

Hvordan vil pensjonsreformen påvirke pensjoneringsatferden?

NAV-rapport 1/2008

Hvordan vil pensjonsreformen påvirke pensjoneringsatferden?

av:

Anne-Cathrine Grambo og Sigrid Myklebø

**Arbeids- og velferdsdirektoratet
Seksjon for statistikk og utredning
April 2008**

ISBN 978-82-551-1150-4

Arbeids- og velferdsdirektoratet
Statistikk og utredning

Rapporten kan bestilles på 21 07 00 00 eller
Per e-post: nav.statistikk.utredning@nav.no
Rapporten er tilgjengelig på
www.nav.no under Tall og analyse/Rapporter

Forord

Denne rapporten er en av to delrapporter fra en undersøkelse hvor vi har sett på fleksibel pensjonsalder og andre økonomiske insentiv som er lagt inn i pensjonsreformen. Rapporten tar for seg resultatene fra to ulike spørreundersøkelser. Den ene var rettet mot sysselsatte i alderen 45-70 år, mens den andre var rettet mot AFP-pensjonister. I undersøkelsene har vi blant annet sett nærmere på hvordan folk vil la seg påvirke av de økonomiske insentivene som er lagt inn i det nye pensjonssystemet som trer i kraft i 2010.

Den andre delrapporten fra prosjektet tar for seg resultatene fra en analyse av NAVs registerdata og ser på hva som kjennetegner personer som går av med AFP. Denne rapporten vil bli publisert som NAV-rapport nr 3/2008.

Undersøkelsen er gjennomført med FOU-støtte fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Til prosjektet har det vært knyttet en referansegruppe bestående av Martin Andresen, Hege Kristiansen, Oddbjørn Haga, Ole Christian Lien, Trine Eline Homble og Christine Scharff.

Prosjektet er gjennomført ved Seksjon for statistikk og utredning i Arbeids- og velferdsdirektoratet, og rapporten er utarbeidet av Anne-Cathrine Grambo og Sigrid Myklebø.

Arbeids- og velferdsdirektoratet
Statistikk og utredning
April 2008

Stein Langeland
Seksjonsleder

Hans Kure
Kontorsjef

Sammendrag

Den kommende pensjonsreformen inneholder flere økonomiske insentiver som skal bidra til å øke arbeidsinnsatsen og heve avgangsalderen. Blant de viktigste er fleksibel pensjonsalder, levealderjustering og mulighet til å kunne jobbe ubegrenset ved siden av pensjonen uten at pensjonen avkortes mot arbeidsinntekt. Med bakgrunn i resultater fra to spørreundersøkelser gjennomført av Arbeids- og velferdsdirektoratet høsten 2007, har vi sett nærmere på hvordan disse insentivene vil påvirke pensjoneringsatferden.

Hovedproblemstillingen for undersøkelsene har vært:

- Vil de økonomiske insentivene i pensjonsreformen føre til økt arbeidsdeltakelse og høyere pensjoneringsalder?

Vi har også sett på følgende underproblemstillinger:

- Hvem ser ut til å la seg påvirke av insentivene i pensjonsreformen?
- Hvilke forhold har betydning for valg av pensjoneringsalder?
- Hva kjennetegner de som ønsker å pensjonere seg tidlig?
- Hva kjennetegner de som ønsker å stå lenger i arbeid?

Pensjonsreformen vil bidra til økt arbeidsdeltakelse og høyere pensjoneringsalder

Innføring av fleksibel pensjonsalder vil bidra til at flere står lenger i arbeid

I pensjonsreformen er det lagt opp til fleksibel pensjonsalder med en nedre aldersgrense på 62 år og en øvre grense på 75 år. Størrelsen på den årlige pensjonsutbetalingen vil bli justert etter avgangsalder, og kostnadene ved tidligpensjonering må derfor i stor grad bæres av den enkelte pensjonist gjennom en reduksjon i den årlige pensjonsutbetalingen. En av tre oppga at de vil velge å jobbe lenger enn de i utgangspunktet hadde regnet med dersom pensjonens størrelse blir gjort avhengig av avgangsalder. De fleste av disse svarte at de ville velge å jobbe mellom ett og tre år lenger enn planlagt. 42 prosent av våre respondenter oppga at de ville jobbe til fylte 67 år. I dag er det om lag 26 prosent av befolkningen som er i jobb når de fyller 67 år.

Sju av ti vil jobbe lenger for å kompensere for økt levealder

I det nye pensjonssystemet vil det også bli innført en levealderjustering av pensjonene. Det innebærer at dersom gjennomsnittlig levealder øker, må en jobbe noe lenger for å ikke få lavere årlig pensjon. Sju av ti arbeidstakere oppga at dersom levealderen går opp, vil de jobbe noe lenger enn planlagt for å unngå kutt, eller få et lavere kutt, i pensjonen.

Dobbelt så mange vil kombinere pensjon og jobb dersom pensjonen ikke blir avkortet mot arbeidsinntekt

Andelen arbeidstakere som mente det var sannsynlig at de ville jobbe ved siden av pensjonen økte fra 30 til nær 60 prosent dersom det blir mulig å kombinere pensjon og jobb uten at arbeidsinntekten medfører en avkorting i pensjonen. De som lot seg påvirke av dette insentivet var noe oftere menn, de hadde gjennomsnittlig høyere utdanning enn utvalget forøvrig, de jobbet i større grad heltid og hadde bedre egenvurdert helse enn gjennomsnittet.

Hvem ser ut til å la seg påvirke av insentivene i pensjonsreformen?

Yngre ansatte i offentlig sektor lar seg i størst grad påvirke til å utsette avgangstidspunkt

Yngre arbeidstakere, ansatte i offentlig sektor, de som jobber på arbeidsplasser med 100 eller flere ansatte, samt de som jobber i virksomheter som er tilknyttet AFP-ordningen vil i større grad enn eldre arbeidstakere, ansatte i privat sektor, ansatte i mindre virksomheter og de som ikke er tilknyttet AFP-ordningen la seg påvirke til å stå lenger i arbeid dersom pensjonen blir justert i forhold til avgangsalder.

Kvinner lar seg i større grad enn menn påvirke av levealderjustering

Når det gjelder levealderjustering fant vi at kvinner i noe større grad enn menn ville jobbe lenger for å kompensere for økt levealder. For ulike aldersgrupper, utdanningsgrupper og inntektsgrupper fant vi ikke statistisk signifikante forskjeller.

Menn og høyt utdannede lar seg i størst grad påvirke til å kombinere jobb og pensjon

Sannsynligheten for å endre standpunkt med hensyn til å ville kombinere jobb og pensjon dersom inntekt ikke medfører avkorting av pensjonen, øker med utdanningsnivå. Menn hadde også høyere sannsynlighet enn kvinner for å la seg påvirke av dette insentivet til fortsatt yrkesdeltakelse.

Hvilke forhold har betydning for valg av pensjoneringsalder?

Helseproblemer og belastende arbeid bidrar mest til tidligpensjonering

De viktigste årsakene til at folk støtes tidlig ut fra arbeidslivet er helseproblemer og belastende og anstrengende arbeid. Henholdsvis 54 og 46 prosent av de sysselsatte oppga at disse faktorene ville ha stor betydning for deres valg av pensjoneringstidspunkt.

Ønske om mer fritid lokker mange ut av arbeidslivet tidlig

De viktigste årsakene til at folk ønsker å trekke seg tidlig ut av arbeidslivet (pull-faktorer) er ønske om mer fritid og mer tid til familie og barnebarn. Andelene som svarte at dette ville ha stor betydning for valg av avgangstidspunkt var henholdsvis 52 og 39 prosent.

Trivsel på arbeidsplassen og interessante jobber holder folk lenger i arbeid

De som regnet med å pensjonere seg ved 67 år eller senere, tilla typiske stay-faktorer - det vil si positive egenskaper ved arbeidet eller arbeidsmiljøet - stor betydning. Henholdsvis 70 og 62 prosent oppga at trivsel på arbeidsplassen og en interessant og givende jobb hadde stor betydning for deres ønske om å stå i arbeid fram til fylte 67 år. Blant sysselsatte i aldersgruppen 67-70 år, var andelene som oppga at disse faktorene hadde stor betydning for å stå lenge i arbeid henholdsvis 89 og 78 prosent.

Hva kjennetegner dem som regner med å pensjonere seg tidlig?

To tredeler av respondentene mellom 45 og 66 år oppga at de regner med å gå av før fylte 67 år. De fleste av disse ville gå av med AFP, og 62 år ble oftest oppgitt som antatt avgangsalder.

Det var noen flere kvinner enn menn i gruppa som regnet med å pensjonere seg mellom 62-66 år, mens menn var overrepresentert i gruppa som regnet med å gå av før fylte 62 år. De som regnet med å tidligpensjonere seg hadde også vesentlig dårligere egenrapportert helse enn de som regnet med å stå i arbeid til fylte 67 år.

Ansatte i offentlig sektor og offentlige næringsvirksomheter var overrepresentert blant dem som regnet med å tidligpensjonere seg. Dette henger nok sammen med at de aller fleste

ansatte i disse sektorene er omfattet av AFP-ordningen. Ansatte i næringene olje- og gassutvinning/kraft- og vannforsyning, offentlig administrasjon, helse- og sosiale tjenester, samt undervisning, oppga oftere enn ansatte i andre næringsgrupper at de regner med å gå av tidlig.

Åtte av ti med AFP-rettigheter oppga at de regner med å pensjonere seg før fylte 67 år, og halvparten oppga at de regner med å gå av allerede ved fylte 62 år. Til sammenligning var det fire av ti uten AFP-rettigheter som regnet med å gå av før fylte 67 år. Disse oppga i stor grad at de vil gå av tidlig siden nytt pensjonssystem gir muligheten til dette, eller at de vil leve på private midler.

Hva kjennetegner dem som regner med å stå lenger i arbeid?

En tredel av respondentene mellom 45 og 66 år oppga at de regner med å gå av ved fylte 67 år eller senere. I denne gruppa fant vi en overrepresentasjon av folk som jobber i privat sektor eller er selvstendig næringsdrivende, og som jobber i små virksomheter. Mange av disse respondentene vil sannsynligvis ikke ha rettigheter til tidligpensjon, og må derfor stå i arbeid til de når pensjonsalder i folketrygden. Det var innen varehandel, hotell- og restaurantnæringen, samt i primærnæringene, at vi fant flest personer som regner med å jobbe til fylte 67 år eller lenger.

Videre oppga disse respondentene i større grad enn de øvrige respondentene at eldre arbeidstakere var ansett som attraktiv arbeidskraft på deres arbeidsplass. De jobbet oftere i virksomheter hvor det var nokså eller svært uvanlig å gå av med førtidspensjon, de var noe oftere menn enn kvinner, og de hadde bedre egenrapportert helse enn sine jevnaldrende. Det var også vanligere med deltidsarbeid i denne gruppen, og de befant seg oftere i de laveste eller de høyeste inntektsgruppene.

Hva svarte AFP-pensjonistene?

For å få vite mer om motivasjonen for å gå av tidlig, har vi også spurt de som har benyttet seg av muligheten for tidligpensjonering gjennom ordningen om avtalefestet pensjon (AFP).

De fleste gikk av med full pensjon fordi de ønsket det

85 prosent av AFP-pensjonistene i vårt utvalg oppga å ha tatt ut full pensjon på avgangstidspunktet. Mens de fleste av disse hadde gått av med full pensjon fordi ønsket det selv, oppga hele 15 prosent at de hadde følt press fra arbeidsgiver om å gå av, og at dette presset hadde hatt stor betydning for deres valg av pensjoneringstidspunkt.

Sju av ti som hadde gått av med delvis pensjon ville fortsatt å jobbe dersom de ikke hadde hatt mulighet til å kombinere jobb og pensjon

Av de 15 prosentene som hadde gått av med delvis pensjon svarte to tredeler at de ville ventet med å pensjonere seg dersom de hadde måttet velge mellom full AFP og jobb. De fleste ville fortsatt i samme stillingsandel, mens om lag en tredel ville valgt å gå over i en lavere stillingsandel.

Mange med god helse og høy inntekt ville vært i jobb dersom de ikke hadde hatt rett til AFP

AFP-pensjonistene fikk spørsmål om de trodde de ville vært i jobb dersom de ikke hadde hatt rett til AFP. Til dette svarte 62 prosent at de ville vært i arbeid. De med høy inntekt, høy stillingsandel og god helse hadde størst sannsynlighet for å svare at de ville fortsatt i jobb dersom de ikke hadde hatt rett til AFP. Det kan i en slik sammenheng være verd å merke seg at over halvparten av AFP-pensjonistene vurderte at egen helse var omtrent som gjennomsnittet for folk i samme alder, mens en av tre mente de hadde bedre helse. Kun en av

ti mente de hadde dårligere helse enn andre på egen alder. Overraskende nok hadde AFP-pensjonistene gjennomsnittlig bedre egenvurdert helse enn de sysselsatte.

Ønske om mer fritid ble oftest oppgitt som grunn for å ha gått av med AFP

Mens sysselsatte i alderen 45-66 år som regnet med å tidligpensjonere seg tilla utstøtingsfaktorer som helseproblemer og belastende arbeid størst betydning, begrunnet AFP-pensjonistene i størst grad sin tidlige avgang med ønske om mer fritid og tid med familie og barnebarn. At det var vanlig å gå av tidlig i virksomheten der de jobbet, hadde oftere stor betydning for dem som hadde gått av ved 62 år enn for dem som hadde gått av senere.

De som pensjonerte seg ved 62 år gikk oftere av med full pensjon

72 prosent av AFP-pensjonistene i vårt utvalg oppga at de hadde gått av med pensjon ved første mulighet, altså da de fylte 62 år. De som hadde gått av ved 62 år var oftere i full stilling på pensjoningstidspunktet, og de gikk oftere av med full pensjon enn de som valgte å gå av senere. Vi fant også at de som gikk av ved første mulighet oftere oppga at arbeidet hadde vært for belastende, anstrengende eller slitsomt eller at de ikke hadde trivdes på arbeidsplassen. I tillegg vurderte de oftere egen helse som dårlig sammenlignet med jevnaldrende.

Blant dem som hadde ventet lenger med å gå av, fant vi en overrepresentasjon av personer med god egenvurdert helse, høyere utdanning og høy inntekt. De hadde oftere hatt en deltidsstilling på pensjoningstidspunktet, de kombinerte oftere AFP og jobb, og de oppga oftere at fritid hadde stor betydning for at de gikk av med AFP.

Mange kunne tenkt seg å kombinere jobb og AFP dersom det hadde vært mer lønnsomt

Blant respondentene i vårt utvalg oppga om lag en av fem at de nå jobbet eller tidligere hadde jobbet ved siden av AFP. Imidlertid oppga over halvparten av AFP-pensjonistene at det var svært eller nokså sannsynlig at de ville arbeidet ved siden av pensjonen dersom det ikke hadde ført til reduksjon i AFP-utbetalingen. Sannsynligheten for å la seg påvirke til å kombinere jobb og AFP dersom det blir mer lønnsomt å jobbe, var høyest for menn og økte med inntektsnivå og bedre helsetilstand.

Det var signifikante forskjeller i årsakene til å gå av med AFP mellom de som mottok gradert AFP og de som hadde gått av med full pensjon. De som jobbet ved siden av la i større grad vekt på at de ønsket mer fritid og at de fikk like høy pensjon selv om de gikk av tidlig, mens de som mottok full pensjon i større grad la vekt på at ektefelle eller samboer ble pensjonist på samme tidspunkt og at det var vanlig å gå av tidlig i virksomheten de hadde jobbet i.

En naturlig konklusjon av disse funnene vil være at vi har et utappet arbeidskraftpotensial blant AFP-mottakerne, da flere har måttet gå av ufrivillig og mange kunne tenkt seg å kombinere jobb og AFP i mye større grad enn det som er tilfellet i dag. Vi ser tydelig at dagens AFP-ordning inneholder dårlige insentiver til å kombinere jobb og pensjon.

INNHold

1	Innledning	1
1.1	Bakgrunn for undersøkelsen	1
1.2	Formål med undersøkelsen	1
1.3	Problemstillinger.....	2
2	Utvalg og metode	2
3	Valg av pensjoneringsalder.....	3
3.1	Når ønsker folk å gå av?	3
3.2	Når regner folk med å gå av?	4
3.3	Hva kjennetegner dem som regner med å gå av tidlig?.....	6
3.4	Hva kjennetegner dem som regner med å stå i arbeid til fylte 67 år?	7
4	Fleksibel pensjonsalder	8
4.1	Vil flere jobbe lenger om pensjonens størrelse gjøres avhengig av avgangsalder?.....	8
5	Justering av pensjonen etter avgangsalder – virker det?.....	10
5.1	En av tre lar seg påvirke av prinsippet om avkorting.....	10
5.2	Yngre arbeidstakere lar seg i større grad påvirke til å jobbe lenger	11
6	Hvorfor vil noen gå av tidlig og andre jobbe lenge?	13
6.1	Årsaker til tidlig avgang.....	13
6.2	Årsaker til å stå lenge i arbeid.....	16
6.3	Sysselsatte mellom 67 og 70 år – begrunnelser for å stå lenge i arbeid	17
6.4	Bli eldre oppfattet som attraktiv arbeidskraft?.....	19
7	Levealderjustering.....	20
7.1	Sju av ti vil jobbe noe lenger dersom levealderen går opp.....	20
7.2	Kvinner mest villige til å tilpasse seg levealderjusteringer	21
8	Bedre muligheter til å kombinere arbeid og pensjon	22
8.1	Mange kan tenke seg å kombinere arbeid og pensjon.....	22
8.2	En av tre lar seg påvirke av insentivet til fortsatt yrkesdeltakelse.....	23
8.3	Folks forventninger til økonomisk situasjon som pensjonist spiller inn	23
8.4	De som regner med gå av sent vil oftere kombinere jobb og pensjon.....	24
8.5	Hvem lar seg påvirke av insentivet til å kombinere jobb og pensjon?	25
9	AFP-ordningen og pensjoneringsalder	26
10	AFP-pensjonistene – hvorfor gikk de av?.....	27
10.1	Hvorfor gå av med AFP?	27
10.2	Hvordan skiller AFP-pensjonistenes begrunnelser seg fra de som regner med å gå av tidlig?	29
10.3	Hvem gikk av ved første mulighet og hvem ventet lenger?	30
10.4	De fleste går av med full AFP.....	30
10.5	Sju av ti med gradert AFP ville valgt å jobbe videre dersom de hadde måttet velge mellom jobb og AFP	31
10.6	AFP kombinert med arbeid	31
10.7	Mange med god helse og høy inntekt ville vært i jobb dersom de ikke hadde hatt rett til AFP.....	35
10.8	Økonomi som forventet - få ville endret avgangstidspunkt	36

11 Referanseliste	38
Vedlegg 1: Utvalg og metode.....	39
Opprinnelige utvalg.....	39
Frafall 40	
Besvarte spørreskjema – sysselsatte.....	42
Besvarte spørreskjema – AFP-pensjonister.....	43
Analyse 43	
Vedlegg 2: Regresjonstabeller.....	45
Sysselsatte i alderen 45-70 år.....	45
AFP-pensjonister.....	46
Vedlegg 3: Spørreskjemaene.....	47

1 Innledning

1.1 Bakgrunn for undersøkelsen

Arbeids- og velferdsdirektoratet gjennomførte i 2006 en intervjuundersøkelse om befolkningens interesse for, og kunnskap om, pensjon, der 2 000 personer i alderen 20-70 år ble intervjuet per telefon (NAV-rapport 1/2007). I undersøkelsen kom det blant annet fram at seks av ti i utgangspunktet ønsker å pensjonere seg før de fyller 67 år. Stilt overfor økonomiske konsekvenser av tidligpensjonering, var det fortsatt hele fire av ti som ønsket å tidligpensjonere seg til tross for at dette vil kunne resultere i lavere pensjonsutbetalinger. Videre svarte hele seks av ti at de kunne tenke seg å kombinere arbeid og pensjon. At såpass mange kan tenke seg å kombinere jobb og pensjon kan ses på som et uttrykk for at folk gjerne vil ha en tilknytning til arbeidslivet samtidig som de i større grad ønsker å bestemme hvor omfattende og hvordan denne tilknytningen skal være. Resultatene kan tyde på at det eksisterer et potensial i forhold til å få folk til å stå lenger i arbeid.

1.2 Formål med undersøkelsen

Noe av det vi skal se nærmere på i denne undersøkelsen, er i hvor stor grad vi kan forvente at folk vil la seg påvirke av insentivene som ligger i det nye pensjonssystemet med tanke på å øke arbeidsinnsatsen og utsette pensjoneringstidspunktet. Målet er å få mer kunnskap om hva som gjør at folk velger tidligpensjonering eller velger å stå lenger i arbeid. Vi vil se nærmere på hva som kjennetegner dem som ønsker å pensjonere seg tidlig, hva som kjennetegner dem som ønsker å stå lenger i arbeid, og hva som påvirker deres valg. Hvor mange har konkrete og realistiske planer om å kombinere arbeid og pensjon? Hvilke forhold har betydning for valg av pensjoneringsalder, og hvor stor betydning har utstøtings- og attraksjonsfaktorer (push- og pull-faktorer) i og utenfor arbeidslivet for dagens tidligpensjonering?

Gjennom undersøkelsen ønsker vi videre å finne ut mer om hva vi kan forvente når det åpnes for fleksibel pensjoneringsalder ved innføringen av nytt pensjonssystem. Vil de økonomiske insentivene som bygges inn i pensjonssystemet ha ønsket effekt med tanke på å få folk til å stå lenger i arbeidslivet? Vi vil også undersøke insentivvirkningene i pensjonssystemet for ulike grupper, for å se på hvem som ser ut til å la seg påvirke av insentivene.

I tillegg til spørreundersøkelsene som redegjøres for i denne rapporten, er det også gjennomført en analyse basert på NAVs registre over AFP-pensjonister, uføretrygdede, personer som mottar midlertidige helserelevante ytelser og AA-registeret (arbeidstaker – arbeidsgiverregisteret). Resultatene fra registerundersøkelsen publiseres i en egen rapport (NAV-rapport 3/2008).

1.3 Problemstillinger

Hovedproblemstilling i denne rapporten er:

Vil de økonomiske insentivene i pensjonsreformen føre til økt arbeidsdeltakelse og høyere pensjoneringsalder?

Vi ser også på følgende underproblemstillinger:

- Hvem ser ut til å la seg påvirke av de økonomiske insentivene i pensjonsreformen?
- Hvilke forhold har betydning for valg av pensjoneringsalder?
- Hva kjennetegner de som ønsker å pensjonere seg tidlig?
- Hva kjennetegner de som ønsker å stå lenger i arbeid?

2 Utvalg og metode

For å belyse problemstillingene i denne rapporten, er det gjennomført to utvalgsundersøkelser. Det ble utviklet to ulike spørreskjema. Et skjema var rettet mot sysselsatte i alderen 45-70 år og et var rettet mot personer som var gått av med avtalefestet pensjon (AFP). Spørreskjemaene var strukturerte med faste svaralternativ. Spørreskjemaene ligger som vedlegg 3 til denne rapporten. Datainnsamlingen for utvalgsundersøkelsene ble gjennomført av TNS Gallup via postale skjema i perioden 25. august til 25. september 2007. Det ble også gitt mulighet til å besvare skjema over Internett.

For spørreundersøkelsene ble det trukket to ulike utvalg. Det ene utvalget besto av 4 000 sysselsatte i alderen 45-70 år, det andre utvalget besto av 3 000 AFP-pensjonister i alderen 62-67 år. Av spørreskjemaene som ble rettet mot sysselsatte mellom 45 og 70 år fikk vi en svarprosent på 46. Av spørreskjemaene som ble rettet mot AFP-pensjonister, ble 76 prosent returnert.

For mer om utvalg og frafall, se vedlegg 1.

Analysene består av deskriptiv statistikk i form av uni-, bi- og multivariate frekvensfordelinger, samt logistisk regresjon.

For mer om regresjonsanalysene, se vedlegg 1, samt regresjonstabeller i vedlegg 2.

3 Valg av pensjoneringsalder

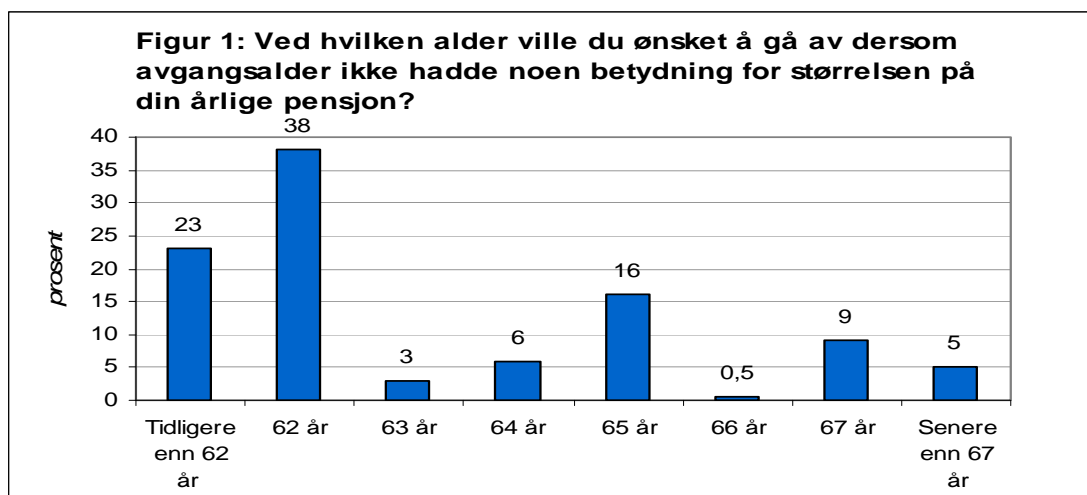
Nedre aldersgrense for å ta ut alderspensjon i dagens folketrygd er 67 år, mens øvre aldersgrense er 70 år. Rundt 97-98 prosent av befolkningen tar ut alderspensjon i folketrygden ved 67 år.

Beregninger fra NAV gjort for 2006 viser at forventet pensjoneringsalder for dem som var fylt 50 år lå på 63,5 år, mens den for befolkningen over 18 år lå på 59,6 år (Haga 2007). AFP-ordningen bidrar til å redusere forventet pensjoneringsalder med om lag ett år, mens uførepensjoning kan forklare det meste av den øvrige pensjoning før 67 år.

De neste tiårene vil vi ha en stor aldersforskyving i befolkningen, med økende andel pensjonister og lavere andel i yrkesaktiv alder. Aldringen i befolkningen faller sammen med en trend som går i retning av at et betydelig antall personer trekker seg tilbake fra arbeidslivet gjennom uførepensjoning og tidligpensjonsordninger. I følge Bråthen (2007) er mindre enn halve befolkningen sysselsatte i 62-årsalderen, og andelen som er i arbeid når de når pensjonsalder i folketrygden er om lag 26 prosent. I en analyse gjort av Midtsundstand (2005) om tidligpensjoning i staten, er yrke, alderskohort og opptjeningstid de faktorene som ser ut til å ha størst betydning for når ulike arbeidstakere går av med pensjon. Hun fant at lavinntektsgrupper hadde lavere forventet pensjoneringsalder enn høyinntektsgrupper, og at de som har stått i arbeid mer enn 30 år når de er 55 år, hadde større sannsynlighet enn andre for å gå av ved 62 år.

3.1 Når ønsker folk å gå av?

Mange ville ønsket å gå av tidlig dersom de ikke hadde behøvd å ta hensyn til økonomiske forhold rundt pensjoning. Som vi ser av figur 1 oppga hele seks av ti at de ville *ønsket* å gå av ved 62 år eller tidligere dersom avgangsalder ikke hadde hatt noen betydning for størrelsen på pensjonen. En av fire ville ønsket å gå av i alderen 62-66, mens bare 14 prosent ville ønsket å stå i jobb til fylte 67 år eller lenger.



