

# PENGA ELLER LIVET? HVORDAN INFORMASJON KAN PÅVIRKE PENSJONSVALG

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

## Sammendrag

Valget mellom å jobbe lenger for å kunne motta høyere pensjon, eller slutte tidlig med lavere pensjon, er en av flere faktorer som inngår i pensjoneringsbeslutningen. Vi gjennomførte et eksperiment der den ene halvparten fikk mer informasjon om økt pensjonsutbetaling ved å utsette pensjonsuttaket. Hensikten var å undersøke om mer informasjon fører til forskjeller i ønsket og forventet pensjonsuttak og -alder mellom de to gruppene.

Menn og ansatte i offentlig sektor som fikk mer informasjon om hvor mye pensjonen øker ved å utsette uttaket oppgir høyere ønsket alder for pensjonsuttak, men vi finner ikke synlige effekter for kvinner eller ansatte i privat sektor. Når det gjelder forventet alder for å slutte å jobbe finner vi ingen effekt av ekstra informasjon. Enten er avgangsalder mindre påvirkelig enn alder for å starte uttaket av pensjon, eller så er informasjonen de fikk ikke tilstrekkelig til å påvirke respondentene.

I denne artikkelen presenterer vi også resultater for spørsmål om levealdersjustering av de ulike aldersgrensene i pensjonssystemet, som vil justeres som en del av pensjonsforliket. En tredel av respondentene er positive til at personer født i 1990 må jobbe til minst 65 år for å kunne ta ut alderspensjon. 10 prosent stiller seg positive og 62 prosent negative til at personer født i 1990 må jobbe til mer enn 72 år for å få like god pensjon som eldre generasjoner fikk fra 67 år. Rundt halvparten av respondentene tror at den psykiske og fysiske helsa vil holde slik at de kan jobbe frem til de er 65 år i den jobben de har nå.

Nesten 70 prosent svarer at de ikke tror eller ikke vet om arbeidsgiver vil være villig til å tilrettelegge for at de kan jobbe til de er over 70 år.

<https://doi.org/10.60847/NAV.4798>

## **Abstract**

*The choice between working longer for a higher pension or retiring early for more free time, but a lower pension is one of several factors included in the retirement decision. We conducted an experiment in which one half received more information about increased pension payments by postponing pension withdrawal. The purpose was to investigate whether the information led to differences in the desired and expected pension withdrawal age.*

*Men and employees in the public sector who received more information about how much their pension increases by delaying withdrawal, state a higher desired age for drawing their pension. We do not find effects for women or employees in the private sector. We find no effect of extra information on the expected age to stop working. Either the retirement age is less affected than the age to start drawing a pension, or the information they received is not sufficient to influence the respondents.*

*In this article, we also present results for questions on life expectancy adjustment of the various age limits in the pension system, which will be adjusted as part of the pension settlement. A third of the respondents are positive that people born in 1990 must at least work until the age of 65 to be able to draw a retirement pension. 10 per cent are positive and 62 per cent are negative that people born in 1990 must work until they are more than 72 years old to get as good a pension as older generations got from the age of 67. Half of the respondents believe that their mental and physical health will last so that they can work until they are 65 in their current job.*

*Almost 70 per cent answered that they do not believe, or do not know if the employer will be willing to facilitate so they can work until they are over 70.*

## Innledning

Vinteren 2024 inngikk Stortinget et pensjonsforlik basert på stortingsmeldingen “Et forbedret pensjonssystem med en styrket sosial profil” (Meld St. 6 (2023–2024)). Dette innebærer blant annet at pensjonsalderen fremover vil øke i takt med økt forventet levealder (se faktaboks for de viktigste endringene i pensjonsforliket). NAV gjennomførte en spørreundersøkelse om pensjon rettet mot et utvalg av befolkningen i alderen 30 til 60 år sommeren 2023. Vi spurte respondentene om når de planlegger å ta ut pensjon, slutte å jobbe og hva de synes om de økte aldersgrensene, og da først og fremst at yngre generasjoner må jobbe lenger enn i dag.

Levealderen er forventet å øke fremover (Tømmerås og Thomas, 2022). Endringene i pensjonssystemet er i stor grad motivert av forventningen om at det i framtiden vil bli færre personer i yrkesaktiv alder, mens antallet alderspensjonister vil øke (OECD 2023, NOU 2022:7). En bærende idé i dagens pensjonssystem, som også er videreført i pensjonsforliket, er å stimulere til lengre yrkeskarrierer ved at utsatt avgang fra yrkeslivet gir høyere pensjon. Det skal være en klar sammenheng mellom hva man har tjent og hvor lenge man har jobbet, og hva man får i pensjon (Meld St. 6 (2023–2024), NOU 2004:1). Fra et samfunnsperspektiv er det ønskelig at befolkningen jobber lenge for å opprettholde sosial og økonomisk bærekraft (Meld St. 6 (2023–2024)). Fra et individuelt ståsted er pensjonsbeslutningen mer sammensatt med vurderinger rundt å jobbe lenger og utsette pensjonsuttaket, kombinere jobb og pensjonsuttak, eller å slutte å jobbe helt. Tidligere forskning har pekt på ulike faktorer som har betydning for pensjoneringstidspunktet. Rammene i pensjonssystemet har betydning, men også individuelle faktorer som helse, egen økonomi, yrke, arbeidsmotivasjon, og ønske om tid til andre interesser som hobbyer og familie (Meng mfl. 2020, Ingelsrud og Underthun 2021, Solem mfl. 2023, Grødem og Kitterød 2021).

Pensjonsforliket fra 2024 bygger på, men er også en justering av, pensjonsreformen fra 2011 (Innst. 223 S (2023–24)). Levealdersjustering av pensjonsnivåene, muligheten for fleksibelt uttak av alderspensjon fra 62 år og muligheten til å kombinere pensjon og arbeids-

inntekt uten avkortning av pensjonen ble innført i 2011, og har derfor virket i mange år allerede. Nytt med pensjonsforliket i 2024 er at dagens aldersgrense på 67 år for ubetinget rett til alderspensjon (normert pensjoneringsalder), og nedre aldersgrense for å ta ut pensjon på 62 år, vil øke i takt med utviklingen i levealderen. Det vil fortsatt være mulig å gå av med pensjon fem år før normert pensjoneringsalder, gitt tilstrekkelig opptjening, men den nedre grensen vil altså øke. Pensjonsforliket inneholder også forslag til en sliterordning og en delvis skjerming av levealdersjusteringen for uføre (se faktaboks for nærmere forklaring). De siste to endringene berøres ikke i denne artikkelen.

Formålet med denne undersøkelsen er å få mer kunnskap om hvorvidt ekstra informasjon har betydning for tidspunkt for pensjonsuttak og avgang. I tillegg vil vi undersøke befolkningens synspunkter og forventninger til de økte pensjonsaldrene, og om de tror egen helse og arbeidsgiver vil gjøre det mulig å jobbe lenge.

Å balansere de ulike faktorene for å ta en optimalisert pensjonsbeslutning krever kunnskap, både om egen pensjonsopptjening, pensjonssystemet og hvordan uttakstidspunkt påvirker egen pensjonsutbetaling. For å undersøke effekten av kunnskap inkluderte vi et informasjonseksperiment i Pensjonsundersøkelsen. Halvparten av respondentene fikk mer informasjon om hvor mye mer de får i pensjon ved å utsette uttaket. Alle respondentene ble bedt om å ta stilling til økningen i aldersgrensene generelt, men også å vurdere egne muligheter til å jobbe ved høy(ere) alder. Vurderingen ble konkretisert ved tre faktorer: psykisk og fysisk helse, samt arbeidsgivers villighet til tilrettelegging for å kunne jobbe lenge.

Tidligere forskning har vist at det er store yrkesvise forskjeller i pensjoneringsatferd (Hernæs mfl. 2024). Privatøkonomi henger sammen med yrke og livsinntekt, og er for mange en bestemmende faktor for pensjonsbeslutningen. I første analyse av Pensjonsundersøkelsen (Bakken mfl. 2024) viste vi at ønsket pensjonsalder er lavere enn det respondentene selv mente er realistisk. Dette viser at mange har tatt inn over seg at de trolig må jobbe lenger enn de ideelt sett ønsker for å få en tilstrekkelig pensjon.

