

ØNSKER OG VIRKELIGHET – VURDERINGER AV EGEN FREMTIDIG PENSJON

Av Frøydis M. Bakken, Atle F. Bjørnstad og Espen S. Dahl¹

Sammendrag

For å undersøke befolkningens vurderinger av sin fremtidige pensjon, gjennomførte vi sommeren 2023 en spørreundersøkelse rettet mot bosatte i Norge mellom 30 og 60 år. Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at befolkningen er interessert i sin egen fremtidige pensjon. Mer enn 80 prosent svarte at de enten var interessert eller veldig interessert. Likevel er det kun halvparten av disse som svarte at de har brukt pensjonskalkulator eller på annen måte beregnet størrelsen på sin fremtidige pensjon. Blant de som faktisk har beregnet pensjonen svarte over halvparten at pensjonen var mindre enn de hadde forventet. Uavhengig av om de har benyttet pensjonskalkulator svarte nesten halvparten at de ikke tror pensjonen vil være tilstrekkelig for å leve det livet de ønsker som alderspensjonist.

Det er stor variasjon i ønsker for sluttidspunktet for yrkeskarrieren. Over halvparten ønsker å slutte å jobbe ved 62 år eller yngre, mens de oppgir en høyere alder for når de realistisk vil slutte å jobbe. Men det er også rundt 20 prosent som ser for seg at de skal jobbe til de blir 70 år eller eldre.

God helse er den viktigste faktoren for å jobbe lenger, etterfulgt av økonomi og ulike trekk ved arbeidsstedet, som godt arbeidsmiljø og muligheten til å jobbe redusert. God folkehelse vil altså være en sentral forutsetning for et vellykket pensjonssystem der befolkningen jobber lenger.

¹ Vi takker Øystein Hernæs og Oddbjørn Raaum ved Frischsenteret, Silje Aslaksen og Christine Scharff i Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Ole Christian Lien i Seksjon for stønadsbudsjett i Arbeids- og velferdsdirektoratet, og medarbeidere i Ytelsesavdelingen og Analyseseksjonen, også i Arbeids- og velferdsdirektoratet for nyttige innspill til spørreskjemaet.

Abstract

To investigate the population's assessments of their future old-age pension, we conducted a survey in the summer of 2023 aimed at residents in Norway between the ages of 30 and 60. The results of the survey show that the population is interested in their own future retirement. More than 80 percent said they were either interested or very interested. Nevertheless, only half have used a pension calculator or otherwise calculated the size of their future pension. Among those who have calculated their pension, more than half answered that their pension was less than they had expected. Regardless of whether they have used a pension calculator, almost half answered that they do not believe the pension will be sufficient to live the life they want as an old-age pensioner.

There is great variation in wishes for when they want to stop working. More than half want a retirement age of 62 or younger, while stating a higher age at which they will realistically stop working. However, around 20 per cent expect to continue working until they turn 70 or older.

Health is the most important factor for working longer, followed by economy and various characteristics of the workplace, as a good working environment and the opportunity to reduced working hours. Good public health will thus be a central premise for a successful pension system where the population works longer.

Innledning

Levealderen i Norge har økt betydelig samtidig som fødselstallene har falt. Synkende dødelighet og lavere fruktbarhet er ikke en særnorsk trend, men finner sted også i resten av Europa og globalt. Riktignok skjer ikke aldringen av den norske befolkningen like raskt som i mange andre land, og Norge har en solid offentlig økonomi. Men konsekvensen av at det blir flere pensjonister å forsørge for hver yrkesaktiv vekker likevel bekymring, også i Norge. Trenden med en økende aldring av befolkningen forventes å fortsette, selv om veksten i forventet levealder har avtatt noe de siste årene (OECD 2023, NOU 2022:7).

Statens utgifter til pensjon øker som følge av at befolkningen blir eldre, andelen i jobb faller og at det dermed blir relativt færre i jobb til å finansiere velferdsstatens utgifter. Norge har i likhet med mange andre europeiske land reformert pensjonssystemet. Noen land har økt pensjonsalderen eller innført økonomiske insentiver, slik at størrelsen på pensjonen henger direkte sammen med tidspunktet for avgang, altså når man velger å gå av med pensjon (OECD 2019). Et av fire OECD-land har nå innført en direkte sammenheng mellom tidspunktet for pensjonering og pensjonsutbetaling (OECD 2023:16). I noen land, blant andre Storbritannia og USA, er aldersgrensene i arbeidslivet opphevet, slik at eldre arbeidstakere i prinsippet kan jobbe så lenge de lever.

Pensjonsreformen i 2011 var i stor grad motivert av bekymringen for at det i framtiden vil bli færre personer i yrkesaktiv alder, mens antallet alderspensjonister vil øke. Pensjonskommisjonens rapport, «Modernisert folketrygd» (NOU 2004:1), sto sentralt. For å øke statens inntekter og redusere utgiftene, var et viktig mål med pensjonsreformen å legge til rette for at eldre arbeidstakere som ønsket å stå lenge i jobb skulle få mulighet til dette, og nyte godt av det økonomisk. Det norske pensjonssystemet omfatter både folketrygden, tjenestepensjoner og avtalefestet pensjon (AFP) i offentlig og privat sektor, og alle delene har gjennomgått endringer for å øke bærekraften i systemet. En bærende idé i dagens pensjonssystem er altså å stimulere til lengre yrkeskarrierer med økonomiske insentiver som gjør at det skal lønne seg å jobbe. Det skal være en klar sammenheng mellom

pensjonen og hva man har tjent og hvor lenge man har jobbet. Vi nærmer oss nå de første kullene som fullt ut vil ta ut alderspensjon etter nye opptjeningsregler som kom med pensjonsreformen fra 2011 (fra 1963–kullet). Deler av reformen har virket i mange år allerede, blant annet levealdersjustering av pensjonsnivåene, muligheten for fleksibelt uttak av alderspensjon fra 62 år og muligheten til å kombinere pensjon og arbeidsinntekt uten avkortning av ytelsen.

Pensjonsreformen i 2011 ble innført sammen med andre reformer og tiltak for å øke yrkesdeltakelsen for befolkningen generelt og hindre frafall gjennom yrkeskarrieren. Noe som var nytt med pensjonsreformen i 2011, var at alle yrkesaktive år teller i pensjonsopptjeningen, og at opptjeningen starter fra første krone. Avbrekk fra yrkeslivet og perioder med deltidarbeid kan dermed gi lavere opptjening og lavere pensjonsutbetaling, noe som gir insentiver til arbeidsinnsats gjennom livet. Den største reformen for arbeidsinkludering var NAV-reformen fra 2006 med mål om å få flere i arbeid og færre på trygd (Ot. Prp. nr. 4 (2008-2009)). Fra 2010 omfattet også IA-avtalen et delmål om økt yrkesaktivitet blant personer over 50 år. Senere ble dette endret til mål om å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen fra arbeidslivet (Faggruppen for IA-avtalen, 2018). Den nåværende IA-avtalen omtaler reduksjon av tidligpensjonering som et av delmålene for å redusere frafallet fra arbeidslivet (IA-avtalen, 2019).

Pensjon er igjen høyt på den politiske dagsorden. I 2020 ble Pensjonsutvalget oppnevnt, med mandat om å beskrive pensjonssystemet og evaluere om målene i pensjonsreformen ville nås. Det resulterte i rapporten «Et forbedret pensjonssystem» som kom i 2022 (NOU 2022:7), hvor utvalget kommer med flere forslag til endringer i pensjonssystemet. Blant annet foreslås det å heve pensjonsalderen i takt med at levealderen øker. I 2023 kom stortingsmeldingen «Et forbedret pensjonssystem med en styrket sosial profil» (Meld. St. 6 (2023–2024)), som ble behandlet i Stortinget vinteren 2024. Den viktigste endringen er at pensjonsalderen skal øke når levealderen øker. Aldersgrensene i pensjonssystemet økes gradvis fra og med 1964-kullet. Aldersgrensene for rett til sykepenger, dagpenger, arbeidsavklaringspenger og uføretrygd utvides i tråd

med økningen i pensjoneringsalderen. I tillegg skal det etableres en såkalt sliterordning som skal bidra til å sikre økonomisk trygghet til de som går av tidligere enn levealdersjusteringen legger opp til. Alderspensjon til uføre skal også sikres en styrket sosial profil ved at uføre skjermes for 2/3 av levealdersjusteringen. Stortingsmeldingen vil etterfølges av lovproposisjon og endringene forventes å få effekt fra 2026.

Det er også publisert mye forskning på folks holdninger og kunnskap om pensjon (oppsummert i Grødem, 2019) og virkninger av pensjonsreformer (bl.a. Hernæs, 2017, Hernæs mfl., 2016, Vigtel, 2018, Dahl og Lien, 2013) de senere årene. En stor del av spørreundersøkelsene omhandler dem som nærmer seg pensjonsalder. For eksempel undersøkte Dahl og Galaaen (2013) hvilke planer de som var i eller nærmet seg pensjoneringsalder hadde, og hvilke årsaker de som allerede hadde tatt ut alderspensjon hadde for sine valg. Vi har gjennomført en spørreundersøkelse som favner et yngre og større aldersspenn, dvs. fra 30 til 60 år. Dette fordi det er mindre kunnskap om de yngres pensjonsplanlegging, samtidig som det er de yngre aldersgruppene som i størst grad vil bli berørt av endringene i pensjonssystemet.

For å lykkes med de politiske intensjonene i pensjonsreformen og målet om en bærekraftig velferdsstat, må befolkningen ta pensjonsvalg som er i tråd med pensjonsreformen og de økonomiske insentivene. I denne spørreundersøkelsen har vi derfor stilt befolkningen spørsmål om deres pensjonsvalg og pensjonsplanlegging, som hvor lenge de ser for seg å jobbe og hvilke faktorer som har betydning for pensjonsvalgene deres.