Generelt så vi at de som ønsket å gå av tidlig oftere oppga å ha dårligere helse enn andre på samme alder. Vi fant også at jo kortere yrkeskarriere man hadde bak seg, jo større var sjansen for at man hadde svart at man ønsket å tidligpensjonere seg.

Det var i de høyeste aldersgruppene det var flest som ønsket å kombinere jobb og pensjon. Jo lavere alder jo sterkere var tendensen til å ikke ønske å kombinere jobb og pensjon. Dette er nok et uttrykk for en seleksjonseffekt, ved at jo høyere opp i aldersgruppene man kommer, jo mer selektert blir gruppa, da de med dårlig helse etter hvert sluses ut av arbeidslivet gjennom

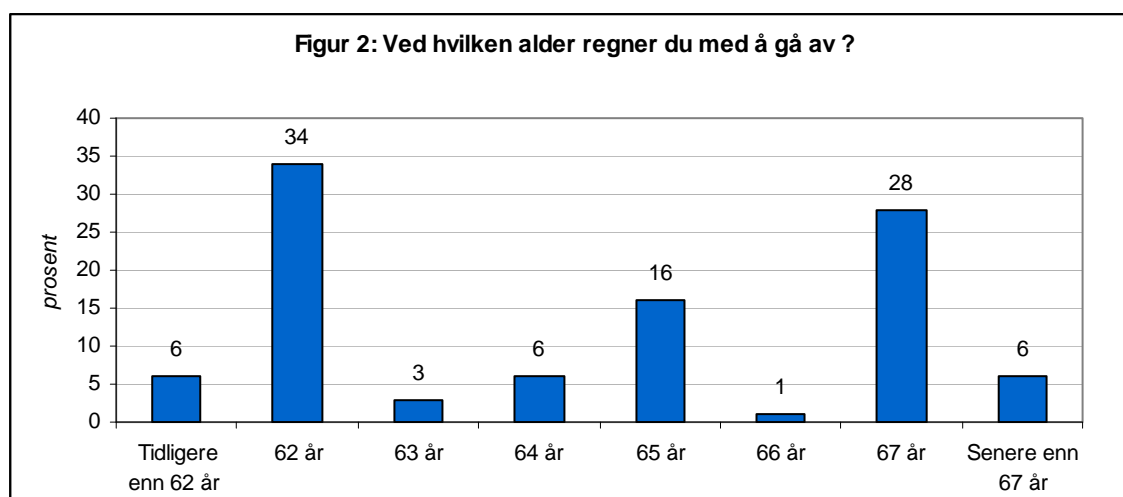
uførepensjonsordningen eller AFP-ordningen, mens de med sterkest helse blir stående igjen i arbeidslivet.

Ønske om avgangsalder så også ut til å henge sammen med oppfatningen av eldre på arbeidsplassen. Tendensen er at jo senere man har oppgitt at man ønsker å gå av, jo høyere er sjansen for at man har svart at eldre er ansett som attraktiv arbeidskraft der man jobber og at man jobber i en virksomhet hvor det er uvanlig å tidligpensjonere seg.

Kvinner var overrepresentert blant de som ønsket å pensjonere seg mellom 62-66 år, mens det var en overvekt av menn blant de som ønsket å pensjonere seg før fylte 62 år eller etter fylte 67 år.

3.2 Når regner folk med å gå av?

Andelen som faktisk regnet med å gå av ved 62 år var vesentlig lavere enn andelen som ønsket å gå av så tidlig. Fire av ti svarte at de regnet med å gå av ved 62 år eller tidligere (figur 2). Disse oppga i hovedsak at de ville gå av med AFP. Tre av ti regnet med å stå i arbeid fram til pensjonsalder i folketrygden. Vi må anta at de fleste i dette spørsmålet har forholdt seg til dagens pensjonssystem, inklusive dagens AFP-ordning. Innholdet i det nye pensjonssystemet er ukjent for mange (Lien og Grambo 2007) og det er ennå ikke avklart hvordan AFP-ordningen vil se ut i det nye pensjonsregimet.



3.2.1 Hvor mange har allerede bestemt seg for når de vil gå av?

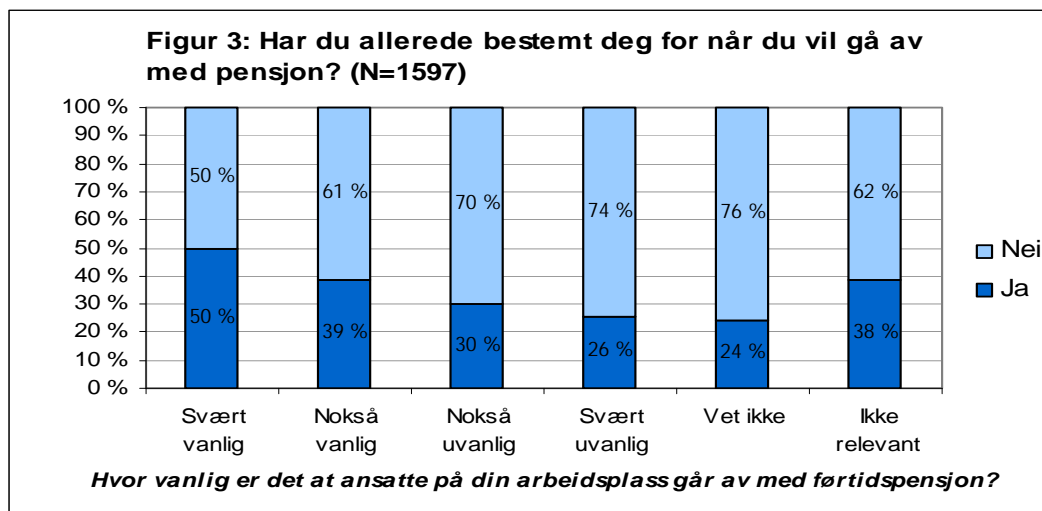
En tredel av respondentene oppga at de allerede hadde bestemt seg for når de ville gå av (tabell 1).

Andelen som hadde bestemt seg økte naturlig nok med alder, og flere menn enn kvinner oppga at de hadde bestemt seg for pensjeringstidspunkt. De som har oppgitt at de har dårlig helse har oftere bestemt seg for når de ville gå.

Av figur 3 fremgår det at de som var ansatt i virksomheter hvor det var vanlig å gå av tidlig, i større grad hadde bestemt seg for når de ville gå av. Kanskje er det slik at i virksomheter hvor det er vanlig med tidligpensjering virker dette svært normgivende, og det forventes mer eller mindre at man går av tidlig. Arbeidstakere som er omfattet av AFP-ordningen hadde også i langt større grad bestemt seg for pensjeringstidspunkt enn de som ikke var inkludert av ordningen.

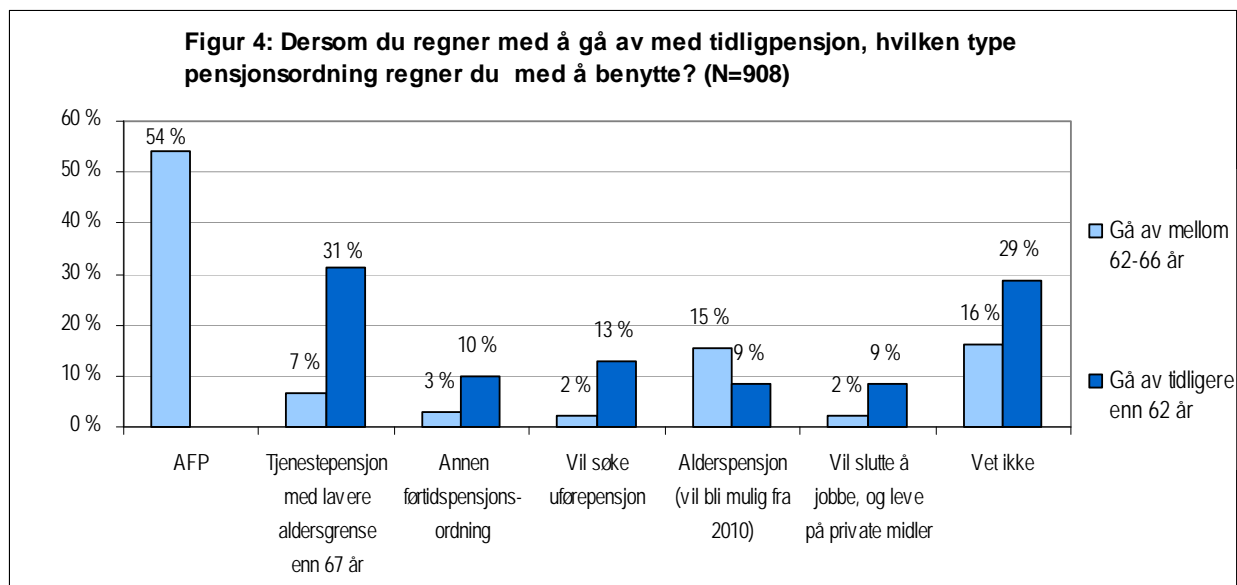
Kjønn	Menn	39 %
	Kvinner	
Utdanning	Grunnskole	45 %
	Videregående	36 %
	Universitet/høyskole inntil 4 år	28 %
	Universitet/høyskole over 4 år	37 %
Sektor	Offentlig*	37 %
	Privat*	34 %
	Offentlig næringsvirksomhet*	33 %
	Selvstendig næringsdrivende	29 %
Alders-gruppe	45-49 år	26 %
	50-54 år	32 %
	55-61 år	34 %
	62-66 år	50 %
	67 år og over	49 %
Egen-vurdert helse	Bedre enn andre på egen alder	32 %
	Omtrent som gjennomsnittet for egen alder	35 %
	Bedre enn andre på egen alder	32 %
	Verre enn andre på egen alder	41 %

*Ikke signifikant på 5 % -nivå



3.2.2 Tidlig avgang – hvilken pensjonsordning?

De fleste av dem som vil gå av mellom 62-66 år vil gjøre det gjennom AFP-ordningen, mens de som regner med å gå av tidligere i størst grad vil gjøre dette gjennom tjenestepensjonsordninger med særaldersgrenser (figur 4).



En nokså stor andel blant de som regnet med å tidligpensjonere seg svarte 'vet ikke' på spørsmål om hvilken type førtidspensjonsordning de ville benytte. Dette kan tyde på at enkelte kanskje har urealistiske forventninger til når det er mulig å pensjonere seg, og at dette mer er uttrykk for et ønske om tidligpensjonering enn en plan eller mulighet for det. En tidligere undersøkelse om folks kunnskap knyttet til pensjon (Lien og Grambo 2007) viste at folk hadde liten kunnskap om konsekvenser knyttet til tidligpensjonering. Oppunder halvparten av de som ønsket å tidligpensjonere seg, oppga at de ikke visste noe om eventuelle konsekvenser for alderspensjonen fra folketrygden dersom de sluttet å jobbe tidlig.

3.3 Hva kjennetegner dem som regner med å gå av tidlig?

To tredeler av respondentene mellom 45 og 66 år oppga at de regner med å gå av før fylte 67 år. De fleste av disse ville gå av med AFP, og 62 år ble oftest oppgitt som antatt avgangsalder.

Blant dem som regnet med å gå av mellom 62 og 66 år var det ingen signifikant forskjell mellom menn og kvinner. Med hensynt til inntekt, fant vi at de med midlere inntekter i større grad enn de i de høyeste og laveste inntektsgruppene regnet med å gå av mellom 62-66 år. De hadde også i vesentlig større grad dårligere egenrapportert helse enn de som regnet med å stå i arbeid til fylte 67 år.

Ansatte i offentlig sektor eller offentlige næringsvirksomheter var overrepresentert blant dem som regnet med å gå av mellom 62 og 66 år. Dette kan sannsynligvis forklares ved at disse i større grad er omfattet av AFP-ordningen. Det var naturlig nok en overrepresentasjon av folk som jobbet i virksomheter med tilknytning til AFP-ordningen, men også en av tre uten AFP-rettigheter oppga at de regnet med å gå av i alderen 62-66 år. Vi fant at de som jobber i større virksomhet oftere regnet med å gå av mellom 62-66 år. Også dette kan ha en sammenheng med at det er mange store virksomheter i offentlig sektor, og at alle disse er tilknyttet AFP-ordningen, noe som gir mulighet for å gå av mellom 62 og 66 år.

Olje- og gassutvinning/kraft- og vannforsyning, offentlig administrasjon, helse- og sosiale tjenester, samt undervisning, var de næringene hvor vi fant flest personer som ønsket å gå av tidlig.

6 prosent oppga at de regnet med å gå av med pensjon allerede før fylte 62 år. Dette var oftere menn enn kvinner, de befant seg oftere i de høyeste eller laveste inntektsgruppene, og de hadde

dårligere egenrapportert helse enn gjennomsnittet. De hadde kortere yrkeskarrierer enn gjennomsnittet, og de oppga oftere at de jobbet i virksomheter hvor det var vanlig å gå av tidlig.

3.4 Hva kjennetegner dem som regner med å stå i arbeid til fylte 67 år?

En tredel av respondentene mellom 45 og 66 år oppga at de regnet med å gå av ved fylte 67 år eller senere. Disse personene var oftere selvstendig næringsdrivende eller jobbet innenfor privat sektor, og de jobbet gjerne i virksomheter med fem eller færre ansatte. Innen varehandel, hotell- og restaurantnæringen, samt i primærnæringene, var det flere enn i andre næringer som regner med å jobbe til de fyller 67 år eller lenger. Mange av de som regner med å jobbe fram til pensjonsalder i folketrygden vil sannsynligvis ikke ha rettigheter til tidligpensjon under dagens pensjonsordning, og har derfor regnet med å måtte stå i arbeid til de når pensjonsalderen på 67 år i dagens folketrygdordning.

Respondentene som regnet med å jobbe til de fylte 67 år eller lenger, oppga oftere at de jobber i virksomheter hvor det er nokså eller svært uvanlig at ansatte går av med førtidspensjon. De svarte også hyppigere at eldre arbeidstakere blir ansett som attraktiv arbeidskraft på deres arbeidsplass.

Det var flere enslige i denne gruppen, og de vurderte i stor grad at de hadde bedre helse enn andre i samme alder. Det var vanligere med deltidsarbeid i denne gruppen, og det var flere som enten hadde høye eller lave inntekter.

4 Fleksibel pensjonsalder

Stortinget har vedtatt å gjennomføre en pensjonsreform som et svar på de utfordringene vi står overfor med en aldrende befolkning, samt senere inntreden i og tidligere avgang fra arbeidslivet. I reformen er det lagt inn en del økonomiske insentiver for å øke den totale arbeidsinnsatsen og for å få folk til å stå lenger i arbeid. Det mest sentrale insentivet er innføringen av fleksibel pensjonsalder fra 62 år, der den årlige pensjonen øker jo lenger man står i arbeid, og avkortes tilsvarende dersom man velger å gå av tidlig. Det innføres også levealderjustering, slik at den enkelte må stå noe lenger i arbeid for å få like høy årlig pensjon dersom levealderen øker. I tillegg gis det bedre muligheter til å kombinere arbeid og pensjon. Innføringen av livsløpsopptjening, slik at alle år i arbeid teller med i beregningen av pensjonen, gir også en tydeligere sammenheng mellom arbeidsinntekt og pensjon ved at alt arbeid bidrar til opptjeningen av pensjonen. Innføring av fleksibel pensjonsalder for alle kan bidra til høyere pensjoneringsalder, men også det motsatte, dersom mange velger å gå av tidligere fordi det foreligger en mulighet til det.

Tidligere forskning knyttet til pensjoneringsadferd tyder på at økonomiske insentiver nedfelt i pensjonssystemene, pensjonssystemets tilgjengelighet, samt kompensasjonsgrad, har betydning for folks pensjoneringsatferd og valg av pensjoneringstidspunkt. Insentivstrukturen i pensjonssystemet, samt skatt på arbeidsinntekt og tap av pensjon hvis man ikke går av¹, vil ha en sterk effekt på individers valg av pensjoneringstidspunkt. En betydelig andel av arbeidstakerne vil velge å gå av ved første og beste anledning, det vil si så fort en eller annen pensjonsytelse blir tilgjengelig. Den nedre aldersgrensen i pensjonsordninger, slik som vi har sett av 62-årsgrensen i AFP-ordningen, vil derfor ha stor betydning for det totale avgangsmønsteret og for hva som oppfattes som alminnelig pensjonsalder (Hærnes m. fl. 2002, Dahl og Midsundstad 1994).

4.1 Vil flere jobbe lenger om pensjonens størrelse gjøres avhengig av avgangsalder?

I pensjonsreformen er det, i tilknytning til innføringen av fleksibel pensjonsalder fra 62 år, lagt inn insentiver i form av høyere pensjonsutbetaling ved senere avgang og lavere ved tidlig avgang. I Tyskland ble det i 1992 innført et system som innebar at pensjonen ble delvis avkortet ved uttak før 65 år, og forskning knyttet til denne ordningen tyder på at denne typen økonomiske insentiver har sterk innvirkning på når folk velger å gå av. I følge to tyske undersøkelser medførte innføringen av denne reformen en betydelig økning i yrkesdeltakelsen blant eldre. Den ene undersøkelsen konkluderte med at delvis avkorting av pensjonen ved avgang før 65 år hevet avgangsalderen for menn med ett og et halvt år, og kunne ha hevet den enda et år dersom full aktuarisk avkorting² hadde blitt innført (Börsch-Supan og Schnabel 2000). Den andre undersøkelsen viste at den "ubrukte kapasiteten" ble redusert med 11 prosentpoeng etter reformen (Siddiqui 1997). Med ubrukt kapasitet menes her andelen personer i alderen 55-65 år som ikke er i arbeid.

¹ Dersom man for eksempel ikke benytter seg av retten til å ta ut AFP, "taper" man disse pengene. En gjennomsnittlig årlig pensjon for en fulltids AFP-mottaker utgjør om lag 190 000 kr. – eksklusiv AFP-tillegget. Dersom man tar ut AFP fra 62 år, utgjør dette om lag en million kroner.

² Et aktuarisk pensjonssystem innebærer at personer som ønsker tidligpensjonering selv bærer en del av kostnadene ved dette i form av lavere pensjonsytelser. Det motsatte gjelder for personer som velger en høy pensjonsalder. De vil motta en høyere pensjonsytelse som reflekterer de ekstra innbetalte pensjonspremiene i de ekstra årene som yrkesaktiv. Full aktuarisk avkorting innebærer at individet selv bærer hele kostnaden ved tidlig pensjonering.

Det ligger en helt annen insentivstruktur i pensjonsreformen enn i dagens pensjonsordning (inklusive AFP-ordningen), selv om nederste aldersgrense i nytt pensjonssystem blir den samme som for AFP-ordningen i dag. Mens AFP-ordningen gir sterke insentiver til å gå av med pensjon tidlig fordi pensjonisten ikke selv må bære kostnadene ved tidligpensjonering, må tidligpensjonistene i det nye pensjonssystemet selv bære hovedkostnadene ved tidligpensjonering i form av avkorting i pensjonen³.

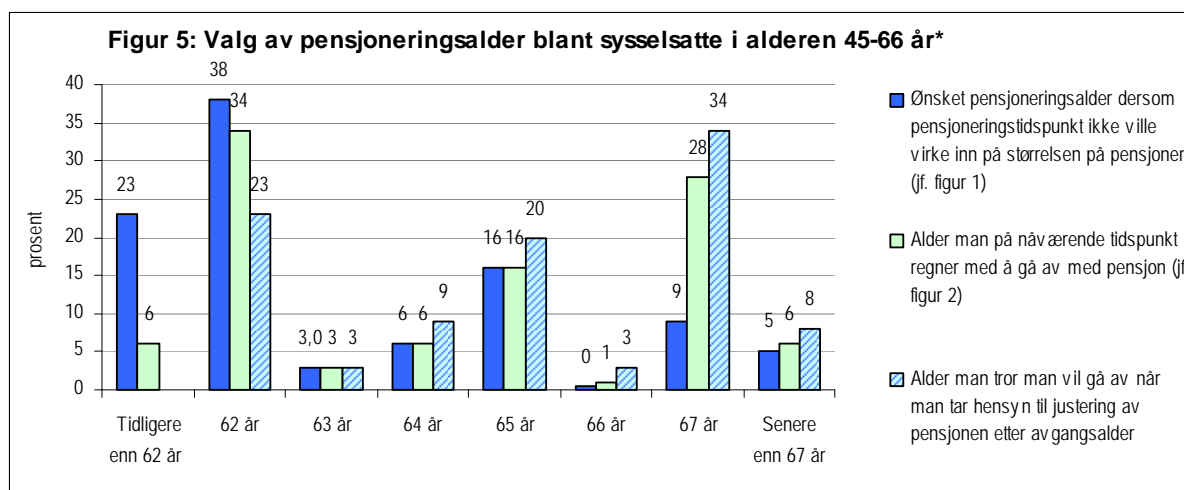
Respondentene ble i vår undersøkelse stilt overfor tre ulike spørsmål med hensyn til valg av pensjoneringsalder:

1. Ved hvilken alder ville du *ønsket* å gå av dersom avgangsalder ikke hadde hatt noen betydning for størrelsen på din årlige pensjonsutbetaling?
2. Ved hvilken alder *regner* du med å gå av med pensjon (alderspensjon, uførepensjon, AFP, tjenstepensjon med aldersgrense, annen førtidspensjon, eventuelt leve av private midler)?
3. Ved hvilken alder tror du at du vil gå av med pensjon, gitt de økonomiske konsekvensene ved valg av pensjoneringsalder som er lagt inn i det nye pensjonssystemet? (se faktaramme).

I pensjonsreformen er det lagt opp til en tydeligere sammenheng mellom størrelsen på den årlige pensjonsutbetalingen og pensjoneringsalder. I det tredje spørsmålet ble respondentene stilt overfor omtrentlige anslag på hvor stor reduksjon eller hvor stort tillegg de vil få i pensjonen ved å velge ulike pensjoneringsaldrer. De ble bedt om å oppgi når de trodde de ville gå av, gitt følgende reduksjon eller økning i den årlige pensjonsutbetalingen:

□ 62 år	25 % lavere utbetaling enn ved 67 år
□ 63 år	20 % lavere utbetaling enn ved 67 år
□ 64 år	15 % lavere utbetaling enn ved 67 år
□ 65 år	10 % lavere utbetaling enn ved 67 år
□ 66 år	5 % lavere utbetaling enn ved 67 år
□ 67 år	100 % utbetaling
□ 68 år	5 % høyere utbetaling enn ved 67 år
□ 69 år	10 % høyere utbetaling enn ved 67 år
□ 70 år	15 % høyere utbetaling enn ved 67 år
□ Over 70 år	20 % høyere utbetaling enn ved 67 år
□ Vet ikke	

Resultatene for disse tre spørsmålene ser vi i figur 5. De to første spørsmålene er behandlet i tidligere avsnitt, mens vi nå skal se nærmere på hvordan innføring av fleksibel pensjonsalder kan slå ut.



* Prosentandelene er beregnet ut i fra de som har oppgitt en avgangsalder. Om lag 3 prosent hadde ikke besvart disse spørsmålene. I tillegg var det en andel på 16 prosent som hadde svart 'Vet ikke' på spørsmål om når de trodde de ville gå av gitt avkorting i pensjonen. Svaralternativet 'Tidligere enn 62 år' forelå ikke for det siste spørsmålet.

³ Tidligpensjonering vil fortsatt gi en kostnad for samfunnet ved at færre bidrar til verdiskapingen i samfunnet gjennom arbeid. Færre i arbeid bidrar også til lavere skatteinntekter.

5 Justering av pensjonen etter avgangsalder – virker det?

Da respondentene skulle ta hensyn til prinsippet om avkorting som ligger inne i det nye pensjonssystemet, oppga 42 prosent at de ville stå i arbeid til fylte 67 eller lenger (se figur 5). I dag er det om lag tre av ti som står i jobb fram til fylte 67 år⁴. Det ser altså ut til at flere vil la seg friste til å stå lenge i arbeid dersom dette fører til høyere pensjonsutbetaling.

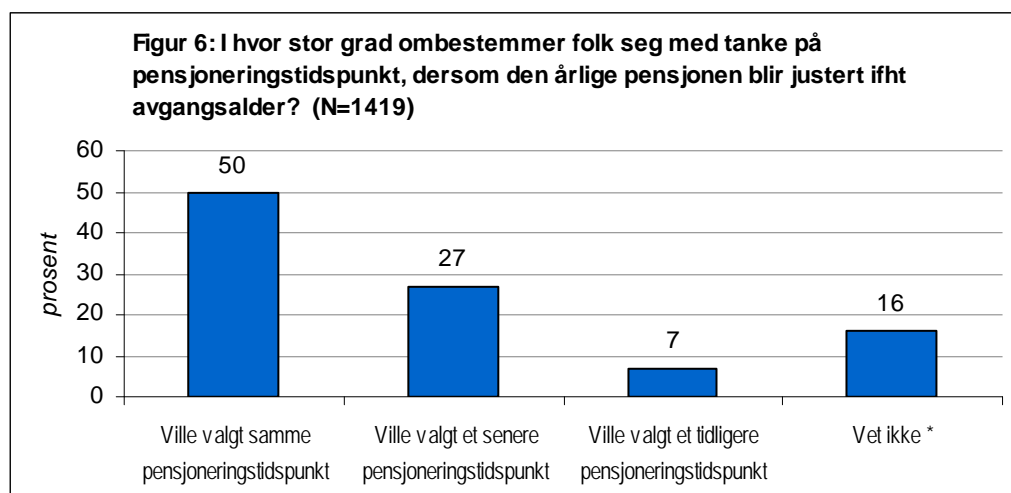
Det var oftere menn enn kvinner som oppga at de ville jobbe til fylte 67 år, og det var en overrepresentasjon av selvstendig næringsdrivende. Gruppen hadde lengre utdanning og høyere inntekt enn gjennomsnittet for utvalget, og de hadde bedre egenvurdert helse enn utvalget for øvrig. En tredel oppga at de jobbet i virksomheter hvor det var uvanlig å gå av med førtidspensjon.

Til tross for at de selv må bære en stor del av kostnadene ved tidligpensjonering, trodde seks av ti at de ville pensjonere seg før fylte 67 år. De som trodde de ville gå av tidlig hadde gjennomsnittlig noe lavere utdanning og noe dårligere selvrapportert helse enn resten av utvalget. Mange oppga at de jobbet i virksomheter der det var vanlig å gå av tidlig.

Mange så ut til å bli usikre med tanke på pensjoneringstidspunkt da de skulle ta stilling til prinsippet om at størrelsen på pensjonsutbetalingen vil justeres i forhold til avgangsalder, og 16 prosent oppga *vet ikke* som svar på avgangsalder på dette spørsmålet.

