydning for pensjonsatferd. Sannsynligheten for å være yrkesaktiv øker med høyere inntekt, hvor seniorer med inntekt under 200 000 har større sannsynlighet til å gå av med både tidligpensjon, alderspensjon og uførepensjon, sammenlignet med de som tjener mellom 335 000 til 437 000. Disse funnene stemmer overens med tidligere studier av Bråthen og Bakken (2012) og Dahl (2011). Når vi korrigerer for inntekt endres effekten av kjønn på uttak av uførepensjon ganske så radikalt. Mens vi frem til nå har sett at kvinner har større sannsynlighet for uttak av uførepensjon, er nå tendensen motsatt – kvinner har lavere sannsynlighet enn menn for denne pensjoneringsformen. Hvorfor skjer så dette? Årsaken ligger i at kvinner har et inntektsnivå som i større grad øker sannsynligheten for uførepensjon, enn inntektsnivået for menn. Dette er en viktig årsak til at kvinner oftere tar ut uførepensjon, sammenlignet med menn. For menn og kvinner med samme inntekt vil derimot menn ha høyest sannsynlighet for uførepensjon. Med andre ord har vi avdekket at inntekt er en bakenforliggende eller spuriøs variabel, som skaper mye av den bivarierte sammenhengen mellom kjønn og uførepensjonering. I lys av attraksjonsteorien, som forklarer avgang fra arbeidsmarkedet på bakgrunn av gode pensjonsordninger, kan tendensen beskrives ved hjelp av forskjellen i menn og kvinners kompensasjonsrate. Flere kvinner er lavtlønnede enn menn, som betyr at kompensasjonsraten (differansen mellom inntekt og pensjon) er bedre for kvinner enn menn ved uttak av pensjon. En lavtlønnet kvinne med mulighet for uttak av uførepensjon, vil velge å ta ut pensjonen i stedet for å jobbe, da dette gir høyere nytte etter attraksjonsperspektivets forutsetninger.

Hypotesen om at det foreligger kjønnsforskjeller i pensjonsatferden er fortsatt gyldig etter at vi har korrigert for yrkesrelaterte variabler. Samtidig ser vi at inntekt er en spuriøs variabel i sammenhengen mellom kjønn og pensjonsatferd, som forklarer en stor del av

kjønnsforskjellene. Vi skal nå inkludere familie- og fritidspreferanser i analysen, for å se om disse faktorene forklarer kjønnsforskjellene ytterligere.

6.1.4 Påvirkning av familie- og fritidspreferanser

I modell 7 inkluderes variabler tilknyttet seniorennes familie- og fritidspreferanser, hvor endringen i forklart varians fra forrige modell er signifikant. Variabelen sivilstatus legges til i modellen, hvor vi ser en svak effekt til at ugifte har større sannsynlighet for å ta ut tidligpensjon, sammenlignet med gifte. I tillegg har skilte seniorer og enke(menn) større sannsynlighet for uttak av uførepensjon. Disse funnene strider til dels mot tidligere studier som finner at gifte har høyere sannsynlighet for uttak av tidligpensjon, da de ofte ønsker å pensjoneres sammen (Bråthen og Bakken 2012). Samtidig finner Midtsundstad (2002a) at enslige menn oftere tar ut tidligpensjon enn gifte menn, mens det motsatte gjelder for kvinner, hvor enslige kvinner har lavere sannsynlighet for uttak av tidligpensjon enn gifte kvinner. Våre funn viser ikke om det er kvinner eller menn det er snakk om, samt at vi ikke har informasjon om hvilken avveining ektefellen tar. Forklaringene på disse tendensene er derfor komplekse.

I samme modell legges variabelen for stillingsandel inn. Seniorer som arbeider heltid, har større sannsynlighet til å være yrkesaktiv, enn de som arbeider deltid eller ikke har oppgitt arbeidsstilling. Dette taler i mot vår forventning i lys av Gambettas teori om at «jump»-faktorer, som er faktorer som gjør at seniorer ønsker å gå av med pensjon, skulle føre til at heltidsarbeidende gikk av med tidligpensjon med ønske om mer fritid. Dette viser seg derimot ikke å være tilfellet. Heltidsarbeidernes høye sannsynlighet for yrkesaktivitet kan forklares med at «stay»-faktorer fører til at senioren ønsker å fortsette i jobb. «Stay»-faktorer er for eksempel en interessant jobb eller god lønn, som er positive faktorer ved å være yrkesaktiv, som kan forklare hvorfor heltidsarbeidene har større sannsynlighet for å være yrkesaktive enn deltidsarbeidene.

Ved inkludering av variablene for sivilstatus og arbeidsstilling, reduseres kjønnsforskjellene ved uttak av tidligpensjon, mens kjønnsforskjellene ved uttak av uførepensjon øker. Menn har fortsatt høyere sannsynlighet for uttak av tidligpensjon enn kvinner, som kan forklares med menn oftere arbeider heltid enn kvinner, og derfor raskere opparbeider seg rett til AFP. Stillingsandelen til menn kan derfor forklare den bivarierte sammenhengen, hvor menn i større

grad enn kvinner tar ut tidligpensjon. Vi ser fortsatt at menn har større sannsynlighet for uttak av uførepensjon, selv om den bivariate analysen viser det motsatte. Dette betyr at kvinner har en type sivilstatus eller arbeidsstilling som fører til høyere sannsynlighet for uttak av uførepensjon. Vi kan ikke konstatere om det er sivilstatus eller arbeidsstilling som er årsaken til forskjellene. Samtidig, med forrige modell i bakhodet, så vi at inntekt er en bakenforliggende variabel for at kvinner i større grad enn menn tar ut uførepensjon. Inntekt henger sammen med stillingsandel. Derfor kan det faktum at kvinner oftere enn menn arbeider deltid, som gir lavere lønn, henge sammen med at kvinner i større grad tar ut uførepensjon.

Vi ser at det et fortsatt foreligger kjønnsforskjeller i pensjonsatferden, men at kjønnsforskjellene varierer etter hvert som vi inkluderer flere variabler inn i modellen. Vi vil nå legge til variabler tilknyttet helse- og arbeidsmessige forutsetninger i analysen, for å undersøke hvordan disse variablene påvirker atferden.

6.1.5 Helse- og arbeidsmessige forutsetninger

Forskjeller i pensjonsatferden mellom kjønnene kan ha sammenheng med ulike helse- og arbeidsmessige forutsetninger. Derfor legges bakgrunnsvariabler som måler senioren helse og arbeidsmuligheter i bostedskommune inn i analysen, i modell 8. Inkludering av variabelen for helse og arbeidsledighet i kommune, har derimot ikke like stor gyldighet som de foregående modellene, men endringen er fortsatt signifikant. Som ventet har helse påvirkning for pensjonsatferden, hvor dårlig helse fører til høyere sannsynlighet til å gå av med uførepensjon. Dette er ikke overraskende, da dårlig helse er et kriterium for å kunne ta ut uførepensjon.

Dersom vi ser på effekten av arbeidsledighet i kommune, har dette kun innvirkning for uttak av alderspensjon, hvor lav arbeidsledighet gir høyere sannsynlighet for å gå av med pensjon. Dette er overraskende, da vi ut ifra tidligere forskning av Bråthen og Bakken (2012), Halvorsen (2010a) og Midtsundstad (2006) forventet at seniorer fra kommuner med høy arbeidsledighet skulle ha høyere sannsynlighet til å gå av med pensjon. Ut i fra mekanismene i utstøtingsmodellen kunne vi forvente oss at høy arbeidsledighet gav arbeidsgiverne insentiv til å avskjedige senioren først, ved å la de tre over i en pensjonisttilværelse. Dette viser seg derimot ikke å stemme. Det kan være tre årsaker til dette. For det første har seniorer i

kommuner med lav ledighet med gode muligheter for jobb - bedre sjanse til å opparbeide seg pensjonsrettigheter, og følgende større sannsynlighet til å gå av med pensjon. For det andre kan dette skyldes at seniorer har tatt ut gradert alderspensjon²². Et stabilt arbeidsmarked gir større frihet til at seniorenne kan fortsette å arbeide i redusert stillingsprosent samtidig som de tar ut alderspensjon. En tredje forklaring kan være at variasjonene i arbeidsledigheten mellom kommunene er så små at de ikke gir utslag i ulik pensjonsatferd.

Ved korrigering av variabler tilknyttet familie- og fritidspreferanser består kjønnsforskjellene fra forrige modell, hvor menn har større sannsynlighet for uttak av tidligpensjon og uførepensjon. Den bivariante analysen viste at kvinner tar ut uførepensjon i større grad enn menn. Dette betyr at kvinner har en grad av helse som fører til høyere sannsynlighet for å ta ut uførepensjon. Vi vet at uttak av uførepensjon er på grunnlag av visse helsekriterier. Dette gir indikasjoner til at kvinnelige seniorer har dårligere helse enn mannlige seniorer.

Utstøtingsmodellen kan også trekkes inn her for å forklare hvorfor dårlig helse fører til uføreavgang. Utstøtingsmodellen sier at helsemessige forutsetninger kan være en «push»-faktor som «dytter» senioren ut av arbeidslivet. Dette kan være tilfellet dersom kvinner med dårlig helse ønsker å fortsette i jobb, men hvor arbeidsgiver ikke tilpasser arbeidskravene etter arbeidstakernes helsetilstand.

Variabler tilknyttet helse- og arbeidsmessige forutsetninger, forklarer noe av forskjellene mellom menn og kvinner. Samtidig foreligger det fortsatt kjønnsforskjeller i pensjonsatferden, og vår første hypotese er fortsatt gyldig. Til slutt gjenstår det å undersøke om pensjonssystemets utforming har effekt på kjønnsforskjellene.

6.1.6 Pensjonssystemets utforming

Til slutt, i modell 9, inkluderes variabelen for pensjonspoengopptjening, for å undersøke hvordan pensjonssystemets regler og utforming kan påvirke kjønnsforskjellene i pensjonsatferden. Ved å legge til variabelen for pensjonspoengopptjening, er ikke endringen i forklart varians signifikant fra forrige modell. Dette betyr at variabelen pensjonspoengopptjening ikke tilfører mer forklart variasjon av pensjonsatferd. Av denne grunn er modell 9 utelatt fra analysen, hvor det henvises til appendiks VIII, tabell (24) og

²² I kategorien for alderspensjon er alle som tok ut mellom 17 til 100 prosent inkludert. De som har tatt ut gradert pensjon kan derfor arbeide ved siden av. Andelen som tok ut gradert pensjon i utvalget var svært lav, derfor er ikke dette tatt hensyn til.

tabell (25), for flere detaljer. Det er overraskende at inkludering av variabelen for pensjonspoengopptjening ikke gir forbedret modell, da tidligere studier av Dahl (2011) viser at full pensjonspoengopptjening fører til større sannsynlighet for å gå av med tidligpensjon. Det er vanskelig å peke på en bestemt årsak til at variabelen ikke forbedrer modellen, da det kan være komplekse forklaringer for dette.

I første del av analysen har vi sett at det er kjønnsforskjeller i pensjonsatferden til menn og kvinner, selv etter å ha korrigert for andre bakenforliggende variabler. I analysen avdekket vi to interessante tendenser. For det første foreligger det kjønnsforskjeller i uttak av tidligpensjon, hvor menn har høyere sannsynlighet for uttak. Tendensen var derimot ikke gyldig da vi korrigerte for yrke, sektor og pensjonspoengopptjening. For det andre avdekket vi kjønnsforskjeller i uttak av uførepensjon, hvor kvinner hadde større sannsynlighet for uttak. Tendensen ble derimot radikalt endret da vi inkluderte inntekt i modellen, hvor menn hadde høyere sannsynlighet enn kvinner for uttak av uførepensjon. Vår første hypotese – det er forskjeller i menn og kvinners pensjonsatferd, hvor kjønnsforskjellene består selv når vi korrigerer for andre bakgrunnsfaktorer – kan derfor bekreftes for kjønnsforskjellene i tidligpensjonering (med unntak av korrigering for yrke og sektor) og uførepensjonering. Vi har derfor avdekket *hvilke* bakenforliggende variabler som påvirker pensjonsatferden til kvinner og menn; i hovedsak inntekt. Dette betyr at inntekt er en bakenforliggende variabel som i stor grad forårsaker kjønnsforskjellene som kan forklares ut ifra attraksjons- og utstøtningsperspektivet. I neste del av analysen skal vi undersøke *hvordan* de ulike bakgrunnsvariablene virker forskjellig på kvinner og menn.

6.2 *Hvordan* påvirker ulike faktorer kjønnsforskjellene i pensjonsatferden?

I første del av analysen så vi *hvilke* bakgrunnsfaktorer som kan forklare kjønnsforskjellene i pensjonsatferden. Vi skal nå se nærmere på *hvordan* bakgrunnsfaktorene påvirker menn og kvinner forskjellig. Med andre ord vil vi innføre samspillsledd i modellen, som avdekker om effekten av kjønn på sannsynlighet for å være i jobb, er betinget av ulike uavhengige variabler. Av hensyn til kompleksitet og tolkbarhet består den enkelte samspillsmodell kun av variablene som inngår i samspillsmodellene – for eksempel kjønn, alder og samspillsvariabelen for kjønn/alder. Av samme hensyn vil vi i denne delen ikke se på de predikerte sannsynlighetene for å gå av med tidligpensjon, alderspensjon eller uførepensjon,

men i stedet konsentrere oss om kjønnsforskjellene i sannsynligheten for fortsatt yrkesaktivitet. Videre vil kun de signifikante samspillsleddene bli illustrert i tabell og ved linjediagram eller histogram. Øvrige tabeller for samspillsledd som ikke er signifikante finnes i appendiks VIII, tabell (26), (27) og (28). For utfyllende oversikt over tabellene med standardfeil, oddsratio og odds, henvises det til tabell (21) i appendiks V. For beregning av signifikans, se tabell (19) i appendiks IV.

6.2.1 Betydning av demografiske faktorer

Vi skal først undersøke hvordan demografiske faktorer som alder, bosted, boligstrøk og utdanning virker forskjellig for menn og kvinners pensjonsatferd. Inkludering av samspillsledd med kjønn og alder, gir derimot ingen signifikant forbedring av modellen. Det samme gjelder samspill med kjønn og bostedsområde, samt boligstrøk. Dette betyr at alder, bosted og bostedsområde ikke virker forskjellig på menn og kvinners pensjonsatferd. Inkludering av samspill med kjønn og utdanning derimot, gir forbedring.

Tabell 6.2.1.1

Resultat av multinomisk logistisk regresjon med samspill.

Sannsynligheter for å være yrkesaktiv kontra å ta ut tidligpensjon, alderspensjon og uførepensjon per 1. juni 2010, for alle yrkesaktive per 1. juni 2006. Avhengig variabel «Yrkesstatus» hvor kategori 1 = yrkesaktiv (ref.), 2 = tidligpensjonist, 3 = alderspensjonist og 4 = uførepensjonert. Med ustandardiserte koeffisienter (B) og -2 log likelihood (-2LL).

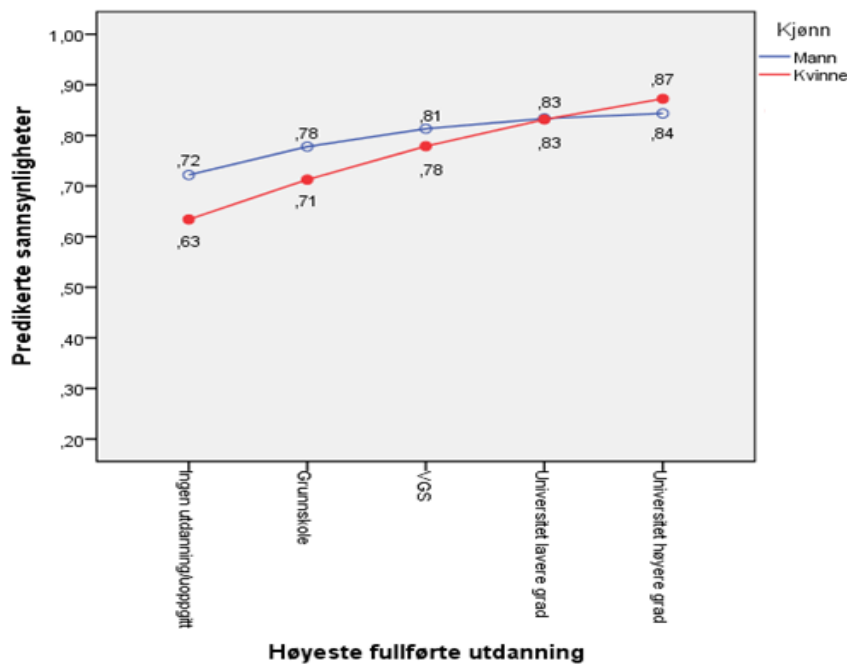
| Demografi | Variabler | Enkel modell | | | Modell med samspillsledd | | |
|-------------|------------------------------|--------------------|--------------------|-------------------|--------------------------|--------------------|-------------------|
| | | Tidligpensjon B | Alderspensjon B | Uførepensjon B | Tidligpensjon B | Alderspensjon B | Uførepensjon B |
| Utdanning | Kvinne | -0,368*** | 0,074 | 0,607*** | -0,381 | 1,444*** | 0,301 |
| | Antall år utdanning | 0,127** | 0,096** | -0,458*** | -0,127* | 0,114* | -0,563*** |
| | Kvinne * antall år utdanning | | | | 0,006 | -0,495*** | 0,161* |
| <i>-2LL</i> | | | | | 21564,502 | | 21517,220*** |

Signifikansnivå: ***0,001 **0,010 *0,05

Tabell 6.2.1.1 illustrerer resultatene ved inkludering av et samspillsledd med kvinner og antall år utdanning. Samspillsleddet forbedrer modellen ytterligere, som betyr at utdanning har ulik effekt for kvinner og menn.

Figur 6.2.1.1

Predikerte sannsynligheter i prosent for menn og kvinner som var yrkesaktive per 1. juni 2006, for fortsatt yrkesaktivitet per 1. juni 2010, etter antall år fullført utdanning.