Vår spørreundersøkelse er rettet mot bosatte i Norge i alderen 30 til 60 år som ikke var uføre, da spørreundersøkelsen ble gjennomført. Problemstillingen i denne artikkelen består av 3 delspørsmål:

- Vil befolkningen følge de økonomiske insentivene i pensjonssystemet og jobbe lenger?
- Hvilke faktorer påvirker pensjoneringstidspunktet?
- Hvilken interesse har folk for pensjon, og i hvilken grad planlegger de sin egen pensjon?

Pensjoneringsatferd og pensjoneringstidspunkt etter pensjonsreformen i 2011

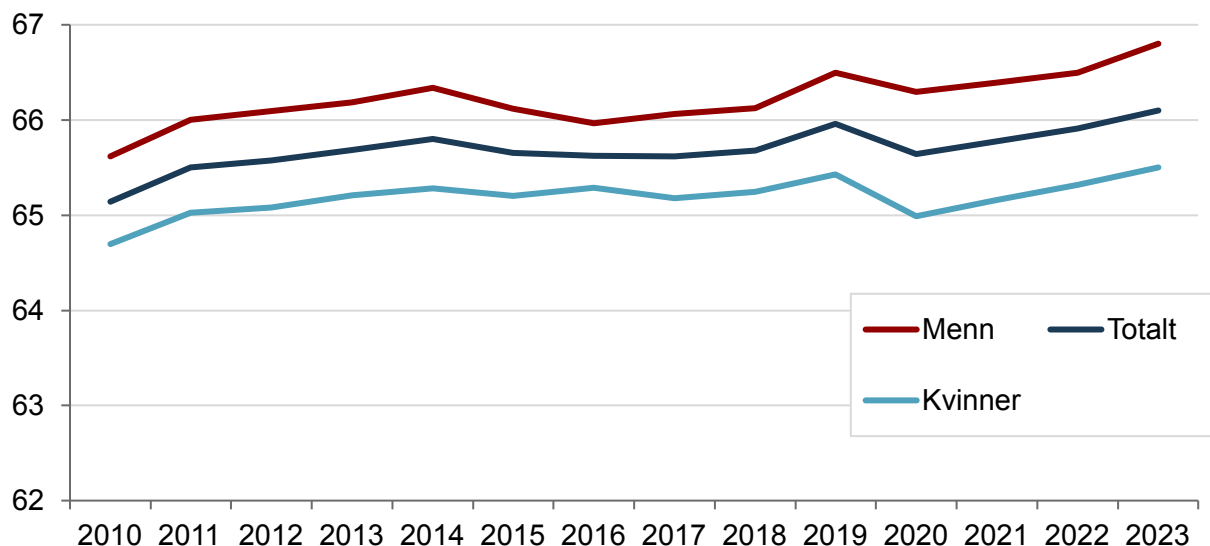
Levealdersjustering og fjerning av en felles pensjonsalder er to sentrale grep for å stimulere til lengre yrkeskarrierer. En viktig del av ny opptjeningsmodell for alderspensjon fra folketrygden er pensjonsbeholdningen, det vil si den pensjonen som tjenes opp og øker for hver måned i arbeid. Når pensjonsuttaket starter deles pensjonsbeholdningen på forventet gjenstående levetid. Når forventet levealder øker, betyr det i praksis at det kreves mer opptjeningsstid for å opprettholde nivået på pensjonen. Eventuelt vil den månedlige pensjonsutbetalingen bli lavere siden pensjonsbeholdningen må deles på flere forventede leveår. Tidlig avgang og pensjonsuttak vil altså gi lavere løpende pensjonsutbetaling, noe som er ment å skape insentiver til å jobbe lenger.

Når det gjelder fjerningen av en felles pensjonsalder, så skjedde det gjennom innføringen av fleksibelt uttak av alderspensjon. Fram til 2011 var pensjonsalderen tidligst ved 67 år, selv om AFP-ordningen ga mulighet for tidligere avgang for noen grupper. Gitt at opptjeningen er høy nok ble det nå mulig å starte pensjonsuttaket tidligst ved 62 år². Det vil si at fra 62 år er det tre mulige valg: avslutte yrkeskarrieren og starte uttaket av pensjon, ta ut pensjon og kombinere med fulltids- eller deltidsarbeid, eller utsette pensjonsuttaket og fortsette å jobbe og slik fylle på pensjonsbeholdningen.

Hovedbildet av pensjoneringsatferden i den norske befolkningen er at pensjonsreformen har bidratt til økt sysselsetting blant de eldre (Hernæs mfl. 2016). De første årene etter gjennomføringen av pensjonsreformen økte avgangsalderen, altså når man slutter helt å jobbe. Økningen kan særlig tilskrives omleggingen av AFP i privat sektor og at AFP ikke lenger ble avkortet mot arbeidsinntekt. Avgangsalderen har siden vært relativt stabil, men med en nedgang under koronapandemien (figur 1). Menn jobber i gjennomsnitt noe lenger enn kvinnene, og denne kjønnsforskjellen i pensjoneringsatferd har vært stabil over tid.

² Unntak for arbeidstakere omfattet av særaldersgrenser.

Figur 1: Gjennomsnittlig avgangsalder etter 50 år, etter kjønn. Tall ved utgangen av året. 2010–2023

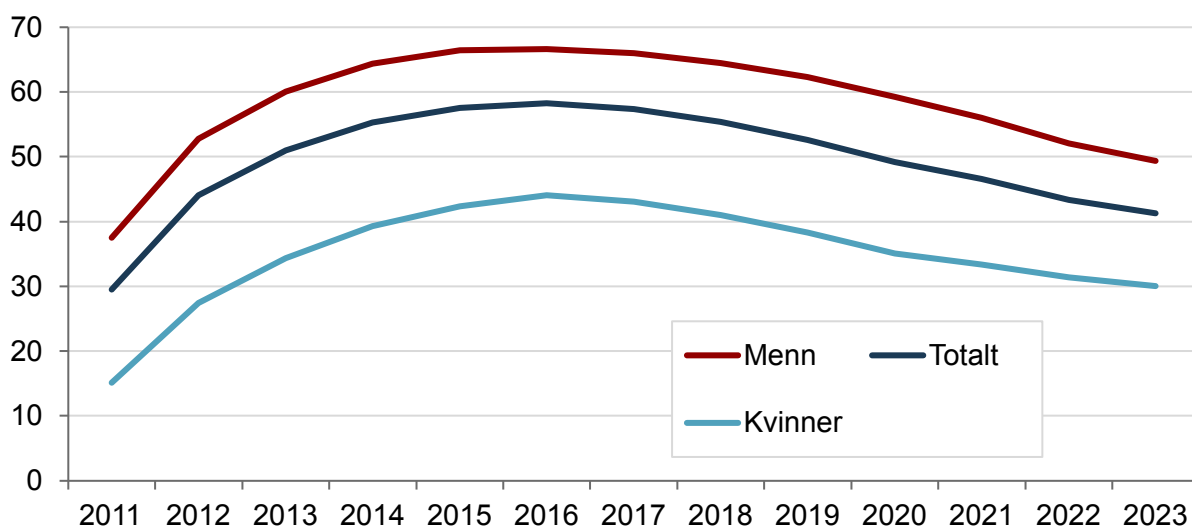


Kilde: NAV

Samtidig med at sysselsettingen økte, var det likevel flere som valgte tidlig uttak av alderspensjon, det vil si uttak av alderspensjon før 67 år i kombinasjon med eller uten lønnsinntekt. Fra 2011 til 2016 doblet andelen som valgte å ta ut tidligpensjon seg, fra 29 til 58

prosent (figur 2). Etter 2016 har imidlertid utviklingen snudd, og vi observerer fallende andeler som velger tidlig uttak. Menn har en tendens til å ta tidlig uttak av pensjon i større grad enn kvinner, selv blant dem som har muligheten til det.

Figur 2: Mottakere av alderspensjon 62–66 år som andel av de som har mulighet til uttak av alderspensjon, etter kjønn. Prosent. 2011–2023



Kilde: NAV

Alderspensjon

Det norske pensjonssystemet kan sies å bestå av tre deler (pilarer). Den viktigste er alderspensjon fra folketrygden som omfatter hele befolkningen (forutsatt minimum 5 års botid). Videre følger pensjon fra arbeidsgiver i form av tjenestepensjon og avtalefestet pensjon (AFP). Den siste er egen sparing til pensjon. Da reglene for alderspensjon ble reformert i 2011 hadde regelverket i stor grad hadde vært uendret siden innføringen av folketrygden i 1967.

Hovedgrepet i pensjonsreformen fra 2011 var å innføre levealdersjustering. Levealdersjustering innebærer at yngre årskull må utsette avgangen fra arbeidslivet for å opprettholde samme nivået på alderspensjonene som eldre årskull når levealderen øker. En annen ny faktor var at alle år ble inkludert i opptjeningen og beregningen av alderspensjonene. Det ble også innført fleksibelt uttak som innebærer at

uttak av alderspensjon kan starte i alderen 62–75 år. Ved 67 år kan man ikke lenger motta arbeidsavklaringspenger, dagpenger og uføretrygd og sykepenger kan gis maksimalt i 60 dager. De som mangler en livsoppholdsytelse etter 67 år, vil da kunne ta ut alderspensjon (nav.no).

Alderspensjon under utbetaling reguleres årlig med et gjennomsnitt av pris- og lønnsvekst.¹ Før 2011 ble alderspensjon under utbetaling regulert med lønnsveksten (vekst i grunnbeløpet).

