

SAMFUNNSVERDIEN VED ØKT YRKESAKTIVITET FOR SENIORER

DELMÅL 3: AVTALEN OM INKLUDERENDE ARBEIDSLIV
INNEN 2018



JUNI 2017

Innhold

Hovedfunn og sammendrag fra analysen.....	3
Innledning.....	4
Strukturendringer i arbeidsmarkedet.....	6
Petroleum avtar i betydning.....	6
Kunnskapsintensive næringer viktigere.....	7
Lavere mobilitet blant eldre arbeidstakere.....	7
Seniorer i arbeid.....	8
Et inkluderende arbeidsliv.....	8
Samfunnsøkonomisk gevinst ved å oppnå delmål 3 tilknyttet IA-avtalen....	9
Forventet yrkesaktivitet etter fylte 50 år	9
Verdien av ett år lenger i arbeid.....	11
Økte skatteinntekter.....	12
Pensjoneringsatferd og pensjonsøkonomiske konsekvenser ved avgang fra arbeidslivet.....	13
Pensjoneringsadferd.....	14
Inntekt og formue.....	18
Konsekvenser ved fratredelse.....	21
Vedlegg.....	27
Litteraturliste.....	32

KORT OM RAPPORTEN

Denne rapporten er skrevet av NyAnalyse og Vivens på oppdrag fra Senter for seniorpolitikk (SSP). Hensikten er å utrede hvordan seniorer bidrar til samfunnet gjennom deltakelse i arbeidslivet. NyAnalyse AS og Vivens AS er uavhengig rådgivnings- og utredningselskaper med spisskompetanse innen samfunnsøkonomisk analyse, næringspolitikk, pensjon og seniorpolitikk. Funns og konklusjoner i denne utredningen representerer NyAnalyse og Vivens sine egne faglige vurderinger.

Følgende personer har vært bidragsyttere til rapporten:

Terje Strøm, sjeføkonom (NyAnalyse). Trond Tørstad, partner (Vivens AS).
Rajee Sivam, seniorøkonom (NyAnalyse). Linn Bredesen, samfunnsøkonom (NyAnalyse).

HOVEDFUNN OG SAMMENDRAG FRA ANALYSEN

Del 1:

Beregning tilknyttet oppnåelse av IA-avtalens delmål 3 om økt yrkesaktivitet.

- I fremtiden, etter 2030, vil det mangle sysselsatte innen mange ulike næringer, og særlig innen helse og omsorg. Det fordrer at flere står lenger i arbeid. For å holde verdiskaping og velferdsproduksjon i gang er det viktig at seniorenne i arbeidslivet utsetter pensjonstidspunktet.
- I den første delen av rapporten har vi sett på verdien for samfunnet hvis man oppnår det gjeldende IA-målet (delmål 3, seniordeltakelse) om å utvide gjennomsnittlig forventet avgangsalder for en 50-åring med ett år. En oppnåelse av målet gir en betydelig høyere verdiskaping målt ved antall årsverk. I vår beregning er det anslått til 69 500 årsverk.
- **Dersom man lykkes med å oppnå delmål 3 i IA-avtalen, tilsvarende 12 måneder lenger forventet yrkesaktivitet etter fylte 50 år i 2018, anslås den samfunnsøkonomiske gevinsten til 35 - 40 milliarder kroner, målt ved lønnsjustert verdiskaping, gitt våre forutsetninger.**
- Dette vil også kunne gi omtrent 7 til 8,7 milliarder kroner årlig i ekstra skatteinntekter for det offentlige.

DEL 2:

Pensjon og inntekt ved ulik avgangsalder og sektor.

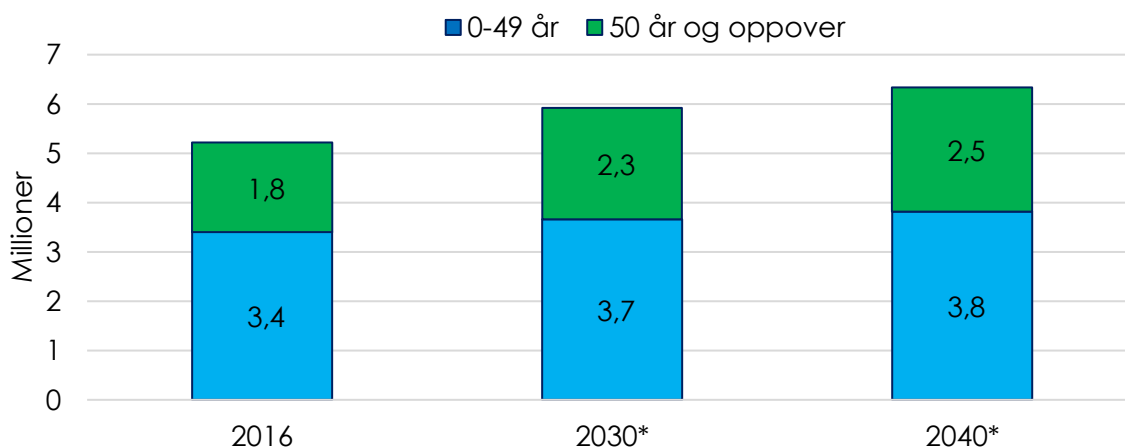
- Ved utgangen av 2016 mottok 894.000 personer alderspensjon, hvorav 89.000 er under 67 år. Uttak av alderspensjon fra folketrygden for personer under 67 år har vært mye høyere enn lagt til grunn ved innføringen av ny folketrygd og utgjør 32 prosent av befolkningen i denne aldersgruppen ved utgangen av 2016.
- For arbeidstakere med inntekter på 600.000 og 800.000 kroner viser beregninger at kompensasjonen ved å forlate arbeidslivet som 55-åring gir om lag 50 000 og 70 000 kroner årlig lavere alderspensjon fra folketrygden fra 67 år.
- Arbeidstakere i offentlig sektor har en ordning som innebærer at dersom man ikke er i jobb i offentlig sektor på uttakstidspunktet, kreves det opp til 10 års ekstra opptjeningstjenestetid for å få full tjenstepensjon. Personer med mindre enn 40 års tjenestetid kan dermed få en vesentlig reduksjon i den offentlige tjenstepensjonen ved å bytte jobb fra offentlig til privat sektor før man er 67 år. Dette svekker mobiliteten for eldre arbeidstakere mellom privat og offentlig sektor.

INNLEDNING

Levestandarden i Norge har, til tross for enkelte nedgangskonjunkturer, økt jevnt gjennom hele livet til både unge og eldre generasjoner. Dette skyldes blant annet at Norge er et av de mest velutviklede velferdssamfunnene i verden. Mye tyder imidlertid på at velferdssamfunnet vil komme under betydelig press de kommende årene; En aldrende befolkning, økende etterspørsel etter stadig flere og bedre offentlige tjenester samt store utfordringer knyttet til frafall i skolen er noen av faktorene som bidrar til at mottakerne av velferdstjenester blir flere.

Ifølge Statistisk sentralbyrå (SSB) og regjeringens Perspektivmelding (utgitt i mars 2017), vil vi få et gradvis aldrende samfunn, der andelen seniorer og eldre (over 50 år) stiger i forhold til andelen yngre (0-49 år). Denne trenden skyldes primært at store fødselskull fra etterkrigstiden nå er på vei inn i alderdommen. Dersom utviklingen følger SSBs mellomalternativ, vil aldersgruppen over 50 år øke med omtrent 25 pst. innen 2030, og 40 pst. innen 2040 (figur 1).

FIGUR 1 FOLKEMENGE, FORDELT ETTER TO ALDERSGRUPPER. 2016. FRAMSKREVET FOR 2030* OG 2040* (SSB, MELLOMALTERNATIV)



Kilde: SSB
*Prognose

Figur 2 viser at befolkningsveksten i aldersgruppen 62-66 år vil stige fra om lag 281.000 i 2016 til om lag 340.000 personer i 2040. Dette tilsvarer en økning på 21 pst. Videre vil antall personer i aldersgruppen 67-80 år øke med omtrent 59 pst. i samme periode. Mange av personene over 62 år er alderspensjonister. Ved utgangen av mars 2017 var det 899 000 personer som mottok alderspensjon. Bare i løpet 2017 er antallet ifølge NAV ventet å vokse til 920 000¹.

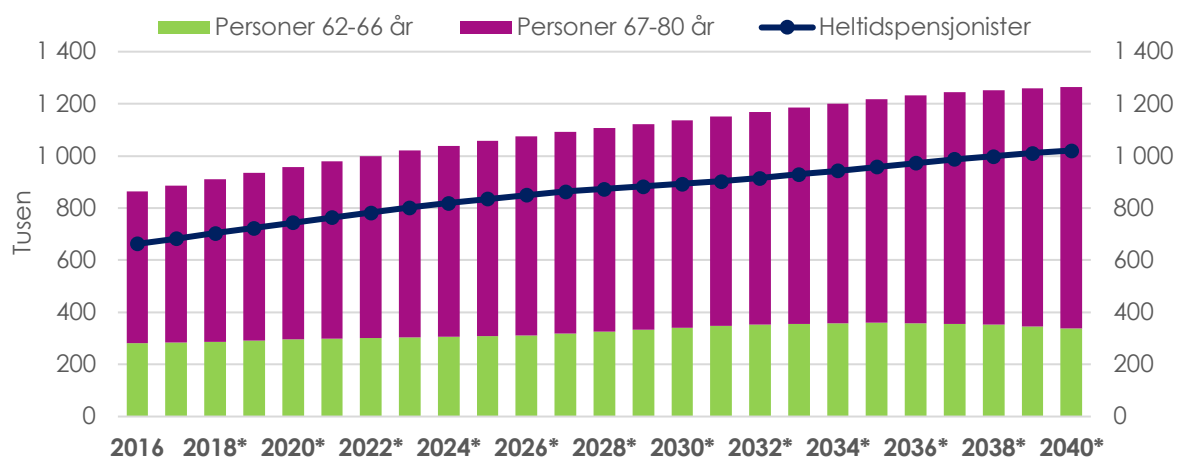
Ved å legge til grunn at om lag 29 pst. av de mellom 62-66 år er heltidspensjonister, og at nesten alle mellom 67-80 år er heltidspensjonister, forventes det at heltidspensjonistene, som i dag utgjør 665.250 personer, vil øke med 360.000 personer i 2040, noe som til sammen utgjør over 1 million heltidspensjonister.² Dette tilsvarer en

¹ Kilde: NAV (2017), «Utvikling i alderspensjon pr. 31 mars 2017).

