



**Unios notatserie
nr. 2/2025**

2025 – det store pensjonsåret

Erik Orskaug, spesialrådgiver i Unio

22. januar 2025



Innhold	Side
Folketrygden.....	3
Den sosiale bærekraften	5
AFP - avtalefestet pensjon.....	8
Særaldersgrenser og pensjon.....	13
Ny innmeldingsgrense for sykepleiere.....	17
Pensjonistlønn	17

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 Produktivitetskommisjonens innstilling
- Nr 2 2016 Produktivitet II – Unios kommentarer til Produktivitetskommisjonens 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 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 2023 Pensjon for slitne arbeidstakere
- Nr 2 2024 Unios kommentarer til Revidert budsjett 2024 og Kommuneproposisjonen 2025
- Nr 3 2024 Trygdeoppgjøret 2024
- Nr 4 2024 Medlemmer og yrkesaktive i LO, Unio, YS og Akademikerne
- Nr 5/2024 Unios kommentarer til regjeringen Støres forslag til statsbudsjett for 2025
- Nr 1 2025 Unios innspill til regjeringen Støre i forkant av statsbudsjettet 2026
- Nr 2 2025 2025 – Det store pensjonsåret

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.

22.1.2025

2025 – det store pensjonsåret

Fra 2025 skjer det en rekke viktige ting på pensjonsområdet. Ny folketrygd vil være fullt innfaset, 1963-kullet vil bare få alderspensjon med ny opptjening. Ansatte i offentlig sektor får ny livsvarig AFP «etter mønster av privat AFP». Offentlig ansatte med særaldersgrense får økte aldersgrenser og livsvarig særalderspåslag. Den gamle bruttoordningen i offentlig tjenstepensjon avløses av en nettoordning som bl.a. består av livsvarige påslag både for tjenstepensjon og AFP. Og ikke minst vil Stortinget i år behandle forslag i folketrygden om sliterordning, uføres alderspensjon og nivået på garantipensjonen (minstepensjon). Dette vil styrke den sosiale bærekraften i pensjonssystemet og skjerme uføre og garantipensjonister mot levealdersjustering.

I februar 2024 undertegnet stortingspartiene AP, SP, SV, MDG, Høyre, KrF og Venstre en pensjonsavtale som ventes å få virkning fra 2026. I tillegg til forslagene om sliterordning, uføres alderspensjon og garantipensjon, vil forslagene om å øke aldersgrensene i pensjonssystemet med økende levealder fullføre Pensjonsreformen etter snart 25 års politisk behandling. Stoltenberg-regjeringen nedsatte Pensjonskommisjonen i 2001. Mens levealdersjusteringen fra 2010 sikrer den økonomiske bærekraften i pensjonssystemet, bedrer pensjonsavtalen fra 2024 pensjonsreformens sosiale bærekraft.

Folketrygden

Ny folketrygd er fullt innfaset fra 2025, de som er født i 1963 eller senere vil kun få folketrygd med de nye opptjenings- og uttaksreglene. De som er født i 1963 er 62 år i 2025. Opptjeningen av rettigheter i den nye folketrygden bygger på en sterk kobling mellom inntekt og pensjon og mellom pensjon og uttaksalder. De fleksible uttaksreglene sørger for at de som står lengre i arbeid får mer per år som pensjonist enn de som tar ut pensjon tidlig og har flere år å dele oppspart pensjon på. De som er yngre må jobbe lengre for å få en like god pensjon som de eldre. Det at den oppsparte pensjonen skal fordeles på antall år ditt årskull forventes å leve kalles levealdersjustering.

Tabellen sammenlikner uttak av folketrygd for 1963-kullet og 1993-kullet for en med yrkesstart 27 år og 6 G i inntekt. For 1963-kullet anses «normalderen» å være 67 år, denne

Folketrygd (yrkesstart 27 år)	Uttak 62 år	Uttak 65 år	Uttak 67 år	Uttak 70 år	Mindre ved uttak 5 år før «normalderen»
1963-kullet	31 pst	39 pst	45 pst	56 pst	31 pst
1993-kullet	(27 pst)*	33 pst	38 pst	47 pst	30 pst
Mindre for 1993-kullet	(13 pst)*	15 pst	16 pst	16 pst	

*Kompensasjonsgraden er satt i parentes fordi det ikke vil være mulig for 1993-kullet å ta ut pensjon ved 62 år

normalderen vil øke med økende levealder og antas å bli rundt 70 år for 1993-kullet. Økningen på 3 år gjenspeiler hvor mye lenger en person i 1993-kullet må stå i arbeid for å få en like god pensjon som en som er født 3 tiår tidligere (1963). For begge årskull vil det å ta ut pensjon 5 år tidligere enn normalderen gi om lag 30 pst lavere livsvarig pensjon. Tabellen viser også at en i 1993-kullet vil få om lag 15 pst lavere pensjon om denne tas ut ved samme alder som en i 1963-kullet. Det er de såkalte delingstallene som gir denne «nøytraliteten» mellom de forskjellige uttaksaldrene og mellom de forskjellige årskullene.

Pensjonsreformen slutføres

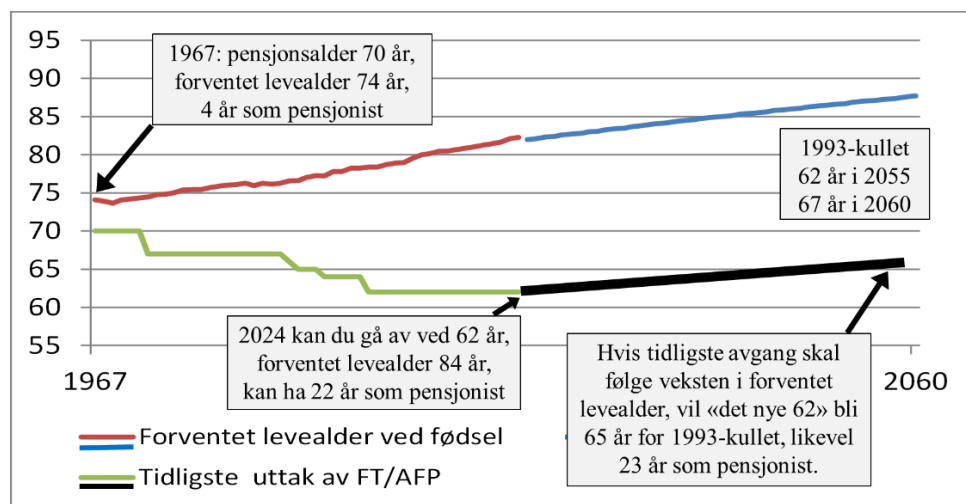
Alle partiene på Stortinget unntatt Rødt og Fremskrittspartiet ble i februar 2024 enige om «fullføringen» av Pensjonsreformen. Avtalen er en naturlig følge av innføringen av levealdersjustering (fra 2011) som gjør at yngre må stå lenger i arbeid for å få en like god pensjon som de eldre. Etter hvert vil levealdersjusteringen for flere og flere gjøre det umulig å gå av ved 62 år, stortingspartiene ble derfor enige om å øke de tradisjonelle aldrene «62 år», «67 år» og «75 år» med økende levealder.

