

Tove Midtsundstad

Kunnskap om og holdninger til pensjonsreformen

**Resultater fra en surveyundersøkelse
blant tre kohorter kommunalt ansatte**

Tove Midtsundstad

Kunnskap om og holdninger til pensjonsreformen

Resultater fra en surveyundersøkelse
blant tre kohorter kommunalt ansatte

© Fafo 2013
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
Kapittel 1 Innledning	11
1.1 Data og metode	12
1.2 Gangen i notatet	13
Kapittel 2 Kunnskap om pensjon	14
2.1 Tidligere forskning.....	14
2.2 Egenvurdert kunnskapsnivå	15
2.3 Faktisk kunnskapsnivå	17
Opptjeningstid og ytelsesnivå	17
Mulighet til å kombinere AFP og arbeid	19
Fleksibel alderspensjon fra folketrygden.....	21
Forholdstall og levealdersjustering	23
Nye opptjeningsregler i folketrygden	24
2.4 Informasjonsinnhenting	26
2.5 Informasjonskildene	28
Kapittel 3 Holdninger til pensjonsreformen	29
3.1 Hvor fornøyd er tidligpensjonistene med egen pensjon?.....	29
3.2 Mulige effekter av avkortning og levealdersjustering	32
Hva om pensjonen ble avkortet ved tidlig uttak?.....	33
Effekten av levealdersjustering.....	36
Hvor mange vil jobbe fulltid og ta ut full pensjon?.....	38
Kapittel 4 Effekten av særaldersgrensene	40
4.1 Hvor mange har særaldersgrense?	40
4.2 Pensjonering som følge av særaldersgrensene.....	41
4.3 Om å fortsette etter oppnådd særaldersgrense.....	42
4.4 Hva om særaldersgrensene ble fjernet?.....	43
Kapittel 5 Seniorpolitikk og tilrettelegging	45
5.1 Seniorpolitikk i kommunal og fylkeskommunal sektor	45
5.2 Tilbud om seniortiltak?	47
5.3 Effekten av seniortiltak	51

Litteratur	54
Vedlegg 1 Særaldersgrenser i kommunal sektor	58
Vedlegg 2 Fastsetting av forholdstall	63
Vedlegg 3 Sammensetningen av utvalget	65

Forord

Fafo har fått i oppdrag av Kommunesektorens organisasjon (KS) å belyse virkninger pensjonsreformen har på arbeidsmarkedet i kommunal og fylkeskommunal sektor.

I denne delrapporten gjengis noen resultater fra en surveyundersøkelse som ble gjennomført blant ansatte og pensjonerte fra kommunal og fylkeskommunal sektor i 2012. De intervjuede var født i 1943, 1946 eller 1949 og var alle yrkesaktive som 55-åringer. Notatet beskriver deres kunnskap om pensjonsreformen, deres holdninger til både levealdersjusteringer og avkortningen av pensjon ved tidlig uttak. I tillegg beskrives deres erfaringer med kommunenes arbeid med å tilrettelegge for lengre yrkeskarrierer og en mest mulig fleksibel overgang fra arbeid til pensjon. I den sammenheng trekker vi også veksler på data fra en virksomhetssurvey om seniorpolitikk fra 2010.

Notatet er skrevet av Tove Midtsundstad. Hun har også har utformet de to surveyundersøkelsene som dataene er hentet fra. Selve intervjuundersøkelsene er gjennomført av Respons Analyse AS, hvor Idar Eidset har vært vår kontaktperson. En takk til forskerkollega Åsmund Hermansen fra Fafo og til KS ved Jon Anders Drøpping, Anders Kleppe og Asbjørn Stavem for kommentarer til et rapportutkast, Fafo-forsker Roy Nielsen for kvalitetssikring av notatet samt til Fafos publikasjonsavdelingen for ferdigstilling og korrektur. De feil og mangler som likevel måtte forekomme, er selvfølgelig forfatterens ansvar.

Oslo, mai 2013

Tove Midtsundstad

Sammendrag

Kunnskap om pensjonsordningene og pensjonsreformen

Flertallet av seniorerne i kommunene og fylkeskommunene sier de vet lite om pensjonsreformen og hvilke konsekvenser den har for dem. Kun én av tre mener de har god eller svært god kunnskap om sine pensjonsrettigheter. Det gjelder selv i aldersgrupper som alt har måttet forholde seg til det nye pensjonsregelverket.

Åtte av ti vet likevel at tjenstepensjonsordningen normalt sikrer 66 prosent av sluttlønna (inkludert folketrygdpensjonen) etter 30 års opptjeningstid. De er langt mer usikre når det gjelder uttaksreglene for AFP og fleksibel alderspensjon fra folketrygden, og hva som vil bli konsekvensene av levealdersjustering og de nye opptjeningsreglene i folketrygden. Særlig er forvirringen stor når det gjelder offentlig ansattes mulighet til henholdsvis å kombinere arbeid og til å ta ut fleksibel alderspensjon fra folketrygden fra fylte 62 år.

Flest usikre finner man blant dem med lavest utdanning – noe som kan indikere at regelverket er for komplisert, at informasjonen som gis, er for generell, eller for vanskelig tilgjengelig.

Det er også relativt få som har forsøkt å innhente informasjon om pensjonsreformen i løpet av det siste året, kun én av tre. Disse har primært benyttet NAVs nettsider eller lest informasjonen som ligger på Kommunal Landspensjonskasses (KLP) eller Statens Pensjonskasses (SPK) nettsider.

Seks av ti er fornøyde med pensjonsnivået

I undersøkelsen ble AFP-pensjonistene spurt om pensjonen de fikk, var bedre eller dårligere enn det de hadde forventet før pensjonsuttaket. Seks av ti oppga at ytelsene hadde vært omtrent som forventet. Det kan indikere at de på forhånd hadde god oversikt over hvor mye de kom til å få – og at de fleste hadde valgt å gå av når de mente pensjonen var «god nok». Om lag to av ti ga imidlertid uttrykk for at pensjonen hadde vært dårligere enn forventet, mens én av ti sa at pensjonsnivået hadde vært bedre enn forventet. Mest fornøyde synes de å være som hadde tatt ut del-AFP som 62-åring. De fleste av disse vil da også ha en lønnsinntekt i tillegg til pensjonen.

Vi spurte også AFP-pensjonistene om de ville ha valgt annerledes om de hadde kjent til sin nåværende økonomiske situasjon, før de pensjonerte seg. Til det svarte 90 prosent at de ville ha valgt det samme. De fleste synes med andre ord å være godt fornøyde med sitt valg (eller de vil ikke innrømme at de tok feil beslutning). Dette samsvarer også med tidligere publiserte tall som viser at svært få angrep på tidligavgangen.

Blant de 20 prosentene av AFP-pensjonistene som hadde tatt ut full AFP og mente at økonomien hadde blitt dårligere enn forventet, var det derimot tre av ti som sa de skulle ønske de hadde fortsatt i arbeid på hel- eller deltid eller tatt ut del-AFP og kombinert med arbeid. Samlet utgjør likevel disse «angrende» kun 8 prosent av alle AFP-pensjonistene.

Holdninger til pensjonsreformen

Vi stilte også noen spørsmål som var ment å avdekke seniorennes holdning til levealdersjustering, avkortning av alderspensjonen ved tidlig uttak og muligheten til å kombinere arbeid og pensjon uten avkortning. Spørsmålene var hypotetiske av typen «Hva ville du ha gjort om...?», Dermed sider de ikke noe om hva senioren faktisk ville ha valgt å gjøre om de hadde hatt sjansen, kun hva de tror de ville ha gjort i en tenkt alternativ situasjon. Svarene kan likevel fortelle oss noe om deres prioriteringer.

Hva om pensjonen ble avkortet ved tidlig uttak?

Som følge av pensjonsreformen blir alderspensjonen fra folketrygden avkortet ved eventuelt tidliguttak. Denne endringen har ikke noen direkte konsekvens for ansatte i det offentlige. For å få et bilde av hva holdningen til avkortning er blant seniorer i kommuner og fylkeskommuner ble de likevel spurte om når de ville ha valgt å ta ut pensjon om de hadde hatt tilsvarende ordning som i privat sektor.

Rundt halvparten trodde de ville ha valgt å jobbe noe lenger enn i dag om de hadde måtte forholde seg til et pensjonssystem som i privat sektor, der pensjonsytelsene blir avkortet ved tidlig uttak av pensjon. Andelen som sier de lar seg påvirke av en slik avkortning, er høyest blant dem som tok ut AFP-pensjon tidligst mulig (som 62- eller 63-åring). Om *det* skyldes at de vet at de vanskelig ville ha klart seg økonomisk med den kraftige inntektsreduksjonen en slik avkortning ville ha medført, eller om utsagnet er uttrykk for et ønske om å maksimere den årlige pensjonsutbetalingen, vet vi likevel ikke. Andelen som sier de ville ha valgt å fortsette i arbeid, er videre høyere blant dem som tok ut del-AFP, enn blant dem som tok ut full AFP-pensjon. Det skyldes nok at delpensjonistene har både større evne og vilje til å jobbe i utgangspunktet – noe som trolig var grunnen til at de valgte å fortsette i en deltidsjobb i første omgang.

Det er likevel nesten fire av ti av de som ble AFP-pensjonister som 62-åringer, som sier de ikke ville latt seg påvirke av avkortingen. Forklaringen kan være at de opplever å ha en tilfredsstillende økonomi, slik at de ekstra kronene de får ved utsatt uttak ikke teller så mye fra eller til. Men det kan også bety at andre hensyn enn de rent økonomiske var det som avgjorde deres tidligpensjonsbeslutning i utgangspunktet, for eksempel helseproblemer.

Effekten av levealdersjustering

Pensjonsreformen medfører at man må jobbe lenger for å få samme pensjonsytelse om levealderen for ens kohort øker. I surveyundersøkelsen ble utvalget spurt om hvordan de trodde de ville ha tilpasset seg om levealderen for deres alderskohort hadde økt med ett år.

Villigheten til å kompensere en eventuell økning i levealderen ved å jobbe lenger var størst blant dem som fremdeles stod i jobb da de var 65 år eller eldre, og tilsvarende lavest blant dem som valgte å gå av med full eller delvis AFP som 62-åring. Snaut 20 prosent av dem som tok ut AFP-pensjon som 62-åring, sa de ville ha jobbet så lenge som det var nødvendig for å slippe kutt i pensjonen, mens den tilsvarende andelen blant dem som fortsatt var i jobb etter 65 år, var rundt 45 prosent. Forskjellen gjenspeiler trolig ikke bare ulike prioriteringer, men også at de vurderer sine reelle muligheter til å fortsette i arbeid som ulike, både av helsemessige og andre årsaker.

Å jobbe fulltid og ta ut full pensjon

Etter 2011 er det i privat sektor mulig å ta ut full alderspensjon fra folketrygden og AFP-ordningen og samtidig fortsette i lønnet arbeid på fulltid. For dem som har antatt kort forventet levealder, kan det dermed være lønnsomt å ta ut pensjon tidlig, selv om man fortsetter i arbeid, og selv om den årlige pensjonsytelsen da blir noe lavere. Vi har kartlagt hvor mange det er i kommunal og fylkeskommunal sektor som tror de ville ha valgt å kombinere fulltids arbeid med tidlig uttak av full folketrygdpensjon og AFP-pensjon om de hadde hatt samme ordning som i privat sektor.

Andelen som syntes en slik mulighet lød fristende, varierte fra 19 til 36 prosent. Det var flest som trodde de ville ha valgt å kombinere fullt pensjonsuttak med fullt arbeid blant dem som hadde fortsatt i arbeid til de var 65 år eller eldre (30–36 prosent), og færrest blant dem som hadde tatt ut full AFP-pensjon som 62-åringer (19–20 prosent) eller tjenstepensjon tidlig (23–26 prosent).

Effekter av særaldersgrensene

Den lovbestemte aldersgrensen i norsk arbeidsliv er 70 år. Etter denne alderen har man ikke rett til å beholde sin stilling. Mange yrker innen kommunal og fylkeskommunal sektor har en lovbestemt lavere aldersgrense enn dette. Denne kalles særaldersgrense og gir rett til, og i mange tilfeller også plikt til, å gå av tidligere.

Snaut én av fire av seniorenene i kommunesektoren oppga at de hadde et yrke med særaldersgrense. Andelen var noe høyere blant kvinner enn menn. Det har sammenheng med at kvinnedominerte yrker i kommunesektoren, som sykepleier-, hjelpepleier- og renholderyrket, har særaldersgrense.

Nærmere 30 prosent av dem med særaldersgrense i 1943-kohorten tok ut tjenstepensjon før de fylte 67 år, hvorav halvparten som 62-åringer; det vil si at de har benyttet seg av 85-årsregelen. Undersøkelsen viser også at nærmere halvparten av dem som tok ut tjenstepensjon tidlig i kommunal og fylkeskommunal sektor, fortsatte i arbeid på hel- eller deltid etter uttak av pensjon, hvorav en tredjedel jobbet helt fram til fylte 67 år (Midtsundstad & Nielsen 2013:66).

Særaldersgrensene kan bidra til at arbeidstakere som ønsker å fortsette i sitt yrke, «skyves» ut av arbeidslivet for tidlig som følge av fratredelsesplikten. Funnene tyder imidlertid ikke på at så er tilfelle for så mange i kommunal og fylkeskommunal sektor. Kun 8 prosent oppga at plikten til å fratre stillingen hadde stor betydningen for at *de* hadde valgt å ta ut tjenstepensjon tidlig. Begrunnelsene for tidliguttaket flest oppga var

som for AFP-pensjonistene: ønske om mer fritid, helseproblemer og/eller et fysisk belastende arbeid. Blant kvinner synes tidlig uttak av tjenstepensjon sågar å være mer helserelatert enn tidlig uttak av AFP.

«Ønske om å fortsette i arbeid» var begrunnelsen som ble oppgitt av nærmere én av fire av dem som *ikke* hadde benyttet retten til å ta ut tjenstepensjon tidlig. Svært få kunne si at arbeidsgiver hadde oppfordret dem om å fortsette (2 prosent). 8 prosent sa imidlertid at hovedgrunnen var at de manglet full opptjening i tjenstepensjonsordningen, og 6 prosent at andre ordninger ville gi/ga høyere ytelser. Flertallet hadde likevel ingen klar oppfatning av hvorfor de ikke hadde benyttet seg av retten til tidliguttak.

Vi kartla også hvor mange som kunne ha tenkt seg å fortsette i sin opprinnelige stilling / sitt opprinnelige yrke utover særaldersgrensen. Det gjaldt én av tre (33,7 prosent). Nærmere 42 prosent av disse igjen hadde også tatt opp dette spørsmålet med sin arbeidsgiver.

Hva om særaldersgrensene ble fjernet?

Som et tankeeksperiment spurte vi også særalderspensjonistene om hva de alternativt ville ha gjort om deres yrke ikke hadde hatt noen særaldersgrense. Til det svarte seks av ti at de ville ha fortsatt i full eller redusert stilling på samme arbeidsplass. 8 prosent trodde de derimot ville valgt å kombinere del-AFP med deltidsarbeid, 8 prosent at de ville ha tatt ut full AFP-pensjon og sluttet å jobbe, mens 7 prosent trodde de ville ha søkt om uførepensjon. 13 prosent var derimot usikre på hva de ville ha valgt.

Andelen som sa at de ville ha fortsatt i arbeid, var høyere blant menn enn blant kvinner. Blant kvinnene var det i stedet en høyere andel som trodde de ville ha valgt å gå av med full AFP-pensjon eller søkt om uførepensjon.

Seniorpolitikk og tilrettelegging

Seniorpolitikk og livsfasepolitikk er langt mer utbredt i offentlig enn i privat sektor. Mens 85 prosent av kommuner og fylkeskommuner hadde en seniorpolitikk eller livsfasepolitikk i 2010, gjaldt det 39 prosent av virksomhetene i privat sektor. De fleste kommunale virksomheter/enheter implementerte en slik politikk etter 2004 (80 prosent), og i 2010 hadde seks av ti kommuner og fylkeskommuner fastsatt konkrete aktivitetsmål på området.

Kommunale og fylkeskommunale ledere synes også å være mer villige til å bidra til redusert tidligpensjonering og økt rekruttering av eldre arbeidstakere enn ledere i privat sektor: Nærmere to av tre (63 prosent) kommunale ledere mente i 2010 at de hadde et stort ansvar for å bidra til redusert uførepensjonering og førtidspensjonering, og én av tre (34 prosent) til økt sysselsetting av eldre arbeidstakere. Tilsvarende tall for privat sektor var henholdsvis 50 og 18 prosent.

Nærmere to av tre kommunale og fylkeskommunale virksomheter sa også de tilbød eldre arbeidstakere særskilte ordninger og tiltak fra fylte 62 år for å få dem til å jobbe lenger. Videre var det 83 prosent som oppga å ha egne tiltak for eldre med helseproblemer eller redusert arbeidsevne, 64 prosent som sa de hadde særskilte helseforebyggende tiltak, og 50 prosent som oppga å ha tiltak for å fremme fortsatt kompetanse og karriere-

reutvikling blant arbeidstakere over 55 år. Andelen som oppga å ha slike tiltak, var generelt langt høyere i offentlig enn i privat sektor.

Bildet blir litt annerledes når vi spør de eldre kommunale og fylkeskommunale arbeidstakerne og pensjonistene. Kun 47 prosent av disse oppga at kommunene de jobbet i, hadde eller hadde hatt seniortiltak rettet mot arbeidstakere over 62 år. Andelen som oppga at arbeidsplassen hadde slike seniortiltak var imidlertid noe høyere i den yngste (født 1949) enn i den eldste (født 1943) kohorten. Det kan tyde på at flere kommuner og fylkeskommuner tilbyr seniortiltak til 62-åringene i dag enn tidligere.

Av de 47 prosentene som oppga at virksomheten hadde seniortiltak, var det sju av ti som sa at de selv hadde fått tilbud om tiltak (33 prosent av alle). Det dreide seg primært om ekstra ferie eller fridager eller en ordning med redusert arbeidstid til samme lønn (normalt 80/100 eller 90/100). Videre var det 6 prosent av alle som hadde fått tilbud om bonus, og 4 prosent som hadde fått tilbud om lettere arbeid eller mulighet til å slippe enkelte oppgaver.

Vi spurte også mer generelt om de mente at det på arbeidsplassen ble tilrettelagt for en fleksibel og individuell overgang fra arbeid til pensjon. Det var 43 prosent som mente at det skjedde i stor eller noen grad, hvorav 48 prosent i den yngste kohorten (født i 1949) og 39 prosent i den eldste kohorten (født i 1943). Forskjellen mellom kohortene kan indikere at det i dag har blitt lettere i mange kommuner og fylkeskommuner å få en fleksibel og individuell tilpasning enn tidligere. Videre oppga seks av ti at det var svært lett eller nokså lett å få til en ordning hvor man kombinerte del-AFP og delvis arbeid. Andelen som sa at slike løsninger var mindre tilgjengelig var høyere blant menn enn kvinner, og noe høyere blant personer med videregående og fagbrev enn blant høyere utdannede.

Effekten av seniortiltak

Få kommuner og fylkeskommuner evaluerer sin seniorpolitikk og sine seniortiltak. Kun én av fire kommuner og fylkeskommuner gjorde det i 2010. De færreste vet derfor om de tiltakene de tilbyr påvirker pensjoneringsatferden eller arbeidstilbudet. Kausale analyser av seniortiltakenes effekt på 62-åringenes pensjoneringsadferd i kommunesektoren har vist at de tiltakene som var vanlige i 2005 hadde liten effekt på pensjoneringsadferden i 2006 og 2007 (Midtsundstad et al. 2012). Andre analyser indikerer at seniortiltak har en statistisk sikker effekt på kommuneansattes sannsynlighet for å fortsette i arbeid etter fylte 62 år (Midtsundstad og Nielsen 2013). Vi spurte de seniorene som hadde fått tilbud om tiltak om *de* mente tiltakene hadde hatt innvirkning på deres pensjoneringsbeslutning. Flertallet mente at så ikke var tilfelle. Kun én av tre mente at det hadde bidratt til at de fortsatte noe lenger i arbeid enn først planlagt. Andelen som mente tiltakene hadde hatt effekt var også noe lavere blant de høyst utdannede enn de øvrige. Det kan skyldes at mange av de uansett ville valgt å stå i jobb, tiltak eller ikke.

Kapittel 1 Innledning

Ny fleksibel folketrygd som ble innført 1. januar 2011, har gitt oss en helt ny offentlig alderspensjon. I privat sektor er også AFP-ordningen endret, og det jobbes med et nytt lovverk for tjenstepensjoner i privat sektor, basert på Banklovkommisjonens utredninger (NOU 2010: 6; NOU 2012: 13; NOU 2013: 3). Hensikten er blant annet å tilpasse også de gjenværende ytelsesbaserte ordningene i privat sektor til ny folketrygd og AFP.

I offentlig sektor derimot har man beholdt den «gamle» AFP-ordningen og en ytelsesbasert tjenstepensjonsordning. AFP er dermed fremdeles en subsidiert førtidspensjonsordning med mulighet for helt eller delvis uttak av AFP mellom 62 og 67 år.¹ Pensjonene er imidlertid tilpasset ny folketrygd på noen punkter. Pensjonene skal for eksempel levealderjusteres og løpende pensjoner indekseres. Det er imidlertid overgangsordninger med egne regler for ulike alderskohorter.² Offentlig ansatte har også rett til å ta ut alderspensjon fra folketrygden fra fylte 62 år og kombinere denne med arbeid uten avkortning av pensjonen, men mister da retten til AFP.³ Spørsmålene som belyses i rapporten, berører henholdsvis:

¹ Man kan imidlertid ikke få utbetalt alderspensjon fra tjenstepensjonsordningen etter aldersgrenseloven før 67 år dersom man har tatt ut AFP. Det er heller ikke mulig å frasi seg retten til AFP dersom man har benyttet seg av den, for å ta ut alderspensjon fra tjenstepensjonsordningen før 67 år.

² Ved tariffoppgjøret i 2009 ble de offentlige ordningene bl.a. tilpasset levealderjusteringen og folketrygdens regime for indeksering av løpende pensjoner. Det er fastsatt noe ulike regler for levealderjustering avhengig av om man er født før 1943, født i 1943–1953 eller født i 1954 eller senere. Alderspensjonen fra tjenstepensjonsordningen kan uansett tidligst levealderjusteres fra fylte 67 år eller senere dersom man tar ut pensjonen etter fylte 67 år. For eksempel om man har en særaldersgrense på 65 år og tar ut tjenstepensjon, skal denne først levealderjusteres når man fyller 67 år.

For å begrense virkningen av levealderjusteringen for dem som har kort tid igjen til pensjonering og dermed har liten mulighet til å påvirke den endelige pensjonen, ble det ved tariffoppgjøret i 2009 også gitt en individuell garanti for årskullene til og med 1958. Garantien sikrer disse medlemmene av offentlige tjenstepensjonsordninger med 15 år eller mindre igjen til de er 67 år, en samlet pensjon på 66 prosent fra 67 år ved full opptjening. Forutsetningen for den individuelle garantien er at man har minimum 30 års opptjening, og at man tar ut alderspensjonen fra folketrygden tidligst når man er 67 år. Dersom man har valgt å ta ut fleksibel alderspensjon fra folketrygden før 67 år, vil det ved prøving av garantien bli beregnet en pensjon som om den var tatt ut fra 67 år. Tjenstepensjonen skal ikke kompensere for tidligere uttak av alderspensjon fra folketrygden.

³ For å kunne ta ut alderspensjon fra folketrygden før man fyller 67 år, må man imidlertid oppfylle kravene til et visst pensjonsnivå ved fylte 67 år. Velger man å utsette uttaket, vil man få en høyere pensjon fra folketrygden. Det er fra 2011 også mulig å gjøre endringer i pensjoner som allerede utbetales, for eksempel ved å redusere pensjonsuttaket fra 100 prosent til 50 prosent.

- kunnskap om pensjonsreformen og kilder til informasjon om reformen
- holdninger til levealdersjustering, avkortning av pensjon og kombinasjon av fullt arbeid og uttak av pensjon
- pensjoneringsadferd i yrker med særaldersgrense
- tilbud om og vurdering av seniorpolitikk og tilrettelegging på arbeidsplassen

1.1 Data og metode

For å belyse problemstillingene benyttes data fra en undersøkelse Fafo gjennomførte i samarbeid med Respons Analyse AS på oppdrag for blant annet Kommunesektorens organisasjon (KS) høsten 2012. Undersøkelsen var en landsrepresentativ survey (telefonintervju) blant 1201 arbeidstakere og pensjonister født i 1943, 1946 og 1949. Alle som deltok i undersøkelsen, hadde vært yrkesaktive i kommunal eller fylkeskommunal virksomhet som 55-åring og var på intervju tidspunktet, august–september 2012, mellom 62 og 69 år gamle.

Undersøkelsen kartla en rekke faktorer som tidligere forskning har vist påvirker pensjoneringsbeslutningen og pensjoneringsadferden, som arbeidsmiljø og arbeidsforhold, tilrettelegging og arbeidstilpasninger, familieforhold og omsorgsforpliktelser. De første analysene av data fra individualsurveyen ble publisert i Fafo-rapporten «Arbeid, pensjon eller begge deler?» (Midtsundstad & Nielsen 2013).

I tillegg omfattet undersøkelsen en del spørsmål om arbeidstakernes kunnskap om og holdninger til det offentlige pensjonssystemet og pensjonsreformen. Det er disse spørsmålene som primært analyseres i dette notatet.⁴

I tillegg refereres funn fra en virksomhetssurvey fra 2010 om seniorpolitikk i norsk arbeidsliv. Undersøkelsen omfattet 800 virksomheter, og personalledere /daglig ledere ble blant annet spurt om de tilbød ulike former for tilrettelegging og tilpasning av arbeidet for eldre arbeidstakere, herunder muligheten for å kombinere arbeid og pensjon, muligheten for å jobbe redusert tid /deltid, få tilpasset arbeid med videre. En første beskrivelse av utbredelse og omfang av seniorpolitikk i norsk arbeidsliv basert på virksomhetssurveyen ble publisert i Fafo-rapporten «Ulikt arbeid – ulike behov» (Midtsundstad & Bogen 2011a). I dette notatet gjøres et utvalg analyser av de kommunale og fylkeskommunale enhetene (virksomhetene) som deltok i undersøkelsen.