² Vi antar her at alle over 67 år er heltidspensjonister, mens 29 pst. av personer mellom 62-67 år er heltidspensjonister (2016-tall fra pensjonistforbundet).

økning på 54 pst. Denne økningen vil, slik det har blitt påpekt fra flere hold, bidra til at statens pensjonsutgifter og andre forpliktelser til denne gruppen går opp.

FIGUR 2 ANTALL PERSONER MELLOM 62-80 ÅR OG ANTALL HELTIDSPENSJONISTER. 2016-2040*



Kilde: SSB. *Prognose

Velferdsteknologi og effektivisering av offentlige tjenester kan bidra til å lette noe av presset på velferdsstaten. Imidlertid kommer man ikke unna det faktum at arbeidsinnsatsen til landets befolkning er den viktigste kilden til velstand; andelen i arbeid finansierer gjennom sitt skattebidrag, de årlige offentlige velferdstjenester. Å få folk til å stå lenger i arbeid vil kunne bidra til at de fremtidige offentlige utgiftene reduseres. Rapporten vil senere anslå merverdien av at seniorer står lenger i arbeid. Først følger en gjennomgang av hvordan arbeidsmarkedet stadig er i endring og hvordan dette spesielt påvirker eldre aldersgrupper.

Å legge bedre til rette for økt yrkesdeltakelse er både et mål i seg selv og en sentral løsningsfaktor for velferdssamfunnets utfordringer.

MÅLSETNINGEN

Utgangspunktet er Delmål 3 i avtalen om Inkluderende arbeidsliv:

«Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år)».

Gjeldende IA-avtale gjelder til 31.12.2018.

STRUKTURENDRINGER I ARBEIDSMARKEDET

Produktivitetskommisjonen peker på fem store strukturendringer i arbeidsmarkedet fremover.³ Disse er **(1)** en gradvis nedtrapping av petroleumsnæringen, **(2)** synkende andel yrkesaktive som må finansiere en økende andel eldre, **(3)** arbeidsmarkedet utsettes for økt internasjonal konkurranse som følge av EØS-avtalen og globalisering, **(4)** stadig flere arbeidsoppgaver vil bli automatisert, **(5)** høy innvandring og urbanisering gir press på arbeidsmarkedet i og rundt de store byene i Norge.

For eksempel vil automatisering av arbeidsoppgaver reduserer behovet for ansatte. En studie fra SSB anslår at 1 av 3 jobber vil bli automatisert de neste 20 årene (Ekeland mfl. 2015). Økt automatisering gir, alt annet likt, arbeidsgiver større handlingsrom til å redusere kostnader ved å bruke færre årsverk. Dette kan gjøres gjennom enten ansettelsesstopp, oppsigelser og sluttpakker.

PETROLEUM AVTAR I BETYDNING

Olje og gass har gitt eventyrlig vekst og verdiskaping for Norge. Grunnrenten er anslått til om lag 15 pst. av landets samlede disponible inntekt det siste tiåret. Dette tilsvarer om lag 70.000 kroner per innbygger per år – i ekstra bidrag⁴.

Vekstbidraget fra denne sektoren vil bli stadig mindre, og antall ansatte ventes å gå ned i takt med økt kapitalbruk og effektivisering. Ifølge SSB jobber om lag 6,7 pst. av alle sysselsatte i landet enten direkte eller indirekte innen petroleumsnæringen. Beregninger fra SSB finner at omtrent 45.000 arbeidsplasser har forsvunnet i perioden 2013-2016, og andelen som arbeider enten direkte eller indirekte innen petroleumsnæringen har kommet ned fra 9 pst. i 2013 til 6,7 pst. i 2016. Denne andelen ventes å bli halvert fram mot 2040.

Syssetting blant seniorer vil, som med andre aldersgrupper, variere med konjunktorene. Når oljekrisen inntraff rammet dette mange arbeidsplasser, først og fremst i oljesektoren og deres underleverandører. Rapporten «Seniorer og arbeidsmarkedet: Vurderinger av ulike sluttpakker» (NyAnalyse og Vivens, 2016), viser at den prosentvise økningen i arbeidsledigheten blant seniorer var større under oljekrisen enn det som var tilfellet under finanskrisen i perioden 2008-2010. Seniorpolitisk barometer for årene 2015 og 2016 viser en noe mer negativ holdning blant arbeidslivsledere til å ansette seniorer, enn det som var tilfellet for de foregående årene. Fra barometeret i 2016 har andelen som er enig i at eldre arbeidstakere bør kunne sies opp før yngre økt med 5 prosentpoeng, fra 17 prosent til 23 prosent. Noe av nedgangen i sysselsettingen blant enkelte seniorgrupper kan gjenspeile dette.

På den annen side er det slik at samlet yrkesaktivitet for de over 50 år var på et historisk høyt nivå i 2015, ifølge NAV (Arbeid og velferd 2/2016). Hvis økningen i perioden 2009 til 2015 fortsetter i samme tempo, vil man oppnå delmål 3 i IA-avtalen i 2018. Derfor gjør vi en konkret beregning på dette senere i rapporten.

³ Produktivitetskommisjonens delrapport nr. 2.

⁴ Perspektivmeldingen 2017 (Meld. St. 29 (2016-2017)).

KUNNSKAPSINTENSIVE NÆRINGER VIKTIGERE

Kombinasjonen av en liten, åpen økonomi og høyt utdannet befolkning, gir Norge et relativt konkurransefortrinn i kunnskapsintensiv produksjon. Fra et ressursperspektiv er det derfor ønskelig at veksten i norsk næringsliv skjer innenfor næringer som nyttiggjør seg av personer med høyere utdanning.

Dette legger press på mindre kvalifisert arbeidskraft. For at disse skal lykkes vil det være viktig med gode etter- og videreutdanningsløp som hever kompetansen til det store flertallet over tid. Forskning viser at livsfasen legger føringer for hvorvidt personer velger å omstille seg gjennom etterutdanning, kurs osv.⁵ Verdien av investert tid og ressurser i kompetanseheving, er lavere når man er eldre fordi man har færre arbeidsår foran seg. Dette er uheldig da mange seniorer kan «fristes» til å velge tidlig avgang fra arbeidslivet i møte med endrede kompetansekrav på arbeidsplassen.

LAVERE MOBILITET BLANT ELDRE ARBEIDSTAKERE

Jobbskifte er sjeldnere blant seniorer. En ny studie fra Samfunnsøkonomisk analyse viser for eksempel at om lag 35 pst. av sysselsatte 20-åringer skifter jobb hvert år, og at denne mobiliteten avtar med stigende alder.⁶ For personer over 35 år faller mobiliteten til 15 pst. av totalen og for personer rundt 60 år faller den til 5 pst. Samlet for personer mellom 50-74 år finner studien at andelen som skiftet jobb – både frivillig og ufrivillig – utgjorde om lag 6,4 pst. i 2014.⁷ Dette er lavere enn for sammenlignbare land i OECD. En delforklaring her er at seniorarbeidstakere i Norge opplever jobben som mer trygg og stabil, og derfor har mindre behov eller ønske om å bytte jobb. Imidlertid kan lav mobilitet også skyldes at flere arbeidsgivere er nølende til å ansette seniorer, eller usikkerhet blant eldre arbeidstakere knyttet til hvordan et jobbskifte vil påvirke pensjonen deres. Dette omtales nærmere i del 2.

Boks 1. Begrepsavklaring

Arbeidsstyrken er summen av de sysselsatte og de arbeidsledige. Arbeidsstyrkeprosenten (yrkesfrekvensen) beregnes i forhold til befolkningen.

Sysselsatte er personer i alderen 15-74 år som utførte inntektsgivende arbeid minst én times varighet i referanseuka, og personer som har et slikt arbeid, men som var midlertidig fraværende pga. sykdom, ferie, lønnet permisjon o.l. **Arbeidsledige** er personer uten inntektsgivende arbeid som forsøkte å skaffe seg slikt arbeid i løpet av de siste fire ukene, og som kunne ha påtatt seg arbeid i løpet av referanseuka eller de to påfølgende ukene. Arbeidsledighet regnes i prosent av arbeidsstyrken.

Kilde: SSB

⁵ Hagen og Nadim (2009)

⁶ Fafo og Samfunnsøkonomisk Analyse (2016).

⁷ Her måles mobilitet ved hjelp av to indikatorer: (1) jobbstabilitet (andel seniorer som forblir i samme jobb over en femårsperiode), og (2) ansettelsesrate (antall 50-64 åringer som får ny jobb, enten ved å skifte jobb eller ved å entre arbeidsmarkedet fra ledighet eller inaktivitet).

SENIORER I ARBEID

Som omtalt innledningsvis så er arbeidskraft den viktigste innsatsfaktoren i økonomien. Flere i arbeid gir høyere produksjon og konsum. Dette vil igjen medføre økte skatteinntekter for staten som følge av at flere er i inntektsgivende arbeid og betaler skatt på inntekten sin⁸. For eksempel vil en økning i andelen sysselsatte på ett prosentpoeng tilsvare en økning på om lag 28.000 personer. Dersom vi legger til grunn en gjennomsnittlig lønnskostnad (fulle kostnader) på 600.000 kroner, tilsvarer dette 16,7 mrd. kroner i økt verdiskaping per år.

