



**Unios notatserie
nr. 5/2023**

Pensjon for slitne arbeidstakere

Erik Orskaug, spesialrådgiver i Unio

21. november 2023

Innhold	Side
AFP som tidligpensjon historie	3
Nøytraliteten presser fram tidligpensjonstillegg	4
Eksisterende og foreslåtte ordninger med tidligpensjonstillegg	5
Tidligpensjon i Danmark, Sverige og Finland	7
Utformingen av et tidligpensjonstillegg	8
Behov for tidligpensjonstillegg	11

Unios notatserie på www.Unio.no (utdrag)

- Nr 1 2007 Tjenestedirektivet – en oversikt
- Nr 1 2008 Unios innspill til Likelønnskommisjonen januar 2008
- Nr 6 2010 Kombinasjon arbeid og pensjon
- Nr 5 2011 Uførepensjon og skatt
- Nr 1 2012 På arbeidsgivers nåde - privat tjenstepensjon
- Nr 2 2012 Er forskning arbeid?
- Nr 5 2012 Hybriden – tjenstepensjon à la carte
- Nr 6 2012 Frontfagsmodellen – modell under press
- Nr 7 2012 Hybriden – Unios høringssvar
- Nr 1 2013 Yngre årskull og offentlig tjenstepensjon
- Nr 5 2013 Ny uførepensjon i offentlig tjenstepensjon fra 2015
- Nr 6 2013 Ny uførepensjon i privat tjenstepensjon fra 2015
- Nr 4 2014 Handelsavtaler og handel med tjenester
- Nr 6 2014 Offentlig tjenstepensjon målt mot andre tjenstepensjonsordninger
- Nr 5 2015 Produktivitet – Unios kommentarer til Produktivitetskomisjonens innstilling
- Nr 2 2016 Produktivitet II – Unios kommentarer til Produktivitetskomisjonens andre innstilling
- Nr 3 2016 Hvor høy avkastning bør det forutsettes for innskuddspensjon?
- Nr 4 2016 Regjeringen vil ikke forhandle offentlig tjenstepensjon
- Nr 7 2016 Innskuddspensjon – arbeidsgivers drøm
- Nr 8 2016 Cappelen-utvalget
- Nr 5 2019 Unios innspill til regjeringen Solberg i forkant av 2021-budsjettet
- Nr 1 2020 Korona unntakstilstand
- Nr 2 2020 Finanspolitiske tiltak i forbindelse med korona-pandemien
- Nr 4 2020 Om å ta ut folketrygden ved 67 år og fortsette i jobb – virkninger av samordningsreglene
- Nr 5 2020 Medlemmer og yrkesaktive i LO, Unio, YS og Akademikerne
- Nr 1 2023 Unios innspill til regjeringen Støre i forkant av statsbudsjettet 2024
- Nr 2 2023 Unios kommentarer til Revidert budsjett 2023 og Kommuneproposisjonen 2024
- Nr 3 2023 Trygdeoppgjøret 2023
- Nr 4 2023 Unios kommentarer til Støre-regjeringens forslag til statsbudsjett for 2024
- Nr 5 2023 Pensjon for slitne arbeidstakere

Unios notatserie gir bakgrunn og kommentarer til aktuelle faglige og politiske spørsmål. Her trykker vi også Unios syn i viktige høringssaker og våre innspill i forbindelse med statsbudsjett mv.

21. november 2023

Pensjonstillegg for slitne arbeidstakere

Pensjonsreformen fosser videre, vi begynner å merke effekten av levealdersjusteringen. Ikke alle arbeidstakere står likt når det gjelder muligheten for å stå lenge nok i arbeid for å kompensere for levealdersjusteringen. Vi trenger åpenbart arbeidsgivere som tar ansvar for arbeidsmiljø og tilrettelegging. Og vi trenger pensjonsordninger som tar hensyn til de slitne. Klasses skillet blant pensjonistene kan øke om pensjonsreformen ikke tar disse hensynene¹.

Folk er forskjellige, og yrker stiller forskjellige krav til de ansatte. De som mener at alle arbeidstakere kan «velge fritt» hvor lenge de kan stå i arbeid, vil ikke se utfordringene. Mange av de som avslutter yrkeskarrieren tidlig, jobber i yrker hvor de fysiske og psykiske belastningene ved å stå lenge i arbeid er tøffe. Vi finner disse yrkene både i privat og offentlig sektor, og mange kvinnedominerte yrker i offentlig sektor er blant de mest belastende. Psykiske belastninger i relasjonelle yrker er undervurdert. Pensjonsreformen «straffer» disse arbeidstakerne med en lav pensjon om de ikke klarer å stå lenge nok i arbeid.

Notatet viser først hvor mye lavere pensjonen blir for de som går av tidlig. Så gis en oversikt over forskjellige ordninger der det gis eller er foreslått tillegg til pensjonen for de som er slitne og går tidlig. Deretter drøftes bl.a. hvor høyt et pensjonstillegg bør være for de som går tidlig, hvor mye skal en kunne jobbe ved siden av og hvilke kvalifikasjonskrav som bør stilles.