⁴ Til surveydataene vil det senere kobles på tilgjengelig data fra SSBs ulike registre, slik at det kan gjennomføres utvidede analyser basert på flere kjennetegn enn de som lot seg innhente ved hjelp av telefonintervju, blant annet data om uttak av pensjon etter 2011.

1.2 Gangen i notatet

I kapittel 2 kartlegges utvalgets kunnskap om det offentlige pensjonssystemet og enkelte endringer som følger av pensjonsreformen, samt utvalgets vilje til å søke informasjon og hvilke informasjonskilder de hadde benyttet seg av. I kapittel 3 ser vi nærmere på holdningene til pensjonsreformen hos tre kohorter kommunalt ansatte som alt har passert 62 år, nærmere bestemt holdningene til levealdersjustering, avkortning av pensjonen og muligheten til å kombinere fullt pensjonsuttak med fulltids stilling. I kapittel 4 ser vi nærmere på pensjonsuttak og arbeidstilpasning blant personer med særaldersgrenser, mens vi i kapittel 5 redegjør for ansattes og lederes erfaringer med seniorpolitikk og seniortiltak i kommuner og fylkeskommuner.

Kapittel 2 Kunnskap om pensjon

På stadig flere områder har den norske befolkningen fått økt valgfrihet og dermed økt ansvar for egen økonomiske situasjon. Dette gjelder ikke bare valg av teleoperatører, kraftleverandør og sykehus, men også på pensjonsområdet. Frihet til å «velge» stiller økte krav til den enkeltes kunnskapsnivå. For å kunne planlegge egen pensjonisttilværelse er det for eksempel en forutsetning at man kjenner sine egne pensjonsrettigheter og sin faktiske pensjonsopptjening. I tillegg bør man helst vite hvordan egen atferd innvirker på opptjeningen av og de faktiske ytelsene fra pensjonsordningene. Den enkelte må derfor vite hvordan pensjonssystemet fungerer, og hvor mye de kan forvente å få via folketrygden, tjenstepensjonen og AFP-ordningen på ulike alderstrinn. Et spørsmål man likevel kan stille seg, er hvor mye man egentlig må vite om pensjon for å gjøre informerte og rasjonelle valg.

2.1 Tidligere forskning

Pensjonssystemets oppbygning både når det gjelder aldersgrenser, ytelsesnivå, opptjenings- og uttaksregler, har betydning for når man velger å ta ut pensjonen, og når man velger å forlate arbeidslivet (se bl.a. Gruber & Wise 1999; Hernæs et al. 2002; Bratsberg et al. 2008).

Kartlegginger og analyser av befolkningens kunnskapsnivå viser at folk flest vet lite om sine pensjonsrettigheter. Kunnskapsnivået er dessuten skjevt fordelt langs tradisjonelle sosiale skillelinjer som kjønn, alder, utdanningsnivå, inntekt og bransje (se bl.a. Hermansen & Midtsundstad 2013; Midtsundstad & Hyggen 2011; Mitchell 1988; Midtsundstad 2002; Gustman & Steinmeier 2004; Sundén 2006; Gustman et al. 2007; Lien & Grambo 2007).

Best kunnskap har befolkningen om reglene for opptjening, mens de har betydelig mindre kunnskap om faktorer som påvirker pensjonens størrelse, for eksempel levealdersjustering og regler for reguleringen av pensjonskapital og løpende pensjoner. Kunnskapen om uttaksreglene for pensjon og hvordan disse påvirker ytelsesnivået, er også betydelig lavere enn kunnskapen om opptjeningsreglene (NAV 2010; Starr & Sundén 1999). Men selv om kunnskapsnivået generelt er lavt, finner Luchak og Gunderson (2002) at det er ganske høyt i de gruppene det betyr noe for, herunder de som nærmer seg pensjonsalderen. Ifølge Chan og Stevens (2008) responderer også velinformerte individer mer hensiktsmessig på de økonomiske insentivene i pensjonssystemet enn gjennomsnittet av befolkningen, mens de dårligst informerte gjerne handler i tråd med sine egne misoppfatninger.

God kunnskap er likevel ikke tilstrekkelig om reformen og de økonomiske insentivene skal ha de ønskede virkningene. Den enkelte må også prioritere økonomi høyt og ikke minst ha reelle muligheter til å velge det han eller hun anser som det mest lønnsomme. Tidligere forskning viser imidlertid at den reelle valgfriheten ofte er sosialt skjevfordelt siden lavere utdannede gjerne har mindre valgfrihet enn høyere utdannede som følge av blant annet dårligere helse og økonomi (se f.eks. Midtsundstad 2012; Hofäcker 2009).

I surveyundersøkelsen blant tre eldre kohorter av kommunalt og fylkeskommunalt ansatte kartla vi hvordan arbeidstakerne og pensjonistene selv vurderte sitt kunnskapsnivå. Videre ble deres kunnskap om ytelsesnivå og sider ved opptjenings- og uttaksregler i folketrygden, tjenstepensjonsordningen og AFP kartlagt. I tillegg ble de spurt om de hadde søkt informasjon om pensjonssystemet det siste året, og hva som hadde vært deres viktigste informasjonskilder.

2.2 Egenvurdert kunnskapsnivå

Drøyt en av tre kommunalt og fylkeskommunalt ansatte seniorer (62–69 år) mente de hadde god kunnskap om hvordan ny folketrygd berørte offentlig ansatte.⁵ Knappe 5 prosent mente de hadde svært god kjennskap til dette og drøyt 31 prosent ganske god kjennskap til virkningene (jf. figur 2.1). Andelen tilsvarende om lag det NAV (2010) fant i en lignende undersøkelse for befolkningen som helhet i 2010, hvor 30 prosent oppga å ha ganske eller svært god kunnskap om det nye regelverket for alderspensjon.⁶

Som figur 2.1 viser, varierer egenvurdert kunnskapsnivå i kommunesektoren etter utdanningsnivå. Henholdsvis 42 prosent av dem med høyest utdanning og 28–31 prosent blant dem med grunnskole eller videregående skole som høyeste utdanningsnivå mente de hadde god oversikt.

Det var også en langt større andel i den yngste (1949) enn i den eldste (1943) kohorten som mente å ha god kjennskap til virkningene av endret folketrygd. Det er kanskje ikke så oppsiktsvekkende, gitt at de nettopp har passert 62 år og nylig har måttet ta stilling til om de skal ta ut pensjon, og til hvor mye de skal jobbe. Tidligere studier viser også at de gruppene regelverket virkelig betyr noe for (f.eks. fordi de må ta et valg), of-

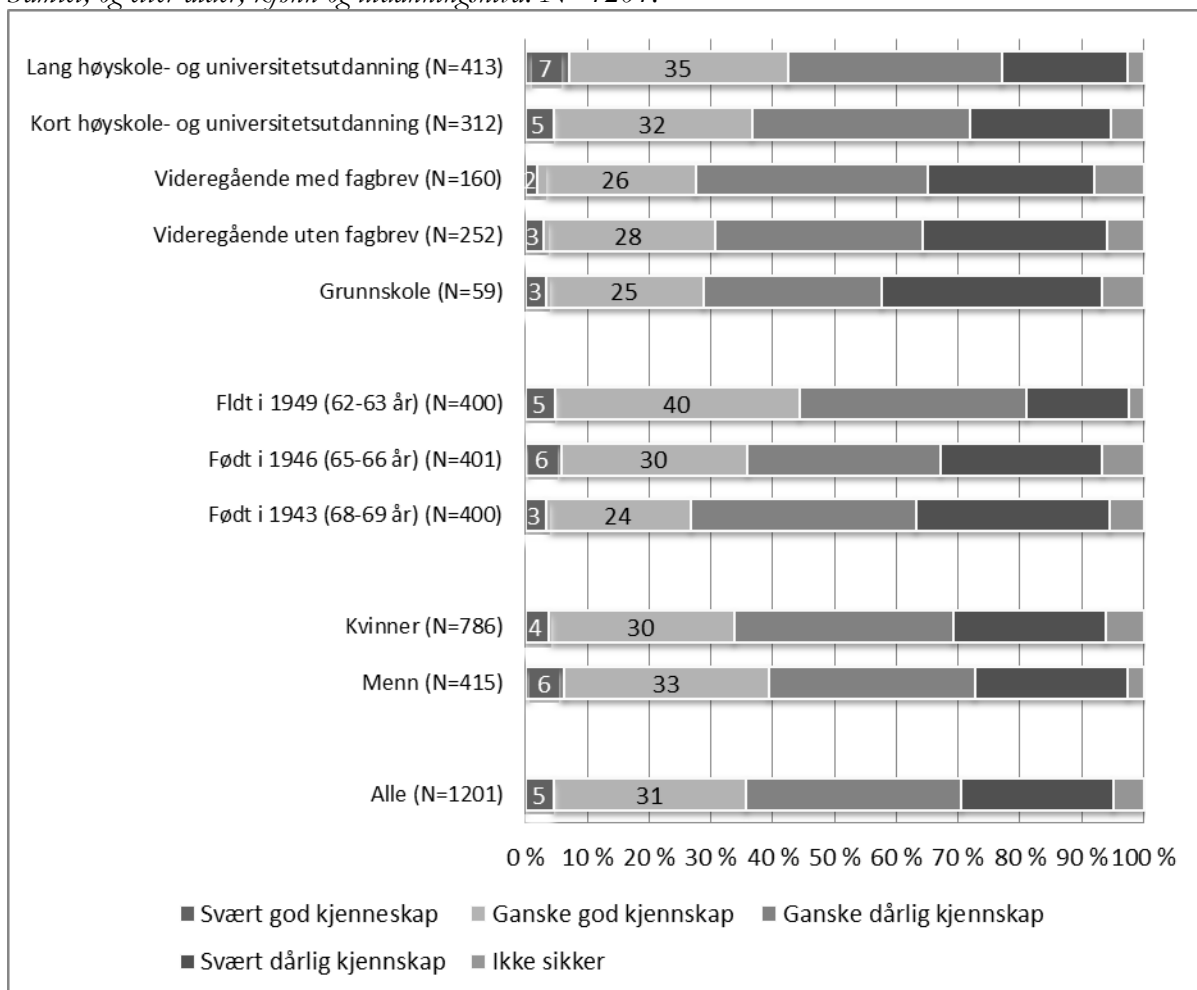
⁵ Spørsmål: «Ved inngangen til 2011 ble det innført nye regler for alderspensjon fra folketrygden. Hvor god eller dårlig kjennskap vil du si du har til hvordan du berøres av de nye reglene for alderspensjon?» Svært god kjennskap, ganske god kjennskap, ganske dårlig kjennskap, svært dårlig kjennskap, eventuelt usikker.

⁶ NAV gjennomførte i 2010 to spørreundersøkelser rettet mot personer fra årskullene som ennå ikke hadde tatt ut pensjon. Den ene undersøkelse ble gjennomført i februar 2010, og den andre i mai i etterkant av utsendelsen av informasjonsbrev til 190 000 og en informasjonskampanje om pensjon på TV, på nett og i aviser. Undersøkelsen gjaldt de fem årskullene som er født fra 1944 til 1948, som kunne ta ut alderspensjon fra folketrygden fra 1. januar 2011 da pensjonsreformen ble innført. [<http://www.nav.no/Pensjon/%C3%98kt+kunnskap+om+pensjon.245822.cms>, publisert på NAVs nettside 5.7.2010]

tere enn andre har satt seg inn i regelverket (Luchak & Gunderson 2002). For mange i 1943-kohorten ligger dette valget seks–sju år tilbake i tid.

Menns og kvinners vurdering av eget kunnskapsnivå synes derimot å være relativt likt. Mens 39 prosent av mennene mente de har god eller svært god kjennskap til hvordan de berøres av reformen, gjaldt det 34 prosent av kvinnene.

Figur 2.1 «Ved inngangen til 2011 ble det innført nye regler for alderspensjon fra folketrygden. Hvor god eller dårlig kjennskap vil du si du har til hvordan du berøres av de nye reglene for alderspensjon?» Samlet, og etter alder, kjønn og utdanningsnivå. N=1201.⁷



Hvorvidt egenvurdert kunnskapsnivå sier noe om faktisk kunnskapsnivå, kan likevel diskuteres, da en del kan tro de har forstått regelverket uten at de har gjort det, mens andre kan undervurdere sine faktiske kunnskaper. Vi har derfor også kartlagt hva seniorene faktisk vet om enkeltbestemmelser i regelverket ved å la dem ta stilling til et utvalg konkrete påstander.

⁷ Fordi vi mangler utdanningsopplysninger om fem i utvalget, summerer de fem ulike utdanningskategoriene seg til 1196 – ikke 1201. Det samme vil gjelde for alle figurene hvor utdanningsnivå inngår.

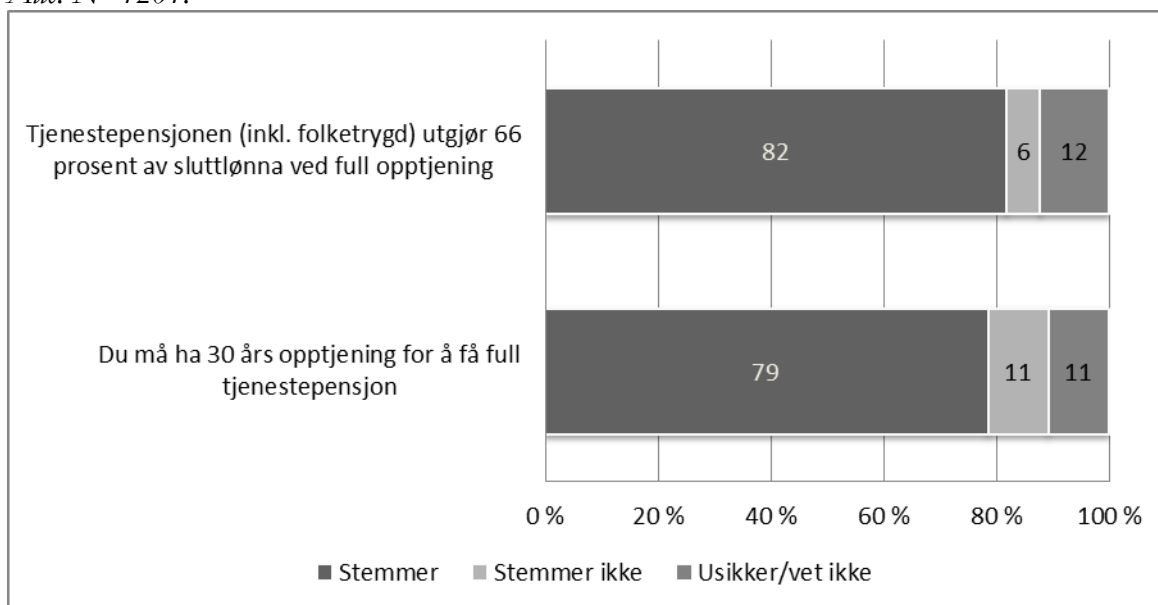
2.3 Faktisk kunnskapsnivå

Faktisk kunnskapsnivå om pensjon og pensjonsrettigheter kan måles på ulike måter. I undersøkelsen har vi valgt å la senioren ta stilling til et utvalg påstander om reglene i de ulike pensjonsordningene. Da pensjonsregelverket er komplisert, samtidig som påstander og spørsmål i en telefonsurvey må være enkle, har vi måttet forenkle en del. Vi har derfor tatt utgangspunkt i de reglene som vil gjelde for flertallet. For dem i utvalget som måtte ha detaljkunnskap om unntak og særordninger, kan noen av påstandene derfor framstå som upresise (eller gale) og vanskelige å ta stilling til. Det skyldes også at reglene på noen områder er litt forskjellige for de tre alderskohortene vi ser på. Svarene vil likevel gi et bilde av hvor mye kommunens seniorer vet om hovedtrekkene i pensjonssystemet etter pensjonsreformen.

Opptjeningstid og ytelsesnivå

To av påstandene i intervjuundersøkelsen omhandlet opptjeningstid og ytelsesnivå. Deltakerne ble bedt om å ta stilling til om de to følgende utsagnene stemte eller ikke stemte: «Tjenestepensjonen utgjør 66 prosent av sluttlønnen ved full opptjening» og «Du må ha 30 års opptjening for å få full tjenestepensjon». Slik vi vurderer svarene, er utsagnene korrekte for de aller fleste i de tre kohortene det her gjelder (se KLP 2013).

Figur 2.2 Faktisk kunnskap om opptjeningstid og normalt ytelsesnivå i tjenestepensjonsordningen. Alle. N=1201.

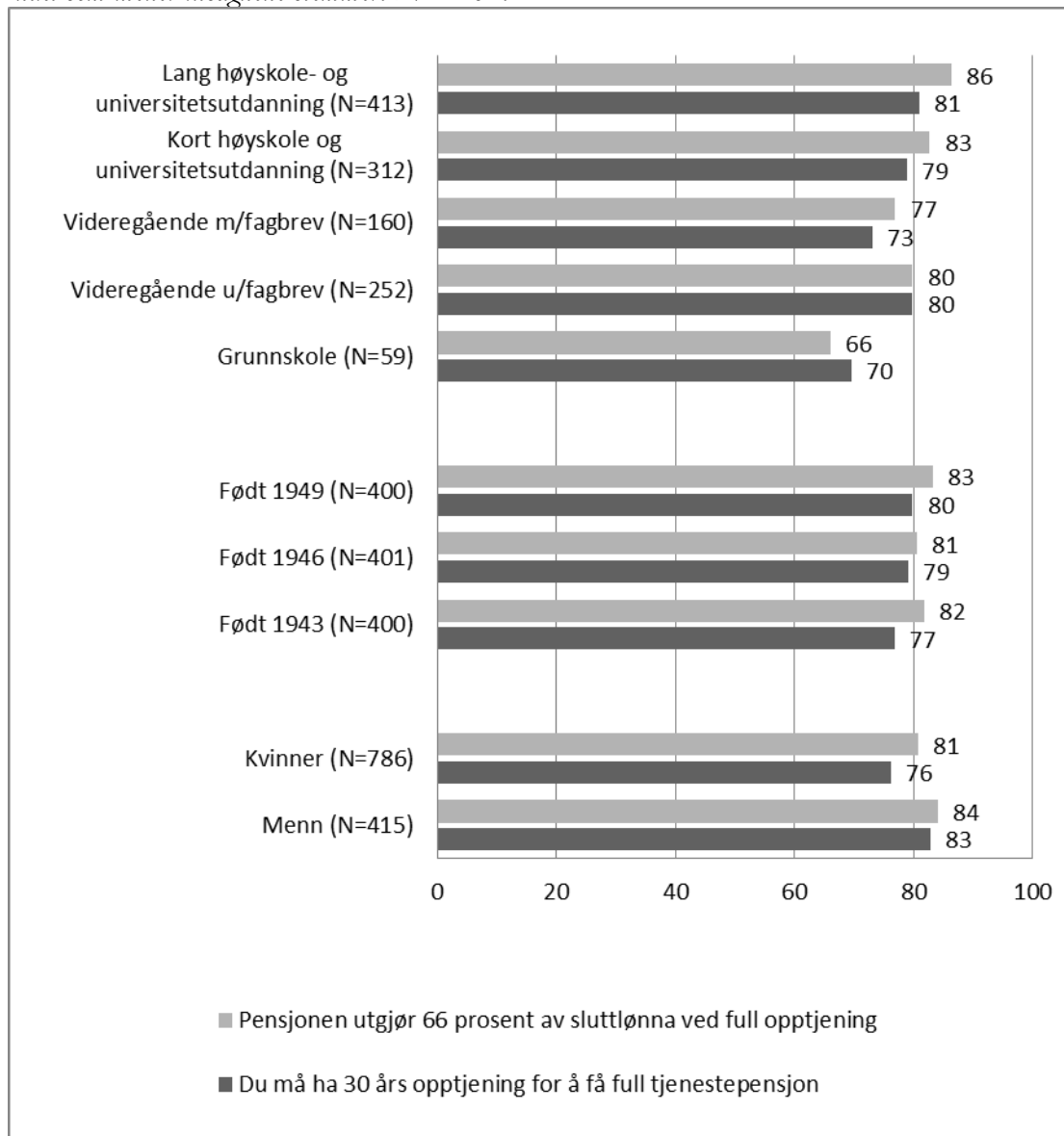


De aller fleste, åtte av ti, svarte også at utsagnene stemte, mens henholdsvis 6 og 11 prosent mente at påstandene ikke var riktige (jf. figur 2.2). Videre sa 10 prosent at de var usikre eller ikke visste at det krevdes 30 års opptjening for å få full tjenestepensjon,

mens 12 prosent sa de ikke visste at tjenstepensjonen normalt vil utgjøre 66 prosent av sluttlønnen ved full opptjening når ytelsene fra folketrygden er inkludert.

Som for egenvurdert kunnskapsnivå ser vi at seniorenas faktiske kunnskap om ytelsesnivå og opptjeningstid varierer dels betydelig etter utdanningsnivå, men i liten grad etter kjønn og fødselskohort/alder (jf. figur 2.3). Mens snaut 70 prosent med grunnskoleutdanning visste at man måtte ha 30 års opptjening for å få full tjenstepensjon, og at det normalt gir en pensjonsytelse på 66 prosent av sluttlønnen (inkludert folketrygdpensjonen), var det over 80 prosent av de høyskole- og universitetsutdannede som visste det samme.

Figur 2.3 Kunnskap om opptjeningstid og ytelsesnivå, fødselskohort/alder, kjønn og utdanningsnivå. Andel som mener utsagnene stemmer. N=1201.



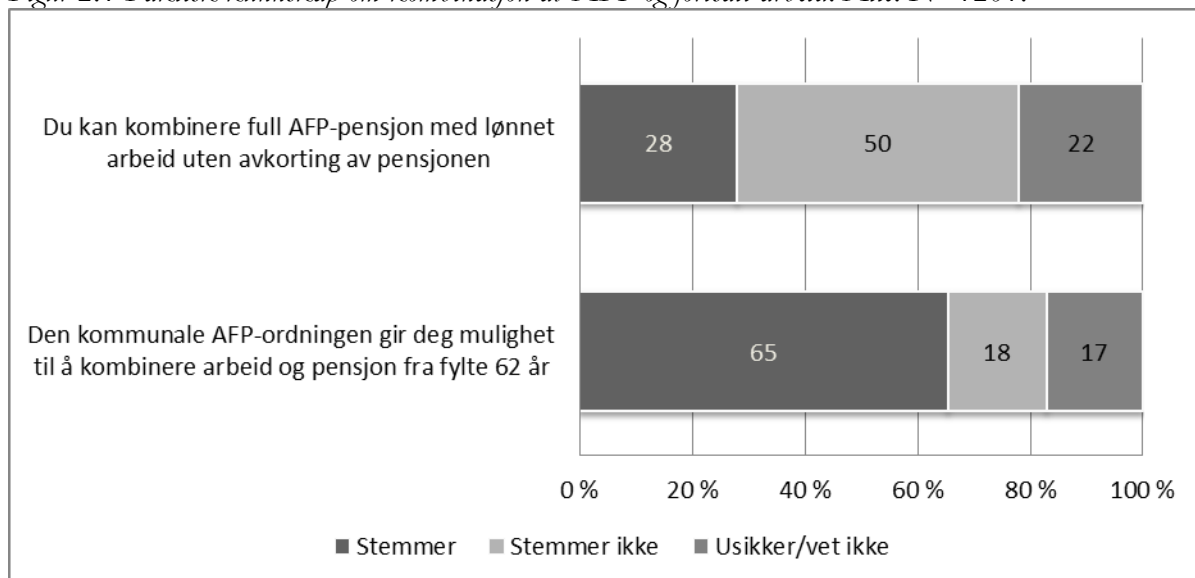
Mulighet til å kombinere AFP og arbeid

I forbindelse med pensjonsreformen har det gjentatte ganger vært hevdet at eldre arbeidstakere først nå gis en mulighet til å kombinere arbeid og pensjon. Det er imidlertid en sannhet med modifikasjoner siden dette har vært en mulighet for de fleste med AFP-ordning siden høsten 1997, hvor det ble åpnet for uttak av delvis AFP-pensjon. Det er da også mange i offentlig sektor som kombinerer del-AFP og delvis arbeid: rundt en tredjedel av alle pensjonister i kommunal og fylkeskommunal sektor (Midtsundstad & Nielsen 2013; Hermansen 2011; Midtsundstad 2006). I tillegg ble retten til deltid fra fylte 62 år styrket i arbeidsmiljøloven (AML) i 2007. Å gå ned til deltidsstilling og kombinere denne med delpensjon fordrer, som i privat sektor, samtykke fra arbeidsgiver i de fleste tilfeller.

Reformen åpner også for å kombinere fullt uttak av pensjon med en 100 prosent stilling (fulltids jobb) fra fylte 62 år uten at pensjonen avkortes. I offentlig sektor gjelder det imidlertid bare for dem som velger å ta ut ny fleksibel alderspensjon fra folketrygden, og ikke AFP-pensjon.⁸

Da informasjon om denne muligheten kan være lett å misforstå, og fordi påstandene i media om reformens virkninger kan være upresise, er det interessant å undersøke om seniorene i offentlig sektor vet hva de faktisk har rett og mulighet til. To av påstandene i surveyundersøkelsen er derfor knyttet til AFP-ordningen og kommunalt ansattes mulighet for å kombinere arbeid og pensjon – henholdsvis: «Du kan kombinere AFP-pensjon med lønnet arbeid uten avkortning av pensjonen» og «Den kommunale AFP-ordningen gir deg mulighet til å kombinere arbeid og pensjon fra fylte 62 år».

Figur 2.4 Faktisk kunnskap om kombinasjon av AFP og fortsatt arbeid. Alle. N=1201.