5.1 En av tre lar seg påvirke av prinsippet om avkorting

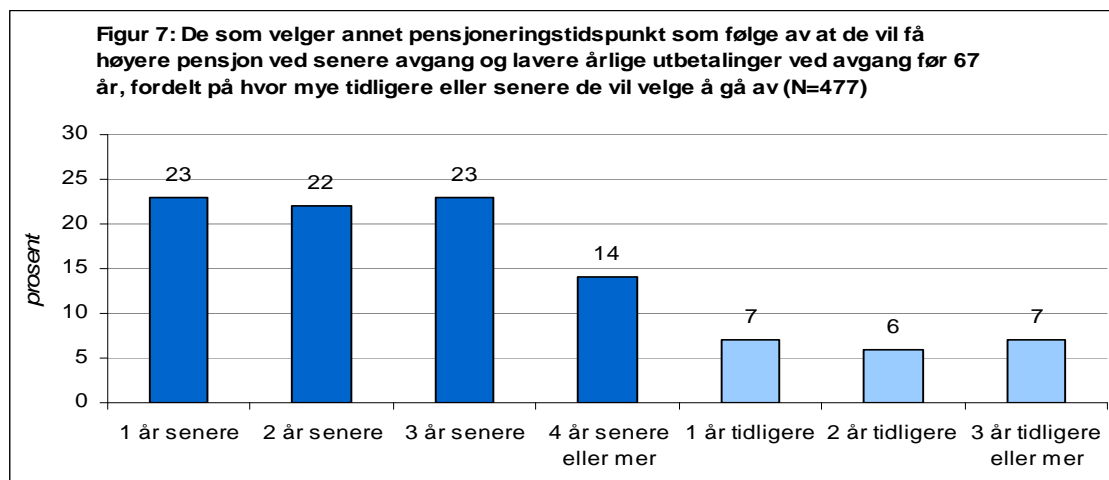
En tredel så ut til å ombestemme seg i forhold til det tidspunktet de i utgangspunktet regnet med å gå av, da de måtte ta hensyn til at størrelsen på pensjonsutbetalingen ville avhenge av pensjoneringsalder (Se figur 6). 27 prosent ville valgt et senere pensjoneringstidspunkt, mens 7 prosent ville valgt å gå av tidligere. De som ville valgt å gå av tidligere arbeidet i stor grad i virksomheter som ikke er med i AFP-ordningen, og hadde derfor ikke anledning til å tidligpensjonere seg med den nåværende pensjonsordningen.



*Disse personene har oppgitt alder for når de regner med å gå av, men har svart *vet ikke* på avgangsalder når de må ta stilling til eventuell avkorting av pensjonen.

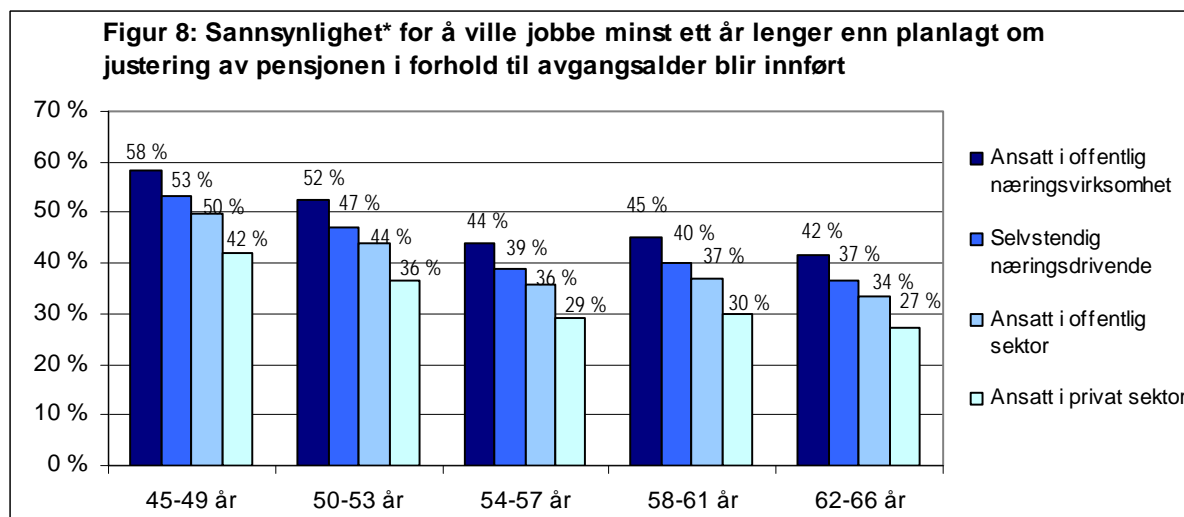
⁴ Se artikkelen "Seniorenens tilknytning til arbeidsmarkedet styrkes" i Arbeid og velferd nr. 4/2007.

80 prosent av dem som ville valgt et annet pensjoneringstidspunkt, ville valgt å gå av senere. De fleste av dem ville jobbet mellom ett og tre år lenger (se Figur 7). Prinsippet om avkorting av pensjonen ser særlig ut til å ha en effekt blant de som ønsker å gå av ved 62 år.



5.2 Yngre arbeidstakere lar seg i større grad påvirke til å jobbe lenger

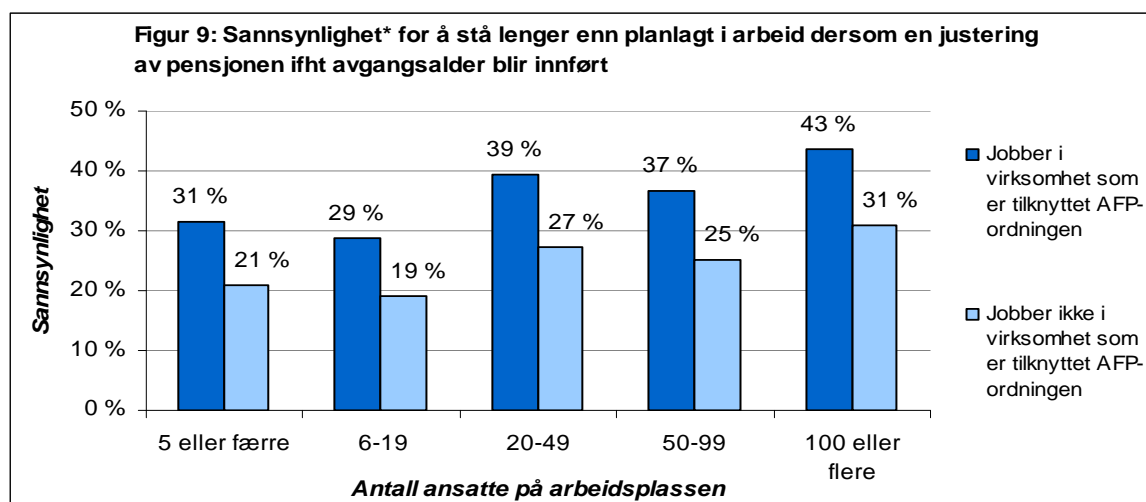
De som svarte at de vil jobbe minst et år lenger enn planlagt dersom aktuarisk avkorting blir innført, skiller seg i noen grad fra de som svarte at de ikke vil la seg påvirke. Vi fant at yngre arbeidstakere, ansatte i offentlig sektor, de som jobber på arbeidsplasser med 100 eller flere ansatte, samt de som jobber i virksomheter som er tilknyttet AFP-ordningen, i størst grad vil la seg påvirke til å jobbe lenger dersom tidlig avgang medfører lavere pensjon.



*Sannsynlighetsverdiene i figur 8 er regnet ut for en person som jobber på en arbeidsplass med 20-49 ansatte og AFP-tilknytning.

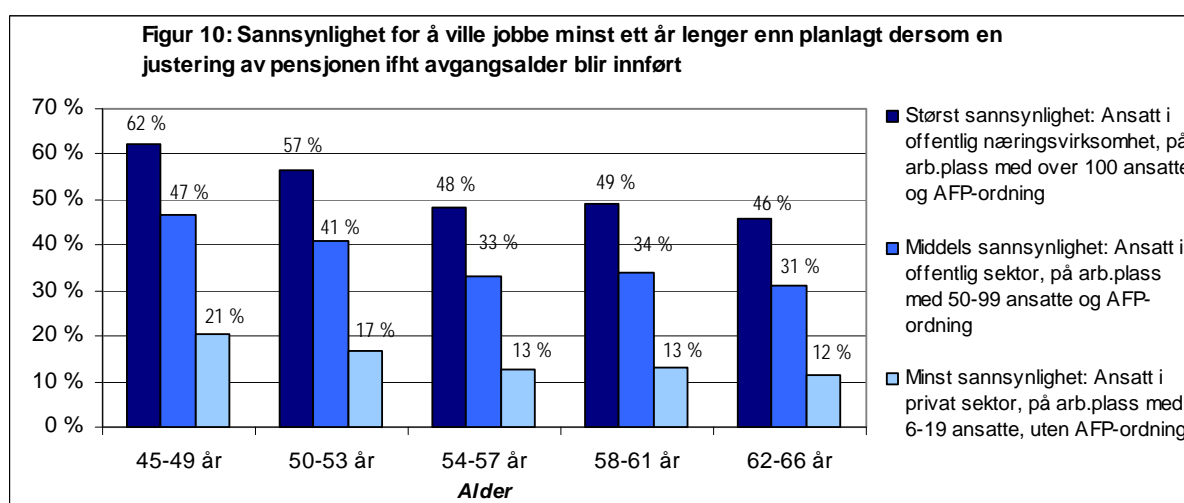
Sannsynligheten for å la seg påvirke til å jobbe minst ett år lenger enn planlagt synker med alder. Sysselsatte i slutten av femtiårene og begynnelsen av sekstiårene svarte i mindre grad enn de som var yngre at de ville la seg påvirke til å jobbe minst ett år lenger enn planlagt dersom aktuarisk avkorting av pensjonen blir innført. Ansatte i offentlig sektor har høyere odds enn ansatte i privat sektor for å la seg påvirke. Effekten av alder kontrollert for hvilken sektor man jobber i, er illustrert i figur 8.

Videre er oddsen for å la seg påvirke til å stå lenger i jobb enn planlagt lavere for dem som jobber på arbeidsplasser med få ansatte enn for dem som jobber på arbeidsplasser med mange ansatte.



*Sannsynlighetsverdiene i figur 9 gjelder en person som er 55 år og jobber i offentlig sektor.

Figur 9 illustrerer sammenhengen mellom størrelsen på arbeidsplassen og sannsynligheten for å la seg påvirke til å jobbe lenger enn planlagt, kontrollert for om man er innbefattet av AFP-ordningen. Sysselsatte i AFP-virksomheter har høyere sannsynlighet til å la seg påvirke til å stå lenger i arbeid dersom pensjonen skal justeres etter avgangsalder enn dem som ikke er innbefattet av ordningen. De som ikke er innbefattet av AFP-ordningen, regner sannsynligvis i større grad å gå av ved 67 år under dagens ordning fordi de ikke har tidligpensjonsrettigheter. At en som i utgangspunktet regner med å gå av ved 67 år har lavere sannsynlighet for å utsette pensjeringstidspunktet enn en som regner med å ta ut tidligpensjon er for så vidt å forvente.



I følge regresjonsmodellen som ligger til grunn for figur 10 (jf. vedlegg 2, tabell A1.1) maksimeres sannsynligheten for å la seg påvirke til å jobbe lenger dersom arbeidstakeren er 45-49 år og ansatt i en offentlig næringsvirksomhet som er tilknyttet AFP-ordningen og har 100 eller flere ansatte. Sannsynligheten for at en person med disse egenskapene vil jobbe minst et år lenger enn planlagt ved aktuarisk avkorting, er 62 prosent. Sannsynligheten for å la seg påvirke er 12 prosent dersom arbeidstakeren er 62-66 år og ansatt på en arbeidsplass i privat sektor med mellom seks og nitten ansatte som ikke er tilknyttet AFP-ordningen. En 54-57 år gammel person som jobber i offentlig sektor på en middels stor arbeidsplass med AFP-ordning, vil med 33 prosents sannsynlighet jobbe minst et år lenger enn planlagt om en justering av pensjonen i forhold til avgangsalder blir innført.

6 Hvorfor vil noen gå av tidlig og andre jobbe lenge?

Det kan være mange årsaker til at enkelte vil gå av tidlig mens andre velger å stå lenge i jobb.

Våre respondenter ble bedt om å ta stilling til en del forhold som kan være viktige for at man vil velge å gå av før man når pensjonsalder i folketrygden.

Dette kan blant annet være forhold i arbeidslivet som støter en ut, slik som dårlig helse og belastende arbeid (push-faktorer), insentiver som gjør det attraktivt å gå av tidlig, som tilgjengelighet og kompensasjonsnivå i pensjonsordningene (pull-faktorer), eller forhold utenfor arbeidslivet som trekker en ut, slik som for eksempel ønske om mer fritid (jump-faktorer) (se faktaramme).

Faktorer som bidrar til tidligpensjonering eller bidrar til å holde folk i arbeidslivet

Push-faktorer er utstøtingsfaktorer som de økonomiske, helsemessige eller sosiale sidene ved arbeidsmiljøet og arbeidsmarkedet som støter arbeidstakere ut.

Pull-faktorer er attraksjonsfaktorer som trekker folk ut av arbeidslivet, slik som tilgjengelighet av tidligpensjonsordninger og kompensasjonsnivået for disse. En undergruppe av slike attraksjonsfaktorer omtales gjerne som **Jump-faktorer**. Disse retter seg mot forhold utenfor arbeidslivet som frister arbeidstakere til å gå av tidlig, for eksempel familieforpliktelser eller ønske om mer fritid.

Stay-faktorer er attraktive forhold ved arbeidet og arbeidsmiljøet som gjør at arbeidstakere ønsker å jobbe lenger enn de strengt tatt må.

Stuck-faktorer er forhold som "tvinger" arbeidstakere til å fortsette i jobben selv om de helst ville ha sluttet, slik som at pensjonsytelsen ved tidlig pensjonering ikke er tilstrekkelig for å opprettholde ønsket levestandard og vedkommende derfor er avhengig av arbeidsinntekten.

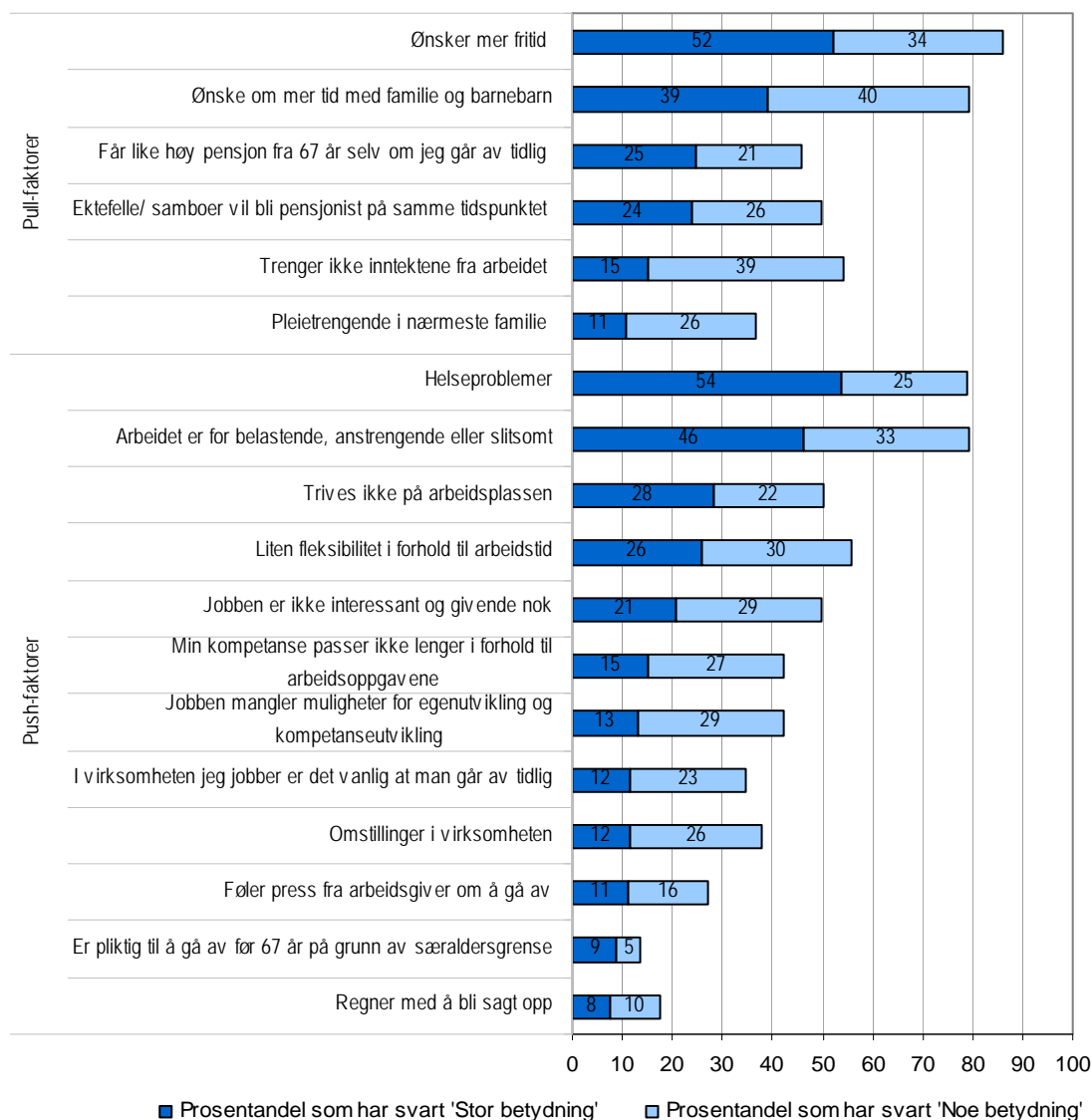
(Midtsundstad 2006)

6.1 Årsaker til tidlig avgang

Tidligpensjonering kan ofte forklares ut i fra push- eller pull-faktorer. Figur 11 viser de årsakene som ble oppgitt som viktigst blant de som ville gå av med pensjon før fylte 67 år. Den øverste gruppen av begrunnelser kan betegnes som pull- eller jump-faktorer, mens den nederste gruppen må anses som push-faktorer.

I tillegg til pull-faktorer som ønske om mer fritid og tid med familie, var det push-faktorer som helseproblemer og anstrengende og belastende arbeid som oftest ble oppgitt å ha stor betydning for at man vil gå av tidlig. Vi så også at det å ikke trives på arbeidsplassen og det å ha liten fleksibilitet i forhold til arbeidstid kom høyt opp blant begrunnelsene. Disse resultatene viser at en aktiv seniorpolitikk på arbeidsplassen og bedre tilpassing av arbeidsoppgaver og arbeidssituasjon kanskje kunne ha bidratt til å holde flere lenger i arbeid. Flere norske studier bekrefter at helsetilstand i høy grad predikerer tilbøyeligheten til førtidspensjonering. I tillegg ser vi at det at man får like høy pensjon fra fylte 67 år, uansett om man går av tidlig, også spiller en rolle for mange. Effekten av økonomiske insentiver i pensjonsordningene varierer med helse og forhold på arbeidsplassen, og forskning tyder på at arbeidstakere med en kombinasjon av dårlig helse og dårlig arbeidsmiljø har større sannsynlighet for å tidligpensjonere seg enn andre (Dahl og Midtsundstad 1994).

Figur 11: Årsaker som har betydning for at folk regner med å gå av med pensjon før fylte 67 år (N=965)



6.1.1 Helseproblemer har stor betydning for tidligpensjonering

54 prosent av de som regnet med å tidligpensjonere seg oppga at helseproblemer hadde stor betydning for at de ville gå av tidlig. Ytterligere 25 prosent oppga at helseproblemer hadde noe betydning. Dette gjør helse til en av de viktigste avgangsårsakene ved tidligpensjonering.

De som la vekt på helse som avgangsgrunn er oftere kvinner, de jobbet oftere deltid og var oftest å finne i næringsgruppene 'andre sosiale og personlige tjenester', bygge- og anleggsnæringen og innenfor transport og kommunikasjonsnæringen.

De med lavere utdanning vektla oftere enn de med høyere utdanning helseproblemer som avgangsårsak. Helseproblemer blir også oftere vektlagt av de som er i inntektsgruppen mellom 200-500 000 enn blant de som har lavere eller høyere inntekt.

Naturlig nok vurderte disse respondentene at de har dårligere helse enn sine jevnaldrende. Det var også de yngste og de med kortest yrkeskarriere som oftest vektla helseproblemer som årsak for å

gå av tidlig. At de yngre i utvalget, oftere enn de eldre, vektla helseproblemer som avgangsårsak må ses som naturlig, da de eldre i utvalget vil være en mer selektert gruppe med hensyn til helse. I de eldste aldersgruppene vil de med dårligst helse allerede ha trådt ut av arbeidslivet med uførepensjon, og det vil være de med best helse som står igjen i arbeidslivet.

6.1.2 Belastende arbeid en viktig push-faktor

Sammen med helseproblemer er belastende og slitsomt arbeid den viktigste push-faktoren.

Det var de yngste respondentene i utvalget, altså de mellom 45 og 49 år, som oftest oppga at belastende arbeid hadde stor betydning for at de regnet med å gå av med tidligpensjon. Kvinner oppga langt oftere enn menn dette som avgangsgrunn. Det var også en tydelig forskjell knyttet til sivilstand, hvor enslige og skilte langt oftere enn gifte og samboende la vekt på belastende arbeid som årsak til tidlig avgang. Særlig var denne forskjellen tydelig for enslige menn. De som hadde vektlagt denne årsaken oppga også hyppigere at de trodde de ville få dårlig økonomi som pensjonister.

Belastende arbeid var hyppigst å finne innenfor næringsgruppene undervisning, helse- og sosiale tjenester, samt kommunikasjon og transport, og respondentene oppga gjerne at de jobbet i virksomheter hvor det var svært vanlig å gå av med tidligpensjon.

6.1.3 Ønske om mer fritid trekker folk ut

Det er en kjent sak at ønske om mer fritid trekker folk ut av arbeidslivet. Dette er også den viktigste pull-faktoren for respondentene i vår undersøkelse.

Det som kjennetegner de som vektla dette som avgangsgrunn, var at de oftere jobber heltid enn deltid, og at de oftere har høyere utdanning. Fritid ble også hyppigere vektlagt blant de med høyere inntekter. Det var også en positiv sammenheng mellom ønske om mer fritid og god helse.

Respondentene som hadde vektlagt ønske om mer fritid jobbet oftere på store arbeidsplasser med mer enn 50 ansatte, de var oftere menn enn kvinner, og var oftest å finne i næringsgruppene undervisning samt transport og kommunikasjon.

6.1.4 Ønske om mer tid med familie og venner

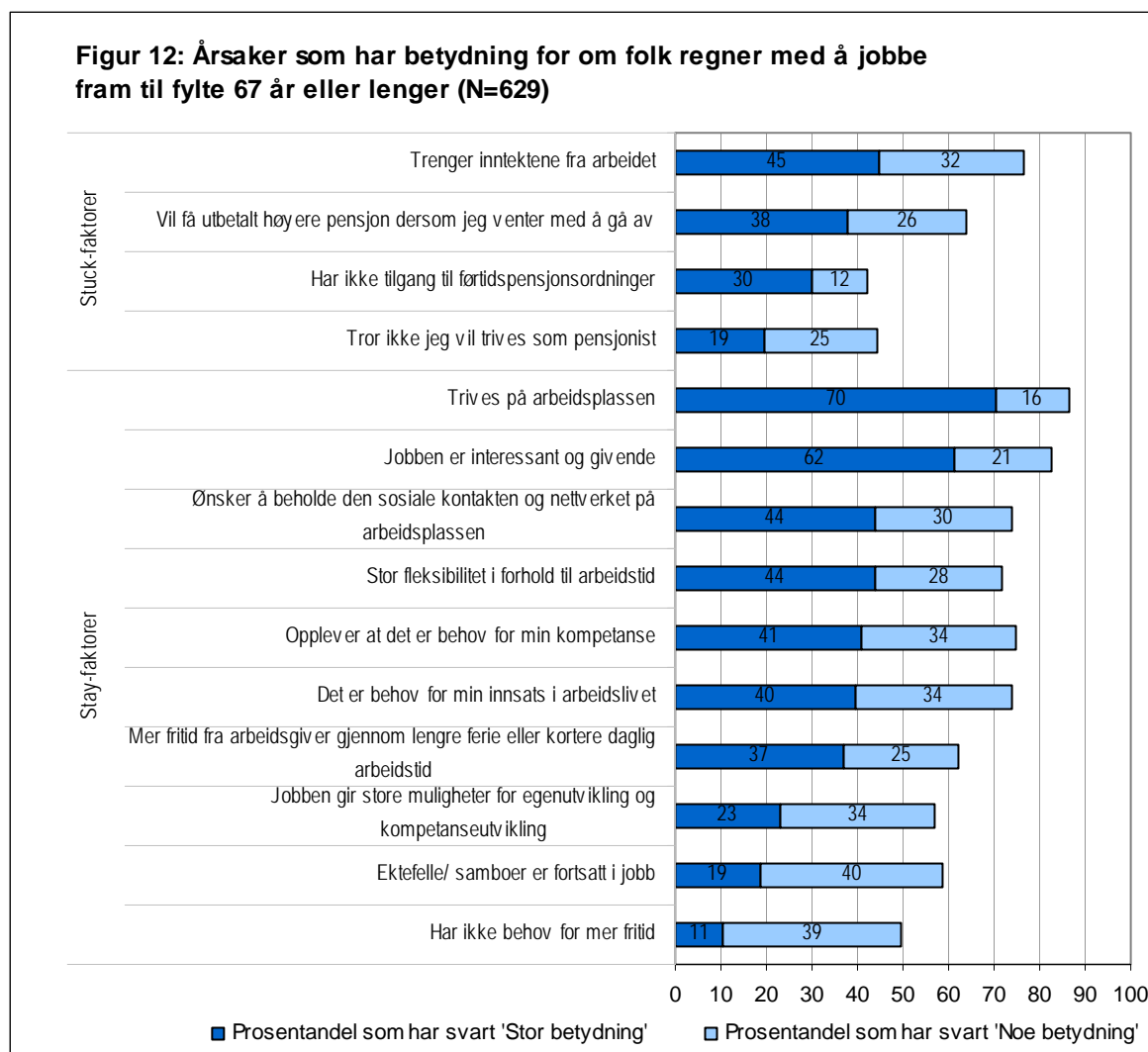
Ønske om mer tid med venner og familie var den andre pull-faktoren som ble sterkt vektlagt blant de som regnet med å gå av med tidligpensjon.

Her så vi at kvinner oftere enn menn oppga at dette hadde stor betydning for deres valg av pensjoneringstidspunkt. Vi fant også at gifte oftere vektla tid med familie og venner enn de som var samboere, mens samboere oftere enn enslige hadde vektlagt denne begrunnelsen.

Vi fant også at de med kortere yrkeskarriere oftere hadde vektlagt denne begrunnelsen enn de med lange karrierer bak seg. Det samme gjaldt naturlig nok alder, og det var de mellom 45 og 49 som oftest oppga at tid med familie og venner hadde stor betydning for deres valg av avgangstidspunkt.

6.2 Årsaker til å stå lenge i arbeid

I figur 12 ser vi at blant dem som oppga at de regnet med å jobbe fram til de fyller 67 eller lenger, var de viktigste årsakene til dette at de trivdes på arbeidsplassen og fant jobben interessant og givende. Mange oppga også at opplevelsen av at det er behov for dem i arbeidslivet, samt den sosiale kontakten på arbeidsplassen hadde stor betydning for deres beslutning om å stå lenge i arbeid. Dette er stay-faktorer som kan tilskrives positive egenskaper ved arbeidet. Stuck-faktorer som "tvinger" en til å fortsette i jobb, slik som økonomiske momenter, spiller også inn. 45 prosent oppga at det at de trenger inntektene fra arbeidet hadde stor betydning for at de fortsatte å jobbe. I tillegg ser vi at pensjonens størrelse spiller inn.



6.2.1 Trives på arbeidsplassen

Det at man trives på arbeidsplassen var den årsaken som scoret høyest blant de som regnet med å stå i arbeid fram til fylte 67 eller lenger.