AFP som tidligpensjon historie

Den gamle tidligpensjonsordningen AFP² ble innført gradvis fra 1989 og ble opprinnelig solgt inn som en ordning for arbeidstakere i tunge yrker med tidlig yrkesstart («slitne menn»). Ordningen ble utvidet til alle tariffbundne virksomheter i NHO, Virke og Spekter samt hele offentlig sektor. AFP ble en tidligpensjonsordning for alle (unntatt virksomhetene uten tariffavtale).

Med ny livsvarig AFP i privat sektor fra 2010 og offentlig sektor fra 2025, er den gamle tidligpensjonsordningen AFP historie. AFP-ordningen vil fra 2025 være et livsvarig påslag til folketrygden og tjenestepensjonen, og sånn sett «bare» være en viktig del av den samlede livsvarige pensjonen for alle som jobber i den organiserte delen av arbeidsmarkedet. AFP er derfor ikke lenger ordninger som primært tar hensyn til de som må gå tidlig.

¹ Takk til Unios sjeføkonom Fredrik Haugen som har gitt nyttige kommentarer.

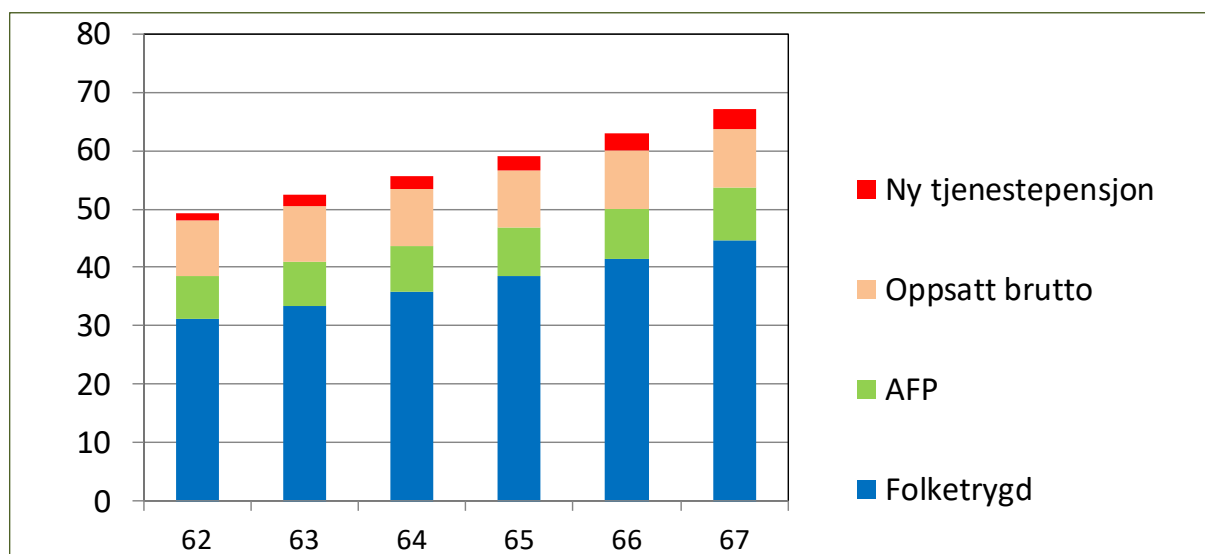
² I privat sektor ble tidligpensjonsordningen AFP avsluttet i 2011, i offentlig sektor avsluttes dagens tidligpensjonsordning AFP i 2025.

Nøytraliteten presser fram tidligpensjonstillegg

AFP og tjenestepensjon vil for alle fra 2025 i hovedsak være skrudd sammen på samme måte som den nye folketrygden: Går du av tidlig, får du lav pensjon, står du lenge, får du bra pensjon. Dette illustreres enklest med en figur/tabell som viser forskjellen i pensjon for en som går av ved 62 år eller senere.

En arbeidstaker i offentlig sektor som går av ved 62 år, får om lag 50 pst i pensjon, mens den som går av ved 67 år får to tredeler av lønn i pensjon. Figur 1 og tabell 1 er beregnet for 1963-kullet, men gir et bilde av nivåene også for yngre årskull, med den forskjell at disse må stå lenger i arbeid for å få like god pensjon. Den som står til 67 år får her 36 pst høyere pensjon enn den arbeidstakeren som går av ved 62 år, dette utgjør hele 17,8 prosentpoeng av lønna. Er lønna 6 G (711 720 kr) blir forskjellen i pensjon mellom den som går av ved 62 år og 67 år 127 000 kroner per år, livsvarig. Den tilsvarende forskjellen mellom en som går av ved 62 og 64 år er 44 100 kroner livsvarig. Det er derfor ikke urimelig å spørre seg om de som av belastningsgrunner e.l. må gå av tidlig, skal ha så mye lavere pensjon enn de som klarer å stå lenger i arbeid.

