



Rapport 25.5.2023

## **Pensjon til personer med særaldersgrense**



# Innholdsfortegnelse

Pensjon til personer med særaldersgrense .....	1
1 Innledning .....	5
2 Bakgrunn .....	6
2.1 Dagens regler .....	6
2.1.1 Aldersgrenser .....	6
2.1.2 Pensjonsregler for personer med særaldersgrense .....	6
2.1.3 Kvalifikasjonsregler .....	7
2.1.4 Den økonomiske verdien av særaldersgrensene .....	7
2.2 Nye regler for offentlig tjenstepensjon .....	8
2.3 Særaldersgrenser i pensjonsavtalen .....	9
2.4 Midlertidige pensjonsregler for personer med særaldersgrense .....	9
2.5 Prosessavtale fra 14. juni 2022 .....	10
2.6 Statistikk om særaldersgrenser .....	11
2.6.1 Innledning .....	11
2.6.2 Særaldersgrenser i KLP .....	11
2.6.3 Særaldersgrenser i SPK .....	22
3 Nærmere om en langsiktig løsning .....	43
3.1 Innledning .....	43
3.2 Pensjonstillegg og tidligpensjon .....	43
3.3 Levealdersjustering .....	46
3.4 Plikten til å fratre og kombinasjon av arbeid og pensjon .....	46
3.5 Kvalifikasjonsregler .....	47
3.6 85-årsregelen .....	47
3.7 Oppsummering: Modeller videre i denne rapporten .....	48
4 Beregninger for personer med ordinær aldersgrense .....	50
4.1 Innledning .....	50
4.2 Pensjonsutvalgets forslag om økte aldersgrenser .....	50
4.3 Pensjonsberegninger med ordinære regler .....	51
4.3.1 Ordinære regler med økende aldersgrenser .....	52
4.3.2 Ordinære regler med faste aldersgrenser .....	55
5 Langsiktig løsning for personer med aldersgrense 65 år .....	59
5.1 Innledning .....	59
5.2 Fleksibel pensjon med pensjonstillegg og økende aldersgrenser .....	59

5.3	Fleksibel pensjon med særalderspåslag og økende aldersgrenser .....	63
5.4	Fleksibel pensjon med pensjonstillegg og faste aldersgrenser .....	67
5.5	Fleksibel pensjon med særalderspåslag og faste aldersgrenser .....	69
5.6	Vurdering av langsiktig løsning for personer med aldersgrense 65 år .....	72
6	Langsiktig løsning for personer med aldersgrense 60 år .....	74
6.1	Innledning .....	74
6.2	Tidligpensjon med pensjonstillegg og økende aldersgrenser .....	74
6.3	Tidligpensjon med særalderspåslag og økende aldersgrenser .....	78
6.4	Tidligpensjon med pensjonstillegg og faste aldersgrenser .....	81
6.5	Tidligpensjon med særalderspåslag og faste aldersgrenser.....	83
6.6	Vurdering av langsiktig løsning for personer med aldersgrense 60 år .....	85
7	Langsiktig løsning for personer med aldersgrense 63 år .....	88
7.1	Innledning .....	88
7.2	Tidligpensjon med pensjonstillegg og økende aldersgrenser .....	88
7.3	Tidligpensjon med særalderspåslag og økende aldersgrenser .....	91
7.4	Tidligpensjon med pensjonstillegg og faste aldersgrenser .....	94
7.5	Tidligpensjon med særalderspåslag og faste aldersgrenser.....	96
7.6	Vurdering av langsiktig løsning for personer med aldersgrense 63 år .....	98
8	Løsning for personer med færre enn ti år igjen til aldersgrensen.....	100
8.1	Innledning .....	100
8.2	Kompensasjonsnivået fra 67 år med vedtatt regelverk for 1963-kullet.....	100
8.3	Mulige justeringer som løfter kompensasjonsnivået for 1963-kullet.....	102
8.4	Mulige justeringer for årskull født etter 1963 .....	106
8.4.1	Aldersgrense 60 år: 1964–1969 årskullene.....	107
8.4.2	Aldersgrense 63 år: 1964–1966 årskullene.....	109
8.4.3	Aldersgrense 65 år: 1964-årskullet .....	112
8.5	Personer som tidligere har lang tid i stilling med særaldersgrense.....	113
8.6	Vurdering .....	114
9	Ordninger for de som ikke lenger skal ha særaldersgrense .....	115
9.1	Innledning .....	115
9.2	Overgangsregler i pensjonssystemet .....	115
9.2.1	Overgangsløsninger for personer med aldersgrense 65 år .....	115
9.2.2	Overgangsløsninger for personer med aldersgrense 60 år .....	121
9.2.3	Overgangsløsninger for personer med aldersgrense 63 år .....	127