Trivsel på arbeidsplassen som årsak til å stå lenge i jobb ble noe oftere vektlagt av kvinner enn av menn. Personer i inntektsgruppen 400 - 500 000 la hyppigere vekt på dette enn personer i de andre inntektsgruppene.

6.2.2 Jobben er interessant og givende

En annen stay-faktor som hadde stor betydning for de som regnet med å stå lenge i jobb var at de oppfattet jobben som interessant og givende.

De som vektla dette oppga oftere enn andre at de jobbet på en arbeidsplass der eldre arbeidstakere i stor grad ble verdsatt som attraktiv arbeidskraft. De var litt oftere kvinner enn menn, og var oftest å finne i næringsgruppen undervisning.

De med høyere utdanning og høyere inntekter oppga oftere at en interessant og givende jobb hadde stor betydning for at de ville stå lenge i arbeid. Disse respondentene svarte også ofte at de regnet med å få svært bra økonomi som pensjonister. Enslige vektla oftere en interessant og givende jobb som begrunnelse for å stå lenge i jobb enn de som var samboere eller gifte.

6.2.3 Trenger inntektene fra arbeidet

Det at man trenger inntektene fra arbeidet er en typisk stuck-faktor, en faktor som holder folk i arbeidslivet lenger enn de strengt tatt selv ville ønsket. Det var også den stuck-faktoren som ble vektlagt oftest blant de som regnet med å stå i arbeid fram til fylte 67 år eller lenger.

De som oppga at denne begrunnelsen hadde stor betydning for at de ville stå lenge i arbeid var oftere kvinner enn menn, de var oftere enslige enn gifte og samboende, og deres egenvurderte helse var oftere dårligere enn andre i samme alder.

De med lavere inntekter vektla i større grad at de trengte inntektene fra arbeidet. Mange av disse respondentene oppga også at de trodde de ville få dårlig økonomi som pensjonister.

Om man vektla at man ville jobbe lenge fordi man trengte inntektene fra arbeidet samvarierte negativt med antall år som yrkesaktiv. Det var altså de med færrest år i yrkeslivet som oftest oppga at de ville jobbe lenge fordi de trengte inntektene fra arbeidet. Det var også en overrepresentasjon av personer som oppga at de mente eldre i liten grad ble ansett som attraktiv arbeidskraft på deres arbeidsplass.

6.2.4 Høyere pensjon ved å utsette avgangstidspunkt

En annet stuck-faktor som ble oppgitt av mange å ha stor betydning for at de regnet med å stå lenge i arbeid, var at de ville få høyere pensjon ved å gå av senere.

Blant de som mente at dette hadde stor betydning fant vi en overrepresentasjon av kvinner og enslige. De hadde også dårligere egenvurdert helse enn andre på egen alder, og mange oppga at de trodde de ville få svært dårlig økonomi som pensjonister.

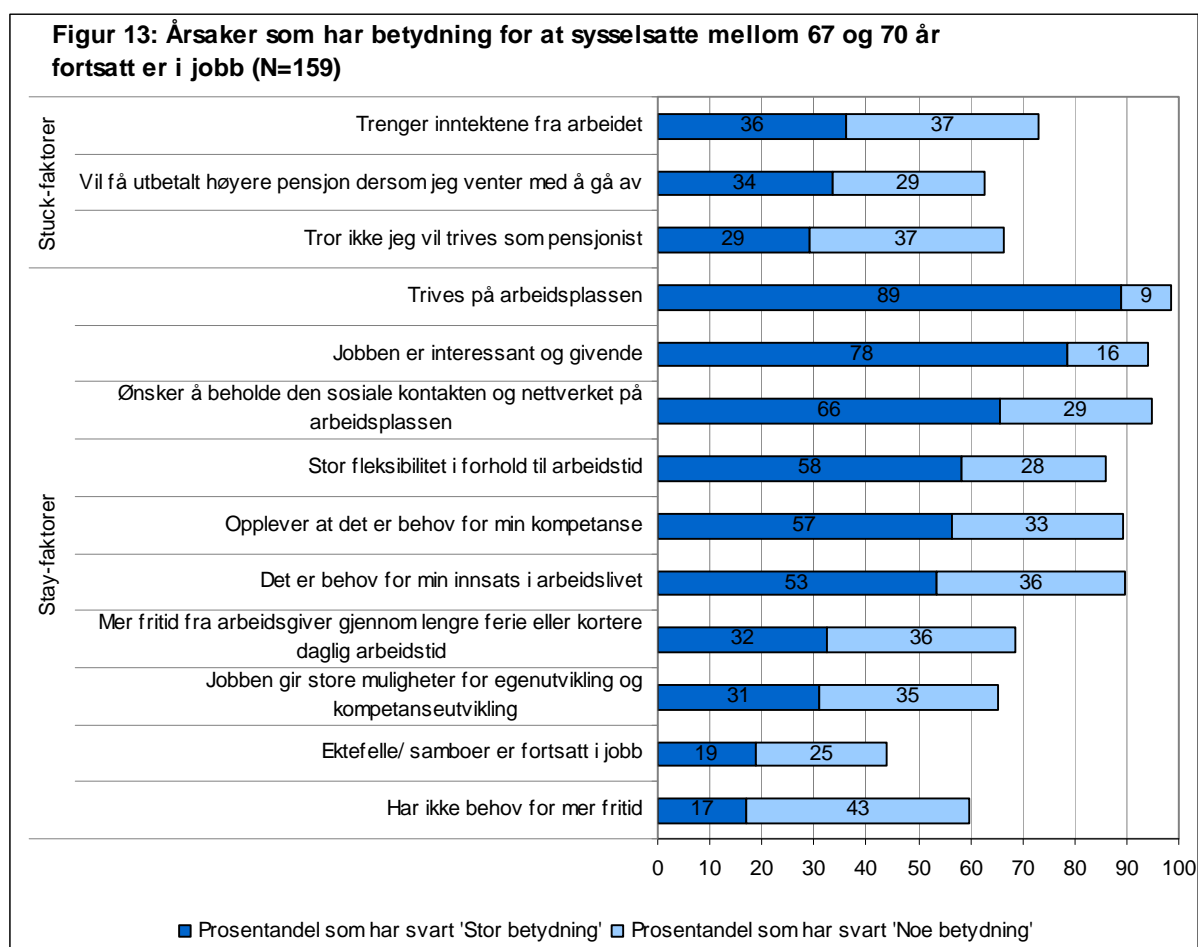
Personer som jobbet innenfor helse- og sosiale tjenester var hyppigst representert, og de oppga oftere at eldre i liten grad eller bare i noen grad ble ansett som attraktiv arbeidskraft på deres arbeidsplass.

6.3 Sysselsatte mellom 67 og 70 år – begrunnelser for å stå lenge i arbeid

I vår undersøkelse har vi fått svar fra 159 sysselsatte i alderen 67-70 år som fortsatt er i arbeid. I tillegg til å se på hvilke begrunnelser de som *planlegger* å jobbe lenge legger vekt på, er det interessant å få vite hvilke årsaker som har betydning for de som faktisk har valgt å stå i arbeid etter at de kunne gått av med alderspensjon.

Figur 13 viser at de sysselsatte i alderen 67-70 år i hovedsak la størst vekt på de samme begrunnelsene for å stå i jobb som de sysselsatte i alderen 45-66 år. Likevel ser vi at det er en del forskjeller. Som for de i alderen 45-66 år var det trivsel på arbeidsplassen som ble tillagt størst

vekt, men der hvor 70 prosent av de i alderen 45-66 sa at dette hadde stor betydning, var denne andelen steget til 89 blant de sysselsatte over 67 år. Til sammen svarte 99 prosent av de over 67 år at trivsel på arbeidsplassen hadde stor eller noe betydning.



Videre var det hele 78 prosent som oppga at jobben var interessant og givende hadde stor betydning. Tilsvarende andel for gruppen 45-66 år var 62 prosent. Gruppen over 67 år opplevde også i større grad at det var behov for deres kompetanse og innsats i arbeidslivet. Sammenlignet med de yngre sysselsatte la aldersgruppen 67-70 år også større vekt på å beholde den sosiale kontakten og nettverket på arbeidsplassen. Alle disse begrunnelsene er knyttet til forhold på arbeidsplassen som gjør at man ønsker å være i arbeid (stay-faktorer). Den viktigste stuck-faktoren var at man trengte inntektene fra arbeidet, og en av tre svarte at dette hadde stor betydning.

De sysselsatte i alderen 67-70 år hadde signifikant bedre egenvurdert helse enn de sysselsatte i alderen 45-66 år. En av fire regner egen helse som mye bedre enn gjennomsnittet, og en av tre regner den som noe bedre enn gjennomsnittet. Det er ingen signifikante forskjeller i utdanningsnivå mellom de to aldersgruppene, men de eldste har i snitt noe lavere inntekt.

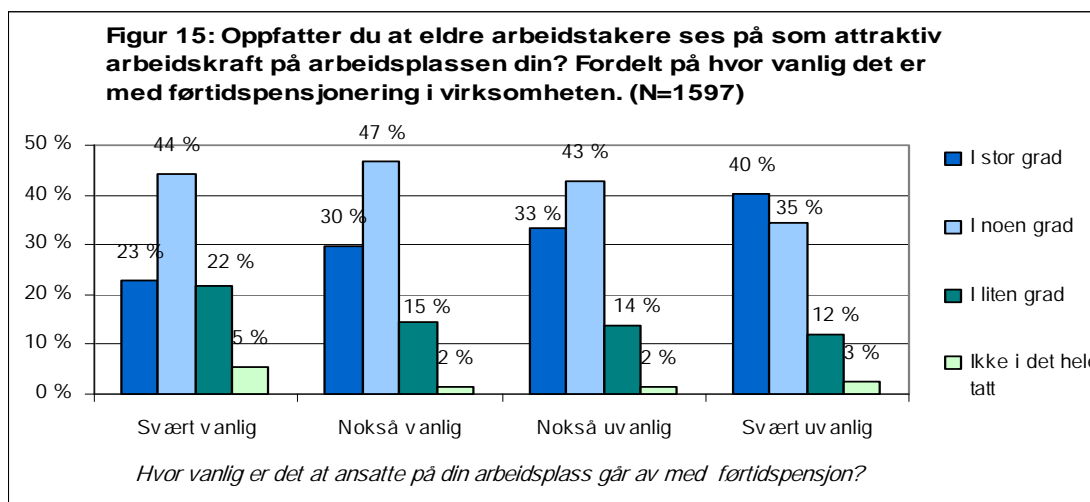
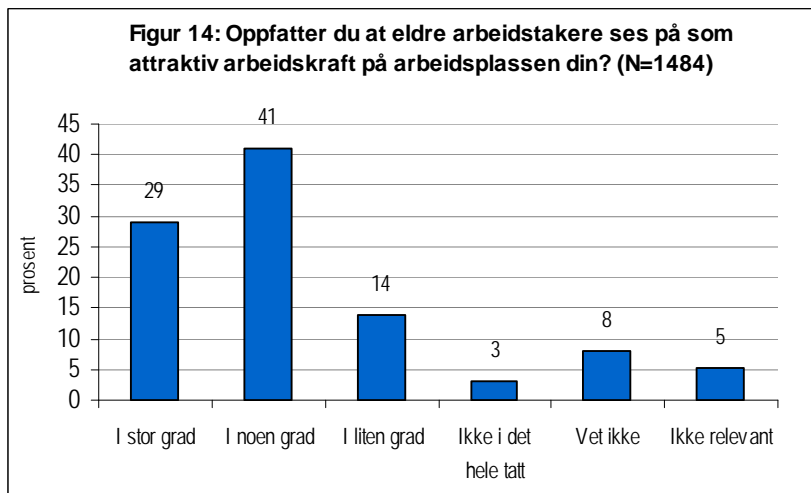
6.4 Blir eldre oppfattet som attraktiv arbeidskraft?

Vi spurte i vår undersøkelse om respondentene oppfattet at eldre arbeidstakere ses på som attraktiv arbeidskraft på deres arbeidsplass. Til sammen var det sju av ti som svarte at dette var tilfelle i stor eller noen grad (se figur 14). 14 prosent svarte at eldre i liten grad ble sett på som attraktiv arbeidskraft, mens tre prosent svarte 'ikke i det hele tatt'.

Andelen som mente at eldre arbeidstakere ble sett på som attraktiv arbeidskraft på deres arbeidsplass viste seg å øke med alderen. Blant dem som var over 67 år, svarte halvparten at eldre i stor grad ble sett på som attraktive, mens bare 35 prosent av de mellom 62 og 66 år svarte det samme. Lavest var andelen blant de som var mellom 45-

61 år. Her var det kun en av fire som mente eldre arbeidstakere blir sett på som attraktiv arbeidskraft på deres arbeidsplass. Det samme mønsteret kommer til syne når vi ser på når folk regner med å gå av. De som oppga at de ville gå av ved 67 år eller senere, oppga i større grad enn de øvrige respondentene at eldre arbeidstakere blir sett på som attraktiv arbeidskraft der de jobber. Dette kan kanskje forklares med at de som velger å stå lenge i arbeid i større grad jobber i virksomheter hvor deres kompetanse og arbeidsinnsatt blir verdsatt.

Andelen som mente at eldre arbeidstakere i stor grad ble sett på som attraktiv arbeidskraft var også større blant dem som jobber på arbeidsplasser der det er uvanlig å gå av med førtidspensjon, som vi kan se av figur 15.



Mens de som jobber i privat og offentlig sektor svarte nokså likt, skilte de som jobber innenfor offentlig næringsvirksomhet seg ut i negativ retning. Her var det færre som svarte at eldre blir sett på som attraktiv arbeidskraft. Det samme gjaldt virksomheter med mange ansatte og de som regnet med å gå av før fylte 67 år.

7 Levealderjustering

Mens pensjonsalderen i folketrygden har ligget på 67 år siden 1973, har den forventede levealderen stadig økt. Det betyr at perioden man mottar pensjon stadig blir lenger. Kvinner kan forvente å være pensjonister i 25 år, mens menn kan forvente å gjennomsnittlig være pensjonister i 20 år (Finnish Centre for Pensions, 2008)

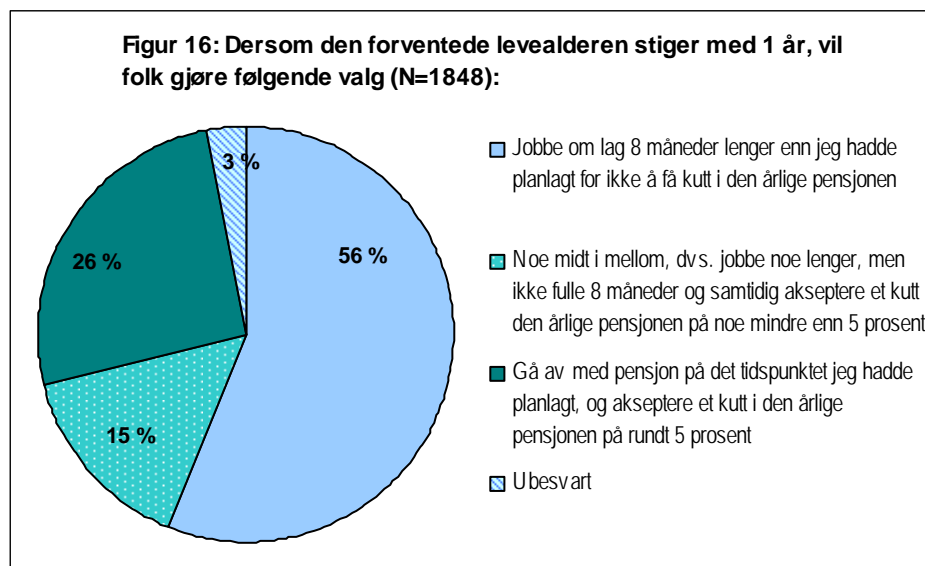
I pensjonsreformen er det tatt høyde for dette ved at man innfører en levealderjustering av alderspensjonen (se faktaramme). I praksis betyr dette at pensjonskostnadene ved økt levealder og lenger periode som pensjonist i større grad må bæres av pensjonistene selv, og ikke - som i dag - av de yrkesaktive. I og med at levealderen stadig øker, må befolkningen enten forvente lavere årlig pensjon eller velge å stå lenger i arbeid for å kompensere for høyere levealder. Det nye pensjonssystemet kan gjennom levealderjusteringen muligens bremse opp avgangen fra arbeidslivet og bidra til en høyere pensjoneringsalder. Hvordan ser det så ut til at befolkningen vil forholde seg til dette?

Levealderjustering

Opptjent pensjon skal fordeles over det antall år man forventes å motta pensjon, gitt forventet levealder på avgangstidspunktet. Når levealderen går opp må derfor den opptjente pensjonskapitalen fordeles over flere år. Om man ikke ønsker en reduksjon i den årlige utbetalingen, kan man motvirke det ved å stå lenger i arbeid. Eksempelvis må man, dersom den forventede levealderen for en 67-åring øker med ett år, jobbe om lag 8 måneder lenger for å få utbetalt samme årlige pensjon.

7.1 Sju av ti vil jobbe noe lenger dersom levealderen går opp

Dersom forventet levealder øker med ett år og den årlige pensjonen reduseres med 5 prosent som følge av dette, svarte sju av ti at de ville valgt å motvirke dette ved å stå noe lenger i jobb (figur 16). Blant dem som svarte dette, var det en overrepresentasjon av kvinner og ansatte i offentlig sektor, og gruppen som helhet hadde en noe bedre egenvurdert helse enn de som uansett ville gått av på planlagt tidspunkt.

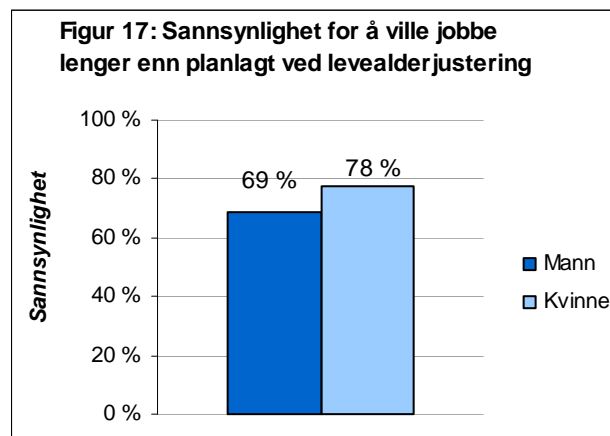


26 prosent svarte at de ville gått av på planlagt tidspunkt og akseptert et kutt i den årlige pensjonen på rundt fem prosent. Blant dem som svarte dette, fant vi en overrepresentasjon av menn. Det var også en overrepresentasjon av personer som jobbet i privat sektor eller var selvstendig næringsdrivende, og de hadde litt høyere lønn og litt dårligere selvrapportert helse enn gjennomsnittet for utvalget.

7.2 Kvinner mest villige til å tilpasse seg levealderjusteringer

Ved hjelp av logistisk regresjonsanalyse fant vi at kjønn bidrar til å forklare hvem som vil jobbe lenger for å tilpasse seg en eventuell levealderjustering. Oddsen for at kvinner vil jobbe lenger enn planlagt for å tilpasse seg levealderjusteringer, var høyere enn for menn. Som vi ser av figur 17, er sannsynligheten 69 prosent for at en gjennomsnittlig mann vil tilpasse seg levealderjusteringer, mens sannsynligheten for at en gjennomsnittlig kvinne vil tilpasse seg levealderjusteringer er på 78 prosent. Alder, utdanning, inntekt og sektor hadde ingen signifikant forklarings effekt da vi kontrollerte for kjønn.

Hvorfor kvinner i større grad lar seg påvirke av dette økonomiske incentivet enn menn er vanskelig å forklare. En forklaring kan kanskje være at kvinner jevnt over har lavere pensjonsopptjening enn menn. Dette skyldes i stor grad at kvinner i yrkesaktiv alder oftere har perioder uten opptjening på grunn av omsorg for små barn. En annen grunn kan være at kvinner ser ut til å være mer bekymret enn menn for sin økonomiske situasjon som pensjonister, selv når det kontrolleres for andre forhold som for eksempel inntekt (Lien og Grambo, 2007).



8 Bedre muligheter til å kombinere arbeid og pensjon

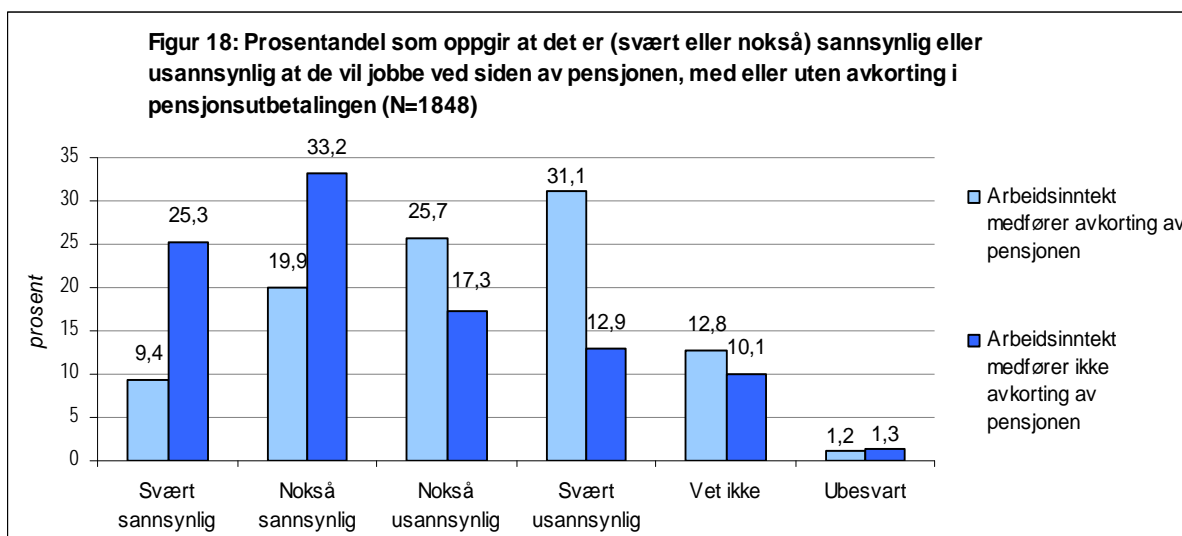
Innbakt i pensjonsreformen ligger det også insentiv til høyere deltakelse i arbeidslivet etter pensjonering, ved at man kan jobbe så mye man ønsker uten å få avkorting i pensjonen, slik man får i dagens pensjonssystem (se faktaramme).

Arbeid og pensjon i dagens pensjonssystem

Etter dagens regelverk avkortes pensjonen for alderspensjonister i alderen 68-69 år som har arbeidsinntekt som overstiger 2G (grunnbeløpet i folketrygden). For denne gruppen avkortes pensjonen med 40 prosent av den arbeidsinntekten som overstiger 2 G. Alderspensjonister over 70 år kan i dag arbeide ubegrenset uten avkorting i pensjonen. Fra 1.1.2008 er reglene blitt endret, slik at også 67-åringer kan jobbe ubegrenset uten avkorting i pensjonen. Denne regelendringen gjelder foreløpig ikke 68- og 69-åringer. AFP-mottakere får etter dagens regelverk en avkorting av pensjonen dersom de har arbeidsinntekt som overstiger et beløp på 15 000 kroner. For denne gruppen avkortes pensjonen med den prosentandelen som arbeidsinntekten utgjør av tidligere inntekt (arbeidsinntekten forut for pensjoneringen). Dersom man for eksempel har en arbeidsinntekt ved siden av pensjonen som utgjør 65 prosent av tidligere inntekt, så vil det utbetales 35 prosent av full pensjon. Dersom man arbeider deltid i kombinasjon med AFP og har om lag samme heltidslønn som tidligere, innebærer dette at AFP-pensjonen avkortes tilsvarende stillingsandelen i deltidsarbeidet.

8.1 Mange kan tenke seg å kombinere arbeid og pensjon

Som vi ser av figur 18, ble andelen som oppga det som nokså eller svært sannsynlig at de ville jobbe ved siden av pensjonen doblet dersom de kunne gjøre det uten å få redusert pensjonsutbetalingen. Mens det med avkorting var omkring 30 prosent som oppga det som svært eller nokså sannsynlig at de ville jobbe ved siden av pensjonen, var det nær 60 prosent som ville valgt å jobbe dersom de kunne beholde hele pensjonen ved siden av arbeidsinntekten. Særlig mye økte andelen som mente det var *svært* sannsynlig at de ville jobbe ved siden av pensjonen.



8.2 En av tre lar seg påvirke av incentivet til fortsatt yrkesdeltakelse

Til sammen var det 29 prosent som så ut til å la seg påvirke av dette incentivet til fortsatt yrkesdeltakelse (se tabell 2).

Tabell 2: Hvor sannsynlig er det at du vil jobbe ved siden av pensjonen? (N=1617)		Dersom du kan arbeide ubegrenset uten at dette medfører en reduksjon i pensjonsutbetalingen mens du er i arbeid?			
		Sannsynlig	Usannsynlig	Vet ikke	Total
Dersom arbeidsinntekten medfører en reduksjon i pensjonsutbetalingen mens du er i arbeid?	Sannsynlig	26 %	2 %	1 %	32 %
	Usannsynlig	29 %	25 %	2 %	56 %
	Vet ikke	5 %	1 %	7 %	13 %
	Total	62 %	28 %	10 %	100 %

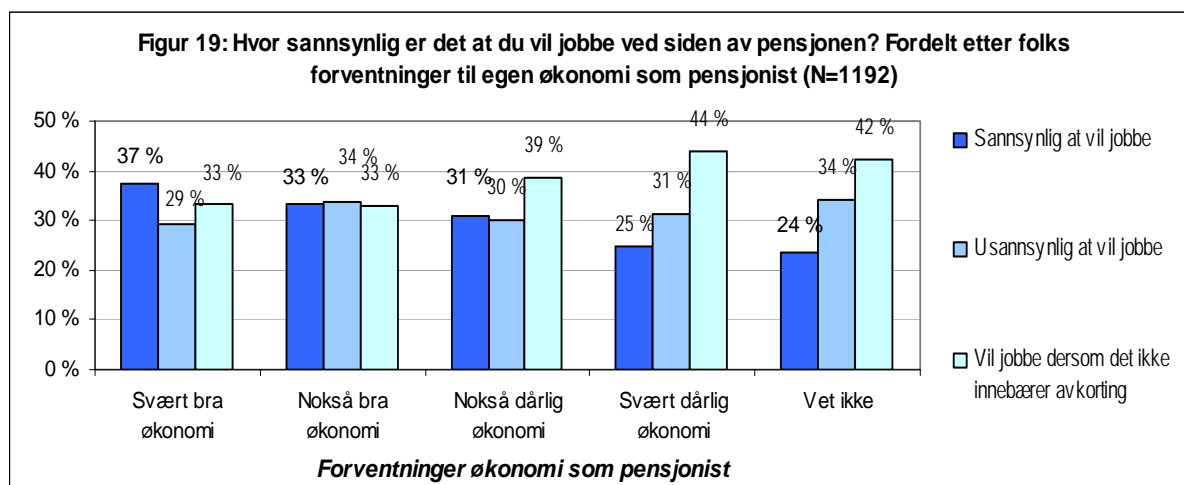
De som svarte at de vil revurdere sitt standpunkt dersom de kan beholde hele pensjonen i tillegg til arbeidsinntekten, hadde gjennomsnittlig høyere utdanning enn utvalget for øvrig, og jobbet oftere i heltidsstillinger. Det var også flere i de høyere inntektsgruppene som svarte at de ville ombestemme seg dersom de kan jobbe uten at dette medfører avkorting i pensjonen.

25 prosent anså det uansett som usannsynlig at de ville jobbe ved siden av pensjonen. Blant disse var det langt flere kvinner enn menn, og flere i de lavere inntektsgruppene.