Figur 6.2.1.1 ovenfor illustrerer sammenhengen mellom kjønn, utdanning og sannsynlighet for å være yrkesaktiv, kontra å gå av med tidligpensjon, alderspensjon eller uførepensjon. Langs x-aksen ser vi kategoriene for utdanningsvariabelen, og langs y-aksen har vi de predikerte sannsynlighetene, hvor sannsynligheten varierer mellom 0 og 1. Plottene som er gitt viser de predikerte sannsynlighetene for kvinner og menn, hvor kvinner er betegnet med rød linje og menn er betegnet med blå linje. Vi kan derfor se forskjellen i sannsynligheten for å være i jobb mellom vår mannlige «referanseperson» og vår kvinnelige «referanseperson» etter hvilken utdannelse de har. Vi ser av figuren at forskjellene mellom menn og kvinner er marginale, men det er likevel en signifikant forskjell. Vi ser at ved høyest fullført utdanning på grunnskolenivå, har menn større sannsynlighet for å være yrkesaktiv enn kvinner. Ved videregående skole gjelder samme forholdet, men det er ikke et like stort sprik. Ved lavere universitets eller høyskoleutdanning er forholdet tilnærmet likt, hvor menn har en marginal større sjanse for å være yrkesaktive sammenlignet med kvinnene. Ved høyere universitets- eller høyskoleutdanning ser vi at dette har større effekt på kvinner enn på menn til å være yrkesaktiv. Utdanning viser seg å ha påvirkning for sannsynligheten for å være i jobb for begge kjønn, men vi ser at utdanning gir mer utslag for kvinnene enn på mennene. Dette stemmer overens med tidligere funn fra Dahl, Nilsen og Vaage (2003) som også fant at utdanning har større effekt for kvinner enn menn. Effekten av utdanning på sannsynlighet for

å være i jobb er sterkere for kvinner enn menn. Slik sett kan man gjerne si at gevinsten av utdanning er større for kvinner enn menn, dersom det å stå lenge i jobb betraktes som et gode. Som kjent har menn generelt større sannsynlighet for å være i jobb enn kvinner i våre målinger, men økt utdanning reduserer disse kjønnsforskjellene. Effekten av utdanning kan også ha sammenheng med at flere år utdanning gir høyere inntekt, som igjen har påvirkning for yrkesaktiviteten til kvinner. Becker (1993) sin teori om humankapital, som er avkastningen utdanning gir, viser seg derfor å være større for kvinner enn for menn.

Vår andre hypotese - om at forklaringsfaktorer opptrer forskjellig på kvinner og menn – kan foreløpig bekreftes for utdanning, men ikke for de andre demografiske variablene. Vi skal nå se hvordan yrkesrelaterte faktorer kan virke forskjellig på kvinner og menn.

6.2.2 Effekten av yrkesrelaterte faktorer

Vi skal nå legge inn samspillsledd for de yrkesrelaterte variablene yrke, kjønns-dominerte yrker, sektor og inntekt for å se hvordan disse opptrer forskjellig på kvinner og menn.

Tabell 6.2.2.1

Resultat av multinomisk logistisk regresjon med samspill.

Sannsynligheter for å være yrkesaktiv kontra å ta ut tidligpensjon, alderspensjon og uførepensjon per 1. juni 2010, for alle yrkesaktive per 1. juni 2006. Avhengig variabel «Yrkesstatus» hvor kategori 1 = yrkesaktiv (ref.), 2 = tidligpensjonist, 3 = alderspensjonist og 4 = uførepensjonert. Med ustandardiserte koeffisienter (B) og -2 log likelihood (-2LL).

| Yrkesfaktorer | Variabler | Enkel modell | | | Modell med samspillsledd | | |
|-----------------------|---------------------------|---------------|---------------|--------------|--------------------------|---------------|--------------|
| | | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon |
| | | B | B | B | B | B | B |
| Yrke | Kvinne | -0,160 | 0,071 | 0,645*** | 0,221 | 0,890*** | 0,629*** |
| | Yrke | -0,070 | 0,002 | -0,007 | -0,050** | 0,048*** | -0,010 |
| | Kvinne * yrke | | | | -0,048* | -0,098*** | 0,002 |
| | -2LL | | | 21737,026 | | | 21707,950** |
| Kvinnedominerte yrker | Kvinne | -0,239** | 0,041 | 0,660*** | 0,076 | 0,386** | 0,482*** |
| | Kvinnedominerte yrker | -0,436*** | 0,165* | -0,096 | -0,261** | 0,340*** | -0,248* |
| | Kvinne * kvinnedom. yrker | | | | -0,510** | -0,475** | 0,286* |
| | -2LL | | | 20858,462 | | | 20834,588** |
| Sektor | Kvinne | -0,305*** | 0,074 | 0,663*** | -0,760*** | -0,310** | 0,615*** |
| | Offentlig ansatt | 0,147 | -0,012 | 0,114 | -0,203 | -0,366*** | 0,071 |
| | Kvinne * offentlig ansatt | | | | 0,734*** | 0,638*** | 0,080 |
| | -2LL | | | 21767,828 | | | 21727,792*** |
| Inntekt | Kvinne | -0,782*** | -0,749*** | -0,313*** | -1,000*** | -0,427** | 0,028 |
| | Lønnsinntekt | -0,472*** | -0,994*** | -1,288*** | -0,501*** | 0,929*** | -1,208*** |
| | Kvinne * lønnsinntekt | | | | 0,109 | -0,185** | -0,181** |
| | -2LL | | | 18492,528 | | | 18475,880* |

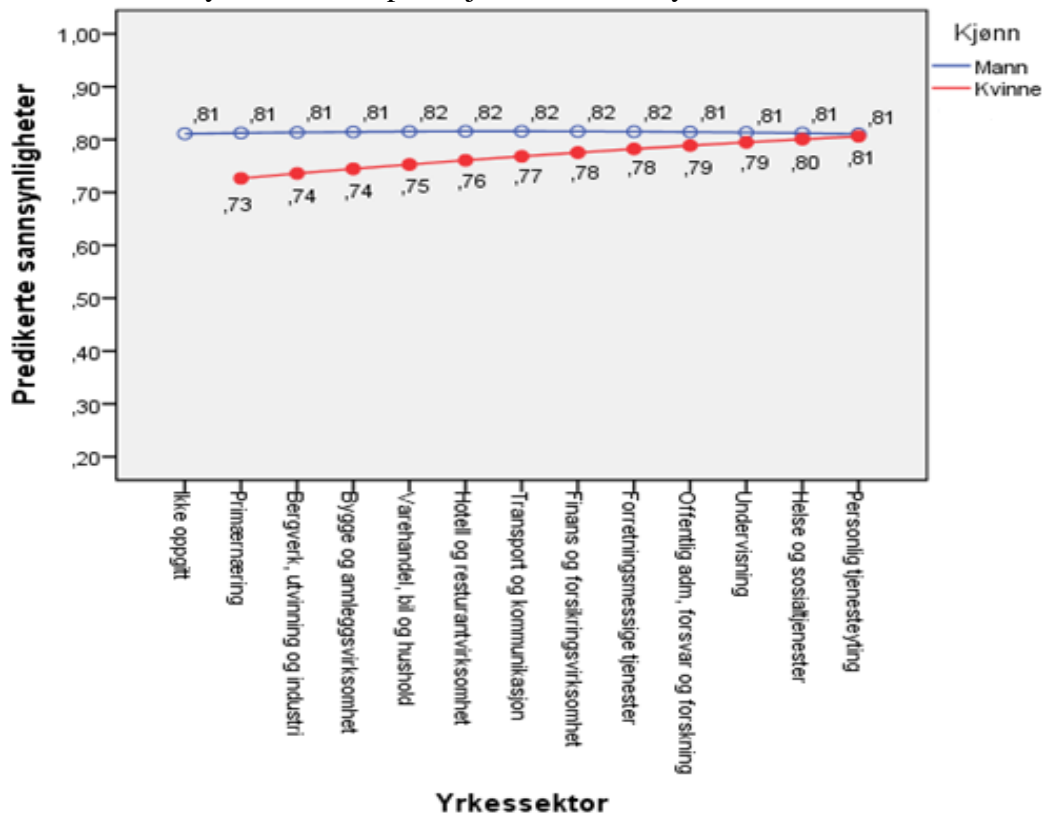
Signifikansnivå: ***0,001 **0,010 *0,05

Tabell 6.2.2.1 ovenfor viser at samtlige yrkesrelaterte samspillsledd gir signifikant forbedring av modellene. Med andre ord: Både yrke, kjønns-dominerte yrker, sektor og inntekt har ulik

effekt på menn og kvinners sannsynlighet for å være yrkesaktiv. I første modell hvor vi har testet samspillet med yrke og kjønn, ser vi at sannsynligheten for å være i jobb for menn og kvinner er betinget av hvilket yrke de har.

Figur 6.2.2.1

Predikerte sannsynligheter i prosent for menn og kvinner som var yrkesaktive per 1. juni 2006, for fortsatt yrkesaktivitet per 1. juni 2010, etter yrke.



Figur 6.2.2.1 viser sannsynligheten for at menn og kvinner er yrkesaktive etter hvilket yrke de har²³. Vi ser at vår mannlige «referanseperson» jevnt over har litt over 80 % sannsynlighet til å være yrkesaktiv, uavhengig av yrke. Med andre ord, menn har høy sannsynlighet for å være yrkesaktiv, kontra å gå av med pensjon, uavhengig av yrke. Dette er ikke overraskende med tanke på at menn tradisjonelt sett har høy yrkesaktivitet. For vår kvinnelige «referanseperson» er ikke dette tilfellet. En kvinne som arbeider innen bergverk, utvinning og industri har 74 % sannsynlighet for å være yrkesaktiv, kontra å være pensjonist. En kvinne som arbeider innen helse- og sosialtjenester derimot, har 80 % sannsynlighet for å være yrkesaktiv. Dette betyr at kvinners sannsynlighet for å være yrkesaktiv, er avhengig av yrke. Hva er så årsaken til dette? Forklaringen kan ligge i at Norge har et kjønnssegregert arbeidsmarked, med typiske kvinne-

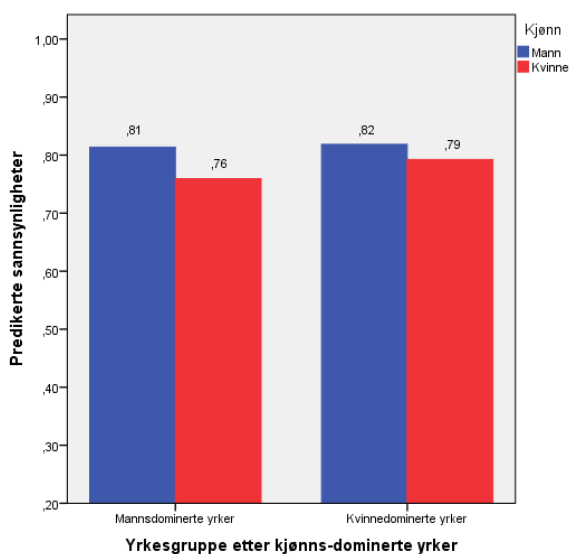
²³ I figur 6.2.2.1 er det ikke angitt verdi for kvinner som ikke har oppgitt yrke. Årsaken til dette er at ingen av kvinnene i utvalget hadde verdien «ikke oppgitt» yrke.

og mannsdominerte yrker²⁴. Kan tendensen forklares med at kvinner i mannsdominerte yrker har lavere sannsynlighet for yrkesaktivitet, sammenlignet med kvinnedominerte yrker? For å undersøke om dette er årsaken, splitter vi variabelen for yrke inn i manns- og kvinnedominerte yrker, etter inndeling fra tidligere studier (se Abrahamsen 2002; Brandth og Kvande 2003; Kitterød og Lappegård 2010). Den nye variabelen kaller vi for «kjønnsdominerte yrker»²⁵.

Ved å inkludere et samspillsledd med «kjønnsdominerte yrker» i tabell 6.2.2.1, forbedrer samspillsleddet modellen ytterligere. Dette betyr at arbeidssannsynligheten for kjønnene varierer etter om de jobber i et manns- eller kvinnedominert yrke.

Figur 6.2.2.2

Predikerte sannsynligheter i prosent for menn og kvinner som var yrkesaktive per 1. juni 2006, for fortsatt yrkesaktivitet per 1. juni 2010, etter jobb innen manns- eller kvinnedominerte yrker.



I figur 6.2.2.2 ser vi at sannsynligheten for å være yrkesaktiv er forskjellig for kvinner og menn etter om de jobber i manns- eller kvinnedominerte yrker. Menn har litt over 80 % sannsynlighet for å være yrkesaktiv, uavhengig om han jobber innen manns- eller kvinnedominerte yrker. Dette stemmer overens med funnene fra forrige modell hvor vi så på

²⁴ Kvinnedominerte yrker er yrker hvor majoriteten av arbeiderne er kvinner, som innen helse og omsorgssektoren. Mannsdominerte yrker er yrker hvor majoriteten av de ansatte er menn, som innen industrisektoren.

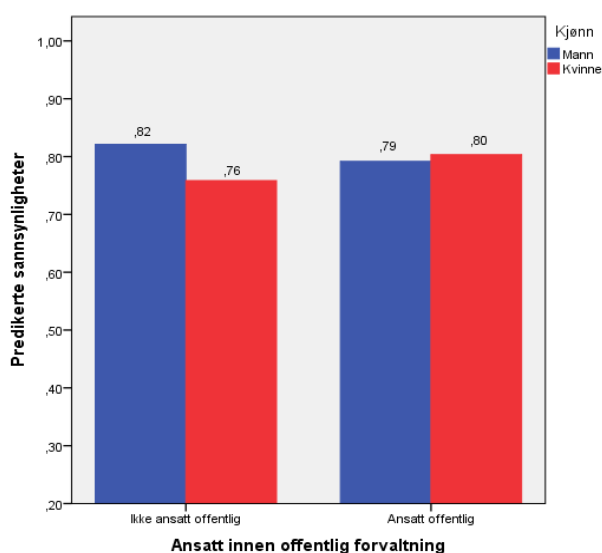
²⁵ Henviser til tabell 2 i appendiks II for nærmere beskrivelse av variabelens koding. Inndelingen av kvinne- og mannsyrkene er gjort på grunnlag deskriptiv statistikk hvor det er sett på fordeling av kjønnene innenfor de ulike yrkene. Majoritet av et kjønn innen for et yrke er derfor tilskrevet som et typisk manns- eller kvinne-yrke.

effekten av yrke. Kvinner har også her lavere sannsynlighet for å være yrkesaktiv enn menn. Vi ser også at kvinner som arbeider i mannsdominerte yrker, har noe lavere sannsynlighet for å være yrkesaktiv, sammenlignet med kvinner som jobber i kvinnedominerte yrker. En årsak til dette kan være at arbeidsmiljøet i kvinnedominerte yrker er tilpasset kvinners forutsetninger, sammenlignet med mannsdominerte yrker. Som vi så i første del av analysen, har kvinner dårligere helse enn menn, som kan føre til større fare for utstøting fra arbeidslivet. Det er kjent at mannsdominerte yrker, som innen industri-sektoren, har tunge arbeidsoppgaver, som kan føre til at en kvinne med dårligere helse blir avskjediget før en mann med dårlig helse, da normen i disse yrkene kan være at menn har bedre arbeidskapasitet enn kvinner.

I neste trinn i tabell 6.2.2.1, inkluderer vi samspill med kjønn og sektor. Samspillsleddet gir en signifikant forbedring av modellen, som betyr at det å arbeide innen offentlig sektor eller ikke, virker forskjellig på kvinner og menn.

Figur 6.2.2.3

Predikerte sannsynligheter i prosent for menn og kvinner som var yrkesaktive per 1. juni 2006, for fortsatt yrkesaktivitet per 1. juni 2010, etter jobb innen manns- eller kvinnedominerte yrker.



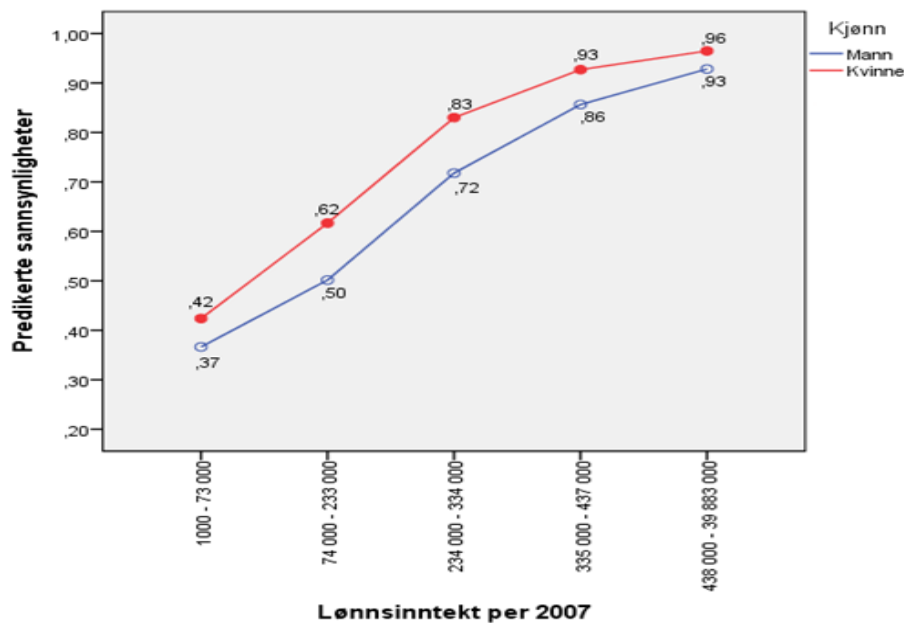
Figur 6.2.2.3 viser at sektortilhørighet har ulik effekt på pensjonsatferden for kvinner og menn. Mens det å jobbe utenfor offentlig sektor øker sannsynligheten for at menn fortsatt er yrkesaktive, er effekten motsatt for kvinner, med andre ord: I motsetning til menn *reduseres* jobsannsynligheten for kvinner når de jobber utenfor offentlig sektor. Tidligere forskning av

Bråthen og Bakken (2012), samt Midtsundstad (2003) viser at ansatte i det offentlige har lavere sannsynlighet for yrkesaktivitet, da de har krav på AFP. Dette forklarer hvorfor menn i offentlig forvaltning har lavere sannsynlighet for yrkesaktivitet. Dette forklarer derimot ikke tendensen hos kvinner. Det må derfor være flere faktorer som reduserer kvinners sannsynlighet for å være i jobb utenfor offentlig forvaltning. Alt i alt, ser vi at sektortilhørighet har ulik effekt på menn og kvinner, og kan forklare noe av kjønnsforskjellene i pensjonsatferden.

