

# Hvordan vil pensjonsreformen påvirke pensjoneringsatferden?

AV: ANNE-CATHRINE GRAMBO OG SIGRID MYKLEBØ

## SAMMENDRAG

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

I pensjonsreformen er det lagt opp til fleksibel pensjonsalder med en nedre aldersgrense på 62 år. Kostnadene ved tidlig pensjonering må imidlertid i stor grad bæres av den enkelte gjennom en avkorting i pensjonen. Stilt overfor en mulig avkorting i pensjonen, oppga en av tre at de ville velge å jobbe lenger enn de i utgangspunktet hadde regnet med. De fleste av disse ville valgt å jobbe fra ett til tre år lenger enn planlagt. Fire av ti tror de vil jobbe til fylte 67 år. I dag er det om lag tre av ti som står så lenge i arbeid.

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

Andelen arbeidstakere som mente det var sannsynlig at de vil jobbe ved siden av pensjonen økte fra 30 til nær 60 prosent dersom de kunne beholde hele pensjonen ved siden av arbeidsinntekten. Dette var oftere menn, de hadde gjennomsnittlig høyere utdanning enn utvalget forøvrig, de jobbet i større grad heltid og hadde bedre egenvurdert helse enn gjennomsnittet. 20 prosent av AFP-mottakerne i vårt utvalg oppga at de jobber eller hadde jobbet ved siden av pensjonen, mens over halvparten mente de sannsynligvis ville jobbet dersom det ikke medførte kutt i pensjonsutbetalingen.

## ØKONOMISKE INSENTIVER I PENSJONSREFORMEN

Aldersgrensen for å ta ut pensjon i folketrygden er i dag 67 år<sup>1</sup>. Beregninger fra NAV viser at forventet pensjoneringsalder for dem som er fylt 50 år i 2006 lå på 63,5 år (Haga 2007). AFP-ordningen bidrar til å redusere forventet pensjoneringsalder for denne gruppen med om lag ett år, mens uførepensjonering kan forklare det meste av den øvrige pensjoneringen før 67 år.

Stortinget har vedtatt å gjennomføre en pensjonsreform som et svar på de utfordringene vi står overfor med en aldrende befolkning, samt senere inntreden i og tidligere avgang fra arbeidslivet. I reformen er det lagt inn en del økonomiske insentiver for å øke den totale arbeidsinnsatsen og for å få folk til å stå lenger i arbeid. Det mest sentrale er innføringen av en fleksibel pensjonsalder fra 62 år, der den årlige pensjonen øker jo lenger man står i arbeid, og avkortes tilsvarende dersom man velger å gå av tidlig. Det innføres også levealderjustering, slik at den enkelte må stå noe lenger i arbeid for å få like høy årlig pensjon dersom levealderen øker. I tillegg gis det bedre muligheter til å kombinere arbeid og pensjon. Innføringen av livs-

løpsopptjening, slik at alle år i arbeid teller med i beregningen av pensjonen, gir også en tydeligere sammenheng mellom arbeidsinntekt og pensjon ved at alt arbeid bidrar til opptjeningen av pensjonen. Innføring av fleksibel pensjonsalder for alle kan bidra til høyere pensjoneringsalder, men også det motsatte, dersom mange velger å gå av tidligere fordi det foreligger en mulighet til det.

### Datagrunnlag

Artikkelen er basert på analyser av data hentet fra to spørreundersøkelser gjennomført høsten 2007. Den ene var rettet mot sysselsatte og den andre mot AFP-pensjonister. Svarprosentene i de to undersøkelsene var på henholdsvis 47 og 72 prosent. Resultatene i artikkelen bygger på svar fra 1484 sysselsatte alderen 45–66 år og 2166 mottakere av avtalefestet pensjon (AFP) i alderen 62–66 år.

### Veiing av resultatene

Våre utvalg var noe skjevfordelt i forhold til utdanningsnivå. Da vi vet at utdanningsnivå er et forhold som ofte har innvirkning på pensjoneringsadferd, har vi vektet resultatene med hensyn til utdanningsnivå. På denne måten håper vi å redusere utvalgsfeil som skyldes over- eller underrepresentasjon av personer innenfor de ulike utdanningsnivåene i utvalget.

<sup>1</sup> Nedre aldersgrense for å ta ut alderspensjon er 67 år, mens øvre aldersgrense er 70 år. Rundt 97–98 prosent tar ut alderspensjon ved 67 år.