Hvor tidlig du kan ta ut pensjon (62) og hvor lenge du kan tjene opp (75) økes med økende levealder, det gjør også den nye normerte pensjonsalderen som i dag er 67 år. Alt vil øke med små skritt for hvert årskull og med om lag ett år per tiår. Regjeringen vil om kort tid komme med lovendringsforslag som Stortinget er ventet å behandle før sommeren slik at aldersgrensene kan begynne å øke fra 2026. Det betyr at de vil gjelde for 1964-kullet og de som er yngre.

... men de unge kan også være pensjonister i 20 år eller mer!

Noen i de yngre årsklassene bekymrer seg for at de må stå lenger i arbeid enn foreldrene. For det første er det lenge til, 1993-kullet er 67 år i 2060, men disse vil fortsatt kunne være pensjonister like lenge som eller litt lenger enn foreldrene sine fordi de vil leve lenger og antakelig også være sprekere enn foreldrene i høy alder.

Figuren viser at forventet tid som pensjonist i 1967 var 4 år, så økte forventet tid som pensjonist både fordi levealderen fortsatt å øke og fordi pensjonen kunne tas ut tidligere med innføringen av tidligpensjonsordningen AFP. Med pensjonsreformen satte Stortinget en stopp for at fortsatt økning i levealderen ensidig skulle gi flere år som pensjonist. Men som figuren



viser, vil det fortsatt være mulig for de som tar ut pensjon tidlig å være pensjonist i 20 år eller mer også for de yngre årskullene.

Avvikler bedriftsinterne aldersgrenser

Arbeidsmiljøloven har en generell aldersgrense på 72 år som gir arbeidstaker vern mot oppsigelse før 72 år. I tillegg finnes det regler som åpner for såkalt bedriftsintern aldersgrense på 70 år. Da kan arbeidsgiver i prinsippet si opp ansatte uten begrunnelse så sant regelverket benyttes likt for alle ansatte i virksomheten. Enkelte bedrifter i privat sektor har bedriftsintern aldersgrense på 70 år, likeledes har hele kommunesektoren 70 års aldersgrense. I staten reguleres dette av aldersgrenseloven, og her er aldersgrensen også 70 år.

Pensjonsavtalen fra februar 2024 sier at aldersgrensen i staten skal økes til 72 år. Avtalen tar også til orde for å «vurdere bedriftsinterne aldersgrenser». Regjeringen har nettopp hatt en høring i saken, der aldersgrenseloven foreslås endret slik at aldersgrensen i staten økes til 72 år og at de bedriftsinterne aldersgrensene fjernes. De fleste organisasjoner i arbeidslivet støtter forslagene. Den alminnelige aldersgrensen i arbeidsmiljøloven og aldersgrenseloven (staten) vil dermed så raskt et lovforslag blir sendt Stortinget bli endret til 72 år, og muligheten til å ha lavere bedriftsinterne aldersgrenser fjernes.

Den sosiale bærekraften

Pensjonsreformen har til nå lagt størst vekt på å sikre den økonomiske bærekraften i pensjonssystemet. Den nevnte pensjonsavtalen fra februar 2024 tok flere grep for også å bedre den sosiale bærekraften. Noen av forbedringene var åpenbare og umulige å komme utenom, andre nødvendige for å tøyde de verste utslagene av den «aktuarielle» logikken. Regjeringen vil snart komme med en oppfølging av pensjonsavtalen slik at Stortinget kan vedta lovendringene antakelig med virkning fra 2026 slik at endringene vil gjelde for de som er født i 1964 eller senere.

Slitertillegg

Pensjonsavtalen har et viktig punkt om å innføre et «slitertillegg» i folketrygden for de som går av tidlig. Regelverket er ennå ikke klart, men avtalen sier at tillegget skal være 0,25 G tilsvarende 31.000 kroner, som for en sluttlønn på 600.000 kroner utgjør 5,2 pst i tillegg til annen pensjon. De som står ett år lenger enn første mulige uttaksalder, kan få et slitertillegg på 2/3 av 0,25 G og de som står enda ett år lenger kan få 1/3 av 0,25 G. Det vil være strenge avkortingsregler, men ordningen er ikke gunstigere enn at pensjonen alltid blir større for de som står lenger i arbeid. Sliterordningen er ment for de som ikke klarer dette, og den vil dermed tøyde noe av den kraftige avkortingen i folketrygdens alderspensjon for de som pensjoneres tidlig.

Særaldersgrenser

«Særaldersgrenser» er en måte å innrette pensjonssystemet på som tar hensyn til belastning eller sikkerhet i yrket. I helsesektoren har bl.a. sykepleier, fysioterapeuter og helsefagarbeidere aldersgrense 65 år i dag. Politi og brann har 60 år. Disse særaldersgrensene vil framover øke med økende levealder. Fra 2025 vil helsegruppene ha fleksibel pensjon fra 62 år, og de som går av ved aldersgrensen eller før vil få et livsvarig «særalderspåslag» på 5,8

pst av sluttlønn. Også her er det avkortingsregel for de som står lenger enn særaldersgrensen. Mer om særaldersgrenser senere i notatet.

Faglig diskusjon om sliterordning vs særaldersordning

Det er en klar sammenheng mellom yrke og forventet levealder og mellom utdanning og forventet levealder. Med inndeling av alle arbeidstakere i 30 yrkesgrupper for menn og 25 yrkesgrupper for kvinner, viser SSB (Rapporter 2022/24) at forskjellen mellom mannlige arbeidstakere i yrker med hhv. lengst og kortest forventet levealder er 5,6 år i perioden 2015-2020, og noe lavere for kvinner. Trenden er mindre avstand i forventet levealder etter kjønn og yrke, men det er fortsatt stor forskjell i forventet levealder etter utdanning.

Videre er det vanlig at avgangsalder øker med utdanningens lengde. Jo høyere utdanning, jo høyere forventet avgangsalder. Men ikke for alle yrker, f.eks. har sykepleiere med 3-4 års høyere utdanning like lav avgangsalder som helsefagarbeidere.

Det er en faglig diskusjon om hva som er den ideelle ordningen for å ta hensyn til belastninger i yrke. På den ene siden har vi de som vil bygge ut et mer finmasket system med særaldersgrenser som tar hensyn til objektive belastninger i de enkelte yrker. Med andre ord en utvidelse av dagens system med særaldersgrenser. På den annen side står de som mener at det er store individuelle forskjeller i hvordan den enkelte klarer belastningene i de forskjellige yrker og at et sosialt bærekraftig pensjonssystem heller bør ha en særlig ytelse til den enkelte som trenger dette. Med andre ord en variant av slitertillegget.

De som vil bygge ut systemet med særaldersgrenser har nok ikke tatt inn over seg hvor vanskelig dette vil være politisk. Mange ønsker å kutte listen over hvilke yrker som skal ha særaldersgrense, plikten til å gå av ved særaldersgrensen er allerede fjernet for de fleste grupper og partene i arbeidslivet har en avtale om at det skal være en gjennomgang av omfangsbestemmelsene etter at pensjonsreglene for de som har særaldersgrense nå er på plass fra 2025. Regelverket for et slitertillegg blir derfor særdeles viktig. Ikke bare for de som ikke har særaldersgrense i dag, som barnehageansatte, men også for de som har særaldersgrense og som merker at denne er under press.