På et overordnet nivå har arbeidsdeltakelsen blant seniorer i Norge vært økende siden 2000. En viktig forklaring har vært høy etterspørsel etter arbeidskraft, samt at en større andel seniorer (kohort) har høyere utdanning. En tredje forklaring bak høy deltakelse blant seniorer er pensjonsreformen fra 2011, som gjør det mulig å kombinere arbeid og pensjon. I tillegg har det vært en gradvis og mer generell holdningsendring knyttet til seniorer i arbeidslivet. Seniorpolitisk barometer (2015) finner at 8 av 10 synes det er positivt at man jobber fram til normal pensjonsalder.

ET INKLUDERENDE ARBEIDSLIV

Beslutningen om å gå av med pensjon fattes som regel av den enkelte selv, men motivasjonen og preferansen for å gå av 2-5 år før eller senere påvirkes i stor grad av en rekke eksterne forhold som blant kompensasjon, holdninger, forventinger, regelverk mv. Summen av alle slike beslutninger påvirker samlet tilbud av arbeidskraft. Flere offentlige styringsdokumenter har påpekt at gjennomsnittlig avgangsalder bør økes i Norge dersom velferdssamfunnet på sikt skal være bærekraftig. Myndighetene har kontinuerlig et mål om å sikre at flere er i arbeid samt at de jobber lenger. Dette er konkretisert i IA-avtalen.

IA-avtalen er en avtale som ble inngått som mål om å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbvernet, redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Den ble for første gang undertegnet i 2001. Nåværende IA-avtale er gjeldende for perioden 2014-2018. IA-avtalen omfatter tre delmål. I denne rapporten er det delmål 3 som er relevant. **Delmål 3 i IA-avtalen innebærer å forlenge yrkesaktivitet etter fylte 50 år med 12 måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år)?**

Dersom en stor andel av «baby-boom»-generasjonen forlater arbeidslivet samtidig vil dette ha stor effekt på samlet arbeidstilbud. Det er derfor viktig i denne sammenheng å avdekke hvorvidt incentivstrukturer, holdninger mv. oppmuntrer

⁸ Pensjon er også skattepliktig, men dette utgjør et betydelig mindre beløp enn inntektsskatt. Dette skyldes både at arbeidsinntekt er høyere enn pensjon samt at skattesatsen er høyere på inntekt enn hva den er på pensjon.

⁹ Kilde: IA-avtalen (2014-2018), regjeringen.no

arbeidstakere til å tre ut av arbeidslivet tidlig. Videre er det også viktig å jobbe aktivt for å få flere til å stå lenger i arbeid. Dette kan gjøres langs flere nivåer og ved hjelp av ulike virkemidler. Pensjonsreformen har medført spesielt kraftig virkning for gruppen 62-66 år i privat sektor. I 2016 er derfor, ifølge NAV, målet om ett ekstra år som sysselsatt godt innen rekkevidde. Status til og med 2016 er omtrent 11 måneder (NAV, 2017).

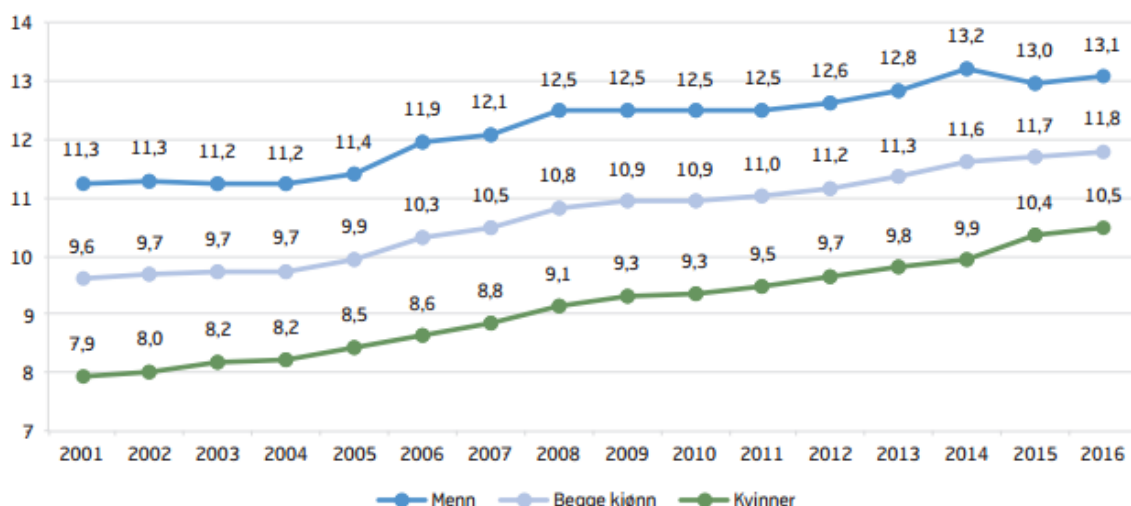
SAMFUNNSØKONOMISK GEVINST VED Å OPPNÅ DELMÅL 3 TILKNYTTET IA-AVTALEN

Delmål 3 i gjeldende IA-avtale for 2009 til 2018 innebærer som omtalt ovenfor at gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet etter fylte 50 år skal økes med tolv måneder i perioden fra 2009 til 2018. Rapporten vil nå se på verdiskapingen som følge av at vi oppnår delmål 3 i året 2018. Verdiskaping måles i dette tilfellet ved årsverk omgjort til milliarder kroner gjennom lønnsverdien til de ansatte. Det er regnet som det beste målet på verdiskaping, men siden private virksomheter også har overskudd og ringvirkninger på andre sektorer, gir dette et forsiktig anslag på virkelig verdi for samfunnet.

FORVENTET YRKESAKTIVITET ETTER FYLTE 50 ÅR

Beregningene tar utgangspunkt i NAV sine beregninger om forventet yrkesaktivitet etter fylte 50 år i 2009. Som figuren under viser så er denne estimert til 10,9 år. En økning i forventet yrkesaktivitet på 12 måneder jamfør IA-avtalens delmål 3 innebærer en økning i yrkesaktivitet på omtrent 9,2 prosent. Videre ser man av figuren at noe av dette er allerede blitt innfridd. I 2016 var forventet yrkesaktivitet etter fylte 50 år anslått til 11,8 år.

FIGUR 3 FORVENTET YRKESAKTIVITET ETTER FYLTE 50 ÅR, ETTER KJØNN. ÅRSVERK



Kilde: NAV (Arbeid og Velferd, 02/2017)

Som figuren på forrige side tydelig viser har seniorpolitikken gått i riktig retning de siste 5-10 årene, og det er også skjedd gjennom sjokk og dårlige konjunkturer (bla. en finanskrisen og oljekrisen fra 2014). Holdningene til seniorer som måles årlig i

Seniorpolitisk barometer (SSP, Ipsos) tyder også på at alderen som regnes som normal avgangsalder kryper stødig oppover. Det er selvsagt positivt, men imidlertid er det viktig å huske på at dette kan utfordres ved innføringen av stadig mer digitaliserte arbeidsprosesser.

Siden delmål 3 gjelder fra 2009-2018 så bygger beregningene på prognoser for 2018. Rapporten legger befolkningsframskrivingene fra SSB til grunn når man skal se på antall sysselsatte. I 2018 vil antall personer i alderen 50-74 år ha økt sammenlignet med 2016. Dette innebærer også at antallet sysselsatte i denne aldersgruppen øker fra 2016-2018. Ved å ta utgangspunkt i at andelen yrkesandelen er like stor som i dag blant personer i alderen 50-74 år så vil antall sysselsatte i 2018 være på omtrent 842 000 personer.

Videre bygger beregningene på antall årsverk i gruppen 50-74 år. For å komme frem til dette er vi nødt til å finne ut gjennomsnittlig stillingsprosent per sysselsatt. Dette gjør vi ved å ta utgangspunkt i antall sysselsatte i aldersgruppen samt faktiske utførte timer. Vi antar at antall faktiske utførte timer i 2018 er tilsvarende det som var tilfellet i 2016.

TABELL 1 GJENNOMSNIITLIG STILLINGSPROSENT I GRUPPEN 50-74 ÅR (ANSLAG ER VEKTET PÅ ANDEL SYSSELTSATTE I DE ULIKE ALDERSGRUPPENE)

Gjennomførte arbeidstimer per uke 50-74 år (snitt)	34,1
Omgjort til årsverk (antar 47 arbeidsuker)	1600
Årsverk tilsvarende fulltid (47 uker*37,5 uker)	1765
Differanse	165
Prosent	10 %
Gjennomsnittlig stillingsprosent	90 %

Tabell 1 viser at gjennomsnittlig stillingsprosent for sysselsatte i alderen 50-74 år er på omtrent 90 prosent. Det er verdt å nevne at stillingsprosenten er betydelig lavere for personer over 62 år, mens den er nærmere 100 % for personer i aldersgruppen 50-59 år. Etter å ha tatt et vektet snitt av utførte arbeidstimer per uke blant personer i alderen 50-74 år så kommer vi frem til en stillingsprosent på 90 % i denne aldersgruppen.

Beregningene tar utgangspunkt i gjennomsnittlig årslønn for personer over 60 år. SSB måler denne til nærmere 570 300 kroner i 2016. Lønningene til personer mellom 50-59 år er noe høyere pga. mindre deltid, men vi har valgt det laveste lønnsnivået for ikke å overdrive verdiskapingspotensialet.