Andre studier viser at pensjonssystemets tilgjengelighet og kompensasjonsnivå har betydning for tidligpensjonering (Hærnes m. fl. 2002, Dahl og Midtsundstad 1994). Vil de insentivene som er lagt inn i det nye pensjonssystemet medføre at vi får se en endring i pensjoneringsatferden? Dette har vi forsøkt å få svar på gjennom to ulike spørreundersøkelser. I denne artikkelen vil vi presentere enkelte av resultatene fra disse to undersøkelsene<sup>2</sup>.

### FLEKSIBEL PENSJONSALDER

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

I pensjonsreformen er det i tilknytning til fleksibel pensjonsalder lagt inn insentiver i form av høyere pensjonsutbetaling ved senere avgang og lavere ved tidlig avgang. I Tyskland ble det i 1992 innført et system som innebar at pensjonen ble delvis avkortet ved uttak før 65 år, og forskning knyttet til denne ordningen tyder på at denne typen økonomiske insentiver har sterk innvirkning på når folk velger å gå av. I følge to tyske undersøkelser medførte innføringen av denne reformen en betydelig økning i yrkesdeltakelsen blant eldre. Den ene undersøkelsen konkluderte med at delvis avkorting av pensjonen ved avgang før 65 år hevet avgangsalderen for menn med ett og et halvt år, og kunne ha hevet den enda et år dersom full aktuarisk avkorting<sup>3</sup> hadde blitt innført (Börsch-Supan og Schnabel 2000). Den andre undersøkelsen viste at «ubrukt kapasitet» ble redusert med 11 prosentpoeng etter reformen (Siddiqui 1997). Med ubrukt kapasitet menes her andelen personer i alderen 55-65 år som ikke er i arbeid.

Det ligger en helt annen insentivstruktur i pensjonsreformen enn i dagens pensjonsordning (inklusive AFP-ordningen), selv om nederste aldersgrense i nytt pensjonssystem blir den samme som for AFP-ordningen i dag. Mens

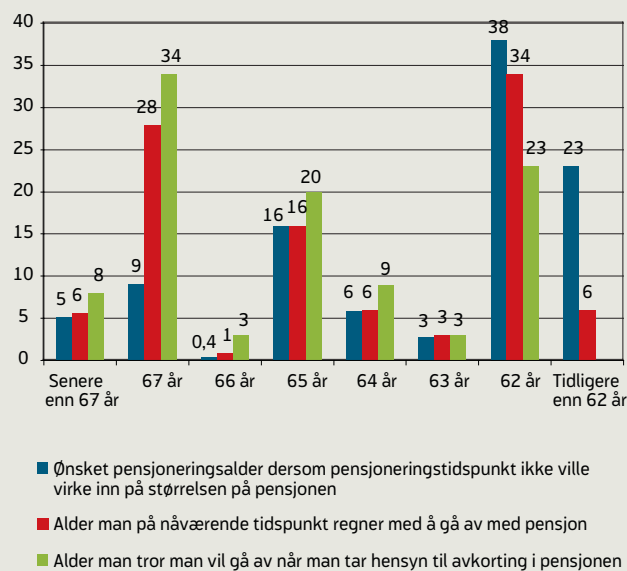
<sup>2</sup> De øvrige resultatene fra undersøkelsen vil bli publisert i NAVs rapportserie tidlig i 2008.

<sup>3</sup> Et aktuarisk pensjonssystem innebærer at personer som ønsker tidligpensjonering selv bærer en del av kostnadene ved dette i form av lavere pensjonsytelser. Det motsatte gjelder for personer som velger en høy pensjonsalder. De vil motta en høyere pensjonsytelse som reflekterer de ekstra innbetalte pensjonspremiene i de ekstra årene som yrkesaktiv. Full aktuarisk avkorting innebærer at individet selv bærer hele kostnaden ved tidlig pensjonering.

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

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

Figur 1:  
Valg av pensjoneringsalder blant arbeidstakere i alderen 45-66 år.\*



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

KILDE: NAV

AFP-ordningen gir sterke insentiver til å gå av med pensjon tidlig fordi pensjonisten ikke selv må bære kostnadene ved tidligpensjonering, må tidligpensjonistene i det nye pensjonssystemet selv bære hovedkostnadene ved tidligpensjonering i form av avkortning i pensjonen<sup>4</sup>.