## Kan ekstra informasjon påvirke respondentene?

Denne artikkelen inneholder et informasjonseksperiment. Det finnes enkelte tidligere studier om hvorvidt mer informasjon kan påvirke pensjonsvalget. Mastrobuoni (2011) benytter en innfasing av hvordan fremtidige alderspensjonister fikk mer informasjon om størrelsen på sine pensjoner ved ulike uttaksaldre. Men han finner at denne informasjonen ikke påvirker uttaksmønsteret. I norsk sammenheng undersøkte Finseraas og Jakobsson (2014) hvordan en informasjonsbrosjyre om pensjonsreformen påvirket respondentene i en survey. De finner at informasjonen gir økt kunnskap for respondentene, spesielt dem med høyere utdanning, men at det ikke påvirker preferansene for pensjoneringstidspunkt eller ønsket om å kombinere arbeid med pensjon. Med uførefor reformen kom det nye regler for hvordan uføretrygden ble avkortet mot arbeidsinntekt. Kostøl og Myhre (2021) benytter at informasjon om de nye reglene kun ble sendt ut til et utvalg av uføretrygdede. De finner at denne informasjonen påvirket arbeidstilknytningen for de uføre. Oppsummert kan vi forvente at ekstra

informasjon *kan* påvirke respondentene våre, men tidligere undersøkelser har vist at det er krevende å få til endring i atferd.

Hva er det så som må til for å påvirke respondentene? For det første må informasjonen vi presenterer være ny for respondenten. Hvis informasjonen allerede er kjent, vil den ikke ha betydning. For det andre må denne informasjonen kunne påvirke beslutningen deres slik at de endrer atferd. Grødem (2019) viser at tidligere undersøkelser peker på at kunnskapen om pensjon ikke er så aller verst, og at mange vurderer sin egen pensjonskunnskap som god. Det er likevel uvisst hvor godt de kjenner til akkurat den informasjonen vi oppgir i vårt eksperiment, for eksempel hvor mye den årlige pensjonen øker dersom man venter ett år med uttak. Galaasen og Dahl (2013) viser at kun 40 prosent vet at den årlige pensjonen øker med rundt 5 prosent dersom man utsetter uttaket med ett år. Mange tror økningen er mindre eller vet ikke.

## Pensjonsforliket og endringene i pensjonssystemet

Det norske pensjonssystemet ble reformert fra 2011. Etter at reformen hadde virket i rundt 10 år satte regjeringen Solberg 11. juni 2020 ned et offentlig utvalg som skulle evaluere pensjonsreformen og eventuelt komme med forslag til justering av regelverket. I henhold til mandatet skulle utvalget blant annet vurdere insentivene til arbeid, den sosiale og økonomiske bærekraften og aldersgrensene i pensjonssystemet (NOU 2022:7).

Et viktig premiss som framkommer av mandatet er at levealdersjusteringen skal ligge fast, men utvalget ble bedt om å utrede hvordan den påvirker pensjonsnivåene for ulike grupper i samfunnet. Alle vil ikke være i stand til å utsette avgangen fra arbeidslivet for å opprettholde pensjonsnivåene, dette gjelder særlig uføre. Utvalget ble bedt om å vurdere «konkrete løsninger som kan sikrere et rimelig forhold mellom alderspensjonsnivået til uføre og arbeidsføre». Utvalget ble også bedt om å redegjøre for utviklingen i minstenivåene, vurdere nivået på minsteytelsene og regulering av minsteytelsene framover.

Rapporten *NOU 2022:7 Et forbedret pensjonssystem* ble levert 16. juni 2022. Utvalget konkluderte med at reformen fra 2011 i stor grad hadde fungert etter hensikten, og at de langsiktige målene ved reformen kan nås. De kom også med forslag som skulle bidra til å sikre den sosiale bærekraften. Blant annet foreslo de å øke de generelle aldersgrensene i pensjonssystemet i takt med utviklingen i levealderen. Økte aldersgrenser vil kunne øke arbeidstilbudet, samtidig som det kan bidra til at den enkelte opprettholder pensjonsnivåene. Utvalget foreslo også en gunstigere regulering av minstenivåene og bedre alderspensjon til alderspensjonister som tidligere har mottatt uføretrygd.

Som en oppfølging av *NOU 2022:7* kom Regjeringen Støre senhøsten 2023 med en stortingsmelding som foreslo vesentlige justeringer i alderspensjonssystemet (Meld. St. 6 (2023–2024)). Det viktigste forslaget er å innføre automatisk justering av aldersgrensene i pensjonssystemet i takt med utviklingen i forventet levealder og samtidig innføre en *normert pensjoneringsalder*. Øvre aldersgrense for å motta dagpenger, sykepenger, arbeidsavklaringspenger, uføretrygd og omstillingsstønad til etterlatte foreslås å følge utviklingen i *normert pensjoneringsalder*.

Stortingsmeldingen ble behandlet på Stortinget vinteren 2024. Behandlingen endte i et bredt forlik mellom regjeringspartiene Arbeiderpartiet og Senterpartiet, og Høyre, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Miljøpartiet De Grønne. Det formelle vedtaket ble gjort i Stortinget 21. mars 2024 (Innst. 223 S (2023–2024)). Blant punktene i forliket er:

- Aldersgrensene i pensjonssystemet økes i takt med utviklingen i levealderen som foreslått i Meld. St. 6 (2023–2024) fra og med 1964-kullet. Rettighetene til blant annet arbeidsavklaringspenger, dagpenger og sykepenger utvides i takt med utviklingen i normert pensjoneringsalder.
- I henhold til forslaget i Meld. St. 6 (2023–2024) legges det opp til en bedring av uføres alderspensjon, gjennom at alderspensjonister som tidligere har mottatt uføretrygd skjermes for 2/3 av levealdersjusteringen. I dagenes regelverk vil uføre få stadig lavere pensjon som følge av levealdersjustering, i tillegg til at uføre ikke har mulighet til å utsette avgangen fra arbeidslivet for å motvirke levealdersjusteringen.
- Også i henhold til Meld. St. 6 (2023–2024) går Stortinget inn for at minstenivåene skal reguleres med lønnsveksten. Dette innebærer at minstenivåene øker i takt med velstandsutviklingen ellers i samfunnet. I dag reguleres minstenivåene med et gjennomsnitt av lønns- og prisvekst. Etter uttak skal alderspensjoner på minstenivå i henhold til Stortingets vedtak fortsatt reguleres med et gjennomsnitt av lønns- og prisvekst. Endringen innebærer innføring av såkalte *årskullspesifikke minstenivåer*.
- I forliket går Stortinget inn for at det innføres et slitertillegg i Folketrygden for personer som velger å gå av tidlig og som ikke fortsetter i jobb. Ordningen skal utformes med utgangspunkt i sliterordningen som eksisterer i privat sektor med avtalefestet pensjon (AFP), og hvor den årlige ytelsen er på 0,25 G (grunnbeløpet) for det som har avgang fra arbeidslivet 5 år før normert pensjoneringsalder. Dette er en ordning med selvseleksjon, som ikke er knyttet til spesifikke yrker eller et minimum av antall år i arbeidslivet for å kvalifisere for ordningen.
- For ansatte i staten økes den alminnelige aldersgrensen til 72 år. I dag er denne grensen på 70 år. Den alminnelige aldersgrensen er aldersgrensen for stillingsvernet, og etter denne kan arbeidsgiver avslutte arbeidsforholdet uten noen særskilt begrunnelse.
- Forliket viser også til at det skal utarbeides en helhetlig strategi for informasjonsarbeid på pensjonsområdet.
- Det legges også opp til at pensjonssystemet evalueres om lag hvert tiende år, for å følge utviklingen i den sosiale og økonomiske bærekraften.

De nye reglene er ikke uformet i detalj. Etter en høringsrunde vil Regjeringen følge opp med en lovproposisjon. Denne forventes å komme våren 2025 med vedtak i Stortinget før sommeren 2025 (Fri fagbevegelse 25. mars 2024). Endringene forventes å få effekt fra 2026.

## Data og metode

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

### 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 ekskluderte de som var registrert med hel eller delvis uføretrygd, fordi uføre ikke kan ta pensjonsvalg slik som yrkesaktive og problemstillingene ikke vil være relevante for dem.