VERDIEN AV ETT ÅR LENGER I ARBEID

Tabellen nedenfor viser verdibidraget i årsverk og kroner som følge av at 50-åringer øker sin yrkesaktivitet i gjennomsnitt med tolv måneder. Det er dermed en vurdering av samfunnsgevinsten ved at man lykkes med IA-arbeidet innen seniorpolitikk.

TABELL 2 SAMFUNNSØKONOMISK GEVINST VED Å NÅ IA-AVTALENS DELMÅL 3 (BASERT PÅ PROGNOSE FOR GRUNNLAGSTALL 2018)

Sysselsatte 50-74 år, i årsverk 2018	842.000
Korrigert for mer deltid 2018	0,9 %
Antall årsverk beregnet 2018	757.800
Årslønn for personer over 60 år 2018, gjennomsnitt full stilling.	570 384 kr
Forventet yrkesaktivitet etter 50 år, antall år	10,9
Vekst i yrkesaktivitet ved å jobbe ett år lenger (1/10,9 årsverk)	9,2 %
Beregnet: Økt antall årsverk	69 500
Verdiskaping = samfunnsøkonomisk gevinst ved økt verdiskaping årlig	3 965 4770 kr
Samfunnsøkonomisk gevinst	39,7 milliarder kr

Kilde: SSB (grunnlagstall), NyAnalyse (beregninger)

Hovedfunn fra tabell 2:

- **Dersom vi når delmål 3 i IA-avtalen i 2018 så vil dette ha ført til en økning i antall årsverk på ca. 69 500. Dette utgjør en verdiskaping på hele 39,7 milliarder kroner.**

I tillegg til at vi oppnår en økning i verdiskaping som følge av at personer i aldersgruppen 50-74 år i gjennomsnitt står lenger i arbeid, så er det også en demografisk endring som er med på å øke verdibidraget. Antall personer i aldersgruppen 50-74 år har økt betydelig etter 2009. Babyboomer (1946-1950) har ennå ikke forsvunnet ut av aldersgruppen. Videre har også gjennomsnittslønnen til denne gruppen økt noe som gir større verdiskaping målt ved lønnsnivået. Merk at vi i tabell 2 har benyttet gjennomsnittlig inntekt for personer over 60 år. Dersom vi

benytter medianinntekt for samme aldersgruppe vil denne ligge på omtrent 510 000 kroner i 2018¹⁰. Dette gir en økt verdiskaping på omtrent 34,5 milliarder kroner

Gitt de store demografiske utfordringene som ble omtalt innledningsvis er det desto viktigere at delmål 3 i IA-avtalen oppnås. Som rapporten nå vil illustrere så fører økt verdiskaping også til økte skatteinntekter for staten.

ØKTE SKATTEINNTEKTER

Som følge av at flere står i inntektsgivende arbeid så vil dette generere økte skatteinntekter til staten. Rapporten anslår at som følge av 69 500 ekstra årsverk med en gjennomsnittlig årslønn på 570.000 kroner, så vil dette omtrent gi 11 milliarder kroner i skatteinntekter per år sammenlignet med nivået på yrkesaktivitet på nivå med 2009. Grunnet at det er noe usikkerhet knyttet til effektiv skatt på inntekt og pensjon, så anslår vi et mellomalternativ, et lavalternativ og et høyalternativ for skatteinntektene¹¹.

TABELL 3 SKATTEINNTEKTER SOM FØLGE AV AT PERSONER I ALDEREN 50-74 ÅR STÅR ETT ÅR Lenger I ARBEID (AVRUNDET)

	Antall ekstra årsverk	Skatt på inntekt per årsverk	Skatt på inntekt totalt	Gjennomsnittlig pensjon	Skatt på pensjon per årsverk	Skatt på pensjon totalt	Økte skatteinntekter (Differanse)
Mellomalternativ	69 500	172 500	12 mrd	250 000	57 520	4 mrd	8 mrd
Lavalternativ	69 500	159 600	11 mrd	250 000	57 520	4 mrd	7 mrd
Høyalternativ	69 500	182400	12,7 mrd	250000	57 520	4 mrd	8,7 mrd

Kilde: NAV, skatteetaten, illustrasjon NyAnalyse.

Hovedfunn tabell 3:

- **69 500 årsverk utgjør omtrent 11-12,7 milliarder kroner i skatteinntekter til stat og kommune. Dersom vi trekker fra de alternative inntektene man ville fått fra skatt på pensjon, så anslås ekstra skatteinntekter til det offentlige til å være mellom 7 og 8,7 milliarder kroner.**
- **Dersom man oppnår delmål 3 i IA-avtalen anslås det at dette vil gi omtrent 7-8,7 milliarder kroner ekstra i skatteinntekter til offentlig sektor.**

Dersom vi i skatteberegningene tar utgangspunkt i skatt på medianinntekt, så vil økte skatteinntekter omtrent ligge på 6,6 milliarder kroner i mellomalternativet.

¹⁰ Forskjellen på median og gjennomsnitt: Når gjennomsnittslønnen summerer man alle lønningene og deler på antall lønninger. Medianlønnen finner vi ved å finne lønnen i midten av alle observasjonene.

Gjennomsnittslønnen er ofte høyere enn medianlønnen da førstnevnte blir påvirket av de høye lønningene ytterst på skalaen, mens medianlønnen ikke blir det (SSB (2017), «Gjennomsnitt, median eller kvartiler?»)

¹¹ Beregningene av skatt på inntekt tar utgangspunkt i Finansdepartementets beregninger (se vedlegg 1). Dette utgjør i vårt tilfellet omtrent 30 prosent av bruttoinntekten. I lavalternativet har vi tatt utgangspunkt i en samlet skattesats på 28 prosent, mens i høyalternativet ligger denne på 32 prosent.

PENSJONERINGSATFERD OG PENSJONSØKONOMISKE KONSEKVENSER VED AVGANG FRA ARBEIDSLIVET

Tidspunktet en arbeidstaker fratrer arbeidslivet kan ha store konsekvenser for inntekten resten av livet. Hvordan man pensjonsøkonomisk kommer ut avhenger blant annet av alder ved fratredelse og fødselsår. Endringen i folketrygden fra 2011 har betydning for årskullene som er født i 1958 og senere. Ytelsene fra tjenstepensjonsordningene og ikke minst ytelsen fra AFP-ordningen i privat og offentlig sektor påvirkes av når man trekker seg ut av arbeidslivet. For å oppfylle vilkårene til AFP er det spesielt viktig at man ikke fratrer for tidlig slik at man minster hele AFP-ytelsen.

I denne delen av rapporten beskrives hovedtrekk ved pensjoneringsadferden i fra pensjonsreformen trådte i kraft i 2011 fram til 2016. Pensjonsreformen har gjort det mulig for folk å velge selv når de vil starte uttaket av alderspensjon fra folketrygden i fra 62 år. Samtidig er uttak av pensjon blitt frikoblet fra selve uttreden fra arbeidslivet. Denne fleksibiliteten åpner opp for å skille mellom selve pensjoneringsbeslutningen og tidspunkt for uttak av pensjon.

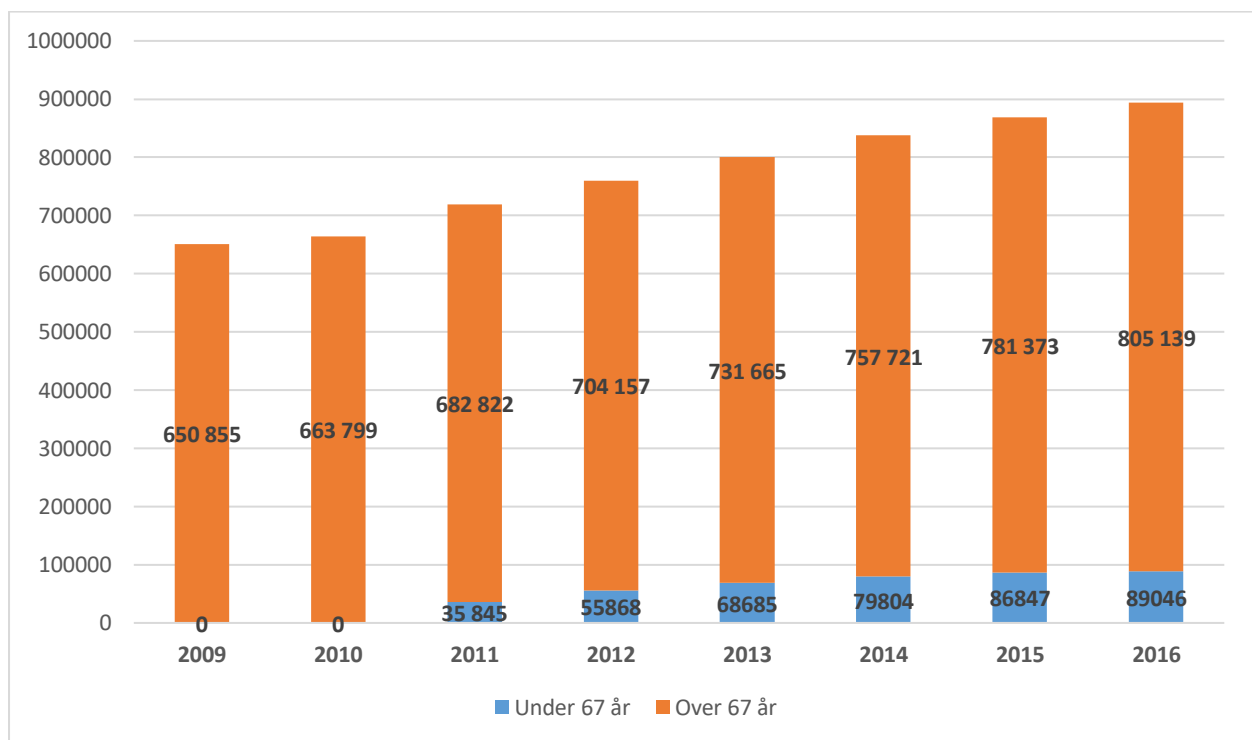
Uttak av pensjon kan i større grad enn tidligere ses på som en ren finansiell beslutning. Dette har gitt den enkelte langt større mulighet til å bestemme fordelingen av pensjonsutbetalingene over livsløpet etter 62 år. Rapporten presenterer statistikk som belyser samlet inntekt for den eldre befolkningen. Det ses også på konsekvenser ved fratredelse ved 55, 58, 62 og 65 år både for ansatte i privat og offentlig sektor.