1963-kullet er det første årskullet som vil være fullt ut omfattet av det nye regelverket. Nytt og gammelt regelverk for opptjening vil eksistere side om side i flere ti år framover, siden alle født i 1962 eller tidligere er helt eller delvis omfattet av gammel opptjeningsmodell.

¹ Fra 2011 til 2021 ble alderspensjon under utbetaling regulert med lønnsvekst (G-vekst) minus et fratrekk på 0,75 prosent. Dette tilsvarer regulering med et gjennomsnitt av pris- og lønnsvekst når reallønnsveksten er på 1,5 pst.

Data og metode

Analysene i denne artikkelen er basert på data fra Pensjonsundersøkelsen 2023, en spørreundersøkelse som Arbeids- og velferdsdirektoratet gjennomførte fra juni til september 2023. Spørreundersøkelsen ble distribuert per e-post til et utvalg av befolkningen i alderen 30–60 år. Spørsmålene handlet om respondentenes vurderinger, meninger og planer for pensjonering og vurderinger av egen fremtidig pensjonsutbetaling. Vi stilte også spørsmål om hvordan de stiller seg til pensjonsutvalgets forslag fra 2022 om å øke aldersgrensene i pensjonssystemet i takt med utviklingen i levealderen i befolkningen.

I denne artikkelen inkluderes spørsmålene om deres egen pensjonsplanlegging, når de ser for seg å starte pensjonsuttaket og om dette er samtidig med avgang fra arbeidslivet. Spørsmål om hvilke faktorer de vektlegger i pensjonsplanleggingen er også inkludert. Data fra NAVs registre ble koblet på spørreundersøkellesdataene i ettertid.

Utvalget og svaropplutning

Populasjonen i Pensjonsundersøkelsen ble definert som alle i befolkningen som var registrert som bosatt i Norge i mars 2023 og var i alderen 30–60 år. Vi eks-

kluderte de som var registrert med hel eller delvis uføretrygd.

Vi trakk et tilfeldig utvalg på 10 000 personer fra populasjonen. E-postadresser til respondentene ble hentet fra kontakt- og reservasjonsregisteret. Det endelige utvalget består av 9 585 personer, og 1 938 personer besvarte spørreundersøkelsen. Dette gir en svaropplutning på 20 prosent. De 415 som ble fjernet fra utvalget omfattet personer som ikke ble funnet i kontakt- og reservasjonsregisteret, var registrert som døde, selv ba om å bli slettet og epostinvitasjoner med spørreskjema som kom i retur. I tråd med personvernerklæringen ble alle som ba om å bli slettet fra undersøkelsen ekskludert.

Alle i utvalget mottok et informasjonsbrev noen dager før spørreundersøkelsen ble sendt ut på epost. Brevet redegjorde for behandlingsgrunnlaget for spørreundersøkelsen, hvordan personvernet ivaretas og hvilke rettigheter de som respondent har til innsyn i sine opplysninger. Brevet gir også informasjon om hvordan de kan trekke seg fra undersøkelsen og at det er frivillig å delta. Etter utsendelsen av spørreskjemaet ble det sendt ut tre påminnelser med oppfordring om å besvare spørreskjemaet.

Frafallsanalyse

I spørreundersøkelser er målet å få representative svar ved å spørre et utvalg av befolkningen. Svarprosenten i seg selv er ikke avgjørende for at svarene skal være representative, men dersom de som ikke besvarer skiller seg vesentlig fra de som besvarer spørreskjemaet vil dette være negativt for representativiteten og generaliserbarheten av spørreundersøkelsens resultater. Frafall, altså å ikke besvare, kan skyldes at respondentene aktivt velger å ikke delta, eller at de ikke har mottatt eller lest eposten med invitasjon til å delta. I en frafallsanalyse sammenliknes de som har besvart med de som inngår i populasjonen utvalget skal representere.

For å undersøke frafallet i Pensjonsundersøkelsen har vi sammenliknet populasjon og respons på noen sentrale variabler som alder, kjønn, om de er født i Norge, inntekt og yrke. Den deskriptive frafallsanalysen i tabell 1 viser vi at det er noen flere av de eldste som har svart på undersøkelsen. Andelen kvinner og andelen som er født i Norge er relativt like i brutto- og nettoutvalg. Når det gjelder inntekt og yrke har de som har besvart noe høyere inntekt og noen flere har et yrke som krever høyere utdanning eller jobber som leder enn dem som ikke har besvart. Vi har ikke vektet resultatene utfra skjevheter i hvem som har besvart undersøkelsen.

Resultater

Vi vil nå presentere noen av funnene. Først skal vi se på hvilken interesse respondentene har for pensjon. Deretter hvordan de planlegger pensjonisttilværelsen, og til slutt hva de ser for seg når det kommer til uttak av alderspensjon og avgang fra arbeidslivet.

Stor interesse for pensjon

På spørsmålet «hvor interessert er du i din fremtidige pensjon?» svarte over 80 prosent at de var enten interessert eller veldig interessert i pensjon. Tre av ti både blant menn og kvinner svarte at de er veldig interessert i sin fremtidige pensjon, mens over halvparten er interessert (figur 3). Kun veldig få er uinteressert eller veldig uinteressert. Kanskje ikke uventet, men det er de eldste respondentene som er mest interessert i sin fremtidige pensjon. Men nesten ingen av de de yngste svarte at de er uinteressert.

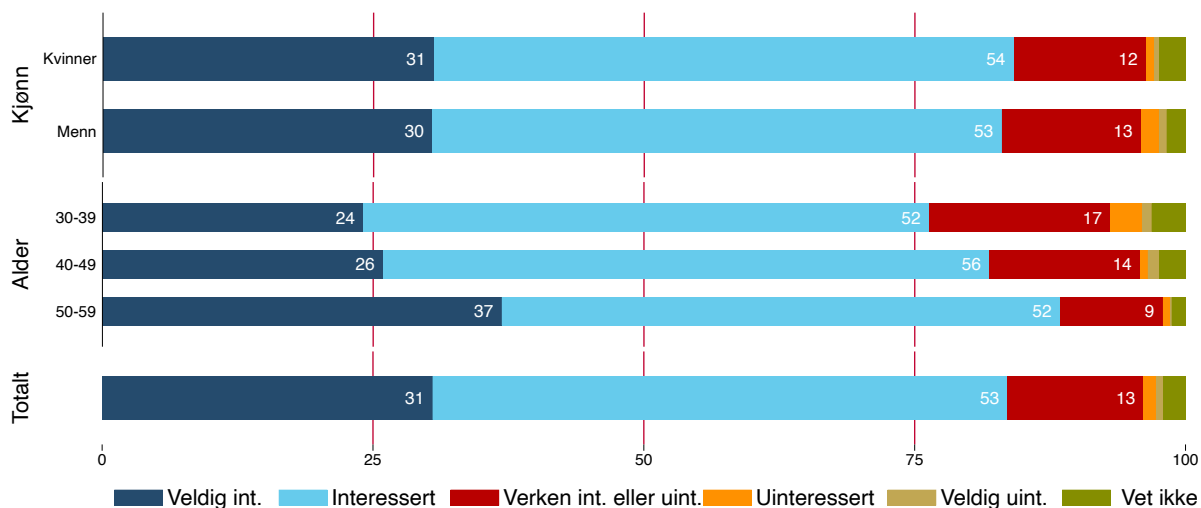
Merk her at vi spør om de er interesserte i sin egen fremtidige alderspensjon. Grødem (2019) finner at befolkningen som helhet generelt er lite interesserte i alderspensjon, og at de i liten grad snakker om dette med andre som partnere eller kolleger. Så det kan likevel være at befolkningen generelt er mindre opp-tatt av temaet generelt, men likevel er interesserte i hvordan sin egen pensjonisttilværelsen vil bli.

Tabell 1: Frafallsanalyse

Variabel	Bruttoutvalg	Nettoutvalg
Alder	44	46
30–39 år	37	24
40–49 år	33	31
50–59 år	31	45
Kvinner	47	48
Født i Norge	73	71
Pensjonsgivende inntekt i kroner (2021)	614 981	681 842
Har inntekt (2021)	95	95
Har yrke som krever høy utdanning eller er leder	50	59
Antall totalt	9 585	1 938

Kilde: NAV

Figur 3: Hvor interessert er du i din fremtidige alderspensjon? N = 1 888



Kilde: NAV

Økonomisk planlegging

Størrelsen på folks pensjoner avhenger hovedsakelig av inntekten gjennom arbeidslivet. De aller fleste står ovenfor et inntektsfall den dagen de velger å tre ut av arbeidslivet. Vi har spurt respondentene om de tror pensjonen de vil få vil være tilstrekkelig for å leve det livet de ønsker som alderspensjonist. Nesten halvparten (49 %) svarer da at de ikke tror dette vil være tilfelle (figur 4). Dette tyder på at det er mange som forventer å måtte redusere på levestandarden sin eller at de ser det som nødvendig å måtte jobbe lenger enn de selv ønsker. Rundt en tredel svarer at de ikke vet om pensjonen blir tilstrekkelig. Dette kan tyde på at de ikke har satt seg inn i sin fremtidige pensjon og ikke har oversikt over størrelsen på egen samlet pensjon når de en dag blir alderspensjonist.