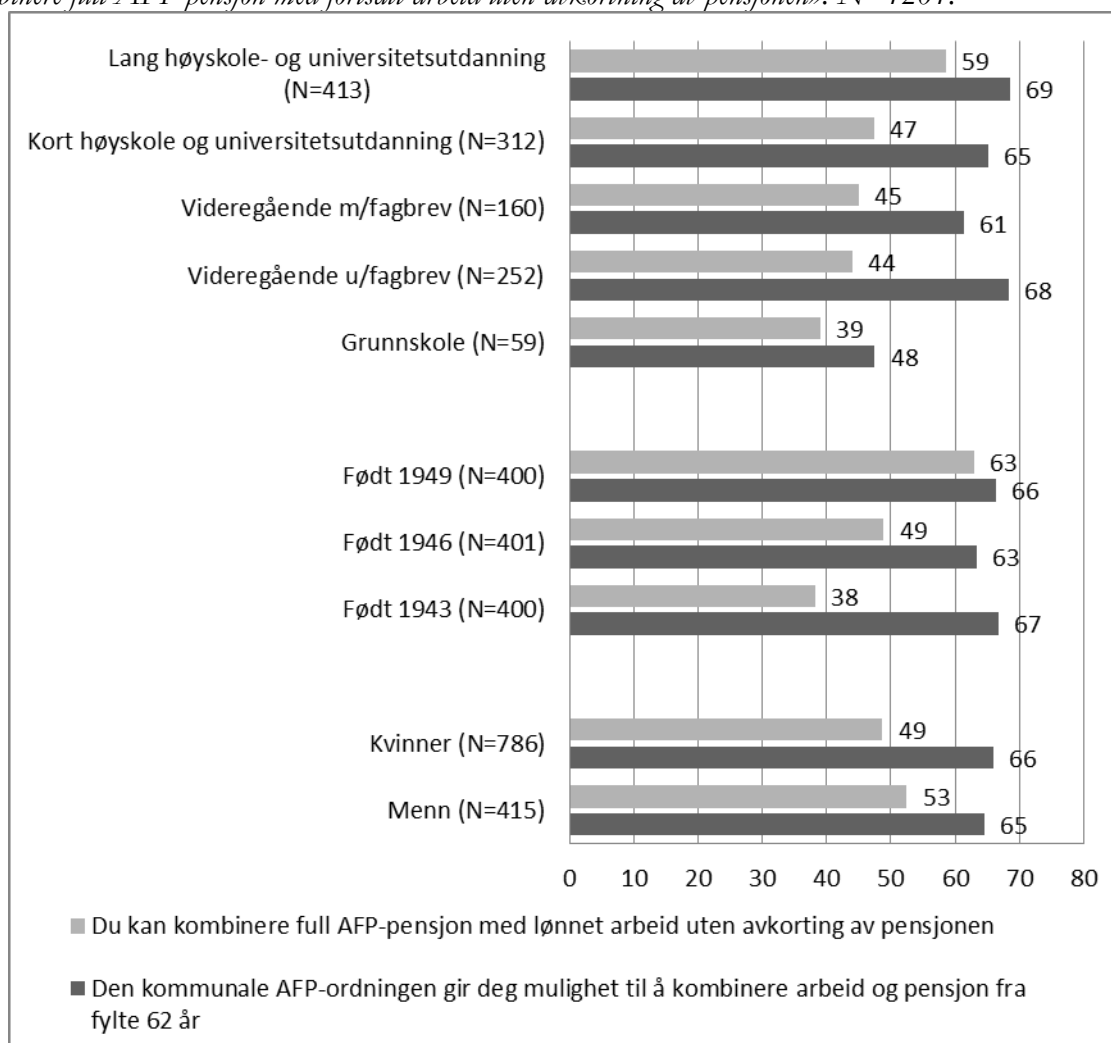
⁸ For personer med særaldersgrense, som kan ta ut tjenstepensjon tidlig, avkortes heller ikke pensjonen mot inntekt om de arbeider i privat sektor. De har dermed lenge kunnet kombinere arbeid og pensjon uten avkortning av pensjonen.

Som figur 2.4 viser, vet to av tre kommunalt ansatte at man kan kombinere AFP-pensjon og lønnet arbeid fra fylte 62 år. Halvparten er også klar over at de *ikke* kan kombinere AFP-pensjonen med lønnet arbeid uten at pensjonen avkortes.

Samtidig betyr tallene at én av tre ikke vet eller er usikre på om offentlig ansatte har anledning til å kombinere arbeid og AFP-pensjon fra 62 år, og at 50 prosent ikke vet at en slik kombinasjon har konsekvenser for pensjonsutbetalingene. Det er med andre ord en god del usikkerhet om bestemmelsene på dette området blant de kommunalt ansatte, og det selv blant grupper som alt har måttet forholde seg til regelverket, eventuelt alt har tatt beslutninger om pensjonsuttak og fortsatt arbeid.

Da eldre arbeidstakere gjerne er dem som vet mest om sine pensjonsrettigheter (Hermansen & Midtsundstad 2013), indikerer resultatene at usikkerheten blant de yngre kommuneansatte trolig er enda større. Denne usikkerheten tilsier at man kanskje bør bli noe tydeligere i kommunikasjonen av hva ved reformen som gjelder for ansatte i privat sektor, og hva som gjelder for offentlig ansatte.

Figur 2.5 Andel som sier det stemmer at «den kommunale AFP-ordningen gir deg mulighet til å kombinere pensjon og arbeid fra fylte 62 år», og andelen som mener at det ikke stemmer at «Du kan kombinere full AFP-pensjon med fortsatt arbeid uten avkortning av pensjonen». N=1201.

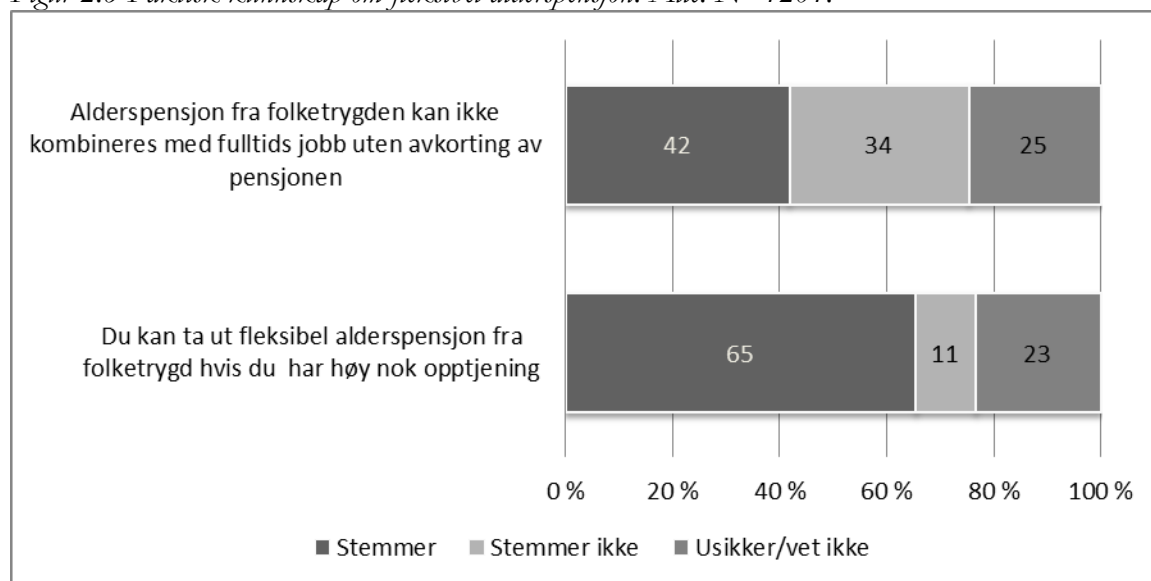


Som figur 2.5 viser, synes usikkerheten om hvorvidt AFP kan kombineres med arbeid og hvilke konsekvenser det har, å være størst i den eldste alderskohorten (født 1943) og blant dem med lavest utdanningsnivå (kun grunnskole). Førstnevnte er ikke så bekymringsfullt, siden de som ble født i 1943, ikke i samme grad som yngre alderskohorter berøres av de nye bestemmelsene. At svært mange av dem med minst utdanning også er usikre eller har feil informasjon, kan på sin side indikere at regelverket er for komplisert, eller at informasjonen som gis om pensjonsordningene og konsekvensene av pensjonsreformen, ikke er enkel og lettforståelig nok for alle.

Fleksibel alderspensjon fra folketrygden

Med pensjonsreformen åpnes det for at offentlig ansatte som nevnt kan ta ut fleksibel alderspensjon fra folketrygden fra fylte 62 år om de har høy nok opptjening (det vil si at de har tjent opp så mye over yrkeskarrieren at beregnet alderspensjon fra fylte 67 år vil tilsvare minstepensjonsnivået eller mer).⁹ Nærmere to av tre hadde fått med seg at det er en mulighet, mens en tredjedel mente dette ikke stemte eller var usikre på om det stemte (jf. figur 2.6).

Figur 2.6 Faktisk kunnskap om fleksibel alderspensjon. Alle. N=1201.



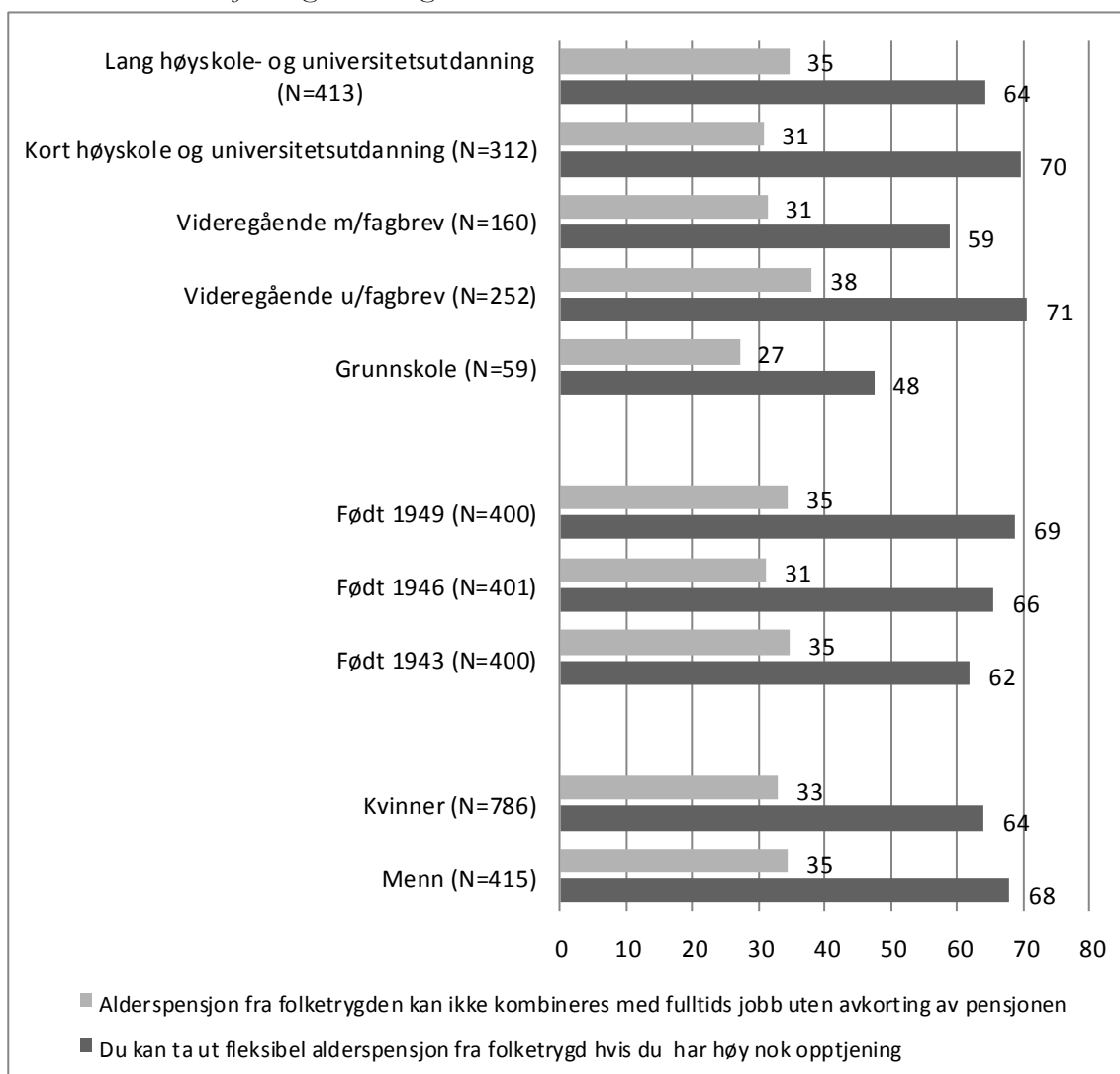
Om offentlig ansatte velger å ta ut alderspensjon fra folketrygden fra 62 år, kan de jobbe så mye de vil uten at alderspensjonen avkortes, men mister da retten til å ta ut AFP-pensjon. Vi spurte derfor utvalget om følgende utsagn stemte: «Du kan ta ut fleksibel alderspensjon fra folketrygden fra fylte 62 år hvis du har høy nok opptjening.»

Hele 30 prosent var usikre på om dette var riktig, mens 35 prosent trodde det stemte og 35 prosent ikke mente at så var tilfelle. Usikkerheten er med andre ord rimelig stor

⁹ Ifølge NAV kreves det en inntekt på minimum 318 000 kr over 40 år (Christensen 2013).

også på dette området, da bare litt over én av tre synes å ha oversikt over denne muligheten – det til tross for at NAV sendte ut personlig brev med informasjon til alle som var født i 1944–1948, om disse regelverksendringene i 2010.

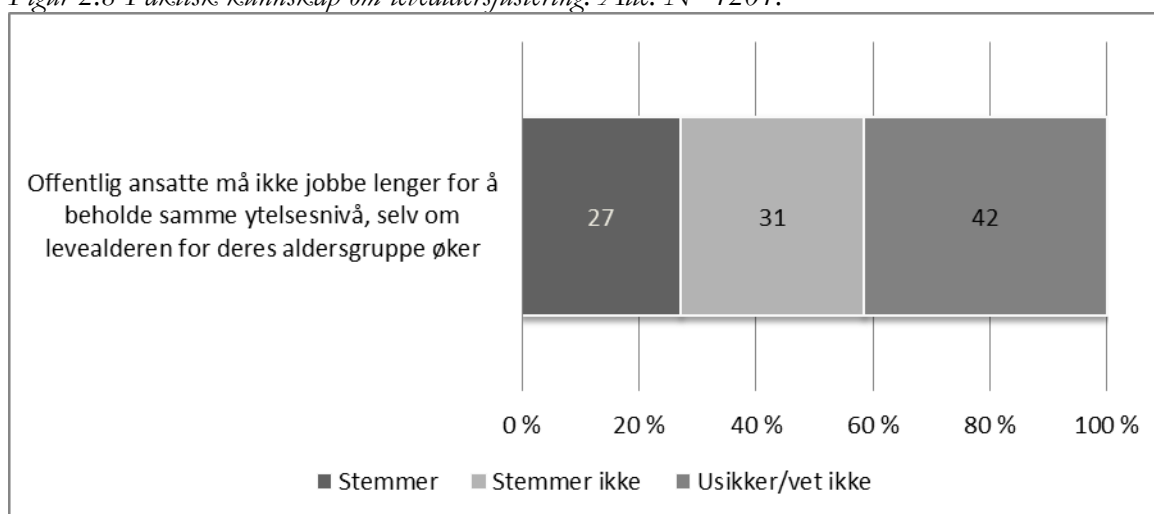
Figur 2.7 Andel som mener at utsagnet «Du kan ta ut fleksibel alderspensjon fra folketrygden fra fylte 62 år hvis du har høy nok opptjening» stemmer, og andelen som mener at utsagnet «Alderspensjonen fra folketrygden kan ikke kombineres med fulltids jobb uten avkortning av pensjonen» ikke stemmer. Etter alder/kobort, kjønn og utdanningsnivå. N=1201.



Forholdstall og levealdersjustering

Undersøkelsen inneholdt også en påstand som berørte levealdersjustering: «Offentlig ansatte må ikke jobbe lenger for å beholde samme ytelsesnivå selv om levealderen øker». Her var det kun én av fire (26 prosent) som mente at utsagnet stemte, en tredjedel (31 prosent) som mente at så ikke var tilfelle, mens 43 prosent var usikre på om det var riktig (jf. figur 2.8).

Figur 2.8 Faktisk kunnskap om levealdersjustering. Alle. N=1201.



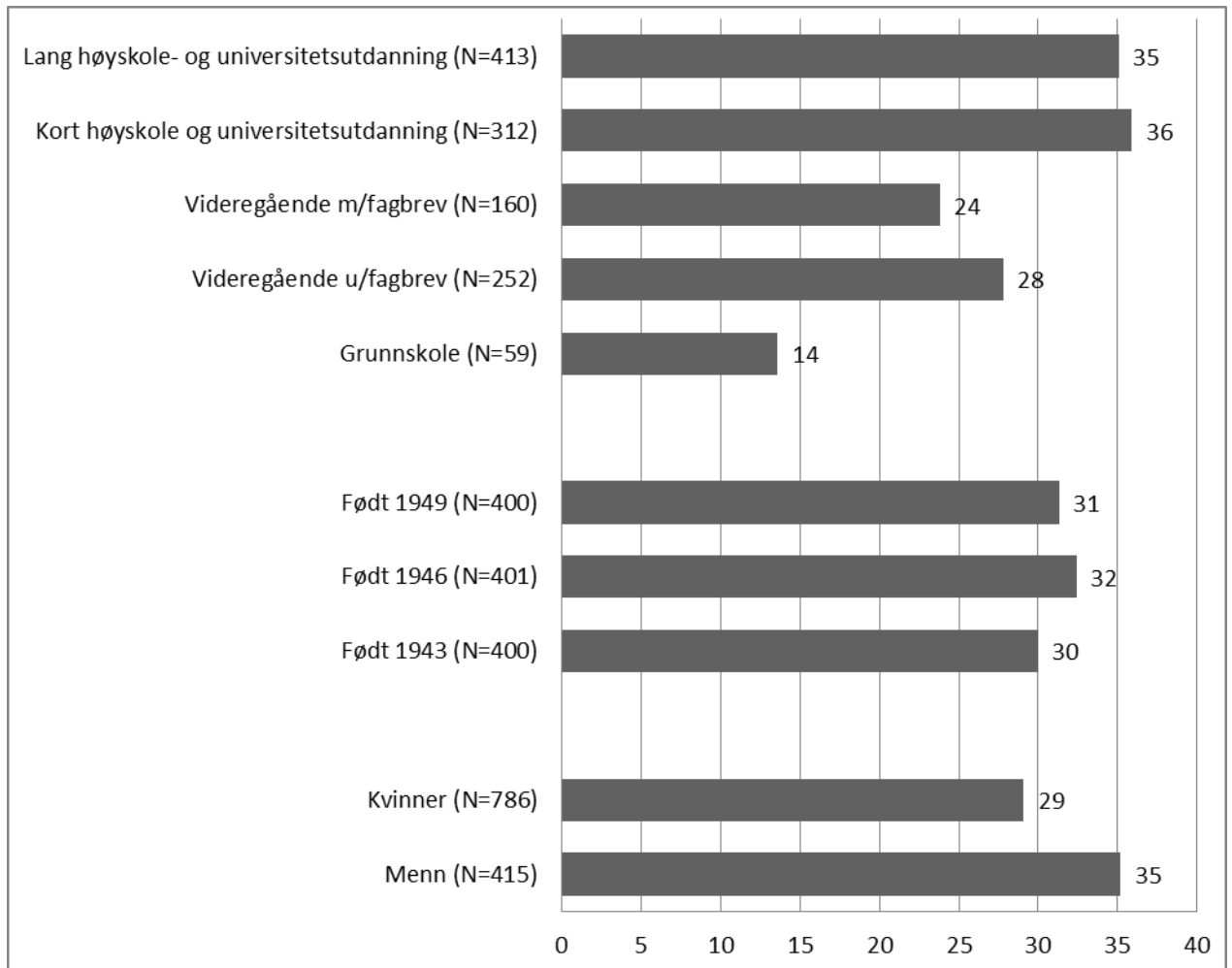
At så mange er usikre eller sier at de ikke berøres av levealdersjusteringen, kan skyldes at den ikke vil ha de helt store konsekvensene for de alderskohortene vi her ser på. De beregnede forholdstallene for personer som er født i 1946, tilsier riktignok at de må jobbe til de er 67 år og 4 måneder for å få samme pensjon som den de som er født i 1943, får fra fylte 67 år, mens de som er født i 1949, må jobbe til de er 67 år og 7 måneder (jf. vedlegg 2). Alle de tre kohortene omfattes imidlertid av den individuelle garantien (se vedlegg 2), som innebærer at de som er født i 1958 eller tidligere, sikres en bruttopensjon ved fylte 67 år som utgjør 66 prosent av pensjonsgrunnlaget (sluttlønna) om de har full opptjening (selv om enkelte tidligere ville ha fått en enda høyere pensjon) (se KLP 2013).

Som nevnt har alle i utvalget blitt presentert for de samme påstandene, selv om det eksisterende regelverket er noe ulikt for de tre kohortene, særlig hva gjelder levealdersjustering og forholdstall. De som er født i 1943 eller tidligere, berøres for eksempel ikke av levealdersjustering (forholdstallet er lik 1). Det kan derfor tenkes at den store andelen som tror at de ikke trenger å jobbe lenger om levealderen øker, nettopp er født i 1943. Svar for de ulike kohortene tyder imidlertid ikke på det (jf. figur 2.9), da det nesten ikke er noen variasjon i svargivning etter fødselsår.

Som figur 2.9 viser, er det også en relativt liten forskjell i andel menn og kvinner som svarte at utsagnet er galt. Størst forskjell i svargivning er det etter utdanningsnivå. Mens

kun 14 prosent av dem som har grunnskole som høyeste utdanning, mente det var feil at de ikke må jobbe lenger om levealderen øker, gjaldt det 35–36 prosent av dem med høyskole- og universitetsutdanning.

Figur 2.9 Andel som mener at utsagnet «Offentlig ansatte må ikke jobbe lenger for å beholde samme ytelsesnivå, selv om levealderen øker» ikke stemmer. Etter alder/ kohort, kjønn og utdanningsnivå. N=1201.



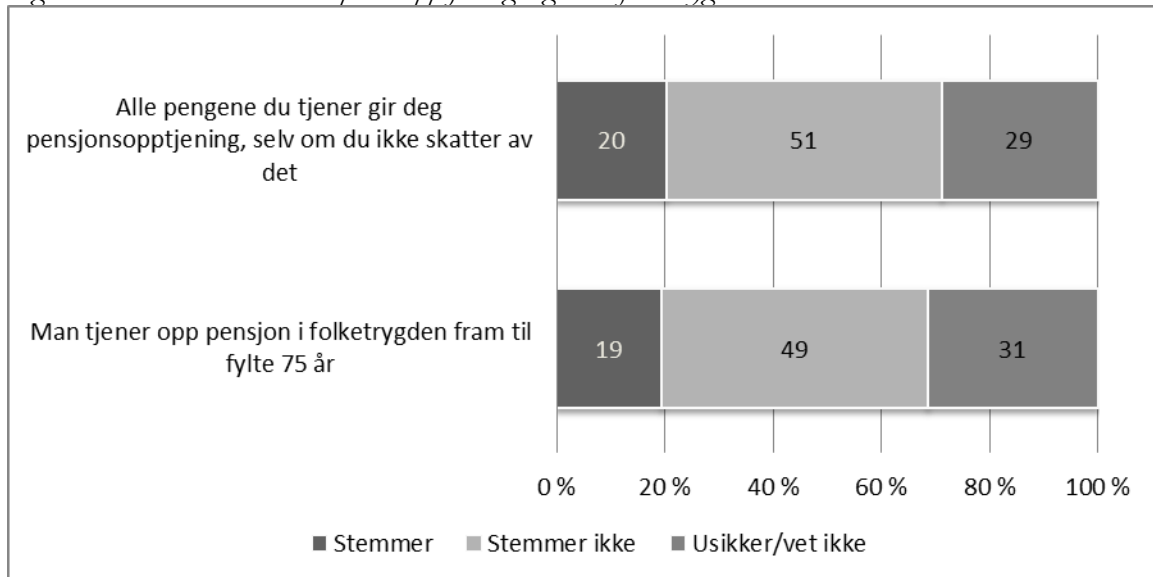
Nye opptjeningsregler i folketrygden

I undersøkelsen var det også to spørsmål om opptjeningsreglene i den nye folketrygden – henholdsvis påstandene: «Alle penger du tjener, gir deg pensjonsopptjening, selv om du ikke skatter av det» og «Man tjener opp pensjon i folketrygden fram til fylte 75 år».

På disse to områdene var også kunnskapsnivået overraskende lavt (jf. figur 2.10). Det var drøyt halvparten som mente at den første påstanden stemte (selv om den ikke er riktig), bare 20 prosent som mente den ikke stemte (som er riktig), mens 29 prosent var usikre. Tilsvarende var det kun én av fem som visste at man tjener opp pensjon i folke-

trygden fram til fylte 75 år, mens halvparten mente at så ikke var tilfelle, og drøyt 30 prosent var usikre på om det stemte.

Figur 2.10 Faktisk kunnskap om opptjeningsreglene i folketrygden. Alle. N=1201.