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

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

### Når ønsker folk å gå av?

Mange ville ønsket å gå av tidlig dersom de ikke hadde behøvd å ta hensyn til økonomiske forhold rundt pensjonering. Som vi ser av Figur 1, oppga hele seks av ti at de ville ønsket å gå av ved 62 år eller tidligere dersom avgangsalder ikke hadde hatt noen betydning for størrelsen på pensjonen. Bare 14 prosent ville ønsket å stå i jobb til fylte 67 eller lenger.

### Når regner folk med å gå av?

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

### Virker prinsippet om avkortning?

Da de skulle ta hensyn til prinsippet om avkortning som ligger inne i det nye pensjonssystemet, oppga fire av ti at de ville stå i arbeid til fylte 67 eller lenger. Dette var oftere menn enn kvinner, og de var i større grad selvstendig næringsdrivende. De hadde også høyere utdanning og inn-

tekt enn gjennomsnittet for utvalget, og de hadde bedre egenvurdert helse enn utvalget for øvrig. En tredel oppga at de jobber i virksomheter hvor det er uvanlig å gå av med førtidspensjon. I dag er det om lag tre av ti som står i jobb fram til fylte 67 år<sup>5</sup>. Det ser altså ut til at flere vil la seg friste til å stå lenge i arbeid dersom dette fører til høyere pensjonsutbetaling.

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

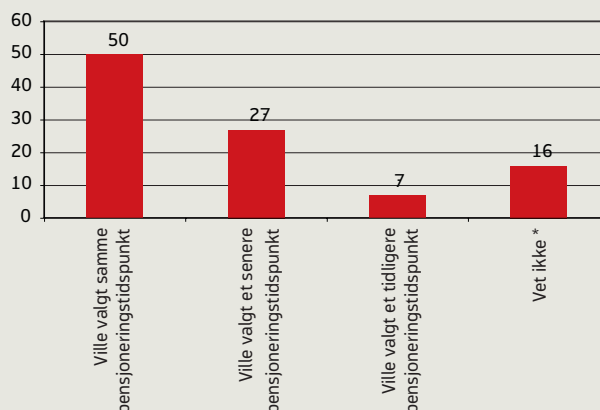
Mange så ut til å bli usikre med tanke på pensjonerings-tidspunkt da de skulle ta stilling til en eventuell avkortning i pensjonen, og 16 prosent oppga vet ikke som svar på avgangsalder på dette spørsmålet.

### En av tre lar seg påvirke av prinsippet om avkortning

En tredel så ut til å ombestemme seg i forhold til det tidspunktet de i utgangspunktet regnet med å gå av, da de måtte ta hensyn til at størrelsen på pensjonsutbetalingen ville avhenge av pensjoneringsalder (Se figur 2). 27 prosent ville valgt et senere pensjoneringstidspunkt, mens 7 prosent ville valgt å gå av tidligere. De som ville valgt å gå av tidligere var i stor grad personer som jobber i virk-

Figur 2:

**I hvor stor grad ombestemmer folk seg ifht pensjoneringstidspunkt når de blir stilt overfor en avkortning i pensjonen og høyere pensjon ved senere avgangstidspunkt? (N=1419).**



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

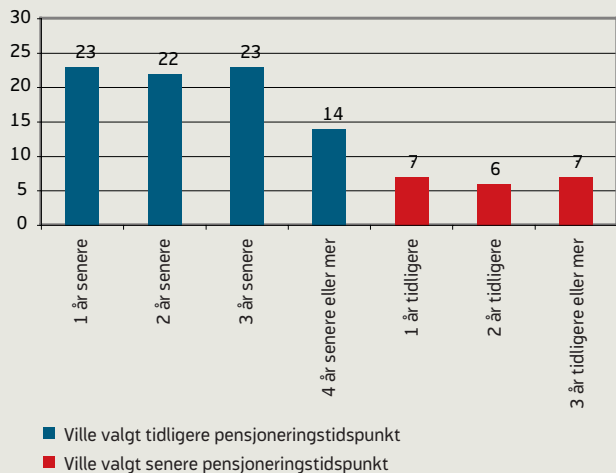
KILDE: NAV

<sup>4</sup> Tidligpensjonering vil fortsatt gi en kostnad for samfunnet ved at færre bidrar til verdiskapingen i samfunnet gjennom arbeid. Færre i arbeid bidrar også til lavere skatteinntekter.