Figur 1: Økning i samlet pensjon ved uttak 62 år til 67 år³



Tabell 1: Økning i samlet pensjon ved uttak 62 år til 67 år, prosent av lønn

	62	63	64	65	66	67
Samlet pensjon, pst	49,4	52,4	55,6	59,1	63,0	67,2
Økning fra året før, pst.poeng		3,0	3,2	3,5	3,8	4,2
Økning fra 62 år, pst.poeng		3,0	6,2	9,7	13,6	17,8
Økning fra året før, pst		6,0	6,2	6,3	6,5	6,7
Økning fra 62 år, pst		6,0	12,6	19,7	27,5	36,0

³ 1963-kullet, 35 år i arbeid ved 62 år, gjennomsnittlig lønnsvekst, lønn 6 G, overgangstillegg og 2011-tillegg holdt utenom, de to siste tilleggene gjør at kompensasjonen i figur 1 og tabell 1 for 1963-kullet undervurderes med 2,8-3,2 prosentenheter for uttak mellom 62 og 66 år

Eksisterende og foreslåtte ordninger med tidligpensjonstillegg

Her gis en kort oversikt over eksisterende og foreslåtte pensjonstillegg for de som går av tidlig. Det er lagt inn lenker til omtale av de forskjellige ordningene der dette finnes. I en rapport fra en partssammensatt arbeidsgruppe under Arbeids- og sosialdepartementet fra 2. februar 2018 i forkant av forhandlingene som resulterte i Avtale om tjenstepensjon for ansatte i offentlig sektor av 3. mars 2018, tar arbeidstakerorganisasjonene til orde for at pensjonsreformen må suppleres med et tidligpensjonstillegg «for å sikre det livsvarige pensjonsnivået for dem som går av mellom 62 og 65 år, og at dette vil imøtekomme et ønske om en profil som bedre ivaretar de som må slutte tidlig i jobb».

Særalderspåslag

For å gjøre det mulig for arbeidstakere født i 1963 eller senere med særaldersgrense 65 år å gå av tidligere enn de med aldersgrense 70 år uten å tape i livsvarig pensjon, ble det i august 2023 inngått en avtale om at disse skulle få et såkalt særalderspåslag på 5,8 pst av sluttlønn på toppen av ordinær alderspensjon i den offentlige tjenstepensjonen. Dette vil gjøre det mulig for de som har særaldersgrense 65 år å gå av 1½ -2 år før andre uten å tape i livsvarig pensjon.

Særalderspåslaget gis arbeidstakere med minst 30 års samlet opptjening i en stilling med særaldersgrense. Det stilles også krav om at arbeidstaker har stått i stilling minst 10 av de siste 15 år før særaldersgrensen/fratreden. Det kreves minimum 20 prosent stilling for å få medregnet tid. Særalderspåslaget avkortes forholdsmessig om tid i stilling er kortere enn 30 år.

Særalderspåslaget trappes ned over 3 år for de som fratrer senere enn aldersgrensen.

Det livsvarige nivået på særalderspåslaget reduseres også for de som har inntekt over 1 G etter å ha tatt ut særalderspåslaget. Avkortingene gjøres med en brøk der inntekt minus 1G står i teller og 3 ganger pensjonsgrunnlaget står i nevner. Er inntekten 2 G ett år, reduseres særalderspåslaget livsvarig fra 0,35 G til 0,29 G. Og er inntekten f.eks. 6 G ett år, reduseres særalderspåslaget livsvarig med 0,1 G. Les mer om særalderspåslag her: [Enighet om særaldersgrenser - regjeringen.no](https://enighet.om.særaldersgrenser-regjeringen.no)

Overgangstillegg i offentlig tjenstepensjon

I avtalen om offentlig tjenstepensjon fra 2018 inngår et tidligpensjonstillegg eller «overgangstillegg» for årskullene 1963-1970. 1963-kullet kan få fullt overgangstillegg på 0,15 G, tillegget trappes så ned med 12,5 prosentpoeng for hvert etterfølgende årskull.

Det kreves minst 15 års tjenestetid og du må slutte i stilling som gir rett til offentlig tjenstepensjon. For å få fullt overgangstillegg kreves 40 års tjenestetid (forholdsmessig avkorting hvis kortere), og tillegget utbetales bare mellom 62-67 år.

Overgangstillegget kan betraktes som en kompensasjon for at de som er født i 1963 eller er yngre ikke kan få AFP som tidligpensjon.