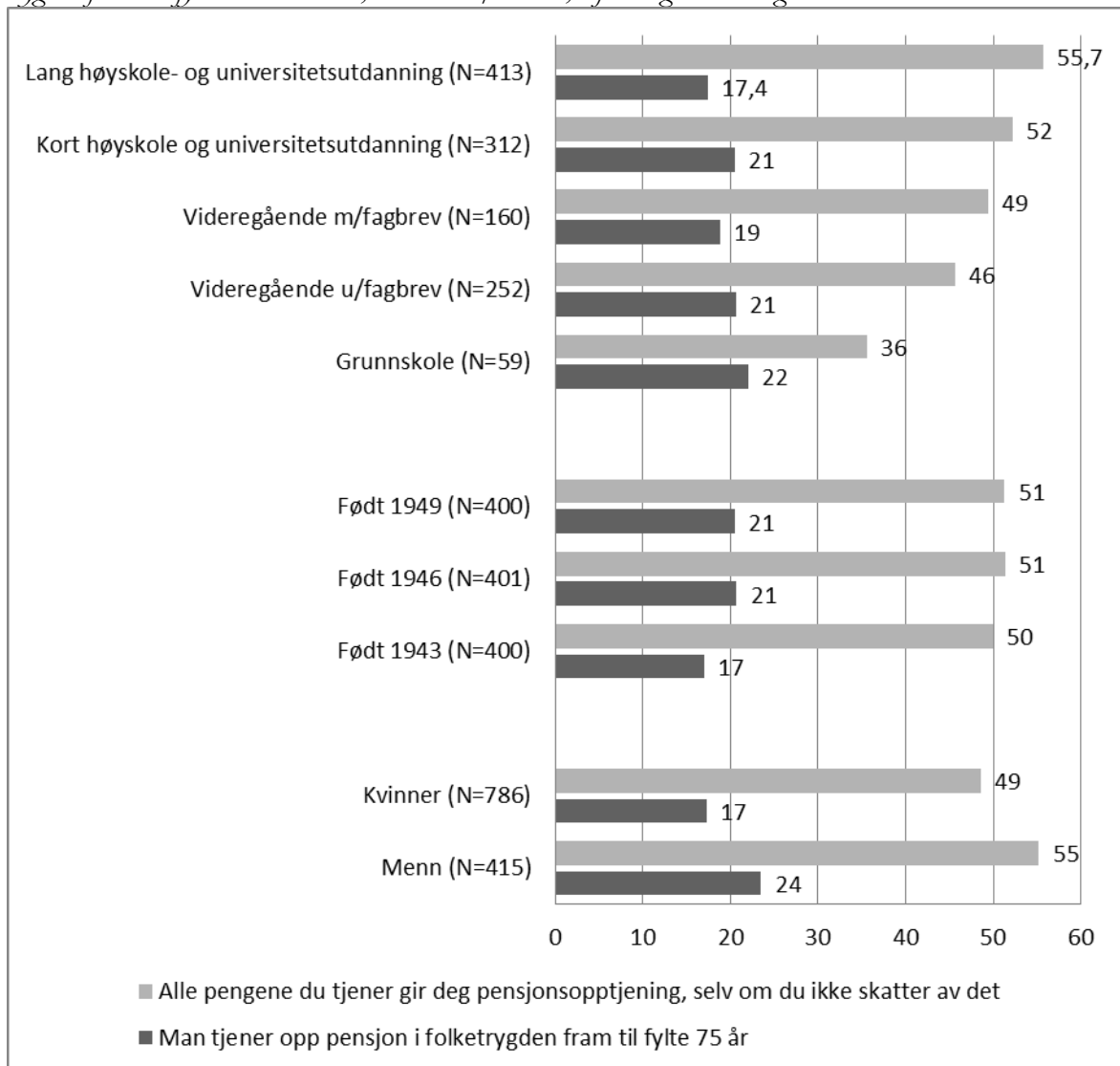


Usikkerheten om de nye opptjeningsreglene i folketrygdens alderspensjon synes med andre ord også å være stor. For akkurat disse to spørsmålene, kan det imidlertid skyldes at de tre kohortene vi ser på, forholder seg til gammel og ikke ny folketrygd. På den annen side vil det første utsagnet uansett være feil også for disse.¹⁰ Når det gjelder det andre spørsmålet, gjelder den bestemmelsen også for de tre kohortene vi ser på.

Som figur 2.11 viser, er det små forskjeller etter alder/kohort, kjønn og utdanningsnivå når det gjelder kunnskap om øvre aldersgrense for opptjening av pensjon i folketrygden. Når det gjelder hvilke inntekter som gir grunnlag for opptjening, er forskjellene noe større. Særlig gjelder det etter utdanningsnivå, hvor svært få av dem med grunnskoleutdanning som høyeste utdanning svarte riktig – kun 36 prosent. Mens tilsvarende andel blant dem med høyskole- og universitetsutdanning er drøyt 50 prosent.

¹⁰Alderspensjon fra folketrygden, brosjyre utgitt av NAV – http://www.nav.no/Pensjon/Alderspensjon/Fakta+om/_attachment/269923?_ts=1398c14f3b8 [23.4.2013]

Figur 2.11 Andel som mener utsagnet «Alle penger du tjener gir deg pensjonsopptjening, selv om du ikke skatter av det» ikke stemmer, og andelen som mener at utsagnet «Man tjener opp pensjon i folketrygden fram til fylte 75» stemmer, etter alder/ kohort, kjønn og utdanningsnivå. N=1201.



2.4 Informasjonsinnhenting

I forbindelse med pensjonsreformen og innføring av ny folketrygd har myndighetene og ulike pensjonsleverandører informert befolkningen om endringene i pensjonsregelverket på sine nettsider. Enkelte har også laget pensjonskalkulatorer hvor man kan beregne hva man kan forvente å få i pensjon fra ulike pensjonsordninger. Eksempler er NAV og Din pensjon.

For at denne nettinformasjon skal gi grunnlag for økt kunnskap, må den imidlertid brukes, leses og forstås av dem den gjelder. Vi har kartlagt om seniorarbeidstakere i kommuner og fylkeskommuner har logget seg inn på disse nettsidene eller søkt informasjon om pensjonsreformen fra andre kilder i løpet av det siste året (2011–2012).

Som vi kan lese av tabell 2.1, oppgir én av tre av seniorenene i utvalget at de har søkt etter pensjonsinformasjon i løpet av 2011–2012 (32,1 prosent). Menn og kvinner har vært om lag like aktive – noe som er litt overraskende gitt tidligere funn (bl.a. Hermansen & Midsundstad 2013).

Personer med utdanning utover grunnskolenivå har også en relativt jevn søkeaktivitet. Rundt 30 prosent oppgir å ha vært aktive informasjonssøkere. Unntaket er de lavest utdannede (kun grunnskole): Mens drøye 20 prosent av disse sier de har søkt etter informasjon om pensjonsreformen det siste året, gjelder det til sammenligning 37 prosent av dem med det høyeste utdanningsnivået (høyskole- og universitetsutdanning, høyere grad).

Tabell 2.1 Andel som har søkt etter informasjon i løpet av det siste året. N=1201.

	Antall	Andel
Alle	386	32,1
Menn (N=415)	132	31,8
Kvinner (N=786)	254	32,3
Født 1943 (68-69 år) (N=400)	53	13,3
Født 1946 (65-66 år) (N=401)	127	31,7
Født 1949 (62-63 år) (N=400)	206	51,5
Grunnskole (N=59)	12	20,3
Videregående skole (uten fagbrev) (N=252)	72	28,6
Videregående skole (med fagbrev) (N=160)	50	31,3
Høyskole- og universitet (lav grad) (N=312)	97	31,3
Høyskole- og universitet (høy grad) (N=413)	152	36,8

Størst forskjell er det likevel mellom dem som nettopp har rundet 62 år (1949-kohorten), og dem som fylte 62 år for seks–sju år siden (1943-kohorten): Mens 51,5 prosent i 1949-kohorten har vært opptatt av å skaffe seg mer informasjon om hvordan pensjonsreformen påvirker dem, gjelder det kun 13,3 prosent av de eldste og 31,7 prosent i 1946-kohorten. Forskjellen i søkeaktivitet mellom aldersgruppene må imidlertid ses i sammenheng med at pensjonsreformen og endringene i regelverket vil ha mest å si for den yngste kohorten, da de fleste i den eldste kohorten alt hadde tatt ut pensjon på intervjudispunktet – ni av ti (Midsundstad & Nielsen 2013). I tillegg må man forvente at informasjonsbehovet og dermed søkeaktiviteten vil være høyest rundt fylte 62 år.

2.5 Informasjonskildene

I tillegg til å vite *om* seniorer har innhentet informasjon om pensjonsreformen og endringer i regelverket, er det viktig å vite *hvor* de har fått sin informasjon fra – det vil si hva som har vært deres viktigste informasjonskilder.

Som tabell 2.2 viser, har de fleste benyttet seg av NAV sine pensjonsnettsider for å skaffe seg informasjon om pensjonsreformen. Det gjelder 44 prosent. Videre har 19 prosent logget seg inn på nettsidene til Kommunal Landspensjonskasse (KLP), mens 16 prosent har vært inne på nettsidene til Statens pensjonskasse (SPK)¹¹, og 10 prosent har sett på nettsidene til andre pensjonsleverandører.

Tabell 2.2 Andel som har benyttet følgende kilder for å få informasjon om pensjonsreformen. Det har vært mulig å krysse av for flere kilder. (N=386).

	Antall	Andel
Kilder:		
Har brukt NAV sine nettsider om pensjon	169	44
Har brukt KLP sine nettsider om pensjon	72	19
Har brukt SPK sine nettsider om pensjon	62	16
Har brukt annen pensjonsleverandørs nettside	40	10
Har spurt arbeidsgiver (leder, personalkontor o.l.)	25	7
Har spurt fagforeningen/tillitsvalgte	34	9
Annen kilde	195	51
Samlet	386	100

I tillegg til NAV og ulike pensjonsleverandørers nettinformasjon kan det tenkes at arbeidsgiver og fagforening/tillitsvalgte også kan være en kilde til pensjonsinformasjon. Av svarene ser vi at relativt få har henvendt seg til disse: Bare 9 prosent oppgir å ha spurt fagforeningen til råds, og kun 7 prosent har bedt arbeidsgiver (leder, personalsjef eller lignende) gi informasjon om pensjonsreformen og endringer i regelverket. Halvparten av dem som har søkt etter informasjon, har også brukt andre kilder. Hvilke disse er, vet vi ikke, men man kan anta at det er alt fra media til familie, venner og kollegaer.

¹¹ De fleste kommuner og fylkeskommuner har forsikret sine ansatte i KLP. Lærerne er imidlertid forsikret i SPK. I tillegg har en del kommuner etter 2004 valgt å forsikre sine ansatte hos ulike private pensjonsleverandører.

Kapittel 3 Holdninger til pensjonsreformen

I undersøkelsen ber vi også AFP-pensjonistene vurdere ytelsesnivået i den eksisterende pensjonsordningen. Vi stiller også noen spørsmål som er ment å avdekke deres holdning til levealdersjustering, avkortning av alderspensjonen ved tidlig uttak og muligheten for å kombinere arbeid og pensjon uten avkortning av pensjon mot lønnsinntekt.¹²

3.1 Hvor fornøyd er tidligpensjonistene med egen pensjon?

Pensjonsreformen retter søkelyset mot ytelsesnivåets betydning for pensjoneringsbeslutningen. Når det informeres om reformen, framheves det hvor ulønnsomt det er for den enkelte å gå av tidlig, og hvor lønnsomt det er å fortsette i arbeid etter fylte 62 år. For mange arbeidstakere handler likevel pensjoneringsbeslutningen om mer enn penger (Midtsundstad 2012). De fleste vil derfor trolig være mer opptatt av å få en tilfredsstillende pensjon enn en høyest mulig pensjon – noe tidligere forskning også viser (f.eks. Fields & Mitchell 1984; Kantarci 2012). Mange kan derfor forventes å ta ut pensjon (og slutte å jobbe) så snart pensjonen har nådd et tilfredsstillende nivå. Hva dette nivået er, må likevel antas å variere avhengig av den enkeltes lønnsnivå, familieøkonomi, livsstil og planer for pensjonisttilværelsen.

I undersøkelsen spurte vi AFP-pensjonistene om de mente pensjonen de fikk, var bedre eller dårligere enn det de hadde forventet da de valgte å ta ut pensjon første gang. Svarene vil ikke bare si noe om hvor fornøyde eller misfornøyde de er med pensjonsnivået, men også gi en indikasjon på hvor godt eller dårlig informert de har vært om forventet pensjonsnivå. I tillegg vil deres vurdering selvfølgelig kunne være påvirket av eventuelle endringer i familieøkonomi etter pensjoneringen, grunnet for eksempel sykdom, samlivsbrudd eller lignende.

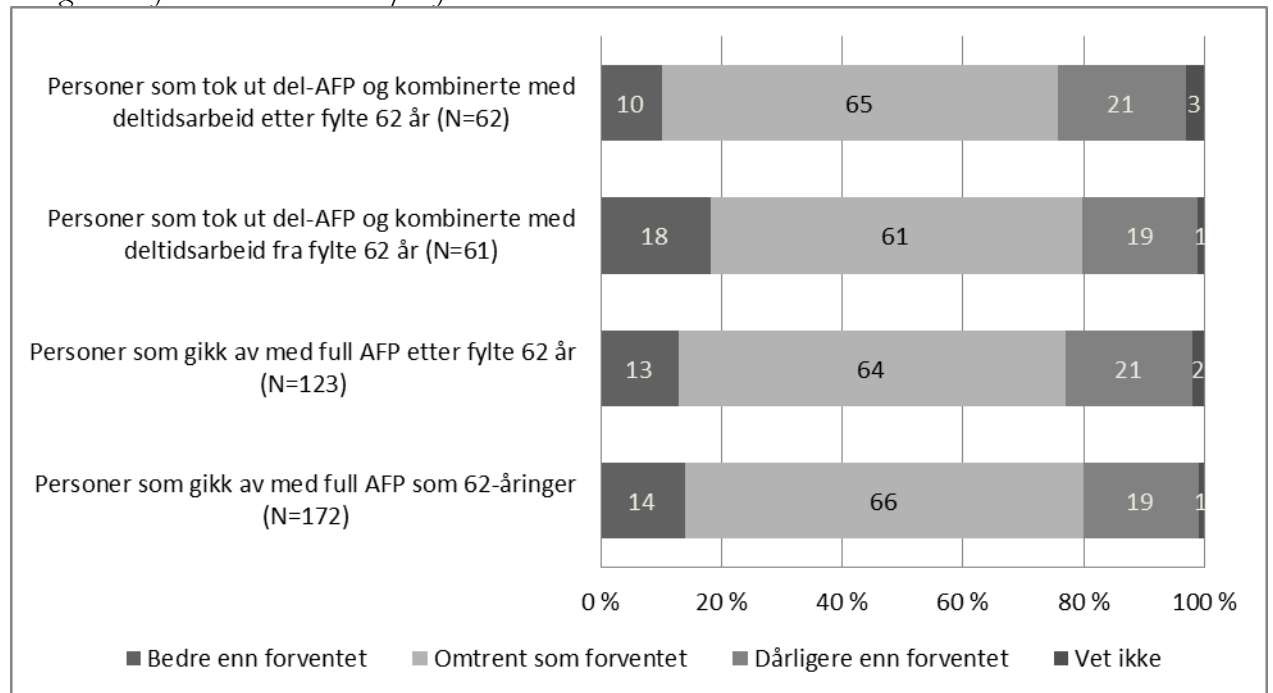
Flertallet i utvalget, rundt to av tre, oppga at ytelsene hadde vært omtrent som forventet (jf. figur 3.1) – noe som kan indikere at de på forhånd hadde god oversikt over hvor mye de kunne forvente å få i pensjon, og videre at de fleste faktisk gikk av når de mente pensjonen var «god nok». Om lag to av ti ga imidlertid uttrykk for at pensjonen hadde vært dårligere enn forventet, mens 13-14 prosent sa den var bedre enn forventet.

Litt overraskende var det at forskjellen i svargivning mellom dem som hadde tatt ut henholdsvis full og delvis AFP-pensjon, var relativt liten. Det samme gjaldt om de hadde tatt ut AFP-pensjon som 62-åring eller senere. Mest fornøyde i den forstand at flere mente pensjonen hadde vært bedre enn forventet, var de som valgte å ta ut del-AFP

¹² Spørsmålene er dels hentet fra en NAV-undersøkelse fra 2007 (Grambo & Myklebø 2008).

som 62-åring (jf. figur 3.1). De fleste av disse vil da også ha en lønnsinntekt i tillegg til pensjonen.

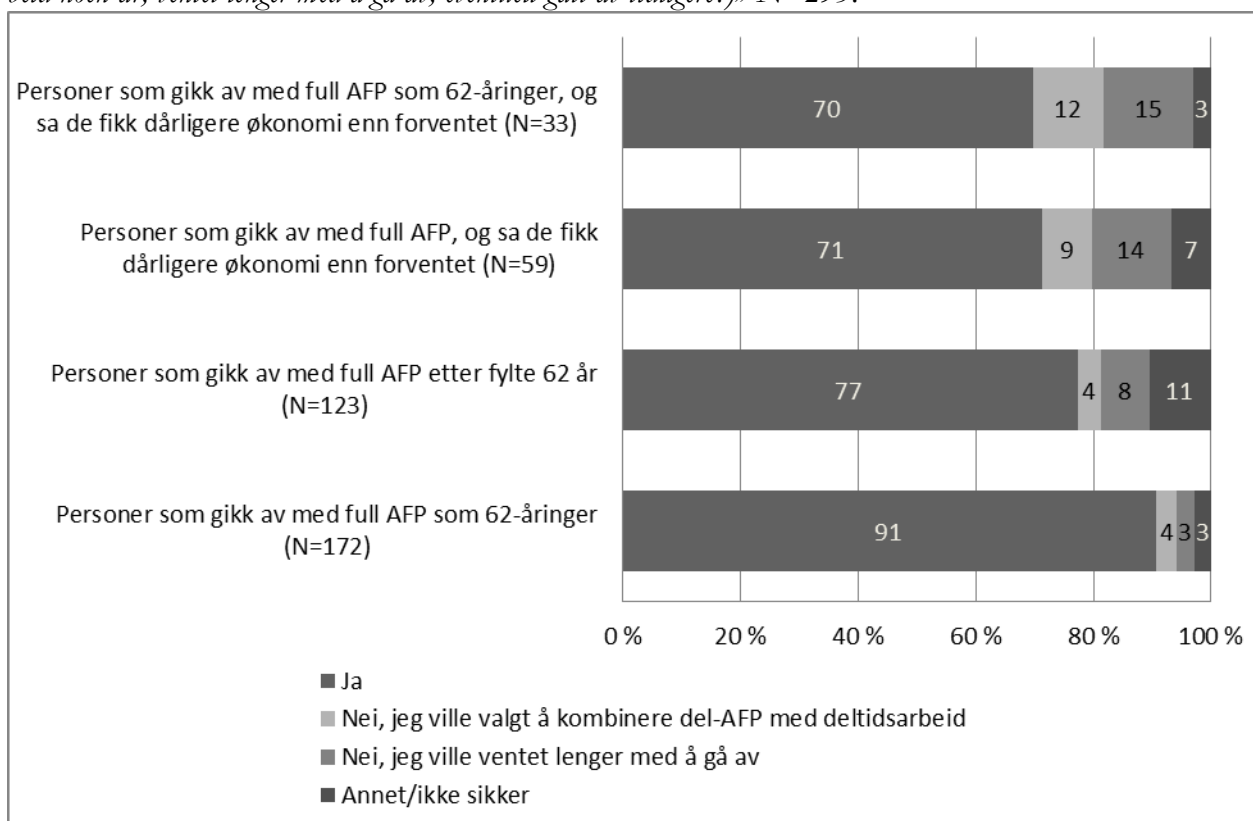
Figur 3.1 Andel som angir at pensjonen henholdsvis ble bedre enn forventet, omtrent som forventet og dårligere enn forventet blant AFP-pensjonistene. N=418.



Vi spurte også AFP-pensjonistene om de ville ha valgt det samme om de hadde visst det de nå vet om sin økonomiske situasjon, før de valgte å pensjonere seg (jf. figur 3.2). Til det svarte 90 prosent av alle som hadde valgt å ta ut full AFP-pensjon som 62-åring, ja. Kun 7 prosent sa at de i stedet ville ha valgt å stå lenger i arbeid eller tatt ut del-AFP og kombinert med deltidsarbeid. De aller fleste synes med andre ord å være godt fornøyd med sitt valg (eller de vil ikke innrømme i ettertid at de har tatt feil beslutning). Den lave andelen samsvarer også bra med andelen som sa de angret på tidliguttaket av full AFP-pensjon – en gruppe som kun utgjorde 7–8 prosent av AFP-pensjonistene (Midtsundstad & Nielsen 2013).

Blant de 20 prosentene av AFP-pensjonistene som hadde tatt ut full AFP som 62-åring og mente at økonomien hadde blitt dårligere enn forventet, var det 71 prosent som fortsatt ville valgt å gå av så tidlig, mens 29 prosent sa de ville ha valgt annerledes og da henholdsvis fortsatt i arbeid på hel- eller deltid eller uttak av del-AFP kombinert med fortsatt arbeid. Samlet sett utgjør likevel disse «angrende» kun 8 prosent av alle AFP-pensjonister.

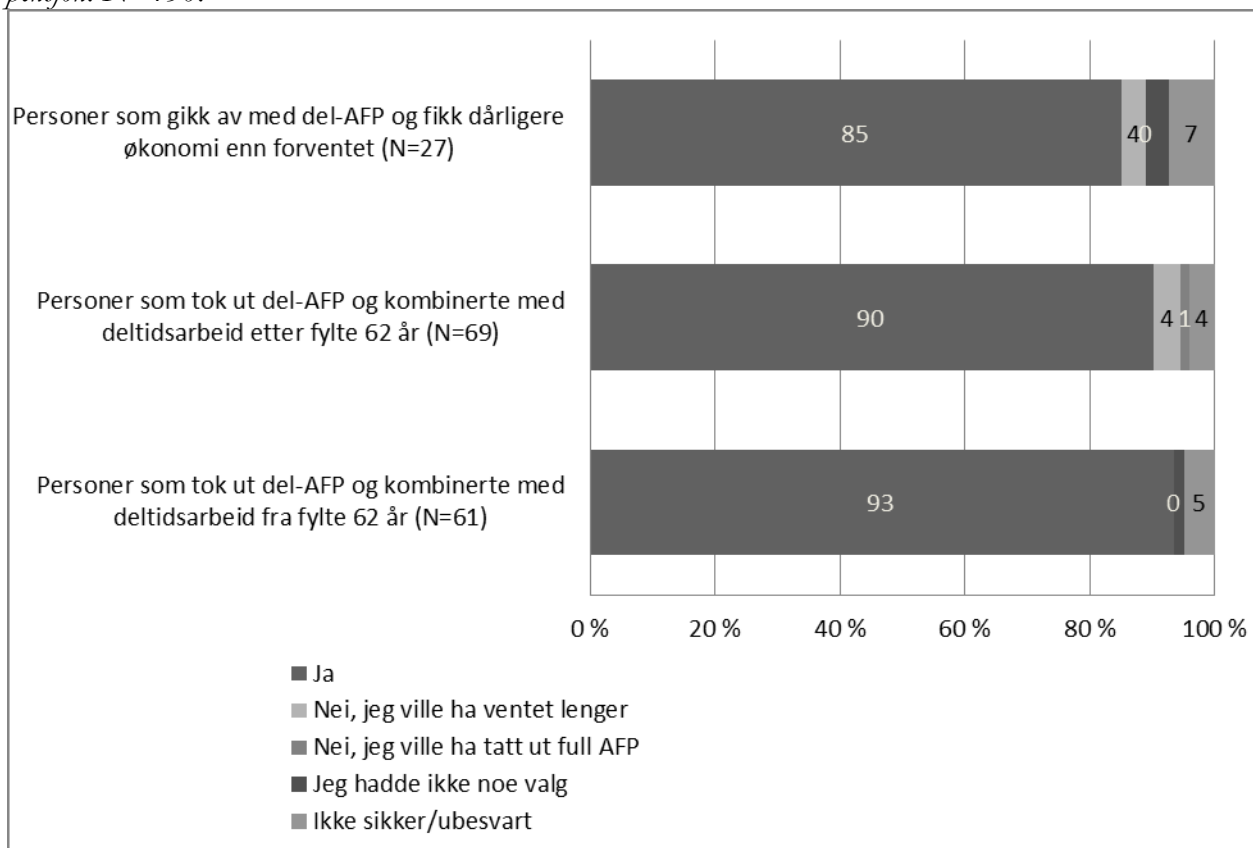
Figur 3.2 «Om du hadde vist det du nå vet om din økonomiske situasjon som pensjonist, ville du fortsatt ha valgt å gå av med full AFP på samme tidspunkt (hvis nei - valgt å kombinere AFP med arbeid noen år, ventet lenger med å gå av, eventuelt gått av tidligere?)» N=295.



Andelen som «angret seg», var, ikke overraskende, lavere blant dem som hadde valgt å kombinere arbeid og pensjon i utgangspunktet, enn blant dem som hadde valgt å ta ut full AFP-pensjon (jf. figur 3.2 og 3.3). Blant delpensjonistene samlet utgjorde de «angrende» bare 5 prosent, og blant dem av disse som hadde opplevd å få dårligere økonomi enn forventet, 15 prosent.

Med andre ord: Selv om det var relativt få som angret seg og sa de ville ha omgjort beslutningen om å ta ut pensjon tidlig, var andelen som ønsket dette, ikke overraskende, størst blant dem som opplevde at økonomien hadde blitt langt dårligere enn forventet.

Figur 3.3 Andelen som tror de henholdsvis ville valgt det samme de gjorde, eventuelt annerledes hvis de hadde vært klar over hva den økonomiske situasjonen hadde blitt ved avgang. De som tok ut full AFP-pensjon. N=130.



3.2 Mulige effekter av avkortning og levealdersjustering

Formålet med tre av spørsmålene i undersøkelsen var å avdekke utvalgets holdninger til ulike nye elementer i pensjonsreformen, som avkortning av pensjon ved tidlig uttak og levealdersjustering. Spørsmålene er hypotetiske av typen «Hva ville du ha gjort om ...». De sier slik sett ingenting om hva personene i utvalget faktisk ville ha valgt å gjøre om de hadde hatt sjansen, kun hva de tror de ville ha gjort i et tenkt alternativt tilfelle.¹³ Slik sett kan det si noe om deres prioriteringer.

¹³ Spørsmålene er dels kopiert fra NAV-surveyen fra 2010 som kartla tidligpensjoneringsadferden i befolkningen (NAV 2010).

Hva om pensjonen ble avkortet ved tidlig uttak?