I den siste samspillsmodellen under yrkesrelaterte faktorer, tester vi samspill med kjønn og lønnsinntekt. Samspillsleddet gir en signifikant forbedring av modellen som betyr at inntekt har ulik effekt for menn og kvinners sannsynlighet for å være yrkesaktiv.

Figur 6.2.2.4

Predikerte sannsynligheter i prosent for menn og kvinner som var yrkesaktive per 1. juni 2006, for fortsatt yrkesaktivitet per 1. juni 2010, etter lønnsinntekt per 2007.



Figur 6.2.2.4 illustrerer de predikerte sannsynlighetene for fortsatt yrkesaktivitet for menn og kvinner etter lønnsinntekt. Vi ser en positiv sammenheng mellom inntekt og sannsynlighet for å være yrkesaktiv for begge kjønn, hvor det er stor forskjell i arbeidssannsynligheten for seniorer som tjener under 322 000, sammenlignet med de som tjener mer. Kvinner har høyere sannsynlighet for å være yrkesaktiv, sammenlignet med menn, for alle lønnsnivå. Dette betyr at lønnsinntekt har større betydning for at kvinner skal være yrkesaktive, sammenlignet med

menn. Dahl, Nilsen og Vaage (2003) fant også at inntekt hadde stor påvirkning for kvinners yrkesaktivitet i sin studie for ti år siden. Videre var det derimot usikkert om dette gjaldt hele den kvinnelige befolkningen, da kvinnene i utvalget hadde høyere arbeidsmotivasjon enn den jevne kvinne. Dette kalte de for problemet med «seleksjonseffekten». I denne studien, ti år senere, har våre kvinnelige kohorter født mellom 1931 til 1961 mer utdanning, bedre lønn²⁶ og høyere yrkesaktivitet sammenlignet med kohortene mellom 1929 til 1934 som Dahl, Nilsen og Vaage studerte. Det er derfor grunn til å tro at problemet med «seleksjonseffekten» er svekket, som tilsier at kvinner i de yngre alderskohortene før 1961 i likhet med vårt utvalg, vil respondere på inntekt²⁷. Med andre ord: Inntekt har fortsatt større betydning for kvinners pensjonsavveining enn for menn. I lys av attraksjonsteorien, som forklarer avgang fra arbeidsmarkedet på bakgrunn av gode pensjonsordninger, kan tendensen beskrives ved hjelp av forskjellen i menn og kvinners kompensasjonsrate. Flere kvinner er lavtlønnede enn menn, som betyr at kompensasjonsraten (forskjell i inntekt) er bedre for kvinner enn menn ved uttak av pensjon. En lavtlønnet kvinne med mulighet for uttak av uførepensjon, vil velge å ta ut pensjon i stedet for å jobbe, da dette gir høyere nytte etter attraksjonsperspektivets forutsetninger. Høy lønn er derfor en sterkere «stay»-faktor for kvinner enn for menn. Med andre ord: God lønn er en positiv faktor i arbeidslivet som får kvinner til å bli værende i jobb.

Vi har til nå sett at yrkesrelaterte faktorer har stor innvirkning for menn og kvinners pensjonsatferd, hvor disse faktorene påvirker kjønnene ulikt. Disse funnene styrker hypotesen vår om at ulike faktorer påvirker menn og kvinners pensjonsatferd forskjellig. Vi skal nå se hvordan familie- og fritidspreferanser påvirker kjønnene ulikt.

6.2.3 Påvirkning av familie- og fritidspreferanser

For å undersøke hvordan variabler tilknyttet familie- og fritidspreferanser har ulik effekt på kjønnene, inkluderer vi samspill med kjønn og sivilstatus, samt kjønn og antall arbeidstimer i uken. Inkludering av samspillene viser seg derimot ikke å gi en signifikant forbedring fra de enkle modellene uten samspillsledd. Dette betyr at familie- og fritidspreferanser ikke har betydning for kjønnsforskjellene ved yrkesaktivitet. Dette er overraskende da vi forventet at sivilstatus skulle ha ulik påvirkning på menn og kvinners pensjonsatferd. På samme måte forklarer heller ikke arbeidsstilling hvorfor menn og kvinner har ulik pensjonsatferd. Dette er

²⁶ Lønnsnivået blant kvinner har økt fra 1997 til 2008 (lønnsgapet mellom kvinner og menn består derimot) (SSB ukjent dato).

²⁷ Se bivariat sammenheng mellom kjønn og inntekt i tabell (17) i appendiks III.

overraskende, da arbeidstimer i uken er tilknyttet kvinners deltids-problematikk. Det var derfor forventet at arbeidstimer skulle ha ulik effekt for menn og kvinner, da menn tenderer å arbeide heltid, og kvinner arbeider mer deltid. På den andre siden viser det seg at inntekt har mye å si for sannsynligheten for å være i jobb. Inntekt er et resultat av antall arbeidstimer, og derfor kan inntekt forklare kjønnsforskjellene i større grad enn stillingsandel.

Vår hypotese om at bakgrunnsfaktorer som familie og fritid virker forskjellig på kvinner og menn, bekreftes derfor ikke. Dette har trolig sammenheng med at andre bakgrunnsvariabler forklarer mye av forskjellene mellom kjønnene. Videre skal vi undersøke hvordan variabler tilknyttet helse- og arbeidsmessige forutsetninger kan virke forskjellig på kvinner og menn.

6.2.4 Helse- og arbeidsmessige forutsetninger

Helse og arbeidsledighet i kommune er bakgrunnsvariabler som kan virke forskjellig på menn og kvinners pensjonsatferd, derfor legger vil inn samspillsledd med helse og kjønn, samt arbeidsledighet og kjønn. Inkludering av samspillsleddene, gir derimot ingen signifikant forbedring fra modellene uten samspillsledd. Dette betyr at effekten av helse eller arbeidsledighet i kommunen ikke har betydning for kjønnsforskjellene ved yrkesaktivitet. Dette er overraskende da vi forventet at helse skulle ha mer å si for kvinners pensjonsatferd enn for menn, da den bivariate analysen viste at flere kvinner enn menn går av med uførepensjon. Når det kommer til arbeidsledighet, er ikke dette like overraskende, da det ikke er tilfellet at et bestemt kjønns-dominert yrke er mer utsatt for konjunkturedgang enn andre. Dette kan derfor forklare at kommunens arbeidsledighet ikke har ulik effekt på kvinner og menn.

Helse- og arbeidsmessige forutsetninger viser seg ikke å ha ulik effekt for kvinner og menn. Igjen blir hypotesen for om at disse bakenforliggende variablene skulle virke forskjellig på kjønnene – svekket. Dette indikerer igjen at kjønnsforskjellene i større grad er tilknyttet yrkesrelaterte faktorer. Vi skal nå undersøke om effekten på pensjonsatferd av antall år pensjonspoengopptjening er ulike for menn og kvinner.

6.2.5 Pensjonssystemets utforming

Til slutt, skal vi se hvordan opptjening av pensjonspoeng kan virke forskjellig på menn og kvinners pensjonsatferd. Vi inkluderer derfor et samspill med pensjonspoengopptjening og kjønn.

Tabell 6.2.5.1

Resultat av multinomisk logistisk regresjon med samspill.

Sannsynligheter for å være yrkesaktiv kontra å ta ut tidligpensjon, alderspensjon og uførepensjon per 1. juni 2010, for alle yrkesaktive per 1. juni 2006. Avhengig variabel «Yrkesstatus» hvor kategori 1 = yrkesaktiv (ref.), 2 = tidligpensjonist, 3 = alderspensjonist og 4 = uførepensjonert. Med ustandardiserte koeffisienter (B) og -2 log likelihood (-2LL).

| Pensjonssystem | Variabler | Enkel modell | | | Modell med samspillsledd | | |
|----------------|----------------------------|---------------|---------------|--------------|--------------------------|---------------|--------------|
| | | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon |
| | | B | B | B | B | B | B |
| Pensjonssystem | Kvinne | 0,738*** | 0,882*** | 0,935*** | 12,192*** | 13,841*** | 4,215*** |
| | Pensjonspoengopptjening | 0,263*** | 0,168*** | 0,059*** | 0,480*** | 0,443*** | 0,131*** |
| | Kvinne * pensj.poengopptj. | | | | -0,317*** | -0,363*** | -0,101*** |
| | -2LL | | | | 19885,715 | | 19312,726*** |

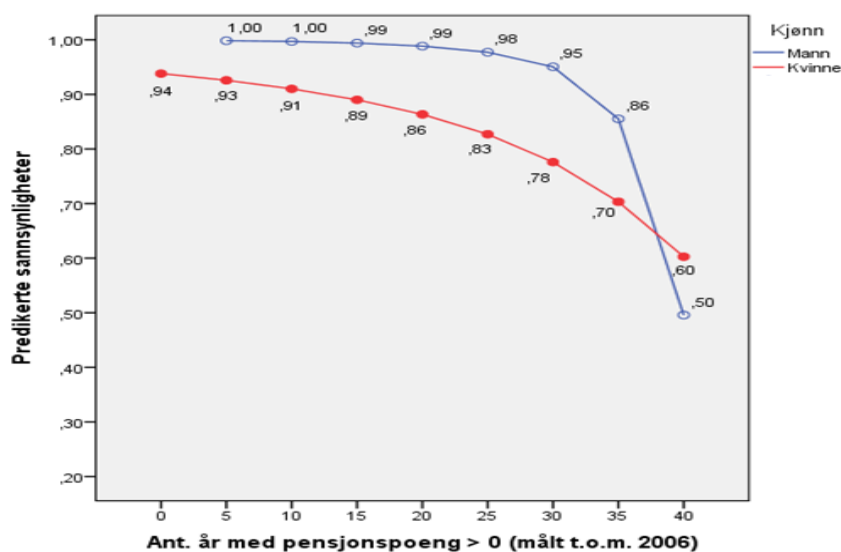
Signifikansnivå: ***0,001 **0,010 *0,05

I tabell 6.2.5.1 ser vi at inkludering av samspillsledd forbedrer modellen ytterligere.

Pensjonspoengopptjening virker forskjellig på menn og kvinners sannsynlighet for å være i jobb.

Figur 6.2.5.1

Predikerte sannsynligheter i prosent for menn og kvinner som var yrkesaktive per 1. juni 2006, for fortsatt yrkesaktivitet per 1. juni 2010, etter antall år med pensjonspoengopptjening.



Figur 6.2.5.1 illustrerer de predikerte sannsynlighetene for at menn og kvinner er yrkesaktive etter antall år med pensjonspoengopptjening. Menn viser seg å ha meget høy sannsynlighet for yrkesaktivitet, men denne reduseres drastisk like før de oppnår full pensjonspoengopptjening på 40 år. Dette bekrefter tidligere funn av Dahl (2011): At høyere pensjonspoengopptjening øker sannsynligheten for å ta ut pensjon. Dette forklarer attraksjonsmodellen med at uttak av pensjon er lønnsomt, dersom fortsatt yrkesdeltakelse ikke gir uttelling på pensjonsutbetalingen. Kvinner har lavere sannsynlighet for yrkesaktivitet enn menn, men den er høyere for de siste årene mot full pensjonspoengopptjening. En årsak til kjønnsforskjellene kan være tidspunktet for når utvalget startet sitt yrkesliv. Dessverre har vi ikke informasjon om dette tilgjengelig her, men det kan tenkes at kvinnene gikk senere ut i arbeidslivet, sammenlignet med mennene. Vi vet at yrkesaktiviteten for kvinner økte på 70-tallet, da de eldste i utvalget vårt var i 30-årsalderen. Denne gruppen var trolig utenfor arbeidsmarkedet frem til 30-årsalderen, som betyr at de ikke vil nå full pensjonspoengopptjening før fylte 70 år. De færreste klarer å jobbe til de er 70 år, og dermed vil de måtte gå av like før full opptjening. Det er verdt å kommentere at antall år pensjonspoengopptjening vil naturlig nok være høyest for de eldste. Da alder ikke er korrigert for i denne modellen, vil nok mye av sammenhengen skyldes en alderseffekt: Dess eldre senioren er, dess mindre sannsynlig er det at senioren er i arbeid. Selv om en alderseffekt preger figur 6.2.5.1 er det likevel forskjeller mellom menn og kvinner.

I andre del av analysen har vi testet vår andre hypotese om at – betydningen av demografiske faktorer, yrkesrelaterte faktorer, familie- og fritidspreferanser, helse- og arbeidsmessige forutsetninger og pensjonssystemets utforming, vil være betinget av kjønn. Vi fant at den demografiske faktoren utdanning, virker forskjellig på kjønnene. Samtlige av de yrkesrelaterte variablene, yrke, sektor og inntekt virket også forskjellig på kjønnene. Til slutt så vi også at pensjonspoengopptjening har ulik effekt på menn og kvinner. Disse funnene bekrefter vår andre hypotese. Hypotesen svekkes derimot av at andre demografiske variabler som alder og bosted, som ikke hadde ulik effekt på kjønnene. På samme måte så vi at verken familie- og fritidspreferanser hadde ulik effekt på kjønnene, i tillegg til helse- og arbeidsmessige forutsetninger. Vi kan derfor konkludere med at vår andre hypotese til en viss grad er gyldig.

Kapittel 7

Avslutning

7.1 Oppsummering og konklusjon

Hovedformålet med studien var for det første å undersøke *hvilke* faktorer som påvirker pensjonsatferden til kvinner og menn, og for det andre å undersøke *hvordan* faktorene påvirker menn og kvinners pensjonsmønster ulikt. Med andre ord har følgende hypoteser blitt undersøkt: (H_1) *Det er forskjeller i menn og kvinners pensjonsatferd, hvor kjønnsforskjellene består ved korrigeringsfaktor for andre bakgrunnsfaktorer, og (H_2) Forklaringsfaktorene av betydning for kjønnsforskjellene i pensjonsatferden, har ulik effekt for kvinner og menn.*

Tidligere forskning viser at det er forskjeller i pensjonsatferden til kvinner og menn, hvor menn i større grad tar ut AFP, og hvor kvinner i større grad tar ut uførepensjon. Det er derimot få studier som undersøker kjønnsforskjellene direkte. Dahl, Nilsen og Vaage gjennomførte en studie av kjønnsforskjellene i pensjonsatferden for ti år siden (2003). De fant at faktorer som utdanning og inntekt har stor påvirkning for kvinnelige seniorers yrkesaktivitet, sammenlignet med mennene. Samtidig uttrykte de mistanke om at de kvinnelige senioren i deres utvalg, var mer motivert for yrkesdeltakelse, og derfor ikke representerte den kvinnelige befolkningen for øvrig. Således utgjorde de kvinnelige yrkesaktive senioren en seleksjon, hvor dette problemet ble kalt for «seleksjonseffekten». I dag, ti år senere, har derimot andelen yrkesaktive kvinnelige seniorer økt, og det er derfor grunn til å tro at «seleksjonseffekten» er svekket. Det er derfor interessant å undersøke om kvinnelige seniorer i dag også responderer sterkere for utdanning og inntekt når det kommer til yrkesaktivitet, sammenlignet med menn. Oppdatert forskning på menn og kvinners pensjonsatferd er derfor aktuelt. Med kunnskap om disse forskjellene, kan tiltak som utsetter pensjonsavgangen til kjønnene iverksettes, som på sikt kan dempe kostnadsveksten i pensjonsutgifter som Norge står ovenfor. For å avdekke hvilke faktorer som har betydning for pensjonsatferden ble det først gjennomført en multinomisk logistisk regresjonsanalyse. Deretter ble forklaringsfaktorene testet i samspill med kjønn, for å se hvordan disse påvirker kvinner og menn forskjellig.

Det er i hovedsak to teoriretninger som forklarer mekanismene ved tidligavgang fra arbeidsmarkedet og inn i en pensjonsordning. Den første er attraksjonsperspektivet – som forklarer tidligavgang som et resultat av gode pensjonsordninger, som gjør det attraktivt for senioren å ta ut pensjon av økonomiske grunner. Den andre teoriretningen er utstøtningsperspektivet – som forklarer tidligavgang som følge av utstøtning fra arbeidsmarkedet hvor høye arbeidskrav dytter senioren ut på grunnlag av dårlige helsemessige forutsetninger. Med andre ord: Attraksjonsperspektivet forklarer hvorfor senioren *vil* gå av med pensjon, mens utstøtningsperspektivet forklarer hvorfor senioren *må* gå av med pensjon. Hvilken av de to overnevnte mekanismene som inntreffer, svekkes og styrkes av andre bakenforliggende faktorer hos senioren. Dette kan være demografiske faktorer som alder, bosted og utdanning. Yrkesrelaterte faktorer har også påvirkning, samt «stay»-faktorer som god lønn og interessant jobb, og «stuck»-faktorer hvor dårlig økonomi og dårlig sosialt nettverk holder den eldre igjen i arbeidslivet. I tillegg vil «jump»-faktorer som ønske om å tilbringe mer fritid med familie og venner, også ha innvirkning.

For å kunne forklare hvorfor det er slik at menn i større grad tar ut tidligpensjon (AFP) og kvinner i større grad tar ut uførepensjon, har jeg gjennom analysen avdekket hvilke av bakgrunnsfaktorene nevnt ovenfor som forårsaker kjønnsforskjellene. Det viser seg at forskjeller i pensjonsatferden mellom menn og kvinner består i stor grad, selv når vi korrigerer for andre bakgrunnsvariabler av betydning. Med andre ord: Kjønn har i seg selv betydning for pensjonsatferd. Likevel er det noen bakenforliggende variabler som i relativt stor grad skaper kjønnsforskjeller i pensjonsavveiningen:

- Inntekt viser seg å være av stor betydning for kvinners sannsynlighet for uttak av uførepensjon. Lav inntekt øker sannsynligheten for å bli uførepensjonist. Siden kvinner i gjennomsnitt har lavere inntekt enn menn, er inntekt en del av forklaringen på at kvinner i større grad blir uførepensjonister enn menn.
- Utdanning ble avdekket som en svært viktig påvirkningsfaktor for sannsynligheten for å være yrkesaktiv, det vil si, høyere utdanning virker positivt for utsettelse av pensjonsalder. Det at kvinner i dette utvalget har lavere høyere utdanning enn menn, bidrar til at kvinner oftere uførepensjoneres enn menn.
- Sektortilhørighet har ulik effekt for pensjonering mellom kjønnene, hvor jobb utenfor offentlig sektor øker sannsynligheten for at menn er yrkesaktive, er effekten motsatt

for kvinner. Med andre ord: I motsetning til menn reduseres sannsynligheten for yrkesaktivitet for kvinner i jobb utenfor offentlig forvaltning.