I lov om SPK og i tariffavtalen på KS-området (SGS § 25-1) står det at overgangstillegget opphører ved gjeninntreden i medlemspliktig stilling. Dette kan by på utfordringer som vi ikke så under forhandlingene i 2018. Fra 2024 vil alle tariffområder i offentlig sektor ha krav

om medlemskap i pensjonsordningen fra første krone. Jobber du litt ved siden av pensjonen, f.eks. innenfor et fribeløp på 1 G som ble avtalt i forhandlingene om særalderspåslag, skal du med dagens regler (<https://lovdata.no/lov/1949-07-28-26/§26j>) miste overgangstillegget så lenge du er innmeldt. Loven sier rett nok at du får tilbake tillegget ved senere hel fratreden, men opphørsregelen gjør at en sykepleier født i 1963 som gjeninnmeldes for å jobbe noen vakter ved siden av først må jobbe «gratis» i 6-7 timer i måneden for å kompensere for bortfallet av et fullt overgangstillegg på 1483 kroner per måned. Dette dytter diskusjonen om arbeid ved siden av pensjon i offentlig sektor i retning av pensjonistlønn, noe som ikke nødvendigvis er første prioritet for alle.

Sliterordningen i privat sektor

LO/YS og NHO avtalte i lønnsoppgjøret 2018 å avvikle Sluttvederlagsordningen og overføre fondsmidlene til en ny Sliterordning som «eies» av LO og YS og administreres av Fellesordningen for AFP. Sliterordningen utbetaler et slitertillegg eller tidligpensjonstillegg til de som starter uttak av AFP ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av. En tilsvarende ordning er etablert innenfor Spekters tariffområder. I all hovedsak er tilslutningen videreført for de foretak som var omfattet av Sluttvederlagsavtalen.

Det er et vilkår for å få slitertillegget at søker har fått innvilget AFP i privat sektor og på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i et foretak tilsluttet Sliterordningen. Videre er det et vilkår at gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen ikke har oversteget 7,1 G (842 202 kr).

Slitertillegget fases gradvis inn fram til 1963-kullet er 62 år i 2025. Fra og med 1963-kullet er fullt slitertillegg 0,25 G (29 655 kr) for de som tar det ut ved 62 år, 2/3 av dette hvis det tas ut fra 63 år og 1/3 fra 64 år. Tillegget utbetales til pensjonisten fyller 80 år.

Slitertillegget bortfaller for alltid hvis brutto arbeidsinntekt ett år overstiger 28 000 kroner.

Ifølge årsberetningen til Sliterordningen for 2022 omfattes 760 000 arbeidstakere av ordningen. I 2022 mottok ordningen 732 søknader, dette var en økning fra 666 søknader i 2021. Samme år fikk 609 (566) personer innvilget slitertillegg. Ved utgangen av 2022 var det 1692 (1156) slitertillegg under løpende utbetaling.

Det relativt lave uttaket av slitertillegg har overrasket mange, det drøyer derimot fondsmidlene slik at ordningen vil leve lenger enn tidligere antatt. Sliterordningen får en symbolsk liten premie fra bedriftene tilsvarende tidligere premie til Sluttvederlagsordningen ut året 2023. Deretter er ordningen på egenhånd uten årlig påfyll. Det forklarer LOs store interesse i å få på plass en sliterordning i folketrygden. Les mer om sliterordningen her: <https://www.afp.no/om-oss/sliterordningen/>

Seniortillegg i Kombinasjonsalternativet

I det såkalte Kombinasjonsalternativet, som var regjeringen Stoltenbergs tilbud om ny offentlig tjenstepensjon i pensjonsforhandlingene i 2009, var det forslag om et livsvarig seniortillegg fra fylte 65 år for de som gikk av tidlig.

Tillegget skulle utgjøre 0,25 G i året for arbeidstakere i offentlig sektor som tok ut pensjon tidlig og som hadde minst 30 års tjenestetid. Videre skulle tillegget reduseres med 30 prosent

av årsinntekt over et fribeløp på 15 000 kroner i perioden 62-65 år. Det endelige regelverket skulle utformes slik at en som går av tidlig og får seniortillegg fra 65 år, ikke får høyere samlet pensjon enn om vedkommende hadde arbeidet lenger. Denne siste delen av forslaget ble aldri konkretisert, antakelig av den grunn at den er inkonsistent, et tillegg på 0,25 G fra 65 år på toppen av ordinær pensjon tatt ut ved 62 år ville gitt en høyere pensjon enn ordinær pensjon tatt ut fra 63 år.

Kombinasjonsalternativet ble ikke vedtatt, forslaget ble avvist av partene på arbeidstakersiden med Unio i spissen. Les mer om Kombinasjonsalternativer her:

<https://pensjonskontoret.no/wp-content/uploads/2015/02/Tariffpartenes-enighetsprotokoll-4.-juni-2009.pdf>

Tidligpensjon i Danmark, Sverige og Finland

Danmark, Sverige og Finland har pensjonsreformer som likner den norske. De har i stor grad avskaffet eller er i ferd med å fase ut særaldersgrenser og gamle tidligpensjonsordninger. De siste årene har det derfor presset seg fram nye ordninger som retter seg mot eldre arbeidstakere som er slitne, men «ikke slitne nok» til å få ordinær uføretrygd. Dette gjelder særlig den svenske Trygghetspensjonen og den finske Arbeidslivspensjonen. Den danske Arne-pensjonen stiller ikke krav til nedsatt arbeidsevne, men har på den annen side så strenge krav til lengden på yrkeskarrieren at den er uoppnåelig for mange.