En vesentlig endring som følge av pensjonsreformen er avkortning av alderspensjonen fra folketrygden ved eventuelt tidliguttak. Avkortningen innebærer at den årlige pensjonen reduseres jo tidligere man tar den ut, da den enkeltes oppsparte pensjonsformue må fordeles over flere år.¹⁴ Endringene medfører at tidligpensjonering ikke lenger subsidieres av fellesskapet, men i større grad må betales av den enkelte tidligpensjonist. Endringen gir samtidig den enkelte et økonomisk insentiv til å stå lenger i arbeid, noe myndighetene forventer skal redusere andelen som velger å slutte i arbeid tidlig.

Selv om folketrygden omfatter alle norske statsborgere, får ikke omleggingen av folketrygdens alderspensjon noen direkte konsekvens for offentlig ansatte. De har nemlig en brutto tjenstepensjonsordning – det vil si at de i utgangspunktet sikres 66 prosent av sluttlønnen (inkludert folketrygdpensjonen) selv om folketrygden endres. Ved tariffoppgjøret i 2009 ble det som tidligere nevnt også avtalt en individuell garanti som sikrer alle som er født i 1958 eller tidligere, 66 prosent av sluttlønnen fra fylte 67 år (selv om endringene i folketrygden skulle tilsi noe annet) (se KLP 2013). AFP-ordningen i offentlig sektor er heller ikke lagt om, slik den er i privat sektor. Uttak av AFP tidlig i offentlig sektor har derfor ikke de samme konsekvensene for hva den enkelte får fra folketrygdens alderspensjon senere, slik det har i privat sektor.

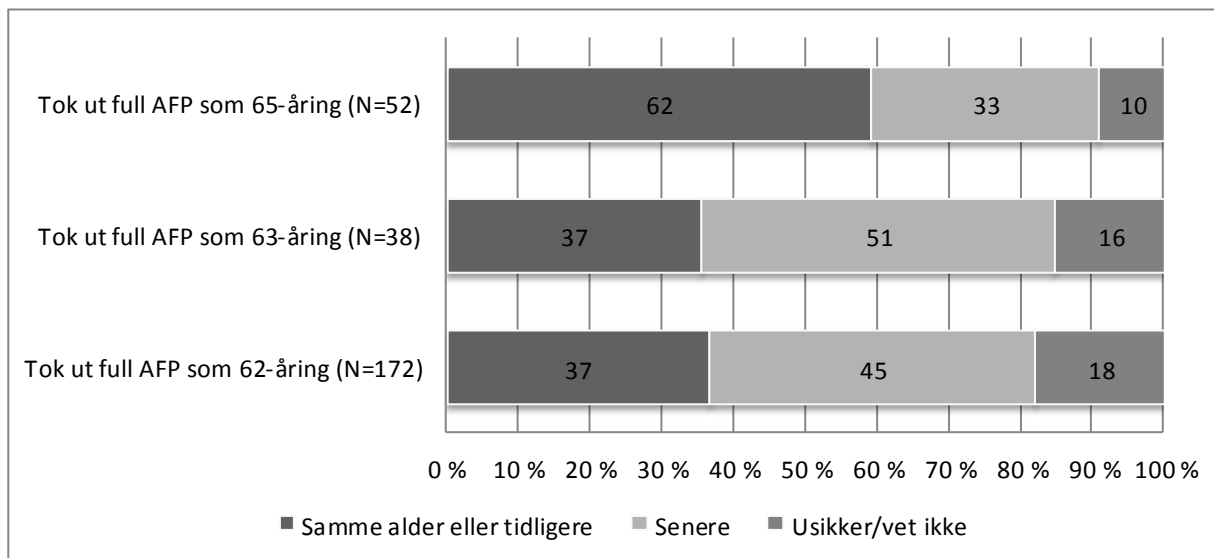
Selv om de nevnte endringene ikke har konsekvenser for offentlig ansatte, har vi likevel, for å få et bilde av kommunalt og fylkeskommunalt ansattes holdning til endringene, spurt dem om når de ville ha valgt å ta ut pensjon om deres pensjon også hadde blitt avkortet ved tidlig uttak, slik som i privat sektor.

Som vi kan lese av figur 3.4 under, sier en betydelig andel at de ville ha valgt å gå av på samme tidspunkt (og alder). Det gjelder 37 prosent av dem som hadde tatt ut full AFP-pensjon fra fylte 62 eller 63 år, og hele 62 prosent av dem som ventet med å ta ut full AFP-pensjon til de var 65 år.

På den annen side var det 45 prosent av dem som hadde tatt ut full AFP som 62-åringer, 51 prosent av dem som hadde tatt ut pensjon som 63-åringer, og 33 prosent av dem som tok ut full AFP fra 65 år, som sa at de ville ha utsatt pensjonering (gått av senere) om pensjonen hadde blitt avkortet ved tidlig uttak. Andelen som er usikre eller ikke har noen formening om hva de ville ha gjort, varierte fra 10 til 18 prosent, avhengig av avgangstidspunkt.

¹⁴ Delingstallet bestemmes av antall år fra uttak til forventet levealder for den kohorten man tilhører.

Figur 3.4 Andel av de som tok ut full AFP-pensjon som hhv. 62-, 63- eller 65-åringer, som sier de ville gått av på samme alder, gått av senere eller er usikre eller ikke vet når de ville ha gått av om pensjonen hadde blitt avkortet ved tidlig uttak. N=262.



Med andre ord kan det se ut til at en betydelig andel lar seg påvirke av de økonomiske pensjonsinsentivene, særlig blant dem som tok ut pensjonen tidligst mulig. Men nærmere fire av ti av dem holder stand mot insentivene. En årsak kan være at de generelt opplever å ha en tilfredsstillende økonomi, slik at de ekstra kronene ikke teller så mye fra eller til. Men det kan også være en indikasjon på at andre hensyn enn de rent økonomiske avgjør beslutningen, for eksempel helseproblemer, slik at de ikke opplever å ha noe reelt valg. Tidligere analyser har også vist at helseproblemer og redusert arbeidsevne er en svært viktig årsak til at mange velger å pensjonere seg tidlig i kommunal og fylkeskommunal sektor (Midtsundstad & Nielsen 2013). At helse har stor betydning for avgangsbeslutningen, er også funnet i flere andre studier (bl.a. Larsen 2004; Midtsundstad 2002, 2005; Bråthen & Bakken 2013). Dwyer og Mitchell (1998) har dessuten påvist at helsemessige årsaker ofte har større innvirkning på tidligpensjoneringen enn økonomiske insitamenter.

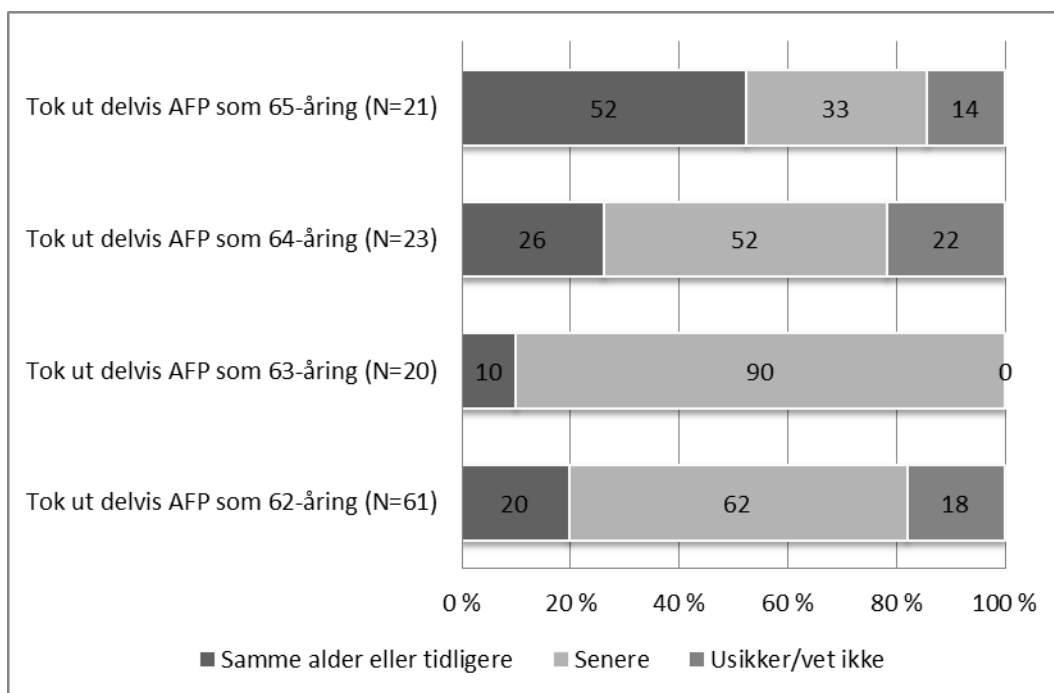
Om vi tar seniorennes svar for «god fisk», betyr det at nærmere halvparten av dem som valgte å gå av som 62-åringer, ikke ville ha gjort det om pensjonen hadde blitt avkortet. Om *det* skyldes at de vet at de vanskelig ville ha klart seg økonomisk med en såpass kraftig reduksjon av pensjonen, eller om utsagnet er uttrykk for et ønske om å maksimere den årlige pensjonsutbetalingen, forteller dataene oss likevel ikke noe om. Hele én av tre av dem som fortsatte etter 62 år, sa at de gjorde det av økonomiske årsaker (jf. Midtsundstad & Nielsen 2013). Det er derfor grunn til å tro at en betydelig andel av dem som gikk av tidlig heller ikke ville hatt råd eller mulighet til å gå av, om de selv i større grad hadde måttet betale for det.

Andelen som lar seg påvirke av de økonomiske insentivene, synes å være større blant dem som tok ut full AFP-pensjon som 62- og 63-åringer, enn blant dem som ventet med å ta ut pensjon til de fylte 65 år. Det skyldes trolig at pensjonen for dem som går av

svært tidlig, vil bli langt lavere enn for dem som venter (grunnet den sterke avkortningen). Man kan altså ikke ta svarene som en bekreftelse på at avgangsbeslutningen blant 62- og 63-åringene egentlig ikke er så helse- og arbeidsmiljørelatert. Som tidligere nevnt, viser da også tidligere analyser at det motsatte snarere er tilfellet (jf. Midsundstad & Nielsen 2013).

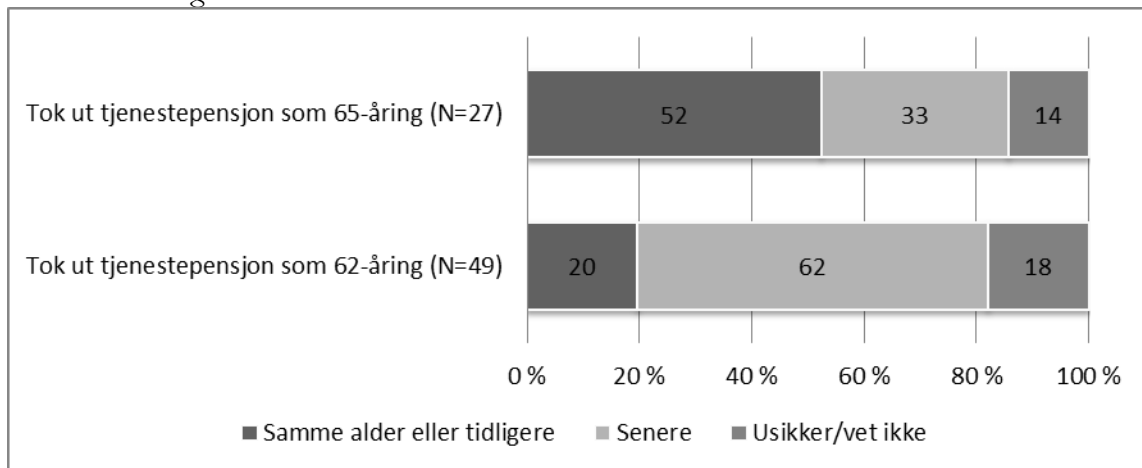
Blant dem som tok ut delvis AFP-pensjon, er svarene noe annerledes enn blant fulltidspensjonistene: Langt flere sier de ville ha fortsatt i arbeid på fulltid noe lenger om pensjonen hadde blitt avkortet ved tidlig uttak (jf. figur 3.5). Det gjelder seks av ti av dem som tok ut delvis AFP som 62-åring. Det skyldes nok at delpensjonistene både har større evne og vilje til å jobbe lenger – noe som trolig også er årsaken til at de har valgt å fortsette i jobben (på deltid) i utgangspunktet. 20 prosent av delpensjonistene sier imidlertid at de fortsatt ville ha valgt å ta ut pensjonen fra samme tidspunkt (alderstrinn). Tallgrunnlaget for del-pensjonistene er imidlertid svært begrenset. Svarene må derfor tolkes med forsiktighet. Det gjelder til en viss grad også svarene som gjengis i figur 3.4.

Figur 3.5 Andel av de som tok ut delvis AFP-pensjon som hhv. 62-, 63-, 64- eller 65-åring, som sier de ville gått av på samme alder, senere eller er usikre eller ikke vet hva de ville ha gjort om pensjonen hadde blitt avkortet ved tidlig uttak. N=125.



Mange av særalderspensjonistene tror også de ville ha valgt å fortsette om pensjonen ble avkortet ved tidliguttak (jf. figur 3.6). Hele 62 prosent av dem som tok ut tjenstepensjon som 62-åring (som følge av yrkets særaldersgrense og 85-årsregelen), oppga at de ville ha valgt å utsette pensjonsuttaket om de selv i større grad hadde måttet betale for tidligpensjoneringen i form av lavere pensjon, mens 33 prosent mente de ville ha valgt å gå av fra samme alder.

Figur 3.6 Andel av de som tok ut tjenestepensjon som hhv. 62- eller 65-åring, som sier de ville gått av på samme alder, senere eller er usikre eller ikke vet hva de ville ha gjort om pensjonen hadde blitt avkortet ved tidlig uttak. N=76.



Om vi antar at flertallet av tidligpensjonistene ville ha endret atferd i tråd med de svarene de ga på vårt hypotetiske spørsmål, innebærer det at rundt halvparten ville ha valgt å jobbe noe lenger om pensjonen hadde blitt avkortet ved tidliguttak.

Hvor mange av disse som ville ha følt seg tvunget til å jobbe videre av økonomiske grunner, vet vi imidlertid ikke. Men gitt at én av tre av dem som i dag fortsetter i jobb etter fylte 62 år, sier de gjør det fordi de ikke ville ha klart seg økonomisk uten inntekten fra lønnet arbeid, er det grunn til å tro at det samme også vil kunne gjelde en del av dem som valgte å gå av som 62-åring, om pensjonen ble avkortet. I tillegg vil trolig en god del innen kommunal sektor ikke ha rett til å ta ut full pensjon som 62-åring om man får samme ordning i offentlig som i privat sektor, gitt at de måtte ha tjent 318 000 kr over 40 år for å benytte denne retten.¹⁵ Det er et inntektskrav mange kommunalt ansatte, særlig kvinner, trolig ikke ville ha kunnet tilfredsstille, gitt gjennomsnittlig lønnsnivå og andelen deltidsarbeidende i sektoren (Nergaard 2010).

Effekten av levealdersjustering

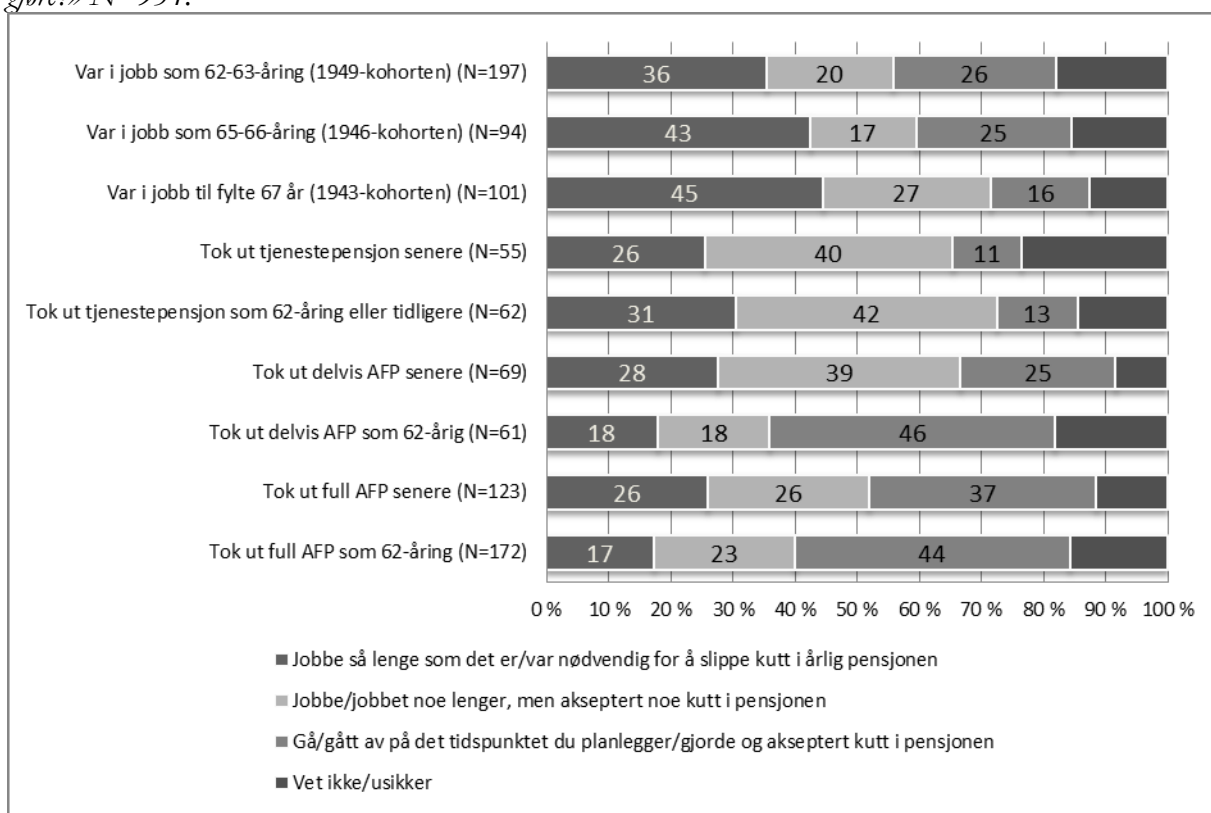
Pensjonsreformen har flyttet den økonomiske risikoen knyttet til økt levealder fra fellesskapet og over til den enkelte. Om levealderen for ens kohort øker må man jobbe lenger for å få samme årlige pensjonsytelse. Myndighetene forventer at dette skal få flere til å velge å vente med pensjonsuttaket og fortsette i jobben noe lenger siden de nå selv må bære kostnadene ved økt levealder.

De kommunalt og fylkeskommunalt ansatte ble derfor spurt om hva de ville ha gjort om levealderen for deres alderskohort hadde økte med ett år. De ble bedt om å angi om de henholdsvis: 1) ville ha jobbet lenger for å unngå kutt i pensjonen, 2) om de ville ha

¹⁵ En som var født i 1949, måtte ha tjent 318 000 kroner årlig over førti år for å kunne benytte seg av denne retten i privat sektor i 2012 (NAV-tall, jf. Christensen 2013).

jobbet litt lenger, men godtatt noe kutt i pensjonen, eller 3) om de ville ha gått av på samme alderstrinn som de gjorde / hadde planlagt, og godtatt kutt i pensjonen. Dette spørsmålet er også hypotetisk. Vi vet derfor ikke hva den enkelte faktisk ville ha gjort, bare hva de selv tror de ville ha gjort. Spørsmålet er derfor best egnet til å fange utvalgets prioriteringer mellom arbeid og fritid og for å si noe om hvor viktig det økonomiske er for pensjoneringsbeslutningen.

Figur 3.7 «I pensjonsreformen er det lagt opp til at dersom levealderen øker, må man jobbe lenger for å få samme pensjon. Dersom den gjennomsnittlige levealderen øker med 1 år, hva ville du har valgt å gjøre?» N=934.



Note: De som har tatt ut uførepensjon eller fleksibel førtidspensjon, er ikke med i utvalget. Derfor er antallet (N) lavere enn 1201.

Som figur 3.7 viser, er viljen (og muligheten) til å jobbe lenger svært avhengig av den enkeltes pensjons- og yrkesstatus. Villigheten til å kompensere en eventuell økning i levealderen ved å jobbe lenger er ikke overraskende størst blant dem som fremdeles stod i jobb i en alder av 65 år eller eldre, og tilsvarende lavest blant dem som valgte å gå av med full eller delvis AFP som 62-åring.

17 prosent av dem som tok ut full AFP-pensjon som 62-åring, og 18 prosent av dem som tok ut delvis AFP-pensjon like tidlig, sier likevel at de ville ha jobbet så lenge som det var nødvendig for å slippe kutt i pensjonen. Tilsvarende andel blant dem som fortsatt var i jobb som 65–66-åring, og blant dem som jobbet til de var 67 år eller lenger, var til sammenligning hele 43 og 45 prosent.

Forskjellen gjenspeiler trolig ikke bare ulike prioriteringer, men også at de vurderer sine reelle muligheter til å fortsette i arbeid som ulike, både av helsemessige og andre årsaker.

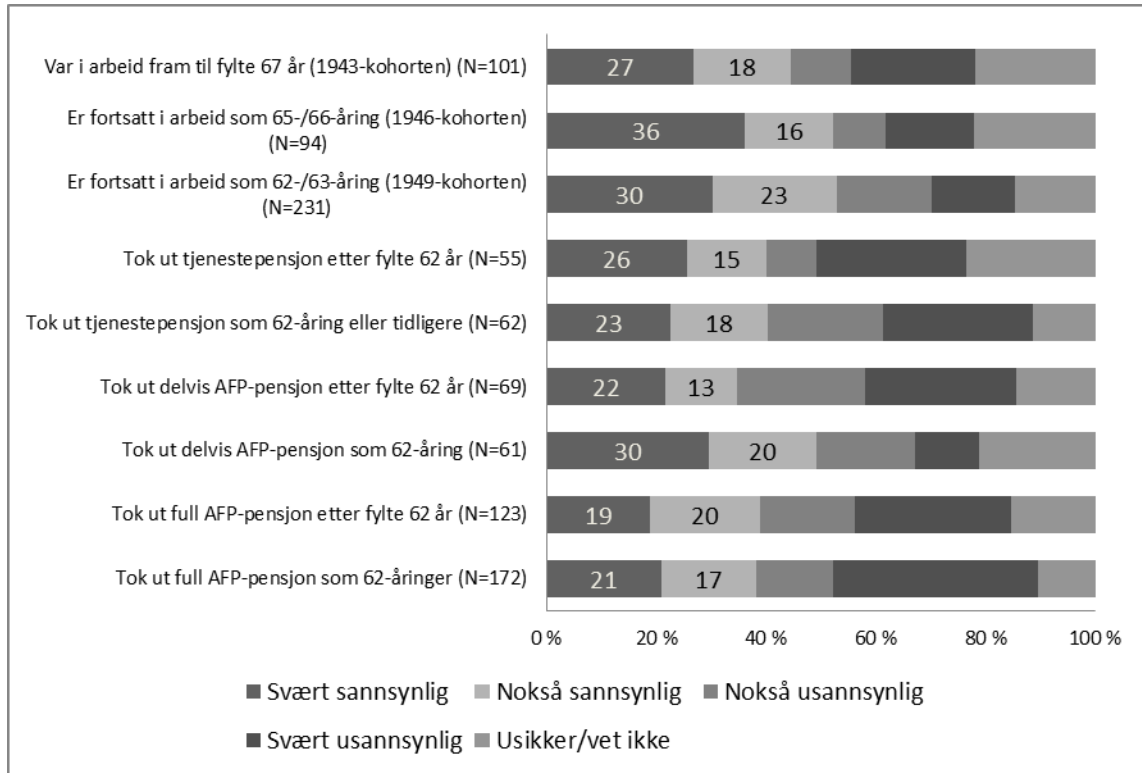
Hvor mange vil jobbe fulltid og ta ut full pensjon?

Grunnideen bak et alderspensjonssystem er at eldre som ikke lenger er i stand til å tjene penger selv ved eget arbeid, skal bli forsørget. Forutsetningen for å få utbetalt alderspensjon har derfor normalt vært at man slutter å jobbe. Med pensjonsreformen har man gått bort fra dette grunnprinsippet. Etter 2011 er det mulig å ta ut full alderspensjon fra folketrygden og samtidig fortsette i lønnet arbeid på fulltid. Alderspensjonen har dermed endret karakter fra å være en ren inntektssikringsordning ved inntektsbortfall grunnet høy alder til å bli en spareordning som gir den enkelte rett til å ta av oppsparte midler fra en viss alder (62 år). For å ivareta en viss inntektssikringsfunksjon (det vil si minimum minstepensjon livet ut) har myndighetene likevel et krav til hvor mye som må stå på den enkeltes pensjonskonto før man kan begynne å ta av pensjonspengene.

De pengene man ikke tar ut, «taper» man imidlertid. For dem som har antatt kort forventet levealder (noe som vil gjelde flere menn enn kvinner), vil det dermed være økonomisk gunstig å ta ut pensjon tidlig, selv om man fortsetter i arbeid, og selv om den årlige ytelsen da blir lavere.

Mulighet til å ta ut både folketrygd og AFP-pensjon fra fylte 62 år gjelder bare i privat sektor, selv om offentlig ansatte også kan ta ut alderspensjon fra folketrygden og kombinere dette med fullt arbeid. Vi har forsøkt å kartlegge hvor mange i kommunal og fylkeskommunal sektor som ville ha valgt å kombinere fulltids arbeid med tidlig uttak av full folketrygdpensjon og AFP om de hadde hatt den samme ordningen som i privat sektor. Resultatene gjengis i figur 3.8.

Figur 3.8 Andelen som tror det er svært eller nokså sannsynlig at de ville ha tatt ut full pensjon fra fylte 62 år og fortsatt i arbeid på fulltid, om de hadde hatt samme pensjonsordning som i privat sektor. N=968.