Uføres alderspensjon

En av de viktigste avklaringene i Pensjonsavtalen fra februar 2024 gjelder hvilken alderspensjon de uføre skal få i folketrygden. Uføre kan ikke som arbeidsføre jobbe lengre for å kompensere for levealdersjusteringen. Dermed ble det et rent politisk spørsmål hvor høy alderspensjon de uføre skulle få. Vi husker at Solberg-regjeringen snakket om at det ville være tilstrekkelig å gi de uføre en alderspensjon på nivå med alderspensjonen til de som gikk av tidligst. Med andre ord ingen kompensasjon for at de uføre ikke kunne kompensere for levealdersjusteringen. Pensjonsavtalen økte imidlertid de uføres opptjening i folketrygden til en fyller 65 år (i dag til fylte 62 år) og bestemte at overgangen fra uførepensjon til alderspensjon skulle skje ved normalderen (i dag 67 år). Dermed vil de uføre få en alderspensjon som ligger nær alderspensjonen til arbeidsføre som står til 66 år. Dette utgjør om lag to tredels kompensasjon for levealdersjusteringen, og politisk må dette sies å være så bra som det var mulig å få det.

Garantipensjonen sikres mot levealdersjustering

Garantipensjonen i folketrygden (ny minstepensjon) som den heter for årskull som er født i 1963 eller yngre, er annerledes enn den gamle minstepensjonen. Med den gamle måtte du ha hatt betydelig inntekt i mange år for å få noe mer enn minstepensjon i folketrygden. Etter 1.5.2024 var gammel minstepensjon («minste pensjonsnivå») 264.134 kroner tilsvarende 2,13 G, mens garantipensjonen var 233.746 kroner tilsvarende 1,88 G, en forskjell på litt over 30.000 kroner eller 0,25 G.

Med den nye garantipensjonen er det slik at de som aldri har tjent en krone får såkalt maksimal garantipensjon som altså er 30.000 kroner lavere enn den gamle minstepensjonen. Den nye folketrygden er imidlertid sånn at all inntekt gir noe uttelling i høyere pensjon. De som bare har jobbet noen år eller hatt lav deltid i flere år, vil i folketrygdens alderspensjon få såkalt inntektpensjon i tillegg til noe mindre garantipensjon. Disse vil få mer enn «maksimal garantipensjon» av to grunner:

- For det første får du opptjent inntektpensjon i tillegg til garantipensjon, men garantipensjonen avkortes med 80 prosent fra første krone opptjent inntektpensjon. Den gradvise avkortingen gjør imidlertid at alle som har opparbeidet seg rett til inntektpensjon vil få en alderspensjon som er høyere enn maksimal garantipensjon.
- For det andre vil all arbeidsinntekt gi rettigheter i en tjenstepensjonsordning, minimum en 2 pst innskuddsordning.

For å vurdere hvor god den nye garantipensjonen er, sammenliknet med den gamle minstepensjonen, må en finne ut hvor mye en person må jobbe for å få 30.000 kroner eller mer i tillegg til maksimal garantipensjon. Legger vi til grunn at personen har en 2-prosentordning i obligatorisk tjenstepensjon, vil 4 års arbeid med 500.000 kroner i årsinntekt (eller 20 pst stilling i 20 år) gi 22.000 kroner årlig i ekstra folketrygd og kanskje 9.000 kroner i årlig tjenstepensjon om denne utbetales over 10 år. Altså nok til å komme litt bedre ut enn med den gamle minstepensjonen (i hvert fall de 10 første årene). Du skal med andre ord ha hatt en ganske marginal tilknytning til arbeidsmarkedet for å komme dårligere ut med den nye garantipensjonen enn med gammel minstepensjon.

Ny regulering av garantipensjonen

Pensjonsavtalen av februar 2024 innebærer at nivået på garantipensjon vil øke for nye årganger etter 1963-kullet slik at garantipensjonen opprettholder sin verdi målt i antall grunnbeløp (G), men første mulige uttak vil øke i takt med normalder etter 1963-kullet. På den annen side vil en løpende garantipensjon for den enkelte underreguleres med gjennomsnittet av lønns- og prisvekst i årene som pensjonist på samme måte som andre løpende alderspensjoner. De nye reguleringsreglene for garantipensjonen er for så vidt logiske: garantipensjonen opprettholder sin verdi målt i antall grunnbeløp, og med et bredt flertall av stortingspartiene bak avtalen, vil det også antas at dette vil holde over tid.

Minstepensjonen i gammel folketrygd økes ekstra fra 1. mai 2025

Etter budsjettavtalen for 2025 mellom SV og regjeringspartiene AP og SP, vil enslige minstepensjonister få 6.000 kroner mer i året fra 1. mai 2025. Dette kommer i tillegg til den ordinære reguleringen 1. mai 2025.

Økningen vil først og fremst øke pensjonen for enslige pensjonister som er født før 1954, som har all sin opptjening i gammel folketrygd og som i tillegg har liten eller ingen opptjent tilleggspensjon i folketrygden. Det vil også kunne bidra til økt pensjon for dem som er født mellom 1954 og 1962 som har en kombinasjon av gammel og ny folketrygd. Offentlig ansatte vil i mindre grad få glede av økningen pga. samordningen mellom alderspensjonen i offentlig tjenstepensjon og alderspensjonen i folketrygden.

AFP - avtalefestet pensjon

AFP i offentlig sektor var tidligere en tidligpensjonsordning fra 62 år til 67 år. Fra 2025 er den som en del av pensjonsavtalen fra 2018 mellom partene i offentlig sektor og regjeringen endret til en livsvarig påslagsordning «etter mønster av AFP-ordningen i privat sektor» for årskull født i 1963 eller senere. AFP som livsvarig pensjon blir en viktig og vesentlig del av offentlig ansattes samlede pensjon fra 2025.

Avgangsalderen i offentlig sektor forventes å øke med livsvarig AFP

Offentlig ansattes pensjon fra 2025 vil i enda større grad ha de samme egenskapene som den nye folketrygden, og de som er yngre må jobbe lengre for å få en like god pensjon som de eldre. 2025 og årene etter blir derfor meget interessante med tanke på hvordan det nye pensjonssystemet vil påvirke avgangsalderen til ansatte i offentlig sektor. I privat sektor med AFP økte avgangsalderen betydelig i de første årene rett etter pensjonsreformen i 2011. De siste tallene fra Arbeids- og velferdsdirektoratet viser at median avgangsalder for arbeidsføre i offentlig sektor og privat sektor med AFP nå ligger på om lag 66 år for begge sektorer. For 15 år siden var median avgangsalder om lag 2 år høyere i offentlig sektor enn privat sektor med AFP. Livsvarig AFP i offentlig sektor (og nye regler for de som har særaldersgrense som også øker insentivene til å stå lenger i arbeid, se under) vil antakelig igjen føre til at ansatte i offentlig sektor står lenger i jobb enn ansatte i privat sektor med AFP.