Vi trakk et tilfeldig utvalg på 10 000 personer fra populasjonen. Vi gjennomførte et informasjonseksperiment, og delte derfor populasjonen tilfeldig i to like store deler. I to av spørsmålene som omhandlet alder for uttak av pensjon og avgang fra arbeid, fikk den ene halvparten mer informasjon. Informasjonen er presentert i resultatdelen i denne artikkelen.

Alle i utvalget mottok et informasjonsbrev noen dager før spørreundersøkelsen ble sendt ut på e-post. Brevet redegjorde for behandlingsgrunnlaget for spørreundersøkelsen, hvordan personvernet ivaretas og hvilke rettigheter de som respondent har til innsyn i sine opplysninger. Brevet ga også informasjon om hvordan de kan trekke seg fra undersøkelsen og at det er frivillig å delta. I brevet ble det også informert om at personopplysninger i form av individdata fra NAVs registre som alder, kjønn, fødeland, inntekt og yrke vil bli koblet på spørreundersøkelsesdataene i ettertid. Datasettet denne artikkelen bygger på er altså en kombinasjon av registerdata og data samlet inn med spørreskjema.

E-postadresser til respondentene ble hentet fra kontakt- og reservasjonsregisteret. 26 personer ble ikke funnet i

kontakt- og reservasjonsregisteret eller var registrert som døde. 39 spørreskjema kom i retur, og 13 personer ba om å bli slettet fra spørreundersøkelsen. Alle som ba om å bli slettet fra undersøkelsen ble ekskludert. Etter utsendelsen av spørreskjemaet ble det sendt ut tre påminnelser med oppfordring om å besvare spørreskjemaet. Det endelige utvalget består av 9 585 personer, hvorav 1 938 personer besvarte spørreundersøkelsen. Svaropplutningen er på 20 prosent.

I spørreundersøkelser skal utvalget være representativt for populasjonen det er trukket fra. 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 svarene ikke være representative. Frafallsanalysen viser at det er noe høyere alder i nettoutvalget enn bruttoutvalget, mens det er små forskjeller på kjønn og fødeland. De som har besvart har også noe høyere inntekt, en høyere andel har et yrke som krever høyere utdanning eller lederjobb. Vi har ikke vektet resultatene. For mer utfyllende frafallsanalyse se Bakken mfl. (2024)

### Metode

Vi benytter deskriptiv statistikk for å vise resultatene av spørreundersøkelsen, enten totaltall eller for undergrupper. For enkelte spørsmål har vi benyttet en regresjonsmodell for å vise sammenhengen mellom svar og bakgrunnskjenntegn.

I informasjonseksperimentet har vi benyttet en regresjonsmodell for å beregne effekten av den ekstra informasjonen som eksperimentgruppa fikk. Her har vi anslått effekten både med og uten bakgrunnskjenntegn. Bakgrunnskjenntegn er benyttet for å korrigere for eventuelle skjevheter i eksperiment- og kontrollgruppa.

### Resultater

Først skal vi presentere resultatene fra informasjonseksperimentet, hvor halvparten av respondentene (eksperimentgruppa) fikk mer informasjon enn den andre halvparten (kontrollgruppa). Deretter vil vi presentere resultatene for hvordan befolkningen stiller seg til de økte aldersgrensene og egne muligheter til å jobbe lenge.



### Menn endrer uttakstidspunkt

For å undersøke om mer informasjon vil påvirke uttakstidspunktet satte vi opp et informasjonseksperiment. Utvalget ble tilfeldig delt i to. Begge grupper mottok det samme spørsmålet, men den ene halvparten fikk noe mer informasjon enn den andre.

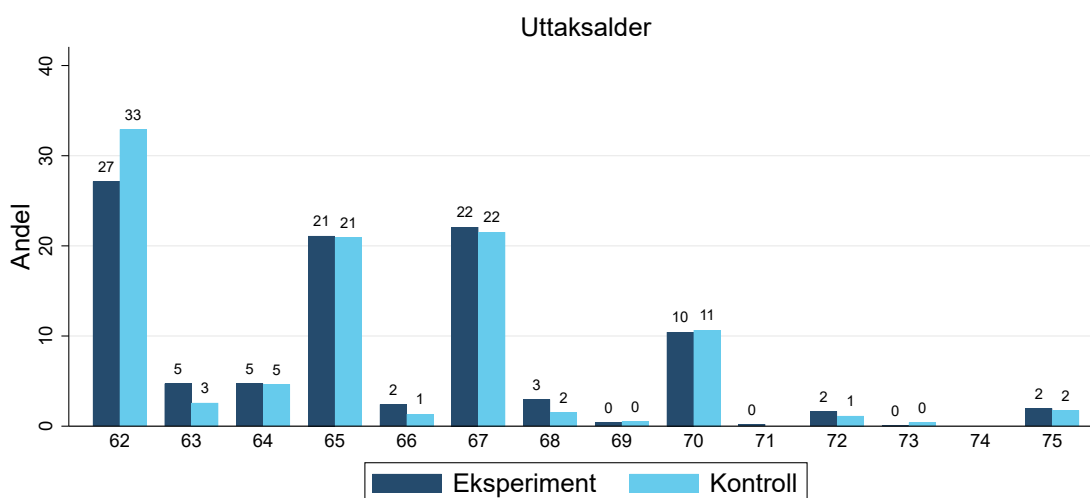
Spørsmålet var formulert slik:

Kontrollgruppe	Ekspirimentgruppe
Det er mulig å kombinere alderspensjon med arbeid og lønnsinntekt. Tidspunktet for når du slutter i jobb og starter uttak av alderspensjon kan derfor være ulikt.	Det er mulig å kombinere alderspensjon med arbeid og lønnsinntekt. Tidspunktet for når du slutter i jobb og starter uttak av alderspensjon kan derfor være ulikt.
Ved hvilken alder tror at du kommer til å starte uttaket av alderspensjon (uavhengig av om du slutter i jobb)?	Ved å utsette uttak av alderspensjon i ett år vil årlig utbetaling i gjennomsnitt øke med rundt 5-8 prosent, avhengig av tidligere inntekt. For en som velger å utsette uttaket fra 62 til 63 år tilsvarer dette 10 000-20 000 kroner mer i årlig utbetalt pensjon.
	Ved hvilken alder tror at du kommer til å starte uttaket av alderspensjon (uavhengig av om du slutter i jobb)?

Ekspirimentgruppen fikk altså et utvidet spørsmål som inneholdt informasjon om den økonomiske betydningen av å utsette uttak av alderspensjon i ett år. Respondentene ser ut til å fordele seg relativt likt i valg av ønsket uttaksalder. Forskjellen mellom kontroll- og eksperimentgruppen er størst for 62 år (figur 1). Av de som fikk mer informasjon valgte 6 prosentpoeng færre den laveste alderen for pensjonsuttak.

Vi skal nå se nærmere på om det er noen statistiske forskjeller for undergruppene kjønn, sektor, aldersgruppe og selvoppgitt god helse og økonomi. Menns uttaksalder øker med 0,4 år i gjennomsnitt med mer informasjon, men det er ingen synlig effekt blant kvinnene. Menns handlingsrom til å øke uttaksalderen kan være større enn for kvinner, siden menn i utgangspunktet tar ut alderspensjon tidligere enn kvinner (NAV 2024) (selv om de i kontrollgruppen oppgir lik gjennomsnittsalder for uttak her). Det er også mer vanlig blant menn å kombinere uttak av alderspensjon med fortsatt arbeid. Menn kan derfor være mer påvirkelige til å utsette pensjonsuttaket. Det kan også være at menn er mer opptatt av økonomi, og lar dette styre valget av uttaksalder. For kvinner kan det derimot være helse som er mer avgjørende for når de ønsker å

Figur 1: Ønsket uttaksalder av pensjon – fordelt på eksperiment- og kontrollgruppe. Prosent. N = 1 876



Kilde: NAV

ta ut alderspensjon, fordi kvinner blant annet har høyere avgang fra arbeidslivet grunnet helseutfordringer.