Andelen som syntes en slik mulighet virket svært fristende, varierer fra 19 til 36 prosent avhengig av den enkeltes pensjons- og yrkesstatus på intervju tidspunktet. Flest var det som trodde de ville ha valgt å kombinere fullt pensjonsuttak med fullt arbeid, blant dem som fortsatt var 65 og 66 år og fortsatt var i arbeid på intervju tidspunktet, hvor 36 prosent anså det som svært sannsynlig. Blant dem som hadde tatt ut full AFP-pensjon, var andelen til sammenligning 19–20 prosent, og blant dem som hadde tatt ut tjenestepensjon, 23–26 prosent.

Kapittel 4 Effekten av særaldersgrensene

Den lovbestemte aldersgrensen i norsk arbeidsliv er 70 år. Etter denne alderen har man ikke rett til å beholde sin stilling. Mange yrker innen kommunal og fylkeskommunal sektor har imidlertid en lavere pensjonsalder enn dette. Det gjelder for eksempel sykepleiere, hjelpepleiere/helsefagsarbeidere og renholdere, som har en aldersgrense på 65 år, og brannmenn, som har en aldersgrense på 60 år (en oversikt gis i vedlegg 1).

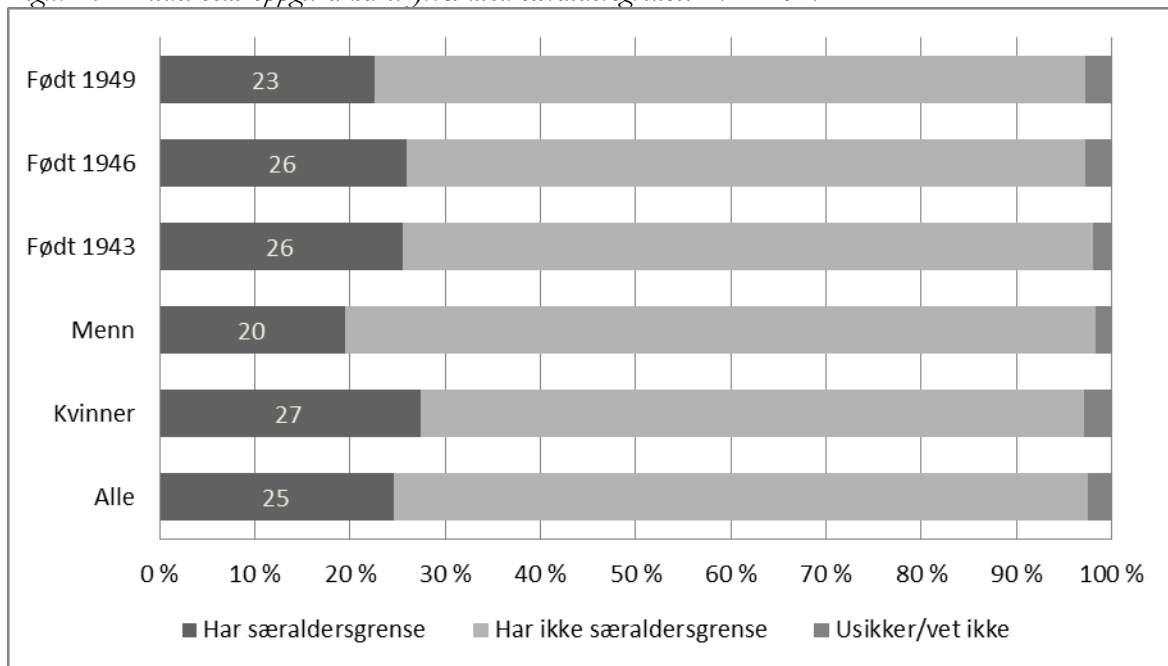
At yrket har en særaldersgrense, betyr at arbeidstakeren har rett til og i mange tilfeller også plikt til å gå av tidligere.¹⁶ Ut over særaldersgrensene gir den såkalte 85-årsregelen den enkelte en mulighet til å gå av inntil tre år før oppnådd aldersgrense, forutsatt at summen av alder og tjenestetid er 85 år eller mer. Ansatte i kommunal sektor som har en særaldersgrense på 65 år, kan for eksempel ta ut tjenstepensjonen i stedet for AFP fra fylte 62 år om de på det tidspunktet har stått 23 år i arbeid. Likeledes kan de som har en særaldersgrense på 60 år, ta ut full tjenstepensjon fra fylte 57 år om de ved den alderen har stått i jobb i minimum 28 år.

4.1 Hvor mange har særaldersgrense?

I de tre kohortene vi ser på, var det snaut én av fire som oppga at de hadde et yrke med særaldersgrense, og andelen var tilnærmet lik i alle kohortene, men noe høyere blant kvinner enn blant menn (jf. figur 4.1). At andelen er noe høyere blant kvinner, har sammenheng med at svært mange av de kvinnedominerte yrkene i kommunesektoren, som sykepleiere, hjelpepleiere/helsefagsarbeidere og renholdere, har en særaldersgrense.

¹⁶ Man kan imidlertid søke om å få fortsette om man ønsker det, og man har rett til å fortsette dersom man har lavere opptjening enn 30 år.

Figur 4.1 Andel som oppgir å ha et yrke med særaldersgrense. N=1201.



Vi ba den enkelte også oppgi hva deres særaldersgrense var. Her mente rundt 47 prosent at den var 62 år, og 44 prosent at den var 65 år, mens henholdsvis 3 prosent sa den var lavere enn 62 år, 3 prosent at den var mellom 62 og 65 år, og 3 prosent at den var 67 år. På svarene kan det virke som om mange blandet sammen særaldersgrensen med 85-årsregelen, som gir en mulighet til å gå av inntil tre år før den lovbestemte aldersgrensen for yrket. Uforholdsmessig mange sa nemlig at de hadde en særaldersgrense på 62 år, samtidig som det vanligste er å ha en aldersgrense på enten 60 eller 65 år (jf. vedlegg 1). Sistnevnte gjelder for eksempel for den store andelen kommunalt ansatte som jobber i pleie- og omsorgsyrker.

4.2 Pensjonering som følge av særaldersgrensene

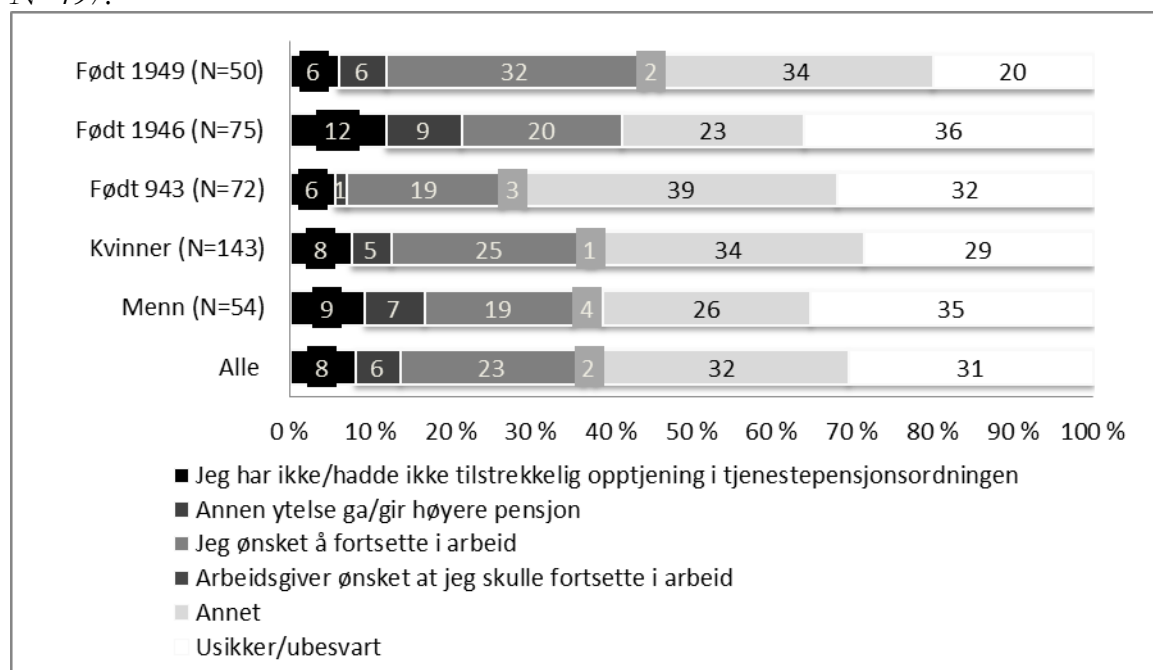
Surveyundersøkelsen fra 2012 viste at om lag én av seks i 1943-kohorten hadde tatt ut tjenstepensjon før fylte 67 år – noe som om lag samsvarer med tall fra tidligere analyser basert på registerdata fra Kommunal Landspensjonskasse (se bl.a. Hermansen 2011; Midtsundstad 2007). Ser vi bare på dem som oppgir at de har et yrke med særaldersgrense, var det 29,1 prosent som hadde tatt ut tjenstepensjon før fylte 67 år. Hovedandelen av disse tok ut tjenstepensjon som 62-åring. Det gjaldt nærmere halvparten.

4.3 Om å fortsette etter oppnådd særaldersgrense

Særaldersgrensene i kommunal og fylkeskommunal sektor vil kunne bidra til å senke den forventede eller reelle pensjoneringsalderen i kommunesektoren siden en del har plikt til å fratru stillingen ved oppnådd aldersgrense. I tillegg virker 85-årsregelen inn ved å gi rett til å gå av inntil tre år før yrkets særaldersgrense. Sistnevnte innebærer et valg for den enkelte, forutsatt at de har jobbet i offentlig sektor i tilstrekkelig mange år til at summen av tjenestetid og egen alder utgjør 85 år eller mer.

Flertallet benytter seg imidlertid ikke av denne retten, og vi har bedt dem om å begrunne dette valget (jf. figur 4.2).

Figur 4.2 Begrunnelser for ikke å ta ut pensjon tidlig blant dem som har yrker med særaldersgrense. N=197.



«Jeg ønsket å fortsette i arbeid» var hovedbegrunnelsen for nærmere én av fire av dem som hadde rett til, men ikke benyttet seg av muligheten til å ta ut tjenstepensjon tidlig (jf. figur 4.2). Svært få oppga at arbeidsgiver hadde oppfordret dem om å fortsette (2 prosent). 8 prosent sa imidlertid at de ikke hadde tatt ut tjenstepensjon tidlig fordi de manglet full opptjening i tjenstepensjonsordningen, og 6 prosent sa at uttak av annen pensjon ville gi / hadde gitt dem høyere ytelse. Nærmere én av tre hadde imidlertid ingen klar oppfatning av hvorfor de ikke hadde benyttet seg av retten til å ta ut tjenstepensjon tidlig, og mange oppga andre grunner enn dem vi konkret spurte om.

Som tallene i figur 4.2 viser, begrunnet menn og kvinner med særaldersgrense sine manglende tidliguttak av tjenstepensjon relativt likt, mens svarene de ulike alderskohortene ga, varierte. Noe overraskende oppga en større andel av 62- og 63-åringene (1949-kohorten) enn 68- og 69-åringene (1943-kohorten) at hovedgrunnen til at de ikke valgte

å benytte seg av retten særaldersgrensen ga til tidliguttak av pensjon, var ønsket om å fortsette i jobben. En forklaring på forskjellen kan være at 1949-kohorten var langt yngre på intervju tidspunktet enn 1943-kohorten, slik at perioden hvor de hadde kunnet ta ut tjenestepensjon, hadde vært kortere, og at de av den grunn også utgjør en mer sammensatt gruppe enn de «eldre» kohortene.

I debatten i tilknytning til pensjonsreformen har det også blitt hevdet at særaldersgrensene kan bidra til at mange eldre arbeidstakere som ønsker å fortsette i sitt yrke, «skyves» ut av arbeidslivet for tidlig – blant annet som følge av fratredelsesplikten.

Tjenestepensjonistenes egne begrunnelser for å gå av tidlig tyder imidlertid ikke på det. Kun 8 prosent oppga for eksempel at plikten til å fratre stillingen hadde stor betydningen for deres valg om å ta ut tjenestepensjon tidlig (Midtsundstad & Nielsen 2013:64). Hovedgrunnen til ønsket om tidliguttak av tjenestepensjon var, som blant AFP-pensjonistene, henholdsvis ønsket om mer fritid, helseproblemer og et fysisk belastende arbeid. Blant kvinner som tok ut tjenestepensjon tidlig, var faktisk uttak av pensjon mer helserelatert enn tidlig uttak av AFP (ibid.)

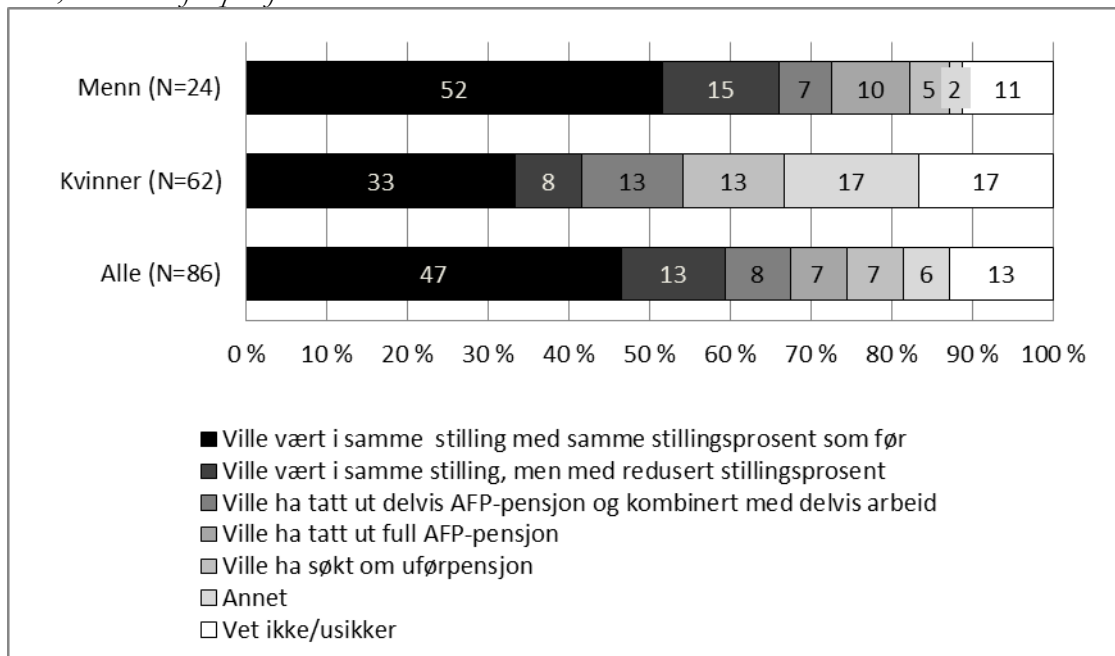
Selv om særaldersgrensene gir den enkelte ikke bare en rett, men i mange tilfeller også en plikt til å fratre stillingen tidlig, åpner regelverket også for at de som ønsker det, kan søke om å få fortsette i jobben. Har man ikke full opptjening, har man rett til å fortsette i stillingen. Vi spurte derfor hvor mange av dem med særaldersgrense som hadde valgt å gå av, som egentlig kunne ha tenkt seg å stå i sin opprinnelige stilling/yrke utover særaldersgrensen. Én av tre (33,7 prosent) svarte bekræftende på dette, og de fleste av disse hadde ønsket å stå i jobb til de var 65 eller 67 år gamle. Nærmere 42 prosent av disse igjen hadde også tatt opp dette ønsket med sin arbeidsgiver. Undersøkelsen viser også at nærmere halvparten av dem som tok ut tjenestepensjon tidlig i kommunal og fylkeskommunal sektor, fortsatte i arbeid på hel- eller deltid etter uttak av pensjon, hvorav en tredjedel jobbet helt fram til fylte 67 år (Midtsundstad & Nielsen 2013:66).

4.4 Hva om særaldersgrensene ble fjernet?

Som et tankeeksperiment har vi spurt dem som valgte å ta ut tjenestepensjon tidlig, om hva de alternativt ville ha gjort om deres yrke ikke hadde hatt noen særaldersgrense (jf. figur 4.3).

Alternativet for seks av ti hadde vært å fortsette i samme stilling på samme arbeidsplass, hvorav 47 prosentpoeng sa at de ville ha fortsatt med samme stillingsprosent som før, mens 13 prosentpoeng sa at de ville ha redusert arbeidstiden noe. Nærmere én av ti (8 prosent) trodde derimot de ville valgt å kombinere del-AFP med deltidsarbeid, mens henholdsvis 8 prosent trodde de ville ha tatt ut full AFP-pensjon og sluttet å jobbe, mens 7 prosent antok at de ville ha søkt om uførepensjon. 6 prosent oppga andre alternativer, og 13 prosent var usikre på hva de ville ha gjort i en slik situasjon.

Figur 4.3 Andel som sier de hhv. ville ha fortsatt i samme stillingsprosent, i redusert stilling, kombinert del-AFP med delvis arbeid om særaldersgrensene ikke hadde funnets, eventuelt ville ha tatt ut full AFP, søkt om uførepensjon eller annet. N=86.



Som figur 4.3 viser, var det en langt større andel menn enn kvinner som trodde de ville ha vært i arbeid om deres yrke ikke hadde hatt en særaldersgrense. Dette gjaldt 74 prosent av mennene, mot 52 prosent av kvinnene.¹⁷ Med andre ord var det langt flere kvinner enn menn som trodde de ville ha gått av med full AFP-pensjon eller søkt om uførepensjon, snaut én av tre, om yrket ikke hadde hatt noen særaldersgrense.

¹⁷ Antall menn med særaldersgrense som har valgt å gå av med tjenstepensjon, utgjør imidlertid bare 24 personer. Feilmargenene vil derfor være store. Forskjellen mellom kjønnene er likevel signifikant.

Kapittel 5 Seniorpolitikk og tilrettelegging

I dette kapittelet ser vi nærmere på kommunenes innsats for å få flere av sine eldre ansatte til å stå lenger i arbeid. Seniorpolitikk i Norge er i hovedsak relatert til IA-avtalens delmål 3, som fra 2010 er å øke antall år i yrkesaktivitet (og tidligere var å heve den reelle pensjoneringsalderen). På virksomhetsnivå omfatter seniorpolitikk alt fra en god personalpolitikk for alle aldre til holdninger og adferd som fremmer arbeidstrivsel og utsatt avgang fra arbeidslivet.

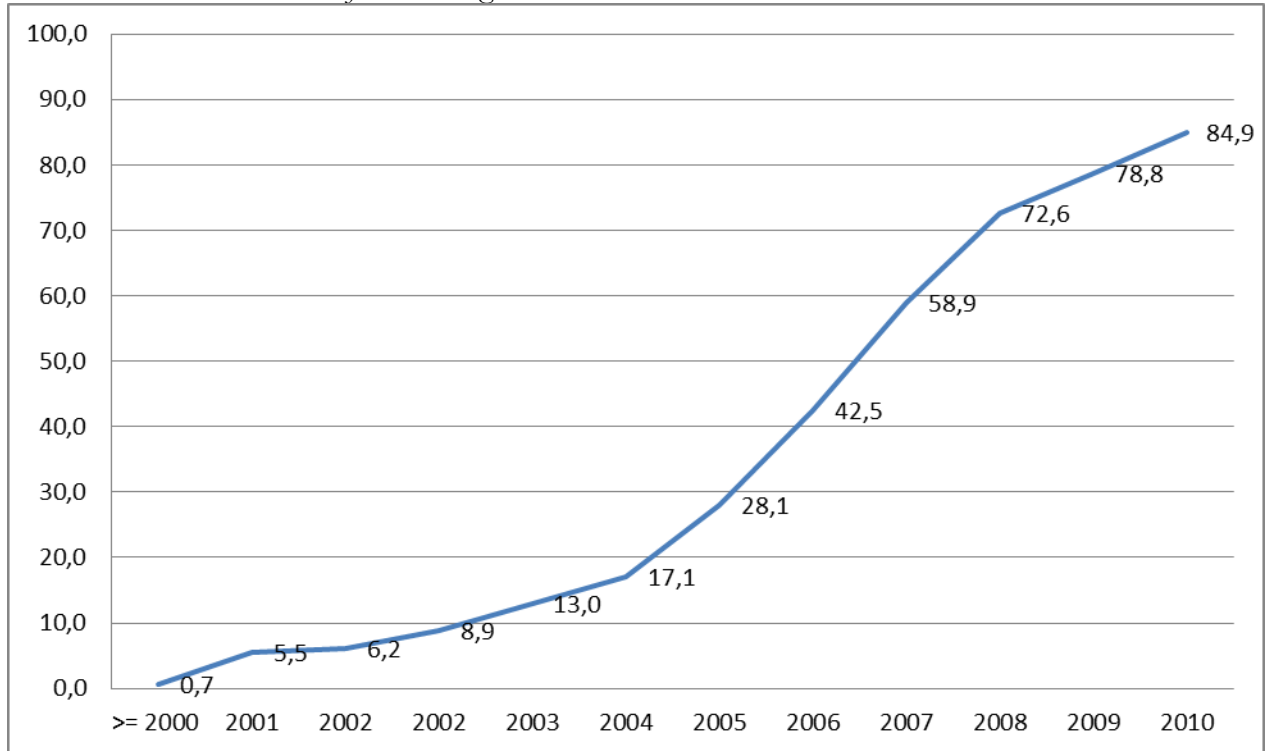
Framstillingen i kapittelet baserer seg på et utvalg spørsmål om seniortiltak fra kohortundersøkelsen fra 2012 og fra en virksomhetssurvey fra 2010 (jf. kapittel 1.2). Først i kapittelet beskrives tilslutning til avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) og delmål 3 og utbredelsen av seniorpolitikk/livsfasepolitikk og ulike seniorpolitiske tiltak i kommunal og fylkeskommunal sektor. Deretter gis en beskrivelse av de ansattes oppfatning av arbeidsplassen og ledelsens holdninger til eldre arbeidstakere og deres erfaringer med tilbud om og effekten av ulike seniortiltak.

5.1 Seniorpolitikk i kommunal og fylkeskommunal sektor

Ifølge en virksomhetssurvey fra 2010 (Midtsundstad & Bogen 2011) er seniorpolitisk/livsfasepolitikk langt mer utbredt i offentlig enn i privat sektor. Mens 85 prosent av lederne fra kommunal og fylkeskommunal sektor oppga at virksomheten hadde en seniorpolitikk eller livsfasepolitikk i 2010, gjaldt det samme kun for 39 prosent av virksomhetene i privat sektor.

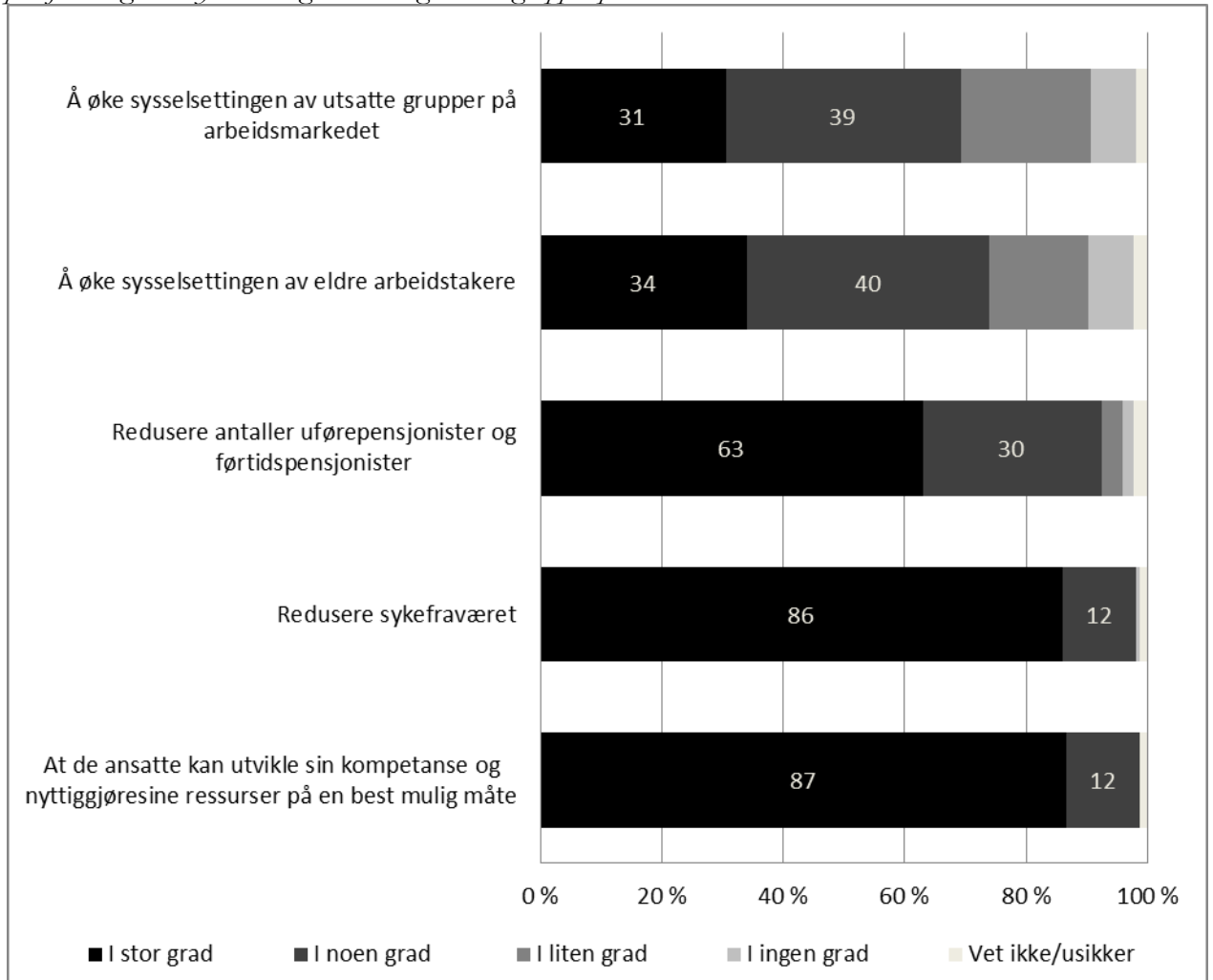
Som vi kan lese av figur 5.1, implementerte de fleste kommunale virksomheter/enheter sin seniorpolitikk etter 2004 (80 prosent), selv om 1 prosent hevdet å ha en slik politikk også før IA-avtalens inngåelse i 2001. Seks av ti hadde også fastsatt konkrete aktivitetsmål for seniorpolitikken per august 2010.