Den problematiske private AFP-en

I 2018 trodde avtalepartene at «etter mønster av privat AFP» ville bety etter mønster av en ny AFP som i større grad ville likne den nye folketrygden med opptjente rettigheter for hvert år i arbeid i en AFP-virksomhet. Da partene i privat sektor med Fellesforbundet i LO som den største bremsen, ikke klarte å komme til enighet om en reformert AFP, ble avtalepartene i offentlig sektor sittende med den samme problematiske AFP-en som i privat sektor. Den private AFP-en har store hull og en rekke ansatte klarer ikke kvalifikasjonskravene (se under). I offentlig sektor er det en fare for at enda flere vil bli rammet av de strenge og absolutte kvalifikasjonskravene.

Betinget tjenstepensjon dårlig for de første årskullene

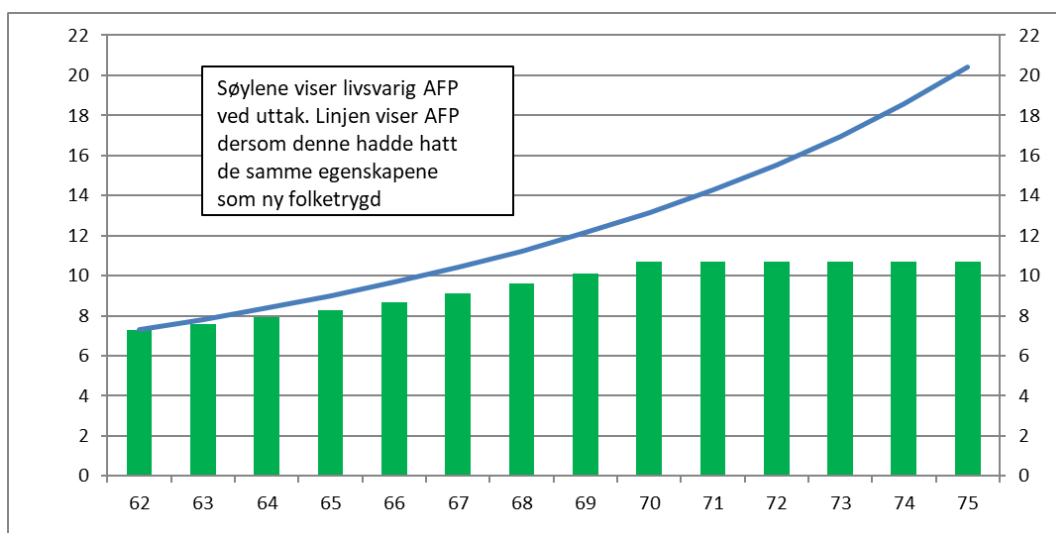
2018-avtalen har rett nok et avbøtende element, den «betingede tjenstepensjonen» som har samme egenskaper som den nye alderspensjonen i tjenstepensjonsordningen med en opptjeningssats på 3 pst av inntekt i offentlig stilling opp til 7,1 G. 1963-kullet og yngre har imidlertid kun hatt opptjening av betinget tjenstepensjon fra 2020. For de første årskullene vil betinget tjenstepensjon fra 2025 være så lav som 1 pst av lønn, mens full AFP kan utgjøre 10 pst. Forskjellen på 1 pst og 10 pst av en gjennomsnittslønn er godt over 50.000 kroner

hvert år i lavere livsvarig pensjon. Kvalifikasjonskravene i AFP-ordningen kan derfor slå hardt ut. Se mer om kvalifikasjonskravene under.

AFP en livsvarig og fleksibel påslagspensjon – god for de som får den

AFP er fra 2025 en livsvarig påslagspensjon som kan tas ut fleksibelt mellom 62 og 70 år. Du kan jobbe og motta AFP samtidig. Ny livsvarig AFP beregnes på samme måte som folketrygden for inntekt opp til 7,1 G (880 599 kr) med en opptjeningssats på 4,21 pst. Pensjonsgivende inntekt fra både offentlige og private stillinger regnes med. Du tjener opp til AFP fra fylte 13 år til og med året du fyller 61 år. Ny offentlig AFP kan bli over 9 pst av lønn for de som venter med å ta den ut ved 67 år, og da tilsvare om lag 14 pst av samlet pensjon. Det er med andre ord viktig å sikre seg AFP-en!

Offentlig AFP har stort sett de samme reglene som privat AFP. AFP avviker fra den nye folketrygden ved at opptjeningen stopper ved 62 år og at den ikke øker etter 70 år. Venter du med å ta ut AFP blir den høyere, men AFP øker ikke like sterkt som ny folketrygd ved senere uttak, dette er en viktig fordelingsegenskap ved AFP, se figur.



Videre kan AFP kun tas ut 100 prosent. Eventuelle deluttak av pensjon må gjøres i folketrygden. Til forskjell fra privat AFP trenger du ikke å ta ut alderspensjon fra Nav for å kunne ta ut offentlig AFP. AFP kan ikke settes i gang igjen etter at den er stanset.

Strengt kvalifikasjonskrav for rett til AFP

Offentlig AFP har stort sett de samme strenge kvalifikasjonskravene som privat AFP. Oppfyller du ikke kvalifikasjonskravene får du ikke AFP, men må nøye deg med betinget tjenestepensjon som er dårligere, særlig for de første årskullene i og med at opptjeningen bare gjelder fra 2020.

For å kvalifisere til AFP må du oppfylle vilkår både når du fyller 62 år og på uttakstidspunktet. Dette er meget viktig, samtlige vilkår må være oppfylt! Vilkårene ved 62 år er absolutte, mangler du én dag er løpet kjørt. Vilkårene ved uttak er derimot «reparerbare» i den forstand at du kan jobbe lenger og vente med uttaket til du oppfyller disse vilkårene.

Vilkår som må være oppfylt ved 62 år:

- Du må ha vært arbeidstaker i minst 7 av de siste 9 årene (med andre ord i perioden 53-61 år) hos en arbeidsgiver omfattet av offentlig tariffavtale eller tilsvarende avtale om avtalefestet pensjon. På visse vilkår gjelder kortere «ansiennitetskrav» for årskullene 1963-1966.
- Jobb hos arbeidsgiver i privat sektor med AFP skal telle med om det er nødvendig for å oppfylle kravet om 7 av 9 år.
- Stillingen må være hovedarbeidsforhold og størrelsen på stillingsandelen må ha vært minst 20 prosent i disse 7 årene. Flere deltidsstillinger vurderes samlet.
- Du har i 7 av de siste 9 årene ikke hatt annen inntekt som er høyere enn inntekten fra arbeidsgiveren din med AFP.
- I de siste tre årene før fylte 62 år kan du ikke ha mottatt pensjon, ventelønn eller annen ytelse uten motsvarende arbeidspålikt fra arbeidsforhold som utgjør mer enn 1,5 G (186 042 kr). Dette gjelder ikke uføretrygd fra NAV eller uførepensjon fra privat eller offentlig tjenstepensjonsordning.
- Mottak av uføretrygd fra NAV etter fylte 62 år hindrer som hovedregel rett til AFP.