Noen flere menn (23 %) enn kvinner (14 %) tror pensjonen blir tilstrekkelig. Dette kan ha sammenheng med at menn i gjennomsnitt har høyere lønn og også jobber mer. Kvinner jobber mer deltid enn menn, noe som vil reduserer pensjonsopptjeningen. Menn vil da få høyere pensjon enn kvinner i gjennomsnitt. Selv om menn jobber mest gjennom livsløpet, så har kvinner i gjennomsnitt høyere forventet levealder. Offent-

lig tjenstepensjon er livsvarig, men det er vanlig at privat tjenstepensjon kun utbetales i ti år, og kvinner vil da i en lengre periode enn menn leve på pensjon kun fra folketrygden og egne midler. Kvinner motvirker i dag dette til en viss grad ved å starte pensjonsuttaket senere enn menn. Riktignok vil ikke alle ha tilstrekkelig opptjening for å starte pensjonsuttaket tidligere. Uansett vil de ved å jobbe lenger få høyere pensjon fra folketrygden samtidig som privat tjenstepensjon utsettes. Senere uttak og høyere opptjening vil da kompensere noe for deltidsarbeid og redusert pensjonsopptjening for dem som i perioder ikke har arbeidet eller har arbeidet redusert.

På spørsmålet om de tror pensjonen vil være tilstrekkelig til å leve det livet de ønsker som alderspensjonist er de yngste respondentene mer usikre enn de eldste. 53 prosent av 30–39-åringene svarte nei på dette spørsmålet, mens 45 prosent av 50–59-åringene svarte det samme. Dette kan ha flere årsaker. For det første er pensjonssystemet i endring og det er vanskelig for de yngste å vite hva som faktisk vil gjelde når de en gang i fremtiden skal starte pensjonsuttaket. Samtidig er det en usikkerhet mer generelt om hvordan livet

deres vil bli, og mer spesielt om selve yrkeskarrieren og hva de faktisk vil tjene i fremtiden. Kort sagt er det større usikkerhet om hvor stor den endelige pensjonsbeholdningen vil bli for de yngste.

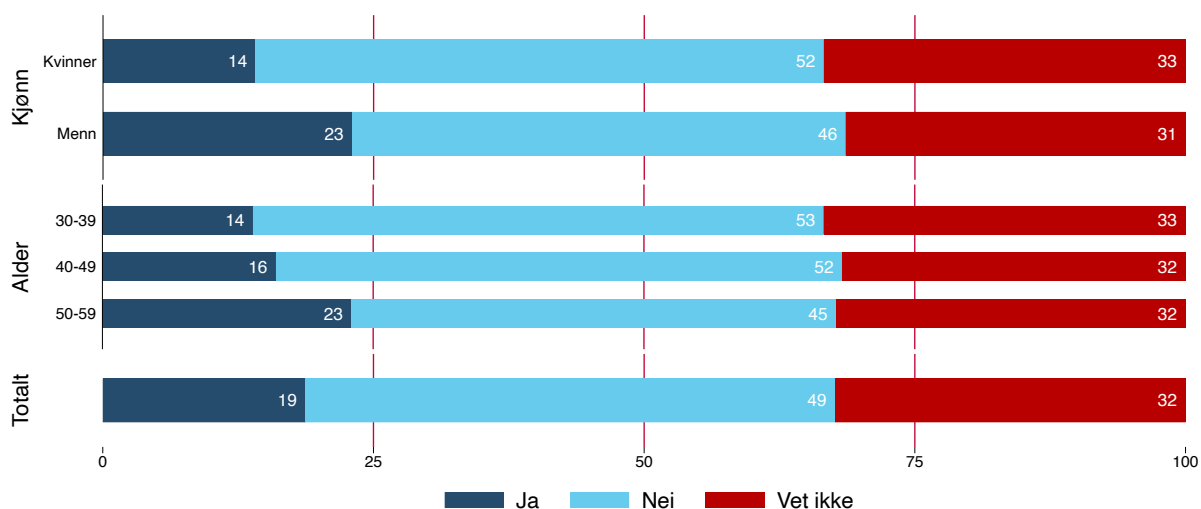
Disse funnene er i strid med undersøkelsene som Grødem (2019) inkluderer i sin gjennomgang. I tidligere undersøkelser har flertallet antatt at deres pensjoner vil være akseptable og at de har høy grad av tillit til institusjonene. At flertallet i vår undersøkelse rapporterer at de ikke tror at pensjonen vil være tilstrekkelig til å leve det livet de ønsker, kan være relatert til hvordan spørsmålet er formulert, som er forskjellig fra tidligere undersøkelser. Det kan også være relatert til tidspunktet undersøkelsen ble gjennomført. Sommeren 2023 var preget av dyrtid, økt økonomisk usikkerhet, stigende renter og høy inflasjon. Det har også vært mye oppmerksomhet om pensjon i media og samfunnet generelt de siste årene.

Rundt en tredel av respondentene for begge kjønn og alle aldre svarer at de ikke vet om pensjonen blir tilstrekkelig til å leve det livet de ønsker som alderspensjonist. Dette er også et tegn på usikkerheten til respondentene om hva de vil få utbetalt som pensjonister.

Vi stilte også spørsmål om respondentene sparer til pensjon på egen hånd. Vi spesifiserte i spørsmålet at vi sikter til for eksempel individuell pensjonssparing (IPS) eller annen sparing gjennom fond eller sparekonto med formål om å bruke som pensjonist. Dette vil da komme i tillegg til pensjon fra folketrygden, AFP og tjenstepensjon. Nesten halvparten (49 %) av respondentene totalt sett svarer at de sparer til pensjon på egen hånd (figur 5). Nesten 60 prosent (59 %) av dem som ikke tror at pensjonen vil være tilstrekkelig for å leve det livet de ønsker som pensjonist, sier de sparer til pensjon på egen hånd. 39 prosent av de som ikke tror pensjon blir tilstrekkelig svarte at de ikke sparer til pensjon på egen hånd. Det kan skyldes at de ikke har økonomisk mulighet til å gjøre dette i dag. Vi viser det ikke i en egen figur her, men pensjonsundersøkelsen viser at det er langt mer vanlig å spare for dem som oppgir at deres egen økonomi er god eller svært god (61 prosent sparer) enn for dem med middels eller dårligere økonomi (35 prosent sparer).

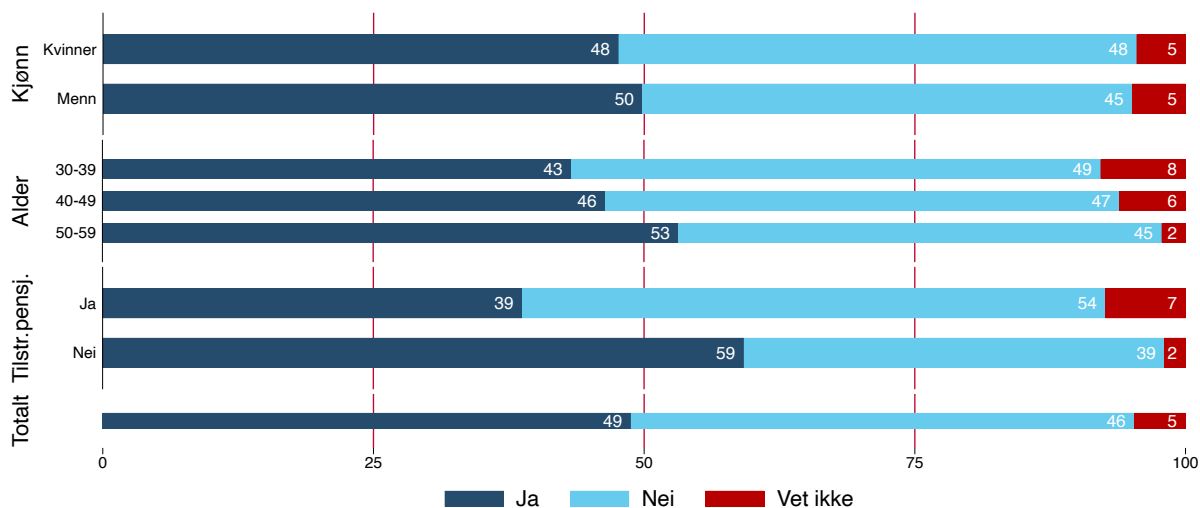
At rundt halvparten av respondentene totalt sett sier de sparer til pensjon er på tilsvarende nivå som tidligere undersøkelser (Grødem, 2019). I noen av disse undersøkelsene har de også spurt om hvilken type

Figur 4: Tror du pensjonen vil være tilstrekkelig for deg til å leve det livet du ønsker som alderspensjonist? N = 1 885



Kilde: NAV

Figur 5: Sparer du til pensjon på egen hånd? N = 1 882



Kilde: NAV

sparing som er mest vanlig, og det ser ut til å være egenstyrt sparing (Lien og Grambo, 2007). Midtsundstad og Hyggen (2011) finner at relativt få benytter seg av sparing øremerket til pensjon, slik som IPS. Denne formen for sparing innebærer at den som sparer får økonomiske fordeler nå, mot at de binder opp innskudd fram til pensjonsalderen.

Det er også flest som sparer i de eldste aldersgruppene. Ti prosentpoeng flere (53 %) i alderen 50–59 år sparer enn de i alderen 30–39 år (43 %). Dette har trolig med livsfase å gjøre. De eldste har i større grad sannsynligvis bedre økonomi, og dermed større mulighet til å spare enn de yngste. I tillegg er pensjonisttilværelsen mer nærstående og oppleves som mer relevant å spare til.