Danmark: «Arne-pensjon» (Tidlig pensjon)

Danmark øker raskt aldersgrensene i folkepensjonen (folketrygden) som del av sin pensjonsreform. De som er født mellom 1. juli 1955 og 31. desember 1962 vil ha en folkepensjonsalder på 67 år. De som er født mellom 1/1-63 og 31/12-66 vil ha 68 år. De som er født etter 1. januar 1967 (56 år i dag eller yngre) vil ha en folkepensjonsalder på 69 år.

Danmark har en rekke supplerende pensjonsordninger, mange er rettet mot de som har nedsatt arbeidsevne, mens den nye ytelsen «Tidlig pensjon» fra 2022 er en generell ordning, men med strenge kvalifikasjonskrav. Tidlig pensjon kalles også «Arne-pensjon» etter den personen som ble brukt i «kampanjene» når Tidlig pensjon ble lansert. Han har nå tatt ut Arne-pensjon!

Arne-pensjon er en rett til å gå av med en tidligpensjon på opptil 14 000 kr per måned i inntil 3 år før folkepensjonsalderen for de som har veldig lange yrkeskarrierer. I 2023 kan du ikke tjene mer enn 25.400 kroner i året uten at tidligpensjonen reduseres.

Opptjeningsperioden telles fra 16 år og fram til 6 år før du når folkepensjonsalder, dvs. fram til 61 år i dag. Hvis du i dag har 42 år i yrkeslivet ved 61 år, startet du i arbeid som 19-åring. I dette tilfellet kan du gå av ett år tidligere enn folkepensjonsalder, dvs. ved 66 år. Har du derimot startet i arbeid som 17-åring, er yrkeskarrieren 44 år ved 61 år og du kan gå av tre år tidligere, dvs. ved 64 år. For yngre årskull blir kravene til lengde på yrkeskarrieren lengre.

Arne-pensjon er en klassisk tidligpensjonsordning målrettet mot folk som startet yrkeskarrieren (meget) tidlig. De fleste er menn i gamle tradisjonelle arbeideryrker. I 2022 var det 10 700 som tok ut Tidlig pensjon av 51 200 som hadde mulighet. Over 90 pst av de som tok ut var ufaglærte eller faglærte arbeidstakere, og under 1/4 av har så lang yrkeskarriere at de har rett på Tidlig pensjon i 3 år. Den danske regjeringen har annonsert at den vil slå

sammen Arne-pensjon med [seniorpensjon](#) som er en tidligpensjon rettet mot arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne og lange yrkesløp.

Det mest sympatiske med Arne-pensjon er at den skal finansieres av et «samfunnsbidrag» fra finansnæringen. En særskilt selskapsskatt på overskudd er tenkt å bringe inn en milliard kroner til formålet. Les mer om Arne-pensjon her: <https://www.borger.dk/pension-og-efterloen/tidlig-pension/om-tidlig-pension>

Sverige: Trygghetspensjon (uførepensjon for eldre)

Trygghetspensjon ble innført i Sverige fra 1. september 2022. Den er på samme nivå som uføretrygden. Det kreves i prinsippet at du er sykemeldt helt eller delvis, men arbeidsevnen skal bare vurderes opp mot arbeid som arbeidstaker har hatt erfaring med de siste 15 årene. Med andre ord en uføretrygd med lavere terskel for eldre arbeidstakere. Det kreves legeerklæring. Trygghetspensjonen er en tidligpensjon/uføretrygd som ikke påvirker nivået på den senere alderspensjonen.

Den forrige svenske regjeringen kritiserte i denne saken på mange måter sin egen pensjonsreform. Ifølge industriarbeidernes avis Dagens Arbete, mente den daværende sosialdemokratiske regjeringen som innførte ordningen, at det var urimelig at arbeidstakere som nærmer seg pensjonsalder stilles overfor de samme kravene til omstilling og rehabilitering som yngre. De ville minske risikoen for at eldre arbeidstakere tvinges til å ta ut folketrygd for tidlig med den følge at den livsvarige pensjonen ble lav.

Trygghetspensjonen gjelder i 2023 de som har maksimalt fem år igjen til 61 år (vil øke med økende levealder). Ytelsen kan gis som helpensjon ved 100 pst redusert arbeidsevne eller delpensjon ved redusert arbeidsevne 25 pst, 50 pst og 75 pst. Ytelsen utgjør 64,7 pst av arbeidstakers gjennomsnittlige inntekt, maksimalt om lag 20 000 kroner per måned. Tariffavtaler kan ha avtalefestede ytelser som kommer i tillegg. Les mer om trygghetspensjon her: <https://arbetet.se/2022/08/29/nya-regler-om-trygghetspension-det-har-galler-for-dig-som-ar-aldre-och-soker-sjukersattning/>

Finland: Arbeidslivspensjon

Finland har fra 2017 hatt en tidligpensjon/uføretrygd som kalles Arbeidslivspensjon, denne er beregnet på de som har varig nedsatt arbeidsevne og lang yrkeskarriere.