Ansatte i offentlig sektor lar seg påvirke av ekstra informasjon og oppgir en høyere alder i eksperimentgruppa, mens ansatte i privat sektor oppgir lik gjennomsnittlig ønsket uttaksalder i eksperiment- og kontrollgruppa. Det er lite trolig at pensjonsordningene kan forklare forskjellen i effektene av den ekstra informasjonen. Reglene for AFP i offentlig sektor ligner fra og med 1963-kullet på den ordningen de har hatt i privat sektor siden pensjonsreformen i 2011. Fra å være en tidligpensjonsordning, vil nå også AFP i offentlig sektor bli gitt som et livslangt tillegg til alderspensjonen. Det er tjenstepensjon i både offentlig og privat sektor, men ordningene er ikke identiske. Det som driver forskjellene, kan da være sammen-

setningen av arbeidstakerne i de ulike sektorene. I offentlig sektor jobber det flere i akademiske yrker enn i privat sektor. Det kan være disse i større grad enn i andre yrker har mulighet til å jobbe lenger.

For dem med egenvurdert god helse og for ulike aldersgrupper er det ingen signifikante forskjeller mellom eksperiment- og kontrollgruppa. For de som oppgir at de ikke har god helse ser den ekstra informasjonen ut til å gjøre en forskjell, og uttaksalderen øker fra et lavere nivå til samme nivå som dem med god helse. På tilsvarende måte øker ønsket uttaksalder for dem som oppgir at de ikke har god økonomi når de nærmer seg pensjonsalder, mens de som regner med at de har god økonomi ikke blir påvirket. Dette kan sannsynligvis forklares av at de som forventer god økonomi ikke ser behovet til å øke sine

**Tabell 1: Effekter av eksperimentet på gjennomsnittlig ønsket uttaksalder, effekter både uten og med kontrollvariabler**

	Gjennomsnitt, eksperiment-gruppe	Gjennomsnitt, kontrollgruppe	Effekt	Effekt med kontrollvariabler
<i>Alle</i>	65,5	65,2	0,23 (0,14)	0,23* (0,14)
<i>Kvinner</i>	65,3	65,3	0,02 (0,19)	0,03 (0,19)
<i>Menn</i>	65,7	65,2	0,41** (0,21)	0,44** (0,21)
<i>Privat sektor</i>	65,3	65,2	0,12 (0,19)	0,14 (0,19)
<i>Offentlig sektor</i>	65,7	65,3	0,36* (0,21)	0,36* (0,21)
<i>30-39 år</i>	65,6	65,7	-0,11 (0,32)	0,03 (0,31)
<i>40-49 år</i>	65,7	65,3	0,36 (0,26)	0,36 (0,26)
<i>50-59 år</i>	65,3	65,0	0,31 (0,19)	0,30 (0,19)
<i>God helse</i>	65,5	65,6	-0,12 (0,18)	-0,11 (0,18)
<i>Ikke god helse</i>	65,5	64,7	0,79*** (0,23)	0,76*** (0,23)
<i>God økonomi nå</i>	65,5	65,3	0,17 (0,19)	0,19 (0,18)
<i>Ikke god økonomi nå</i>	65,5	65,2	0,29 (0,22)	0,24 (0,21)
<i>God økonomi senere</i>	65,5	65,5	-0,03 (0,20)	0,00 (0,20)
<i>Ikke god økonomi senere</i>	65,4	65,0	0,47** (0,20)	0,44** (0,20)

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

Kilde: NAV



årlige pensjonsutbetalinger like mye som dem som forventer dårligere økonomi.

Vi har også undersøkt om mer informasjon påvirker andelen som har valgt laveste uttaksalder på 62 år. Mer informasjon gir størst effekt fra 62 til 63 år, og andelen som velger 62 år som uttakstidspunkt reduseres med 6 prosent i eksperimentgruppa (tabell 2). Vi ser ikke tilsvarende effekter for de øvrige aldre. Det er mulig at dette kommer av at det var akkurat ved denne alderen vi oppga i eksempelet som ble oppgitt til eksperimentgruppa. Men de som velger laveste uttaksalder er også de som har mest å gå på og kan derfor la seg påvirke mer.

Menn og ansatte i offentlig sektor påvirkes mest også her. Her ser vi også noen effekter i de to eldste aldersgruppene, med noen færre som velger 62 år som uttakstidspunkt i eksperimentgruppa. Oppfatningen av egen helse og økonomi ser også ut til å ha betydning for dette utfallet. De med god helse eller god økonomi blir heller ikke her påvirket av ekstra informasjon, mens de som oppgir at de ikke har god helse eller økonomi oppgir høyere uttaksalder.

### Ingen effekter på avgangstidspunkt

I informasjonseksperimentet ønsket vi også å undersøke om ekstra informasjon gjorde at avgangstids-

**Tabell 2:** Effekter av eksperimentet på andel som ønsker uttak ved 62 år, effekter både uten og med kontrollvariabler

	Gjennomsnitt, eksperiment-gruppe	Gjennomsnitt, kontrollgruppe	Effekt	Effekt med kontrollvariabler
<i>Alle</i>	27,1	32,9	-0,06*** (0,02)	-0,06*** (0,02)
<i>Kvinner</i>	26,3	30,6	-0,04 (0,03)	-0,04 (0,03)
<i>Menn</i>	27,9	35,1	-0,07** (0,03)	-0,07** (0,03)
<i>Privat sektor</i>	30,3	34,5	-0,04 (0,03)	-0,05 (0,03)
<i>Offentlig sektor</i>	23,3	30,9	-0,08** (0,03)	-0,07** (0,03)
<i>30-39 år</i>	26,9	31,6	-0,05 (0,04)	-0,06 (0,04)
<i>40-49 år</i>	25,1	32,2	-0,07* (0,04)	-0,07* (0,04)
<i>50-59 år</i>	28,7	34,1	-0,05* (0,03)	-0,05* (0,03)
<i>God helse</i>	26,7	27,9	-0,01 (0,03)	-0,01 (0,03)
<i>Ikke god helse</i>	28,0	41,1	-0,13*** (0,04)	-0,13*** (0,04)
<i>God økonomi nå</i>	26,8	29,8	-0,03 (0,03)	-0,03 (0,03)
<i>Ikke god økonomi nå</i>	27,6	36,4	-0,09*** (0,03)	-0,09*** (0,03)
<i>God økonomi senere</i>	28,0	27,6	0,00 (0,03)	0,00 (0,03)
<i>Ikke god økonomi senere</i>	26,4	38,0	-0,12*** (0,03)	-0,11*** (0,03)

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

Kilde: NAV

punktet utsettes. Her handlet den ekstra informasjonen om hvor mye lenger man må jobbe for å kompensere for levealdersjusteringen.<sup>1</sup>

Spørsmålene ble formulert slik:

Kontrollgruppe	Ekspertimentgruppe
Ved hvilken alder tror du at du kommer til å slutte å jobbe helt?	Ved hvilken alder tror du at du kommer til å slutte å jobbe helt?
Velg alder mellom 62 og 75 år i nedtrekksmeny	Alderspensjon fra folketrygden blir levealdersjustert. For å kompensere for økt levealder må man jobbe rundt 1-2 måneder mer sammenliknet med de som er ett år eldre.
	Velg alder mellom 62 og 75 år i nedtrekksmeny

Det er små forskjeller i forventet avgangsalder mellom eksperiment- og kontrollgruppa (figur 2). Vi vil nå se nærmere på om det er noen statistiske effekter, enten totalt eller for enkelte undergrupper.