PENSJONERINGSATFERD

Folketrygden

Ved utgangen av 2016 mottok 894.000 personer alderspensjon. Det har vært sterk vekst i antall mottakere av alderspensjon fra 2011 til 2016. Mange har benyttet seg av muligheten til å ta ut alderspensjon før 67 år fra 2011. I de første årene etter 2011 var veksten størst for mottakere i aldersgruppen 62 til 66 år, mens den fra 2013 har vært størst for aldersgruppen 67 år og eldre.

FIGUR 4 ANTALL MOTTAKERE AV ALDERSPENSJON. 2009-2016 (PER. 31.12).



Kilde: NAV

Andelen mottakere av alderspensjon i alder 62–66 år i prosent av befolkningen var 32 prosent i 2016, se tabell 4. Svært få utsetter uttaket til etter 67 år.

TABELL 4 ANTALL MOTTAKERE AV ALDERSPENSJON 62–66 ÅR I PROSENT AV BEFOLKNINGEN, 2011–2016 (PER 31.12)

Alder	2011	2012	2013	2014	2015	2016
62	17	21	24	26	26	26
63	13	25	27	30	30	31
64	11	19	29	31	32	33
65	11	17	23	33	34	35
66	10	16	20	26	34	35
Sum	13	20	25	29	31	32

Kilde: NAV

Blant de som har tatt ut alderspensjon før 67 år er det en sterk overvekt av menn, selv om andelen kvinner har økt fra 2011 til 2016. Dette kan forklares med at flere kvinner enn menn mottar ytelser fra andre ordninger, som uføretrygd og etterlattepensjon, og flere kvinner har for lav opptjening. Også korrigert for disse faktorene, er det fortsatt en klar overvekt av menn. Det må ses i sammenheng med at forventet levealder som folketrygden legger til grunn ikke skiller mellom menn og kvinner selv om menn i snitt lever kortere enn kvinner.

TABELL 5 ANTALL MOTTAKERE AV UFØRETRYGD I PROSENT AV BEFOLKNINGEN, 2011–2016 (PER 31.12)

Alder	2011	2012	2013	2014	2015	2016
62	29,8	28,8	27,3	26,6	26,5	26,2
63	32,3	31,0	29,7	28,6	28,0	27,6
64	34,6	33,2	32,0	30,8	29,7	29,0
65	36,5	35,6	34,0	33,0	31,9	30,7
66	37,7	37,0	36,0	34,5	33,5	32,7
Sum	34,2	33,3	32,0	30,8	29,9	29,2

Kilde: NAV

I desember 2016 mottok 29,2 prosent i aldersgruppen 62-66 år uføretrygd, sammenlignet med 34,2 prosent i 2011, jf. tabell 5. Andelen uføre øker med alderen. Mens 26 prosent av 62-åringen mottok uføretrygd, mottok 33 prosent av 66-åringene uføretrygd i 2016.

Privat sektor

I privat sektor har alle arbeidsgivere en tjenstepensjonsordning for sine ansatte som tilfredsstillende visse minstekrav (obligatorisk tjenstepensjon). Tidligere var ytelsesordninger dominerende, men de siste årene har det vært en stor overgang fra ytelses- til innskuddsordninger. Fra 2015 ble det mulig å etablere såkalte hybridordninger, men disse er lite utbredt. Av alle i privat sektor som har tjenstepensjon har om lag 90 prosent innskuddsordning og 10 prosent ytelsesordning.

Omtrent halvparten av arbeidstakerne i privat sektor er omfattet av AFP – ordningen. AFP-ordningen i privat sektor ble fra 2011 lagt om til et påslag til folketrygdens alderspensjon, og retten til AFP utløses først fra 62 år gitt at visse kriterier er oppfylt. AFP-dekningen er størst i bedrifter med mange ansatte, og den høyeste dekningsgraden finnes innen næringene olje og gass og industri.

Etter pensjonsreformen fra 2011 har det også blitt mulighet til å ta ut privat tjenstepensjon fra 62 år enten du fortsetter i jobben eller du slutter i jobben.

Tall fra Finans Norge viser at veksten i antall alderspensjoner for 62-67 åringer vokser raskere enn antall pensjoner totalt. Ved utgangen av 2016 var det 33 000 som tok ut tjenstepensjon i aldersgruppen 62-67 år.

Offentlig sektor

Tall fra pensjonsleverandørene i offentlig sektor viser at antall mottakere av alderspensjon og uførepensjon har økt i perioden 2010–2016. Selv om antallet mottakere av pensjon har økt en god del i perioden, så har avgangsmønstret gått i retning av mindre tidligpensjonering – både i staten og i kommunene. Særlig andelen som tar ut AFP fra 62 og 63 år har falt i perioden. Uføreandelen blant den eldre befolkningen med offentlig tjenstepensjon har også gått ned i perioden.

Oppsummering

- Ved utgangen av 2016 mottok 894.000 personer alderspensjon, hvorav 89 000 er under 67 år.
- Uttak av alderspensjon fra folketrygden for personer under 67 år har vært mye høyere enn lagt til grunn ved innføringen av fleksibel alderspensjon og utgjør 32 prosent av befolkningen i denne aldersgruppen ved utgangen av 2016.
- I privat sektor har 90 prosent av arbeidstakerne innskuddspensjon og stadig flere tar ut pensjon før 67 år.
- I offentlig sektor har avgangsmønsteret vært preget av lavere uføreandel og fall i andelen av de som tar ut AFP når de er 62 og 63 år.

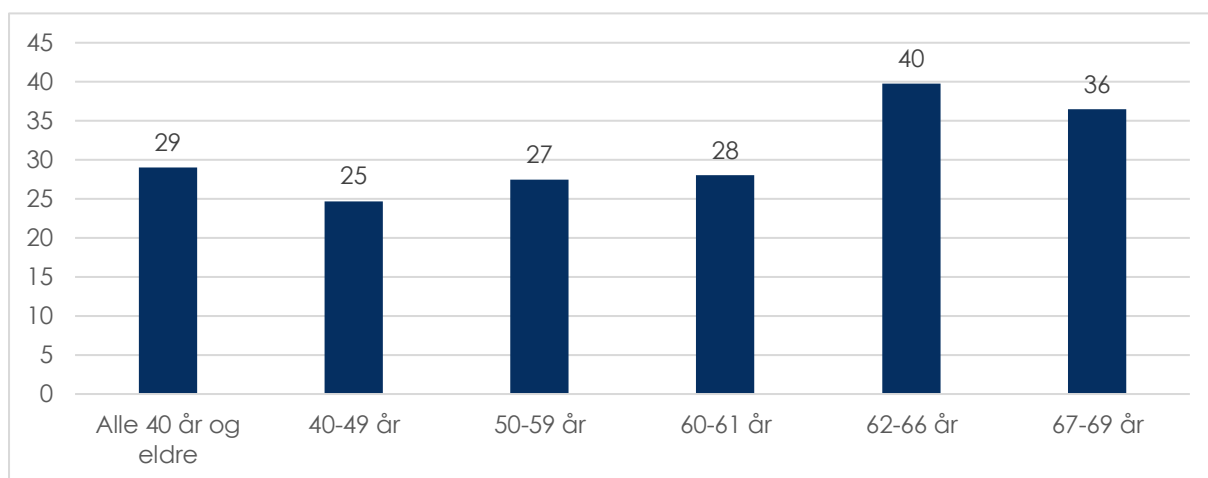
INNTÉKT OG FORMUE

Pensjonsreformen har gjort det mulig for folk å velge selv når de vil starte uttaket av alderspensjon. Ved uttak av fleksibel alderspensjon må det tas hensyn til inntekt og formue. Dette avsnittet presenterer statistikk som belyser den økonomiske situasjonen for den eldre befolkningen og på den bakgrunn kan si noe om det økonomiske handlingsrommet for de ulike gruppene.

Ved å sammenligne utviklingen i kjøpekraft for den eldre befolkningen med utviklingen for den øvrige befolkningen, får vi et bilde av hvordan utviklingen for den eldre befolkningen har vært sammenlignet med andre aldersgrupper.

Den eldre befolkningen har hatt en sterkere økning i kjøpekraften de siste ti årene enn den yngre befolkningen, se figur 5 som viser realveksten i median samlet inntekt etter skatt for utvalgte aldersgrupper i perioden 2005–2015. Spesielt har aldersgruppen fra 62–66 år hatt en høy realvekst på 40 prosent sammenlignet med kun 25 prosent i aldersgruppen fra 40–49 år. Dette må ses i sammenheng med at det fra 2011 har vært mulig å ta ut alderspensjon fra folketrygden fra 62 år og at mange kombinerer uttak av pensjon med arbeid.