De bakenforliggende faktorene som er avdekket kan forklare hvorfor menn tar ut tidligpensjon og hvorfor kvinner tar ut uførepensjon. Med andre ord: Utdanning og inntekt kan i hovedsak forklare kjønnsforskjellene hvor menn i større grad blir tidligpensjonister, mens kvinner blir uførepensjonister. Satt på spissen kan vi si at de bakenforliggende faktorene, utdanning og inntekt, svekker eller styrker attraksjons- og utstøttingsmekanismene som kan påvirke kvinnelige og mannlige seniorer til å gå av med pensjon. Siden den gjennomsnittlige mannen har høy utdanning, inntekt og følgende langt yrkesliv, vil dette styrke attraksjonseffektene ved å ta ut alderspensjon ved oppfylte 40 pensjonspoeng, da arbeid utover dette ikke er lønnsomt. For den gjennomsnittlige kvinnen med lavere inntekt og relativt dårligere helse, vil disse faktorene styrke utstøtningseffektene som fører til at kvinnen i større grad går av med uførepensjon, dersom arbeidsoppgavene ikke er tilrettelagt. Samtidig vil lav inntekt gjøre kompensasjonsgraden ved tidligavgang relativt bedre, og således vil attraksjonen ved å gå av, øke. I den grad teoriene kan brukes til å belyse kjønnsforskjellene i pensjonsatferden, ser vi en tendens til at attraksjonsperspektivet i større grad forklarer menns pensjonsatferd, mens utstøtningsteorien i større grad forklarer kvinners pensjonsatferd. Vi kan derfor se indikasjoner på at kvinner i større grad enn menn blir utstøtt fra arbeidslivet på grunn av dårligere helse, det vil si at kvinner *må* gå av med pensjon. Således har utstøttingsperspektivet en forsterket forklaringskraft for kvinners yrkesavgang enn tidligere. Menn derimot viser seg i større grad å ta avgjørelsen selv etter økonomiske insentiver, det vil si de bestemmer når de *kan* gå av med pensjon.

Selv om vi kan se tendenser til foregående argument, gjenspeiler resultatene fra studien at forskning på pensjonsatferd er et komplekst og sammensatt forskningsfelt, hvor flere av bakgrunnsvariablene virker forskjellig på kjønnene. Dette betyr at flere av forklaringsteoriene - som attraksjons- og utstøttingsperspektivet, «jump», «stay» og «stuck»-faktorene - kan brukes til å forklare de ulike atferds-mekanismene. Formålet med denne studien har ikke vært å tilstrebe en konklusjon for hvilke av teoriene for pensjonsatferd som har størst forklaringskraft til å beskrive kjønnsforskjellene. For å finne svar på hvilke mekanismer som kan forklare visse typer pensjonsatferd, er viktig å se etter forklaringer på tvers av flere teorier, da jeg her har vist, at flere teorier kan benyttes til å forklare en viss type adferd. Min

tro er at bruk av hele teoriaspektet vil berike studier på tidligpensjon, fremfor å tilstrebe at en teori kan forklare mangfoldet i de ulike atferds-mekanismene.

Ut i fra denne studien kan vi konkludere med at det fortsatt finnes små, men signifikante kjønnsforskjeller i menn og kvinners pensjonsatferd, selv etter å ha korrigert for andre faktorer av betydning, hvor menn i større grad tar ut tidligpensjon og kvinner i større grad tar ut uførepensjon. Min første hypotese - at det foreligger kjønnsforskjeller selv etter korrigering av bakgrunnsvariabler - kan derfor bekreftes.inntekt og utdanning er bakgrunnsfaktorene som i størst grad forklarer forskjellene i pensjonsatferden, hvor begge faktorer har mer å si for kvinners yrkesaktivitet enn for menn. Min andre hypotese – at bakgrunnsfaktorer av betydning på pensjonsatferd opptrer forskjellig for kvinner og menn – kan derfor også bekreftes. Selv om flere av funnene stemmer overens med tidligere forskning, er det i seg selv et viktig forskningsbidrag at kjønnsforskjellene kan generaliseres i større grad enn tidligere, på grunn av en svekket «seleksjonseffekt», med høyere andel yrkesaktive kvinnelige seniorer i utvalget. Fremover vil det også være interessant å observere om effektene på pensjonsatferd av utdanning, inntekt og sektortilhørighet er forskjellig mellom menn og kvinner. På sikt kan dette medføre endringer i kjønnsforskjeller med tanke på pensjonsavgang, siden kvinner nå tar høyere utdanning i langt større grad enn tidligere. Kjønnsforskjeller kan forklares både ut ifra attraksjons- og utstøtingsperspektivet. Forøvrig gjenspeiler studien at pensjonsforskning på kjønnsforskjellene er et svært komplekst og mangfoldig forskningsfelt, som gjør det utfordrende å henvise til tiltak som kan påvirke pensjonsatferden til kvinner og menn direkte.

7.2 Implikasjoner og tiltak for utsettelse av pensjonsalder for menn og kvinner fremover

Det foreligger svake, men signifikante kjønnsforskjeller, hvor disse skyldes utdannings- og yrkesrelaterte valg. Dette er bakgrunnsfaktorer som også vil endre pensjonsatferden fremover. Spørsmålet i dette henseende er derfor i hvilken grad disse forskjellene vil øke eller reduseres. Hvordan kan funnene i denne studien bidra til å stimulere utsatt avgang fra arbeidsmarkedet blant mannlige og kvinnelige seniorer? Med andre ord: Hvordan kan vi forhindre at kvinner i stor grad tar ut uførepensjon, og at menn i stor grad tar ut AFP?

Kvinnens yrkesaktivitet og grad av utdanning har økt siden 70-tallet, og det er grunn til å tro at denne økningen fortsetter. Det viser seg derimot at kvinner responderer sterkest på inntekt,

når det kommer til sannsynlighet for yrkesaktivitet. Dette indikerer at dersom kvinner får høyere lønn, på samme nivå som mennene, så vil arbeidsaktiviteten øke i samme retning. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn ser derimot ut til å være stabile, hvor kvinner i gjennomsnitt tjener 15 prosent lavere lønn enn menn, uavhengig om de arbeider heltid eller deltid. Samtidig, viser det seg at lønnsforskjellene reduseres i de yngre alderskohortene (NOU 2012: 199-200). Det er i hovedsak to endringer som må til for å sikre lik lønn og dermed like forutsetninger for pensjonsatferd for kjønnene. For det første er det nødvendig å likestille lønnsnivået i kvinne- og mannsdominerte yrker. Det viser seg at selv om menn og kvinner har like høy utdanning og erfaring, så vil lønnsnivået være høyere i mannsdominerte yrker. For det andre har kvinner mindre lønnsvekst i perioden de tar seg av barn, hvor de også ofte velger å redusere stillingsandelen for å kunne ta seg av hus og familie. Utbredelsen av deltidsarbeid for kvinnene må derfor reduseres, ikke minst i tilfeller hvor dette er ufrivillig (Hardoy og Schøne 2007). En av de positive virkningene av økt inntekt for kvinner kan være redusert uføreavgang. Økt inntekt vil føre til dårligere kompensasjonsgrad ved uførepensjonering, som svekker insentivene til å gå av med uførepensjon, i den grad dette kan hindres ved individuelle valg. Dette kan for eksempel gjelde kvinner som tar ut uførepensjon på grunn av lettere muskel- og leddsmerter. Dersom denne gruppen kvinner har høy lønn og tilsvarende viktige arbeidsoppgaver, kan dette føre til større forhandlingsmakt for kvinnene dersom arbeidsgiver forsøker å støte ut kvinnene på grunn av dårlig helse. I disse tilfellene kan muligens kvinnene tilpasse arbeidsoppgavene og arbeide i redusert stillingsgrad, fremfor å gå av med full uførepensjon.

I analysen fant vi at kvinner i mannsdominerte yrker har lavere sannsynlighet for å være yrkesaktiv, enn kvinner som i kvinnedominerte yrker. En årsak til dette kan være at kvinner er mer utsatt for dårlig helse enn menn, samtidig som at mannsdominerte yrker ofte er preget av tyngre arbeidsoppgaver. Dette kan marginalisere kvinner slik kan de i større grad blir utstøtt fra mannsdominerte arbeidsmiljøer, sammenlignet med kvinnedominerte arbeidsmiljøer. En løsning på denne utfordringen kan være å iverksette arbeidsmarkedstiltak som er spesielt rettet mot kvinnene, hvor for eksempel kvinnene får større fleksibilitet til tilpasse arbeidsoppgavene etter egne forutsetninger. Her kan avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) også trekkes inn. Avtalen har fått kritikk for å *«mangle et tydelig og gjennomgående kjønn- og likestillingsperspektiv»* (NOU 2012: 34). Dette kan indikere at det er lite fokus på mulige kjønnsforskjeller som kan foreligge ved iverksettelse av tiltak. Ved å

implementere tiltak som er rettet mot det enkelte kjønn, kan dette stimulerer til økt yrkesdeltakelse.

Når det kommer til å forhindre uttak av AFP blant menn, er dette et komplekst problem, da dette som regel er et resultat av individuelt valg. Uttaket av AFP vil trolig øke i tiden fremover da flere har tjent seg opp til denne rettigheten. Dette gjelder både menn og kvinner. En løsning for å forhindre det høye uttaket av AFP kan derfor være å stramme inn regelverket. Tidligere studier har vist at det ofte ikke er tilfellet at det er «sliterne» som tar ut AFP, men at det er andre som ellers ville ventet med å ta ut pensjon. Dette kan indikere at tilbudet er rettet mot en for stor del av arbeidsstokken, og at ordningen burde spisses mot enkelte grupper innenfor sektorene som har størst behov for å gå av med AFP.

I denne studien har vi undersøkt kjønnsforskjellene under det gamle pensjonsregelverket. Pensjonsreformen som ble innført fra 2011 har som målsetning å redusere kjønnsforskjellene i pensjonsutbetalingene. Dette gjøres blant annet ved innføring av flere pensjonspoeng ved barneomsorg, og like delingstall for menn og kvinner. Disse regelendringene vil følgelig påvirke kjønnsforskjellene i pensjonsatferden. Dette betyr at pensjonsutbetalingene for kvinner vil øke, som vil føre til en forbedret kompensasjonsrate, dersom lønnsnivået for kvinner forblir det samme. Dette vil føre til at det er enda mer attraktivt for kvinner å ta ut pensjon. Derimot, vil det forhåpentligvis være tilfellet, at lønnsnivået til kvinner øker i takt med at flere tar høyere utdanning. Dersom lønnsnivået øker parallelt med overgangen til nye opptjeningsregler, vil kompensasjonen følgelig forverres, og det vil ikke være like lønnsomt for kvinner å gå av med pensjon likevel. Med disse framskrivningene vil arbeidslinja i pensjonsreformen ha sin tilsiktede effekt. Kjønnsforskjellene i pensjonsatferden kan derfor forventes å utjevne seg fremover.

7.3 Kritikk av studien og videre forskning

Studien bekrefter til dels begge mine hypoteser, men noen forbedringer og endringer i studien kunne vært gjort, dersom tiden ikke var begrenset. For det første kunne jeg gjerne bestilt data for flere årganger tilbake. En studie av kjønnsforskjeller over lengre tid, med tall fra 1992 for eksempel, ville gitt ytterligere tendenser til hvilke kjønnsforskjeller som foreligger, og hvordan vi kan forvente oss at pensjonsmønsteret utvikles i fremtiden, da dette er etterspurt. For det andre kunne et annerledes utvalg vært trukket ut. Jeg valgte å trekke ut alle

yrkesaktive mellom 45 til 70 år per 1. juni 2006. Her kunne i tillegg arbeidsledige og innvandrere vært inkludert i analysen, da mitt utvalg kun besto av «vellykkede» seniorer. En tredje kritikk av studien som kan være aktuell, er utfordringen som er tilknyttet valg av rekkefølge på inkludering av variabler i analysen, og hvilken operasjonalisering disse ble ilagt. For å undersøke denne studiens hypoteser var den valgte rekkefølgen av modeller med inkludering av variabler logisk. Likevel er det viktig å legge til at en annen utforming kunne gitt andre resultater. Det er derfor viktig å lese resultatene med bakgrunnen for utformingen av modellen i tankene. I tillegg kan det tenkes at analysen ville blitt forbedret ved å undersøke pensjonsadferden til kvinner og menn i to separate analyser, i stedet for å kun benytte en dummyvariabel i en samlet modell.

Foruten å undersøke hypotesene, var også formålet med studien å avdekke i hvor stor grad datamaterialet fra NSD sin 20-prosentdatabase av FD-Trygd er anvendelig til forskning på pensjonsatferd. Den mest fremtredende utfordringen ved bestilling fra denne databasen, var utfordringene som 10-prosentregelen bydde på. Da andelen tidlig-, alders- og uførepensjonister utgjør en liten del av Norges befolkning, ble følgelig andelen av disse små i utvalget. Selv om utvalget er generaliserbart, ville et større utvalg ført til at jeg kunne hatt et måletidspunkt for hvert år, og ikke kun et måletidspunkt i slutten av tidsperioden. En annen utfordring ved kun å bestille data fra FD-Trygd, var mangelen på variabler tilknyttet holdninger og verdier til senioren. Inkludering av variabler tilknyttet egen oppfattelse av helse og arbeidsevne, samt grad av ønske om fritid og tid med familie, er eksempler på holdningsvariabler som kunne beriket analysen. Særlig ville dette vært nyttig ved tolkning av effekten av helse, da vi kun hadde en variabel som målte antall sykedager senioren hadde tatt ut, hvor vi ikke hadde opplysninger om egendefinert sykdomsårsak eller grad av sykdom. Samtidig ville validiteten tilknyttet disse variablene bydd på større utfordringer, da variablene som er med i analysen er sikret høy validitet. I tillegg, med tanke på pensjonsforskning, ville det vært optimalt å ha tilgang til ektefelleopplysninger. På tross av de nevnte utfordringene, har de detaljerte og presise bakgrunnsvariablene som er benyttet fra FD-Trygd ført til tilsvarende detaljerte og presise analyser. Jeg vil derfor konkludere med at uttrekk fra 20-prosentutvalget av databasen FD-Trygd er godt tilpasset pensjonsforskning.

En av fordelene ved denne studien er at alle yrkesgrupper er inkludert i analysen, samtidig som at alle veier ut av arbeidslivet, både uttak av tidligpensjon, alderspensjon og uførepensjon, er undersøkt for kjønnsforskjeller i pensjonsatferden. En interessant

videreføring av analysen – som ikke er mulig i rammene for denne studien - ville vært å utføre en studie etter samme konsept, med et fullstendig utvalg (uten begrensningen knyttet til 10-prosentregelen av 20-prosentdatabasen FD-Trygd). Samtidig, da forskning på pensjonsatferd er et såpass komplekst forskningsfelt – er det også viktig å konsentrere seg om mindre grupper for å fange opp variasjonene. Når det kommer til veien videre i forskningssammenheng på kjønnsforskjeller i pensjonsatferd, vil det være interessant å undersøke forskjellene mellom kjønnene i pensjonsatferden innenfor manns- og kvinnedominerte yrker. Videre vil nyere forskning på innvirkning av personlige egenskaper til menn og kvinner og være interessant. Det er grunn til å tro at uforklarte kjønnsforskjeller kan skyldes personlige egenskaper, slik som Blekesaune (2012) baner en ny vei for. I tillegg vil det om ti år, for eksempel, være interessant å sammenligne forskjellene i pensjonsatferden mellom kjønnene i det gamle og det nye regelverket, da pensjonsmønsteret i befolkningen vil endre seg. I tillegg, på tross av en svekket «seleksjonseffekt» kan det fortsatt være en tendens til at de yrkesaktive eldre kvinnene i dette utvalget utgjør en seleksjon. Videre forskning på de yngre alderskohortene med enda flere yrkesaktive kvinner er derfor aktuelt.

Litteraturliste

Abrahamsen, Bente (2002). «Heltid eller deltid? Kvinner arbeidstid i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker». Rapport nr. 6. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Baltes, Paul og Margaret Baltes (1990). «Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation», i Baltes, Paul og Margaret Baltes *Successful aging. Perspectives from the behavioral sciences*. Cambridge: Cambridge University Press.

Becker, Gary (1993). *Human Capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.

Becker, Gary (1991). *A treatise on the family. Enlarged Edition*. Cambridge: Harvard University Press.

Benati, Luca (2001). «Some empirical evidence on the discouraged worker effect». *Economics Letters* nr. 3, vol. 70. Hentet den 20.03.13 fra <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S016517650000375X>.

Blekesaune, Morten (2012). «Kjønnsroller og uførepensjonering». *Tidsskrift for samfunnsforskning* nr. 1, vol. 53. Oslo: Universitetsforlaget.

Blekesaune, Morten (2009). «Uførhet» i Bay, Ann-Helén, Aksel Hatland, Tale Hellevik, Charlotte Koren (red.). *De norske trygdene*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Blekesaune, Morten og Einar Øverbye (2003). «Familieendring, helse og trygd. Fire longitudinelle studier.» NOVA-rapport nr. 22. Oslo: NOVA.

Blekesaune, Morten og Einar Øverbye (2001). «Levekår og livskvalitet hos uførepensjonister som mottakere av avtalefestet pensjon. Om overgangen til førtidspensjon». NOVA-rapport nr.10. Oslo: NOVA.

Brandth, Berit og Elin Kvande (2003). «Fleksible fedre: maskulinitet, arbeid, fleksibilitet». Oslo: Universitetsforlaget.

Brunborg, Helge og Inger Texmon (2010). «Befolkningsframskrivninger 2010-2060». Økonomiske analyser nr. 4. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

Bråthen, Magne (2007). «Seniorenes tilknytning til arbeidsmarkedet styrkes». *Arbeid og velferd* nr. 4. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Bråthen, Magne og Frøydis Bakken (2012). «Seniorer i arbeidslivet – Hva påvirker beslutningen om å fortsette i jobb?» *Arbeid og velferd* nr. 3. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Christensen, Arne Magnus, Dennis Fredriksen, Ole Christian Lien, Nils Martin Stølen (2012). «Pension Reform in Norway: Combining Nonfinancial Defined Contribution Schemes and Distributional Goals» i Holzmann, Palmer og Robalino (red.) «NDC Pension Schemes: Progress and Frontiers in a Changing Pension World» Joint Swedish Social Insurance Agency – World Bank Conference Volume.