Vilkår som må være oppfylt på uttakstidspunktet:

- Du må ha vært ansatt og reell arbeidstaker hos en arbeidsgiver med offentlig AFP de 3 siste årene før du tar ut AFP. Du må ha jobbet i minst 20 prosent av en full stilling. Har du flere stillinger, legges disse sammen.
- Du må ha en årlig pensjonsgivende inntekt på uttakstidspunktet og året før som utgjør minst 1 G (124 028 kr).
- Du kan ikke motta privat AFP, AFP tidligpensjon, betinget tjenstepensjon, særalderspensjon eller uføretrygd fra folketrygden etter 62 år, eller tidligere mottatt noen av disse ytelsene.

Mobilitet mellom offentlig- og privat sektor

Et av de viktigste kravene, særlig fra regjeringen, i forbindelse med ny offentlig AFP har vært at denne er mest mulig lik («etter mønster av») privat AFP for å sikre mobiliteten mellom privat- og offentlig sektor. Derfor sa også pensjonsavtalen fra 2018 at det «forutsettes at det etableres systemer for medregning av kvalifikasjonstid og refusjoner mellom AFP-ordningene i offentlig og privat sektor, slik at kvalifikasjonstid fra privat sektor kan medregnes i offentlig sektor og omvendt».

Da partene i privat sektor ikke har klart å bli enige om en reformert AFP, og regjeringen heller ikke har avklart medregningsspørsmålet med privat AFP, måtte regjeringen ta regninga for all medregning av kvalifikasjonstid for de tre årskullene 1963-65 når en nåværende eller tidligere offentlig ansatt vil være avhengig av medregning for å kvalifisere til AFP. Dette var helt nødvendig for at regjeringen ikke skulle bryte 2018-avtalen. NHO er nok ikke lei seg når regjeringen tar regninga for den delen som det var meningen at NHO-bedriftene skulle dekke. Nå slipper Fellesordningen som styrer privat sektors AFP unna med å gi opplysninger om ansiennitet i private AFP-virksomheter. I de tilfellene en tidligere offentlig ansatt søker privat AFP, men får avslag her fordi vedkommende ikke tilfredsstiller ansiennitetskravene om «7 av siste 9 år», kan den ansatte søke offentlig AFP i SPK. Denne midlertidige ordningen gjelder for tre årskull fra 2025, i påvente av endringer i privat AFP.

I AFP-regelverket er det imidlertid bare ansiennitetskravet «7 av siste 9 år» ved 62 år som omfattes av medregningsreglene. Du kan ikke summere tid i privat- og offentlig AFP-virksomhet for å oppfylle 3 års-kravet ved uttak. Her må kravet være oppfylt i offentlig sektor alene. Det oppfatter arbeidstakersiden som et brudd på 2018-avtalens ordlyd som sier at «*det etableres systemer for medregning av kvalifikasjonstid*». Medregningskravet skulle omfattet både kvalifikasjonstid ved 62 år og kvalifikasjonstid ved uttak.

Reformert AFP

Når vi skrev under 2018-avtalen trodde vi at privat sektor ville endre sin AFP til en opptjeningsordning så offentlig sektor også kunne endre sin AFP i god tid før 2025. Da kunne hele det organiserte arbeidslivet fått en livsvarig AFP-ordning som sikret alle en viktig del av den samlede pensjonen. Det er nesten umulig å forstå hvorfor fagorganisasjonene som organiserer flest arbeidstakere i privat sektor ikke har endret AFP-en til en opptjeningsordning.

Dagens AFP-ordning er vanskelig å selge til arbeidsgivere og ansatte i tjenestesektorene med stor gjennomtrekk av ansatte og mange unge arbeidstakere. Hvorfor betale premie for en arbeidstaker som høyst sannsynlig ikke er ansatt i virksomheten ved 62 år. Med en opptjenings-AFP ville alle, unge og eldre, tjene opp rettigheter i en reformert AFP og sikre seg viktige pensjonsrettigheter. Det ville blitt uendelig mye lettere å organisere (unge) arbeidstakere i hotell og restaurant, i handel og kontor osv. Organisasjonsgraden i privat sektor kunne gjort et alvorlig hopp! Hvor er de voksne i LO som ikke klarer å overbevise gutta i Fellesforbundet, om at dette er en sjanse Norges største arbeidstakerorganisasjon ikke kan la gå fra seg? Somlinga i LO og NHO har gjort at offentlig sektor nå har regelfeste en nest-best-løsning for AFP-en fra 2025. Regjeringen har sagt at den vil stille opp for en reformert AFP, da er det bare for partene i privat sektor å slå til, det er ikke for seint og det må skje i vår.

Unio har også mange medlemmer i privat sektor, særlig i barnehagesektoren, som er avhengig av en god livsvarig AFP-ordning uten «hull». I offentlig sektor har vi store medlemsgrupper som er i samme situasjon, og mange av disse vil ha problemer med å kvalifisere til en ny «privatliknende» offentlig AFP-ordning.

Fellesforbundets AFP-utvalg

Etter at Fellesforbundet satte foten ned for en reformert AFP, leverte forbundets AFP-utvalg en rapport i januar 2024. Rapporten tar utgangspunkt i at landsmøtet i Fellesforbundet høsten 2023 besluttet at dagens AFP-modell skal videreføres og forbedres som en kollektiv tariffestet ordning. Det erkjennes at mange faller ut av ordningen og ikke tilfredsstiller kvalifikasjonskravet «7 og 9 år». Dekningsgraden for AFP i privat sektor er om lag 40 pst, og i sitt pensjonspolitiske vedtak på LO-kongressen 2017 ble det vist til undersøkelser som sa at «*om lag 18-20 pst faller utenfor på grunn av at enten den enkelte eller bedriften faller utenfor avtaledекket område i løpet av kvalifikasjonsperioden på 9 år*».

Fellesforbundets rapport viser liten forståelse for at AFP-ens utforming svekker organisasjonsgraden. «*Utvalget mener ... at ulikheten i tariffdekning først og fremst må møtes som en organisasjonsutfordring, og ikke som et frafallsproblem innenfor AFP-ordningen*». Bedret organisasjonsgrad avhenger etter utvalgets syn «*av hovedorganisasjonenes og forbundenes/bransjeorganisasjonenes evne til å formidle at en kollektiv og livsvarig*

pensjonsordning, hvor staten dekkes 1/3 av kostnadene, er en svært gunstig pensjonsordning. Som alle parter har store interesser av å videreføre og vedlikeholde».

Rapporten anbefaler ikke å gjøre kvalifikasjonskravet «7 av 9 år» ved 62 år mulig å reparere på samme måte som kvalifikasjonskravene ved uttak.