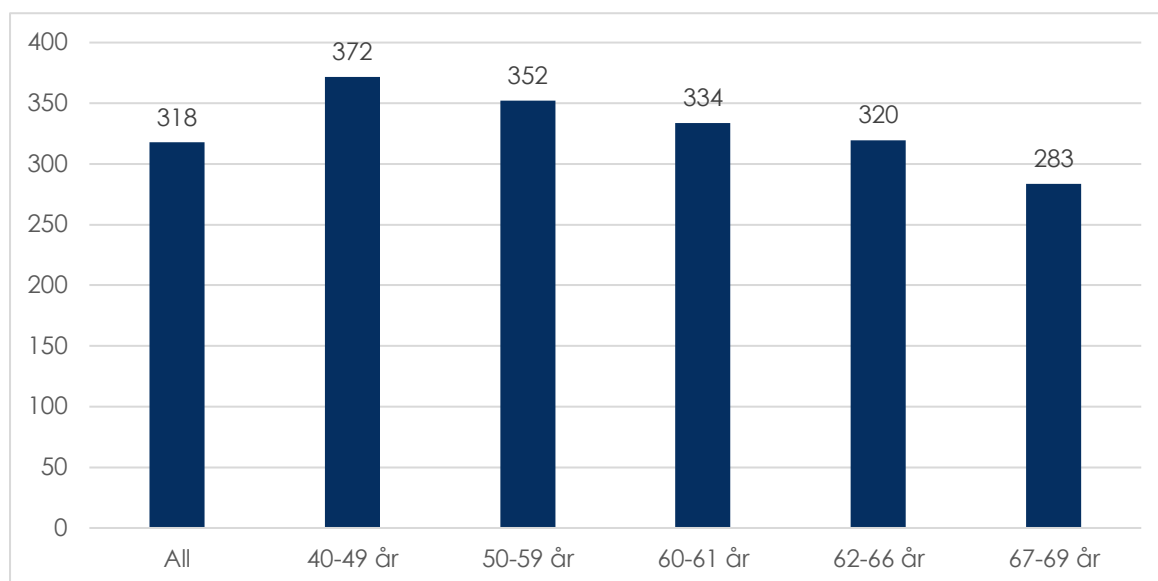
FIGUR 5 REALVEKST I MEDIAN SAMLET INNTÉKT ETTER SKATT. PROSENT. 2005–2015



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Selv om realveksten i inntekt har vært sterkest for de mellom 62 og 70 år, er inntektsnivået høyere i den yngre befolkningen, jf. figur 6 som viser median inntekt etter skatt for ulike aldersgrupper i 2015. Mens arbeidsinntekt er hovedinntekten for de som er under 62 år, er pensjon hovedinntekten for de som er 67 år og eldre. Median inntekt etter skatt for aldersgruppen 62–66 år utgjør 86 prosent av tilsvarende inntektsnivå for aldersgruppen 40–49 år.

FIGUR 6 MEDIAN INNTEKT ETTER SKATT. TUSEN KRONER. 2015

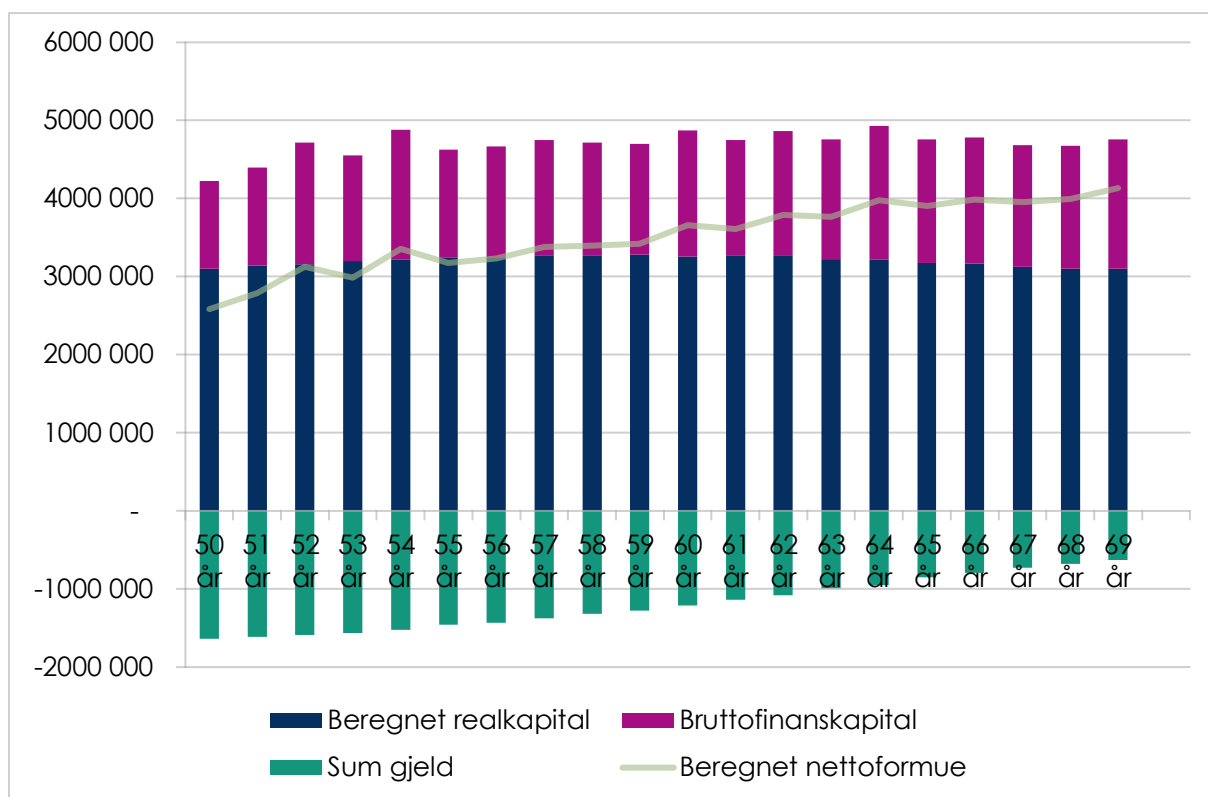


Kilde: Statistisk sentralbyrå

Figur 10 viser husholdningenes gjennomsnittlige formue og gjeld etter alder på hovedinntektstaker. Figuren illustrerer både finanskapital og beregnet realkapital. I beregnet realkapital er boligformuen målt ved å bruke Statistisk sentralbyrås modell for beregning av boligformue. Det er da spesielt viktig å være klar over at ligningstakstene er oppjusterte til antatt markedsverdi for boliger. Annen realkapital er verdsatt med ligningsverdi.

Av figuren ser vi at gjeld er avtagende med alder i hele aldersintervallet. For 50-åringene er gjelden i snitt 1,6 mill. kroner, mens den for 70-åringne er 0,6 mill. kroner. Finanskapital er stort sett økende med alder opp til rundt 70 år. Beregnet realkapital er jevnt stigende med alder opp til om lag 60 år og deretter avtar beregnet realkapital med alder. Gjennomsnittlig beregnet nettoformue er økende med alder. For en 50-åring er nettoformuen 2,6 mill. kroner, mens det for en 70-åring er 4,1 mill. kroner.

FIGUR 7 HUSHOLDNINGENES GJENNOMSNTTLIGE FORMUE OG GJELD ETTER ALDER PÅ HOVEDINNTÆKTSTAKER. 2015



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Oppsummering

- Aldersgruppen fra 62 til 66 år har hatt den sterkere økning i kjøpekraften de siste ti årene sammenlignet med den øvrige del av befolkningen.
- Selv om realveksten i inntekt har vært sterkest for de over 62 år, er inntektsnivået høyere i den yngre befolkningen.
- Gjennomsnittlig beregnet nettoformue er økende med alder. For en 70-åring er nettoformuen om lag 1,5 mill. kroner høyere enn for en 50-åring.

KONSEKVENSER VED FRATREDELSE

Selv om det er mulig å ta ut pensjon tidlig, kan det få store økonomiske konsekvenser å forlate arbeidslivet før man er 67 år. Dette avsnittet gir først en kort gjennomgang av hvordan folketrygden, tjenestepensjonen og AFP-ordningene er bygd opp og hvilke økonomiske konsekvenser det får å forlate arbeidslivet.

Folketrygden

I folketrygden er opptjeningsreglene for alderspensjon lagt om for å stimulere til arbeid og samtidig gjøre det lettere å øke pensjonsnivået ved å stå lenger i jobb. Det innebærer at alle år i arbeid teller og at inntekt opp til om lag 665 000 kroner (7,1G, G=grunnbeløp) gir pensjonsopptjening. Bortfall av lønnsinntekt vil derfor gi lavere alderspensjon fra folketrygden. I den nye folketrygden er mulig å ha pensjonsopptjening til man fyller 75 år.

Vekst i levealderen og aldring av befolkningen innebar at det ble krevende å videreføre alderspensjonens ordninger. Det ble derfor innført levealdersjustering fra 2011. Levealdersjustering gjør at yngre årskull må stå lenger i jobb for å få like høy årlig pensjon som eldre årskull dersom levealderen fortsetter øke. Det er samtidig frihet til å velge å gå av like tidlig, men da blir den årlige pensjonen lavere.

For alderspensjonen i folketrygden er det innført ulike regler avhengig av hvilket årskull du er født i:

- **De som er født etter 1962**

Alle som er født etter 1962 tjener opp 18,1 prosent i pensjon i året, av lønn fra første krone, opp til 665.000 kroner. Dette gjelder fra du er 13 til 75 år. Alle år med opptjening teller. Du kan ta ut alderspensjon fra du er 62 år, men pensjonen blir lavere om du starter uttaket tidlig. I tillegg har du mulighet til å jobbe samtidig som du tar ut pensjon fra folketrygden, og fortsette å tjene opp pensjon.

- **De som er født før 1954**

De som blir pensjonister i de nærmeste årene får en pensjon basert på en grunnpensjon og en tilleggspensjon. Tilleggspensjonen er basert på opptjente pensjonspoeng i de 20 beste inntektsårene.