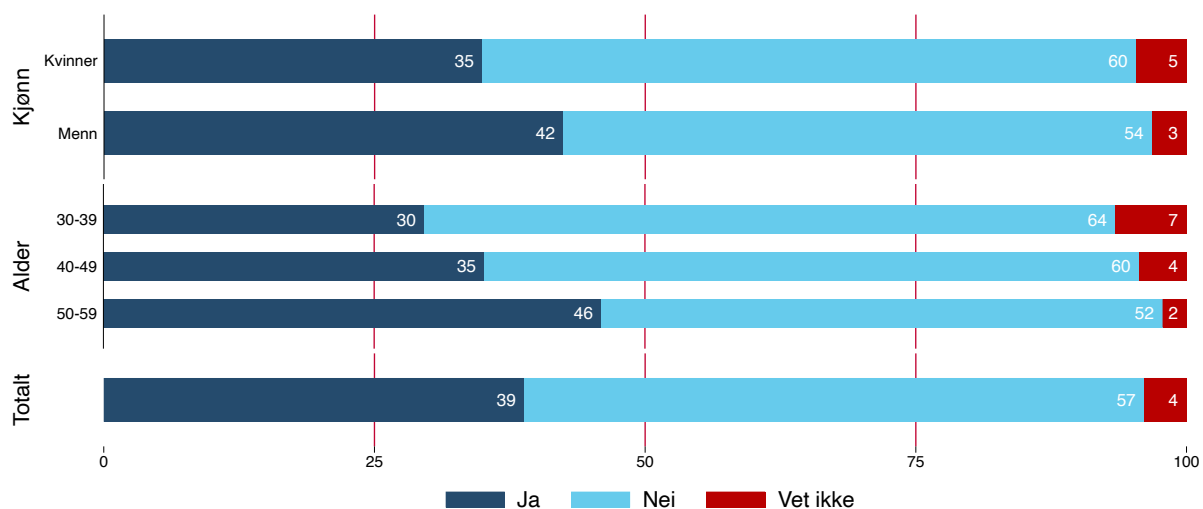
For å få et anslag på hvor stort inntektsfallet ved en overgang fra arbeidsliv til pensjonistliv blir, kan man benytte en av pensjonskalkulatorene som tilbys (f.eks. Din pensjon fra NAV). På spørsmålet om de har benyttet pensjonskalkulator, eller på annen måte beregnet hvor mye de vil få i pensjon ved ønsket alder for å starte uttaket av alderspensjon, svarte godt under halvparten at de har gjort dette (figur 6). Som med interesse for pensjon, er bruken av pensjonskalkulator

også mer vanlig blant de eldste og altså de som er nærmest pensjonsbeslutningen. Pensjonsportalene Din Pensjon (NAV) og Norsk Pensjon (Norsk Pensjon AS) har egne pensjonskalkulatorer. Kalkulatorene kan brukes til å beregne forventet pensjon for et valgt uttakstidspunkt basert på den enkeltes opptjeningshistorikk og forventet framtidig inntekt. Beregnet årlig pensjon er i dagens kroneverdi og gjelder før skatt. Statens pensjonskasse (SPK) og Kommunal landspensjonskasse (KLP) tilbyr også egne pensjonskalkulatorer. Det gjør også flere private banker og forsikringsselskaper.

Til tross for at over 80 prosent svarte at de var interessert eller veldig interessert i sin fremtidige pensjon er det bare rundt fire av ti (39 %) som svarer at de har benyttet pensjonskalkulator. Det er noe høyere andel menn enn kvinner som har beregnet sin fremtidige pensjon. Andelen øker med alder, noe som er naturlig siden pensjoneringsbeslutningen nærmer seg for dem. 46 prosent av respondentene i alderen 50–59 år svarte at de hadde benyttet pensjonskalkulator.

De som hadde brukt pensjonskalkulator, ble også spurt om hva de synes om størrelsen på den beregnede fremtidige pensjonen. Over halvparten (55 %) sier at

Figur 6: Har du brukt pensjonskalkulator eller på annen måte beregnet hvor mye du vil få i pensjon ved din ønskede alder for å starte uttaket av alderspensjon? N = 1 874



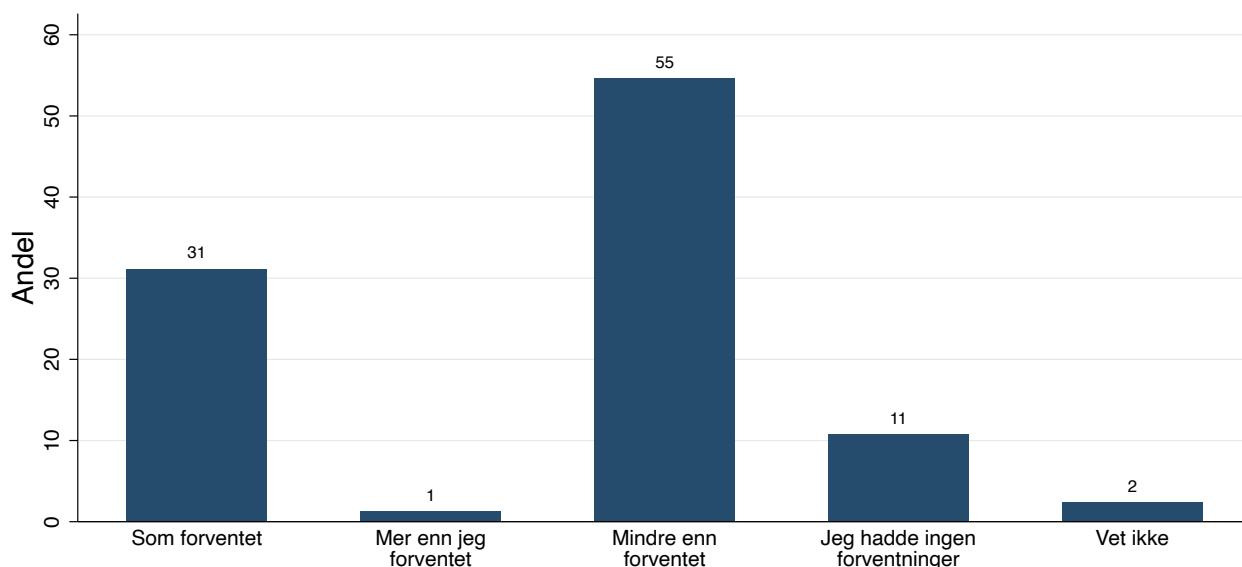
Kilde: NAV

størrelsen på den beregnede fremtidige pensjonen er mindre enn forventet, mens rundt en tredel (31 %) svarte at den var som forventet (figur 7). Kun én prosent svarte at beregningen viser at de kan få mer enn de forventet. Dette viser at mange har for høye forventninger til størrelsen på deres fremtidige pensjon,

og at det for mange er en forskjell mellom egne forventninger og hva som blir virkeligheten.

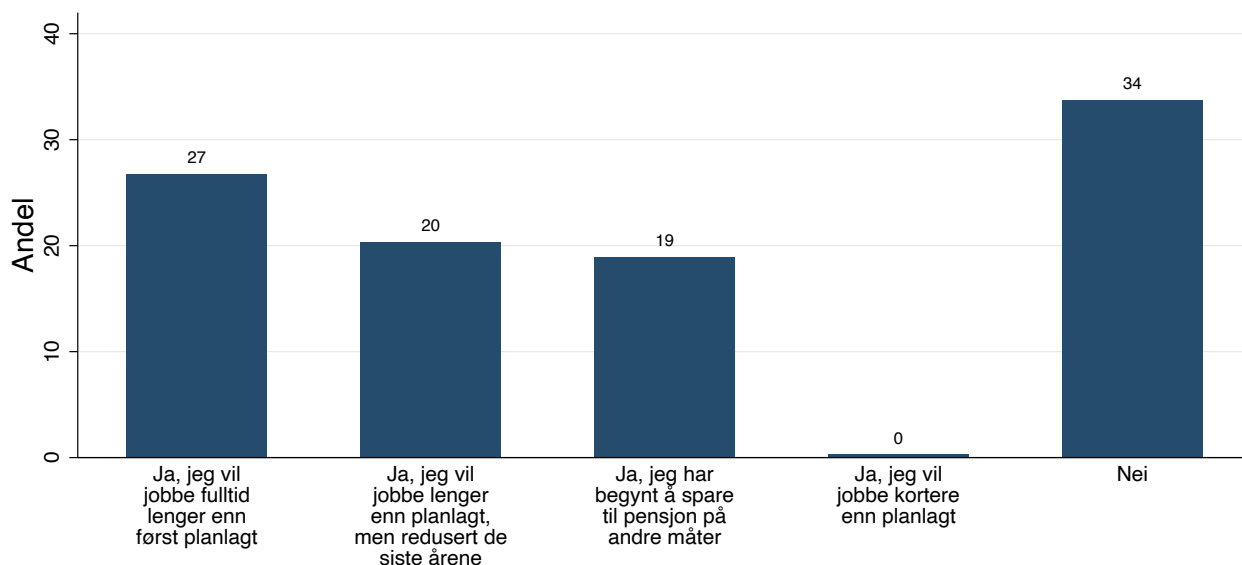
Et problem med pensjonskalkulatorene er at ikke alle gir et fullstendig bilde av hva hver enkelt kan forvente å få, siden ikke alle pensjonsordninger er inkludert.

Figur 7: Hva synes du om størrelsen på din beregnede fremtidige pensjon? N = 727



Kilde: NAV

Figur 8: Har beregningen av din forventede pensjon påvirket dine planer for når du vil slutte å jobbe. N = 344³



Kilde: NAV

Privat sparing vil uansett komme i tillegg til beregningen fra pensjonskalkulatoren.

De som svarte at de hadde benyttet en pensjonskalkulator ble også stilt spørsmålet «Har beregningen av din forventede pensjon påvirket dine planer for når du vil slutte å jobbe?» Figur 8 viser at 27 prosent sier de vil jobbe lenger enn først planlagt. 20 prosent vil jobbe lenger enn planlagt, men planlegger å jobbe redusert de siste årene. Nesten like mange svarer at de har begynt å spare til pensjon på andre måter. Så å si ingen sier de vil jobbe kortere enn planlagt etter å ha beregnet sin fremtidige pensjon. 34 prosent sier at beregningen ikke påvirket planene. Dette tyder på at informasjon om den fremtidige pensjonen er viktig for at folk kan ta informerte beslutninger. Videre tyder disse resultatene på at mer kunnskap om størrelsen på den fremtidige pensjonen kan påvirke folk til å jobbe lenger.