Dahl, Espen Halland (2011). «Fleksibel alderspensjon: Hvem benyttet seg av muligheten til tidlig uttak?». *Arbeid og velferd* nr. 2. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Dahl, Svenn-Åge, Øyvind Anti Nilsen og Kjell Vaage (2003). «Gender differences in early retirement behaviour». *European Sociological Review* nr. 2, vol. 19. Oxford: Oxford University Press.

Dwyer, Debra Sabatini og Olivia S. Mithcell (1999). «Health problems as determinants of retirement: Are self-rated measures endogenous?». Hentet den 18.03.13 fra <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167629698000344>.

Eikemo, Terje Andreas og Tommy Høyvarde Clausen (red.) (2012). *Kvantitativ analyse med SPSS. En praktisk innføring i kvantitative analyseteknikker*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.

Field, Andy (2009). *Discovering statistics using SPSS*. Thousand Oaks: Sage Publication.

Folketrygdløven (1997). «Lov om folketrygd nr. 19». Hentet den 05.03.13 fra http://www.nav.no/rettskildene/lov/L19970228-19_P19-6#L19970228-19_P19-6.

Furuberg, Jorunn (2009). «Utdanning, sysselsetjing og tidlegpensjonering blant seniorar i 2002 og 2006». *Arbeid og velferd* nr. 4. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

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

Haga, Oddbjørn (2010). «Forventa pensjoneringsalder 1986 - 2009». *Arbeid og velferd* nr. 2. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Haga, Oddbjørn og Ole Christian Lien (2012). «Forventa pensjonsalder og yrkesaktivitet». *Arbeid og velferd* nr. 2. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Halvorsen, Knut (2010a). *Førtidspensjon. Valget er ditt*. Oslo: Universitetsforlaget.

Halvorsen, Knut (2010b). *Grunnbok i helse og sosialpolitikk*. Oslo: Universitetsforlaget.

Hamilton, Lawrence C. (1992). *Regression with graphics. A second Course in Applied Statistics*. California: Duxbury Press.

Hardoy, Ines og Pål Schøne (2007). «Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn: Hvor mye betyr barn?». Rapport nr. 3. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Hauge, Linda og Torbjørn Årethun (2008). «Kven går av med AFP?». Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Holmøy, Erling og Kyrre Stensnes (2008). «Will the Norwegian pension reform reach its goals?». Diskusjonspapir nr. 557. Oslo: Statistisk sentralbyrå. Hentet den 04.03.13 fra <http://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/DP/dp557.pdf>.

Hærnes, Erik, Knut Røed og Steinar Strøm (2002). «Yrkesdeltakelse, pensjoneringsatferd og økonomiske insentiver». Rapport nr. 4. Oslo: Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning.

Kitterød, Ragni Hege og Lappegård, Trude (2010). «Holdninger til kjønnsroller og likestillingspraksis hjemme – Mindre samsvar blant kvinner og menn». Samfunnsspeilet. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

Koren, Charlotte (2009). «Eldres inntektssikring» i Bay, Ann-Helén, Aksel Hatland, Tale Hellevik, Charlotte Koren (red.). *De norske trygdene*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Kolberg, Jon Eivind (1991). «En empirisk utprøving av utstøtingsmodellen» i Aksel Hatland (red.) *Trygd som fortjent*. Oslo: Ad Notam Forlag.

Lipsky, Michael (1980). *Street - level bureaucracy. Dilemmas of the individual in public services*. New York: Russell Sage Foundation.

Lovdata (2013). «Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)». Hentet den 04.03.13 fra <http://www.lovdata.no/all/tl-20050617-062-015.html>.

Midtsundstad, Tove (2006). «Hvordan bidra til lengre yrkeskarrierer? Erfaring fra norsk og internasjonal forskning om tidligpensjonering og seniortiltak». Fafo-rapport nr. 534. Oslo: Fafo.

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

Midtsundstad, Tove (2003). «Yrke bestemmer avgangen: En beskrivelse av tidlig pensjonering blant statsansatte». Søkelys på arbeidsmarkedet nr. 1, vol. 20. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Midtsundstad, Tove (2002a). «AFP-pensjonisten: sliten – eller frisk og arbeidsfør? En analyse av tidlig pensjonering og bruk av AFP i privat sektor.» Fafo-rapport nr. 385. Oslo: Fafo.

Midtsundstad, Tove (2002b). «Tidlig pensjonering i stat og skoleverk. En analyse av registerdata fra Statens pensjonskasse for 2000.» Fafo-rapport nr. 686. Oslo: Fafo.

Midtsundstad, Tove, Roy A. Nielsen og Åsmund Hermansen (2013). «Virksomhetenes seniortiltak. Har de effekt på seniorennes sykefravær og tidligpensjonering?». Oslo: Fafo.

Midtsundstad, Tove og Hanne Bogen (2011a). «Seniorpolitikk- behov for justering? Analyse av praksis i seks foregangskommuner». Søkelys på arbeidslivet nr. 1-2, vol. 28. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Midtsundstad, Tove og Hanne Bogen (2011b). «Ulikt arbeid – ulike behov. Seniorpolitisk praksis i norsk arbeidsliv». Fafo-rapport nr. 10. Oslo: Fafo.

Mykletun, Arnstein (2000). «Overgang fra arbeid til trygd: attraksjon eller utstøtning?». Hovedoppgave i sosiologi, Universitetet i Bergen.

Mykletun, Arnstein og Kjell Vaage (2012). «Hvorfor har kvinner høyere sykefravær enn menn?» Hentet den 13.04.13 fra <http://www.velferd.no/hvorfor-har-kvinner-hoeyere-sykefravaer-enn-menn.5086443.html>.

NAV (2012a). «AFP i offentlig sektor». Hentet den 05.03.13 fra <http://www.nav.no/Pensjon/Avtalefestet+pensjon+%28AFP%29/AFP+i+offentlig+sektor>.

NAV (2012b). «AFP i privat sektor etter gamle regler». Hentet den 05.03.13 fra <http://www.nav.no/Pensjon/Avtalefestet+pensjon+%28AFP%29/AFP+i+privat+sektor+etter+gamle+regler>.

NAV (2012c). «Alderspensionister, kjønn og alder, 31.12.2003-2012, antall.» Hentet den 10.04.13 fra <http://www.nav.no/Om+NAV/Tall+og+analyse/Pensjon/Alderspension/Alderspension/Alderspensionister.+Kj%C3%B8nn+og+alder.+31.+desember+2003-2012.+Antall.338986.cms>.

NAV (2012d). «Alderspension og arbeid». Hentet den 05.03.13 fra <http://www.nav.no/Pensjon/Relatert+innhold/Sp%C3%B8rsmål+og+svar+-+Alderspension+og+arbeid.155144.cms>.

NAV (2012e). «Grunnbeløpet (G) i folketrygden». Hentet den 04.03.13 fra [http://www.nav.no/Om+NAV/Satser+og+utbetalingsdatoar/Grunnbel%C3%B8pet+\(G\)](http://www.nav.no/Om+NAV/Satser+og+utbetalingsdatoar/Grunnbel%C3%B8pet+(G)).

NAV (2012f). «Mottakere av AFP i privat sektor og Spekter, etter kjønn og alder og AFP-ordning, pr. 31.12.12, antall.» Hentet den 10.04.13 fra http://www.nav.no/Om+NAV/Tall+og+analyse/Pensjon/Avtalefestet+pensjon/Avtalefestet+pensjon/Mottakere+av+AFP+i+privat+sektor+og+Spekter+*%29%2C+etter+kj%C3%B8nn%2C+alder+og+Afþ-ordning.+Pr.+31.12.2012.+A.339086.cms.

NAV (2012g). «Mottakere av uførepensjon, etter kjønn og alder pr. 31.12.2003-2012, antall.» Hentet den 10.04.13 fra http://www.nav.no/Om+NAV/Tall+og+analyse/Jobb+og+helse/Uf%C3%B8repensjon/Uf%C3%B8repensjon/Mottakere+av+uf%C3%B8repensjon%2C+etter+kj%C3%B8nn+og+alder.+Pr.+31.12.2003-2012+*%29.+Antall.338854.cms.

NAV (2012h). «Ny AFP i privat sektor». Hentet den 04.03.13 fra <http://www.nav.no/Pensjon/Avtalefestet+pensjon+%28AFP%29/Ny+AFP+i+privat+sektor+fra+2011>.

NAV (2012i). «Uførepensjon». Hentet den 05.03.13 fra <http://www.nav.no/Arbeid/Jobb+og+helse/Uf%C3%B8repensjon>.

- Nervik, Jon Arve (1997). *Offentlig politikk og klientløpebaner. Sosialhjelp og arbeidsmarkedstiltak – bidrag til selvforsørging eller ringdans i velferdsbyråkratiet*. Doktorgradsavhandling ved det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo.
- NOU (2012). «Politikk for likestilling». Norges offentlige utredninger nr. 15. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- NOU (2004). «Modernisert folketrygd». Norges offentlige utredninger nr. 1. Oslo: Finansdepartementet.
- NOU (2000). «Sykefravær og uførepensjonering. Et inkluderende arbeidsliv». Norges offentlige utredninger nr. 27. Oslo: Sosial- og helsedepartementet.
- NOU (1994). «Fra arbeid til pensjon». Norges offentlige utredninger nr. 2. Oslo: Sosial- og helsedepartementet.
- NSD (2012). «FD-Trygd 20-prosentutvalg». Hentet den 03.01.13 fra <http://www.nsd.uib.no/velferd/trygdedata/fd-trygd-20pst.html>.
- Petersen, Trond (1993). «The Economics of organization: The principal-Agent relationship». *Acta Sociologica* nr. 3, vol. 36. Hentet den 25.04.13 fra <http://www.jstor.org/discover/10.2307/4200860?uid=2oguid=4oguid=21102094808761>.
- Ringdal, Kirsten (2007). *Enhet og mangfold*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Rødseth, Tor og Geir Bjørsvik (1994). «Uførepensjonering og AFP-pensjonering» i «Fra arbeid til pensjon», vedlegg VI, Norges offentlige utredninger nr. 2. Oslo: Arbeidsdepartementet.
- Rønningen (2004). «Sysselsetting og tidligavgang for eldre arbeidstakere». Økonomiske analyser nr. 5. Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Røste, Ole Bjørn (2008). *Politikk og økonomi – for statsvitere*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Snartland, Vemund og Einar Øverbye (2003). «Skal jeg bli eller skal jeg gå? Pensjonsforventinger hos lærere og ingeniører». NOVA-rapport nr. 21. Oslo: NOVA.
- Solem, Per Erik (2007). «Seniorer i arbeidslivet. Kunnskap om aldring og arbeid». NOVA-rapport nr. 16. Oslo: NOVA
- Solem, Per Erik (2001). «For gammel? Kunnskapsstatus om aldring, arbeid og pensjonering». NOVA-rapport nr. 4. Oslo: NOVA.
- St. meld. (2006-2007). «Opptjening og uttak av alderspensjon i folketrygden». Stortingsmelding nr. 5. Oslo: Arbeids og inkluderingsdepartementet.
- Stamsø, Mary Ann (2005). «Trygdesektoren» i Stamsø, Mary Ann (red.). *Velferdsstaten i endring*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Statistisk sentralbyrå (2012a). «Fullførte universitets- og høyskoleutdanninger i Norge, etter kjønn, nivå og alder. 2000/01, 2009/10 og 2011/11.» Hentet den 07.05.13 fra <http://www.ssb.no/a/kortnavn/eksuvh/tab-2012-05-22-04.html>.

Statistisk sentralbyrå (2012b). «Sysselsetting, registerbasert, 2011, 4. kvartal.» Hentet den 07.05.13 fra <http://ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/regsys>.

Statistisk sentralbyrå (2011). «Statistikkbanken tabell 05375. Forventet gjenstående levetid etter kjønn og alder.» Hentet den 04.03.13 fra <https://www.ssb.no/statistikkbanken/SelectVarVal/saveselections.asp>.

Statistisk sentralbyrå (2010). «Dette er Kari og Ola. Kvinner og menn i Norge». Hentet den 05.03.13 fra http://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/39417?_ts=132af42ef40.

Statistisk sentralbyrå (ukjent dato). «Lønn som fortjent?» Hentet den 07.05.13 fra http://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/39405?_ts=132af1d8520.

Stensnes, Kyrre, Nils Martin Stølen og Inger Texmon (2007). «Pensjonsreformen: Virkninger på statsfinanser, effektivitet og fordeling». Rapport nr. 11. Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.

Varian, Hal R. (2006). *Intermediate microeconomics*. New York: W. W. Norton & Company.

Winter, Søren C. og Vibeke Lehmann Nielsen (2010). *Implementering af politik*. Århus: Academica.

Wærness, Kari (1982). *Kvinneperspektiver på sosialpolitikken*. Oslo: Oslo Universitetsforlag.

Appendiks I Utvalg og filtrering

Datasettet som er benyttet i analysen bestod av 15 415 sysselsatte norske statsborgere per 1. juni 2006. Tabell (1) nedenfor viser frekvensfordelingen for variabelen «bosatt status» hvor 22 av respondentene utvandret i perioden, og 118 gikk bort. Disse er filtrert ut slik at endelig utvalg er 15 275 respondenter.

Tabell (1)

Frekvensfordeling av variabelen for bosatt status per 1. juni 2010.

| Bosatt status | Frekvens | Prosent |
|----------------------|-----------------|----------------|
| Bosatt | 15 275 | 99,1 |
| Utvandret | 22 | 0,1 |
| Død | 118 | 0,8 |
| Total | 15 415 | 100,0 |

Appendiks II Oversikt over variabelkodingene

Tabell (2)

Oversikt over kodingene av variablene som er benyttet i analysen.

| Navn | Beskrivelse | Verdier/koding |
|------------------------|--|--|
| <i>Yrkesstatus</i> | Yrkesstatus per 1. juni 2010 (avhengig variabel) | Dummykodet hvor 1 = yrkesaktiv (referansekategori), 2 = tidligpensjonist (62 – 66 år), 3 = alderspensjonist (63 – 72 år) og 4 = uførepensjonist. |
| <i>Kvinne</i> | Kjønn | Dikotom hvor 0 = mann (ref.) og 1 = kvinne. |
| <i>Alder</i> | Alder per 1. juni 2010 | Kontinuerlig fra 49 – 74 år. |
| <i>Bosted</i> | Bostedsregion | Dummykodet hvor 1 = Oslo og Akershus (ref.), 2 = Hedmark og Oppland, 3 = Sør-Østlandet, 4 = Agder og Rogaland, 5 = Vestlandet, 6 = Sør-Trøndelag, 7 = Nord-Trøndelag og 8 = Nord-Norge. |
| <i>Boligstrøk</i> | Boligtetthet ved bosted | Dikotom hvor 0 = spredtbygd (ref.) og 1 = tettbygd. |
| <i>Utdanning</i> | Høyeste fullførte utdanning | Dummykodet hvor 1 = grunnskole (ref.), 2 = vgs., 3 = universitet/høyskole lavere nivå og 4 = universitet/høyskole høyere nivå. |
| <i>Yrke</i> | Bedriftens næringskode av NACE-kodeverket 2002 | Dummykodet hvor 1 = primærnæring, 2 = bergverksdrift, utvinning og industri (ref.), 3 = bygg- og anleggsvirksomhet, 4 = varehandel, bil- og hushold, 5 = hotell og restaurantvirksomhet, 6 = transport og kommunikasjon, 7 = finansierings og forsikringsvirksomhet, 8 = forretningsmessige tjenester, 9 = offentlig administrasjon, forsvar og sosial forskning, 10 = undervisning, 11 = helse- og sosialtjenester, 12 = personlig tjenesteyting. |
| <i>Sektor</i> | Ansatt innen offentlig forvaltning | Dikotom hvor 0 = ikke ansatt offentlig (ref.) og 1 = ansatt innen offentlig. |
| <i>Lønn</i> | Inntekt per 1. juni 2007 | Dummykodet hvor 1 = meget lav inntekt (1 000 – 73 000 kr), 2 = lav inntekt (74 000 – 233 000 kr), 3 = middels inntekt (234 000 – 334 000 kr), 4 = høy inntekt (335 000 - 437 000 kr) (ref.) og 5 = meget høy inntekt (438 000 – 39 883 000 kr). |
| <i>Sivilstatus</i> | Sivilstatus | Dummykodet hvor 1 = gift (ref.), 2 = ugift og 3 = skilt/enke(mann). |
| <i>Arbeidsstilling</i> | Gjennomsnittlig arbeidstimer i uken i 2010 | Dummykodet hvor 0 = heltid (> 37,5 gjennomsnittlig arbeidstimer i uken) (ref.), 1 = deltid (< 37,5 gjennomsnittlig arbeidstimer i uken) og 2 = ikke oppgitt. |
| <i>Helse</i> | Antall påbegynte 10-dagers sykeperioder i perioden 1. juni 2005 til 31. mai 2006 | Dikotom hvor 0 = god helse (har ikke tatt ut 10-dagers sykeperioder) (ref.) og 1 = dårlig helse (har tatt ut 10-dagers sykeperioder). |

| | | |
|----------------------------------|---|--|
| <i>Arbeidsledighet i kommune</i> | Arbeidsledighet i kommune | Dummykodet hvor 1 = lav arbeidsledighet (0,3 – 1,9 %), 2 = middels arbeidsledighet (2 – 2,6 %) og 3 = høy arbeidsledighet (2,7 – 10,3 %) (ref.). |
| <i>Pensjonspoeng-opptjening</i> | Antall år med opptjening per 1. juni 2010 | Dummykodet hvor 0 = ikke full opptjening (0 – 39 år) (ref.) og 1 = full opptjening (40 år). |
| <i>Kjønns-dominerte yrker</i> | Arbeider i manns- eller kvinnedominert yrke | Dummykodet hvor 0 = mannsdominerte yrker (industri, bygg, varehandel, transport, finans og forretningsmessige tjenester) (ref.) og 1 = kvinnedominerte yrker (primærnæring, hotell og restaurantvirksomhet, offentlig administrasjon, undervisning, personlig tjenesteyting og helse og sosial). |

Appendiks III Øvrige tabeller fra bivariat analyse

Tabell (3)

Bivariat sammenheng mellom alder og «yrkesstatus» per 1. juni 2010.
Fremstilt i prosenttall, hvor n er antall caser.