Hovedgrepet til Fellesforbundets AFP-utvalg er å innføre en unntaksbestemmelse som fanger opp de verste tilfellene av de som rammes av kvalifikasjonskravet «7 av 9 år» ved 62 år. Utvalget tenker her f.o.f. på de som mister retten til AFP f.eks. grunnet konkurs eller oppsigelse på slutten av yrkeskarrieren. Konkret foreslår utvalget at de som «*har minst 18 års samlet ansiennitet i AFP-ordningen og har vært ansatt i en AFP-bedrift i 7 år etter fylte 50 år, ikke skal miste retten til AFP*». Samtidig fravikes kravet om å være ansatt og reell arbeidstaker og kravet om inntekt på uttakstidspunktet og i det foregående inntektsåret.

Utvalget vil ikke gjøre endringer for de som mister retten til AFP som følge av at arbeidsgiver ikke lenger har en tariffavtale. Noen av disse vil imidlertid fanges opp av unntaksbestemmelsen. For uføre mener utvalget at inntektssikringen for disse må sikres gjennom folketrygden.

I forholdet mellom privat AFP og ny offentlig AFP foreslår rapporten bedre «samordning» og at «*LO/NHO så snart som mulig bidrar til å sikre forutsigbarheten i ordningen ut over 65-årskullene ...*», noe som må bety et ønske om å få en endelig avklaring av spørsmålet om medregning av kvalifikasjonstid og refusjoner mellom AFP-ordningene i privat- og offentlig sektor uavhengig av om dagens AFP videreføres eller om denne endres.

Økt toleransebeløp for AFP som tidligpensjonsordning

Offentlig sektor trenger arbeidskraft også fra de som har gått av med pensjon. De som har gått av med gammel AFP som tidligpensjonsordning i offentlig sektor har imidlertid strenge krav til hvor mye de kan tjene ved siden av pensjonen før det blir avkorting i denne. I mange år var beløpet kun 15 000 kroner. Det er bare de som er født i 1962 eller tidligere som kan bruke den gamle AFP-en. Fra 1. januar 2025 vil alle tariffområder ha økt dette toleransebeløpet til 0,26 G tilsvarende 32 247 kroner. Sist ute er det statlige tariffområdet som er på plass fra 1. januar 2025.

Du kan kombinere AFP som tidligpensjon med arbeid, men da avkortes AFP-en forholdsmessig. Toleransebeløpet bestemmer hvor mye du kan tjene uten at AFP-en avkortes. Er inntekten over toleransebeløpet, blir all inntekt over og under toleransebeløpet gjenstand for avkorting. Toleransebeløpet i AFP er mao. knyttet til mye strengere avkortingsregler enn et fribeløp der avkorting bare vil påvirke inntekt over fribeløpet.

Et eksempel: Du har hatt en tidligere inntekt på 400.000 kroner, får en AFP på 230.000 kroner og tjener 40.000 kroner ved siden av AFP-en. I dette tilfellet skulle du ha meldt fra at du ville jobbe 10 pst stilling (40.000 kr) og bare tatt ut 90 pst AFP (207.000 kr). I neste års etteroppgjør blir det krav om tilbakebetaling av 23.000 kroner ($(40.000/400.000) \cdot 230.000$). Du hadde kommet mye bedre ut om inntekten ved siden av hadde vært begrenset til 32.000 kroner, da hadde du sluppet avkorting. Heldigvis forsvinner disse reglene for de som omfattes av ny livsvarig AFP fra 2025.

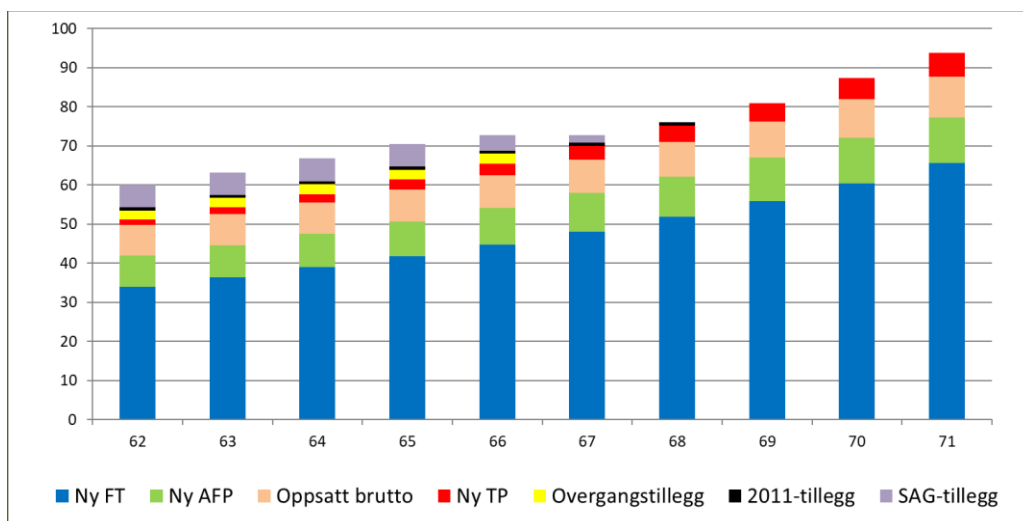
Særaldersgrenser og pensjon

For de som er født i 1963 eller senere blir det fra 2025 betydelige endringer i pensjonen for de som har særaldersgrense. Dette følger av pensjonsavtalen mellom Unio, LO, YS, Akademikerne, regjeringen, KS og Spekter av 25. august 2023, samt av pensjonsavtalen mellom de samme partene av 13. januar 2025 om økt fribeløp for de som har særaldersgrense 60 og 63 år og mottar tidligpensjon etter nye regler. Etter 2023-avtalen har AID hatt en høring i saken, og vi venter nå på at regjering og Storting skal vedta de nye reglene som skal gjelde i SPK, og deretter skal reglene avtales i de tariffområder hvor dette er avtalefestet. De nye reglene vil gjelde fra 2025, men i og med at regelverket ennå ikke er på plass, vil de som tar ut pensjon etter de nye reglene antakelig få det nye livsvarige særalderspåslaget (se under) etterbetalt fra 2026.

Kort om pensjonsavtalen fra august 2023:

- Avtalen bygger videre på 2018-avtalen som bl.a. erkjenner at yrker med særaldersgrense går av tidligere enn andre på grunn av belastning eller sikkerhet.
- Avtalen er tilpasset ny folketrygd slik at ansatte med særaldersgrense som står lenger i arbeid får høyere pensjon.
- Det innføres en levealdersjustert modell hvor særaldersgrensene økes med økende levealder for å sikre at yngre årskull får mulighet til å kompensere for levealdersjusteringen. Levealdersjusterte særaldersgrenser foregriper tilsvarende endringer som snart ventes å komme i folketrygden og tjenstepensjonsordningene.
- De livsvarige pensjonsnivåene sikre en kompensasjon rundt to tredeler av lønn ved de nye levealdersjusterte særaldersgrensene, de som har dagens særaldersgrense «65 år» vil kunne gå av om lag 1½ år tidligere enn yrkesgrupper som har ordinær aldersgrense uten å tape pensjon.
- De livsvarige pensjonsnivåene sikres med et særalderspåslag, dette er såkalt ikke-nøytralt, og det er derfor nødvendig å knytte avkortingsregler til påslaget.
- De som har særaldersgrense 65 år i dag, får et livsvarig særalderspåslag på 5,8 pst av sluttlønn på toppen av den fleksible pensjonen som ble avtalt i 2018.
- Det er en overgangsordning for de som har særaldersgrense 65 år. Her kan årskullene født i 1963 og 1964 velge mellom den gamle tidligpensjonsordningen (66 pst) eller den nye fleksible ordningen med et livsvarig særalderspåslag.
- De som har særaldersgrense 60 og 63 år beholder en tidligpensjonsordning på 66 pst av sluttlønn, men 85-årsregelen som i dag gjør det mulig å gå av tre år før særaldersgrensen, fases ut. Etter perioden med tidligpensjon (66 pst) får også disse et særalderspåslag på toppen av den ordinære alderspensjonen i tjenstepensjonen.