<sup>5</sup> Se artikkelen «Seniorenes tilknytning til arbeidsmarkedet styrkes» i denne utgaven av Arbeid og velferd

Figur 3:

**De som velger annet pensjeringstidspunkt som følge av at de vil få høyere pensjon ved senere avgang og avkorting ved avgang før 67 år, fordelt på hvor mye tidligere eller senere de vil velge å gå av (N=477).**



KILDE: NAV

somheter som ikke er med i AFP-ordningen, og derfor ikke har anledning til å tidligpensjonere seg i dag.

80 prosent av dem som ville valgt et annet pensjeringstidspunkt ville valgt å gå av senere. De fleste av disse ville jobbet mellom ett og tre år lenger (se Figur 3). Prinsippet om avkorting i pensjonen ser ut til å ha en særlig effekt blant de som ønsker å gå av ved 62 år.

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

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

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

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

(Midsundstad 2006)

## HVORFOR VIL NOEN GÅ AV TIDLIG OG ANDRE JOBBE LENGE?

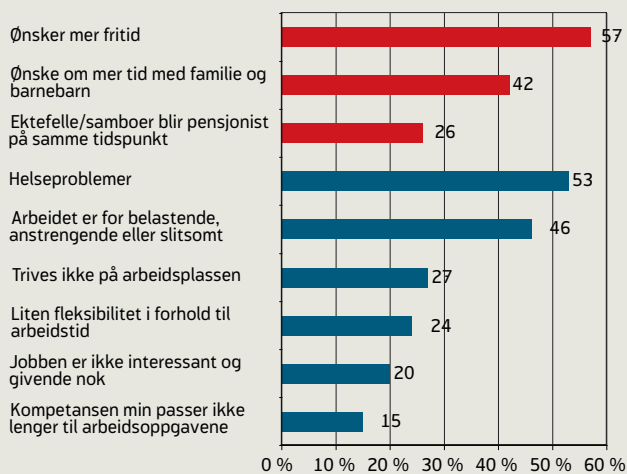
Det kan være mange årsaker til at noen vil gå av tidlig mens andre velger å stå lenge i jobb. Våre respondenter ble bedt om å ta stilling til en del forhold som kan være viktige for at man vil velge å gå av før man når pensjonsalder i folketrygden. Dette kan blant annet være forhold i arbeidslivet som støter en ut, som dårlig helse og belastende arbeid (push-faktorer), insentiver som gjør det attraktivt å gå av tidlig, som tilgjengelighet og kompensasjonsnivå i pensjonsordningene (pull-faktorer) eller forhold utenfor arbeidslivet som trekker en ut, slik som for eksempel ønske om mer fritid (jump-faktorer) (se fakta-ramme).

Figur 4 viser de årsakene som ble oppgitt som viktigst blant de som ville gå av med pensjon før fylte 67 til tross for at dette ville medføre lavere pensjonsutbetaling. Den øverste gruppen av begrunnelser kan betegnes som pull- eller jump-faktorer, mens den nederste gruppen må anses som push-faktorer.

I tillegg til ønske om mer fritid og tid med familie, var det ofte push-faktorer, som helseproblemer og anstrengende arbeid, som ble oppgitt å ha stor betydning for å gå av tidlig. Det kan kanskje tyde på at en aktiv seniorpolitikk på arbeidsplassen og bedre tilpassing av arbeidsoppgaver og arbeidssituasjon kunne ha bidratt til å holde flere lenger i arbeid. Flere norske studier bekrefter at helse i høy grad predikerer tilbøyeligheten til førtidspensjering. Effekten av økonomiske insentiver varierer med helse og forhold på arbeidsplassen. Arbeidstakere med en

Figur 4:

**De viktigste årsakene for de som tror de vil gå av med pensjon før fylte 67 år til tross for avkorting i pensjonen. Prosentandel som har svart at en faktor har stor betydning. (N=640)**



KILDE: NAV

kombinasjon av dårlig helse og dårlig arbeidsmiljø har større sannsynlighet for å tidligpensjonere seg enn andre (Dahl og Midtsundstad 1994).

Blant dem som oppga at de regnet med å jobbe fram til de fyller 67 eller lenger, var de viktigste årsakene at de trivdes på arbeidsplassen og fant jobben interessant og givende. Mange syntes også fleksibel arbeidstid og den sosiale kontakten på arbeidsplassen var viktig. Dette er stay-faktorer som kan tilskrives positive egenskaper ved arbeidet heller enn stuck-faktorer som «tvinger» en til å fortsette i jobb.