Ønsker og realitet

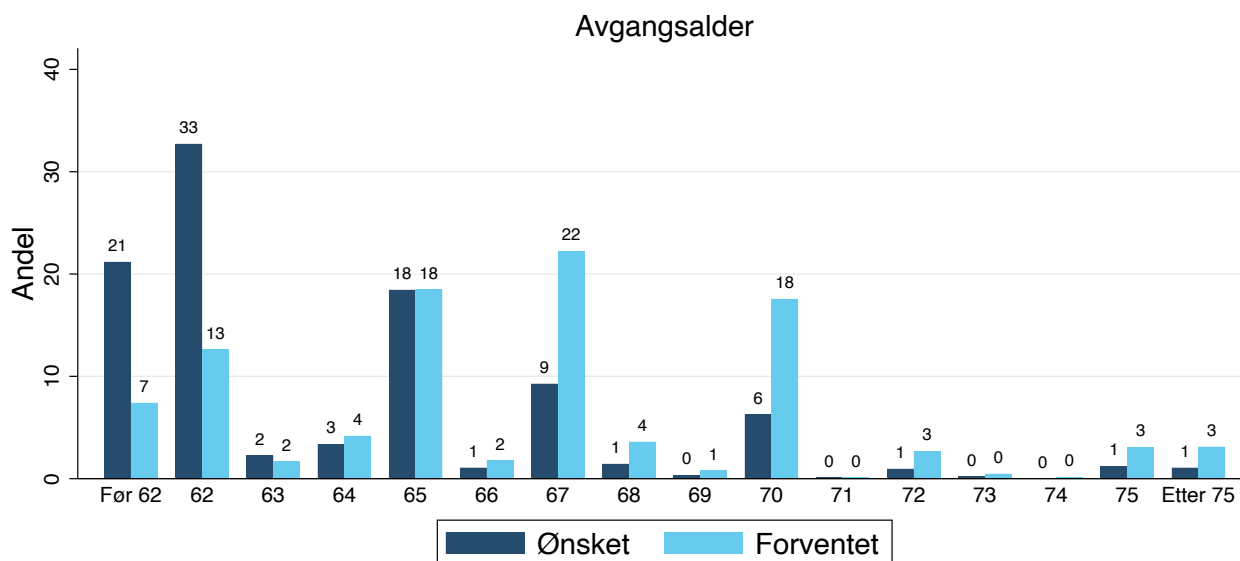
Innføringen av valgfri pensjoneringsalder kom med pensjonsreformen i 2011, og så langt ser det ut til at

mange har benyttet seg av denne muligheten (se figur 1 og 2). Det vil variere noe hvor lenge en arbeidstaker kan jobbe. I privat sektor gjelder arbeidsmiljøloven, hvor den alminnelige aldersgrensen er på 72 år. Private arbeidsgivere kan sette en lavere bedriftsintern aldersgrense, men arbeidsgivere kan ikke sette aldersgrensen til lavere enn 70 år. I statlig sektor er den alminnelige aldersgrensen på 70 år i henhold til aldersgrenseloven, mens i kommunal sektor er det tariffestet en alminnelig aldersgrense på 70 år i henhold til arbeidsmiljøloven. I offentlig sektor, og i enkelte yrker i privat sektor, kan aldersgrensene være lavere enn 70 år som følge av særaldersgrenser.

Blant respondentene i pensjonsundersøkelsen var det også stor variasjon i preferanser for når de ønsker å slutte i jobb (figur 9). Vi stilte respondentene spørsmålet «Hvis du kunne velge helt fritt uavhengig av din økonomiske situasjon- hva er din ønskede alder for å slutte å jobbe og bli fulltidspensjonist?» De kunne da velge en alder fra før 62 og ettårige aldersintervaller til 75 år. Det neste spørsmålet i spørreskjemaet var «Ved hvilken alder tror du at du kommer til å slutte å jobbe helt?» I pensjonssystemet er det både valgfrihet og økonomiske insentiver. Det vil si at hver enkelt kan velge når de vil starte både pensjonsuttak i kom-

³ Ved en inkurie fikk bare halvparten av respondentene dette spørsmålet. Det forklarer det lave antallet respondenter.

Figur 9: Ønsket og forventet avgang fra arbeid. Prosent. N = 1 864



Kilde: NAV

binasjon med jobb og endelig avgangsalder. Men hvert ekstra år i jobb vil gi høyere pensjon, og det vil ikke være økonomisk mulig for alle å slutte å jobbe helt ved laveste mulige pensjonsalder på 62 år. Dermed vil det for noen være et avvik mellom ønsket og faktisk avgangsalder. 27 prosent oppga samme alder på begge spørsmål, det vil si at de ser for seg å slutte å jobbe i den alderen de selv også ønsker det.

For de resterende 73 prosentene er det relativt stor variasjon mellom ønsket avgangsalder og når de tror de realistisk ser for seg å slutte å jobbe helt (figur 9). Differansen mellom ønsket og forventet alder for når de slutter å jobbe, kan være et tegn på at befolkningen har tatt inn over seg insentivene i pensjonssystemet. De har innsett at de må jobbe lenger enn de ideelt hadde ønsket for å øke pensjonsbeholdningen sin. Over halvparten ønsker faktisk avgangsalder på 62 år eller yngre. Det er også mange som knytter avgangstidspunkt til de «typiske» aldre, 62, 65 og 67. Disse aldre er knyttet til aldersgrenser i pensjonssystemet. 62 år er første mulige alder for de fleste til å ta ut alderspensjon. 65 år er pensjonsalderen for flere av de som er omfattet av særaldersgrenser i offentlig sektor og alderen hvor AFP i offentlig sektor blir tjenestepensjonsberegnet. 67 år er den alderen alle får rett til

å ta ut alderspensjon og de som har uføretrygd har overgang til alderspensjon. Men vi ser også at det er rundt 20 prosent som ser for seg at de skal jobbe til de blir 70 år eller eldre.

For enkelte er ikke valget av avgangsalder helt fritt. For å ta ut alderspensjon før 67 år må opptjeningen være høy nok. I dag er det en del, hovedsakelig kvinner, som ikke har høy nok opptjening. Det kan være at en del av respondentene tar hensyn til dette når de har besvart spørsmålene om ønsket og forventet avgang fra arbeidslivet.

Vi har gjennomført regresjoner på tidspunkt for uttak av pensjon, ønsket og forventet avgang fra arbeidslivet, og differansen mellom de sistnevnte. Resultatene viser at kvinner har en tendens til å foretrekke en lavere alder for både uttak av pensjon og når de vil slutte å jobbe (tabell 2). Personer født i Norge velger en høyere alder for uttak og forventet avgang, men det er ingen forskjell i ønsket avgangsalder fra de som ikke er født i Norge. Bakgrunnskjennetegn som alder, inntekt og sektor viser ingen signifikant innflytelse på resultatene. For respondentene vet vi både hvilket yrke de jobber i, og hvilken utdanning de oppgir. Vi benytter begge disse opplysningene for å se om det er

sammenheng mellom dem og hvilken alder de ønsker å ta ut alderspensjon og når de vil slutte å jobbe. De som er ansatt i yrker som krever høyere utdanning, viser en høyere alder for både uttak og ønsket avgangs-

Tabell 2: Regresjonsanalyse.

	(1)	(2)	(3)	(4)
Variabel	Alder uttak	Ønsket avgang	Forventet avgang	Differanse
Kvinne	-0,36** (0,15)	-0,49*** (0,16)	-0,66*** (0,18)	0,16 (0,16)
Født i Norge	0,54*** (0,18)	-0,26 (0,19)	0,76*** (0,22)	-1,01*** (0,19)
Alder	0,01 (0,10)	-0,04 (0,10)	-0,09 (0,12)	0,04 (0,11)
Alder ²	-0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)
Log(inntekt)	0,00 (0,03)	-0,04 (0,03)	-0,01 (0,03)	-0,03 (0,03)
Yrke som krever høy utdanning	0,65*** (0,17)	-0,01 (0,19)	0,83*** (0,21)	-0,83*** (0,19)
Har høyere utdanning	0,55*** (0,17)	0,69*** (0,18)	0,98*** (0,21)	-0,30 (0,18)
Privat sektor	-0,16 (0,15)	-0,16 (0,16)	0,16 (0,18)	-0,31* (0,16)
God eller svært god økonomi nå	-0,50*** (0,18)	-0,04 (0,19)	-0,20 (0,22)	0,17 (0,20)
God eller svært god økonomi senere	0,05 (0,17)	0,57*** (0,19)	0,14 (0,21)	0,43** (0,19)
God eller svært god helse	0,44*** (0,15)	0,59*** (0,16)	0,60*** (0,18)	-0,00 (0,17)
Konstant	65,0*** (2,15)	64,4*** (2,33)	67,6*** (2,62)	-3,2 (2,36)
Observasjoner	1 876	1 864	1 861	1 861
R ²	0,050	0,039	0,071	0,056

Standardfeil i parenteser
 *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Kilde: NAV

alder. Dette mønsteret gjenspeiles også blant de som faktisk har høyere utdanning, med en spesielt markant forskjell i faktisk avgangsalder.