| Alder | Yrkesaktiv | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon | Total | n |
|-------|------------|---------------|---------------|--------------|-------|-------|
| 56 år | 92,9 | - | - | 7,1 | 100,0 | 821 |
| 57 år | 92,0 | - | - | 8,0 | 100,0 | 788 |
| 58 år | 92,2 | - | - | 7,8 | 100,0 | 773 |
| 59 år | 91,0 | - | - | 9,0 | 100,0 | 701 |
| 60 år | 87,8 | - | - | 12,2 | 100,0 | 724 |
| 61 år | 89,2 | - | - | 10,8 | 100,0 | 723 |
| 62 år | 81,5 | 4,4 | - | 14,1 | 100,0 | 730 |
| 63 år | 63,3 | 18,9 | - | 17,7 | 100,0 | 723 |
| 64 år | 57,0 | 25,6 | - | 17,5 | 100,0 | 716 |
| 65 år | 50,2 | 35,5 | - | 14,2 | 100,0 | 639 |
| 66 år | 49,9 | 32,7 | - | 17,4 | 100,0 | 495 |
| 67 år | 39,3 | - | 50,3 | 10,5 | 100,0 | 385 |
| 68 år | 1,8 | - | 98,2 | - | 100,0 | 278 |
| 69 år | 0,5 | - | 99,5 | - | 100,0 | 208 |
| 70 år | 2,0 | - | 98,0 | - | 100,0 | 148 |
| 71 år | 0,8 | - | 99,2 | - | 100,0 | 130 |
| 72 år | 0,0 | - | 100,0 | - | 100,0 | 66 |
| 73 år | 1,9 | - | 98,1 | - | 100,0 | 53 |
| 74 år | 2,2 | - | 97,8 | - | 100,0 | 46 |
| Total | 80,0 | 4,9 | 7,3 | 7,9 | 100,0 | - |
| n | 12211 | 741 | 1109 | 1212 | - | 15273 |

Tabell (4)

Bivariat sammenheng mellom bosted og «yrkesstatus» per 1. juni 2010.
Fremstilt i prosenttall, hvor n er antall caser.

| Bostedsregion | Yrkesaktiv | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon | Total | n |
|--------------------|------------|---------------|---------------|--------------|-------|-------|
| Oslo og Akershus | 82,1 | 4,8 | 7,2 | 6,0 | 100,0 | 3327 |
| Hedmark og Oppland | 77,4 | 5,9 | 7,8 | 8,9 | 100,0 | 1265 |
| Sør-Østlandet | 78,9 | 5,5 | 7,2 | 8,4 | 100,0 | 3037 |
| Agder og Rogaland | 81,8 | 4,2 | 6,4 | 7,6 | 100,0 | 2131 |
| Vestlandet | 80,5 | 4,5 | 8,4 | 6,6 | 100,0 | 2712 |
| Sør-Trøndelag | 78,9 | 5,4 | 6,8 | 8,9 | 100,0 | 897 |
| Nord-Trøndelag | 79,9 | 4,8 | 6,3 | 9,0 | 100,0 | 458 |
| Nord-Norge | 76,2 | 4,0 | 6,9 | 12,9 | 100,0 | 1446 |
| Total | 80,0 | 4,9 | 7,3 | 7,9 | 100,0 | - |
| n | 12211 | 741 | 1109 | 1212 | - | 15273 |

Tabell (5)

Bivariat sammenheng mellom bostedsstrøk og «yrkesstatus» per 1. juni 2010.
Fremstilt i prosenttall, hvor n er antall caser.

| Bostedsstrøk | Yrkesaktiv | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon | Total | n |
|------------------|------------|---------------|---------------|--------------|-------|-------|
| Spredtbygd strøk | 78,7 | 4,8 | 7,4 | 9,1 | 100,0 | 3297 |
| Tettbygd strøk | 80,3 | 4,9 | 7,3 | 7,6 | 100,0 | 11933 |
| Ikke oppgitt | 65,0 | 5,0 | 10,0 | 20,0 | 100,0 | 40 |
| Total | 80,0 | 4,9 | 7,3 | 7,9 | 100,0 | - |
| n | 12211 | 741 | 1109 | 1212 | - | 12367 |

Tabell (6)

Bivariat sammenheng mellom utdanning og «yrkesstatus» per 1. juni 2010.
Fremstilt i prosenttall, hvor n er antall caser.

| Høyeste fullførte utdanning | Yrkesaktiv | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon | Total | n |
|-----------------------------------|------------|---------------|---------------|--------------|-------|-------|
| Ingen fullført utd./ ikke oppgitt | 77,8 | 5,6 | 0,0 | 16,7 | 100,0 | 18 |
| Grunnskole | 75,6 | 4,3 | 8,3 | 11,8 | 100,0 | 2757 |
| VGS | 78,8 | 5,5 | 7,3 | 8,4 | 100,0 | 7633 |
| Universitet/ høyskole lavere grad | 84,1 | 4,3 | 6,1 | 5,5 | 100,0 | 3673 |
| Universitet/ høyskole høyere grad | 85,2 | 3,6 | 8,5 | 2,7 | 100,0 | 1161 |
| Total | 80,0 | 4,9 | 7,2 | 7,9 | 100,0 | - |
| n | 12190 | 740 | 1105 | 1207 | - | 15242 |

Tabell (7)

Bivariat sammenheng mellom yrke og «yrkesstatus» per 1. juni 2010.
Fremstilt i prosenttall, hvor n er antall caser.

| Yrkessektor | Yrkesaktiv | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon | Total | n |
|-------------------------------------|------------|---------------|---------------|--------------|-------|-------|
| Primærnæring | 69,2 | 3,4 | 15,4 | 12,0 | 100,0 | 117 |
| Bergverksdrift, utv. og industri | 79,0 | 8,0 | 6,5 | 6,5 | 100,0 | 2275 |
| Bygge- og anleggsvirksomhet | 81,8 | 5,4 | 6,6 | 6,3 | 100,0 | 943 |
| Varehandel, bil- og hushold | 77,3 | 5,3 | 8,9 | 8,5 | 100,0 | 1805 |
| Hotell- og restaurantvirksomhet | 79,2 | 2,5 | 6,6 | 11,7 | 100,0 | 197 |
| Transport og kommunikasjon | 81,2 | 4,8 | 5,8 | 8,2 | 100,0 | 1141 |
| Finansierings- og forsikr.virk. | 81,4 | 8,9 | 3,3 | 6,4 | 100,0 | 483 |
| Forretningsmessige tjenester | 85,3 | 2,4 | 6,9 | 5,5 | 100,0 | 1371 |
| Off. adm., forsvar og sosial forsk. | 82,4 | 5,1 | 6,3 | 6,3 | 100,0 | 1372 |
| Undervisning | 76,2 | 6,6 | 9,3 | 7,9 | 100,0 | 1688 |
| Helse- og sosialtjenester | 80,9 | 2,0 | 6,7 | 10,4 | 100,0 | 3371 |
| Personlig tjenesteyting | 73,9 | 4,7 | 12,4 | 9,0 | 100,0 | 509 |
| Total | 80,0 | 4,9 | 7,3 | 7,9 | 100,0 | - |
| n | 12211 | 741 | 1109 | 986 | - | 15273 |

Tabell (8)

Bivariat sammenheng mellom sektor og «yrkesstatus» per 1. juni 2010.
Fremstilt i prosenttall, hvor n er antall caser.

| Sektor | Yrkesaktiv | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon | Total | n |
|-----------------------|------------|---------------|---------------|--------------|-------|-------|
| Offentlig sektor | 79,9 | 5,3 | 7,1 | 7,6 | 100,0 | 9111 |
| Ikke offentlig sektor | 80,0 | 4,1 | 7,4 | 8,5 | 100,0 | 6162 |
| Total | 80,0 | 4,9 | 7,3 | 7,9 | 100,0 | - |
| n | 12211 | 741 | 1109 | 1212 | - | 15273 |

Tabell (9)

Bivariat sammenheng mellom lønnsinntekt og «yrkesstatus» per 1. juni 2010.
Fremstilt i prosenttall, hvor n er antall caser.

| Lønnsinntekt i kroner | Yrkesaktiv | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon | Total | n |
|-------------------------|------------|---------------|---------------|--------------|-------|-------|
| 1 000 – 73 000 kr | 26,4 | 6,8 | 34,0 | 32,8 | 100,0 | 755 |
| 74 000 – 233 000 kr | 56,1 | 5,1 | 13,7 | 25,1 | 100,0 | 2454 |
| 234 000 – 334 000 kr | 84,5 | 5,5 | 5,0 | 5,0 | 100,0 | 3449 |
| 335 000 – 437 000 kr | 88,3 | 5,3 | 3,7 | 2,7 | 100,0 | 3986 |
| 438 000 – 39 883 000 kr | 92,5 | 3,2 | 3,3 | 1,0 | 100,0 | 4495 |
| Total | 80,3 | 4,8 | 7,0 | 7,8 | 100,0 | - |
| n | 12164 | 724 | 1063 | 1188 | - | 15139 |

Tabell (10)

Bivariat sammenheng mellom sivilstatus og «yrkesstatus» per 1. juni 2010.
Fremstilt i prosenttall, hvor n er antall caser.

| Sivilstatus | Yrkesaktiv | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon | Total | n |
|------------------|------------|---------------|---------------|--------------|-------|-------|
| Ugift | 87,6 | 3,4 | 2,5 | 6,4 | 100,0 | 1687 |
| Gift | 89,5 | 5,2 | 7,6 | 7,7 | 100,0 | 10803 |
| Skilt/enke(mann) | 77,0 | 4,2 | 9,0 | 9,7 | 100,0 | 2781 |
| Total | 79,9 | 4,9 | 7,3 | 7,9 | 100,0 | - |
| n | 12209 | 741 | 1109 | 1212 | - | 15271 |

Tabell (11)

Bivariat sammenheng mellom gjennomsnittlig arbeidstimer i uken og «yrkesstatus» per 1. juni 2010.
Fremstilt i prosenttall, hvor n er antall caser.

| Gjnsnitt. arbeidst. i uken | Yrkesaktiv | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon | Total | n |
|----------------------------|------------|---------------|---------------|--------------|-------|-------|
| Heltid > 37,5 t | 97,2 | 0,3 | 1,8 | 0,6 | 100,0 | 7014 |
| Deltid < 37,5 t | 80,4 | 3,0 | 4,9 | 11,6 | 100,0 | 4607 |
| Ikke oppgitt | 46,2 | 15,9 | 20,6 | 17,3 | 100,0 | 3652 |
| Total | 80,0 | 4,9 | 7,3 | 7,9 | 100,0 | - |
| n | 12211 | 741 | 1109 | 1212 | - | 15273 |

Tabell (12)

Bivariat sammenheng mellom sykeperioder og «yrkesstatus» per 1. juni 2010.
Fremstilt i prosenttall, hvor n er antall caser.

| Sykeperioder | Yrkesaktiv | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon | Total | n |
|------------------------|------------|---------------|---------------|--------------|-------|-------|
| Tatt ut sykedager | 71,9 | 5,2 | 6,8 | 16,1 | 100,0 | 3471 |
| Ikke tatt ut sykedager | 82,3 | 4,7 | 7,4 | 5,5 | 100,0 | 11802 |
| Total | 80,0 | 4,9 | 7,3 | 7,9 | 100,0 | - |
| n | 12211 | 741 | 1109 | 1212 | - | 15273 |

Tabell (13)

Bivariat sammenheng mellom arbeidsledighet i kommune og «yrkesstatus» per 1. juni 2010.
Fremstilt i prosenttall hvor n er antall caser.

| Arbeidsledighet i kommune | Yrkesaktiv | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon | Total | n |
|---------------------------|------------|---------------|---------------|--------------|-------|-------|
| 0,3 % - 1,1 % | 76,4 | 4,4 | 9,4 | 9,7 | 100,0 | 339 |
| 1,2 % - 1,4 % | 81,2 | 3,5 | 7,9 | 7,4 | 100,0 | 608 |
| 1,5 % - 1,7 % | 80,9 | 5,0 | 7,4 | 6,8 | 100,0 | 1474 |
| 1,8 % - 1,9 % | 79,9 | 4,9 | 7,8 | 7,4 | 100,0 | 1374 |
| 2,0 % - 2,1 % | 80,2 | 4,7 | 6,8 | 8,3 | 100,0 | 1235 |
| 2,2 % - 2,3 % | 79,7 | 5,0 | 7,4 | 7,9 | 100,0 | 1640 |
| 2,4 % - 2,6 % | 80,7 | 5,2 | 6,2 | 7,9 | 100,0 | 1825 |
| 2,7 % - 3,1 % | 79,4 | 4,9 | 7,7 | 8,0 | 100,0 | 2462 |
| 3,2 % - 3,9 % | 79,8 | 5,1 | 7,2 | 8,0 | 100,0 | 3999 |
| 4,0 % - 10,3 % | 79,5 | 2,8 | 5,7 | 12,0 | 100,0 | 317 |
| Total | 80,0 | 4,9 | 7,3 | 7,9 | 100,0 | - |
| n | 12211 | 741 | 1109 | 1212 | - | 15273 |

Tabell (14)

Bivariat sammenheng mellom pensjonspoengopptjening og «yrkesstatus» per 1. juni 2010.
Fremstilt i prosenttall, hvor n er antall caser.

| Antall år med pensjonspoeng | Yrkesaktiv | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon | Total | n |
|-------------------------------|------------|---------------|---------------|--------------|-------|-------|
| Full opptjening (40 år) | 42,6 | 20,4 | 27,5 | 7,8 | 100,0 | 1376 |
| Ikke full opptjening (>40 år) | 83,9 | 3,3 | 4,9 | 9,4 | 100,0 | 13851 |
| Total | 80,2 | 4,9 | 7,0 | 8,0 | 100,0 | - |
| n | 12210 | 741 | 1064 | 1212 | - | 15227 |

Tabell (15)

Bivariat sammenheng mellom utdanning og kjønn. Fremstilt i prosenttall, hvor n er antall caser.

| Utdanning | Menn | Kvinner | Total | n |
|--------------------------|------|---------|-------|---------|
| Ingen fullført utdanning | 55,6 | 44,4 | 100,0 | 18,0 |
| Grunnskole | 48,8 | 51,2 | 100,0 | 2757,0 |
| VGS | 51,8 | 48,2 | 100,0 | 7635,0 |
| Universitet lavere grad | 43,4 | 56,6 | 100,0 | 3635,0 |
| Universitet høyere grad | 76,7 | 24,3 | 100,0 | 1161,0 |
| Total | 51,1 | 48,9 | 100,0 | - |
| n | 7783 | 7461 | - | 15244,0 |

Tabell (16)

Bivariat sammenheng mellom yrke og kjønn. Fremstilt i prosenttall, hvor n er antall caser.

| Yrkessektor | Menn | Kvinner | Total | n |
|--|------|---------|-------|--------|
| Uoppgitt | 100 | 0 | 100,0 | 1,0 |
| Primærnæring | 67,5 | 32,5 | 100,0 | 117,0 |
| Bygge- og anleggsvirksomhet | 78,1 | 21,9 | 100,0 | 2276,0 |
| Varehandel, bil- og hushold | 91,1 | 8,9 | 100,0 | 944,0 |
| Hotell- og restaurantvirksomhet | 53,7 | 46,3 | 100,0 | 1805,0 |
| Transport og kommunikasjon | 38,1 | 61,9 | 100,0 | 197,0 |
| Finansiering- og forskningsvirksomhet | 74,2 | 25,8 | 100,0 | 1141,0 |
| Forretningsmessige tjenester | 45,8 | 54,2 | 100,0 | 483,0 |
| Off. adm., forsvar og sosial forskning | 62,1 | 37,9 | 100,0 | 1371,0 |
| Undervisning | 51,4 | 48,6 | 100,0 | 1372,0 |
| Helse- og sosialtjenester | 38,9 | 61,1 | 100,0 | 1688,0 |
| Personlig tjenesteyting | 14,4 | 85,6 | 100,0 | 3371,0 |
| Offentlig forvaltning | 54,2 | 45,8 | 100,0 | 509,0 |
| Total | 51,1 | 48,9 | 100,0 | - |
| n | 7804 | 7471 | - | 15275 |

Tabell (17)

Bivariat sammenheng mellom inntekt og kjønn. Fremstilt i prosenttall, hvor n er antall caser.

| Lønnsinntekt | Menn | Kvinner | Total | n |
|----------------------|------|---------|-------|---------|
| 1000 - 73 000 | 43,3 | 56,7 | 100,0 | 755,0 |
| 74 000 - 233 000 | 24,2 | 75,8 | 100,0 | 2454,0 |
| 234 000 - 334 000 | 31,6 | 68,4 | 100,0 | 3449,0 |
| 335 000 - 437 000 | 53,4 | 46,6 | 100,0 | 3987,0 |
| 438 000 - 39 883 000 | 79,8 | 20,2 | 100,0 | 4496,0 |
| Total | 51,1 | 48,9 | 100,0 | - |
| n | 7732 | 7409 | - | 15414,0 |

Appendiks IV Utregning av signifikanstest

Tabell (18)

Beregning av signifikans for endring i log likelihood (-2LL) for modellene, hvor df er antall frihetsgrader.

| | Modell 1: | Modell 2: | Modell 3: | Modell 4: | Modell 5: | Modell 6: | Modell 7: | Modell 8: | Modell 9: |
|---------------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------|-----------------|----------------|
| | Kjønn | Alder | Bosted | Utdanning | Yrke | Inntekt | Familie og fritid | Helse og arbeid | Pensjonssystem |
| LL | -10886,940 | -5977,226 | -5904,992 | -5796,788 | -5706,243 | -4750,375 | -4141,041 | -4074,302 | -4066,626 |
| df | 3 | 6 | 30 | 39 | 75 | 87 | 99 | 108 | 111 |
| -2LL | 21773,880 | 11954,452 | 11809,984 | 11593,576 | 11412,486 | 9500,750 | 8282,082 | 8148,604 | 8133,252 |
| <i>Endring -2LL</i> | | 9819,428 | 144,468 | 216,408 | 181,090 | 1911,736 | 1218,668 | 133,478 | 15,352 |
| Signifikans | | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,049 | 1,000 |

Tabell (19)

Beregning av signifikans for endring i log likelihood (-2LL) for samspillene, hvor df er antall frihetsgrader.