## LEVEALDERJUSTERING

Mens pensjonsalderen i folketrygden har ligget på 67 år siden 1973, har den forventede levealderen stadig økt. Det betyr at perioden man mottar pensjon stadig blir lenger. I pensjonsreformen er det tatt høyde for dette ved at man innfører en levealderjustering av alderspensjonen (se faktaramme). I praksis betyr dette at pensjonskostnadene ved økt levealder og lengre periode som pensjonist i større grad må bæres av pensjonistene selv, og ikke – som i dag – av de yrkesaktive. I og med at levealderen stadig øker, må befolkningen enten forvente lavere årlig pensjon eller velge å stå lenger i arbeid for å kompensere for høyere levealder. Det nye pensjonssystemet kan gjennom levealderjusteringen muligens bremse opp avgangen fra arbeidslivet og bidra til en høyere pensjoneringsalder. Hvordan ser det så ut til at befolkningen vil forholde seg til dette?

### 7 av 10 vil jobbe noe lenger dersom levealderen går opp

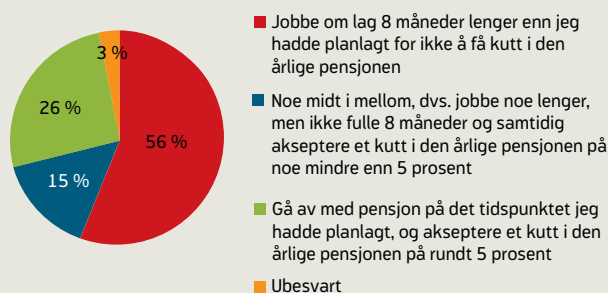
Dersom forventet levealder øker med ett år og den årlige pensjonen reduseres med 5 prosent som følge av dette, svarte sju av ti at de ville valgt å motvirke dette ved å stå noe lenger i jobb. (Figur 5). Blant dem som svarte det, var det en overrepresentasjon av kvinner og ansatte i offentlig sektor,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

26 prosent svarte at de ville gått av på planlagt tidspunkt og akseptert et kutt i den årlige pensjonen på rundt fem prosent. Blant dem som svarte dette, fant vi en overrepresentasjon av menn. Det var også en overrepresentasjon av personer som jobber i privat sektor eller er selvstendig

#### Levealderjustering

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

Figur 5:  
**Dersom den forventede levealderen stiger med 1 år vil folk gjøre følgende valg (N=1484):**



KILDE: NAV

næringsdrivende, og de har litt høyere lønn og litt dårligere selvrapportert helse enn gjennomsnittet for utvalget.

## BEDRE MULIGHETER TIL Å KOMBINERE ARBEID OG PENSJON

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

### Mange kan tenke seg å kombinere arbeid og pensjon

Som vi ser av Figur 6, doubles andelen som oppga det som nokså eller svært sannsynlig at de ville jobbe ved siden av pensjonen dersom de kunne gjøre det uten å få redusert pensjonsutbetalingen. Mens det med avkorting var

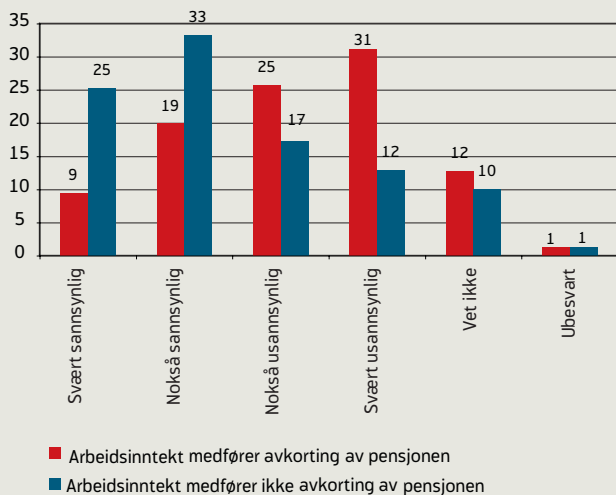
#### Arbeid og pensjon i dagens pensjonssystem