Arbeidslivspensjonen kan i dag utbetales til de som har fylt 63 år, som har hatt anstrengende og slitsomme jobber i minst 38 år og har noe redusert arbeidsevne. Arbeidsevnen behøver ikke være like mye nedsatt som kravet i den ordinære uføretrygden. Det kreves legeerklæring.

Ytelsen er like stor som den alderspensjonen du ville fått når denne begynner. Les mer om Arbeidslivspensjonen her: <https://www.tyoelake.fi/sv/pensionen-i-olika-livssituationer/arbetslivspension-efter-en-lang-tid-i-slitsamt-arbete/>

Utformingen av et tidligpensjonstillegg

Av gjennomgang over ser vi at det nye særalderspåslaget for de som har særaldersgrense 65 år har klare likhetstrekk med både slitertillegget i privat sektor og det foreslåtte pensjonstillegget

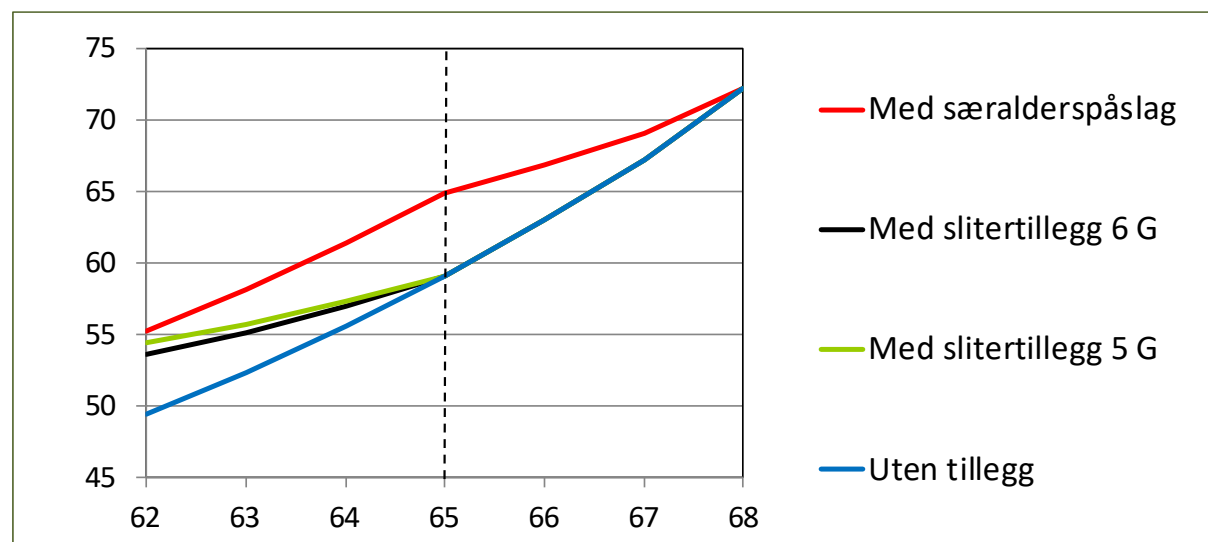
i Kombinasjonsalternativet i 2009. Disse tilleggene gis, eller var tenkt gitt, til de som ikke klarer å stå lenge nok i arbeid til å kompensere for levealdersjusteringen, slik at de ikke blir fullt ut rammet av denne hvis de må gå av tidlig. Størrelsen på tilleggene vises i tabell 2 og figur 2. Her går det for øvrig fram at løsningen for de som har særaldersgrense er klart bedre enn f.eks. Sliterordningen.

Beregningene er gjort for 1963-kullet, overgangstillegget og 2011-tillegget er holdt utenom, slik at tabell 2 og figur 2 gir et bilde av de relative nivåene også for yngre årskull gitt at uttaksaldrene følger utviklingen i antatt økning i levealderen. Tidligste uttaksalder antas å øke slik at 63 år blir det «nye 62» for 1973-kullet og 64 år blir det «nye 62» for 1983-kullet osv. (ref. forslaget fra Pensjonsutvalget om at aldersgrensene skal øke med økende levealder). Denne tankegangen er allerede tatt inn i pensjonsavtalen fra 25. august 2023 om særaldersgrenser og særalderspåslag.