9.2.4	Vurdering av overgangsløsninger i pensjonssystemet .....	133
9.3	Overgangslønn .....	134
9.3.1	Innledning .....	134
9.3.2	Nivå på ytelsen .....	134
9.3.3	Utbetalingsperiode .....	134
9.3.4	Opptjeningsperiode.....	135
9.3.5	Pensjonsopptjening.....	135
9.3.6	Avkorting mot inntekt .....	135
9.3.7	Fleksibelt uttak.....	135
10	Kostnader.....	137
10.1	Innledning .....	137
10.2	Aldersgrense 65 år.....	137
10.2.1	Premieberegninger .....	138
10.2.2	Relative kostnader basert på beholdninger .....	140
10.2.3	Vurdering .....	143
10.3	Aldersgrense 60 år.....	144
10.3.1	Innledning .....	144
10.3.2	Kostnader på lang sikt .....	146
10.3.3	Kostnader for de eldste årskullene .....	149
10.3.4	Vurdering .....	151

# 1 Innledning

Med utgangspunkt i pensjonsavtalen av 3. mars 2018, beskriver denne rapporten ulike alternativer til dagens pensjonsregler til personer med særaldersgrenser. Rapporten er en del av oppfølgingen av pensjonsavtalen.

Det går fram av punkt 10 i pensjonsavtalen av 3. mars 2018 at avtalepartene skal «utrede og avtale løsninger for personer som har særaldersgrense og opptjening i påslagsmodellen», altså personer som er født i 1963 eller senere.

14. juni 2022 ble det inngått en prosessavtale mellom partene i offentlig sektor. Prosessavtalen innebærer ingen endringer i avtalen fra 3. mars 2018. Formålet med prosessavtalen er å sikre den nødvendige fremdriften i arbeidet knyttet til å oppfylle avtalen av 3. mars 2018 angående særaldersgrenser.

I prosessavtalen av 14. juni 2022 heter det at første fase skal være en utredningsfase som utarbeider et grunnlag for en avtale mellom partene. Utredningene skal blant annet bygge videre på tidligere utredningsarbeid og underlagsmateriale fra tidligere forhandlinger, mens «andre fase skal ha som mål å avtale pensjonsløsninger for de som i framtiden skal ha særaldersgrense, ev. overgangsløsninger for de som har en særaldersgrense i dag men som i framtiden ikke skal ha særaldersgrenser og løsninger til de eldsteårskullene med særaldersgrense, jf. avtalen 3. mars 2018, senest 1. juli 2023». Denne rapporten dokumenterer arbeidet fra utredningsfasen.

Formålet med rapporten er ikke å beskrive et omforent forslag til løsning, men å utarbeide et grunnlag for den videre prosessen gjennom å beskrive noen alternative løsninger. Rapporten er utarbeidet av Arbeids- og inkluderingsdepartementet, blant annet på bakgrunn av møter med partene. Rapportens vurderinger står for departementets regning.

## 2 Bakgrunn

### 2.1 Dagens regler

#### 2.1.1 Aldersgrenser

Mange stillinger i ulike tjenesteområder i offentlig sektor har i dag særaldersgrense. Aldersgrensene for medlemmer i Statens pensjonskasse er regulert i aldersgrenseloven, jf. lov 21. desember 1956 nr. 1 om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl. Loven fastslår at den alminnelige aldersgrensen er 70 år, men det kan fastsettes lavere aldersgrenser; 65, 63 eller 60 år.

Det kan fastsettes lavere aldersgrense enn 70 år for stillinger hvor:

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

For enkelte grupper, blant annet sykepleiere og militært tilsatte, er særaldersgrensen fastsatt i egne lover og forskrifter.

Det er videre fastsatt i forskrift til kommuneloven at aldersgrensene i kommunesektoren ikke må være lavere enn i staten. Aldersgrensene i KS-området følger av særavtalen SGS 2020 *Pensjonsordninger* der det i § 6.1 heter at «Fastsettelse av aldersgrenser og regler om rett til å ta ut alderspensjon før nådd aldersgrense skal følge de samme prinsipper som gjelder i Statens pensjonskasse».<sup>1</sup>

Tidligere innebar særaldersreglene, med enkelte unntak, at personer med særaldersgrense var pliktige til å fratre stillingen ved aldersgrensen. Stortinget opphevet plikten til å fratre ved særaldersgrensen for statsansatte og sykepleiere med virkning fra 1. juli 2021, jf. Prop. 138 L (2020-2021) og Lovvedtak 160 (2020-2021). Lovendringen omfatter ikke forsvaret. Lovendringen innebærer at de som har særaldersgrense 60, 63 eller 65 år ikke lenger har plikt til å fratre stillingen ved oppnådd aldersgrense, og kan fortsette å arbeide helt til den alminnelige aldersgrensen på 70 år. Tilsvarende endring er gjort gjeldene for kommunal sektor fra 1. januar 2022.