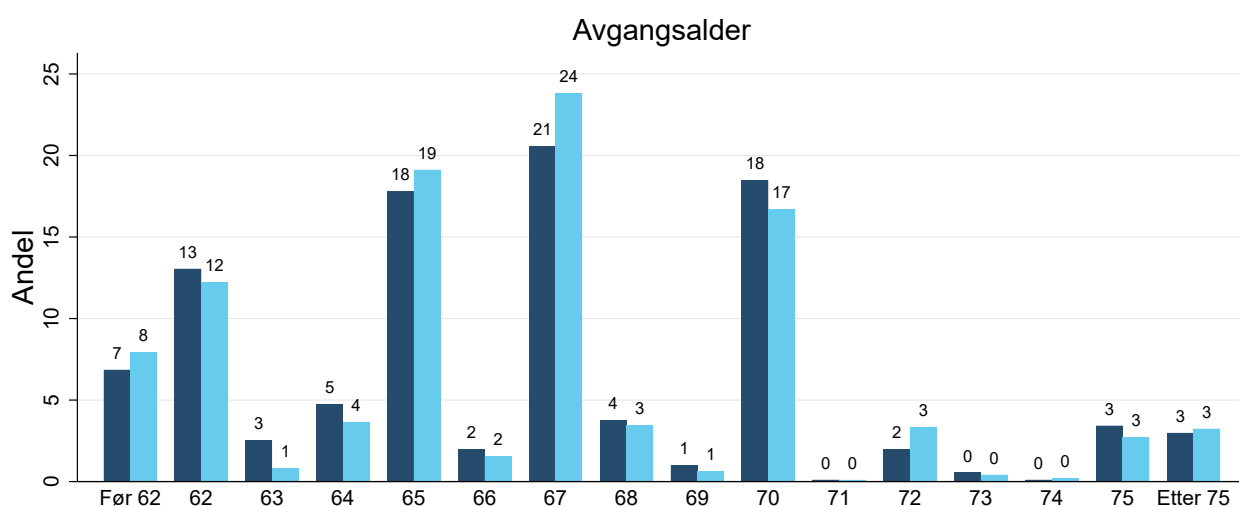
Vi finner ingen effekter av ekstra informasjonen på gjennomsnittlig avgangsalder (tabell 3). Dette kan tyde på at enten så er avgangsalder mindre påvirkelig enn uttaksalder eller så er ikke informasjonen tilstrekkelig til å påvirke respondentene. Den ekstra informasjonen som gis for alder for uttak og avgang er også substansielt forskjellig. Da informasjonen for uttak er mer håndfast, hvor vi viser konkret hva det betyr økonomisk å utsette uttaket med ett år. Vi finner heller ingen effekter for de ulike undergruppene.<sup>2</sup>

### Leve lenger, jobbe lenger

I det følgende kapittelet vil vi presentere spørsmålene om levealdersjustering av pensjonen og om økning av den nedre aldersgrensen for pensjonsuttak. Respondentene antas å ha ulik kjennskap både til sin egen pensjonsopptjening og til prinsippene i pensjonssystemet. Før de ble bedt om å ta stilling til effekten av levealdersjusteringen og til de økte aldersgrensene, fikk de derfor følgende informasjonstekst:

*Levealderen forventes å øke framover. Det vil bli flere i befolkningen som er 67 år eller eldre, og særlig vil antall personer over 80 år øke mye. I 2022 ble det lagt*

**Figur 2: Forventet avgangsalder – fordelt på eksperiment- og kontrollgruppe. Prosent. N = 1 876**



Kilde: NAV

<sup>1</sup> Det var sanne eksperimentgruppe for både dette spørsmålet og det som gjaldt uttaksalder.

<sup>2</sup> Vi undersøkte også om det var noen effekter på differansen mellom ønsket og forventet avgangsalder. Heller ikke for dette finner vi noen effekter, og viser derfor ikke resultatene her.

**Tabell 3: Effekter av eksperimentet på gjennomsnittlig avgangsalder, effekter både uten og med kontrollvariabler**

	Gjennomsnitt, eksperiment-gruppe	Gjennomsnitt, kontrollgruppe	Effekt	Effekt med kontrollvariabler
Alle	66,6	66,6	-0,02 (0,17)	-0,02 (0,17)
Kvinner	66,3	66,4	-0,19 (0,23)	-0,17 (0,23)
Menn	66,9	66,8	0,12 (0,26)	0,16 (0,25)
Privat sektor	66,7	66,7	-0,05 (0,24)	-0,02 (0,23)
Offentlig sektor	66,6	66,5	0,01 (0,26)	-0,002 (0,26)
30-39 år	66,7	66,8	-0,14 (0,40)	0,06 (0,39)
40-49 år	66,9	66,9	0,04 (0,34)	0,03 (0,33)
50-59 år	66,4	66,4	-0,01 (0,23)	-0,01 (0,23)

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

Kilde: NAV

frem forslag til endringer i pensjonsreglene for å øke sysselsettingen. Dette innebærer blant annet å øke aldersgrensene i pensjonssystemet i takt med utviklingen i levealderen i befolkningen. Forslagene er ennå ikke vedtatt eller behandlet av Stortinget.

Deretter fikk de et spørsmål om økning i den nedre aldersgrensen for uttak av alderspensjon:

i) "Hva synes du om at folk født i 1990 minst må jobbe til 65 år for å kunne ta ut alderspensjon?", og deretter et spørsmål knyttet til effekten av levealderjusteringen:

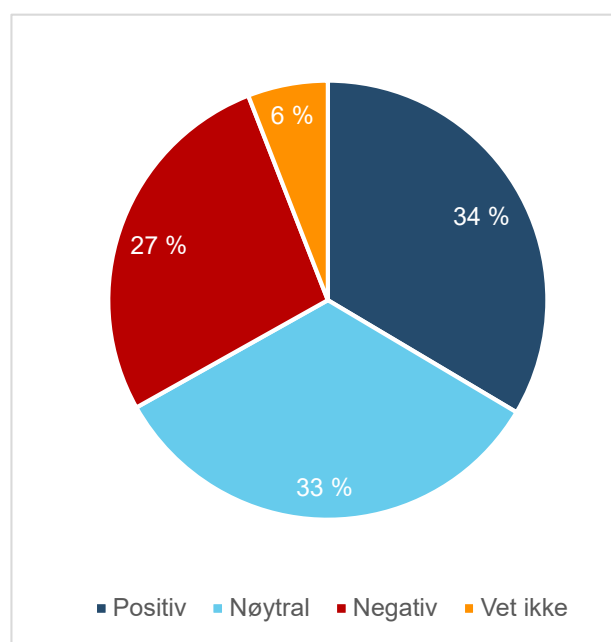
ii) "Hva synes du om at folk født i 1990 må jobbe til mer enn 72 år for å få like god pensjon som eldre generasjoner fikk fra 67 år?"

På spørsmål i) svarte cirka en tredel av respondentene (34 %) positivt. En tredel (33 %) oppga at de var nøytrale dvs. at de er verken positive eller negative. Av den siste tredelen er 27 prosent negative, mens 6 prosent vet ikke (figur 3).

Spørsmål i) baserer seg på at aldersgrensene i pensjonssystemet er foreslått å øke når levealderen øker. Ordinær pensjoneringsalder er 67 år før pensjonsforliket trer i kraft. 67-års grensen vil være utgangspunktet for normert pensjoneringsalder. Dersom levealderen

fremover øker i tråd med prognosene innebærer det en økning av normert pensjoneringsalder med ett år per tiende årskull. Det vil fortsatt være mulig å starte uttaket av alderspensjon 5 år før normert pensjoneringsalder. For 1990-kullet forventes den normerte pensjone-

**Figur 3** Hva synes du om at folk født i 1990 minst må jobbe til 65 år for å kunne ta ut alderspensjon? N = 1 851



Kilde: NAV

**Tabell 4: Sammenheng mellom bakgrunnskjennetegn og om man er positiv til at folk født i 1990 minst må jobbe til 65 år for å kunne ta ut alderspensjon**

	Koeffisient	Standardfeil
Kvinne	-0.08***	(0.02)
Født i Norge	-0.01	(0.03)
Aldersgruppe	0.05***	(0.01)
God helse	0.10***	(0.02)
God økonomi	0.10***	(0.02)
Yrke som krever høy utdanning	0.07***	(0.02)
Konstant	0.11*	(0.04)
Observasjoner	1 851	
R <sup>2</sup>	0,059	