26 prosent anså det som sannsynlig at de vil jobbe uansett om de vil få en avkorting i pensjonen eller kan beholde hele pensjonen uavkortet. Her var menn overrepresentert i forhold til kvinner, og gruppen hadde noe bedre egenvurdert helse enn resten av utvalget.

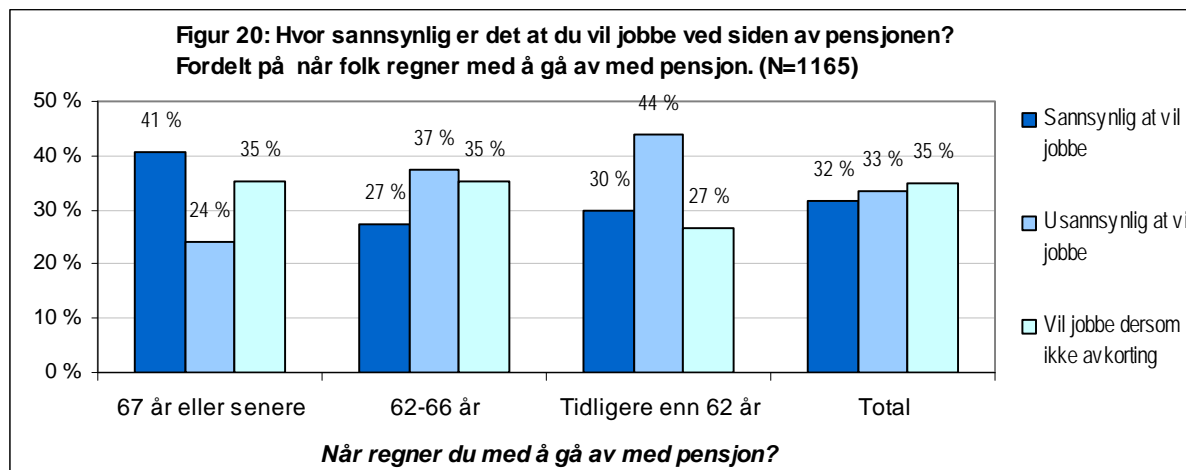
8.3 Folks forventninger til økonomisk situasjon som pensjonist spiller inn

Vi ser også at folks forventninger til den økonomiske situasjonen som pensjonist spiller inn med tanke på om de vil jobbe eller ikke ved siden av pensjonen, og hvorvidt de ombestemmer seg dersom de kan beholde hele pensjonen uavkortet på tross av arbeidsinntekt (se figur 19). De som forventet å ha en god økonomi som pensjonister var de som oftest oppga at de uansett vil jobbe ved siden av pensjonen, uansett om inntekt ville bidra til avkorting av pensjonen. De som forventet dårlig økonomi revurderte i større grad sitt standpunkt med tanke på å kombinere jobb og pensjon. Her ombestemte over halvparten av de som i utgangspunktet ikke trodde de ville kombinere jobb og pensjon seg dersom de kunne beholde hele pensjonen uavkortet. Det samme gjaldt de som svarte 'vet ikke' med hensyn til forventning er til økonomisk situasjon som pensjonist. De var blant de som i størst grad endret standpunkt med hensyn til å kombinere jobb og pensjon dersom arbeidsinntekt ikke ville medføre kutt i pensjonsutbetalingen.



8.4 De som regner med gå av sent vil oftere kombinere jobb og pensjon

Dersom vi ser på når folk regner med å gå av, ser vi at det er de som tenker å gå av først etter fylte 67 år som i størst grad har oppgitt at de vil jobbe ved siden av pensjonen uansett om de som følge av inntekten vil få en avkorting i pensjonen (se figur 20). I tillegg til disse var det tre av ti som anså det som sannsynlig at de ville jobbe dersom de kan beholde hele pensjonen ved siden av inntekten.



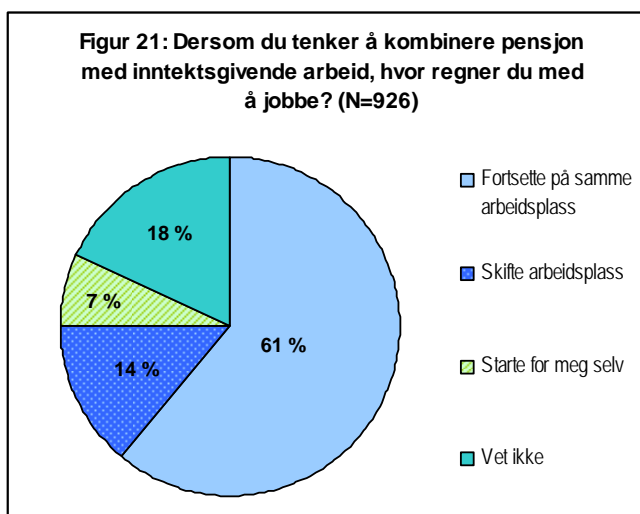
Videre fant vi at de som regnet med å gå av før fylte 62 år, var de som i størst grad mente det var usannsynlig at de ville jobbe ved siden av pensjonen. I alle grupper var det om lag en tredel som svarte at de vil kombinere jobb og pensjon dersom dette ikke medfører en avkorting i pensjonen slik som i dag.

8.4.1 Konkrete planer om å kombinere jobb og pensjon?

Hvor mange ser ut til å ha konkrete og realistiske planer om å jobbe? For å få en idé om dette, har vi spurt om hvor man regner med å jobbe dersom man tenker å kombinere pensjon med inntektsgivende arbeid (se figur 21). Vi må anta at de som kan oppgi hvor de tenker å jobbe har mer konkrete planer med tanke på å kombinere jobb og pensjon enn de som svarer 'vet ikke'.

Vi ser at seks av ti som tenker å kombinere pensjon og inntektsgivende arbeid regner med å fortsette på samme arbeidsplass. 14 prosent tenker å skifte arbeidsplass og sju prosent tenker å starte for seg selv. 18 prosent oppga at de ikke visste hvor de skal jobbe, noe som kan tolkes som et tegn på at de ikke har like konkrete planer om å jobbe etter at de har gått av med pensjon.

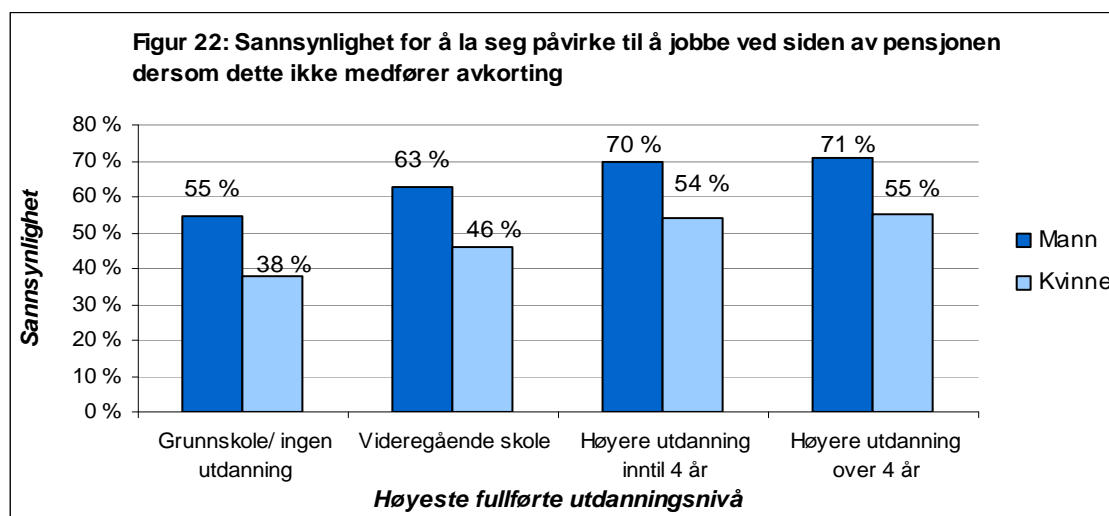
Blant dem som regnet det som sannsynlig at de uansett ville jobbe, uavhengig av om de få en avkorting i pensjonen eller ikke, svarte 66 prosent at de ville fortsette på samme arbeidsplass. Tilsvarende andel for de som kun ville jobbe dersom det ikke medførte avkorting i pensjonen var 57 prosent. Disse svarte i 22 prosent av tilfellene 'vet ikke' på dette spørsmålet, sammenlignet med 13 prosent av de som uansett ville kombinere jobb og pensjon.



8.5 Hvem lar seg påvirke av incentivet til å kombinere jobb og pensjon?

57 prosent av arbeidstakerne oppga at de sannsynligvis ikke vil jobbe ved siden av pensjonen dersom dette medfører en avkorting. Litt over halvparten av disse svarte at de sannsynligvis vil jobbe ved siden av pensjonen dersom de kan tjene så mye de vil uten at pensjonen blir redusert. Noen faktorer som kan bidra til å forklare hvem som lar seg påvirke til å jobbe ved siden av pensjonen dersom det ikke fører til avkorting, er kjønn, utdanningsnivå og hvor vanlig det er å gå av med førtidspensjon på arbeidsplassen. Disse variablene er statistisk signifikante på 5 % -nivå.

Arbeidstakere med høyere utdanning hadde omtrent dobbelt så høye odds for å la seg påvirke til å jobbe ved siden av pensjonen som de med grunnskoleutdanning. Figur 22 viser sammenhengen mellom utdanning og sannsynligheten for å la seg påvirke til å jobbe ved siden av pensjonen for henholdsvis menn og kvinner.



Sannsynlighetsverdiene i figur 22 gjelder en person som jobber på en arbeidsplass der det er nokså vanlig å gå av med førtidspensjon.

9 AFP-ordningen og pensjoneringsalder

63 prosent av respondentene i vårt utvalg av sysselsatte jobbet i en virksomhet med tilknytning til AFP-ordningen. Vi har grunn til å tro at dette stemmer godt overens med den reelle andelen arbeidstakere som er omfattet av ordningen. Åtte av ti med AFP-rettigheter regner med å pensjonere seg før fylte 67 år, og halvparten oppga at de ville gå av allerede ved fylte 62 år. Til sammenligning var det fire av ti uten AFP-rettigheter som regnet med å gå av før fylte 67 år. Disse hadde som regel svart at de vil gå av tidlig siden nytt pensjonssystem gir muligheten til dette, eller at de vil leve på private midler.

De som var innbefattet av AFP-ordningen ville i mindre grad jobbe ved siden av pensjonen enn de som ikke var innbefattet av ordningen. Dette gjaldt både dersom arbeid ville medføre avkorting av pensjonen, og dersom man kunne jobbe ved siden av pensjonen uten at dette medførte avkorting.

Når vi ser på hvordan folk forholder seg til pensjonsreformen, og om insentivene med avkorting vil ha en effekt i forhold til valg av pensjoneringstidspunkt, ser vi at de med AFP-rettigheter i dag er mer tilbøyelige til å velge et senere pensjoneringstidspunkt enn de som ikke har rett til AFP (se tabell 3). Omvendt ser vi også at blant de som i dag ikke har mulighet til tidligpensjonering gjennom AFP-ordningen, er det flere som vil ønske et tidligere pensjoneringstidspunkt enn det de regner med under dagens ordning.

Før øvrig skal også dagens AFP-ordning endres slik at den blir tilpasset nytt pensjonssystem og harmonerer med de målsettingene og insentivene som ligger i det nye systemet, blant annet at det skal

lønne seg å stå i arbeid etter at man har fylt 62 år. I Regjeringens forslag til ny AFP-ordning er det derfor lagt opp til at AFP skal være et tillegg til den fleksible alderspensjonen fra folketrygden. Dette tillegget vil gi høyere pensjon for de som omfattes av AFP-ordningen enn de som bare mottar pensjon fra folketrygden, samtidig som ordningen ikke tar bort insentivene til arbeid (St.meld. nr. 5, 2006/2007).

Tabell 3: Hvor mange vil revurdere pensjoneringstidspunkt om de må forholde seg til at pensjonen blir justert ifht pensjonsalder? Fordelt på om de er tilknyttet AFP-ordningen eller ikke. (N=1484)

	Tilknyttet AFP-ordningen	Ikke tilknyttet AFP-ordningen	Vet ikke
Ville gått av ved samme alder	51 %	59 %	47 %
Ville gått av senere	29 %	17 %	22 %
Ville gått av tidligere	4 %	13 %	8 %
Vet ikke	16 %	10 %	23 %

10 AFP-pensjonistene – hvorfor gikk de av?

I tillegg til å spørre sysselsatte om når de regner med å pensjonere seg og hvordan de begrunner valg av pensjoneringstidspunkt, har vi også spurt de som allerede har tatt en beslutning om tidligpensjonering om når de gikk av og hva som hadde betydning for deres valg. På denne måten håper vi å kunne få et bilde av hvordan folk faktisk har forholdt seg til en tidligpensjonsordning, i tillegg til den informasjonen vi har fått om hvordan folk planlegger og tenker framover i forhold til valg av pensjoneringstidspunkt.

I vårt utvalg av AFP-pensjonister ble ønske om mer fritid oftest oppgitt som begrunnelse for å ha gått av med førtidspensjon. Den viktigste utstøtingsfaktoren var at arbeidet var for anstrengende eller belastende. En større andel kvinner enn menn hadde gått av ved første anledning. Blant dem som hadde ventet litt lenger med å gå av, fant vi en overrepresentasjon av personer med høyere utdanning og høy inntekt. De med dårligst helse gikk i størst grad av tidlig, og ville i minst grad la seg påvirke av insentiver til å stå lenger i jobb. Den viktigste årsaken til å jobbe ved siden av pensjonen var at man trivdes på arbeidsplassen, altså en typisk stay-faktor. Den viktigste stuck-faktoren var at man trengte inntektene fra arbeidet. De som oppga at de fortsatt jobbet eller hadde jobbet ved siden av pensjonen, hadde oftere god helse og høyere utdanning enn de som hadde tatt ut full AFP. Skilte menn med svært god helse var den gruppa som i størst grad ville latt seg påvirke til å jobbe ved siden av AFP dersom pensjonen ikke ville blitt avkortet mot arbeidsinntekt.

10.1 Hvorfor gå av med AFP?

Det er mange faktorer som kan virke inn på valget om å gå av med AFP. For det første vil tilgjengeligheten og kompensasjonsgraden i en tidligpensjonsordning være bestemmende for om man ønsker å benytte tidligpensjonsordningen. AFP-ordningen, slik den er i dag, gir til dels sterke insentiver til tidlig avgang og til dels dårlige insentiver til å kombinere jobb og pensjon. I tillegg vil det være både ting som frister utenfor arbeidslivet (pull-faktorer) og ting som virker utstøtende (push-faktorer).

AFP-ordningen

Avtalefestet pensjon (AFP) er en frivillig tidligpensjonsordning for personer som har fylt 62 år, og som arbeider innenfor områder hvor AFP inngår i tariffavtalen. Pensjonen tilsvarer det man ville fått dersom man hadde fortsatt å arbeide fram til 67 år, og blir avkortet mot eventuell arbeidsinntekt.

AFP i framtida

I forbindelse med utformingen av en ny modell for alderspensjon i folketrygden, har man også sett utformingen av AFP-ordningen. I den forbindelse ble det nedsatt et eget utvalg som skulle vurdere hvordan AFP kan tilpasses ny pensjonsordning i folketrygden. Utvalget framla sin rapport februar i år. I denne rapporten skisseres flere ulike modeller for AFP.

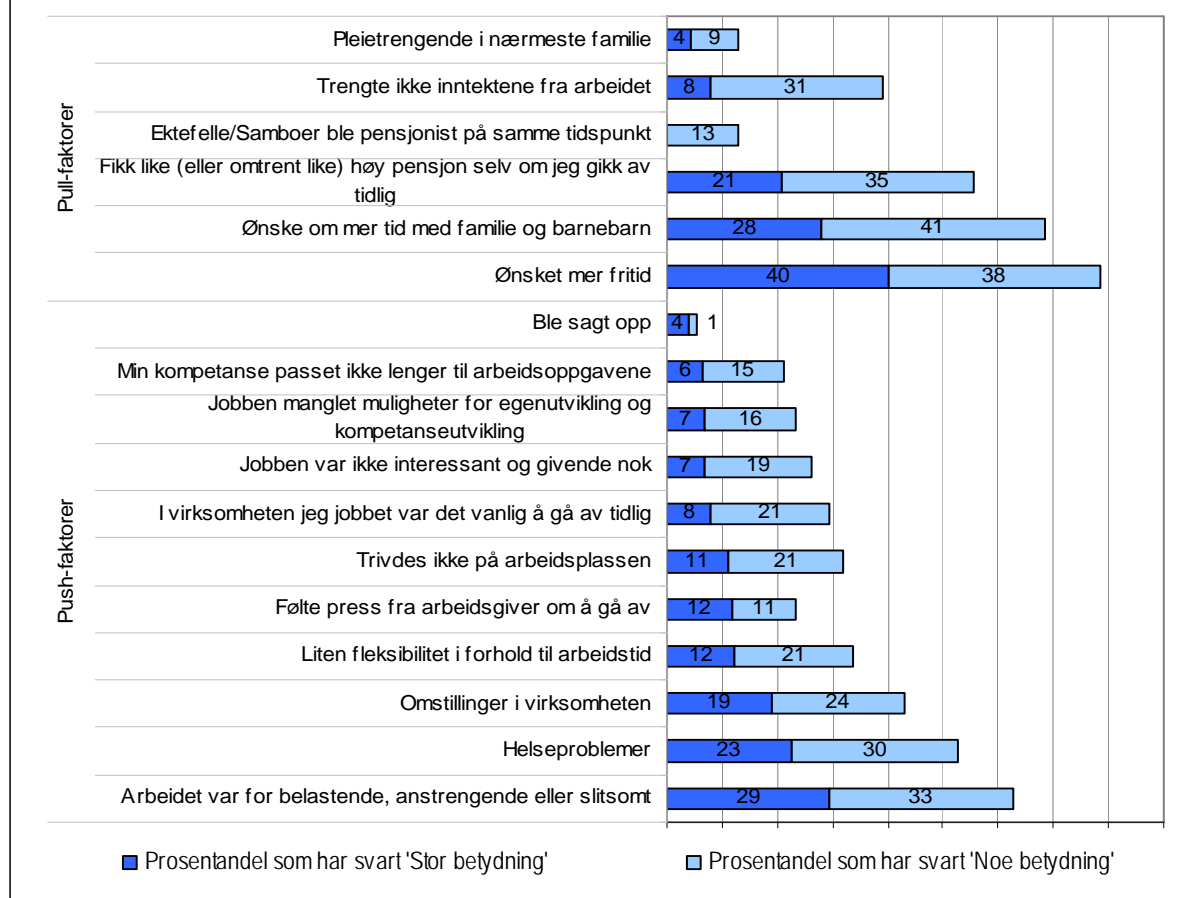
Fra NAVs statistikker over AFP-mottakere

Ved utgangen av 2007 var antallet AFP-mottakere 44 251, noe som utgjør 19,1 prosent av befolkningen i den aktuelle aldersgruppen.

66,5 prosent av nye AFP-mottakere i 2007 gikk av ved 62 år.

17,7 prosent av AFP-pensjonistene mottok ved utgangen av 2007 en gradert pensjon. Gjennomsnittlig pensjonsgrad for AFP-pensjonistene var 90,2 prosent. Den høyeste gjennomsnittlige pensjonsgraden finner vi blant menn i privat sektor (93,3 %), mens menn i offentlig sektor har den laveste (87,2 %).

Figur 23: Årsaker som hadde betydning for at dagens AFP-pensjonister gikk av med pensjon (N=2166)



10.1.1 Fritid og familie trekker mer enn økonomiske insentiver

De viktigste pull-faktorene blant AFP-pensjonistene i vårt utvalg, var at de hadde ønsket mer fritid og mer tid med familie og barnebarn, og at pensjonen ble like høy selv om de gikk av tidlig (se figur 23). Fire av ti AFP-pensjonister svarte at fritid hadde hatt stor betydning, mens tre av ti svarte at mer tid med familie hadde hatt stor betydning. To av ti hadde lagt stor vekt på at avgangstidspunktet ikke ville virke noe særlig inn på pensjonens størrelse.

10.1.2 Hva kjennetegner dem som la vekt på pull-faktorer?

Tidligere ansatte innen finanstjenester, forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift, offentlig administrasjon og undervisning var de som hadde lagt størst vekt på ønske om mer fritid, mens tidligere ansatte i helse- og sosiale tjenester hadde lagt størst vekt på mer tid sammen med familie og barnebarn. De som hadde lagt størst vekt på at pensjonen ble like høy selv om de gikk av tidlig, var tidligere ansatte i transport og kommunikasjon, finanstjenester, forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift og næringsgruppen ”andre sosiale og personlige tjenester”.

Kvinnelige AFP-mottakere hadde i større grad enn mennene tillagt familierelaterte årsaker stor betydning for å gå av med AFP. Kvinnene hadde i større grad tilpasset sitt pensjoneringstidspunkt i forhold til at ektefelle/samboer ble pensjonist på samme tidspunkt. De oppga oftere at de hadde ønsket mer tid med familie og barnebarn og at de hadde pleietrengende i nærmeste familie. Menn oppga i større grad enn kvinner at størrelsen på pensjonen hadde stor betydning.

10.1.3 Belastende arbeid og helseproblemer er de viktigste utstøttingsfaktorene

De viktigste utstøttingsfaktorene blant AFP-pensjonistene var at arbeidet hadde vært for belastende, anstrengende eller slitsomt, og at de hadde hatt helseproblemer (se figur 23).

Til tross for at over halvparten av AFP-pensjonistene oppga at helseproblemer hadde hatt noe eller stor betydning for at de hadde valgt å gå av med AFP (23 prosent oppga at det hadde hatt stor betydning og 30 prosent oppga at det hadde hatt noe betydning), vurderte de aller fleste sin egen helse som gjennomsnittlig eller bedre sammenlignet med andre på egen alder. Over halvparten av AFP-pensjonistene mente at helsa deres var omtrent som gjennomsnittet, og bare en av ti mente de hadde dårligere helse enn andre på egen alder.

23 prosent oppga at de hadde følt press fra arbeidsgiver om å gå av, og halvparten av disse oppga at det hadde hatt stor betydning for deres valg om å gå av. Dette faller godt sammen med resultater fra Midsundstads (2002) undersøkelse av AFP-pensjonister i privat sektor. Her svarte en av fire AFP-pensjonister at de helst ville stått lenger i arbeid. En av seks arbeidstakere sa at en svært viktig årsak til at de gikk av med AFP var at arbeidsgiver ikke hadde bruk for dem lenger.

10.1.4 Hva kjennetegner dem som la vekt på push-faktorer?

Helseproblemer ble tillagt størst betydning blant tidligere ansatte innen bygg og anlegg og innen helse- og sosiale tjenester. De oppga i stor grad at de hadde mye dårligere helse enn sine jevnaldrende. Både blant de som la vekt på helseproblemer og de som la vekt på at arbeidet var for belastende og anstrengende, fant vi en overrepresentasjon av personer med kun grunnskoleutdanning og personer i de laveste inntektsgruppene. De var også oftere enslige/skilte eller enker/enkemenn. Det var vanligere å ha jobbet i deltidsstilling med en stillingsandel på 50-80 prosent, og 62 og 63 år var vanligste avgangsalder med AFP.

Kvinner oppga oftere enn menn at omstillinger i virksomheten hadde hatt stor betydning for at de gikk av med pensjon. Menn oppga i større grad enn kvinner at mangel på utviklingsmuligheter på arbeidsplassen og at det var vanlig å gå av tidlig der de jobbet hadde hatt stor betydning for deres valg av pensjoneringstidspunkt.

10.2 Hvordan skiller AFP-pensjonistenes begrunnelser seg fra de som regner med å gå av tidlig?

Resultatene i figur 11 og figur 23 viser at AFP-pensjonistene i langt mindre grad enn de sysselsatte som regner med å gå av tidlig vektla utstøttingsfaktorer når de skulle begrunne sitt valg av pensjoneringstidspunkt. Mens AFP-pensjonistene oftest tillot ønske om mer fritid stor betydning for at de hadde gått av, var det helseproblemer som oftest ble tillagt stor betydning blant sysselsatte som regnet med å tidligpensjonere seg.

Mens 54 prosent av de sysselsatte som regner med å gå av tidlig, oppga at helseproblemer vil ha stor betydning for deres valg av pensjoneringstidspunkt, var det kun 23 prosent av AFP-pensjonistene som oppga at helseproblemer hadde hatt stor betydning for at de gikk av med AFP. Noe av forklaringen på denne forskjellen er nok at AFP-pensjonistene er en mer selektert gruppe enn de sysselsatte mellom 45-70, fordi de aller sykeste vil ha blitt sluset ut at arbeidslivet gjennom uførepensjon før de har nådd AFP-alder. Differansen er likevel såpass stor at dette neppe er hele forklaringen.

Videre fant vi at mens 46 prosent av sysselsatte som ønsket å gå av tidlig oppga at belastende, anstrengende eller slitsomt arbeid hadde stor betydning for deres ønske om tidlig avgang, var det bare 29 prosent av AFP-pensjonistene som oppga at denne begrunnelsen hadde hatt stor betydning for deres valg av pensjoneringstidspunkt. Relativt sett ser det altså ut til at AFP-

pensjonistene i mindre grad vektlegger utstøtingsfaktorer sammenlignet med sysselsatte som ønsker å gå av tidlig, mens de tillegger pull-faktorer som mer fritid relativt større betydning.

10.3 Hvem gikk av ved første mulighet og hvem ventet lenger?

72 prosent av AFP-pensjonistene i vårt utvalg oppga at de hadde gått av med pensjon ved første mulighet, altså da de var 62 år. Bare i underkant av fem prosent hadde ventet til de var 65 eller 66 år. Disse andelene stemmer nokså godt overens med NAVs registerdata fra samme periode⁵.

Kvinnene i utvalget hadde i større grad enn mennene gått av med pensjon ved første mulighet. Det er også en signifikant samvariasjon mellom inntekt og avgangsalder, på den måten at andelen som hadde gått av senere enn 62 år økte med inntekt. Det var altså de med høy inntekt som i størst grad hadde ventet med å gå av. Unntaket var de som hadde inntekt på 700 000 eller mer. Disse hadde oftere gått av ved første anledning. Det var også slik at jo høyere utdanning, jo større andel var det som hadde avgangsalder som var høyere enn 62 år.

Blant de som gikk av da de var 62 år, var det en større andel som hadde gått av med full pensjon og en lavere andel som jobbet ved siden av pensjonen enn det var blant dem som hadde ventet noe lenger med å gå av. Det var også en større andel blant de som hadde gått av da de var 62 år som hadde hatt heltidsstilling på pensjoneringstidspunktet. De som hadde ventet noe lenger med å gå av hadde noe oftere hatt deltidsstillinger. Blant dem som hadde gått av ved første mulighet, var det en overrepresentasjon av folk som hadde jobbet innen transport og kommunikasjon og en underrepresentasjon av folk som hadde jobbet innen undervisning.

De som hadde gått av ved første anledning, oppga oftere at arbeidet hadde vært for belastende, anstrengende eller slitsomt, at de ikke hadde trivdes på arbeidsplassen og at de hadde dårligere helse enn andre på samme alder. At det var vanlig å gå av tidlig i virksomheten der de hadde jobbet, hadde også oftere hatt stor betydning for dem som hadde tatt ut AFP ved 62 år.