- **De som er født mellom 1954 og 1962**

Disse alderskullene får pensjon både fra ny og gammel folketrygd. De yngste i denne gruppen vil gradvis få mer fra ny folketrygd.

Privat tjenestepensjon

I privat sektor er det store variasjoner mellom tjenestepensjonsordninger, både når det gjelder type ordning, ordningenes sjenerøsitet og graden av supplerende forsikringsdekninger.

Tjenestepensjon er i hovedsak ytelsesbasert eller innskuddsbasert. De fleste virksomheter i privat sektor har nå innskuddsordninger. Arbeidsgiver setter innskuddssatsene som andel av lønn, og maksimal innskuddssats er 7 prosent for lønn opp til 7,1 G og 25,1 prosent for lønn mellom 7,1 G og 12 G. Minimum sparing for bedriftene for innskuddspensjon er 2 prosent av lønnen mellom 1-12 G. For lønn opp til 7,1 G har de fleste en innskuddssats mellom 2 og 5 prosent. Hvilken pensjon en gitt innskuddsordning vil gi avhenger av innskuddssatsen, inntektsnivå, opptjeningsstid, utbetalingstid og avkastning.

En ytelsesbasert pensjonsordning gir en avtalt utbetaling fra pensjonsordningen ved opptjeningsalder. Det fleste bedriftene har avviklet ytelsesordningen. Alle kollektive ytelsesordninger krever imidlertid at du har vært med i ordningen en viss tid, vanligvis 30 eller 40 år, for å få full utbetaling. For innskuddspensjonsordninger vil alle år telle med i pensjonsopptjeningen.

Tabell 6 viser sentrale egenskaper ved de ulike ordningene.

TABELL 6 EGENSKAPER VED ULIKE PENSJONSORDNINGER I PRIVAT SEKTOR

Egenskaper	Ytelsespensjon	Innskuddspensjon
Hva er avtalt	Utbetalingen	Innbetalingen
Hva blir pensjonen	Avtalt prosentsats av sluttlønn	Sum innbetaling og avkastning
Hvis man slutter	Fripolise, med garantert avkastning	Pensjonskapitalbevis. Medlemmene dekker forvaltningskostnader og administrasjon dersom ny arbeidsgiver ikke velger å dekke administrasjons- og forvaltningskostnader

Dersom en arbeidstaker slutter i en virksomhet blir man meldt ut av tjenestepensjonsordningen. Ny pensjonsopptjening vil bli stoppet. Alle arbeidstakere vil få utstedt en fripolise eller et pensjonskapitalbevis når arbeidsforholdet blir avviklet.

En fripolise er oppspart pensjon fra et tidligere arbeidsforhold, hvor du har hatt en ytelsesordning. Pensjonskapitalbevis er oppspart pensjon fra en tidligere arbeidsgiver hvor du har hatt en innskuddsbasert pensjonsordning. De som slutter i en virksomhet vil alternativt få tilbud om å videreføre pensjonsordningen på egen hånd, men det er ofte svært dyrt.

Mange arbeidstakere har avtalefestet pensjon. I privat sektor har om lag halvparten av arbeidstakerne AFP og for de som fyller vilkårene er ordningen livsvarig som kommer på toppen av folketrygden.

For å ha rett til AFP i privat sektor må arbeidstaker ha et arbeidsforhold som utgjør minst en femtedel av full stilling. På uttakstidspunktet og året forut må personen i tillegg ha hatt et inntektsnivå som overstiger 93 634 kroner (1G). Samtidig må man også være kvalifisert til å ta ut pensjon fra folketrygden før 67 år. Dette krever en viss minsteopptjening.

Videre må arbeidstakeren være ansatt og reell arbeidstaker i et tariffbundet foretak, og ha hatt AFP-dekning sammenhengene de siste 3 årene før uttak. Et siste vilkår er at arbeidstakeren ved fylte 62 år må ha vært omfattet av AFP-ordningen i minst 7 av de siste 9 årene. Pensjonen beregnes ut fra en årlig pensjongivende inntekt opp til øvre grense om lag 665.000 kroner (7,1 G). Det siste året som teller med er det året man fyller 61 år. AFP utgjør 0,314 prosent av årlig lønn opp til 665.000 kroner (7,1G).

Offentlig tjenestepensjon

Arbeidstakere i offentlig sektor har en 66 prosentordning. Folketrygden og offentlig tjenestepensjon skal til sammen bli 66 prosent av sluttlønn etter 30 års medlems tid. Hvor mye du får utbetalt i alderspensjon er avhengig av hvor mange år du har jobbet, stillingsprosenten og lønnen din. Uførepensjon og etterlattepensjon er inkludert i offentlig tjenestepensjon. Alle som jobber i offentlig sektor har AFP som en del av en førtidspensjonsordning som gir deg mulighet til å gå av fra 62 til 67 år dersom du oppfyller visse vilkår.

For å få full offentlig tjenestepensjon kreves det minst 30 års tjenestetid i full stilling. Dersom man ikke er i jobb i offentlig sektor på uttakstidspunktet, kreves det opp til 40 års tjenestetid for å få full tjenestepensjon. Personer med mindre enn 40 års tjenestetid kan dermed få en reduksjon i den offentlige tjenestepensjonen ved å bytte jobb fra offentlig til privat sektor. Offentlig tjenestepensjon blir i noen tilfeller redusert dersom du jobber ved siden av pensjonen. Dette gjelder ikke jobb i privat sektor. Dersom du fortsetter i offentlig sektor, er hovedregelen at tjenestepensjonen blir avkortet ut fra inntektsnivået i jobben relativt til inntekten du hadde før uttak. For de fleste som ønsker å jobbe noe ved siden av uttak av offentlig tjenestepensjon, vil

det lønne seg å bytte til privat sektor. Vanligvis gjelder dette først fra 67 år, men for personer med særaldersgrense er dette aktuelt også ved lavere alder.

Hva blir de pensjonsøkonomiske konsekvensene ved å bli arbeidsledig/pensjonist som 55, 58, 62, 65 og 70-åring både for ansatte i privat og offentlig sektor?

Privat sektor

I privat sektor får arbeidstakerne pensjonen sin fra folketrygden og tjenestepensjonen. I tillegg har rundt halvparten AFP.

Tabell 7 viser kompensasjonsgraden for uttak av alderspensjon fra folketrygden. Tabellen viser at for inntekt på 400 000 kroner ligger kompensasjonsgraden på om lag 50 prosent uavhengig om du har 28 eller 43 års opptjeningsår. Dette må ses i sammenheng med at alle skal ha en minste pensjonsytelse og at antall opptjeningsår for de med lav inntekt blir avkortet slik at kompensasjonen påvirkes lite.

For inntekter på 600 000 og 800 000 kroner ser vi av tabellen at kompensasjonsgraden ved å bli pensjonist som 58-åring innebærer at alderspensjonen fra folketrygden kun blir henholdsvis 37 og 29 prosent av lønn gitt at du venter med å ta ut pensjon til du er 67 år. Målt i antall kroner innebærer det en årlig reduksjon i alderspensjonen fra folketrygden på om lag 70 000 og 100 000 kroner fra 67 år.

TABELL 7 KOMPENSASJONSGRADEN AV LØNN VED UTTAK AV ALDERSPENSJON FRA FOLKETRYGDEN VED ULIK ALDER

Alder	Fødselsår	Antall opptjeningsår	400 000	600 000	800 000
55	1962	28	51	36	28
58	1959	31	50	37	29
62	1955	35	49	42	35
65	1952	38	51	46	40
67	1950	40	53	48	43
70	1947	43	53	48	43

Ansatte i privat sektor har i dag i hovedsak innskuddspensjon. I innskuddspensjonsordningene teller hvert år med opptjening. Det innebærer at jo tidligere du går av, jo lavere blir tjenestepensjonen. I privat sektor har

også mange AFP og for de som fyller vilkårene er ordningen livsvarig som kommer på toppen av folketrygden og tjenestepensjonen. For en arbeidstaker med en lang yrkeskarriere kan AFP-tillegget utgjøre en livsvarig ytelse med en samlet verdi på over 1,0 mill. kroner. Dersom du forlater arbeidslivet før du er 62 år mister du retten til AFP.

Offentlig sektor

Arbeidstakere i offentlig sektor har en bruttoordning hvor folketrygden og tjenestepensjonen skal til sammen bli 66 prosent av sluttlønn etter 30 års medlems tid. Tjenestepensjonen får man fra man er 67 år og den blir levealderjustert fra 67 år. Hvor mye du får utbetalt i alderspensjon er avhengig av hvor mange år du har jobbet, stillingsprosenten og lønnen din. Uførepensjon og etterlattepensjon er inkludert i offentlig tjenestepensjon. I offentlig sektor kan du også ha rett til AFP. I offentlig sektor er det en førtidspensjonsordning som gir deg mulighet til å gå av fra 62 til 67 år.

Når du er mellom 62 og 65 år, er det alltid folketrygdens regelverk og beregningsmåte som blir brukt ved utregningen av pensjonen. AFP svarer til den alderspensjonen du ville ha fått fra folketrygden dersom du hadde fortsatt i stillingen frem til fylte 67 år. Dette kalles ofte for «folketrygdberegnet AFP». Dessuten får du et AFP-tillegg på kr 20.400 per år.

AFP fra 65 år kan bli beregnet som alderspensjon fra pensjonsordningen. Er medlems tiden kortere enn 30 år, eller dersom du tidligere har arbeidet deltid, blir pensjonen forholdsmessig redusert. Dersom det gir en høyere pensjon, kan AFP beregnet etter folketrygdens beregningsregler for pensjon bli utbetalt også mellom 65 og 67 år.