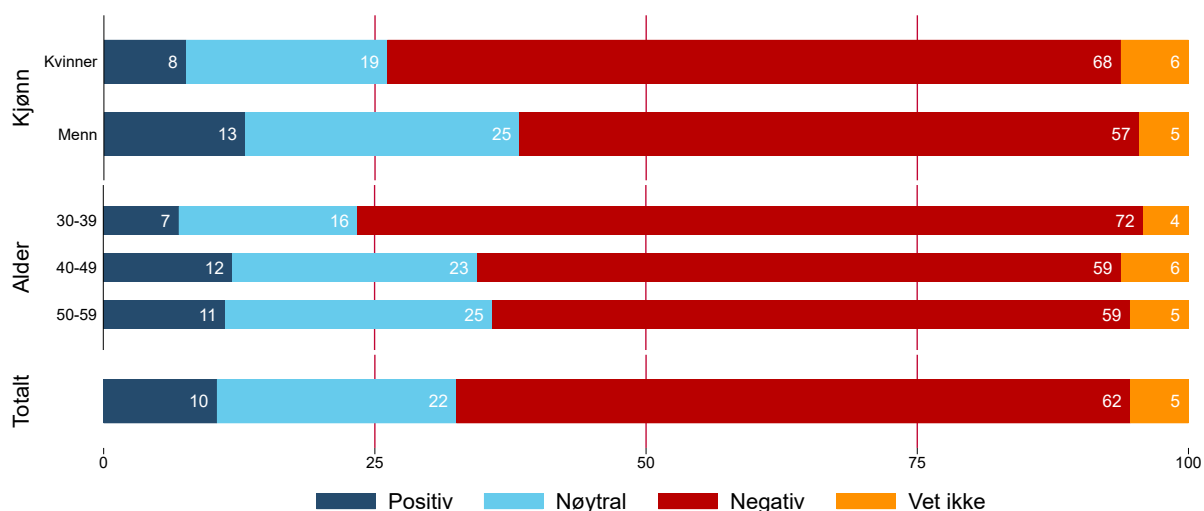
Standardfeil i parenteser  
 \*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1

Kilde: NAV

ringsalderen å øke til nærmere 70 år, slik at den nedre aldersgrensen vil bli 5 år tidligere, altså nærmere 65 år. I dag er tidligste uttakstidspunkt ved 62 år. Da som nå betinges det at pensjonsopptjeningen er tilstrekkelig for å kunne ta ut pensjon ved den nedre aldersgrensen.

Fødselsår er bestemmende for hvilke regler som gjelder for pensjon. Personer født i 1963 (61 år i 2024) eller senere er for eksempel de første årskullene med full effekt av pensjonsreformen fra 2011. Med full effekt mener vi at de fullt ut har ny opptjeningsmodell, hvor også alle år med inntekt teller med i beregningen av alderspensjonen.

**Figur 4: Hva synes du om at folk født i 1990 må jobbe til mer enn 72 år for å få like god pensjon som eldre generasjoner fikk fra 67 år? N = 1 848**



Kilde: NAV

Svaret på spørsmålet avhenger derfor ikke overraskende av respondentens alder. Tabell 4 viser resultatene fra regresjonsmodellen. Langt flere blant de yngste er negative til forslaget enn blant de eldste. Førstnevnte er de som i hovedsak blir omfattet av disse endringene. Kvinner er mer negative enn menn, mens både de som oppgir at de har god helse og de som oppgir at de har god økonomi er mer positive enn de som ikke har det. Tilsvarende er de som arbeider i yrker som krever høy utdanning mer positive enn de som ikke gjør det.

Spørsmål ii) handler om konsekvensene av levealderjusteringen – ikke om endringene som er foreslått med pensjonsforliket. Bare 10 prosent stiller seg positive til dette. Dobbelt så mange er nøytrale, mens 62 prosent er negative (figur 4).

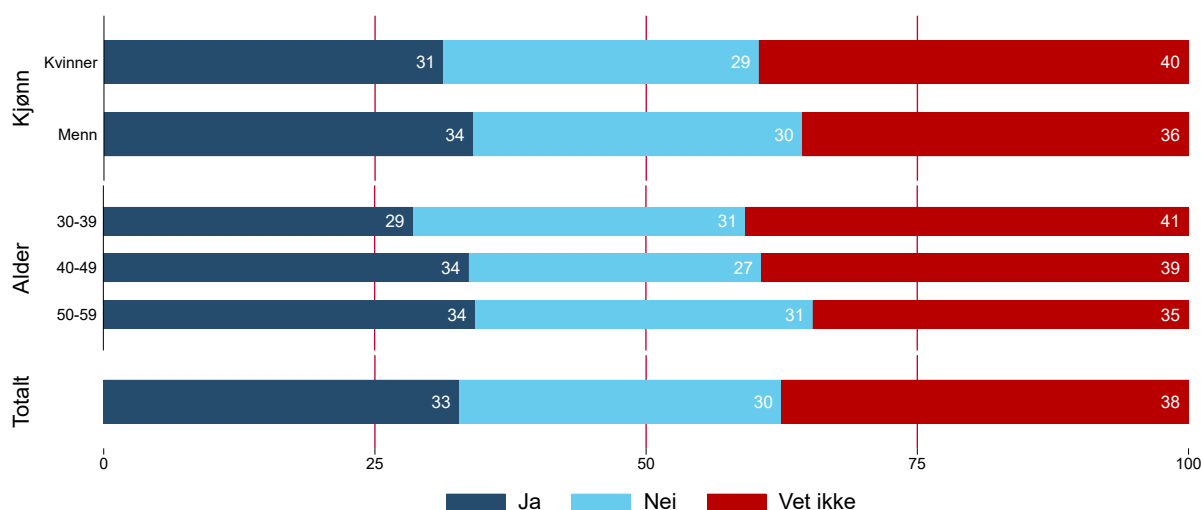
De yngste er altså mest negative, selv om mange av de eldste også stiller seg negative til denne konsekvensen av levealderjusteringen. Dette kan tyde på at det er et visst generasjonsskille, hvor de som blir mest berørt av forslagene til endring også er de mest negative. Det er en forskjell på 13 prosentpoeng mellom de eldste og de yngste.

### Usikkerhet om arbeidsgivere vil tilrettelegge for seniorer

I Bakken mfl. (2024) viste vi at respondentene oppgir god helse og økt pensjon som de viktigste faktorene for å jobbe lenger. Forhold på arbeidsplassen ble også vurdert som viktig. Vi spurte om respondentene tror at deres nåværende arbeidsgiver vil være villig til å tilrettelegge for at de kan fortsette i jobb til de er over 70 år.

Om lag en tredel (32 %) av respondentene svarte ja på dette spørsmålet. Det vil si at 30 prosent svarte nei, mens 38 prosent svarte at de ikke vet om arbeidsgiver er villig til å tilrettelegge (figur 5). Det at nesten 70 prosent svarte at de ikke tror, eller ikke vet om, arbeidsgiver vil være villig til å tilrettelegge for at de kan jobbe til de er over 70 år understreker at det for noen ikke nødvendigvis er et fritt valg å jobbe i høy alder. På den annen side vil behovet for tilrettelegging variere fra person til person og mellom yrker. Noen vil ikke trenge tilrettelegging. Vi vet heller ikke om svaret de ga er basert på egen erfaring med arbeidsgiver eller om det er basert på hvordan de opplever at eldre kolleger eller andre i tilsvarende jobber har blitt behandlet. Uansett belyser svarfordelingen at det er

**Figur 5:** Tror du at din nåværende arbeidsgiver vil være villig til å tilrettelegge for at du kan fortsette i arbeid frem til du er over 70 år? N = 1 847



Kilde: NAV

usikkerhet om arbeidsgiver kan eller vil tilrettelegge for eldre arbeidstakere.