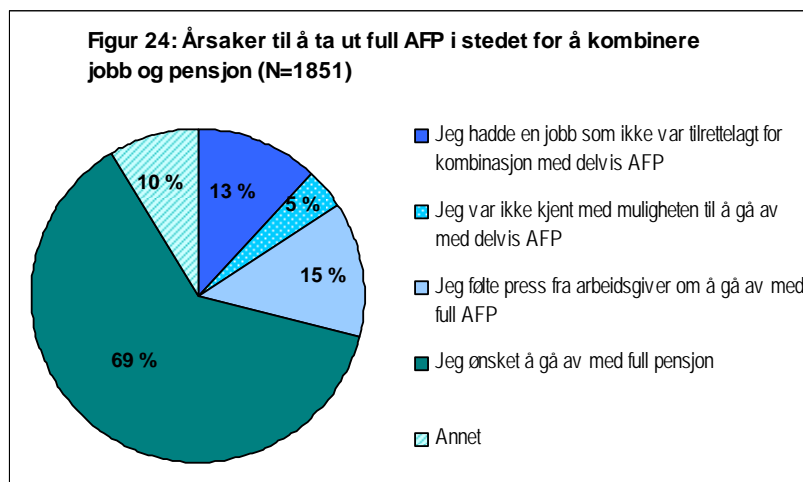
10.4 De fleste går av med full AFP

85 prosent av AFP-pensjonistene i alderen 62-66 år hadde tatt ut full AFP ved avgangstidspunktet. Av disse hadde sju av ti gått av med full pensjon fordi de ønsket det, 13 prosent oppga at de hadde hatt en jobb som ikke hadde vært tilrettelagt for delvis pensjon, mens fem prosent ikke hadde vært kjent med muligheten for å gå av med delvis pensjon. 15 prosent av de som hadde gått av med full AFP, hadde gjort det fordi de hadde følt press fra arbeidsgiver (se figur 24). At man hadde en jobb som ikke var tilrettelagt for AFP, og at man følte press fra arbeidsgiver om å gå av med full pensjon, kan i visse tilfeller være sammenfallende. Majoriteten av dem som oppga å ha følt press fra arbeidsgiver hadde gått av ved 62 år, og samtlige hadde gått av med full AFP.

De som hadde gått av etter press fra arbeidsgiver svarte sjeldnere at helseproblemer og belastende arbeid hadde hatt betydning for deres beslutning om å gå av, enn de som svarte at de hadde ønsket å gå av med full pensjon. De hadde også hatt en opplevelse av at eldre arbeidstakere i liten grad (44 %) eller ikke i det hele tatt (30 %) var ansett som attraktiv arbeidskraft i virksomheten de hadde jobbet på pensjoneringstidspunktet. To tredeler av de som hadde følt seg presset ut av arbeidsgiver, oppga at omstillinger i virksomheten hadde hatt betydning for at de hadde gått av med AFP. Mens 7 prosent av de som hadde jobbet i offentlig sektor oppga å ha følt press fra

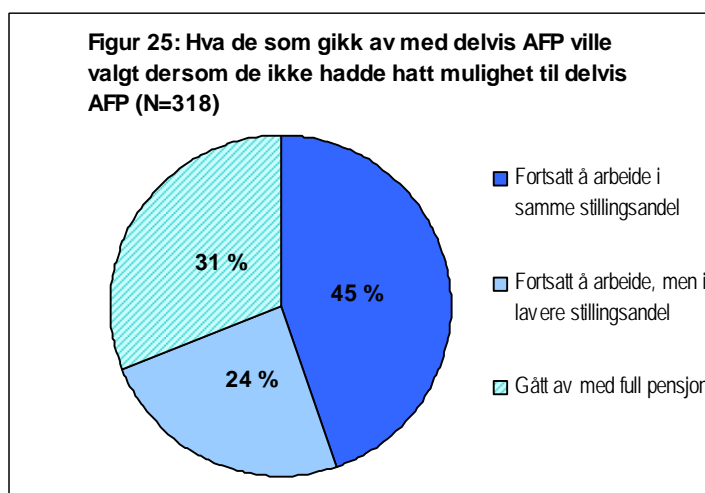
⁵ NAVs statistikk viser at 76,7 prosent av den samlede bestanden AFP pensjonister per august 2007 hadde gått av ved fylte 62 år, 11,7 prosent hadde gått av ved 63 år, 6,1 prosent ved 64 år, 4,8 prosent ved 65 år, og 0,7 prosent ved 66 år.

arbeidsgiver om å gå av, var andelen den dobbelte i privat sektor. Innenfor offentlig næringsvirksomhet var andelen hele 19 prosent.



10.5 Sju av ti med gradert AFP ville valgt å jobbe videre dersom de hadde måttet velge mellom jobb og AFP

15 prosent oppga å ha gått av med gradert AFP, og de fleste av disse ville ha fortsatt i jobb dersom de hadde måttet velge mellom jobb og full pensjon (se figur 25). Nesten halvparten ville ha fortsatt å arbeide i samme stillingsandel som før, en av fire ville redusert sin stillingsandel, mens en av tre ville ha gått av med full pensjon.



10.6 AFP kombinert med arbeid

Stadig flere AFP-mottakere velger å kombinere jobb og pensjon, og i følge NAVs statistikker mottok 17,7 prosent av AFP-pensjonistene en gradert pensjon ved utgangen av 2007. Statistikk fra NAV viser også at det er en utvikling i retning av at de som kombinerer jobb og pensjon i økende grad jobber i høyere stillingsandel (Lien 2007). Dette til tross for at AFP-ordningen gir relativt svake insentiver til arbeid. I vår undersøkelse oppga en av fem AFP-mottakere at de fortsatt var i jobb eller tidligere hadde jobbet ved siden av pensjonen. Over sju av ti som kombinerte jobb og AFP oppga å ha fortsatt på samme arbeidsplass.

10.6.1 Hva kjennetegner dem som jobber ved siden av AFP?

En overvekt av dem som jobbet ved siden av pensjonen oppfattet at eldre arbeidstakere ble sett på som attraktiv arbeidskraft i virksomheten de jobbet da de tok ut AFP.

Blant dem som har kombinert jobb og AFP, var det ikke særlig forskjell mellom menn og kvinner. En overvekt oppga at de hadde mye eller litt bedre helse enn andre på sin alder, og det var en overrepresentasjon av personer med høyere utdanning og brutto årsinntekt over 300 000 kr.

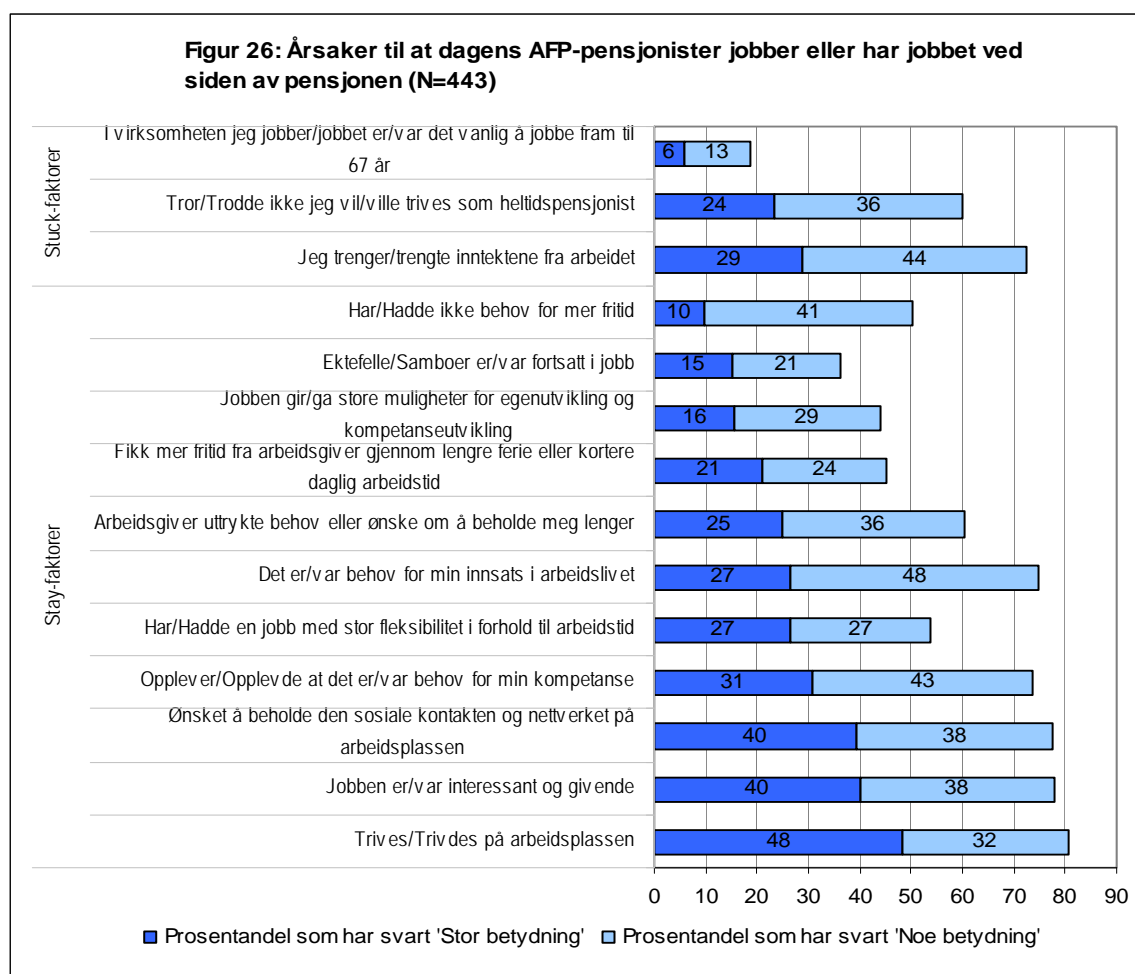
AFP-pensjonistene som hadde vært ansatt i offentlig sektor eller var selvstendig næringsdrivende på avgangstidspunktet, kombinerte oftere jobb og pensjon enn dem som hadde vært ansatt i privat sektor på avgangstidspunktet. Tidligere ansatte i undervisningsnæringen oppga i større grad enn andre AFP-pensjonister at de kombinerte jobb og pensjon. Tidligere ansatte innen industri/ olje- og gassutvinning/ kraft- og vannforsyning var underrepresentert blant dem som kombinerte jobb og AFP.

Det var signifikante forskjeller i årsakene til å gå av med AFP mellom dem som kombinerte jobb og AFP og de som var gått av med full pensjon. De som jobbet ved siden av la i større grad vekt på at de hadde tatt ut AFP fordi de hadde ønsket mer fritid og at de fikk like høy pensjon selv om de valgte å gå av tidlig. De som ikke jobbet ved siden av hadde imidlertid lagt større vekt på at ektefelle eller samboer var blitt pensjonist på samme tidspunkt og at det var vanlig å gå av tidlig i virksomheten de hadde jobbet i.

De som ikke har hatt jobb ved siden av AFP, pensjonerte seg i større grad enn de som gikk av med gradert pensjon AFP ved første mulighet.

10.6.2 Trivsel på arbeidsplassen er den viktigste grunnen til å jobbe ved siden av AFP

Blant AFP-mottakerne som fortsatt var i jobb eller tidligere hadde jobbet ved siden av AFP, var den viktigste årsaken til dette at de trivdes på arbeidsplassen (se figur 26).



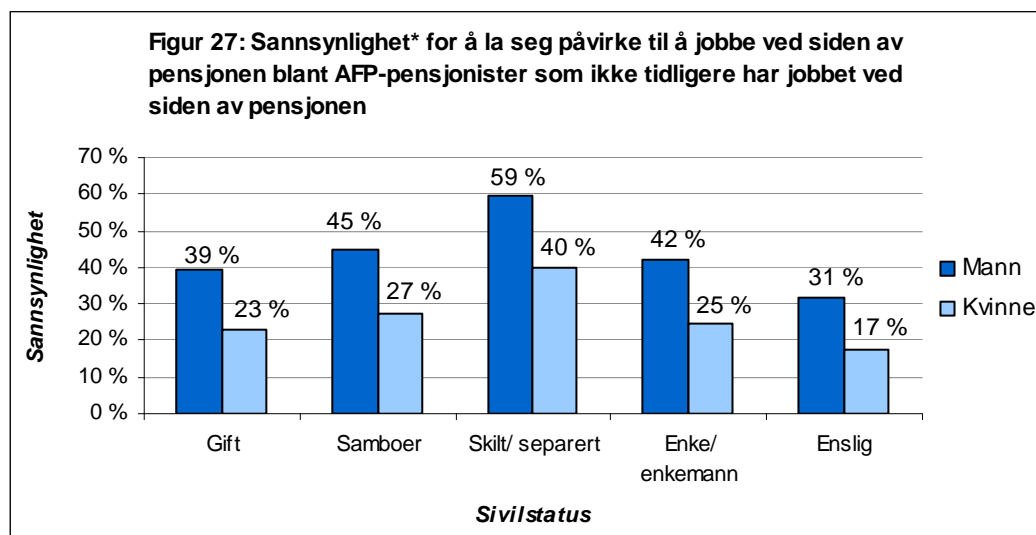
Hele 48 prosent har svart at trivsel på arbeidsplassen hadde stor betydning for at de valgte å jobbe ved siden av pensjonen. For to av fem var det viktig å beholde den sosiale kontakten og nettverket på arbeidsplassen. For like mange hadde det hatt stor betydning at jobben var

interessant og givende. For nesten hver tredje hadde det hatt stor betydning at de følte at de hadde vært behov for deres kompetanse, og for vel en av fire hadde det hatt stor betydning at det var behov for deres innsats. 61 prosent av de som kombinerte AFP og jobb oppfattet at eldre i stor eller noen grad ble sett på som attraktiv arbeidskraft i bedriften hvor de jobbet.

Den sosiale kontakten og nettverket på arbeidsplassen så ut til å bety mer for kvinner enn for menn. Mens bare 27 prosent av mennene svarte at dette hadde hatt stor betydning for at hadde valgt å kombinere jobb og AFP, var andelen blant kvinner hele 58 prosent. I tillegg oppga kvinner oftere enn menn at det hadde hatt betydning at ektefelle/samboer fortsatt var i jobb, at de trengte inntektene fra arbeidet og at de ikke trodde de ville trives som heltidspensjonister. De la også i større grad enn menn vekt på at de hadde fått mer ferie eller kortere arbeidstid fra arbeidsgiver, at det var behov for deres innsats i arbeidslivet og at de trivdes på arbeidsplassen.

10.6.3 Flere ville kombinert jobb og AFP dersom det ikke medførte avkorting av pensjonen

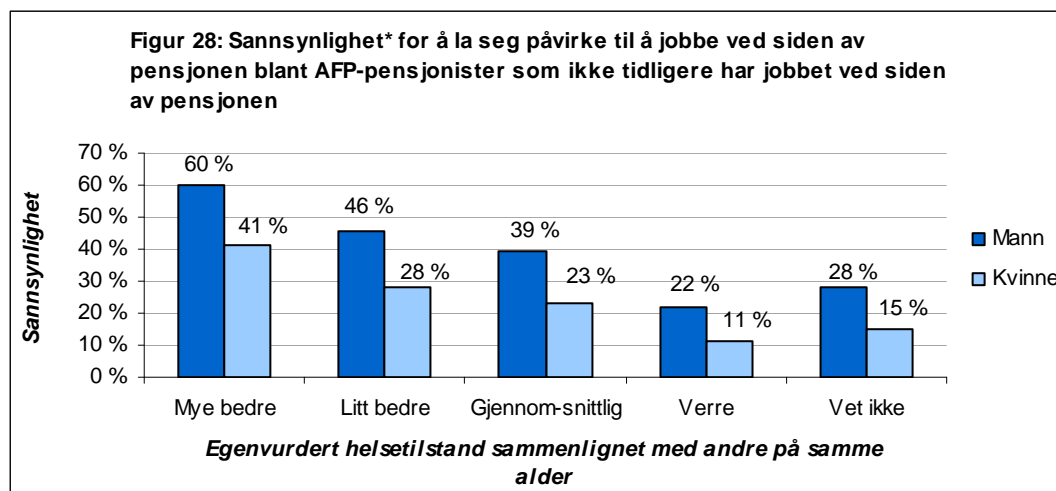
Over halvparten av AFP-pensjonistene oppga at de sannsynligvis ville arbeidet ved siden av pensjonen dersom det ikke hadde ført til reduksjon i pensjonsutbetalingen. Av disse svarte 55 prosent at det var nokså sannsynlig, og 45 prosent at det var svært sannsynlig at de ville jobbet ved siden av pensjonen. En av fire var usikre på om de ville jobbet ved siden av pensjonen. En av tre ville sannsynligvis ikke jobbet ved siden av pensjonen selv om det hadde vært mer lønnsomt.



*Sannsynlighetsverdiene er her regnet ut for en person som har gjennomsnittlig helse og som på pensjoneringstidspunktet jobbet på en arbeidsplass med 20-49 ansatte, hvor det var nokså vanlig å gå av med førtidspensjon.

Blant dem som ville endret synspunkt med hensyn til å kombinere jobb og AFP dersom AFP ikke ble avkortet mot arbeidsinntekt, var det en overvekt av menn og skilte/separerte og de hadde gjennomgående høyere inntekt og bedre helse enn de som ikke ville la seg påvirke. Når vi ser på hvem det er som ikke tidligere har jobbet ved siden av pensjonen, men som svarte at de ville gjort det dersom de kunne tjene så mye de ville uten å få avkorting i pensjonen, er både kjønn, sivilstatus, helse, antall ansatte på arbeidsplassen og hvor vanlig det var å gå av med førtidspensjon på arbeidsplassen, signifikante forklaringsvariable. Sannsynligheten for at menn lar seg påvirke til å jobbe ved siden av pensjonen er vesentlig høyere enn for kvinner. De som er skilt eller separert har høyere sannsynlighet for å la seg påvirke enn samboere og gifte. Enslige er de som i minst grad har eller har hatt inntektsgivende arbeid ved siden av AFP, og det er også de som har lavest sannsynlighet for å endre synspunkt. Figur 27 viser sammenhengen mellom sivilstatus og sannsynligheten for å la seg påvirke av insentivet til å jobbe ved siden av pensjonen. Vi ser at skilte eller separerte menn har størst sannsynlighet for å la seg påvirke, mens enslige kvinner har minst sannsynlighet for å la seg påvirke.

De som oppga at de har bedre helse enn andre på sin alder har svært mye høyere sannsynlighet for å la seg påvirke til å jobbe ved siden av pensjonen enn de som oppga at de har dårligere helse enn andre på sin alder. Figur 28 illustrerer den tydelige sammenhengen mellom helsetilstand og sannsynligheten for å la seg påvirke av incentivet til å jobbe ved siden av pensjonen.



*Verdiene gjelder en person som er gift og på pensjoneringstidspunktet jobbet på en arbeidsplass med 20-49 ansatte hvor det var nokså vanlig å gå av med førtidspensjon.

De som oppga at det var svært uvanlig eller svært vanlig å gå av med førtidspensjon der de hadde jobbet da de tok ut AFP, har lavere sannsynlighet for å la seg påvirke til å jobbe ved siden av pensjonen enn de øvrige respondentene. Figur 29 viser sannsynlighet for å la seg påvirke av incentivet til å kombinere AFP og arbeid, sett i forhold til hvor vanlig det er med tidligpensjonering i virksomheten man jobbet.



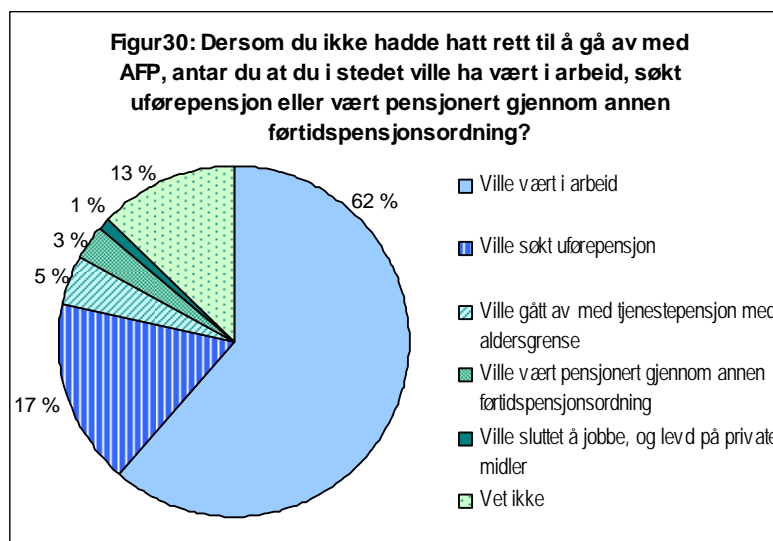
*Sannsynlighetsverdiene i figur 29 er regnet ut for en person som er gift, som har gjennomsnittlig helse og som jobbet på en arbeidsplass med 20-49 ansatte på pensjoneringstidspunktet.

Ut fra denne regresjonsmodellen (jf. tabell A1.1 i vedlegg 2) kan vi si noe om hvilke faktorer som maksimerer og minimerer sannsynligheten for at AFP-pensjonister som ikke arbeider ved siden av pensjonen i dag, ville ha gjort det dersom det ikke medførte avkorting. Sannsynligheten maksimeres dersom AFP-pensjonisten er mann, skilt eller separert, har svært god helse og tidligere var ansatt på en arbeidsplass med 100 eller flere ansatte hvor det var svært uvanlig å gå av med førtidspensjon. Sannsynligheten minimeres dersom AFP-pensjonisten er kvinne, enslig, har dårlig helse og var ansatt på en arbeidsplass med 20-49 ansatte hvor det var nokså vanlig å gå av med førtidspensjon på pensjoneringstidspunktet.

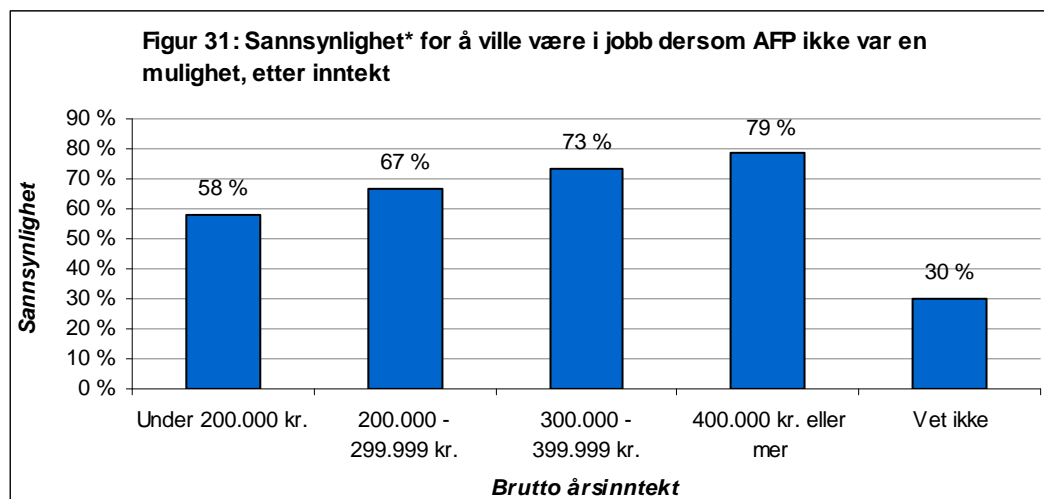
10.7 Mange med god helse og høy inntekt ville vært i jobb dersom de ikke hadde hatt rett til AFP

AFP-pensjonistene fikk spørsmål om de trodde de ville vært i jobb dersom de ikke hadde hatt rett til AFP. Nesten to av tre AFP-pensjonister svarte at de ville fortsatt i arbeid dersom de ikke hadde hatt rett til å gå av med AFP, mens 17 prosent ville søkt om uførepensjon og 13 prosent svarte 'vet ikke' (se figur 30).

Regresjonsanalysen viser at sannsynligheten for å velge jobb dersom man ikke hadde hatt rett til AFP, øker med inntekt og helse, og er høyest for dem som jobbet heltid på pensjoneringsstidspunktet.

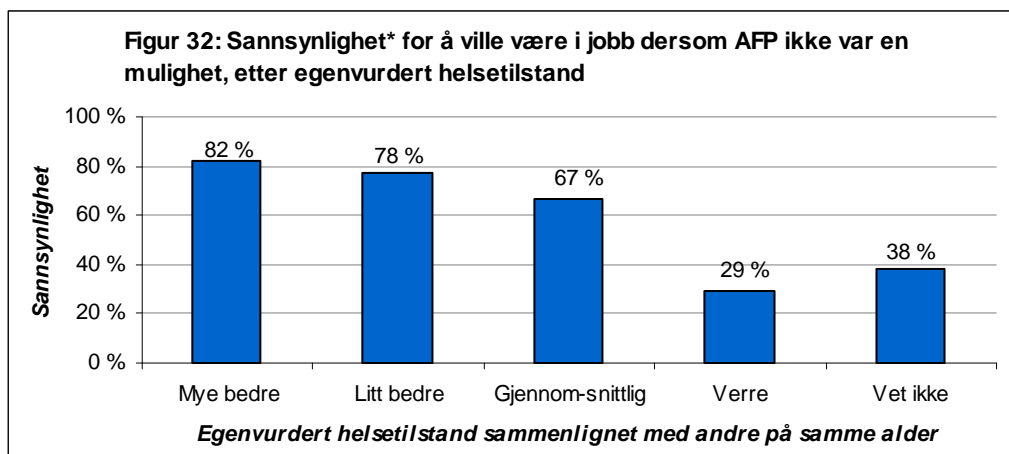


Sannsynligheten for at man ville valgt å forsette i jobb dersom AFP ikke var en mulighet øker med inntekt. Sammenhengen mellom inntekt og sannsynligheten for å fortsette i jobb dersom AFP ikke hadde vært en mulighet, illustreres i figur 31.



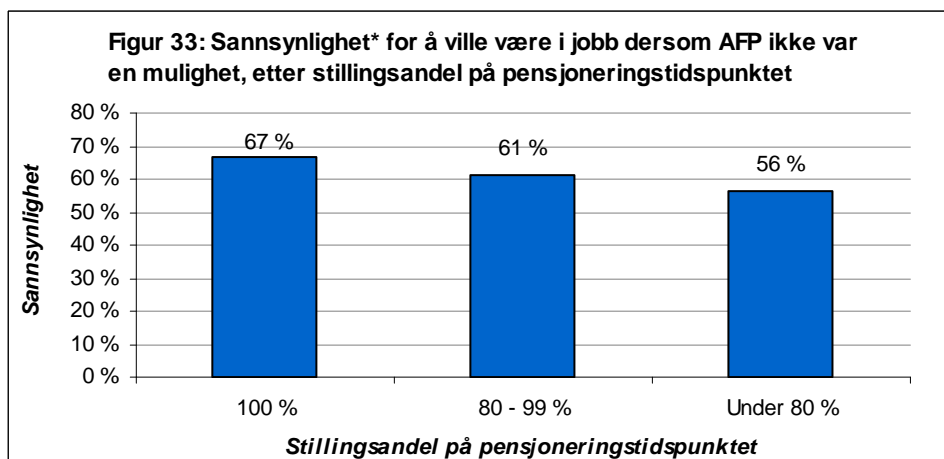
*Sannsynlighetsverdiene gjelder for en person som jobbet heltid på pensjoneringsstidspunktet og hadde gjennomsnittlig helse.

AFP-pensjonister som oppga at de har mye bedre helse enn andre på sin alder, har langt høyere sannsynlighet å velge jobb i stedet for AFP enn dem som oppgir at de har dårligere helse enn andre på sin alder. Det samme gjelder dem som oppga at de har litt bedre helse enn andre på egen alder og de som oppga at deres helse er som gjennomsnittet for egen aldersgruppe (se figur 32).



*Verdiene i denne figuren gjelder en person som tjener 200.000 - 299.999 i året og jobbet 100 % på pensjeringstidspunktet.