| | | Enkel modell | Samspillmodell |
|-------------------------------|---------------------|--------------|----------------|
| Kjønn * alder | LL | -5977,226 | -5970,460 |
| | df | 6 | 9 |
| | -2LL | 11954,452 | 11940,920 |
| | <i>Endring -2LL</i> | | 13,532 |
| | Signifikans | | 0,140 |
| Kjønn * bostedsregion | LL | -10868,554 | -10866,086 |
| | df | 6 | 9 |
| | -2LL | 21737,108 | 21732,172 |
| | <i>Endring -2LL</i> | | 4,936 |
| | Signifikans | | 0,840 |
| Kjønn * boligstrøk | LL | -10841,034 | -10839,000 |
| | df | 6 | 9 |
| | -2LL | 21682,068 | 21678,000 |
| | <i>Endring -2LL</i> | | 4,068 |
| | Signifikans | | 0,907 |
| Kjønn * antall år utdanning | LL | -10782,251 | -10758,610 |
| | df | 6 | 9 |
| | -2LL | 21564,502 | 21517,220 |
| | <i>Endring -2LL</i> | | 47,282 |
| | Signifikans | | 0,000 |
| Kjønn * yrkesnæring | LL | -10868,513 | -10853,975 |
| | df | 6 | 9 |
| | -2LL | 21737,026 | 21707,950 |
| | <i>Endring -2LL</i> | | 29,076 |
| | Signifikans | | 0,001 |
| Kjønn * kvinnedominerte yrker | LL | -10429,231 | -10417,294 |
| | df | 6 | 9 |
| | -2LL | 20858,462 | 20834,588 |
| | <i>Endring -2LL</i> | | 23,874 |
| | Signifikans | | 0,005 |
| Kjønn * offentlig ansatt | LL | -10883,914 | -10863,896 |
| | df | 6 | 9 |
| | -2LL | 21767,828 | 21727,792 |
| | <i>Endring -2LL</i> | | 40,036 |
| | Signifikans | | 0,000 |

| | | | |
|---|---------------------|------------|------------|
| Kjønn * lønnsinntekt | LL | -9246,263 | -9237,940 |
| | df | 6 | 9 |
| | -2LL | 18492,528 | 18475,880 |
| | <i>Endring -2LL</i> | | 16,647 |
| | Signifikans | | 0,055 |
| Kjønn * sivilstatus | LL | -10850,348 | -10846,173 |
| | df | 6 | 9 |
| | -2LL | 21700,696 | 21692,346 |
| | <i>Endring -2LL</i> | | 8,350 |
| | Signifikans | | 0,499 |
| Kjønn * gjennomsnittlig arbeidstimer i uken | LL | -3867,989 | -3865,203 |
| | df | 6 | 9 |
| | -2LL | 7735,978 | 7730,406 |
| | <i>Endring -2LL</i> | | 5,572 |
| | Signifikans | | 0,782 |
| Kjønn * antall perioder sykedager | LL | -2928,906 | -2926,813 |
| | df | 6 | 9 |
| | -2LL | 5857,812 | 5853,626 |
| | <i>Endring -2LL</i> | | 4,186 |
| | Signifikans | | 0,899 |
| Kjønn * arbeidsledighet i kommune | LL | -10885,180 | -10884,518 |
| | df | 6 | 9 |
| | -2LL | 21770,360 | 21769,036 |
| | <i>Endring -2LL</i> | | 1,324 |
| | Signifikans | | 0,998 |
| Kjønn * pensjonspoengopptjening | LL | -9942,857 | -9656,363 |
| | df | 6 | 9 |
| | -2LL | 19885,715 | 19312,726 |
| | <i>Endring -2LL</i> | | 572,989 |
| | Signifikans | | 0,000 |

Appendiks V Utvidede regresjonsmodeller

Tabell (20)

Utvidet modell 8 med regresjonskoeffisient (B), standardfeil, oddsratio (Exp B) og odds for signifikante B.

| | | Modell 8 | | |
|------------------|--------------------|---------------|---------------|--------------|
| | | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon |
| | | B | B | B |
| | | Standardfeil | Standardfeil | Standardfeil |
| | | Exp B | Exp B | Exp B |
| Variabelkategori | Variabel | Odds | Odds | Odds |
| Kjønn | Kvinne | -0,256 | 0,090 | -0,329 |
| | | 0,122 | 0,252 | 0,095 |
| | | 0,774 | 1,094 | 0,720 |
| | | -22,6 | - | -28,0 |
| Alder | Alder | 0,540 | 3,970 | 0,130 |
| | | 0,023 | 0,217 | 0,007 |
| | | 1,718 | 52,985 | 1,139 |
| | | 71,8 | 5198,5 | 13,9 |
| Bostedsregion | Hedmark og Oppland | 0,175 | -0,308 | 0,202 |
| | | 0,204 | 0,478 | 0,158 |
| | | 1,191 | 0,735 | 1,224 |
| | | - | - | - |
| | Sør-Østlandet | -0,026 | 0,072 | 0,181 |
| | | 0,158 | 0,338 | 0,123 |
| | | 0,974 | 1,075 | 1,198 |
| | | - | - | - |
| | Agder og Rogaland | -0,365 | -0,320 | 0,067 |
| | | 0,188 | 0,389 | 0,140 |
| | | 0,694 | 0,726 | 1,069 |
| | | - | - | - |
| | Vestlandet | -0,097 | 0,307 | 0,019 |
| | | 0,174 | 0,350 | 0,136 |
| | | 0,908 | 1,359 | 1,019 |
| | | - | - | - |
| | Sør-Trøndelag | 0,050 | -0,868 | 0,341 |
| | | 0,236 | 0,549 | 0,174 |
| | | 1,051 | 0,420 | 1,406 |
| | | - | - | - |
| | Nord-Trøndelag | -0,082 | -0,377 | 0,205 |
| | | 0,319 | 0,634 | 0,224 |
| | | 0,921 | 0,686 | 1,228 |
| | | - | - | - |
| Nord-Norge | -0,134 | 0,312 | 0,709 | |
| | | | | |

| | | | | |
|-------------------|---|--------|--------|--------|
| | | 0,216 | 0,446 | 0,142 |
| | | 0,875 | 1,366 | 2,032 |
| | | - | - | 103,1 |
| Boligstrøk | Tettbygd strøk | 0,073 | 0,270 | 0,102 |
| | | 0,130 | 0,295 | 0,090 |
| | | 1,076 | 1,310 | 1,107 |
| | | - | - | - |
| Høyeste utdanning | Grunnskole | -0,319 | -0,868 | 0,017 |
| | | 0,142 | 0,303 | 0,091 |
| | | 0,727 | 0,420 | 1,017 |
| | | -27,3 | -58,0 | - |
| | Universitet/høyskole lavere grad | -0,019 | 0,457 | 0,050 |
| | | 0,149 | 0,327 | 0,110 |
| | | 0,981 | 1,579 | 1,051 |
| | | - | - | - |
| | Universitet/høyskole høyere grad | -0,582 | -0,206 | -0,269 |
| | | 0,239 | 0,442 | 0,230 |
| | | 0,559 | 0,814 | 0,764 |
| | | - | - | - |
| Næring | Primærnæring | -0,942 | -0,583 | -0,560 |
| | | 0,602 | 1,468 | 0,381 |
| | | 0,390 | 0,558 | 0,571 |
| | | - | - | - |
| | Bygge- og anleggsvirksomhet | -0,326 | -0,499 | 0,221 |
| | | 0,243 | 0,581 | 0,210 |
| | | 0,722 | 0,607 | 1,247 |
| | | - | - | - |
| | Varehandel, bil- og hushold | -0,330 | -0,555 | -0,193 |
| | | 0,186 | 0,404 | 0,156 |
| | | 0,719 | 0,574 | 0,824 |
| | | - | - | - |
| | Hotell og restaurantvirksomhet | -1,151 | -2,236 | -0,518 |
| | | 0,532 | 1,169 | 0,290 |
| | | 0,316 | 0,107 | 0,596 |
| | | -68,4 | - | - |
| | Transport og kommunikasjon | -0,798 | -1,024 | -0,261 |
| | | 0,214 | 0,521 | 0,177 |
| | | 0,450 | 0,359 | 0,770 |
| | | - | -64,0 | - |
| | Finansiering og forskningsvirksomhet | -0,003 | -0,507 | 0,121 |
| | | 0,262 | 0,905 | 0,250 |
| | | 0,997 | 0,602 | 1,129 |
| | | - | - | - |
| | Forretningsmessige tjenester | -1,427 | -1,390 | -0,482 |
| | | 0,248 | 0,508 | 0,186 |
| | | 0,240 | 0,249 | 0,618 |

| | | | | |
|-----------------------|---|--------|--------|--------|
| | | -76,0 | -75,1 | -38,2 |
| | Offentlig administrasjon, forsvar og sosial forskning | -1,059 | -0,738 | -0,048 |
| | | 0,299 | 0,598 | 0,223 |
| | | 0,347 | 0,478 | 0,953 |
| | | -65,3 | - | - |
| | Undervisning | -0,673 | -0,634 | 0,075 |
| | | 0,292 | 0,569 | 0,210 |
| | | 0,510 | 0,530 | 1,078 |
| | | -49,0 | - | - |
| | Helse- og sosialtjenester | -2,008 | -1,758 | -0,360 |
| | | 0,273 | 0,513 | 0,181 |
| | | 0,134 | 0,172 | 0,698 |
| | | -86,6 | -82,8 | -30,2 |
| | Personlig tjenesteyting | -0,870 | -0,976 | -0,073 |
| | | 0,308 | 0,567 | 0,232 |
| | | 0,419 | 0,377 | 0,930 |
| | | -58,1 | - | - |
| Sektor | Offentlig forvaltning | -0,309 | -0,352 | 0,186 |
| | | 0,228 | 0,423 | 0,142 |
| | | 0,734 | 0,703 | 1,204 |
| | | - | - | - |
| Lønnsinntekt | 1 000 kr - 73 000 kr | -0,122 | 0,272 | 2,760 |
| | | 0,227 | 0,411 | 0,157 |
| | | 0,885 | 1,313 | 15,800 |
| | | -11,5 | - | 1480,0 |
| | 74 000 kr - 233 000 kr | -0,428 | -0,107 | 2,012 |
| | | 0,158 | 0,342 | 0,125 |
| | | 0,652 | 0,899 | 7,478 |
| | | - | - | 647,8 |
| | 234 000 kr - 334 000 kr | -0,136 | 0,192 | 0,397 |
| | | 0,202 | 0,332 | 0,136 |
| | | 0,873 | 1,212 | 1,487 |
| | | -12,7 | - | 48,7 |
| | 438 000 kr - 39 883 000 kr | -0,596 | -0,582 | -0,814 |
| | | 0,135 | 0,355 | 0,189 |
| | | 0,551 | 0,559 | 0,443 |
| | | 44,9 | - | -55,7 |
| Sivilstatus | Ugift | 0,522 | 0,481 | 0,189 |
| | | 0,202 | 0,450 | 0,134 |
| | | 1,685 | 1,618 | 1,208 |
| | | 68,5 | - | - |
| | Skilt/enke(mann) | -0,158 | -0,289 | 0,228 |
| | | 0,135 | 0,272 | 0,092 |
| | | 0,854 | 0,749 | 1,256 |
| | | - | - | 25,6 |
| Arbeidsstillingsandel | Deltid < 37,5 arbeidstimer i uken | 2,730 | 1,756 | 2,266 |

| | | | | |
|------------------------------|-------------------------------|--------|--------|--------|
| | | 0,239 | 0,344 | 0,169 |
| | | 15,333 | 0,240 | 9,641 |
| | | 1433,3 | -76,0 | 864,1 |
| | Ikke oppgitt arbeidstid | 4,267 | 3,183 | 2,787 |
| | | 0,226 | 0,305 | 0,077 |
| | | 71,307 | 24,119 | 16,232 |
| | | 7030,7 | 2311,9 | 1523,2 |
| <hr/> | | | | |
| Helse | Dårlig helse | 0,061 | -0,176 | 0,840 |
| | | 0,117 | 0,257 | 0,077 |
| | | 1,063 | 0,839 | 2,316 |
| | | - | - | 131,6 |
| Arbeidsledighet i kommune | 0,3 % - 2,1 % arbeidsledighet | 0,045 | 0,835 | 0,024 |
| | | 0,144 | 0,315 | 0,107 |
| | | 1,046 | 2,305 | 1,024 |
| | | - | 130,5 | - |
| | 2,2 % - 3,1 % arbeidsledighet | 0,091 | 0,290 | -0,015 |
| | | 0,135 | 0,295 | 0,098 |
| | | 1,095 | 1,336 | 0,985 |
| | | - | - | - |
| <hr/> | | | | |

Tabell (21)

Utvidede signifikante samspillmodeller med regresjonskoeffisient (B), standardfeil, oddsratio (Exp B) og odds for signifikante B.

| | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon |
|---------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| | B | B | B |
| | Standardfeil | Standardfeil | Standardfeil |
| | Exp B | Exp B | Exp B |
| Samspillmodell | Odds | Odds | Odds |
| Kjønn * antall år utdanning | -0,006 0,097 0,994 - | -0,495 0,077 0,610 39,0 | 0,161 0,082 1,175 17,0 |
| Kjønn * yrkesnæring | -0,048 0,023 0,953 -4,7 | -0,098 0,019 0,907 -9,3 | 0,002 0,019 1,002 - |
| Kjønn * kjønns-dominerte yrker | -0,510 0,167 0,600 -40,0 | -0,475 0,148 0,622 -37,8 | 0,286 0,145 1,331 33,1 |
| Kjønn * offentlig ansatt | 0,734 0,163 2,083 108,3 | 0,638 0,131 1,893 89,3 | 0,080 0,141 1,083 - |
| Kjønn * inntekt | 0,109 0,073 1,115 - | -0,185 0,065 0,831 -16,9 | -0,181 0,067 0,834 -16,6 |
| Kjønn * pensjonspoengopptjening | -0,317 0,027 0,728 -27,2 | -0,363 0,022 0,696 -30,4 | -0,101 0,012 0,904 -9,6 |

Appendiks VI Test av modellens forutsetninger

For å være sikre på at resultatene som er gitt i modellen er korrekte, må modellens forutsetninger testes. Forutsetningen om at alle relevante uavhengige variabler må være inkludert i modellen kan ikke testes direkte, men som diskutert tidligere i oppgaven er uavhengige variabler som holdninger ikke inkludert i datasettet da dette ikke var tilgjengelig i forløpsdatabasen. Derfor kan det være at holdningsvariabler og øvrige variabler som familiære forhold har påvirkning på pensjonsatferd, og kunne gitt andre resultater. Forutsetningen om at det kan være målefeil i x-ene og om forventet verdi av feilleddene er lik null, kan i likhet ikke testes statistisk. Forutsetningene som kan testes direkte vil derfor nå bli presentert (Eikemo og Clausen 2012: 154).

Den første forutsetningen vi må teste for er at det ikke skal være et diskrimineringsproblem. Et diskrimineringsproblem oppstår dersom det er verdier mellom de uavhengige variablene og den avhengige som sammenfaller på en ugunstig måte. For å sjekke om vi har diskrimineringsproblemer er det gjennomført en bivariat analyse av alle variablene som brukes i modellen. Her avdekkes det om det finnes rubrikker i kolonnene for den avhengige variabelen som ikke har noen caser, det vil si verdi lik null. Dersom dette har oppstått er dette tatt hånd om ved å kode om kategoriene slik at det er et visst antall caser i alle rubrikker (Eikemo og Clausen 2012: 160-162).

Den andre forutsetningen for modellen er at det må være fravær av innflytelsesrike enheter. Det vil si at den endelige modellen ikke må inneholde «uteliggere» med ekstreme verdier som kan påvirke utregningen av parameterne, testobservatorene, standardfeilen eller F-testen (Eikemo og Clausen 2012: 165). Da utvalget i denne studien består av hele 15 273 caser, vil ikke eventuelle uteliggere påvirke verdiene i analysen i tilstrekkelig grad.

Den tredje forutsetningen innen logistisk regresjon som kan testes, er om det er fravær av multikollinearitet. Det vil si at det ikke skal være korrelasjon mellom de uavhengige variablene, da dette vil føre til at effekten på pensjonsatferd blir vanskeligere å måle. For å se om det er multikollinearitet i den endelige modellen gjøres en toleransetest. I logistisk regresjon har ikke SPSS mulighet til å evaluere multikollinearitet, derfor må dette gjøres ved hjelp av lineær regresjon (OLS). Dette er mulig da den avhengige variabelen ikke er med i multikollineariteten. I prinsippet skal de samme tolleranseverdiene fremkomme dersom det er

snakk om de samme enhetene. Dersom verdiene til de uavhengige variablene er under 0,1 tilsier dette at vi har et problem med multikollinearitet, og dersom verdiene er mellom 0,1 og 0,2 kan de vurderes å utelates fra modellen. Tabell (22) viser resultatene fra toleransetesten. Vi ser at alle toleranseverdiene er større enn 0,2, som betyr at vi ikke har problemer med multikollinearitet i den endelige modellen (Eikemo og Clausen 2012: 157-159; Hamilton 1992: 134).

Tabell (22)

Toleransetest for modell 8.

| Variabelkategori | Variabel | Toleransetest | |
|----------------------------|--|-------------------------------|-------|
| Kjønn | Kvinne | 0,639 | |
| Alder | Alder antall år | 0,823 | |
| Bostedsregion | Hedmark og Oppland | 0,714 | |
| | Sør-Østlandet | 0,611 | |
| | Agder og Rogaland | 0,624 | |
| | Vestlandet | 0,580 | |
| | Sør-Trøndelag | 0,799 | |
| | Nord-Trøndelag | 0,858 | |
| | Nord-Norge | 0,698 | |
| | Boligstrøk | Tettbygd strøk | 0,880 |
| Høyeste utdanning | Grunnskole | 0,862 | |
| | Universitet/høyskole lavere grad | 0,702 | |
| | Universitet/høyskole høyere grad | 0,762 | |
| Næring | Primærnæring | 0,944 | |
| | Bygge- og anleggsvirksomhet | 0,738 | |
| | Varehandel, bil- og hushold | 0,606 | |
| | Hotell og restaurantvirksomhet | 0,915 | |
| | Transport og kommunikasjon | 0,712 | |
| | Finansiering og forskningsvirksomhet | 0,811 | |
| | Forretningsmessige tjenester | 0,651 | |
| | Off. adm., forsvar og sosial forskning | 0,356 | |
| | Undervisning | 0,307 | |
| | Helse- og sosialtjenester | 0,230 | |
| | Personlig tjenesteyting | 0,791 | |
| | Sektor | Offentlig sektor | 0,244 |
| | Lønnsinntekt | 1 000 kr - 73 000 kr | 0,760 |
| 74 000 kr - 233 000 kr | | 0,585 | |
| 234 000 kr - 334 000 kr | | 0,621 | |
| 438 000 kr - 39 883 000 kr | | 0,583 | |
| Sivilstatus | Ugift | 0,927 | |
| | Skilt/enke(mann) | 0,947 | |
| Arbeidsstillingsandel | Deltid < 37,5 t | 0,658 | |
| | Ikke oppgitt arbeidstid | 0,645 | |
| Helse | Dårlig helse | 0,948 | |
| | Arb. ledighet i kommune | 0,3 % - 2,1 % arbeidsledighet | 0,552 |
| | 2,2 % - 3,1 % arbeidsledighet | 0,571 | |

Appendiks VII Predikerte sannsynligheter

Likning (1)

Beregning av predikerte sannsynligheter for et gitt kjønn til å gå av med tidligpensjon, alderspensjon eller uførepensjon per 1. juni 2010.