### Holder helse?

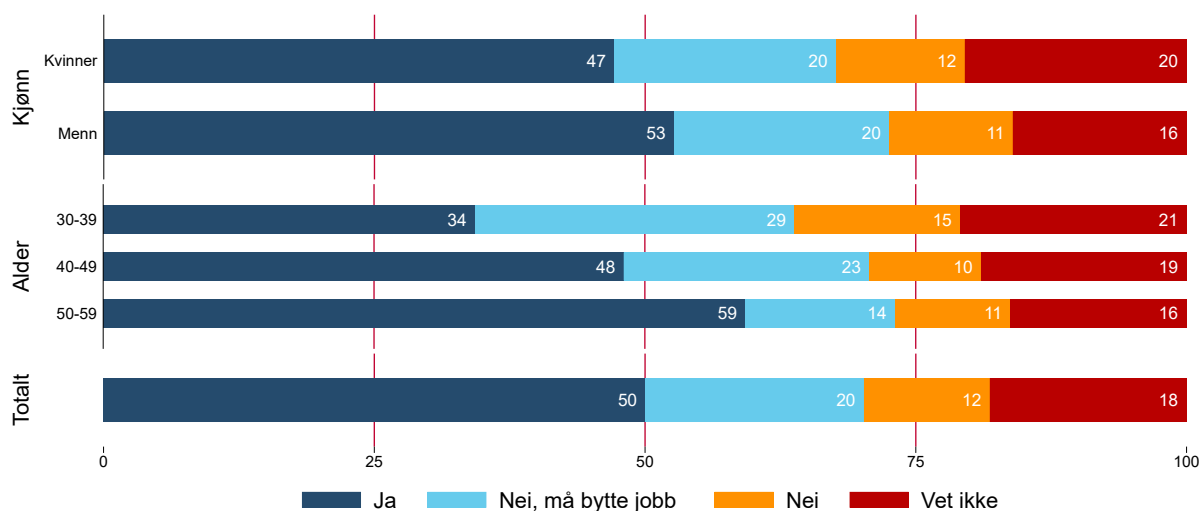
Bakken mfl. (2024) viste at et av de viktigste premisene for at folk kan stå lenge i jobb er at helse holder. Men hva du jobber med, påvirker også helse di. Det vil variere mye hvor psykisk og fysisk belastende forskjellige yrker er. Noen yrker krever kortere utdanning og de som jobber i disse yrkene kommer derfor tidligere i jobb. Hernæs mfl. (2024) viser at personer i yrker med lav utdanning har lavere alder når de trer ut av arbeidslivet enn de som jobber i akademiske yrker. Det er store variasjoner i helse og rundt 30 prosent av alderspensjonistene har vært uføretrygdet før de blir alderspensjonister (Rapport fra pensjonspolitisk arbeidsgruppe 2023). Uføreandelen øker med alder, men samtidig har uføreandelen i den eldre delen av befolkningen falt betydelig de siste 20 årene (NAV 2023).

Vi spurte respondentene om de tror helse holder i den jobben de er i nå eller i en tilsvarende jobb dersom de jobber til de er 65 år. Vi stilte to spørsmål om dette og skiller mellom den psykiske og den fysiske helse. Halvparten oppgir da at de tror den psykiske helse

holder (figur 6). Det er noen flere av mennene som svarer dette enn kvinnene, og det er langt flere av de eldste som tror dette enn de yngste.

Vel halvparten oppgir at de tror den fysiske helse holder til de blir 65 år (figur 7). Som for spørsmålet om psykisk helse, er det noen færre kvinner enn menn som tror den fysiske helse holder til å stå i samme jobb til de blir 65 år. De unge er også mer negative til dette enn de eldste. For dem som svarer nei, kunne de enten svare at de trodde de måtte bytte jobb før de ble 65 år eller at de ikke tror at helse holder uansett. Rundt 12 prosent av disse tror ikke den psykiske helse holder, mens 17 prosent oppgir at de ikke tror at den fysiske helse holder uavhengig av om de bytter jobb. Hvis vi kombinerer svarene fra disse to spørsmålene, er det kun én prosent som tror at hverken den fysiske eller psykiske helse vil holde. Gjennomsnittlig avgangsalder for 50-åringere i jobb er i dag 66 år (Bakken mfl. 2024). Disse svarene kan tyde på at mange yngre kanskje får det bedre i seniorårene enn det de kanskje frykter. For de yngste kan det føles lenge til man er 65 år, og dermed vanskelig å se for seg livet når de skal ta pensjoneringsbeslutningen. Det er likevel relativt få som svarer «vet ikke». Kan hende de yngste synes det er vanskelig å se for seg at helse hol-

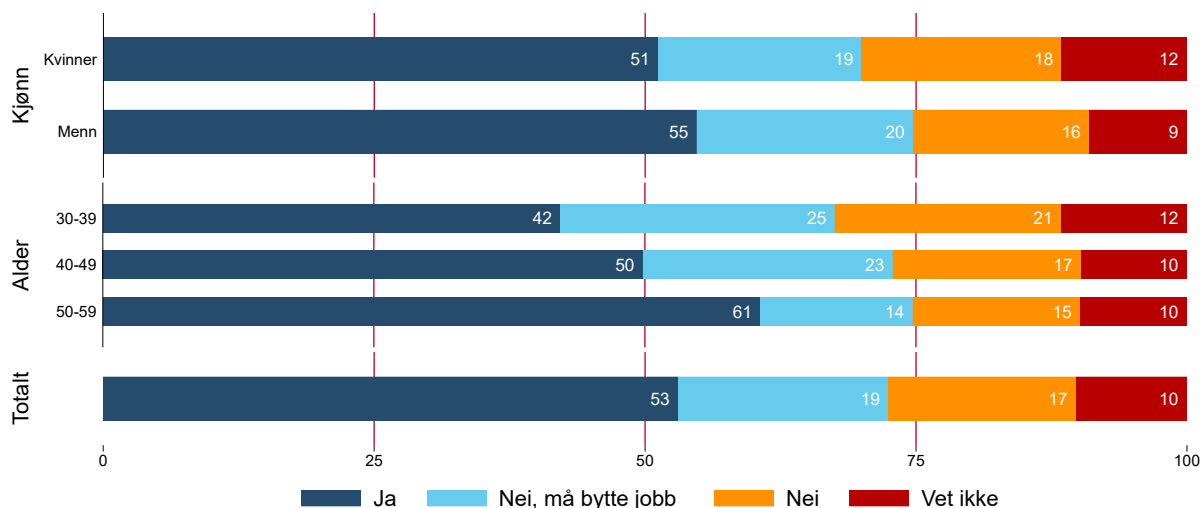
**Figur 6:** Tror du den psykiske helse vil holde i denne eller tilsvarende jobb dersom du jobber frem til du er 65 år? N = 1 938



Kilde: NAV



**Figur 7: Tror du den fysiske helsa vil holde i denne eller tilsvarende jobb dersom du jobber frem til du er 65 år?**  
N = 1 937



Kilde: NAV

der, sammenlignet med de eldste som allerede har erfart at helsa holder. På den annen side vil de yngste ha større mulighet enn de eldste til å skifte jobb, dersom det kan gjøre at de kan jobbe lenger.

Våre resultater tyder også på at det er en sammenheng mellom yrke og oppfatning av om helsa vil holde frem til pensjonsalder (ikke vist i egen figur). Langt flere av de med yrker som krever høy utdanning (67 prosent) sier de tror den fysiske helsa holder til de er 65 år enn de med yrker som ikke krever slik utdanning (28 prosent).

### Diskusjon

Når man skal ta gode valg om tidspunktet for pensjonsuttak og pensjoneringstidspunkt er det flere faktorer som spiller inn. For det første er kunnskap om pensjonssystemet og hvordan egne valg påvirker pensjonsutbetalingen en grunnleggende betingelse. Å vekte de ulike faktorene for å gjøre et valg som optimaliserer egne behov krever kunnskap både om egen pensjonsopptjening, men også om pensjonssystemet mer generelt. Tidspunktet man velger å gå av vil gi utslag på pensjonsutbetalingen, så selv om mange ønsker å gå av så tidlig som mulig, har de også tatt inn over seg at de trolig må jobbe lenger enn de ønsker for

å få tilstrekkelig pensjon til å leve livet de ønsker som pensjonist (Bakken mfl. 2024).

I denne artikkelen har vi presentert resultatene fra et informasjonseksperiment hvor halvparten av utvalget ved to spørsmål fikk noe mer informasjon om den økonomiske betydningen av å jobbe lenger. Første spørsmål, der den ekstra informasjonen omhandler hvor mye pensjonsutbetalingen øker ved å utsette uttakstidspunktet med ett år, ser ut til å øke uttaksalderen. Dette ser spesielt ut til å gjelde for menn og for de som jobber i offentlig sektor. Det vil si at de som fikk konkretisert hvor mye mer de vil få i pensjon senere dersom de utsatte uttakstidspunktet, oppga en høyere alder for pensjonsuttak enn de som ikke fikk denne informasjonen. Å starte uttaket av pensjon kan enten skje i kombinasjon med full eller delvis jobb, eller samtidig som man slutter å jobbe. Det er derfor en vesensforskjell fra selve avgangstidspunktet, da det er mulig å jobbe ved siden av å motta både pensjon og lønn. Altså vil de som fortsatt jobber, samtidig som de velger å utsette pensjonsuttaket, fortsatt ha lønnen sin.