Tabell 2: Særalderspåslag og slitertillegg i G og pst av lønn, inntekt 6 G

	62	63	64	65	66	67	68
Særalderspåslag, prosent av sluttlønn	5,8	5,8	5,8	5,8	3,9	1,9	0,0
Slitertillegg, prosent av lønn	4,2	2,8	1,4	0	0	0	0
Særalderspåslag i antall grunnbeløp	0,35	0,35	0,35	0,35	0,23	0,12	0,00
Slitertillegg i antall grunnbeløp	0,25	0,17	0,08	0	0	0	0
Samlet pensjon uten "pensjonstillegg"	49,4	52,4	55,6	59,1	63,0	67,2	72,2
Samlet pensjon med "særalderspåslag"	55,2	58,2	61,4	64,9	66,8	69,1	72,2
Samlet pensjon med "slitertillegg"	53,6	55,1	57,0	59,1	63,0	67,2	72,2

Figur 2: Samlet pensjon med særalderspåslag og slitertillegg, inntekt 6 G og 5 G



Særalderspåslaget større enn slitertillegget målt i G

For det første ser vi av tabell 2 at særalderspåslaget målt i antall G er større enn slitertillegget for en inntekt på 6 G, hhv. 0,35 G (41 517 kr) og 0,25 G (29 655 kr). Videre ser vi av figur 2 at slitertillegget, siden dette er et kronetillegg, i prosent av lønn blir høyere jo lavere lønna er. Den grønne linja viser kompensasjonen for en arbeidstaker med 5 G i inntekt. Særalderspåslaget derimot, som er utformet i prosent av sluttlønn, har samme prosentvise verdi for alle inntektsnivåer. Slitertillegget får samme prosentvise verdi som særalderspåslaget

ved tidligst mulige uttak når inntekten blir litt under 4,5 G (533 790 kr). Ellers ser vi at fullt særalderspåslag gis fram til særaldersgrensen, og at avtrappingen først starter etter dette.

Dempe effekten av nøytraliteten

Et tidligpensjonstillegg må være så høyt at den livsvarige pensjonen får et godt løft. Videre bør tillegget utformes slik at det vil lønne seg for den enkelte å prøve å strekke yrkeskarrieren. Særalderspåslaget er like stort for de som tar det ut før aldersgrensen, men både særalderspåslaget og slitertillegget er utformet slik at de som står ett år lenger enn til hhv. 65 år og 62 år får et tillegg som er 2/3 av det du hadde fått om du gikk av ved 65/62 år, og videre at du får et tillegg som utgjør 1/3 om du står til hhv 67 og 64 år. På denne måten vil den samlede pensjonen øke noe om du står i arbeid etter 65/62 år, men svakere enn om du ikke har et tidligpensjonstillegg, se figur 2. Meningen med et tidligpensjonstillegg er nettopp å dempe den kraftige effekten av levealdersjusteringen/nøytraliteten som gir lav pensjon for de som går av tidlig.

Mer enn de som ikke får?

Et særalderspåslag eller slitertillegg vil gi høyere pensjon for de som får tillegget fra 62 år enn de som ikke får tillegget og står til 63 år. Dette strider for noen mot tankegangen om at det skal lønne seg å stå i arbeid. Kan du «velge» ville du kanskje valgt tidligpensjonstillegget og tatt ut pensjon ved 62 år. Det er derfor viktig å se på begrunnelsen for de forskjellige tidligpensjonstilleggene, hvem de er for og utformingen av dem.

Særalderspåslaget er for de som har særaldersgrense, og i denne sammenhengen snakker vi om de som har særaldersgrense 65 år med begrunnelse i belastning i yrket. Særaldersgrensen gir disse en rett og mulighet til å gå av tidligere enn de som har ordinær aldersgrense 70 år, og særalderspåslaget skal kompensere for at disse går av tidligere enn andre arbeidstakere. En sammenlikning av kompensasjon og insentiver for de som har særaldersgrense 65 år, med de som har aldersgrense 70 år, må ta hensyn til dette.

Slitertillegget er for alle i privat sektor som er omfattet av tariffavtale med NHO og Spekter. Her er «alle» omfattet av tillegget (unntatt de uorganiserte virksomhetene), og alle omfattet av de samme insentivene.

For både særalderspåslaget og slitertillegget er det videre viktig at utformingen er slik at de som omfattes av ordningene har insentiver til å stå lenger i arbeid, dette er omtalt over hvor de som står ett år lenger enn hhv. særaldersgrensen eller tidligst mulige uttak får 2/3 tillegg osv.

Kvalifikasjonskrav og inntekt ved siden av tidligpensjonstillegg

Et tidligpensjonstillegg er et såkalt ikke-aktuarielt eller ikke-nøytralt tillegg. Noen mener slike tillegg «kødder» med skjønnet i den nøytrale modellen som Pensjonsreformen bygger på: Slike tillegg kan gi insentiver til å ta ut pensjon tidlig, og de bør derfor i tillegg til selve utformingen rammes inn av strenge kvalifikasjonskrav og begrensninger i hvor mye inntekt du kan ha ved siden av. Hvis ikke vil «alle» ta ut tillegget selv om de fortsetter i jobb, sier de som er kritiske til ordningene.