L_1 Tidligpensjon = konstant (tidligpensjonist) + (kjønn*mann eller kvinne) + (alder*62) + (bosted*Oslo og Akershus) + (boligstrøk*spredtbygd) + (utdanning*vgs.) + (yrke*bergverksdrift, utvinning og industri) + (sektor*ikke ansatt offentlig sektor) + (lønnsinntekt*høy inntekt) + (sivilstatus*gift) + (arbeidsstilling*deltid) + (helse*god helse) + (arbeidsledighet i kommune*høy arbeidsledighet) + (pensjonspoengopptjening*ikke full pensjonspoengopptjening)

L_2 Alderspensjon = konstant (alderspensjonist) + (kjønn*mann eller kvinne) + (alder*62) + (bosted*Oslo og Akershus) + (boligstrøk*spredtbygd) + (utdanning*vgs.) + (yrke*bergverksdrift, utvinning og industri) + (sektor*ikke ansatt offentlig sektor) + (lønnsinntekt*høy inntekt) + (sivilstatus*gift) + (arbeidsstilling*deltid) + (helse*god helse) + (arbeidsledighet i kommune*høy arbeidsledighet) + (pensjonspoengopptjening*ikke full pensjonspoengopptjening)

L_3 Uførepensjon = konstant (uførepensjonist) + (kjønn*mann eller kvinne) + (alder*62) + (bosted*Oslo og Akershus) + (boligstrøk*spredtbygd) + (utdanning*vgs.) + (yrke*bergverksdrift, utvinning og industri) + (sektor*ikke ansatt offentlig sektor) + (lønnsinntekt*høy inntekt) + (sivilstatus*gift) + (arbeidsstilling*deltid) + (helse*god helse) + (arbeidsledighet i kommune*høy arbeidsledighet) + (pensjonspoengopptjening*ikke full pensjonspoengopptjening)

Likning (2)

Beregning av predikerte sannsynligheter for kvinner til å gå av med tidligpensjon, alderspensjon eller uførepensjon per 1. juni 2010.

L_1 Tidligpensjon = -37,593 + (-0,256*1) + (0,541*62) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (2,730*1) + (0*0) + (0*0) + (0*0)

L_2 Alderspensjon = -266,402 + (0,090*1) + (3,970*62) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (1,756*1) + (0*0) + (0*0) + (0*0)

L_3 Uførepensjon = -13,040 + (-0,329*1) + (0,130*62) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (2,266*1) + (0*0) + (0*0) + (0*0)

Likning (3)

Beregning av predikerte sannsynligheter for menn til å gå av med tidligpensjon, alderspensjon eller uførepensjon per 1. juni 2010.

L_1 Tidligpensjon = -37,593 + (-0,256*0) + (0,541*62) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (2,730*1) + (0*0) + (0*0) + (0*0)

L_2 Alderspensjon = -266,402 + (0,090*0) + (3,970*62) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (1,756*1) + (0*0) + (0*0) + (0*0)

L_3 Uførepensjon = -13,040 + (-0,329*0) + (0,130*62) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (0*0) + (2,266*1) + (0*0) + (0*0) + (0*0)

Tabell (23)

Predikerte sannsynligheter i prosent for menn og kvinner som var yrkesaktive per 1. juni 2006, for ulike pensjonsutfall per 1. juni 2010.

| | MODELL 1: Kjønn | | | MODELL 2: Alder | | |
|----------|------------------------|---------------|--------------|------------------------|---------------|--------------|
| | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon |
| Mann* | 6,0 | 7,0 | 6,0 | 7,0 | 0,0 | 10,0 |
| Kvinne** | 4,0 | 7,0 | 10,0 | 5,0 | 0,0 | 19,0 |

| | MODELL 3: Bosted | | | MODELL 4: Utdanning | | |
|----------|-------------------------|---------------|--------------|----------------------------|---------------|--------------|
| | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon |
| Mann* | 7,0 | 0,0 | 9,0 | 8,0 | 0,0 | 9,0 |
| Kvinne** | 5,0 | 0,0 | 16,0 | 5,0 | 0,0 | 16,0 |

| | MODELL 5: Yrke og sektor | | | MODELL 6: Inntekt | | |
|----------|---------------------------------|---------------|--------------|--------------------------|---------------|--------------|
| | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon |
| Mann* | 17,0 | 0,0 | 7,0 | 19,0 | 0,0 | 4,0 |
| Kvinne** | 15,0 | 0,0 | 12,0 | 15,0 | 0,0 | 3,0 |

| | MODELL 7: Familie og fritid | | | MODELL 8: Helse og arbeidsledighet | | |
|----------|------------------------------------|---------------|--------------|---|---------------|--------------|
| | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon |
| Mann* | 20,0 | 0,0 | 7,0 | 20,0 | 0,0 | 5,0 |
| Kvinne** | 17,0 | 0,0 | 5,0 | 16,0 | 0,0 | 4,0 |

* Mann, 62 år²⁸, fra Oslo og Akershus, fra spredtbygde strøk, har videregående som høyeste utdanning, jobber innen bergverksdrift, utvinning og industri, er ikke ansatt i offentlig forvaltning, har høy inntekt, er gift, har god helse, er bosatt i kommune med høy arbeidsledighet.

** Kvinne, 62 år, fra Oslo og Akershus, fra spredtbygde strøk, har videregående som høyeste utdanning jobber innen bergverksdrift, utvinning og industri, er ikke ansatt i offentlig forvaltning, har høy inntekt, er gift, har god helse, er bosatt i kommune med høy arbeidsledighet.

²⁸ Ved bruk av verdien 62 år for alderen til den predikerte mann og kvinne, vil tendensen til tidligpensjon og uføreavgang avdekkes. Den bivariate analysen, den multinomiske logistiske regresjonsanalysen og øvrige utregninger av predikerte verdier viser at det ikke er kjønnsforskjeller i uttak av alderspensjon. Derfor er ikke en høyere aldersverdi valgt.

Appendiks VIII Øvrige modeller uten signifikans

Tabell (24)

Resultat av multinomisk logistisk regresjon. Sannsynligheter for utvalget som var yrkesaktive per 1. juni 2006, til å være yrkesaktiv kontra å ha tatt ut tidligpensjon, alderspensjon og uførepensjon per 1. juni 2010.

Avhengig variabel «Yrkesstatus» hvor kategori 1 = yrkesaktiv (referansekategori), 2 = tidligpensjon, 3 = alderspensjon og 4 = uførepensjon. Med ustandardiserte koeffisienter (B) og log likelihood (-2LL). Referansekategoriene: mann, Oslo og Akershus, spredtbygd strøk, vgs., bergverksdrift, utvinning og industri, ikke ansatt offentlig forvaltning, høy inntekt (335 000 kr - 437 000 kr), gift, heltid, god helse, høy arbeidsledighet i bostedskommune, ikke full pensjonspoengoptjening.

| | | MODELL 9: Pensjonssystem | | |
|-----------------------|--------------------------------------|---------------------------------|---------------|--------------|
| | | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon |
| Variabelkategori | Variabel | B | B | B |
| Kjønn | Kvinne | -0,097 | 0,072 | -0,304** |
| Alder | Alder antall år | 0,517*** | 3,979*** | 0,126*** |
| Bostedsregion | Hedmark og Oppland | 0,208 | -0,304 | 0,208 |
| | Sør-Østlandet | -0,022 | 0,062 | 0,183 |
| | Agder og Rogaland | -0,345 | -0,316 | 0,071 |
| | Vestlandet | -0,080 | 0,285 | 0,022 |
| | Sør-Trøndelag | 0,077 | -0,885 | 0,343* |
| | Nord-Trøndelag | -0,067 | -0,371 | 0,213 |
| | Nord-Norge | -0,125 | 0,301 | 0,713*** |
| Boligstrøk | Tettbygd strøk | 0,062 | 0,268 | 0,100 |
| Høyeste utdanning | Grunnskole | -0,331* | -0,871** | 0,015 |
| | Universitet/høyskole lavere grad | 0,074 | 0,497 | 0,063 |
| | Universitet/høyskole høyere grad | -0,361 | -0,199 | -0,239 |
| Næring | Primærnæring | -0,859 | -0,641 | -0,547 |
| | Bygge- og anleggsvirksomhet | -0,359 | -0,545 | 0,215 |
| | Varehandel, bil- og hushold | -0,330 | -0,615 | -0,193 |
| | Hotell- og restaurantvirksomhet | -1,062* | -2,272 | -0,504 |
| | Transport og kommunikasjon | -0,799*** | -1,091* | -0,270 |
| | Finans- og forskningsvirksomhet | -0,014 | -0,533 | 0,120 |
| | Forretningsmessige tjenester | -1,436*** | -1,438** | -0,483* |
| | Off. adm., forsvar og sosial forskn. | -1,059*** | -0,780 | -0,050 |
| | Undervisning | -0,686* | -0,673 | 0,075 |
| | Helse- og sosialtjenester | -1,991*** | -1,815*** | -0,358* |
| | Personlig tjenesteyting | -0,818** | -1,015 | -0,066 |
| Sektor | Offentlig forvaltning | -0,308 | -0,349 | 0,185 |
| Lønnsinntekt | 1 000 kr - 73 000 kr | -0,073* | 0,292 | 2,772*** |
| | 74 000 kr - 233 000 kr | -0,385 | 0,137 | 2,023*** |
| | 234 000 kr - 334 000 kr | -0,112*** | 0,196 | 0,402** |
| | 438 000 kr - 39 883 000 kr | -0,595** | -0,588 | -0,812*** |
| Sivilstatus | Ugift | 0,538* | 0,501 | 0,190 |
| | Skilt/enke(mann) | -0,123 | -0,294 | 0,234* |
| Arbeidsstilling | Deltid < 37,5 t i uken | 2,743*** | 1,761*** | 2,267*** |
| | Ikke oppgitt arbeidstid | 4,282*** | 3,195*** | 2,785*** |
| Helse | Dårlig helse | 0,060 | -0,162 | 0,837*** |
| Arb.led. Kommune | 0,3 % - 2,1 % arbeidsledighet | 0,044 | 0,836** | 0,023 |
| | 2,2 % - 3,1 % arbeidsledighet | 0,082 | 0,295 | -0,017 |
| Ant. år pensjonspoeng | Full opptjening (40 år) | 0,518*** | 0,056 | 0,213 |
| -2LL | | | | 8133,252 |
| n | | | | 15006 |

Signifikansvinå: ***0,001 **0,010 *0,05

Tabell (25)

Predikerte sannsynligheter i prosent for menn og kvinner som var yrkesaktive per 1. juni 2006, for ulike pensjonsutfall per 1. juni 2010.

| | | MODELL 9: Pensjonssystem | | |
|-------|----------|---------------------------------|---------------|--------------|
| | | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon |
| Kjønn | Mann* | 17,0 | 0,0 | 5,0 |
| | Kvinne** | 15,0 | 0,0 | 4,0 |

* Mann, 62 år, fra Oslo og Akershus, fra spredtbygde strøk, har videregående som høyeste utdanning, jobber innen bergverksdrift, utvinning og industri, er ikke ansatt i offentlig forvaltning, har høy inntekt mellom 335 000 til 437 000 i året, er gift, arbeider deltid, har god helse, er bosatt i kommune med høy arbeidsledighet mellom 2,7 % til 10,3 % og har ikke full pensjonspoengopptjening.

** Kvinne, 62 år, fra Oslo og Akershus, fra spredtbygde strøk, har videregående som høyeste utdanning, jobber innen bergverksdrift, utvinning og industri, er ikke ansatt i offentlig forvaltning, har høy inntekt mellom 335 000 til 437 000 i året, er gift, arbeider deltid, har god helse, er bosatt i kommune med høy arbeidsledighet mellom 2,7 % til 10,3 % og har ikke full pensjonspoengopptjening.

Tabell (26)

Resultat av multinomisk logistisk regresjon med samspill med demografiske variabler.

Sannsynligheter for å være yrkesaktiv kontra å ta ut tidligpensjon, alderspensjon og uførepensjon per 1. juni 2010, for alle yrkesaktive per 1. juni 2006. Avhengig variabel «Yrkesstatus» hvor kategori 1 = yrkesaktiv (ref.), 2 = tidligpensjonist, 3 = alderspensjonist og 4 = uførepensjonert. Med ustandardiserte koeffisienter

| Demografi | Variabler | Enkel modell | | | Modell med samspillsledd | | |
|------------|------------------------|---------------|---------------|--------------|--------------------------|---------------|--------------|
| | | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon |
| | | B | B | B | B | B | B |
| Alder | Kvinne | -0,283** | 0,068 | 0,665*** | 0,951 | -39,572 | 3,384*** |
| | Alder | 0,554*** | 3,453*** | 0,160*** | 0,564*** | 3,234*** | 0,189*** |
| | Kvinne * alder | | | | -0,019 | 0,590 | -0,045** |
| | -2LL | | | 11954,452 | | | 11940,020 |
| Bosted | Kvinne | -0,345*** | 0,079 | 0,622*** | -0,090 | 0,152 | 0,549*** |
| | Bostedsregion | -0,019 | 0,003 | 0,080*** | 0,099 | 0,013 | 0,068** |
| | Kvinne * bostedsregion | | | | -0,073* | -0,019 | 0,017 |
| | -2LL | | | 21737,108 | | | 21732,172 |
| Boligstrøk | Kvinne | -0,356*** | 0,075 | 0,617*** | -0,230 | 0,295* | 0,608*** |
| | Boligstrøk | 0,002 | -0,050 | -0,201** | 0,068 | 0,094 | -0,214 |
| | Kvinne * boligstrøk | | | | -0,159 | -0,281 | 0,014 |
| | -2LL | | | 21682,068 | | | 211678,000 |

Signifikansnivå: ***0,001 **0,010 *0,05

Tabell (27)

Resultat av multinomisk logistisk regresjon med samspill med variabler for sivilstatus og arbeidsstilling.

Sannsynligheter for å være yrkesaktiv kontra å ta ut tidligpensjon, alderspensjon og uførepensjon per 1. juni 2010, for alle yrkesaktive per 1. juni 2006. Avhengig variabel «Yrkesstatus» hvor kategori 1 = yrkesaktiv (ref.), 2 = tidligpensjonist, 3 = alderspensjonist og 4 = uførepensjonert. Med ustandardiserte koeffisienter (B) og -2 log likelihood (-2LL).

| Familie og fritid | Variabler | Enkel modell | | | Modell med samspillsledd | | |
|-------------------|-------------------------------|---------------|---------------|--------------|--------------------------|---------------|--------------|
| | | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon |
| | | B | B | B | B | B | B |
| Sivilstatus | Kvinne | -0,368*** | 0,028 | 0,601*** | 0,108 | -0,485 | 0,877** |
| | Sivilstatus | 0,126 | 0,456*** | 0,223*** | 0,222* | 0,332*** | 0,309** |
| | Kvinne * sivilstatus | | | | -0,227 | 0,235* | -0,130 |
| | -2LL | | | 21700,696 | | | 21692,346 |
| Arbeidsstilling | Kvinne | 0,773*** | -0,632*** | 0,126 | -1,448** | -0,369 | -0,043 |
| | Gj.snitt. arbeidstimer i uken | -0,001*** | -0,001*** | -0,001*** | -0,001*** | -0,001*** | -0,001*** |
| | Kvinne * arbeidstimer | | | | -0,000 | -0,000 | 0,000 |
| | -2LL | | | 7735,987 | | | 7730,406 |

Signifikansnivå: ***0,001 **0,010 *0,05

Tabell (28)

Resultat av multinomisk logistisk regresjon med samspill med variabler for helse og arbeidsledighet.

Sannsynligheter for å være yrkesaktiv kontra å ta ut tidligpensjon, alderspensjon og uførepensjon per 1. juni 2010, for alle yrkesaktive per 1. juni 2006. Avhengig variabel «Yrkesstatus» hvor kategori 1 = yrkesaktiv (ref.), 2 = tidligpensjonist, 3 = alderspensjonist og 4 = uførepensjonert. Med ustandardiserte koeffisienter (B) og -2 log likelihood (-2LL)

| Helse og arbeid | Variabler | Enkel modell | | | Modell med samspillsledd | | |
|-----------------|---------------------------|---------------|---------------|--------------|--------------------------|---------------|--------------|
| | | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon | Tidligpensjon | Alderspensjon | Uførepensjon |
| | | B | B | B | B | B | B |
| Helse | Kvinne | -0,675*** | 0,054 | 0,124 | -0,891*** | 0,095 | 0,326* |
| | Sykedager | 0,008 | 0,053*** | 0,055*** | -0,002 | 0,056*** | 0,065*** |
| | Kvinne * sykedager | | | | 0,022 | -0,004 | -0,015 |
| | -2LL | | | 5857,812 | | | 5853,626 |
| Arbeidsledighet | Kvinne | -0,355*** | 0,079 | 0,625*** | -0,170 | 0,157 | 0,668*** |
| | Arbeidsledighet i kommune | 0,011 | -0,014 | 0,015 | 0,024 | -0,007 | 0,019 |
| | Kvinne * arbeidsledighet | | | | -0,033 | -0,014 | -0,007 |
| | -2LL | | | 21770,360 | | | 21769,036 |

Signifikansnivå: ***0,001 **0,010 *0,05