Når det gjelder spørsmålet om avgangstidspunkt, altså å slutte å jobbe, fikk også her halvparten av responden-

tene ekstra informasjon om de økonomiske fordeler av å utsette dette. Her fant vi ingen forskjeller i planlagt avgangsalder mellom den halvparten som fikk ekstra informasjon og de som ikke fikk. Dette kan tyde på at avgangsalder er mindre påvirkelig enn uttaksalder eller at den informasjonen vi ga ikke er nok til å påvirke respondentene. Det å velge å jobbe lenger er også et mer inngripende valg, enn å utsette selve pensjonsutbetalingen. Det er derfor ikke overraskende at det skal mer til å påvirke dem i dette valget.

Informasjonsteksten respondentene fikk satte søkelys på økt levealder og behov for arbeidskraft som begrunnelse. Vi kunne også ha lagt til mer informasjon om for eksempel at levealdersjustering kan hindre store skatteøkninger, men vi ønsket å ha en lettfattelig tekst. Dersom vi hadde stilt spørsmål om respondentene foretrakk å betale mer skatt eller jobbe lenger kunne svarene vært annerledes. De unge vil også her, som ved levealdersjustering, være de som ville blitt mest berørt av å finansiere et svært kostbart pensjonssystem.

Vi har også presentert resultater fra spørsmål om forslaget om å øke aldersgrensene i pensjonssystemet og om levealdersjustering av alderspensjonen. Levealdersjusteringen innebærer at når levealderen øker, vil avgangen fra yrkeslivet måtte utsettes hvis pensjonsnivået skal opprettholdes. Vi stilte spørsmål om respondentenes syn på at personer født i 1990 minst må jobbe til 65 år for å kunne starte uttaket av alderspensjon, og at personer født i 1990 må jobbe til mer enn 72 år for å få like god pensjon som eldre generasjoner fikk fra 67 år. Et mindretall er positive til disse justeringene. En tredel stiller seg positive til at personer født i 1990 minst må jobbe til de er 65 år for å kunne ta ut pensjon, mens 10 prosent er positive til at dette årskullet må jobbe til mer enn 72 år for å få tilsvarende pensjon som eldre fikk fra 67 år. De yngste er mest negative, og det er de yngste som i større grad blir omfattet av levealdersjusteringen. Resultatene peker på et naturlig, og ikke overraskende generasjonsskille, hvor de eldste som i mindre grad blir påvirket av levealdersjusteringen er mest positive.

I vår spørreundersøkelse har en del svart at de ikke tror at de vil ha tilstrekkelig god psykisk og fysisk

helse til å kunne fortsette i sin nåværende jobb frem til en høyere alder som følge av økt nedre aldersgrense i pensjonssystemet. Mange tror heller ikke at arbeidsgiver vil tilrettelegge for at de kan jobbe frem til de er over 70 år. Personer som ikke kan eller vil respondere på levealdersjusteringen ved å jobbe lenger, kommer dårligere ut etter pensjonsreformen i 2011. Dette forsterker sosial ulikhet mellom yrker og grupper i samfunnet. Dette er nå forsøkt justert i pensjonsforliket ved å inkludere en sliterordning og ved at utføre blir delvis skjermet for levealdersjusteringen. Fremover vil pensjonssystemet gjennomgå hvert 10. år for å sikre et bærekraftig pensjonssystem i tråd med de politiske intensjonene og for å kunne justere for uheldige virkninger av regelverket.

Det er ulikheter i både forventet levealder og forventet pensjonsutbetaling mellom ulike grupper i befolkningen, som yrkes- og inntektsgrupper. Slike kjennetegn reflekterer økonomiske og sosiale ulikheter som finnes i befolkningen i arbeidsdyktig alder, og som følger med fra arbeidslivet og over i pensjonsalderen. Vår undersøkelse støtter at sosial og økonomisk ulikhet overføres fra arbeid til pensjon. Vår analyse viser at de med god helse og økonomi samt de som arbeider i yrker som krever høy utdanning er mest positive til levealdersjusteringen. Dette er grupper i befolkningen som kan forvente å leve lenge. Yrker som krever høy utdanning vil også ofte være jobber med større grad av autonomi og frihet og kan være bedre tilpasset en arbeidssituasjon der den ansatte kan bli værende i høy alder.

## Referanser

*Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2023) «Særaldersgrenser før og nå – og en vurdering av det framtidige behovet. Rapport fra en arbeidsgruppe», Arbeids- og inkluderingsdepartementet*

*Bakken, Frøydis M., Atle F. Bjørnstad og Espen S. Dahl (2024) «Ønsker og virkelighet – vurderinger av egen fremtidig pensjon», *Arbeid og velferd*, nr. 1/2024, s. 4–22*

- Finseraas, Henning* og *Jakobsson, Niklas* (2014) «Does information about the pension system affect knowledge and retirement plans? Evidence from a survey experiment» *Journal of Pension Economics and Finance*. 2014;13(3):250-271. doi:10.1017/S1474747213000310
- Fri* fagbevegelse 25. mars 2024: <https://frifagbevegelse.no/nyheter/hoyre-vil-ha-superrask-behandling-av-nye-pensjonsregler-6.158.1035717.3dfc410a44>
- Galaasen, Anders M.* & *Espen S. Dahl* (2013) «I pose og sekk? Hvorfor har så mange valgt å kombinere jobb og pensjon?» *Arbeid og velferd*, nr. 3/2013, s. 56–67
- Grødem, Anne Skevik* (2019) «Pensjon: for komplisert for folk flest? Befolkningens kunnskap om og holdninger til pensjon» ISF-rapport 2019:13, Institutt for samfunnsforskning
- Grødem, Anne Skevik* & *Kitterød, Hege* (2021) «Older workers imagining retirement: the collapse of agency, or freedom at last?» *Ageing & Society*, 42(10):2304–2322. doi: 10.1017/S0144686X20002044.
- Hernæs, Erik, Hernæs, Øystein* & *Røed, Knut*. (2024) «Hvem er «sliterne» i arbeidslivet?» 2024/03/13 Søkelys på arbeidslivet <https://doi.org/10.18261/spa.41.1.4>
- Ingelsrud, Mari Holm* & *Underthun, Anders*, (2021) «Seniorer i statlig sentralforvaltning: Kompetanse, motivasjon og planer for pensjonering», AFI-rapport 2021:01, Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet AFI
- Innst. 233 S* (2023–24) Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om Et forbedret pensjonssystem med en styrket sosial profil. Arbeids- og sosialkomiteen.
- Kostøl, Andreas R.*, & *Andreas S. Myhre* (2021) «Labor Supply Responses to Learning the Tax and Benefit Schedule» *American Economic Review*, 111 (11): 3733-66.
- Mastrobuoni, Giovanni* (2011) «The Role of Information for Retirement Behavior: Evidence based on the Stepwise Introduction of the Social Security Statement» *Journal of public economics*, vol. 95, issues 7–8, august 2011, s. 913–915
- Meng, Annette; Sundstrup, Emil* & *Andersen, Lars L* (2020) «Factors Contributing to Retirement Decisions in Denmark: Comparing Employees Who Expect to Retire before, at, and after the State Pension Age» *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020; 17(9):3338. <https://doi.org/10.3390/ijerph17093338>
- NAV* (2023), Utviklingen i uføretrygd 2023, Statistikknotat
- NOU 2004:1* «Modernisert folketrygd — Bærekraftig pensjon for framtida»
- NOU 2022:7* (2022) «Et forbedret pensjonssystem» Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- Meld. St. 6* (2023–2024) «Et forbedret pensjonssystem med en styrket sosial profil», Arbeids- inkluderingsdepartementet
- 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>.
- Rapport fra Pensjonspolitisk arbeidsgruppe* (2023) «Arbeid, pensjon og inntekt i den eldre befolkningen»
- Solem, Per Erik; Hauge, Linda; Hellevik, Tale* & *Herlofson, Katharina* (2023) «Older Workers and Work Exit Preferences in a Digitalized Working Life» *Nordic Journal of Working Life Studies*. doi: 10.18291/njwls.140206.
- Tømmerås, Ane M.* & *Michael J. Thomas* (2022) «Nasjonale befolkningsframskrivninger 2022 – Sammen drag av forutsetninger og resultater», SSB-rapport nr. 2022/29