Noen ansatte i offentlig sektor har særaldersgrenser, som er f. eks. 65 og 60 år. De med særaldersgrense som kan benytte 85-årsregelen som betyr at du kan gå av inntil 3 år før aldersgrensen hvis din medlems tid og alder til sammen utgjør 85 år eller mer. Det innebærer at en med 60 års aldersgrense kan gå av med pensjon som 57-åring.

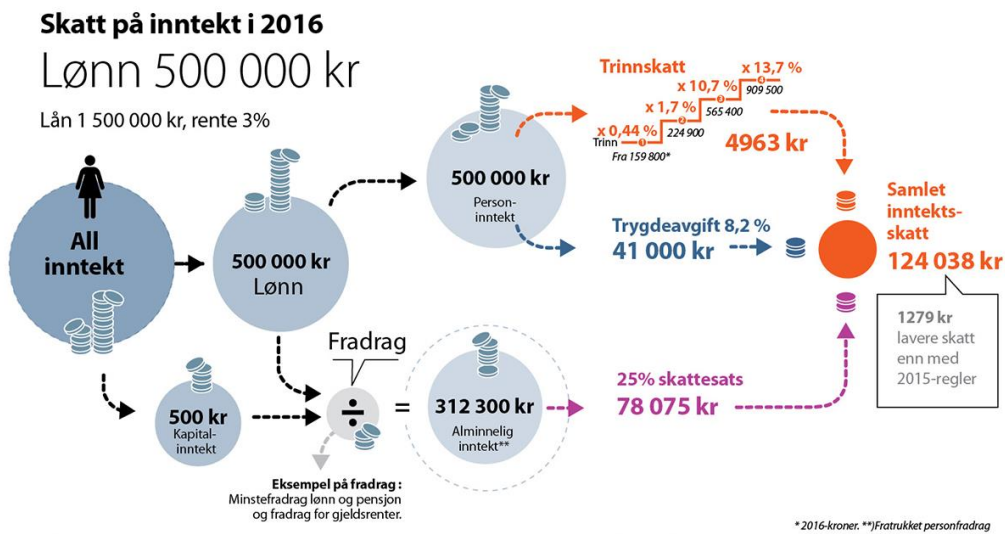
For å få full offentlig tjenestepensjon kreves det 30 års tjenestetid i full stilling. Dersom man ikke er i jobb i offentlig sektor på uttakstidspunktet, kreves det opp til 40 års tjenestetid for å få full tjenestepensjon. Personer med mindre enn 40 års tjenestetid kan dermed få en reduksjon i den offentlige tjenestepensjonen ved å bytte jobb fra offentlig til privat sektor før man er 67 år.

Offentlig tjenestepensjon blir i noen tilfeller redusert dersom du jobber ved siden av pensjonen. Dette gjelder ikke jobb i privat sektor. Dersom du fortsetter i offentlig sektor, er hovedregelen at tjenestepensjonen blir avkortet ut fra inntektsnivået i jobben relativt til inntekten du hadde før uttak. For de fleste som ønsker å jobbe noe ved siden av uttak av offentlig tjenestepensjon, vil det lønne seg å bytte til privat sektor. Vanligvis gjelder dette først fra 67 år, men for personer med særaldersgrense er dette aktuelt også ved lavere alder.

Oppsummering

- For ansatte i privat sektor som er født etter 1954 vil hvert ekstra år i arbeidslivet som hovedregel gi høyere alderspensjon fra folketrygden. For arbeidstakere med inntekter på 600.000 og 800.000 kroner viser beregninger at kompensasjonen ved å forlate arbeidslivet som 55-åring gir om lag 50.000 og 70.000 kroner årlig lavere alderspensjon fra 67 år.
- I innskuddspensjonsordningene teller alle år med opptjening slik at man pensjonsøkonomisk kommer bedre ut jo lenger man står i arbeid.
- For å få AFP-ordningen i privat sektor må man fylle vilkårene. Dersom man f.eks. ikke fyller vilkårene ved forlate arbeidslivet før man kan ta ut AFP, mister man hele rettigheten.
- Arbeidstakere i offentlig sektor har en bruttoordning hvor folketrygden og tjenestepensjonen skal til sammen bli 66 prosent av sluttlønn etter 30 års medlemstid. Dersom man ikke er i jobb i offentlig sektor på uttakstidspunktet, kreves det opp til 40 års tjenestetid for å få full tjenestepensjon. Personer med mindre enn 40 års tjenestetid kan dermed få en reduksjon i den offentlige tjenestepensjonen ved å bytte jobb fra offentlig til privat sektor før man er 67 år.
- De med særaldersgrense som kan benytte 85-årsregelen som betyr at du kan gå av inntil 3 år før aldersgrensen hvis din medlemstid og alder til sammen utgjør 85 år eller mer. Det innebærer at en med 60 års aldersgrense kan gå av med pensjon som 57-åring.
- Offentlig tjenestepensjon levealderjusteres fra 67 år. Det innebærer at tidligpensjonsordningene på sikt blir mindre attraktive siden flere og flere vil ønske å arbeide utover 67 år for å kompensere for økt levealder.

VEDLEGG 1



Kilde: Finansdepartementet

VEDLEGG 2

[Svar på spørsmål 58 fra Finanskomiteen/Vs fraksjon av 23.05.2017](#)

Spørsmål om alderspensjonister

«Hva er veksten i antall alderspensjonister fra 2012 til 2017, hhv. heltids- og deltidspensjonister? Hvor mange kombinerer arbeid og pensjon i alderen 62-67 år i Norge i årene 2012 til 2017? Hva er prognosen på antall nye alderspensjonister (brutto) i neste 3 og 5 årsperiode?»

Spørsmålet er forelagt Arbeids- og sosialdepartementet som gir følgende svar:

«Veksten i antall alderspensjonister fra 2012 til 2017, hhv heltids- og deltidspensjonister fremgår av tabellen under:

Tabell 1: Antall alderspensjonister. Samlet og med gradert uttak etter nytt regelverk. Tall per mars.

	Samlet antall	Uttak < 100%*	Fullt uttak
2011	685 300	3 400	681 900
2012	731 400	6 300	725 100
2013	769 100	8 000	761 100
2014	809 700	9 200	800 500
2015	844 800	10 300	834 500
2016	874 400	11 200	863 200
2017	899 000	12 100	886 800

**Statistikken viser antall personer med gradert uttak etter nytt regelverk.*

Uttak (grad) på 0 prosent inngår ikke i oversikten.

Kilde: NAV

Andelen lønnskakere i alderen 62–66 år har økt jevnt i årene 2012 til 2016, noe som framgår av tabellen under.

Tabell 2: Lønnstakerprosjenter etter alder. Tall per andre kvartal. Prosent

År	Alder				
	62	63	64	65	66
2012	56,7	49,0	41,4	34,1	29,3
2016	57,8	51,7	46,4	38,6	32,7

Kilde: SSB

Andelen lønnstakere i alderen 62–66 år som også mottar pensjon framgår av tabellen under:

Tabell 3: Antall lønnstakere i alderen 62–66 år og andel lønnstakere i alderen 62–66 år som mottar pensjon. Tall per andre kvartal. Andeler i prosent

År	Antall lønnstakere	Andelen som mottar pensjon*	Andelen som mottar alderspensjon
2012	120 806	43,7	26,6
2013	123 912	48,2	33,8
2014	125 826	51,5	38,5
2015	127 503	52,8	42,7
2016	128 453	53,6	40,8

* alderspensjon fra folketrygden, AFP i privat og offentlig sektor og uførepensjon/uføretrygd

Kilde: SSB

Prognosen på antall nye alderspensjonister (brutto) i neste 3 og 5 årsperiode fremgår av tabellen under:

Tabell 4: Prognose for antall alderspensjonister og brutto tilgang 2016-2021

	Antall	Brutto tilgang
2016	894 200	64 794
2017	919 000	66 000
2018	943 000	66 000
2019	969 000	69 000
2020	995 000	70 000
2021	1 022 000	71 000

Kilde: NAV

Brutto tilgang er definert som antall pensjonister ved utgangen av året, som ikke var pensjonert ved utgangen av året før.»

VEDLEGG 3

Det er lagt til grunn en rekke forutsetninger om pensjonsopptjening for beregningene av kompensasjonsgrader. Det understrekes at beregningene ikke representerer sikre tall, men er blant annet basert på følgende forutsetninger:

- Pensjonen fra folketrygden er beregnet med overgangsregler
- Det antas at arbeidstaker har arbeidet i 100 prosent stilling
- Beløpene er oppgitt i dagens kroneverdi

Litteraturliste

Harald Engelstad (2014), «Pensjonsboka»,

Haga og Lien (2017), Forventa pensjoneringsalder og yrkesaktivitet», Arbeid og velferd 2/2017

Hagen og Nadim (2009), «Hvordan kan kompetanse bidra til å holde folk i arbeid?», Fafo

Halse og Ytterborg (2017), «Utviklingen i alderspensjon per 31.mars 2017

NAV (2017), «Arbeid og velferd nr.2/2017»

NyAnalyse (2013), «Samfunnsøkonomiske gevinster ved å stå lenger i arbeid»

Pensjonspolitisk arbeidsgruppe (2016), «Arbeid, pensjon og inntekt i den eldre befolkningen»

Perspektivmeldingen 2017 (Meld. St.29 (2016-2017) – Regjeringen.no

Samfunnsøkonomisk analyse og Fafo (2016), «Seniorers mobilitet på arbeidsmarkedet», Rapport nr. 50-2016.

Regjeringen (2017), IA-avtalen 2014-2018

SSB (2017), «Arbeidskraftundersøkelsen, Aku»

SSB (2017), «Befolkningsframskrivinger 2016-2100»

Vivens og NyAnalyse (2016), «Gevinsten av seniorer i arbeid»