Figur 5.1 Kumulativ andel virksomheter med seniorpolitikk/livsfasepolitikk i kommunal og fylkeskommunal sektor, etter årstall for etablering. N=173.



Generelt synes ledere innen kommunal og fylkeskommunal sektor også å være mer villige til å bidra i arbeidet for å redusere tidligpensjoneringen og øke rekruttering av eldre arbeidstakere enn hva tilfellet er for ledere i privat sektor (Midtsundstad & Bogen 2011): Nærmere to av tre (63 prosent) kommunale ledere mente at de hadde et stort ansvar for å bidra til redusert uførepensjonering og førtidspensjonering, mens kun en tredjedel (34 prosent) mente de hadde et ansvar for å bidra til økt sysselsetting av eldre arbeidstakere (jf. figur 5.2). Tilsvarende tall for privat sektor var henholdsvis 50 og 18 prosent (ibid.).

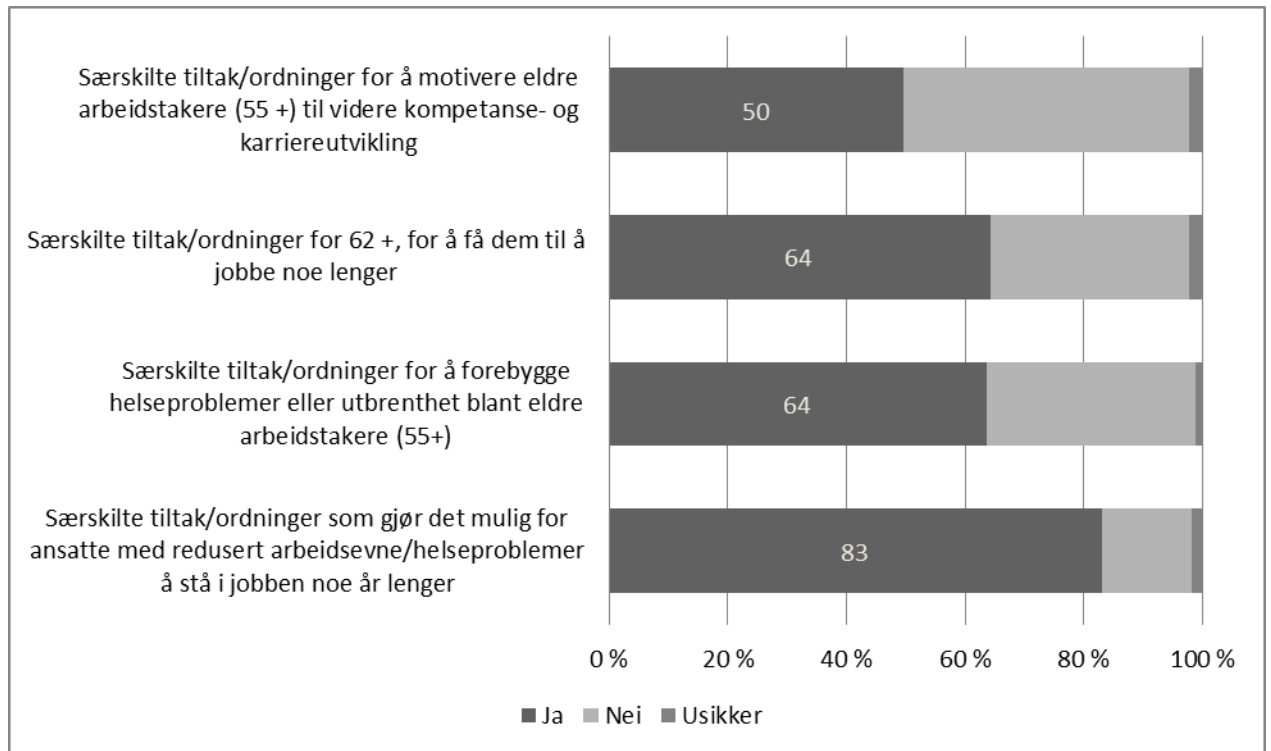
Figur 5.2 I hvilken grad kommunalt og fylkeskommunalt ansatte føler ansvar for å bidra til at ansatte får utvikle sin kompetanse og nyttiggjøre sine ressurser, til redusert sykefravær, redusert tidligpensjonering, økt sysselsetting av eldre og utsatte grupper på arbeidsmarkedet. N=173.



5.2 Tilbud om seniortiltak?

I 2010 var det nærmere to av tre av de kommunale og fylkeskommunale virksomhetene som sa de tilbød særskilte tiltak til 62–66-åringene for å få dem til å jobbe lenger. Det var videre 83 prosent som oppga å ha egne tiltak rettet mot personer med helseproblemer eller redusert arbeidsevne, 64 prosent sa de hadde særskilte helseforebyggende tiltak, og 50 prosent sa de hadde tiltak for å fremme fortsatt kompetanse og karriereutvikling blant arbeidstakere over 55 år (jf. figur 5.2). Andelen som oppga å ha slike tiltak, var langt høyere enn i privat sektor (jf. Midtsundstad & Bogen 2011).

Figur 5.2 Andel kommunale virksomheter/enbeter som sier de tilbyr særskilte tiltak/ordninger til arbeidstakere som er 62 år eller eldre. N=173.

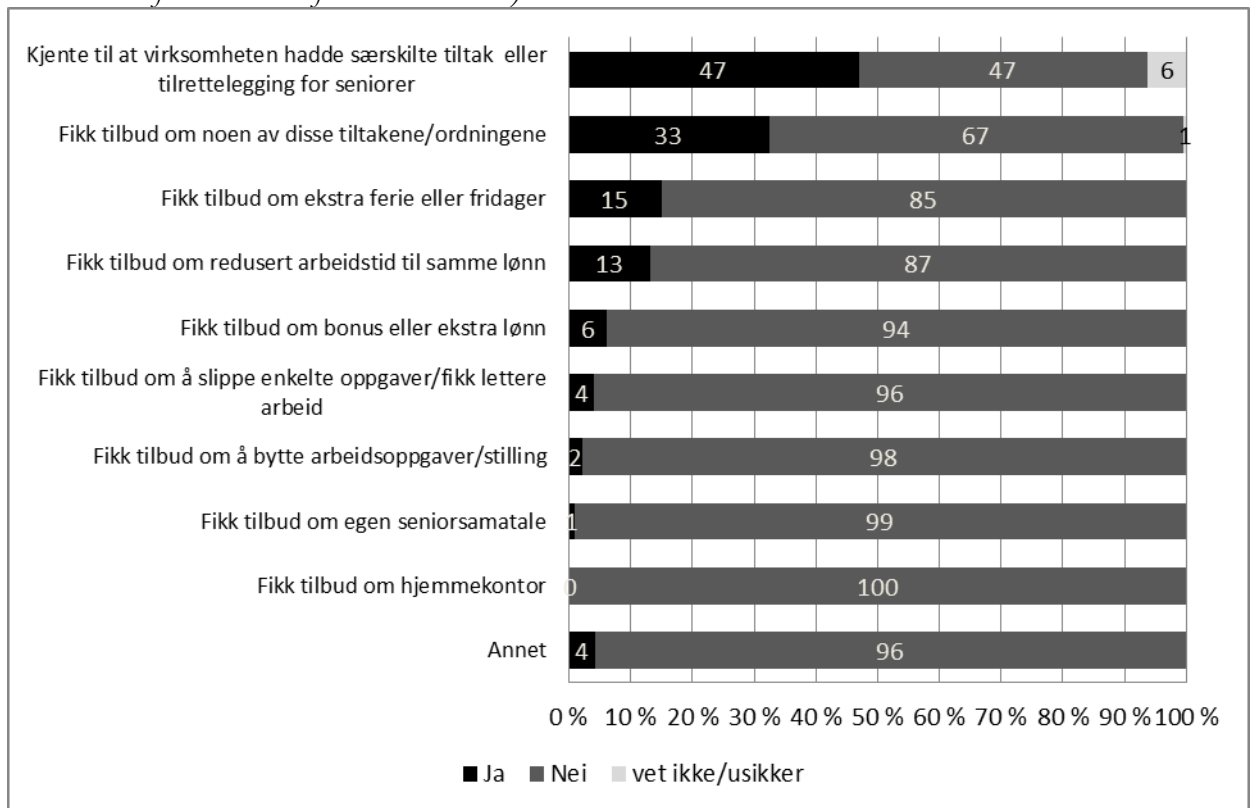


De typiske seniortiltakene som kommunale og fylkeskommunale arbeidsgivere i 2010 tilbød arbeidstakere som hadde fylt 62 år, var ekstra ferie eller fridager (28 prosent), redusert arbeidstid til samme lønn (36 prosent), bonus / høyere lønn (19 prosent) og annet eller lettere arbeid (11 prosent).

Bildet blir litt annerledes når vi spør de ansatte selv (jf. figur 5.3). I de tre kohortene som deltok i spørreundersøkelsen i 2012, var det 47 prosent som sa de visste at kommunene de jobbet i, hadde seniortiltak, og det var flere blant de høyt enn de lavt utdannede som visste at de hadde tilgang særskilte seniorordninger. Avviket mellom virksomhetenes og de ansattes svar kan skyldes at slike tilbud var mer utbredt i 2010 enn tidligere, slik at de eldste i utvalget ikke i samme grad hadde de tilbudene yngre rapporterte om. Men det kan også skyldes at ikke alle ansatte hadde oversikt over seniorpolitikken og de tilbudene som faktisk fantes

Skiller vi mellom de ulike kohortene og undersøker om andelen som rapporterte at virksomheten de jobbet i / jobber i, hadde seniortiltak, ser vi også at det er noen flere i den yngste enn i den eldste kohorten som oppga dette. Det kan tyde på at andelen kommuner og fylkeskommuner som tilbyr særskilte tiltak og ordninger, har økt.

Figur 5.3 Andel av individutvalget som sier at virksomheten tilbød særskilte tiltak eller tilrettelegging til seniorene og andel som sier de fikk tilbud om dette og andelen som fikk de ulike tilbudene (den enkelte kan ha fått tilbud om flere enn ett tiltak). N=1201.

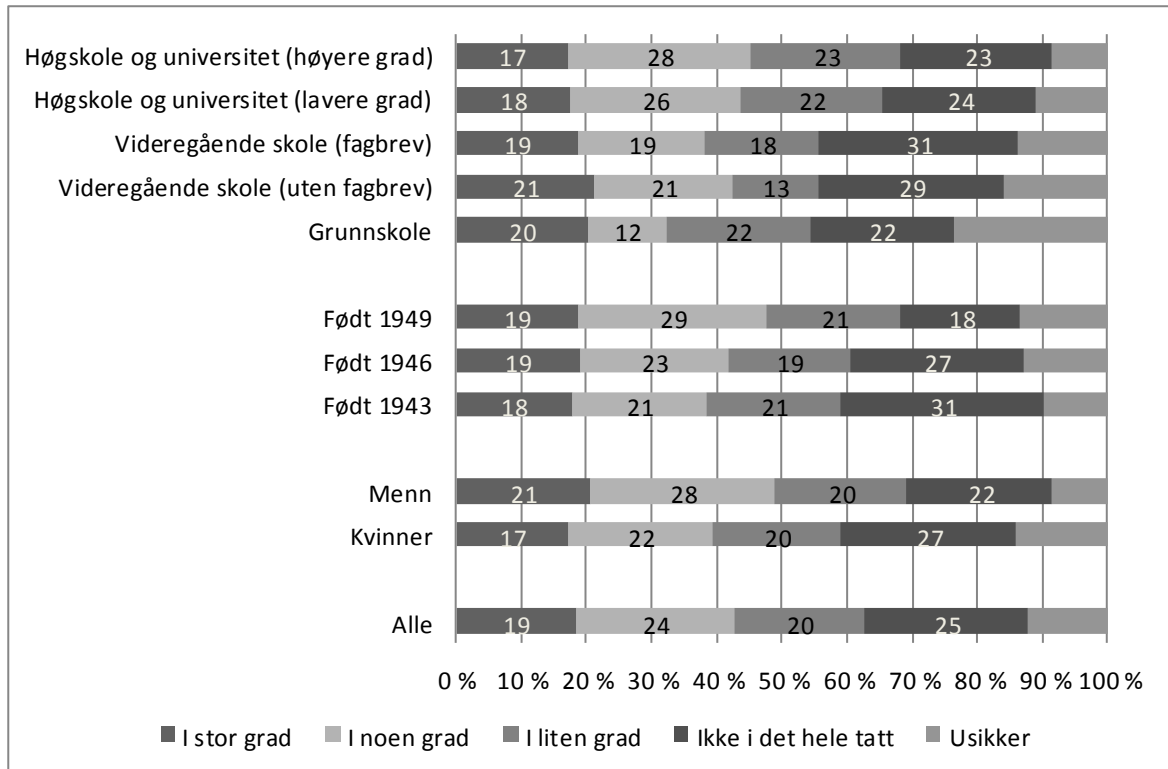


Mens 47 prosent oppga at virksomheten hadde seniortiltak, var det bare 33 prosent som sa at de selv hadde fått tilbud om en av disse ordningene (jf. figur 5.3). Av disse hadde flest fått tilbud om ekstra ferie eller fridager (15 prosent) eller en ordning med redusert arbeidstid til samme lønn, normalt 80/100 eller 90/100 (13 prosent). Videre var det 6 prosent av alle som hadde fått tilbud om bonus om de fortsatte i jobben, og 4 prosent hadde fått tilbud om lettere arbeid eller å få slippe enkelte oppgaver.

Vi spurte også mer generelt om de mente at det på arbeidsplassen ble tilrettelagt for en fleksibel og individuell overgang fra arbeid til pensjon. Som figur 5.4 viser, var det 43 prosent som mente det skjedde i stor eller noen grad, mens 45 prosent mente at det skjedde i liten grad eller ikke i det hele tatt.

Andelen varierer noe etter alder/kohort, kjønn og utdanningsnivå, størst er likevel forskjellen mellom kohortene: Mens nesten halvparten (48 prosent) i den yngste kohorten (født i 1949) mente dette skjedde i stor eller noen grad, gjaldt det 39 prosent i den eldste kohorten (født i 1943). Uten å trekke konklusjonen for langt kan det tyde på at det har skjedd en forbedring av kommunenes arbeid på dette området over tid, slik at det er lettere å få en fleksibel og individuell tilpasning av overgangen fra arbeid til pensjon i dag enn for seks-sju år siden.

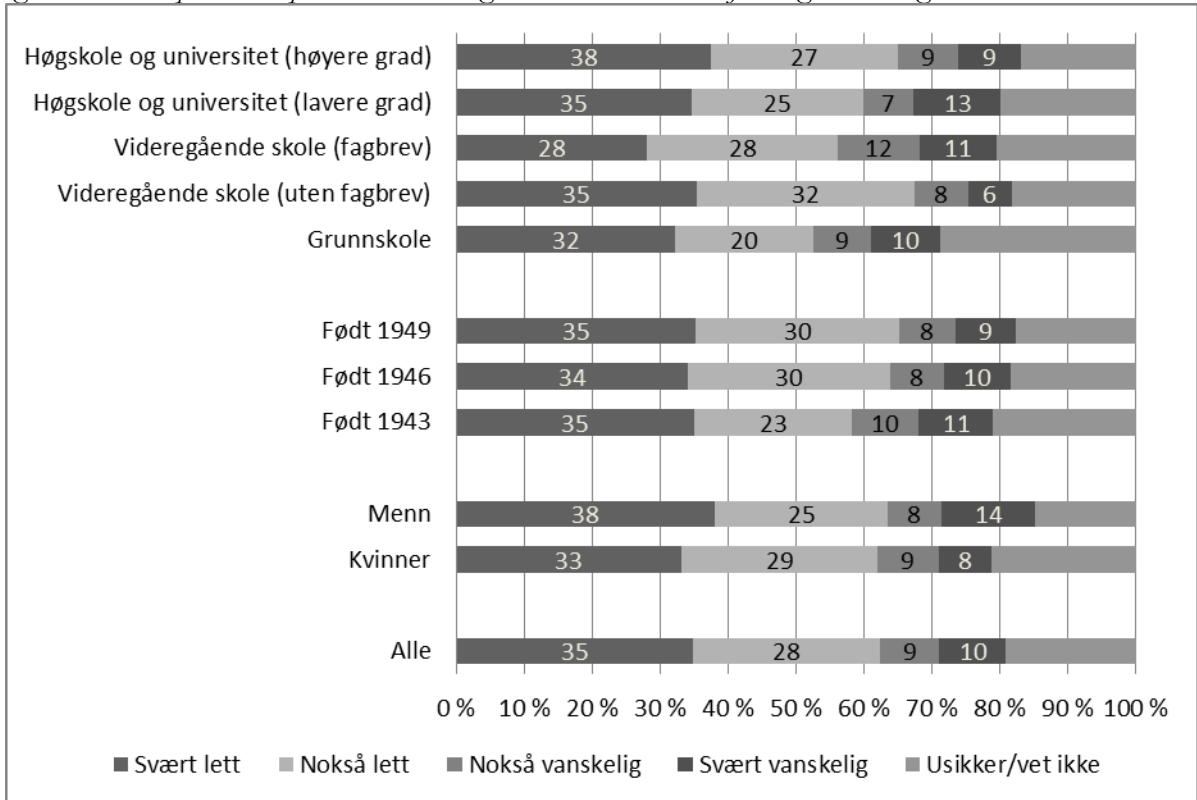
Figur 5.4 Andelen som mente det ble tilrettelagt på arbeidsplassen for en fleksible og individuell overgang fra arbeid til pensjon – i stor grad, i noen grad, i liten grad, eller ikke i det hele tatt. Samlet og etter alder/ kohort, kjønn og utdanningsnivå. N=1201.



Vi spurte også om hvor lett eller vanskelig de mente det er eller var å få til en ordning med delvis AFP-pensjon og delvis arbeid på arbeidsplassen. Som vi kan lese av figur 5.5, mente drøyt 60 prosent at det var svært eller nokså lett, mens snaut 20 prosent mente det var svært eller nokså vanskelig. De øvrige, 20 prosent, var usikre.

Andelen som sa at det var vanskelig, synes å være noe høyere blant menn enn kvinner (17 mot 22 prosent). Det synes også å ha vært noe vanskeligere å få til slike løsninger for personer med fagbrev enn for de øvrige utdanningsgruppene.

Figur 5.5 Andel som sier det henholdsvis er lett eller vanskelig å få til en ordning med delvis AFP og delvis arbeid på arbeidsplassen. Samlet og etter alder/kohort, kjønn og utdanningsnivå. N=1201.

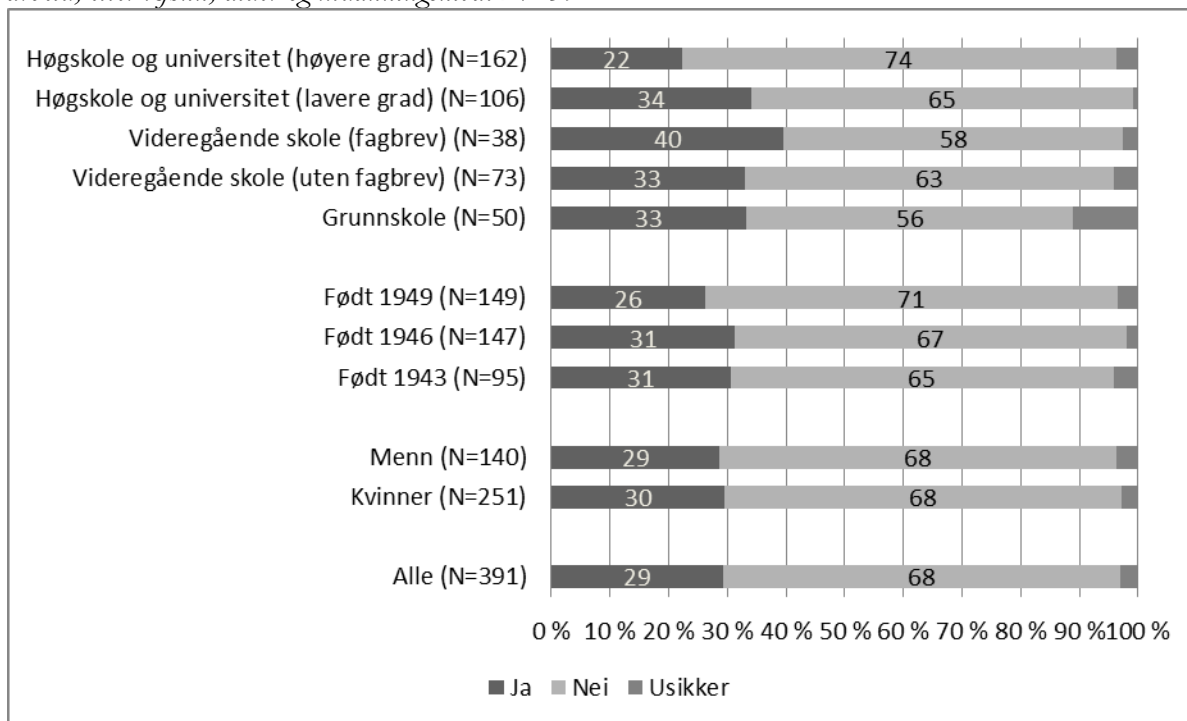


5.3 Effekten av seniortiltak

Tidligere undersøkelser har vist at IA-virksomheter i liten grad evaluerer sine seniorpolitiske tiltak. Av de kommunale virksomhetene/enhetene som deltok i virksomhetssurveyen i 2010, var det 59 prosent som sa de hadde oversikt over og førte statistikk over andelen som gikk av med AFP, uførepensjon og tjenstepensjon på ulike alderstrinn. Det var likevel kun 25 prosent som sa at de hadde evaluert sine særskilte seniortiltak/seniorordninger.

Vi spurte senioren som deltok i undersøkelsen i 2012, om de mente at seniortiltakene hadde hatt noen innvirkning på deres beslutning om å fortsette (jf. figur 5.6). Av de 47 prosentene i utvalget som ble tilbudt seniortiltak, var det snaut én av tre som mente at tiltaket hadde ført til at de fortsatte i arbeid noe lenger enn først planlagt, og 70 prosent som mente at det ikke hadde hatt noen betydning for deres beslutning.

Figur 5.6 Andel som mente at kommunens seniortiltak hadde hatt betydning for at de fortsatte i arbeid, etter kjønn, alder og utdanningsnivå. N=391.



Det er relativt små forskjeller etter kjønn, alder/kohort og utdanningsnivå når det gjelder opplevd effekt av seniortiltakene (jf. figur 5.6). Tiltakene synes likevel å ha hatt litt mindre effekt for dem med aller høyest utdanning enn for de andre gruppene. Det kan skyldes at mange av disse ville ha valgt å stå i jobb uansett tiltak eller ikke, det vil si at de ikke i samme grad trenger slike ordninger.

I rapporten *Arbeid, pensjon eller begge deler* (Midtsundstad & Nielsen 2013) analyserte vi også om tilgang til seniortiltak påvirket sannsynligheten for tidligpensjonering. Analyse-
ne indikerte at seniortiltak øker sannsynligheten for utsatt avgang fra arbeidslivet. Sammenhengen var statistisk sikker også etter kontroll for en rekke faktorer som tidligere forskning har vist påvirker tidligpensjoneringsadferden, som kjønn, alder, sivilstand, inntektsnivå, utdanningsnivå, yrke, type arbeid (målt ved sektor), arbeidsforhold og så videre.

På den annen side har tidligere kausale analyser¹⁸ vist at de seniortiltakene norske kommuner tilbød i 2005, ikke hadde noen påviselig statistisk effekt på AFP-uttak og uførepensjonering ved fylte 62 år (Midtsundstad et al. 2012). At vi fant effekter av seniortiltakene på tidligpensjonerings-sannsynligheten i analysene av dataene fra individ-surveyen (Midtsundstad & Nielsen 2013), men ikke i de tidligere analysene (Midtsund-

¹⁸ At det er en kausalanalyse, betyr at vi kan fastslå årsakssammenhengen. Det vi har gjort i artikkelen fra 2012 (Midtsundstad et al. 2012), er å sammenligne endringer i sannsynlighet for tidlig uttak av pensjon for alle ansatte i kommuner som henholdsvis har og ikke har seniortiltak.

stad et al. 2012), kan ha ulike forklaringer. For det første er utvalgene noe forskjellige. Mens analysene i Midtsundstad et al. (2012) var basert på registerdata for alle ansatte over 60 år i et utvalg virksomheter med ti eller flere ansatte, baserer Midtsundstad og Nielsens (2013) analyser seg på et selektert individutvalg, hvor kun 50 prosent av de spurte (utvalget) valgte å delta, hvorav flere høyt enn lavt utdannede. For det andre kan det være at seniortiltakene har endret karakter siden 2005. Selv om studier tyder på at tiltaksspekteret i stor grad var det samme i 2005 og 2010 med hovedvekt på ekstra ferie og fridager, redusert arbeidstid med samme lønn eller bonuser /økt lønn, har andelen virksomheter med slike tiltak også økt (Midtsundstad & Bogen 2011). For det tredje kontrollerer Midtsundstad og Nielsen (2013) for arbeidsmiljø, egenvurdert helse og arbeidsevne, mens det ikke gjøres i analysene i Midtsundstad et al. (2012), da det ikke finnes slike registeropplysninger.

Det kan også være at seniortiltakene har en generell effekt på tidligpensjonerings-sannsynligheten etter fylte 62 år, selv om de kausale analysene ikke viste noen effekt ved fylte 62 år. Videre sier ingen av disse analysene om enkelte av seniortiltakene kan ha effekt, selv om det å tilby seniortiltak i seg selv, ikke har det. For å fastslå det trengs separate analyser av effekten av de mest utbredte tiltakene, som henholdsvis bonuser, redusert arbeidstid til samme lønn og ekstra ferie og fridager. Slike analyser gjennomføres vi for øvrig i et pågående forskningsrådsprosjekt – «Seniorpolicy for Whom?».