Særalderspåslaget har flere krav til tidligere arbeid. Fullt påslag krever 30 år i stilling med særaldersgrense og for i det hele tatt å kvalifisere kreves det at du har stått i stilling minst 10 av de siste 15 årene før særaldersgrensen/fratreden. For Sliterordningen kreves det at

arbeidstaker har fått innvilget privat AFP, og her er kvalifikasjonskravet bl.a. at du jobber i virksomhet med AFP på uttakstidspunktet og at du har jobbet i AFP-tilsluttet virksomhet 7 av de siste 9 år. Det betyr at den reelle kvalifikasjonsalderen for AFP er fra 53 til 62 år. Oppfyller du ikke dette kravet får du verken privat AFP eller slitertillegg. Det største hullet i den private AFP-ordningen gjelder altså for Sliterordningen også.

Kravene til stillingsstørrelse er mindre alvorlige, for både særalderspåslaget og slitertillegget kreves det minst 20 pst stilling. For slitertillegget er det videre krav at inntekten ikke har vært høyere enn 7,1 G.

Når det gjelder hvor mye inntekt og hva slags inntekt en kan ha ved siden av tidligpensjonstilleggene, er det også store variasjoner. De som vil motta særalderspåslag kan ha 1 G (118 620 kr) i pensjonsgivende inntekt ved siden av pensjonen uten at det livsvarige påslaget reduseres, mens retten til slitertillegg bortfaller for all framtid hvis brutto arbeidsinntekt i ett år er høyere enn 28 000 kroner. I den opprinnelige Sliterordningen var dette beløpet 15 000 kroner, det samme som toleransebeløpet i den gamle tidligpensjonsordningen AFP.

Flere av kravene er unødvendig strenge, og hvis vi skal se relativt på det, tyder mye på at kravene knyttet til særalderspåslaget er av den mildere typen sammenliknet med de andre ordningene. I sliterordningen i privat sektor er flere av kravene så strenge at dette antakelig bidrar til å forklare mye av den overraskende lave bruken av denne ordningen.

Behov for tidligpensjonstillegg

Det var nødvendig å gjennomføre en pensjonsreform som tar hensyn til at levealderen øker. Den norske pensjonsreformen innebærer at yngre arbeidstakere vil få minst like mange år som pensjonister som det de årskullene som nylig har gått av med pensjon vil få. Går du av tidlig, vil også de yngre årskullene kunne være pensjonister i over 20 år som i dag, står du til det som blir den nye normalderen («67 år») vil du fortsatt kunne være pensjonist i over 15 år. To tredel av de økte leveårene må vi fylle med arbeid.

Problemet er at ikke alle har jobber eller er like friske så de kan stå lenge nok i arbeid til å få en god nok pensjon. Disse blir taperne med den nye fleksible pensjonen. Arbeidslivet er ikke like godt tilrettelagt for alle arbeidstakere eller yrker. Mange yrker er langt mer krevende å utføre for eldre arbeidstakere. Folk blir slitne. Ikke alle arbeidsgivere er like interessert i å tilrettelegge arbeidet eller sørge for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig. En ny rapport fra Arbeidstilsynet har nylig konkludert med at det psykososial arbeidsmiljøet og emosjonelle belastninger i arbeidslivet må ha økt oppmerksomhet og at dagens regelverk på området ikke er godt nok.

Særaldersgrenser fanger opp behovet for å kunne ta ut pensjon tidligere for noen yrkesgrupper, men det er ikke vanskelig å peke på at andre yrkesgrupper, f.eks. ansatte i barnehager, også skulle hatt en slik mulighet. En ordning med et tidligpensjonstillegg eller et slitertillegg i folketrygden kan rette opp noe av denne svakheten ved den norske Pensjonsreformen. Det vil styrke den sosiale bærekraften i reformen og være et verdifullt tillegg til den livsvarige pensjonen for de som ellers vil tape på reformen. Et tidligpensjonstillegg i folketrygden må ikke ha ekskluderende kvalifikasjonskrav av typen veldig lange yrkeskarrierer, og ordningen må nødvendigvis bygge på selvseleksjon.

Unio har 390.000 medlemmer: lærere, lektorer, førskolelærere, sykepleiere, forskere, politi, prester, fysioterapeuter, ergoterapeuter, diakoner, skatterevisorer, konsulenter, ledere, radiografer, maskinister, bibliotekarer og tanngleiere

Unio vil sikre og videreutvikle velferdsstaten og samfunnets fellesverdier :
sikre full sysselsetting : øke forskningen : kjempe mot offentlig fattigdom og
privatisering av sentrale offentlige tjenester : øke verdsettingen av
utdanningsgrupper i offentlig sektor : sikre gode trygde- og
pensjonsordninger

Unio



UTDANNINGS
FORBUNDET



**FORSKER
FORBUNDET**



POLITIETS
FELLESFORBUND



 **Presteforeningen**



ergoterapeutene

 **AKADEMIKER
FORBUNDET**



Det Norske Diakonforbund
The Norwegian Association of Deacons



Skatterevisorenes
Forening