De som hadde mindre enn 80 prosents stillingsandel på pensjeringstidspunktet hadde lavere sannsynlighet enn de som hadde full stilling for å velge jobb dersom de ikke hadde hatt rett på AFP. Denne sammenhengen vises i figur 33.



*Verdiene er beregnet for person med 200 000 – 299 999 kroner i brutto årsinntekt og gjennomsnittlig helse.

Sannsynligheten for at AFP-pensjonistene ville fortsatt å jobbe dersom de ikke hadde hatt mulighet til AFP, maksimeres ved svært god helse, 400 000 eller mer i inntekt og hadde fulltidsjobb på pensjeringstidspunktet. Sannsynligheten var lavest for dem som hadde dårlig helse og som hadde hatt lavere enn 80 prosents stilling på pensjeringstidspunktet.

10.8 Økonomi som forventet - få ville endret avgangstidspunkt

For to av tre i utvalget ble økonomien som pensjonist omtrent som forventet. For en av fire ble den dårligere enn forventet, mens åtte prosent fikk bedre økonomi enn forventet.

Det er en signifikant sammenheng mellom i hvilken grad økonomien som pensjonist svarte til forventningene og hvorvidt man ville valgt å gå av på samme tidspunkt dersom man hadde hatt full oversikt over den økonomiske situasjonen. Blant dem som fikk dårligere økonomi enn forventet, svarte nesten sju av ti at de ville valgt samme avgangstidspunkt selv om de hadde hatt full oversikt over sin økonomiske situasjon. En av ti ville ventet lenger med å gå av, mens 13 prosent ikke hadde noe valg med hensyn til pensjeringstidspunkt.

Blant dem som svarte at den økonomiske situasjonen ble som forventet eller bedre, svarte nesten ni av ti at de ville valgt samme avgangstidspunkt, tre prosent ville ventet lenger med å gå av,

mens fire prosent ikke hadde noe valg med hensyn til pensjoneringstidspunkt. Åtte prosent av dem som gikk av med full pensjon ville gått av med delvis pensjon dersom de hadde visst hvordan den økonomiske situasjonen som pensjonist kom til å bli.

En interessant observasjon er at de som hadde fått dårligere økonomi enn forventet, langt oftere oppga at de ikke hadde hatt noe valg med hensyn til pensjoneringstidspunkt.

Det er en tendens i retning av at de med høyere inntekter oftere enn de med lavere inntekter ville valgt samme tidspunkt på nytt. De med lavere inntekt oppga imidlertid oftere at de ikke hadde noe valg med hensyn til pensjoneringstidspunkt.

11 Referanseliste

Börsch-Supan, A. & R. Schnabel (2000): Social security and declining labor force participation in Germany. *American Economic Review*, vol. 88, nr. 2, 173-178.

Bråthen, Magne (2007): ”Seniorennes tilknytning til arbeidsmarkedet styrkes”. *Arbeid og velferd* 4/2007. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Dahl, Espen og Midtsundstad, Tove (1994): “Hvorfor går eldre arbeidstakere av før ordinær pensjonsalder, vil de gå eller må de?”. *Fra arbeid til pensjon, NOU 1994:2*, Vedlegg 5. Oslo: Norges offentlige utredninger.

Finnish Centre for Pensions (2008): *Expected effective retirement age in the Nordic countries*. Statistical Report 2/2008.

Haga, Oddbjørn (2007): ”Forventet pensjoneringsalder 1986-2006 – Unge uførepensjonister trekker pensjonsalderen ned”. *Arbeid og velferd* 2/2007. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Hærnes, E., K. Røed & S. Strøm (2002): *Yrkesdeltakelse, pensjoneringsatferd og økonomiske insentiver*. Rapport 2/2002. Oslo: Frischsenteret.

Lien, Ole Christian (2007): ”Flere står lenger i jobb”. *Arbeid og velferd* 2/2007. Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Lien, Ole Christian og Grambo, Anne-Cathrine (2007) *Pensjonsreform på trappene: Hva vet befolkningen om pensjon?* NAV-rapport 1/2007. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet

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

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

Midtsundstad, Tove (2006): *Hvordan bidra til lengre yrkeskarrierer? Erfaringer fra norsk og internasjonal forskning om tidligpensjonering og seniortiltak*. Fafo-rapport 534. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo

Siddiqui, S. (1997): The pension incentive to retire: Empirical evidence for West Germany. *Journal of Population Economics*, vol. 10, 463-486.

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

Østby, Lars (2004) *Ikke blant Europas største, men dyrt kan det bli*. Samfunnsspeilet 1/2004. Oslo/Konsvinger: Statistisk sentralbyrå

Vedlegg 1: Utvalg og metode

For å belyse problemstillingene i denne undersøkelsen, er det gjennomført en registerundersøkelse og to utvalgsundersøkelser. Registerundersøkelsen bygger på NAVs register over pensjonister, uføretrygdede, personer som mottar midlertidige helserelaterte ytelser og AA-registeret (arbeidstaker – arbeidsgiverregisteret). Resultatene fra registerundersøkelsen publiseres i en egen rapport (NAV-rapport 3/2008).

For utvalgsundersøkelsene ble det utviklet to ulike spørreskjema. Et skjema var rettet mot sysselsatte i alderen 45-70 år og et var rettet mot personer som var gått av med avtalefestet pensjon (AFP). Spørreskjemaene var strukturerte med faste svaralternativer. Begge spørreskjema ligger som vedlegg til denne rapporten. Datainnsamlingen for utvalgsundersøkelsene ble gjennomført av TNS Gallup via postale skjema i perioden 25. august til 25. september 2007. Det ble også gitt mulighet til å besvare skjema over Internett.

Opprinnelige utvalg

For spørreundersøkelsene ble det trukket to ulike utvalg. Det ene utvalget besto av 4 000 sysselsatte i alderen 45-70 år, det andre utvalget besto av 3 000 AFP-pensjonister i alderen 62-67 år.

Opprinnelig utvalg for spørreundersøkelse rettet mot sysselsatte i alderen 45-70 år

Det totale utvalget besto av 4 000 personer med arbeidsinntekt over 1G (grunnbeløpet i folketrygden) som er født mellom 15.august 1937 og 15.august 1962.

Utvalget er trukket fra Arbeidstaker/Arbeidsgiverregisteret (AA-registeret) og Inntektsregisteret. Utvalget består av personer i alderen 45-70 år som er i arbeid. Utvalget er et tilfeldig utvalg, men er disproporsjonalt i forhold til alder og arbeidstakere/selvstendig næringsdrivende. Utvalget er stratifisert etter disse egenskapene for å sikre at vi får med en viss andel arbeidstakere i alderen 67-70 år, samt selvstendig næringsdrivende. Vi ønsket å sikre oss en viss andel svar fra sysselsatte i alderen 67-70 år, blant annet for å belyse hvorfor noen velger å stå i arbeid etter fylte 67 år. Denne gruppen er imidlertid kun med i et fåtall av analysene. Mange av analysene gjelder valg knyttet til tidligpensjonering, og i disse analysene er personer i alderen 67-70 holdt utenfor.

Utvalget ble satt sammen på følgende måte:

Stratifisering i forhold til alder

Sysselsatte mellom 67 og 70 år utgjør om lag 2 prosent av de sysselsatte mellom 45-70 år. For å få med tilstrekkelig mange personer i denne aldersgruppen, ble det trukket et disproporsjonalt utvalg:

- 600 personer født 15.aug.1937-15. aug. 1940 (15 % av utvalget)
- 3 400 personer født 16.aug.1940 - 15 aug.1962 (85 % av utvalget)

Stratifisering i forhold til arbeidstakere/selvstendig næringsdrivende

Vi ønsket å ha med både arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende i utvalget. Arbeidstakere ble trukket fra AA-registeret, selvstendig næringsdrivende fra Inntektsregisteret. Det fantes i 2007 om lag 2,4 millioner sysselsatte. Vår aldersgruppe (45-70 år) utgjorde i overkant av 800 000 av disse. Om lag 200 000 av de sysselsatte var selvstendig næringsdrivende, hvilket utgjør 8,3 prosent. I vår aldersgruppe er muligens andelen

selvstendig næringsdrivende noe høyere. For å sikre at gruppen 'selvstendig næringsdrivende' blir godt nok representert i undersøkelsen, har vi valgt at disse skal utgjøre 15 prosent av utvalget.

Endelig utvalg blir da seende slik ut fordelt på arbeidstakere/selvstendige, samt aldersgrupper:

Fra AA-registeret ble det trukket 3 400 arbeidstakere (85 % av utvalget)

- 2 890 arbeidstakere født 16.aug.1940 - 15 aug.1962 (73,7 % av utvalget)

- 510 arbeidstakere født 15.aug.1937-15. aug. 1940 (13,3 % av utvalget)

Fra Inntektsregisteret ble det trukket 600 selvstendig næringsdrivende (15 % av utvalget)

- 510 selvstendig næringsdrivende født 16.aug.1940 - 15 aug.1962 (13,7 % av utvalget)

- 90 selvstendig næringsdrivende født 15.aug.1937-15. aug. 1940 (2,3 % av utvalget)

Opprinnelig utvalg for undersøkelse rettet mot AFP-pensjonister

For spørreundersøkelsen rettet mot AFP-pensjonister ble det trukket et tilfeldig utvalg på 3000. Utvalget er trukket fra NAVs register over personer som mottar avtalefestet pensjon.

Frafall

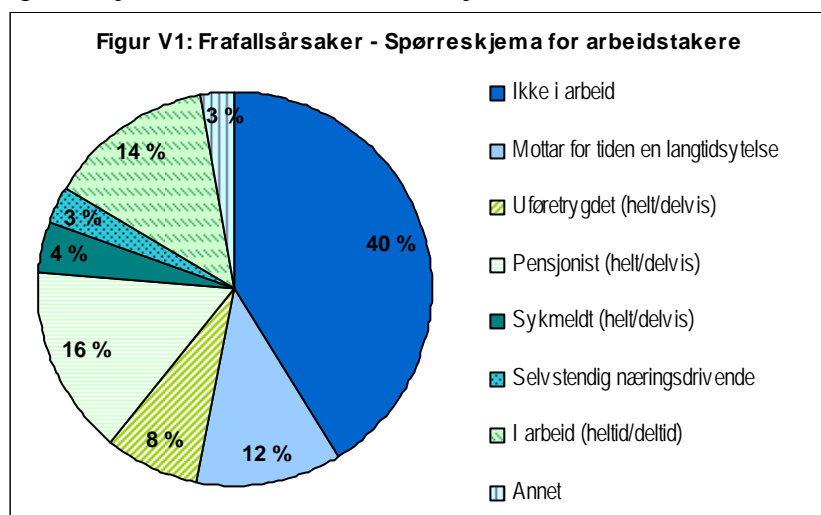
Av spørreskjemaene som ble rettet mot sysselsatte mellom 45 og 70 år, ble under halvparten returnert. Av spørreskjemaene som ble rettet mot AFP-pensjonister, ble 76 prosent returnert. Årsakene til at en del ikke har svart på undersøkelsen kan være mange. Vanlige årsaker til at folk unnlater å svare kan være dårlig tid, at man ikke er interessert i temaet, eller at man har glemte å svare.

Det kan lett oppstå skjevheter i utvalget. Skjevheter oppstår når personer med bestemte kjennetegn eller bestemt atferd ikke blir representert i utvalget i samme grad som de forekommer i befolkningen, noe som kan føre til at enkelte grupper i befolkningen blir systematisk under- eller overrepresentert i utvalget. Dette kan for eksempel skje ved trekkingen av utvalget, men ved store utvalg som er trukket tilfeldig, er det mer sannsynlig at skjevheter oppstår ved høyt frafall av personer med bestemte kjennetegn.

Frafall og utvalgsskjevhet - utvalg sysselsatte

I spørreskjemaet som var rettet mot sysselsatte i alderen 45-70 år, sendte vi ut 4 000 skjema, og fikk 1 663 komplett utfylte spørreskjema i retur. Vi fikk 460 skjema i retur fordi

mottakeren mente at han/hun ikke matchet målgruppen for undersøkelsen. Når vi ser nærmere på begrunnelsene (figur V1), ser vi at enkelte nok har misforstått med tanke på om de matcher målgruppen for undersøkelsen. Blant annet er det 14 selvstendig næringsdrivende som har oppgitt dette som grunn for å ikke svare. I tillegg er det



61 personer som har oppgitt som grunn for å ikke svare at de er i arbeid (heltid/deltid). Dersom vi legger dette til grunn, ender vi opp med en svarprosent på 46 prosent.

Frafallsårsaker – utvalg sysselsatte

Av de 460 skjemaene vi fikk i retur fordi mottaker ikke matchet målgruppen for undersøkelsen, svarte 40 prosent at de ikke var i arbeid, og 12 prosent at de for tiden mottok en langtidsytelse (figur V1). 48 prosent oppga andre grunner til at de ikke var i målgruppen til spørreskjemaet. Den største gruppen blant disse oppga at de hadde gått av eller snart skulle gå av med AFP, alderspensjon eller pensjon med særaldersgrense. De som har gått av med pensjon skulle ikke vært med i vårt opprinnelige utvalg, men etterslep i våre registre har gjort at de likevel ble plukket ut. Det var også en viss andel som oppga at de hadde gått av med uførepensjon (helt eller delvis) eller var sykmeldt.

13 prosent av de som returnerte skjemaet fordi de oppfattet at de ikke var i målgruppen for undersøkelsen, oppga at de var i arbeid. Noen av disse bemerket at de hadde svært små stillinger eller hadde spesielle jobber, slik at de mente undersøkelsen ikke var relevant for dem. Tre prosent oppga at de var selvstendig næringsdrivende, sannsynligvis fordi de forsto det som om spørreskjemaet kun var rettet mot arbeidstakere. De øvrige som oppga at de var i arbeid kan ha misforstått hvem spørreskjemaet var rettet mot eller ikke ønsket å svare.

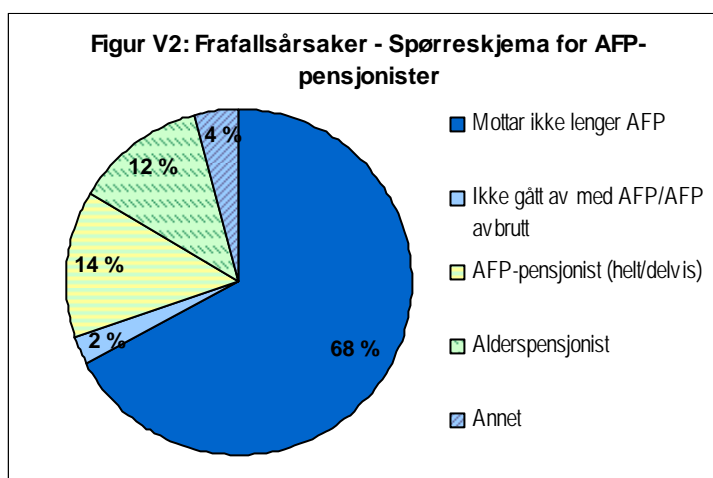
Tre prosent oppga andre grunner til at de ikke hadde svart på spørreskjemaet, blant annet at de ikke ønsket å svare, at undersøkelsen ikke passet for dem, eller at de for tiden var under videreutdanning.

Frafall og utvalgsskjevhet – utvalg AFP-pensjonister

I den delen av spørreundersøkelsen som var rettet mot AFP-pensjonister sendte vi ut 3 025 spørreskjema. 170 skjemaer ble returnert med begrunnelsen at mottaker ikke var i målgruppa. Vi endte opp med 2 166 besvarte spørreskjemaer, noe som gir en svarprosent på 76 dersom vi tar ut dem som ikke var i målgruppa.

Frafallsårsaker – utvalg AFP-pensjonister

Av de 170 skjemaene vi fikk i retur fordi mottakerne ikke tilhørte målgruppa for undersøkelsen, svarte to av tre at de ikke lenger mottok AFP. 32 prosent svarte at det var andre årsaker til at de returnerte skjemaet (figur V2). Blant de som oppga andre grunner, var hele to av fem AFP-mottakere. Imidlertid hadde mange bare gått av med delvis AFP, og anså seg kanskje derfor ikke som pensjonister. I tillegg oppga 12 prosent at de var alderspensjonister (over 67 år). De som ikke mottar AFP lenger og/eller har gått av med alderspensjon skulle ikke vært med utvalget, men etterslep i våre registre har gjort at de likevel ble plukket ut. Noen få oppga andre årsaker, for eksempel at de ikke ønsket å svare.



Besvarte spørreskjema – sysselsatte

Vi har ingen opplysninger om de personene som ikke har svart på spørreundersøkelsen. Vi kan likevel si noe om skjevheten i utvalget ved å sammenligne fordelingen av bakgrunnsvariable i datamaterialet med fordelingen av bakgrunnsvariable i det opprinnelige utvalget. Tabell V1 viser hvordan utvalget av sysselsatte i alderen 45-70 år fordeler seg langs visse variable. Som vi ser er det en viss skjevhet når det gjelder kjønn, på den måten at en større andel kvinner enn menn har svart på undersøkelsen. Avviket er imidlertid ikke særlig stort. Fordelingen av arbeidstakere versus selvstendig næringsdrivende er så å si den samme i datamaterialet som i utvalget, men selvstendige var noe overrepresentert i det opprinnelige utvalget. Andel selvstendige sysselsatte i den aktuelle aldersgruppa er nok noe høyere enn det som er gjennomsnitt for hele den sysselsatte befolkningen (ca 8,3 %), men vi vet ikke hvor mye høyere, det blir derfor vanskelig å vekte resultatene i forhold til dette.

Når det gjelder fordeling etter alder, ser vi at aldersgruppene mellom 50 og 66 år, særlig de i alderen 55-61 år, er noe overrepresentert, mens aldersgruppa 67-70 år er underrepresentert i forhold til det opprinnelige utvalget, men sterkt overrepresentert i forhold til at de utgjør omtrent 2 prosent av arbeidsstyrken. Dette spiller ikke inn på resultatene som presenteres, da resultatene for gruppen 67-70 stort sett holdes atskilt fra det øvrige utvalget.

Personer med høyere utdanning er også overrepresentert i datamaterialet. Vi kan se at jo høyere utdanning, desto høyere er svarprosenten. Dette har vi imidlertid forsøkt å rette opp ved å veie resultatene. Personer med mellom 300 000 og 399 999 kr. i bruttoinntekt er ganske kraftig overrepresentert i datamaterialet, og de med høyere inntekt enn dette er også overrepresentert. Personer med mellom 100 000 og 199 999 kr. i bruttoinntekt er sterkt underrepresentert i datamaterialet, og også de som tjener under 100 000 kr. og mellom 200 000 og 299 999 kr. er underrepresentert. Denne skjevheten blir nok i nokså stor grad kompensert for ved at resultatene veies etter utdanningsnivå, og utdanning og inntekt gjerne henger tett sammen.

Tabell V1: Sysselsatte i alderen 45-70 år: Fordeling av variable i utvalget og datamaterialet, samt avvik mellom disse.

Variabel	Verdier	Data- materialet	Det opprinnelige utvalget	Avvik (prosent- poeng)
Kjønn	Kvinner 45-70 år	46,9 %	45,5 %	+1,4
	Menn 45-70 år	53,1 %	54,5 %	-1,4
Arbeidstakere/ Selvstendige *	Arbeidstakere 45-70 år	85,3 %	85 %	+0,3
	Selvstendig næringsdr. 45-70 år	14,9 %	15 %	-0,1
Alders- grupper **	Sysselsatte 45-49	20,5 %	22,1 %	-0,6
	Sysselsatte 50-54	23,2 %	21,7 %	+1,5
	Sysselsatte 55-61	34,6 %	29,7 %	+4,9
	Sysselsatte 62-66	11,8 %	10,9 %	+0,9
	Sysselsatte 67-70	10,0 %	15,6 %	-5,6
Høyeste fullførte utdanning	Grunnskole	18,6 %	30,2 % ***	-11,6
	Videregående skole	40,5 %	46,3 % ***	-5,8
	Universitet/høyskole inntil 4 år	23,2 %	17,8 % ***	+5,4
	Universitet/høyskole over 4 år	17,6 %	5,7 % ***	+11,9

* I spørsmålet om sektor var det mulig å sette flere kryss. Noen av de selvstendig næringsdrivende har også oppgitt at de er arbeidstakere.

** Aldersgruppene er beregnet ut fra fødselsår, ikke nøyaktig dato.

*** Tallene er hentet fra SSB, og innbefatter befolkningen i alderen 40 år og eldre. I analysen av spørreskjemaene har vi vektet resultatene ut fra utdanningsnivå, slik at ingen av utdanningsgruppene skal bli over- eller underrepresentert.

Besvarte spørreskjema – AFP-pensjonister

Tabell V2 viser hvordan datamaterialet og det opprinnelige utvalget av AFP-pensjonister fordeler seg etter visse bakgrunnsvariable. Det er her så å si ingen skjevhet når det gjelder kjønn. Hvis vi tar som utgangspunkt at utdannings- og inntektsnivået blant AFP-pensjonister ikke avviker alt for mye fra utdannings- og inntektsnivået blant tilsvarende aldersgruppe i befolkningen som helhet, ser vi av tabell 2 at personer med videregående skole som høyeste utdanningsnivå er sterkt underrepresentert i vårt datamateriale, mens personer med høyere utdanning er overrepresentert. Dette har vi forsøkt å rette opp ved å veie resultatene. De som tjener 100-299 999 kr vil da ut i fra samme antakelse være kraftig overrepresentert, mens de som tjener under 100 000 kr og over 300 000 kr er underrepresentert. Vekting av resultatene etter utdanningsnivå vil sannsynligvis kunne utjevne noe av inntektsskjevheten, siden utdanning og inntekt henger tett sammen.

Tabell V2: AFP-pensjonister: Fordeling av variable i utvalget og datamaterialet, samt avvik mellom disse.

Variabel	Verdier	Data- materialet	Det opprinnelige utvalget	Avvik (prosent- poeng)
Kjønn	Kvinner	37,7 %	37,5 %	+0,2
	Menn	62,3 %	62,5 %	-0,2
Alder *	62 år	6,4 %	15,1 %	-8,7 *
	63 år	21,8 %	21,6 %	+0,2 *
	64 år	22,2 %	21,7 %	+0,5 *
	65 år	23,7 %	22,0 %	+1,7 *
	66 år	19,0 %	18,0 %	+1,0 *
	67 år	6,8 %	1,6 %	+5,2 *
Høyeste Fullførte utdanning	Grunnskole	26,9 %	27,3 % **	-0,4
	Videregående skole	38,5 %	50,3 % **	-11,8
	Univ./høysk. inntil 4 år	21,4 %	16,5 % **	+4,9
	Univ./høysk. over 4 år	13,1 %	5,9 % **	+7,2

* Alderen til personene i datamaterialet er kun beregnet ut fra fødselsår, mens alderen i det opprinnelige utvalget er beregnet etter nøyaktig dato. På grunn av dette vil de som har fødselsdag i perioden 1. juli – 31. desember bli regnet som ett år eldre i datamaterialet enn i utvalget.

** Tallene er hentet fra SSB, og innbefatter befolkningen i alderen 60-66 år. I analysen av spørreskjemaene har vi vektet resultatene ut fra utdanningsnivå, slik at ingen av utdanningsgruppene skal bli over- eller underrepresentert.

Analyse

Analysene består av deskriptiv statistikk i form av uni-, bi- og multivariate frekvensfordelinger, samt regresjonsanalyser.

Logistisk regresjon

For å belyse problemstillingene har vi valgt å gjennomføre logistiske regresjoner. De avhengige variablene (Y) er da dikotome, og angir om et fenomen inntreffer (Y = 1) eller ikke (Y = 0). Fenomenet kan for eksempel være å la seg påvirke til å stå lenger i jobb dersom det innføres en form for aktuarisk avkorting av pensjonen ved tidlig avgang (Y = 1).

Datamaterialet består av variable på nominal- og ordinalnivå. Analysene er vektet med hensyn til utdanningsnivå for å gjøre resultatene mer representative i forhold til befolkningen.

For å komme frem til de endelige regresjonsmodellene har vi benyttet stegvis regresjon, det vil si at vi begynte med et sett forklaringsvariable, og en etter en fjernet de minst signifikante inntil modellen besto av kun signifikante forklaringsvariable. Stegvis seleksjon vil være hensiktsmessig i en eksplorerende tilnærming hvor formålet er å finne mulige

sammenhenger mellom ulike variable. Dette fordi man ved en slik framgangsmøte ikke på forhånd har gjort noen forutsetninger om sammenhengen mellom variable. Vi har benyttet et signifikansnivå på 5 % ($p = 0,05$). Forklaringsvariablene vi har inkludert i modellene er kjønn, alder, utdanning, sivilstatus, helse, stillingsandel, sektor, antall ansatte på arbeidsplassen, om virksomheten er tilknyttet AFP-ordningen, samt hvor vanlig det er/var å gå av med førtidspensjon på arbeidsplassen.

Regresjonsanalysene vil i denne rapporten presenteres i Vedlegg 2. Her vises resultatene i form av oddsrater⁶. Oddsene er sannsynligheten for at noe skal inntreffe (p) delt på sannsynligheten for at det ikke skal inntreffe (q), og varierer mellom 0 og ∞ . Dersom oddsene er 1, er det 50 prosent sannsynlighet for at hendelsen skal inntreffe. Oddsraten beskriver den relative oddsene for at en hendelse skal inntreffe, eller forskjellen mellom to grupper når det gjelder oddsene for at en hendelse skal inntreffe. Referansekategorien i et dummiesett får verdien 1. Dersom for eksempel oddsraten for menn (i forhold til referansekategorien kvinner) er 2, vil oddsene for at hendelsen skal inntreffe være dobbelt så høy for menn som for kvinner. Dersom oddsraten for menn er 0,5, vil oddsene for at hendelsen skal inntreffe være halvparten så høy for menn som for kvinner.

I tillegg til oddsrater vil vi benytte sannsynligheter for å presentere resultatene fra regresjonsanalysene. Årsaken til dette er at sannsynligheter ofte kan gi leseren en mer intuitiv forståelse av sammenhengene. Sannsynligheten for at noe skal inntreffe varierer mellom 0 og 1, der 1 er maksimal sannsynlighet. Sannsynligheten for at noe skal inntreffe beregnes etter formelen $p = 1 / (1 + e^{-L})$, der L (logiten)⁷ beregnes ut fra regresjonsmodellen og er på formen $L = b_0 + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + \dots + b_n \cdot X_n$. Her er b_0 konstantleddet og b_1, b_2, b_3 osv. de ulike koeffisientene som utledes i regresjonsanalysen. X_1, X_2, X_3 osv. er variabelverdiene til en person med bestemte egenskaper som man kan sette inn i formelen for å regne ut sannsynligheten for at denne personen for eksempel skal la seg påvirke til å stå lenger i jobb ($Y = 1$).

Statistisk signifikans

Det er kjørt kjikvadrattester for alle frekvensanalysene i materialet. De resultatene som er presentert i rapporten er alle statistisk signifikante på 0,05-nivå.

Vekting

Da våre utvalg viste seg å være skjeve med hensyn til utdanning, har vi vektet variablene ut fra utdanningsnivå basert på tall fra SSB. Vi har gjort en forutsetning om at den delen av befolkningen som har gått av med AFP, ikke skiller seg vesentlig fra andre i samme aldersgruppe når det gjelder utdanning.

Gjennom veiingen håper vi å redusere utvalgsfeil som skyldes over- og underrepresentasjon i utvalget.

⁶ Oddsraten er på formen e^b , der b er en regresjonskoeffisient.