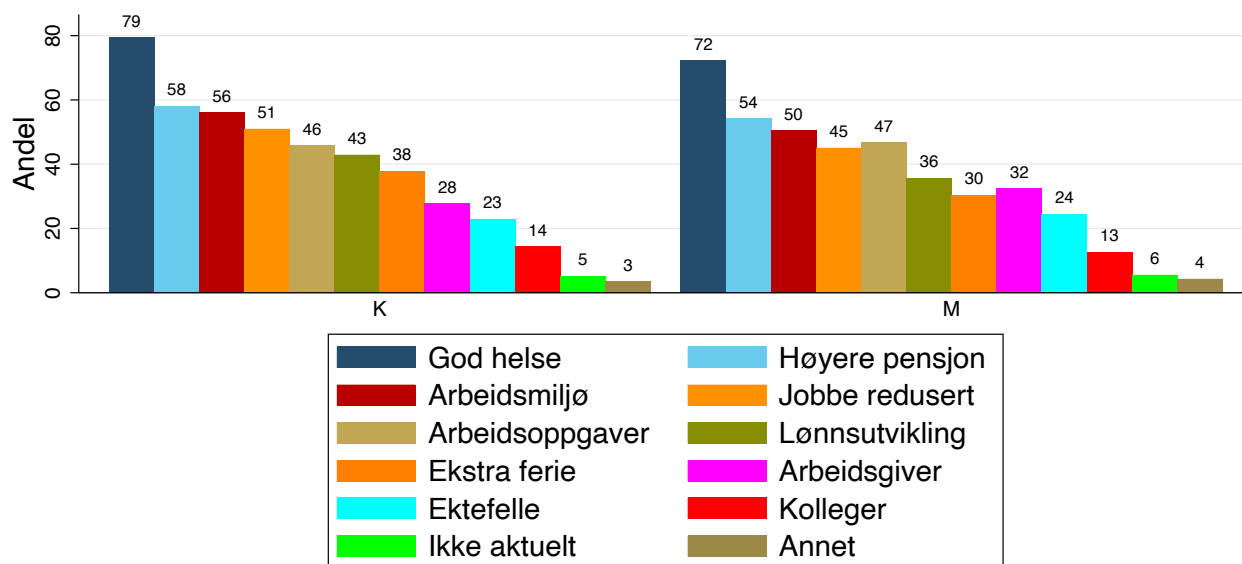
Vi stilte spørsmål om hvordan respondentene vurderer sin økonomiske situasjon på det nåværende tidspunkt. De som rapporterer om en svært god eller god økonomisk situasjon nå, ønsker å ta ut alderspensjon noe tidligere, men forventer å jobbe like lenge som de som ikke vurderer sin økonomiske situasjon som like god. De som forventer en svært god eller god økonomisk situasjon senere, viser en høyere ønsket avgangsalder, men ingen forskjell i uttaksalder eller faktisk avgangsalder. Helse har en betydelig innvirkning på alle de ulike aldersmålene, og selvoppgitt god helse gir høyere aldre for både uttak og ønsket alder for å slutte å jobbe.

Helse og økonomi mest avgjørende for ekstra år i jobb

Vi stilte respondentene spørsmålet «Hva vil ha betydning for at du skal jobbe lenger enn til 62 år?» Svarkategoriene dekket flere aspekter i arbeidslivet og privatlivet som helse, pensjonsopptjening, ulike trekk ved arbeidsplassen og koordinering med eventuell partner. «Ikke aktuelt å jobbe etter 62 år» var også et alternativ og det var 5 prosent av både kvinner og menn som svarte dette. Dette reflekterer at få i befolkningen har tatt et klart standpunkt om å slutte i jobb så tidlig som mulig.

Respondentene oppga god helse (79 % blant kvinnene, 72 % blant mennene) som den viktigste faktoren for å jobbe lenger enn til 62 år (figur 10). Når det gjelder hvor lenge det faktisk vil være mulig å jobbe, er dette også den mest avgjørende faktoren for faktisk å kunne jobbe frem til alderspensjon. Tall fra NAV ved utgangen av 2023 viser at i alderen 65–67 år mottok 29 prosent av befolkningen uføretrygd (NAV 2023). Vi har gode grunner til å forvente at helsetilstanden i befolkningen vil fortsette å bli bedre i tiden frem mot vår populasjon nærmer seg pensjonsalder (Nossen, 2023). Hvis helsen blir bedre enn respondentene forventer når de skal ta valget om å slutte å jobbe, vil de kanskje likevel fortsette å jobbe lenger enn de ser for seg da de besvarte denne spørreundersøkelsen. Vi stilte også spørsmål om hvordan respondentene «vur-

Figur 10: Hva vil ha betydning for at du skal jobbe lenger enn til 62 år? Flere svar mulige. Fordelt på kvinner og menn. N = 1 861



Kilde: NAV

derer sin helse i alminnelighet sammenliknet med personer på sin egen alder?»). Godt over halvparten av respondentene vurderer sin helse i alminnelighet som svært god eller god på nåværende tidspunkt.

Nest etter god helse er det høyere pensjon (58 % blant kvinnene, 54 % blant mennene), som vurderes som den viktigste faktoren for å jobbe utover 62 år. Disse to faktorene kan stå i motsetning til hverandre, samtidig som god helse er en forutsetning for å kunne jobbe lenger. Med motsetning mener vi at høyere pensjon kan virke motiverende på å jobbe utover første mulige sluttidspunkt, mens god helse ikke er noe den enkelte har innflytelse over på samme måte. Det vil være en usikkerhet om hvor god helsa vil være for den enkelte, og god helse kan være styrt av tilfeldigheter og uflaks. At over halvparten av respondentene oppgir at høyere pensjon er en viktig faktor for å jobbe lenger reflekterer at mange vil handle i tråd med de økonomiske insentivene i pensjonssystemet. Privatøkonomien er i endring gjennom livsløpet og er dermed noe som kan endre seg med tiden. På spørsmål om hvordan de opplever sin økonomi nå, svarte over halvparten at de opplever økonomien som god eller svært god nå, mens noen færre vurderer at økonomien vil være

svært god eller god når de er nærmere pensjoneringsalder. Det er kun litt over 10 prosent som vurderer økonomien sin som dårlig eller svært dårlig, både nå og nærmere pensjoneringsalder.

På spørsmålet om hva som vil ha betydning for å jobbe lenger enn til 62 år var det flest svaralternativer som omhandlet arbeid og arbeidsrelaterte forhold. Vi vil nå presentere dem. Godt arbeidsmiljø er viktig for 56 prosent av kvinnene og 50 prosent av mennene. Muligheten for å jobbe redusert anses også som viktig av rundt halvparten, det vil si 51 prosent kvinner og 45 prosent menn. Nesten like mange kvinner (46 %) og menn (47%) svarte at interessante arbeidsoppgaver var viktig. Deretter er det god lønnsutvikling og ekstra ferie. En fjerdedel av kvinnene (28 %) og en tredel av mennene (32 %) svarte at «at arbeidsgiver ønsker at jeg skal fortsette å jobbe» var viktig. Hver syvende respondent svarte at det var viktig at jevnaldrende kolleger fortsetter å jobbe. Mange av disse faktorene som godt arbeidsmiljø, muligheten for å jobbe redusert og interessante arbeidsoppgaver reflekterer både arbeidsgivers og kollegers betydning for å holde på seniorene lengst mulig og hindre tidligpensjonering.

Når det gjelder mer private forhold er det interessant at 23 prosent av kvinnene og 24 prosent av mennene svarte at «at ektefelle/partner jobber» vil ha betydning (76 prosent av respondentene er gifte eller samboere). Det si at mer enn tre fjerdedeler ikke vurderer det som betydningsfullt for sin egen pensjoneringsbeslutning om ektefelle/partner fortsatt jobber. Egen helse, pensjonsopptjening og forhold ved arbeidsplassen har mest betydning. Tidligere forskning har derimot funnet at ektefeller til en viss grad koordinerer sin pensjonsbeslutning (Kruse 2021, Bråthen og Bakken 2012).

Diskusjon

Pensjonsreformen i 2011 ble i stor grad motivert av bekymringen for at det i framtiden vil være færre personer i yrkesaktiv alder, mens antallet alderspensjonister vil øke. Reformens hovedmål var å legge til rette for at eldre arbeidstakere som ønsket å fortsette i arbeid, skulle få mulighet til dette og dra økonomisk fordel av det. Dette prinsippet er videreført i rapporten «Et forbedret pensjonssystem» (NOU 2022:7) og stortingsmeldingen «Et forbedret pensjonssystem med en styrket sosial profilen» (Meld St. 6 (2023–2024)). Pensjonsforliket fra 2024, hvor syv partier på Stortinget ble enige om et forbedret pensjonssystem, sikrer at pensjonsalderen vil øke når levealderen øker. Men pensjonsforliket skal også sikre en styrket sosial profil med en sliterordning og en delvis skjerming for levealdersjusteringer for uføre.

For å lykkes med de politiske intensjonene i pensjonsreformen, må befolkningen ta pensjonsvalg som følger disse. Det vil si at insentivene for å øke arbeidstilbudet må fungere. I denne spørreundersøkelsen har vi derfor spurt befolkningen om deres pensjoneringsvalg og pensjonsplanlegging, som hvor lenge de ser for seg å jobbe og hvilke faktorer som har betydning for hvordan de velger. Resultatene kan gi innsikt i om insentivene i pensjonsreformen faktisk stimulerer til økt arbeidsdeltakelse.

Svarene på denne undersøkelsen kan tyde på at befolkningen vil følge de økonomiske insentivene og jobbe lenger. Et interessant funn er at det er en betydelig forskjell mellom ønsket alder for å slutte å jobbe og

hva respondentene realistisk ser for seg vil være den alderen de kommer til å slutte å jobbe. Mange ønsker avgang fra arbeidslivet så tidlig som mulig. En høyere andel av de yngste enn av de eldste ønsker tidlig avgang. Dette er ikke i tråd med intensjonene i pensjonsreformen, hvor et av prinsippene er at jo lenger vi lever, jo lenger må vi jobbe. Denne differansen understreker momentet som ligger i de økonomiske insentivene og økt pensjonsopptjening. En av de faktorene som flest oppgir som betydningsfull for å jobbe etter 62 er nettopp at det vil gi økt pensjonsopptjening og dermed mer å leve for når de slutter å jobbe. Samtidig kan preferansene endre seg gjennom livet, og da spesielt for de yngste.