Den avtalte modellen har et særalderspåslag som er like stort for alle med samme særaldersgrense, og arbeidstakerne må tilfredsstille visse kvalifikasjonskrav for å få påslaget (se under). I tillegg er det gitt avkortingsregler for inntekt ved siden av særalderspåslaget og tidligpensjonen (se under). Figuren på neste side viser kompensasjonen ved uttak for særaldersgrense 65 år for 1963-kullet, yrkesstart 24 år og 6 G i inntekt (744 000 kr).



Særalderspåslag

Nivået på den livsvarige alderspensjonen for de som har særaldersgrense, sikres gjennom et nytt særalderspåslag som kompenserer for at de som har særaldersgrense pensjoneres tidligere enn de som har ordinær aldersgrense. Størrelsen på særalderspåslaget er dimensjonert slik at de forskjellige aldersgrensene skal få om lag to tredels pensjon når uttak er ved aldersgrensen (som blir den normerte særaldersgrensen). Særalderspåslaget er:

- Særaldersgrense 65 år: 5,8 pst av sluttlønn
- Særaldersgrense 63 år: 6,5 pst av sluttlønn
- Særaldersgrense 60 år: 7,7 pst av sluttlønn

For å få et fullt særalderspåslag, kreves det 30 års samlet opptjening i stilling med særaldersgrense, og påslaget avkortes mot gjennomsnittlig stillingsandel. Videre kreves det at du har stått i stilling med særaldersgrense minst 10 år de siste 15 årene før særaldersgrensen for å få påslaget. For de som er nær dette kravet, men ikke har hatt 10 år i særaldersgrensestilling, kan dette «repareres» ved å stå lenger i særaldersgrensestilling.

Særalderspåslaget skal sikre det livsvarige pensjonsnivået for de som går av før eller tett ved særaldersgrensen. Har du særaldersgrense 65 år og står i stilling ut over særaldersgrensen, trappes særalderspåslaget ned over de neste tre årene (1/36 for hver måned). Den samlede pensjonen vil likevel øke klart fra år til år også hvis du står i stilling ut over særaldersgrensen. For de som har særaldersgrense 60 og 63 år, trappes særalderspåslaget ned hvis du står i stilling ut over henholdsvis 5 og 2 år etter særaldersgrensen.

Særaldersgrensene levealdersjusteres

Levealdersjusterte aldersgrenser innebærer at de som i dag har særaldersgrense 65 år vil få en særaldersgrense på 66 år når de må jobbe ett år ekstra for å unngå at pensjonen blir lavere, dette antas å inntreffe for 1973-kullet. 1983-kullet antas å få en særaldersgrense på om lag 67 år. Fortsetter utviklingen i levealder slik dagens framskrivninger viser, vil aldersgrensene øke med om lag 1 år for hvert 10. årskull. Økning vil antakelig skje gradvis per måned.

85-årsregelen fases ut

Med 85-årsregelen kan de med særaldersgrense i dag gå av med alderspensjon inntil tre år før særaldersgrensen dersom summen av alder og opptjeningstid til sammen er minst 85 år. 2023-avtalen innebærer at 85-årsregelen fases ut med månedlig utfasing over tre år etter 1970-kullet. Det innebærer at tidligst mulige avgang fra og med 1973-kullet er ved særaldersgrensen. Levealdersjustering av aldersgrensene kommer i tillegg. Det innebærer at de som er født i 1973 og har særaldersgrense 60 år og 63 år i dag, tidligst vil kunne gå av med tidligpensjon (66 pst) fra de er hhv 61 og 64 år.

Perioden med tidligpensjon på 66 pst forskyves med økende særaldersgrense

For de som har særaldersgrense 60 år og 63 år, vil både tidligste uttaksalder for tidligpensjon på 66 pst (se over) og overgangen fra tidligpensjon til ordinær alderspensjon øke med økende levealder. For eksempel vil en som er født i 1973 og får levealdersjustert særaldersgrensen fra 60 år til 61 år kunne motta tidligpensjon til 68 år (ikke til 67 år som i dag), og vedkommende vil gå over til ordinær alderspensjon ved 68 år (ikke ved 67 år som i dag). Etter at 85-årsregelen er utfaset vil tidligpensjonen på 66 pst utbetales i inntil syv år for de som i dag har aldersgrense 60 år og i inntil fire år for de som i dag har aldersgrense 63 år.

Full AFP for de som står til tidligst mulige uttak i folketrygden

De som har særaldersgrense 65 år i dag, vil få full livsvarig AFP dersom de tilfredsstiller kvalifikasjonskravene.

De som har særaldersgrense 60 og 63 år og tar ut tidligpensjon på 66 pst før overgang til alderspensjon, får i utgangspunktet betinget tjenstepensjon istedenfor ny AFP. De kan få ny AFP hvis de står i arbeid til tidligst mulige uttak i folketrygden (62 år i dag), og ikke tar ut tidligpensjon.

Avkorting mot inntekt

Særalderspåslaget og tidligpensjonen på 66 prosent kan bli avkortet dersom du har inntekt samtidig som du mottar pensjon. Inntekt ved siden av gir ingen avkorting i de øvrige pensjonene (folketrygd, AFP, betinget tjenstepensjon, oppsatt bruttopensjon og ny offentlig tjenstepensjon).

Avkorting særaldersgrense 65 år

- Årlig inntekt under et fribeløp på 1 G (124 028 kr) gir ingen avkorting i særalderspåslaget.
- Hvert år med inntekt over 1 G etter uttak av særalderspåslaget gir livsvarig reduksjon i særalderspåslaget med en brøk hvor inntekt over 1 G er teller og 3 ganger lønn er nevner.
- For de som fratrer senere enn særaldersgrensen, reduseres særalderspåslaget med 1/36 for hver måned senere uttaket skjer.

Avkorting særaldersgrense 63, (høyere fribeløp, se under)

- Tidligpensjonen avkortes med 66 pst av pensjonsgivende inntekt over 2,7 G (334 876 kr).
- De som fratrer med tidligpensjon, får ingen avkorting i det livsvarige særalderspåslaget for inntekt to år etter aldersgrensen. For årlig inntekt over 1 G senere enn to år etter

aldersgrensen, avkortes det livsvarige særalderspåslaget med en brøk hvor inntekt over 1 G er teller og 3 ganger lønn er nevner.