Etter dagens regelverk avkortes pensjonen for alderspensjonister i alderen 67-69 år som har arbeidsinntekt som overstiger 2 G (grunnbeløpet i folketrygden)<sup>6</sup>. For denne gruppen avkortes pensjonen med 40 prosent av den arbeidsinntekten som overstiger 2 G. Alderspensjonister over 70 år kan allerede i dag arbeide ubegrenset uten avkorting i pensjonen. AFP-mottakere får etter dagens regelverk en avkorting av pensjonen dersom de har arbeidsinntekt som overstiger et beløp på 15 000 kroner. For denne gruppen avkortes pensjonen med den prosentandelen som arbeidsinntekten utgjør av tidligere inntekt (arbeidsinntekten forut for pensjoneringen). Dersom man for eksempel har en arbeidsinntekt ved siden av pensjonen som utgjør 65 prosent av tidligere inntekt, så vil det utbetales 35 prosent av full pensjon. Dersom man arbeider deltid i kombinasjon med AFP og har om lag samme heltidslønn som tidligere, innebærer dette at AFP-pensjonen avkortes tilsvarende stillingsandelen i deltidsarbeidet.

<sup>6</sup> Pr 1. november 2007 var G på 66 812 kr.

Figur 6:

**Prosentandel som oppgir at det er (svært eller nokså) sannsynlig eller usannsynlig at de vil jobbe ved siden av pensjonen, med eller uten avkortning i pensjonsutbetalingen (N=1484).**



KILDE: NAV

omkring 30 prosent som oppga det som svært eller nokså sannsynlig at de ville jobbe ved siden av pensjonen, var det nær 60 prosent som ville valgt å jobbe dersom de kunne beholde hele pensjonen ved siden av arbeidsinntekten. Særlig mye økte andelen som mente det var svært sannsynlig at de ville jobbe ved siden av pensjonen.

Til sammen var det tre av ti som så ut til å la seg påvirke av dette incentivet til fortsatt yrkesdeltakelse. Det som kjennetegner denne gruppa er at de noe oftere er menn enn kvinner, de har gjennomsnittlig høyere utdanning enn utvalget for øvrig, og de jobber oftere i heltidsstillinger.

### Halvparten av dagens AFP-mottakere kunne tenkt seg å kombinere jobb og pensjon

Det finnes også muligheter for å kombinere tidligpensjonering med arbeid innenfor dagens AFP-ordning (se fakta-ramme). Stadig flere AFP-mottakere velger å kombinere jobb og pensjon, og ved utgangen av 2. kvartal 2007 hadde 17 prosent av AFP-mottakerne inntektsgivende arbeid. Statistikk fra NAV viser også at det er en utvikling i retning av at de som kombinerer jobb og pensjon i økende grad jobber i høyere stillingsandel (Lien 2007) – dette til tross for at AFP-ordningen gir relativt svake incentiver til arbeid.

En av fem AFP-pensjonister i vårt utvalg oppga at de hadde eller hadde hatt inntektsgivende arbeid ved siden av pensjonen. Imidlertid oppga over halvparten at de sannsynligvis ville arbeidet ved siden av pensjonen dersom det ikke hadde ført til reduksjon i pensjonsutbetalingen. Det som kjennetegnet dem som hadde jobb ved siden av pensjonen, var at de i større grad jobbet fulltid på pensjone-

ringstidspunktet, de hadde bedre selvrapportert helse og det var flere menn enn kvinner.

Blant AFP-pensjonistene som fortsatt hadde jobb eller tidligere hadde jobbet ved siden av pensjonen, var den viktigste årsaken til dette at de trivdes på arbeidsplassen. Det hadde også stor betydning for mange at jobben var interessant og givende, at de opplevde at kompetansen deres trengtes og at de ønsket å beholde den sosiale kontakten og nettverket på arbeidsplassen. Vi ser altså at det i stor grad er stay-faktorer som bidrar til at disse personene ønsker å beholde tilknytningen til arbeidslivet.

### KONKLUSJON

På grunnlag av våre data ser det ut til at de økonomiske insentivene i pensjonsreformen vil kunne føre til at pensjoneringsalderen heves, og til at flere enn i dag vil benytte seg av muligheten til å jobbe ved siden av pensjonen. Det er særlig to prinsipper i pensjonsreformen som synes å bidra til dette. Det første er prinsippet om at personer som velger å utsette tidspunktet for pensjonering, får en høyere årlig pensjonsytelse. Det andre er innføringen av levealderjustering, slik at en må arbeide noe lenger for å få like høy pensjon dersom levealderen øker. Vi ser at en kombinasjon av dårligere helse og typiske utstøttingsfaktorer knyttet til arbeidslivet er bakgrunn for at en del ikke lar seg påvirke av insentivene.

### REFERANSELISTE

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

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

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

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

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

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

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

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