Helse er likevel den faktoren flest oppgir som viktig for å kunne jobbe lenger. Dette vil for mange også være den største usikkerhetsfaktoren. Man vet ikke hvor lenge man holder seg frisk eller hvor lenge man faktisk vil leve. Forbedret folkehelse er en av årsakene til at folk har stått lenger i jobb i perioden etter pensjonsreformen. Nossen (2023) viser at levealderen forventes å øke også i de kommende årene. Men det er usikkert om antall friske leveår vil fortsette å øke i like stor grad som tidligere. Derfor er det også usikkert hvordan utviklingen i levealder vil påvirke avgangen fra arbeidslivet i tiden fremover.

Etter helse og økonomi, var det faktorer som er relatert til arbeidsstedet som flest vektla for å jobbe lenger. Dette er faktorer som at de føler seg verdsatt og ønsket. I spørreundersøkelsen var dette formulert som at arbeidsgiver ønsker at de skal fortsette, at det er godt arbeidsmiljø og at de har gode kolleger.

Vi spurte også om hvilken interesse folk har for pensjon og om de bruker pensjonskalkulator. Pensjonskalkulatoren vil gi et mer nøyaktig svar jo nærmere man er pensjonsalder. Den er derfor ikke like informativ for de yngste, men den kan likevel være et nyttig verktøy for å forberede seg på hva man kan forvente. I spørreundersøkelsen vår ser vi at realiteten blir tydelig for de som har benyttet pensjonskalkulator. De fleste svarte at størrelsen på pensjonen er mindre enn de hadde sett for seg. Det er likevel ikke alle som har mulighet for å spare selv for å ha noe i tillegg til pensjonen fra folketrygden og tjenestepensjonen.

De som tjener minst og kommer til å få minst i pensjon, vil da også være de som har minst anledning til å spare til pensjon på egen hånd. Deres mulighet til å øke pensjonsutbetalingen ligger da i å jobbe lenger for å øke pensjonsbeholdningen. Men selv om de ser for seg at de må jobbe lenger enn de kanskje ideelt sett ønsker, så har den økonomiske utviklingen for de eldste vært god. Det har for eksempel vært en kraftig reduksjon i andelen av disse som lever med vedvarende lavinntekt (Hattrem, 2022).

Dette er en spørreundersøkelse hvor respondentene blir stilt spørsmål om noe som vil inntreffe langt frem i tid, for de yngste over 30 år. Det vil alltid være usikkerhet knyttet til hvordan de faktisk vil opptre når den tid kommer. Mange faktorer vil endre seg både i arbeidslivet, men også i privatlivet. Hellevik og Herlofsen (2023) viser at rundt halvparten av respondentene i deres studie gikk av når de hadde planlagt. De som ikke fulgte sin plan, valgte å stå lenger i jobb. Det kan det være sammensatte årsaker til.

Med tanke på behovet for arbeidskraft i fremtiden og opprettholdelsen av et bærekraftig forhold mellom skatteyttere og pensjonister, trengs et pensjonssystem som stimulerer befolkningen til å jobbe lenger. Forskjellen i ønsket og realistisk alder for å slutte å jobbe bekrefter at de økonomiske insentivene har betydning, og at mange innser at de må utsette pensjoneringstidspunktet for å øke pensjonen. Samtidig er det et tankekors at mange ønsker å slutte å jobbe tidligere dersom de hadde hatt den økonomiske muligheten til å gjøre det. Dette er et signal om at de økonomiske fordelene ved å jobbe lenger betyr mye for pensjoneringsbeslutningen. I tillegg er trivsel, her eksemplifisert som godt arbeidsmiljø, interessante arbeidsoppgaver og gode kolleger faktorer som har betydning for å ville jobbe lenger enn til første mulige avgangsalder.

Vi planlegger ytterligere en artikkel basert på dataene fra pensjonsundersøkelsen, som vil dekke problemstillinger om de økonomiske insentivene ved å jobbe lenger mer konkret, samt hvordan befolkningen stiller seg til at pensjonsalderen er foreslått å øke i takt med økningen i forventet levealder.

Referanser

Arbeids- og sosialdepartementet (2019) Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv Et arbeidsliv med plass for alle 1. januar 2019 – 31. desember 2022. <https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/aid/dokumenter/2018/ia-avtalen-2019-2022.pdf>

Bråthen, Magne og Frøydis Bakken (2012) «Seniorer i arbeidslivet – hva påvirker beslutningen om å fortsette i jobb?» *Arbeid og velferd*, nr. 3/2012, s. 30-48

Dahl, Espen S. og Anders M. Galaasen (2013) «I pose og sekk? Hvorfor har så mange valgt å kombinere arbeid og pensjon?», *Arbeid og velferd*, nr. 3/2013, s. 56–67

Dahl, Espen H. og Ole Christian Lien (2013) «Pensjonsreformen – flere eldre i arbeid», *Arbeid og velferd*, nr. 1/2013, s. 58–71

Grødem, Anne S. (2019) «Pensjon: for komplisert for folk flest? Befolkningens kunnskap om og holdninger til pensjon» ISF-rapport 2019:13, Institutt for samfunnsforskning

Hattrem, Aurora (2022) «Økonomi og levekår for lavinntektsgrupper 2022», SSB-rapport nr. 2022/45

Hellevik, Tale og Katharina Herlofsen (2023) «Avgangstidspunkt – planer og realiteter» i Herlofsen, Katharina, Tale Hellevik, Axel West Pedersen og Per Erik Solem (2023) «Veier ut av arbeidslivet – senkarrierer og yrkesavgang», NOVA-rapport nr. 3/23

Hernæs, Erik (2017) «Yrkesaktivitet og pensjonsuttak etter pensjonsreformen» *Frisch-rapport*, nr.1/2017

Hernæs, Erik, Simen Markussen, John Piggott og Knut Røed (2015) «Pension reform and labor supply», *Journal of Public Economics*, vol. 142, s. 39-55., DOI: 10.1016/j.jpubeco.2016.08.009.

Kruse, Herman (2021) «Joint retirement in couples – evidence of complementarity in leisure», *The Scandinavian Journal of Economics*, vol. 123, s. 995–1024, <https://doi.org/10.1111/sjoe.12427>

- Lien, Ole Christian og Anne-Cathrine Grambo (2007) «Pensjonsreform på trappene: Hva vet befolkningen om pensjon?» NAV-rapport 1/2007
- Midtsundstad, Tove og Christer Hyggen (2011) «Pensjoner på børs – valg og risiko», *FAFO-notat*, 2011:05
- Nav (2023) *Uføretrygd - Månedssstatistikk - nav.no*
- Nossen, Jon Petter (2023) «Helse» i NAV (2023) «NAVs omverdensanalyse 2023–2035 – Samfunnstrender og konsekvenser for NAV» NAV-rapport 2023:4
- NOU 2004:1 «Modernisert folketrygd — Bærekraftig pensjon for framtida» <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2004-1/id383364/>
- NOU 2004:13. «Ny arbeids- og velferdsforvaltning». *NOU 2004: 13 - regjeringen.no*
- NOU 2022:7 (2022) «Et forbedret pensjonssystem» Arbeids- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2022-7/id2918654/>
- Meld. St. 6 (2023–2024) «Et forbedret pensjonssystem med en styrket sosial profil», Arbeids- inkluderingsdepartementet, <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-6-20232024/id3018556/>
- OECD (2019), *Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en>.
- OECD (2023), *Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/678055dd-en>.
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2023) «Særaldersgrenser før og nå – og en vurdering av det framtidige behovet. Rapport fra en arbeidsgruppe», Arbeids- og inkluderingsdepartementet, <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/saraldersgrenser-for-og-na-og-en-vurdering-av-det-framtidige-behovet/id2986205/>
- Vigtel, Trond C. (2018) «The Retirement Age and Hiring of Senior Workers», *Labour Economics*, 51, s. 247–270

Vedlegg

Tabell 3: Bakgrunnskjennetegn. Gjennomsnitt og andeler i prosent.

Variabel	Andel	Variabel	Andel
Hva er din høyest fullførte utdanning		Hvordan vurderer du din egen økonomi akkurat nå	
Grunnskole	4,7	Svært god	9,1
Videregående skole	28,7	God	42,9
Høyere utdanning inntil 4 år	30,7	Middels	36,5
Høyere utdanning over 4 år	35,3	Dårlig	9,0
Ingen	0,6	Svært dårlig	2,5
Sivilstand		Hvordan tror du din økonomi vil være nær pensjoneringsalder, dvs. etter 60 år	
Gift	54,5	Svært god	8,8
Samboer	21,1	God	39,2
Enslig	16,3	Middels	36,0
Skilt/separert	7,2	Dårlig	13,0
Enke/enkemann	0,8	Svært dårlig	3,0
Arbeidsmarkedsstatus		Hvordan vurderer du din egen helse i alminnelighet sammenlignet med andre på din alder	
Selvstendig næringsdrivende/frilanser	5,2	Svært god	14,9
Arbeidstaker	84,2	God	48,4
Student	1,6	Middels	28,3
Hjemmeværende	0,5	Dårlig	7,1
Arbeidssøker	3,7	Svært dårlig	1,3
Mottar AAP	2,9		
Pensjonert med særaldersgrense	0,4		
Annet	1,6		
Mottar uføretrygd	0,1		
Jobber du i offentlig eller privat sektor			
Privat	55,6		
Offentlig	39,7		
Vet ikke	4,8		
Har du en jobb med særaldersgrense			
Ja	15,5		
Nei	78,3		
Vet ikke	6,2		

Kilde: NAV