Litteratur

Bråthen, M. & Bakken, F. (2013), *Arbeid eller alderspensjon? En studie av hvilke faktorer som påvirker seniorers beslutning om å fortsette i jobb?* NAV-rapport 2013:1. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet (NAV).

Bratsberg, B., Røed, K. og Raaum, O. (2008), «Må arbeid lønne seg i et inkluderende arbeidsliv?», *Tidsskrift for Velferdsforskning*, vol. 11, nr. 1; 49-61

Chan, S. & Stevens, A. H. (2008), 'What You Don't Know Can't Help You: Pension Knowledge and Retirement Decision-Making'. *The Review of Economics & Statistics*, May 2008, Vol. 90, No. 2: 253-266.

Christensen, S. H. (2013), «Tidligpensjon ikke for alle». *LO-Aktuelt/Fri Fagbevegelse* - publisert 17.04.2013 kl. 14:46/Oppdatert 17.04.2013 kl. 14:46. http://www.frifagbevegelse.no/politikk_ff/article6608833.ece [24.04.2013].

Dwyer, D.S. & Mitchell, O. S. (1999), "Health problems as determinants of retirement: Are self-rated measures endogenous?" *Journal of Health Economics*, Volume 18, Issue 2, April 1999, Pages 173–193.

Gruber, J. & Wise, A. (1999), "Social security programs and retirement around the world", NBER conference Report. National Bureau Economic Research, Cambridge, MA.

Fields, G. S. & Mitchell, O.S. (1984), "The effects of social security reforms on retirement ages and retirement incomes", *Journal of Public Economics* 25 (1-2), 143-159.

Grambø, A-K. og Myklebø, S. (2008), *Hvordan vil pensjonsreformen påvirke pensjoneringsatferden?* NAV-rapport 1/2008. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet, Seksjon for statistikk og utredning.

Gustman, A. I. & Steinmeier, T. L. (2004), What People Don't Know about Their Pensions and Social Security. In Gale, W. G., Shoven, J. B. & Warshawsky, M. (eds.), *Private pensions and public policies*. Washington: The Brookings Institutions.

Gustman, A. L., Steinmeier, T. & Tabatabai, N. (2007), *Imperfect Knowledge of Pension Plan Type*, NBER Working Paper No. 13379, Issued in September 2007. Cambridge: National Bureau of Economic Research.

Hermansen, Å. (2011), *Pensjonering før fylte 67 år. Tidligpensjonering og bruk av AFP innen KS' tariffområde 2002–2009*. Fafo-rapport 2011:23. Oslo: Fafo.

Hermansen, Å. & Midtsundstad, T. (2013), «Kunnskap om arbeidsmarkedsbaserte pensjoner i privat sektor», *Søkelys på arbeidslivet*, årg. 30, nr. 1 2013, 107-123.

Hofäcker, D. (2009), *Older Workers in a Globalizing World. An international Comparison of Retirement and Late-Career Patterns in Western industrialized Countries*. Cheltenham: Edward Elgar.

Hernæs, E., Røed, K. & Strøm, S. (2002), *Yrkesdeltakelse, pensjoneringsatferd og økonomiske insentiver*. Rapport 4/2002. Oslo: Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning.

Kantarci, T. (2012), *Essays on Partial Retirement*. PhD-thesis 2012 :031. Tilburg: Network for Studies on Pensions, Ageing and Retirement (Netspar).

KLP (2013) Informasjon om tjenstepensjonsordningen for personer født 1943-1954 <https://www.klp.no/person/pensjon/offentlig-tjenstepensjon/alderspensjon/slik-beregnes-alderspensjon#1.20125> [26.06.2013]

Larsen, M. (2004), *Retaining Older Workers in the Danish labour market*. Phd thesis. Department of Economics. Aarhus: Aarhus School of Business.

Lien, O. Ch. & Grambo, A-C. (2007), *Pensjonsreform på trappene. Hva vet befolkningen om pensjon?* NAV-rapport 1/2007. Oslo: NAV.

Luchak, A. A. & Gunderson, M. (2000), 'What Do Employees Know About Their Pension Plan?' *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, Vol. 39, Issue 4: 646-670.

Midtsundstad, T. (2012) «Pengene eller livet?» Eldres arbeidsmotivasjon og yrkesdeltakelse» I S. Stjernø & E. Øverbye (red.), *Arbeidslinja. Arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.

Midtsundstad, T. (2006), *Pensjonering før fylte 67 år, Tidligpensjonering og bruk av AFP innen KS' tariffområde 2002–2004*. Fafo-rapport 509. Oslo: Fafo.

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

Midtsundstad, T. (2002), *AFP-pensjonisten: Sliten - eller frisk og arbeidsfør. Analyse av fortidspensjonering og bruk av AFP i LO-NHO-området*. Fafo-rapport 385. Oslo: Fafo.

Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2011), *Ulikt arbeid – ulike behov. Seniorpolitisk praksis i norske arbeidsliv*. Fafo-rapport 2011:10. Oslo: Fafo.

Midtsundstad, T. & C. Hyggen (2011), *Pensjoner på børs – valg og risiko*. Fafo-notat 2011:05. Oslo: Fafo.

Midtsundstad, T. & Nielsen, R.A. (2013), *Arbeid, pensjon eller begge deler? En analyse av kommunalt ansattes pensjoneringsadferd*. Fafo-rapport 2013: 12. Oslo: Fafo.

Midtsundstad, T., Nielsen, R. A. & Hermansen, Å. (2012), «Tilrettelegging og seniortiltak – påvirker det kommuneansattes sykefravær og tidligpensjonering?» *Søkelys på arbeidslivet* 1-2, årg. 29, s. 130-150.

Mitchell, O. S. (1988), 'Worker Knowledge of Pension Provision', *Journal of Labour Economics*, Vol. 6, No. 1:21-39.

NAV (2010) *Økt kunnskap om alderspensjon*.

<http://www.nav.no/Pensjon/%C3%98kt+kunnskap+om+pensjon.245822.cms>

[23.4.2013]

NAV (2013), *Alderspensjon fra folketrygden*, Informasjonsbrosjyre utgitt av NAV–
<http://www.nav.no/Pensjon/Alderspensjon/Fakta+om/attachment/269923?ts=1398c14f3b8> [23.4.2013]

Nergaard, K. (2010), *Antall arbeidstid og arbeidstidønsker blant deltidsansatte. Arbeidskraftundersøkelsene 2008 og 2009*. Fafo-notat 2010:17. Oslo: Fafo.

NOU 2013: 3 *Pensjonslovene og folketrygdreformen III*. Utredning nr. 27 fra Banklovkommissjonen.

NOU 2012: 13 *Pensjonslovene og folketrygdreformen II*. Utredning nr. 26 fra Banklovkommissjonen.

NOU 2010: 6 *Pensjonslovene og folketrygdreformen I*. Utredning nr. 23 fra banklovkommisjonen.

Premiepensionsmyndigheten (2009). Analytisk testamente - 11 1/2 år med premiepensionssystemet och PPM. Premiepensionsmyndigheten.

Sundén, A. (2006), "How much do people need to know about their Pensions and What do they know?", In R. Holzmann & E. E. Palmer (eds.), *Pension reform: Issues and Prospects for Non-financial Defined Contribution (NDC) Schemes*. Washington D.C.: World Bank.

Starr, M, & Sundén, A. E. (1999), *Workers' Knowledge of their Pension Coverage: A Reevaluation*. Federal Reserve Board FEDS Paper No. 99-5.

Vedlegg 1 Særaldersgrenser i kommunal sektor

Som det framgår av hovedtariffavtalen innen KS-området (HTA), kap. 2, pkt. 2.1.3 skal aldersgrenser og regler for rett til alderspensjon i kommunal- og fylkeskommunal sektor følge statens:

"Fastsettelse av aldersgrenser og regler om rett til å ta ut alderspensjon før nådd aldersgrense skal følge de samme prinsipper som gjelder i Statens Pensjonskasse. Styret for TPO foretar nødvendige tilpasninger til kommunal sektor, jf § 16-1 i vedtektene for TPO".

I statlig sektor er det lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl. av 21.12.1956 som regulerer området. Den sentrale bestemmelsen i denne loven er § 2, hvor det står at:

"Den alminnelige aldersgrense er 70 år. Det kan fastsettes lavere aldersgrense for stillinger hvor:

- a) Tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på tjenestemennene slik at de normalt ikke makter å skjotte arbeidet forsvarlig til fylte 70 år.*
- b) Tjenesten stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper, som normalt blir sterkere svekket før fylte 70 år enn det en forsvarlig utføring av tjenesten tilsier.*

De lavere aldersgrenser kan være 68, 65, 63 og 60 år.

Stortinget fastsetter de lavere aldersgrenser når de endrer vilkårene for større grupper eller vedtaket kan ha prinsipiell betydning. Ellers fastsettes aldersgrensene av Kongen eller den han bemyndiger. Vedkommende departement kan imidlertid fastsette slik lavere aldersgrense inntil endelig avgjerd er tatt.

Den som går inn under denne lov, plikter å fratrukke seg ved første månedsskifte etter at aldersgrensen for stillingen er nådd".

Nedenfor gis en oversikt over alle kommunale stillinger med særaldersgrense hentet fra KLP sin nettside.¹⁹ Bokstavene a og b angir hjemmelen i lov om aldersgrenser, § 2. Se vedtektenes § 7-2 siste ledd.

¹⁹ <https://www.klp.no/person/pensjon/offentlig-tjenestepensjon/afp/mer-om-afp#7.3497> [KLP 27.05.2013]

Stillingskode	Benevnelse	Aldersgrense	Hjemmelsaldersgrenseloven
9450	Administrasjonssjef	70/65 ²⁰	a
7352	Ambulansebåtfører / mannskap	60	b
7352	Ambulansesjåfør	60	b
7352	Ambulansesjåfør I	60	b
6986	Ambulansesjåfør med fagbrev	60	b
4001	Arbeider	70/65 ²¹	a
6014	Arbeider	70/65 ²²	a
4002	Arbeidsleder	70/65 ²³	a
7451	Ass. leder	65 ²⁴	a
8451	Avdelingsjordmor	65	a
7451	Avdelingsleder (med særaldersgrense)	65 ²⁵	a
7453	Avdelingsleder (med særaldersgrense)	65 ²⁶	a
7451	Avdelingssykepleier	65	a
7453	Avdelingssykepleier	65	a
7300	Badebestyrer	65	b
6014	Badebetjent	65	b
7003	Bademester	65	b

²⁰ For administrasjonssjefer gjelder aldersgrense 65 år hvis de er ansatt som øverste administrative leder av en kommune eller en fylkeskommune. Andre administrasjonssjefer har aldersgrense 70 år.

²¹ Denne stillingskoden er knyttet til e-verkssektoren. De har aldersgrense 65 år hvis deres hovedfunksjon er arbeid ved linjer i luftstrekk. Øvrige som ikke har dette som sin hovedfunksjon har aldersgrense 70 år.

²² Arbeider og Arbeider I som er knyttet til e-verkssektoren har aldersgrense 65 år hvis deres hovedfunksjon er arbeid ved linjer i luftstrekk. Øvrige arbeidere som ikke har dette som sin hovedfunksjon har aldersgrense 70 år.

²³ Denne stillingskoden er knyttet til e-verkssektoren. De har aldersgrense 65 år hvis deres hovedfunksjon er arbeid ved linjer i luftstrekk. Øvrige som ikke har dette som sin hovedfunksjon har aldersgrense 70 år.

²⁴ Stillingskode 7451 har hovedbenevnelse Leder, mens stillingskode 7453 har hovedbenevnelse Fagleder. Rapporteringsbenevnelsene under stillingskode 7451 kan etter lokal vurdering brukes også for stillingskode 7453. For alle med stillingskode 7453 og rapporteringsbenevnelse som gir særaldersgrense, hvis de i stedet hadde brukt stillingskode 7451, gjelder samme aldersgrense.

²⁵ Denne skal kun brukes for sykepleiere ved institusjoner hvor vedkommende har regelmessig fysisk kontakt med pasienter eller klienter som sin hovedfunksjon og for avdelingsledere for fysioterapi som tidligere var i stillingskode 7019 Avdelingsleder og hadde regelmessig fysisk kontakt med pasienter eller klienter som sin hovedfunksjon. I tvilstilfeller tas utgangspunkt i Forskrift om aldersgrenser for sykepleiere fastsatt av Sosialdepartementet den 5. januar 2000, som er gjengitt etter kommentarene til stillingskodene.

²⁶ Denne skal kun brukes for sykepleiere ved institusjoner hvor vedkommende har regelmessig fysisk kontakt med pasienter eller klienter som sin hovedfunksjon og for avdelingsledere for fysioterapi som tidligere var i stillingskode 7019 Avdelingsleder og hadde regelmessig fysisk kontakt med pasienter eller klienter som sin hovedfunksjon. I tvilstilfeller tas utgangspunkt i Forskrift om aldersgrenser for sykepleiere fastsatt av Sosialdepartementet den 5. januar 2000, som er gjengitt etter kommentarene til stillingskodene.

5122	Barnepleier	65	a
7024	Barnepleier	65	a
7024	Barnepleier I	65	a
7174	Bedriftssykepleier	65	a
7003	Brannformann	60	b
7237	Brannkonstabel	60	b
7237	Brannkonstabel I	60	b
7003	Brannmester	60	b
8451	Brannsjef	65	b
4007	Energimontør	70/65 ²⁷	a
4008	Fagarbeider	70/65 ²⁸	a
5124	Fagarbeider	70/65 ²⁹	a
4304	Fagarbeider (med særaldersgrense)	65 ³⁰	a
6986	Fagarbeider (med særaldersgrense)	65 ³¹	a
4304	Fagarbeider I (med særaldersgrense)	65 ³²	a
6986	Fagarbeider I (med særaldersgrense)	65 ³³	a
7174	Fagutviklingssykepleier	65	a
7523	Fagutviklingssykepleier	65	a
6014	Feier	65	b
6986	Feier	65	b
6014	Feierformann	65	b
7003	Feierformann	65	b
7003	Formann (med særaldersgrense)	<u>65</u>	a
7066	Fysioterapeut	65	a
7066	Fysioterapeut I	65	a

²⁷ Denne stillingskoden er knyttet til e-verkssektoren. De har aldersgrense 65 år hvis deres hovedfunksjon er arbeid ved linjer i luftstrekk. Øvrige som ikke har dette som sin hovedfunksjon har aldersgrense 70 år

²⁸ Denne stillingskoden er knyttet til e-verkssektoren. De har aldersgrense 65 år hvis deres hovedfunksjon er arbeid ved linjer i luftstrekk. Øvrige som ikke har dette som sin hovedfunksjon har aldersgrense 70 år.

²⁹ Renholdsoperatør som følger Hovedtariffavtalen til Kirkens Arbeidsgiver- organisasjon (KA) har aldersgrense 65 år, mens øvrige med denne stillingskoden har aldersgrense 70 år.

³⁰ I KS Bedrift har de en særavtale SGS 1701 hvor de bruker stillingskode 4304 Fagarbeider med særaldersgrense. Den omfatter rapporteringsbenedvnelser Renholdsoperatør, Montør og Yrkessjåfør. Vi har fått bekreftet fra KS at de skal ha særaldersgrense 65 år.

³¹ Montør, Fagarbeider og Fagarbeider I som er knyttet til e-verksektoren har aldersgrense 65 år, hvis deres hovedfunksjon er arbeid ved linjer i luftstrekk. Ambulansesjåfør med fagbrev har aldersgrense 60 år. Fagarbeidere med andre funksjoner enn de som er tatt med her har aldersgrense 70 år og skal derfor innrapporteres med stillingskode 7517.

³² I KS Bedrift har de en særavtale SGS 1701 hvor de bruker stillingskode 4304 Fagarbeider med særaldersgrense. Den omfatter rapporteringsbenedvnelser Renholdsoperatør, Montør og Yrkessjåfør. Vi har fått bekreftet fra KS at de skal ha særaldersgrense 65 år.

³³ Montør, Fagarbeider og Fagarbeider I som er knyttet til e-verksektoren har aldersgrense 65 år, hvis deres hovedfunksjon er arbeid ved linjer i luftstrekk. Ambulansesjåfør med fagbrev har aldersgrense 60 år. Fagarbeidere med andre funksjoner enn de som er tatt med her har aldersgrense 70 år og skal derfor innrapporteres med stillingskode 7517.

7711	Fysioterapeut i turnusåret	65	a
7523	Geriatrisk sykepleier	65	a
6185	Helsesøster	65	a
6185	Helsesøster I	65	a
7076	Hjelpepleier / Helsefagarbeider	65	a
7076	Hjelpepleier I	65	a
6190	Hjemmehjelp	65	a
6190	Hjemmehjelp I	65	a
7174	Hjemmesykepleier	65	a
6190	Husmorvikar	65	a
7174	Hygienesykepleier	65	a
8209	Jordmor	65	a
7523	Klinisk spesialist i spesialsykepleier	65	a
7714	Klinisk spesialist i sykepleie	65	a
7714	Klinisk spesialist i sykepleie I	65	a
7713	Klinisk vernepleier	65	a
7713	Klinisk vernepleier I	65	a
8451	Klinikksjef	65	a
7451	Kommunefysioterapeut	65	a
7453	Kommunefysioterapeut	65	a
7451	Ledende helsesøster	65	a
7453	Ledende helsesøster	65	a
7076	Miljøarbeider	65	a
6675	Miljøterapeut	65	a
6675	Miljøterapeut I	65	a
5133	Miljøterapeut / arbeider	65	a
5133	Miljøterapeut / arbeider I	65	a
4304	Montør	70/65 ³⁴	a
6986	Montør	70/65 ³⁵	a
7003	Montørformann	70/65 ³⁶	a
7523	Onkologisk sykepleier	65	a
7003	Overbrann- / brannmester	65/60 ³⁷	b
7003	Overbrannmester med utrykningsplikt	65/60 ³⁸	b
7003	Overmontør	70/65	a
8451	Overtannlege	65	a

³⁴ I KS Bedrift har de en særavtale SGS 1701 hvor de bruker stillingskode 4304 Fagarbeider med særaldersgrense. Den omfatter rapporteringsbenevnelsene Renholdsoperatør, Montør og Yrkessjåfør. Vi har fått bekreftet fra KS at de skal ha særaldersgrense 65 år.

³⁵ Montør, Fagarbeider og Fagarbeider I som er knyttet til e-verksektoren har aldersgrense 65 år, hvis deres hovedfunksjon er arbeid ved linjer i luftstrekk. Ambulansesjåfør med fagbrev har aldersgrense 60 år. Fagarbeidere med andre funksjoner enn de som er tatt med her har aldersgrense 70 år og skal derfor innrapporteres med stillingskode 7517.

³⁶ Formann (m. særaldersgrense), Montørformann og Overmontør som er knyttet til e-verksektoren skal ha aldersgrense 65 år, hvis deres hovedfunksjon er arbeid ved linjer i luftstrekk.

³⁷ Overbrann- / brannmestre og Overbrannmestre som ikke har utrykningsplikt eller f. eks. kun har utrykningsplikt i forbindelse med at de deltar i en overbefalsvaktordning, skal ha 65 års aldersgrense.

³⁸ Overbrann- / brannmestre og Overbrannmestre som ikke har utrykningsplikt eller f. eks. kun har utrykningsplikt i forbindelse med at de deltar i en overbefalsvaktordning, skal ha 65 års aldersgrense.

7523	Psykiatrisk sykepleier	65	a
5149	Renholder	65	a
7210	Renholder	65	a
7210	Renholder (I)	65	a
4304	Renholdsoperatør	65	a
5124	Renholdsoperatør	65	a
6986	Renholdsoperatør	65	a
4234	Rutebilsjåfør	65	a
6883	Rutebilsjåfør	65	a
9450	Rådmann	65	a
7451	Sjef fysioterapeut	65	a
7453	Sjef fysioterapeut	65	a
7451	Sjef helseøster	65	a
7453	Sjef helseøster	65	a
6883	Sjåfør	65	a
6883	Sjåfør I	65	a
7617	Spesialfysioterapeut	65	a
7681	Spesialhjelpepleier	65	a
7523	Spesialsykepleier	65	a
7523	Spesialsykepleier I	65	a
5195	Sykepleier	65	a
7174	Sykepleier	65	a
7174	Sykepleier I	65	a
8301	Tannlege	65	a
7003	Underbrannmester	60	a
8451	Varabrannsjef	65	b
6455	Vernepleier	65	a
6455	Vernepleier I	65	a
4304	Yrkessjåfør	65	a
6986	Yrkessjåfør	65	a

Vedlegg 2 Fastsetting av forholdstall

NAV utarbeider prognoser for forholdstall. Endelig forholdstall for uttaksaldre fra 62 år til 75 år fastsettes innen 1.juli det året et årskull fyller 61 år. Forholdstall er like for kvinner og menn og forskjellige yrkesgrupper.

1943 er valgt som utgangspunkt. Dersom en person i dette årskullet tok ut alderpensjon ved fylte 67 år, var forholdstallet 1. Et forholdstall som er høyere enn én, vil gi lavere årlig pensjon enn den ville ha blitt uten de nye fleksible uttaksreglene. Et forholdstall som er lavere enn én, gir høyere pensjon.

Eksemplene over viser at forholdstallet for 1949-kullet er beregnet til 1,030 hvis pensjonen tas ut ved fylte 67 år. I praksis innebærer det at en person fra dette kullet må jobbe fram til 67 år og 7 måneder for å kunne ta ut den samme pensjonen som en person i 1943-kullet.

Årskull	67 år i	Sammenlignbar pensjonsalder
1943	2010	67 år
1944	2011	67 år 1 måned
1945	2012	67 år 2 måneder
1946	2013	67 år 4 måneder
1947	2014	67 år 5 måneder
1948	2015	67 år 6 måneder
1949	2016	67 år 7 måneder
1950	2017	67 år 8 måneder
1951	2018	67 år 9 måneder
1952	2019	67 år 10 måneder
1953	2020	68 år

Individuell garanti

Medlemmer av offentlige tjenstepensjonsordninger som født i 1958 eller før er sikret at de får 66 prosent av pensjonsgrunnlaget (sluttlønna) når de fyller 67 år. Vilkåret er full opptjenings tid i 100 prosent stilling.

Fra 2011 skal den opptjente pensjonen din fordeles på det antall år du forventes å leve. Levealdersjusteringen som ble innført i 2011 gjør at mange vil få lavere pensjon enn tidligere. For å ivareta de som har kortest tid til pensjonering, har årskullene til og med 1958 en individuell garanti. Denne garantien innebærer at de får utbetalt minst 66 prosent av pensjonsgrunnlaget sitt, også om pensjonen blir mindre enn dette når den beregnes etter de nye reglene. Vilkårene for den individuelle garantien er full opptjenings-

tid (30 år) i 100 prosent stilling, at pensjon fra folketrygden og Statens pensjonskasse tas ut på samme tidspunkt, og at pensjon fra folketrygden og Statens pensjonskasse tas ut ved fylte 67 år.

Vedlegg 3 Sammensetningen av utvalget

Utvalget består av tre kohorter, født i henholdsvis 1943, 1946 og 1949. Alle i utvalget var yrkesaktive som 55-åring. På intervjuetidspunktet, i august-oktober 2012 var de henholdsvis 62-63 år, 65-66 år og 68-69 år, og enten pensjonerte eller fortsatt yrkesaktive på hel- eller deltid. Mer om undersøkelsen finnes i egen dokumentasjonsrapport, som er lagt ut på Fafos hjemmesider (<http://www.faf.no/pub/rapp/20302/20302-dokumentasjonsrapport.pdf>).

Som tabell 1 viser er snaut to tredjedeler av de som deltok i undersøkelsen kvinner og drøyt en tredjedel menn, noe som om lag tilsvarer kjønnsfordelingen i kommunal- og fylkeskommunal sektor.

Tabell 1 Fordeling av utvalget etter kjønn, alder, utdanningsnivå og geografisk. N=1201.

	Født 1943		Født 1946		Født 1949		Alle	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Menn	146	36,5	129	32,2	140	35,0	415	34,6
Kvinner	254	63,5	272	67,8	260	65,0	786	65,4
Grunnskole	20	5,0	16	4,0	23	5,8	59	4,9
1-3 år på videregående (ikke fagbrev)	90	22,5	81	20,2	81	20,3	252	21,0
3-4 år på videregående (fagbrev)	53	13,3	55	13,7	52	13,0	160	13,3
4-6 år på Univ./høysk. (fullført lavere grad)	110	27,5	97	24,2	105	26,3	312	26,0
>6 år på Univ./høysk. (fullført høyere grad)	126	31,5	151	37,7	136	34,0	413	34,4
Usikker	1	0,3	1	0,2	3	0,8	5	0,4
Oslo og Akershus	59	14,8	69	17,2	63	15,8	191	15,9
Øvrige Østlandet	132	33,0	105	26,2	115	28,8	352	29,3
Vestlandet	108	27,0	113	28,2	110	27,5	331	27,6
Sørlandet	22	5,5	30	7,5	26	6,5	78	6,5
Trøndelag	37	9,3	39	9,7	40	10,0	116	9,7
Nord-Norge	42	10,5	45	11,2	46	11,5	133	16,3

Utdanningsnivået for personene i utvalget er imidlertid langt høyere enn for befolkningen som helhet på disse alderstrinnene, om enn ikke for kommunalt og fylkeskommunalt ansatte (noe som blant annet skyldes den store andelen arbeidstakere innen undervisningssektoren). Hele 60 prosent har fullført en utdanning på universitets- eller høyskolenivå, 34,3 prosent har utdanning på videregående skoles nivå (de fleste uten fagbrev), mens kun 5 prosent har bare grunnskoleutdanning.

Personene som deltok i undersøkelsen fordeler seg også jevnt geografisk, med hovedtyngden bosatt på i Oslo og Akershus eller øvrige Østlandet (45,2 prosent), drøyt en fjerdedel på Vestlandet (27,6 prosent), og de resterende fordelt på Sørlandet, Trøndelag og Nord-Norge.

Kunnskap om og holdninger til pensjonsreformen



Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-notat 2013:05
ISSN 0804-5135