⁷ L er den naturlige logaritmen til oddsene for at $Y = 1$ skal inntreffe, eller $L = \ln(p/q)$ der p = sannsynligheten for at $Y = 1$ skal inntreffe og $q = 1 - p$.

Vedlegg 2: Regresjonstabeller

Sysselsatte i alderen 45-70 år

Tabell A1.1: Hvilke arbeidstakere lar seg påvirke av insentivene i pensjonsreformen?

Logistisk regresjon. Koeffisientene er vist som oddsratene. Variable som er tatt ut av modellen, samt referanse kategorier, står oppført med koeffisient 1,000. Bare statistisk signifikante variabler ($p \leq 0,05$ i følge Wald-testen) og dummysett ($p \leq 0,05$ i følge Log Likelihood-testen) er tatt med.

Forklaringsvariabel		Vil stå lenger i jobb enn planlagt dersom aktuarisk avkorting blir innført (N=1164)	Vil jobbe lenger enn planlagt ved en eventuell levealderjustering (N=1433)	Påvirkes til å jobbe ved siden av pensjonen dersom det ikke medfører avkorting (N=792)
<i>Kjønn</i>	Kvinne	1,000	1,000	1,000
	Mann	1,000	0,628*	1,971*
<i>Alder</i>	Alder i år	0,952*	1,000	1,000
<i>Utdanning</i>	Grunnskole/ikke fullført utd.	1,000	1,000	1,000
	Videregående skole	1,000	1,000	1,410
	Høyere utd. inntil fire år	1,000	1,000	1,927*
	Høyere utd. over fire år	1,000	1,000	2,006*
<i>Jobber i hvilken sektor</i>	Offentlig sektor			
	Privat sektor	1,341*	1,000	1,000
	Offentlig næringsvirksomhet	1,000	1,000	1,000
	Selvstendig næringsdrivende	1,878	1,000	1,000
		1,436	1,000	1,000
<i>Antall ansatte på arbeidsplassen</i>	5 eller færre	0,597*	1,000	1,000
	6-19	0,527*	1,000	1,000
	20-49	0,844	1,000	1,000
	50-99	0,754	1,000	1,000
	100 eller flere	1,000	1,000	1,000
<i>Virksomheten jeg jobber i er tilknyttet AFP-ordningen</i>	Ja	1,732*	1,000	1,000
	Nei	1,000	1,000	1,000
	Vet ikke	1,323	1,000	1,000
<i>Hvor vanlig å gå av med førtidspensjon på min arbeidsplass</i>	Svært vanlig	1,000	1,000	1,602*
	Nokså vanlig	1,000	1,000	1,927*
	Nokså uvanlig	1,000	1,000	2,145*
	Svært uvanlig	1,000	1,000	1,605
	Vet ikke/ikke relevant	1,000	1,000	1,000

* Signifikant forskjellig fra 1 på et 5 % -nivå ($p \leq 0,05$).

AFP-pensjonister

Tabell A1.2: Hvilke AFP-pensjonister ville fortsatt jobbet dersom de ikke kunne gått av med AFP, og hvem ville jobbet dersom det ikke medførte avkorting?

Logistisk regresjon. Koeffisientene er vist som oddsrat. Variable som er tatt ut av modellen, samt referanse kategorier, står oppført med koeffisient 1,000. Bare statistisk signifikante variabler ($p \leq 0,05$ i følge Wald-testen) og dummysett ($p \leq 0,05$ i følge Log Likelihood-testen) er tatt med.

Forklaringsvariabel		Ville blitt påvirket til å jobbe ved siden av pensjonen dersom det ikke medførte avkorting (N=1587)	Ville vært i arbeid dersom jeg ikke hadde hatt rett til AFP (N=1628)
<i>Kjønn</i>	Kvinne	1,000	1,000
	Mann	2,179*	1,000
<i>Brutto årsinntekt</i>	Under 200 000	1,000	1,000
	200 000-299 999	1,000	1,466*
	300 000-399 999	1,000	1,995*
	400 000 og mer	1,000	2,689*
	Vet ikke	1,000	0,318
<i>Sivilstatus</i>	Gift/partnerskap	1,403	1,000
	Samboer	1,777	1,000
	Skilt/separert	3,185*	1,000
	Enke/enkemann	1,568	1,000
	Enslig	1,000	1,000
<i>Egenvurdert helse i forhold til andre på egen alder</i>	Mye bedre	5,379*	10,963*
	Litt bedre	2,994*	8,461*
	Omtrent som gjennomsnittet	2,289*	4,911*
	Verre	1,000	1,000
	Vet ikke	1,396	1,491
<i>Stillingsandel på pensjoneringstidspunktet</i>	100 %	1,000	1,000
	80-99 %	1,000	0,779
	Under 80 %	1,000	0,641*
<i>Antall ansatte på arbeidsplassen</i>	5 eller færre	0,980	1,000
	6-19	0,963	1,000
	20-49	0,675*	1,000
	50-99	0,748	1,000
	100 eller flere	1,000	1,000
<i>Hvor vanlig å gå av med førtidspensjon på min arbeidsplass</i>	Svært vanlig	1,466*	1,000
	Nokså vanlig	1,081	1,000
	Nokså uvanlig	1,420	1,000
	Svært uvanlig	2,667*	1,000
	Vet ikke/ikke relevant	1,000	1,000

* Signifikant forskjellig fra 1 på et 5 % -nivå ($p \leq 0,05$).

SPØRREUNDERSØKELSE KNYTTET TIL FLEKSIBEL PENSJONERING OG PENSJONERINGSTIDSPUNKT

Spørreskjema for ARBEIDSTAKERE I ALDEREN 45-70 ÅR

Dette skjemaet er for deg som er i arbeid og som er mellom 45 og 70 år gammel. Hvis dette ikke passer for deg, vær snill å returnere skjemaet, og kryss av for hvorfor skjemaet ikke gjelder deg. Informasjonen skal kun brukes i forbindelse med analyse av svarprosent.

- Jeg er ikke i arbeid
- Jeg mottar for tiden en langtidsytelse (rehabiliteringspenger/ attføringspenger/ tidsbegrenset uførestønad)

Annet noter:

1 Hvor stor stillingsandel har du? (Dersom du har flere deltidsstillinger, oppgi samlet stillingsandel)

- 100 % 80-99 % 50-79 % Under 50 %

2 Hvilken sektor tilhører virksomheten du jobber i?

Merk: Flere kryss mulig dersom du har flere stillinger

- Arbeidstaker i offentlig sektor
- Arbeidstaker i privat sektor
- Arbeidstaker i offentlig næringsvirksomhet
- Selvstendig næringsdrivende

3 Hvilken næring tilhører virksomheten du jobber i?

Merk: Flere kryss mulig dersom du har flere stillinger

- Jordbruk, skogbruk og fiske
- Industri/ Olje og gass/ Kraft- og vannforsyning
- Bygg og anlegg
- Transport og kommunikasjon
- Varehandel, hotell og restaurant
- Finanstjenester/ Forretningsmessig tjenesteyting/ Eiendomsdrift
- Offentlig administrasjon
- Undervisning
- Helse og sosiale tjenester
- Andre sosiale og personlige tjenester

4 Hvor mange ansatte er det på arbeidsplassen din?

Merk: Sett ett kryss

- 5 eller færre
- 6-19
- 20-49
- 50-99
- 100 eller flere

5 Er virksomheten du jobber i tilknyttet AFP-ordningen?

Merk: Sett ett kryss

- Ja
- Nei
- Vet ikke

6 Oppfatter du at eldre arbeidstakere ses på som attraktiv arbeidskraft på arbeidsplassen din?

Merk: Sett ett kryss

- I stor grad
- I noen grad
- I liten grad
- Ikke i det hele tatt
- Vet ikke
- Ikke relevant

7 Hvor vanlig er det at de ansatte på din arbeidsplass går av med førtidspensjon (AFP, uførepensjon, tjenestepensjon med lav alderdøse eller annen førtidspensjon) før de fyller 67 år?

Merk: Sett ett kryss

- Svært vanlig
- Nokså vanlig
- Nokså uvanlig
- Svært uvanlig
- Vet ikke

8 Omtrent hvor mange år har du vært i inntektsgivende arbeid etter fylte 17 år?

(Regn med både heltids – og deltidsarbeid)

9 Har du allerede bestemt deg for når du vil gå av med pensjon?

Merk: Sett ett kryss

- Ja
- Nei

10 Ved hvilken alder regner du med å gå av med pensjon (alderspensjon, uførepensjon, AFP, tjenestepensjon med aldergrense, annen førtidspensjon, eventuelt leve av private midler)?

Merk: Sett ett kryss

- Senere enn 67 år 67 år 66 år 65 år 64 år 63 år 62 år Tidligere enn 62 år

11 Dersom du ønsker å slutte før fylte 67:

Nedenfor er det listet opp grunner som kan ha betydning for om man slutter å jobbe før fylte 67 år. Hvor stor betydning har hver av disse grunnene for deg?

Merk: Sett ett kryss på hver linje.

	Stor betydning	Noe betydning	Ingen betydning	Ikke sikker
Helseproblemer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ønsker mer fritid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pleietrengende i nærmeste familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ønske om mer tid med familie og barnebarn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ektefelle/samboer vil bli pensjonist på samme tidspunkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trenger ikke inntektene fra arbeidet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Får like høy pensjon fra 67 år selv om jeg går av tidlig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trives ikke på arbeidsplassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobben er ikke interessant og givende nok	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeidet er for belastende, anstrengende eller slitsomt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liten fleksibilitet i forhold til arbeidstid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobben mangler muligheter for egenutvikling og kompetanseutvikling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min kompetanse passer ikke lenger i forhold til arbeidsoppgavene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Føler press fra arbeidsgiver om å gå av	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Regner med å bli sagt opp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Omstillinger i virksomheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I virksomheten jeg jobber er det vanlig å gå av tidlig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er pliktig til å gå av før 67 år på grunn av særaldersgrense	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12 Dersom du tenker å jobbe fram til fylte 67 år eller lenger:

Nedenfor er det listet opp grunner som kan ha betydning for om man fortsetter å jobbe etter at man kunne gått av med pensjon. Hvor stor betydning har disse grunnene for om du vil stå i jobb fram til fylte 67 år?

Merk: Sett ett kryss på hver linje.

	Stor betydning	Noe betydning	Ingen betydning	Ikke sikker
Ektefelle/ samboer er fortsatt i jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har ikke behov for mer fritid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trenger inntektene fra arbeidet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vil få utbetalt høyere pensjon dersom jeg venter med å gå av	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har ikke tilgang til førtidspensjonsordninger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tror ikke jeg vil trives som pensjonist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trives på arbeidsplassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobben er interessant og givende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stor fleksibilitet i forhold til arbeidstid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mer fritid fra arbeidsgiver gjennom lengre ferie eller kortere daglig arbeidstid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ønsker å beholde den sosiale kontakten og nettverket på arbeidsplassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobben gir store muligheter for egenutvikling og kompetanseutvikling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opplever at det er behov for min kompetanse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er behov for min innsats i arbeidslivet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



13 Dersom du regner med å gå av før fylte 67 år:

Hvilken type pensjonsordning regner du med å benytte?

Merk: Sett ett kryss

- AFP
- Tjenestepensjon med lavere aldersgrense enn 67 år
- Annen førtidspensjonsordning
- Vil søke uførepensjon
- Alderspensjon (det vil bli mulig å gå av med alderspensjon fra folketrygden ved fylte 62 år fra 2010)
- Vil slutte å jobbe, og leve på private midler
- Vet ikke

14 Ved hvilken alder ville du ønsket å gå av dersom avgangsalder ikke hadde hatt noen betydning for størrelsen på din årlige pensjonsutbetaling?

Merk: Sett ett kryss

- Senere enn 67 år
- 67 år
- 66 år
- 65 år
- 64 år
- 63 år
- 62 år
- Tidligere enn 62 år

15 Hvor sannsynlig er det at du vil jobbe ved siden av pensjonen dersom arbeidsinntekten medfører en reduksjon i pensjonsutbetalingen mens du er i arbeid?

Merk: Sett ett kryss

- Svært sannsynlig
- Nokså sannsynlig
- Nokså usannsynlig
- Svært usannsynlig
- Vet ikke

16 Hvor sannsynlig er det at du vil jobbe ved siden av pensjonen dersom du kan arbeide ubegrenset uten at dette medfører en reduksjon i pensjonsutbetalingen mens du er i arbeid?

Merk: Sett ett kryss

- Svært sannsynlig
- Nokså sannsynlig
- Nokså usannsynlig
- Svært usannsynlig
- Vet ikke

17 Dersom du tenker å kombinere pensjon med inntekts-givende arbeid:

Regner du med å fortsette på samme arbeidsplass, bytte jobb eller starte for deg selv?

Merk: Sett ett kryss

- Fortsette på samme arbeidsplass
- Skifte arbeidsplass
- Starte for meg selv
- Vet ikke

18 Hvordan vil du vurdere din helse sammenlignet med andre på din alder?

Merk: Sett ett kryss

- Mye bedre
- Litt bedre
- Omtrent som gjennomsnittet
- Litt verre
- Mye verre
- Vet ikke

19 Hvordan tror du din økonomi som pensjonist vil bli?

Merk: Sett ett kryss

- Svært bra
- Nokså bra
- Nokså dårlig
- Svært dårlig
- Vet ikke

20 I pensjonsreformen er det lagt opp til at dersom levealderen øker, må man jobbe lenger for å få samme årlige pensjon. Eksempelvis må man, dersom den gjennomsnittlige levealderen øker med ett år, jobbe om lag 8 måneder lenger for å få det samme utbetalt i årlig pensjon.

Dersom den gjennomsnittlige levealderen stiger med 1 år, vil jeg velge å:

Merk: Sett ett kryss

- Jobbe om lag 8 måneder lenger enn jeg hadde planlagt for ikke å få kutt i den årlige pensjonen
- Gå av med pensjon på det tidspunktet jeg hadde planlagt, og akseptere et kutt i den årlige pensjonen på rundt 5 prosent
- Noe midt i mellom, dvs. jobbe noe lenger, men ikke fulle 8 måneder og samtidig akseptere et kutt i den årlige pensjonen på noe mindre enn 5 prosent



21 I pensjonsreformen er det lagt opp til at størrelsen på den årlige pensjonsutbetalingen i større grad enn tidligere skal avhenge av pensjoneringsalder. Nedenfor har vi satt opp noen omtrentlige anslag på hvor stor reduksjon eller hvor stort tillegg du vil få i pensjonen ved å velge ulike pensjoneringsaldre.

Ved hvilken alder tror du at du vil gå av med pensjon, gitt de økonomiske konsekvensene ved valg av pensjoneringsalder?

Merk: Sett ett kryss

Avgangsalder:	Prosentvis reduksjon eller tillegg i den årlige pensjonsutbetalingen sett i forhold til valgt avgangsalder:
<input type="checkbox"/> 62 år	25 % lavere utbetaling enn ved 67 år
<input type="checkbox"/> 63 år	20 % lavere utbetaling enn ved 67 år
<input type="checkbox"/> 64 år	15 % lavere utbetaling enn ved 67 år
<input type="checkbox"/> 65 år	10 % lavere utbetaling enn ved 67 år
<input type="checkbox"/> 66 år	5 % lavere utbetaling enn ved 67 år
<input type="checkbox"/> 67 år	100 % utbetaling
<input type="checkbox"/> 68 år	5 % høyere utbetaling enn ved 67 år
<input type="checkbox"/> 69 år	10 % høyere utbetaling enn ved 67 år
<input type="checkbox"/> 70 år	15 % høyere utbetaling enn ved 67 år
<input type="checkbox"/> Over 70 år	20 % høyere utbetaling enn ved 67 år
<input type="checkbox"/> Vet ikke	

Bakgrunnsspørsmål

22 Kjønn

- Mann
 Kvinne

23 Hvilket år er du født?

--	--	--	--

(Ett tall i hver rute)

24 Hva er din sivilstatus?

Merk: Sett ett kryss

- Gift/Partnerskap
 Samboer
 Skilt/Separert
 Enke/Enkemann
 Enslig

25 Hva er din samlede inntekt per år (bruttoinntekt)?

Merk: Sett ett kryss

- Under 100 000
 100 000 – 199 999
 200 000 – 299 999
 300 000 – 399 999
 400 000 - 499 999
 500 000 – 599 999
 600 000 – 699 999
 700 000 eller mer
 Vet ikke

26 Hva er ditt høyeste fullførte utdanningsnivå?

Merk: Sett ett kryss

- Ikke fullført grunnskole
 Grunnskole
 Videregående skole
 Høyskole/Universitet inntil 4 år
 Høyskole/Universitet over 4 år

Takk for at du deltok i undersøkelsen !



SPØRREUNDERSØKELSE KNYTTET TIL FLEKSIBEL PENSJONERING OG PENSJONERINGSTIDSPUNKT

Spørreskjema for AFP-PENSJONISTER

Dette skjemaet er for deg som har gått av med avtalefestet pensjon (AFP). Hvis dette ikke passer for deg, vær snill å returnere skjemaet, og kryss av for hvorfor skjemaet ikke gjelder deg. Informasjonen skal kun brukes i forbindelse med analyse av svarprosent.

Jeg mottar ikke lenger AFP

Annet noter:

1 Ved hvilken alder gikk du av med AFP?

- 66 år 65 år 64 år 63 år 62 år

2 Gikk du av med full eller delvis pensjon på dette tidspunktet?

Merk: Sett ett kryss

- Full pensjon
 Delvis pensjon

3 For de som har gått av med delvis pensjon:

Dersom du ikke hadde hatt mulighet til å kombinere jobb og pensjon, hva ville du valgt?

Merk: Sett ett kryss

- Fortsatt å arbeide i samme stillingsandel
 Fortsatt å arbeide, men i lavere stillingsandel
 Gått av med full pensjon

4 For de som har gått av med full pensjon:

Hva var årsaken til at du tok ut full AFP-pensjon i stedet for å kombinere jobb og pensjon?

Flere kryss mulig

- Jeg hadde en jobb som ikke var tilrettelagt for kombinasjon med delvis AFP
 Jeg var ikke kjent med muligheten til å gå av med delvis AFP
 Jeg følte press fra arbeidsgiver om å gå av med full AFP
 Jeg ønsket å gå av med full pensjon
 Annet

5 Har du, eller har du hatt, inntektsgivende arbeid ved siden av pensjonen?

Merk: Sett ett kryss

- Ja, jeg har fortsatt inntektsgivende arbeid
 Ja, jeg har tidligere hatt inntektsgivende arbeid
 Nei

6 Hvis ja på spørsmål 5:

Fortsatte du på samme arbeidsplass som før du gikk av med AFP, byttet du jobb eller startet du for deg selv?

Merk: Sett ett kryss

- Fortsatte på samme arbeidsplass
 Skiftet arbeidsplass
 Startet for meg selv

7 Hvis nei på spørsmål 5: Dersom du kunne hatt arbeidsinntekt uten å få redusert pensjons-ubetalingen, ville du valgt å jobbe ved siden av pensjonen?

Merk: Sett ett kryss

- Ja
 Nei
 Vet ikke

8 Omtrent hvor mange år hadde du vært i inntektsgivende arbeid da du gikk av med AFP? (Regn med både heltids – og deltidsarbeid etter fylte 17 år)

År

9 Hvor stor stillingsandel hadde du på pensjoneringstidspunktet? (Dersom du hadde flere deltidsstillinger, oppgi samlet stillingsandel)

Merk: Sett ett kryss

- 100 %
 80-99 %
 50-79 %
 Under 50 %

10 I hvilken sektor arbeidet du på pensjoneringstidspunktet?

Merk: Flere kryss mulig dersom du har flere stillinger

- Arbeidstaker i offentlig sektor
 Arbeidstaker i privat sektor
 Arbeidstaker i offentlig næringsvirksomhet
 Selvstendig næringsdrivende

11 Hvilken næring tilhørte virksomheten du jobbet i på pensjeringstidspunktet?

Merk: Flere kryss mulig dersom du har flere stillinger

- Jordbruk, skogbruk og fiske
- Varehandel, hotell og restaurant
- Undervisning
- Industri/ Olje og gass/Kraft- og vannforsyning
- Finanstjenester/ Forretningsmessig tjenesteyting/ Eiendomsdrift
- Helse og sosiale tjenester
- Bygg og anlegg
- Transport og kommunikasjon
- Offentlig administrasjon
- Andre sosiale og personlige tjenester

12 Hvor mange ansatte var det på den arbeidsplassen du jobbet da du gikk av med AFP?

Merk: Sett ett kryss

- 5 eller færre
- 6 - 19
- 20 - 49
- 50 - 99
- 100 eller flere

14 Nedenfor er det listet opp grunner som kan ha betydning for om man slutter å jobbe før fylte 67 år. Hvor stor betydning hadde hver av disse grunnene for at du valgte å gå av med AFP?

Merk: Sett ett kryss på hver linje.

	Stor betydning	Noe betydning	Ingen betydning	Ikke sikker
Helseproblemer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ønsket mer fritid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pleietrengende i nærmeste familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ønske om mer tid med familie og barnebarn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ektefelle/samboer ble pensjonist på samme tidspunkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trengte ikke inntektene fra arbeidet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fikk like høy (eller omtrent like høy) pensjon selv om jeg gikk av tidlig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trivdes ikke på arbeidsplassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobben var ikke interessant og givende nok	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobben manglet muligheter for egenutvikling og kompetanseutvikling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeidet var for belastende, anstrengende eller slitsomt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liten fleksibilitet i forhold til arbeidstid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min kompetanse passet ikke lenger til arbeidsoppgavene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Følte press fra arbeidsgiver om å gå av	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ble sagt opp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Omstillinger i virksomheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I virksomheten jeg jobbet var det vanlig å gå av tidlig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13 Dersom du ikke hadde hatt rett til å gå av med AFP, antar du at du i stedet ville ha vært i arbeid, søkt uførepensjon eller vært pensjonert gjennom annen førtidspensjonsordning?

Merk: Sett ett kryss

- Ville vært i arbeid
- Ville søkt uførepensjon
- Ville gått av med tjenstepensjon med aldersgrense
- Ville vært pensjonert gjennom annen førtidspensjonsordning
- Ville sluttet å jobbe, og levd på private midler
- Vet ikke



15 Dersom du fortsatt har jobb, eller har jobbet ved siden av AFP, besvar neste spørsmål:

Nedenfor er det listet opp grunner som kan ha betydning for om man fortsetter å jobbe etter at man kunne gått av med AFP. Hvor stor betydning hadde hver av disse grunnene for at du valgte å jobbe ved siden av pensjonen?

Merk: Sett ett kryss på hver linje.

	Stor betydning	Noe betydning	Ingen betydning	Ikke sikker
Ektefelle/samboer er/var fortsatt i jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har/Hadde ikke behov for mer fritid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg trenger/trengte inntektene fra arbeidet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tror/Trodde ikke jeg vil/ville trives som heltidspensjonist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trives/Trivdes på arbeidsplassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobben er/var interessant og givende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobben gir/ga store muligheter for egenutvikling og kompetanseutvikling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har/Hadde en jobb med stor fleksibilitet i forhold til arbeidstid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fikk mer fritid fra arbeidsgiver gjennom lengre ferie eller kortere daglig arbeidstid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ønsket å beholde den sosiale kontakten og nettverket på arbeidsplassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeidsgiver uttrykte behov eller ønske om å beholde meg lenger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opplever/Oppløvet at det er/var behov for min kompetanse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er/var behov for min innsats i arbeidslivet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I virksomheten jeg jobber/jobbet er/var det vanlig å jobbe fram til 67 år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16 I pensjonsreformen er det lagt opp til at man kan arbeide ubegrenset mens man mottar pensjon, uten at dette medfører kutt i pensjonen. Gitt dette, hvor sannsynlig er det at du ville ha jobbet ved siden av pensjonen?

Merk: Sett ett kryss

- Svært sannsynlig
- Nokså sannsynlig
- Nokså usannsynlig
- Svært usannsynlig
- Vet ikke

17 Hvor vanlig var det at ansatte på din arbeidsplass gikk av med en form for pensjon (AFP, uførepensjon, tidligpensjon med lav aldersgrense eller annen førtidspensjon) før fylte 67 år?

Merk: Sett ett kryss

- Svært vanlig
- Nokså vanlig
- Nokså uvanlig
- Svært uvanlig
- Vet ikke
- Ikke relevant

18 Oppfattet du at eldre arbeidstakere ble sett på som attraktiv arbeidskraft i virksomheten du jobbet i på pensjoneringstidspunktet?

Merk: Sett ett kryss

- I stor grad
- I noen grad
- I liten grad
- Ikke i det hele tatt

19 Ble din økonomi som pensjonist dårligere eller bedre enn du hadde ventet før du gikk av?

Merk: Sett ett kryss

- Mye bedre enn forventet
- Noe bedre enn forventet
- Omtrent som forventet
- Noe dårligere enn forventet
- Mye dårligere enn forventet
- Vet ikke

20 Anta at du hadde hatt full oversikt over hvordan din økonomiske situasjon ville bli som pensjonist: Ville du likevel valgt å gå av på samme tidspunkt?
Merk: Sett ett kryss

- Ja, jeg ville gått av på samme tidspunkt
- Ja, men jeg ville valgt å gå av med delvis pensjon
- Nei, jeg ville ventet lenger med å gå av
- Nei, jeg ville gått av tidligere
- Jeg hadde ikke noe valg mht pensjoneringstidspunkt
- Ikke sikker

Bakgrunnsspørsmål

22 Kjønn

- Mann
- Kvinne

23 Hvilket år er du født?

--	--	--	--

(Ett tall i hver rute)

24 Hva er din sivilstatus?

Merk: Sett ett kryss

- Gift/Partnerskap
- Samboer
- Skilt/Separert
- Enke/Enkemann
- Enslig

21 Hvordan vil du vurdere din helse sammenlignet med andre på din alder?
Merk: Sett ett kryss

- Mye bedre
- Litt bedre
- Omtrent som gjennomsnittet
- Litt verre
- Mye verre
- Vet ikke

25 Hva er din samlede inntekt per år (bruttoinntekt)?
Merk: Sett ett kryss

- Under 100 000
- 100 000 – 199 999
- 200 000 – 299 999
- 300 000 – 399 999
- 400 000 - 499 999
- 500 000 – 599 999
- 600 000 – 699 999
- 700 000 eller mer
- Vet ikke

26 Hva er ditt høyeste fullførte utdanningsnivå?
Merk: Sett ett kryss

- Ikke fullført grunnskole
- Grunnskole
- Videregående skole
- Høyskole/Universitet inntil 4 år
- Høyskole/Universitet over 4 år

Takk for at du deltok i undersøkelsen !

Tidligere publiserte rapporter fra NAV

NAVs rapportserie

- 5/2007 I arbeid etter rehabilitering og attføring?
- 4/2007 Hva foregår på legekantorene? Konsultasjonsstatistikk for 2006
- 3/2007 Endringer i fastlegenes sykmeldingspraksis. Konsekvenser for de sykmeldtes arbeidstilknytning og behov for trygdeytelser
- 2/2007 Analyse av utviklingen i statens utgifter til medisinske laboratorie- og radiologiundersøkelser – En oppfølgingsanalyse
- 1/2007 Pensjonsreform på trappene. Hva vet befolkningen om pensjon?
- 1/2006 Kvalitetsundersøkelse av saksbehandling i barnebidragssaker

Arbeid og velferd

- 1/2008
- 4/2007
- 3/2007
- 2/2007
- 1/2007

UTGIVER

Arbeids- og velferdsdirektoratet
Statistikk og utredning

BESTILLING

Rapporten kan bestilles på 21 07 00 00
eller per e-post: nav.statistikk.utredning@nav.no

Rapporten er tilgjengelig på
www.nav.no under "Tall og analyse"

ISBN 978-82-551-1150-4