- For de som fratrer senere enn to år etter aldersgrensen, uten å motta tidligpensjon, skal særalderspåslaget reduseres med 1/36 for hver måned senere uttaket skjer.

Avkorting særaldersgrense 60, (høyere fribeløp, se under)

- Tidligpensjonen avkortes med 66 pst av pensjonsgivende inntekt over 2,7 G (334 876 kr).
- De som fratrer med tidligpensjon, får ingen avkorting i det livsvarige særalderspåslaget for inntekt inntil fem år etter aldersgrensen. For årlig inntekt over 1 G senere enn fem år etter aldersgrensen, avkortes det livsvarige særalderspåslaget med en brøk hvor inntekt over 1 G er teller og 3 ganger lønn er nevner.
- For de som fratrer senere enn fem år etter aldersgrensen, uten å motta tidligpensjon, skal særalderspåslaget reduseres med 1/36 for hver måned senere uttaket skjer.

Ny avtale om økt fribeløp for de som har særaldersgrense 60 år og 63 år

I 2021 fjernet Solberg-regjeringen plikten til å gå av ved aldersgrensen for alle med særaldersgrense unntatt i forsvaret. 2023-avtalen hadde en bestemmelse om at de som fortsatt har pliktig avgang skulle få særregler. Dette spørsmålet ble forhandlet ferdig i en ny avtale mellom Unio, LO, YS, Akademikerne, regjeringen, KS og Spekter av 13. januar 2025. I avtalen går det fram at regjeringen vil fjerne den pliktige avgangen også i forsvaret.

For å likebehandle alle som har særaldersgrense 60 år og 63 år nå som den pliktige avgangen blir fjernet for alle, ble det avtalt å øke fribeløpet for alle yrkesgrupper med særaldersgrense 60 og 63 år fra 1 G til 2,7 G (334 876 kr). Ansatte med særaldersgrense i forsvar, politi og brann får dermed ingen avkorting av tidligpensjonen så lenge inntekten ved siden av er under 2,7 G. For de som har særaldersgrense 60 år gjelder avtalen årskull født fra og med 1970 og for de som har særaldersgrense 63 år gjelder dette for årskull født fra og med 1967. Disse årskullene kan tidligst ta ut tidligpensjon etter nye regler fra 2027/2028. Det økte fribeløpet gjelder bare for de som tar ut ny tidligpensjon.

Avtalen gjelder for inntekt ved siden av tidligpensjon, den påvirker ikke reglene for avkorting av særalderspåslaget. Disse er like for alle særaldersgrenser, og her er fribeløpet 1 G for alle.

Dokumentasjonskrav kan true rettigheter

For en ansatt med særaldersgrense 65 år som har 600 000 kroner i sluttlønn, vil særalderspåslaget utgjøre 34 800 kroner i livsvarige årlig merpensjon. Den ansatte eller dennes arbeidsgiver må imidlertid dokumentere at du har vært i særaldersgrensestilling i 30 år. Denne kvalifikasjonsregelen vil helt sikkert bli problematisk og det er avgjørende at det lages enkle sjablongregler som ikke fratar ansatte rettigheter etter de nye reglene. Det kan bli særlig krevende for dem som har jobbet deltid i små stillingsprosenter. Vi vet bl.a. at det først fra 2016 ble 20 pst innmeldingsgrense og at det fra samme tid ble mulig å slå sammen stillinger fra ulike arbeidsgivere i tariffområdene til KS og Spekter. De konkrete reglene vil bli foreslått av regjeringen i løpet av året, men rettighetene gjelder fra 1. januar 2025.

Ny innmeldingsgrense for sykepleiere

Stortinget har vedtatt en endring i sykepleierpensjonsloven fra 1. januar 2025, som innebærer at innmeldingsgrensen for sykepleiere oppheves. Dette betyr at en sykepleier ikke lenger må jobbe i minst 20 prosent stilling for å få rett til medlemskap i pensjonsordningen for sykepleiere. Dette er et viktig likestillingstiltak, deltidsansatte vil ikke lenger bli diskriminert og du tjener opp rettigheter i tjenestepensjonsordningen fra første arbeidstime.

Opphevingen av 20 prosentkravet har et unntak for pensjonerte sykepleiere som er født i 1963 eller 1964 som enten mottar alderspensjon, AFP beregnet som alderspensjon (tjenestepensjonsberegnet AFP) eller AFP tidligpensjon (folketrygdberegnet AFP). Disse vil ikke bli innmeldt i sykepleierordningen om de jobber under 20 prosent stilling i kvartalet. Pensjonen for disse vil derfor heller ikke bli redusert.

Pensjonistlønn

Pensjonistlønn er en avtale med arbeidsgiver om arbeid på pensjonistvilkår. Pensjonistlønn kan ikke være en fast avtale, men er ment for sporadisk arbeid typisk ekstravakter mv. Det kan skal ikke være en videreføring av det tidligere arbeidsforholdet. Det er likevel ingen grense for hvor mange timer man kan jobbe på pensjonistlønn.

Det er alderspensjonister og de som har tjenestepensjonsberegnet AFP i offentlig sektor som kan jobbe på pensjonistvilkår, ikke de som har folketrygdberegnet AFP. De siste må forholde seg til toleransebeløpet på 0,26 G (32.000 kr). Her er det et unntak, og det er de som jobber med flyktninger fra Ukraina, her kan også de som har tatt ut folketrygdberegnet AFP (62-64 år) jobbe på pensjonistvilkår uten å få avkorting i pensjonen.

Videre er det viktig å være klar over at ordningen bare gjelder for de som har gammel pensjonsordning, dvs. de som er født i 1962 eller tidligere. De som er født i 1963 eller er yngre kan kombinere jobb og pensjon uten avkorting og kan etter at de har tatt ut pensjon fortsette å jobbe heltid eller deltid. Personer som lønnes på pensjonistvilkår skal ikke meldes inn i tjenestepensjonsordningen.

Nye timesatser for pensjonistlønn 2025

Fra 1. januar 2025 er den ordinære timesatsen 258 kr i alle tariffområder.

I SPK har undervisningspersonell egne satser som øker den ordinære timesatsen med forholdet mellom 1400 og årstimeramma i faget.

I KS-, Spekter- og Virkeområdet er det forhandlet fram forhøyet pensjonistlønn ved rekrutteringsutfordringer. Ved høy etterspørsel etter arbeidskraft og rekrutteringsutfordringer, kan pensjonistlønnen være inntil 93 pst av stillingens sentralt fastsatte minstelønn per 1. januar ved 16 års ansiennitet/full ansiennitet, i tillegg kommer tariffavtalte tillegg som lørdags- og søndagstillegg, helge- og høytidstillegg og kvelds- og nattillegg. Denne ordningen gjelder foreløpig fram til 31. des 2025. Om det foreligger rekrutteringsutfordringer, skal vurderes lokalt.

Unio har 400 000 medlemmer: lærere, lektorer, førskolelærere, sykepleiere, forskere, politi, prester, fysioterapeuter, ergoterapeuter, diakoner, skatterevisorer, konsulenter, ledere, radiografer, maskinister, bibliotekarer og tannpleiere

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