Fjerningen av fratredelsesplikten endrer ikke pensjonsreglene for dem som har særaldersgrenser. Retten til tidligpensjon ligger fast, og personer med særaldersgrense kan fortsatt gå av ved oppnådd særaldersgrense dersom de ønsker det. Det er også mulig å gå av inntil tre år før særaldersgrensen, jf. 85-årsreglen.

#### 2.1.2 Pensjonsregler for personer med særaldersgrense

Personer med særaldersgrense har rett til tjenstepensjon fra aldersgrensen. Dersom summen av tjenestetid og alder er minst 85 år, kan tjenstepensjonen tas ut inntil tre år før aldersgrensen (85-årsregelen).

Personer med særaldersgrense som er født til og med 1962 mottar en bruttoberegnet, ikke levealdersjustert 'særalderspensjon' fram til de fyller 67 år, og deretter en tjenstepensjon fra

---

<sup>1</sup> Bestemmelsen var tidligere en del av hovedtariffavtalen.

bruttoordningen som blir levealdersjustert og samordnet med alderspensjon fra folketrygden etter ordinære regler. De som har aldersgrense 65 år kan få en folketrygdberegnet AFP fra 62 år dersom dette gir en høyere ytelse enn den bruttoberegnete særalderspensjonen. De som har mottatt folketrygdberegnet AFP får oppregulert pensjonsgrunnlaget ved 65 år.

Det er ulike skatteregler for AFP og særalderspensjon ved at de som mottar særalderspensjon ikke har rett til det særskilte skattefradraget for pensjonister. Skattefradraget for pensjonister er i 2023 på maksimalt 32 825 kroner og det trappes ned dersom inntekten er over (246 800) kroner. De som mottar særalderspensjon, har imidlertid samme trygdeavgift og minstebruttoinntekt som andre pensjonister.<sup>2</sup>

Det er ulike regler for avkorting mot arbeidsinntekt for de som mottar AFP og særalderspensjon. De som mottar særalderspensjon, kan ha inntekt fra arbeid i privat sektor uten at særalderspensjon avkortes. For de som mottar AFP avkortes AFP dersom inntekten overstiger et toleransebeløp. Toleransebeløpet er 15 000 kroner i staten og 30 000 kroner i KS- og Spekterområdet og i Oslo kommune I SPK avkortes AFP i alderen 62–66 år, mens den ikke avkortes i alderen 65–66 år i KS- og Spekterområdet og i Oslo kommune.

### **2.1.3 Kvalifikasjonsregler**

Dagens ordninger gir rett til gunstigere pensjonsregler, forutsatt at enkelte kvalifikasjonsregler er oppfylt. For å få rett til de gunstigere reglene må en som hovedregel stå i en stilling med særaldersgrense ved fratreden.

For de som står i stilling med særaldersgrense, kreves det i SPK at en har stått i stillingen i minst tre år for å ha rett til de gunstigere pensjonsreglene, jf. § 44 siste ledd i lov om Statens pensjonskasse. I KS-området er det tilsvarende kravet på ett år, jf. SGS 200 § 6-2.

De som tidligere har stått i stilling med særaldersgrense, men har gått over i en annen stilling med alminnelig aldersgrense, kan i visse tilfeller få pensjon som om de fortsatt sto i en stilling med særaldersgrense. Følgende vilkår må da være oppfylt:

- Har hatt lavere aldersgrense i minst 15 år
- Ville hatt rett til alderspensjon fra den tidligere stillingen
- Begrunnelsen for lavere aldersgrense i den tidligere stillingen er § 2 bokstav a i aldersgrenseloven, altså at tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på arbeidstakerne, slik at de normalt ikke makter å skjønne arbeidet forsvarlig til fylte 70 år

Det er i tillegg regler som gir personer som har sluttet i offentlig sektor, men har en oppsatt pensjonsrett fra en stilling med særaldersgrense rett til å ta ut denne pensjonen fra aldersgrensen. I SPK kan den oppsatte pensjonen ikke tas ut før fylte 65 år.

### **2.1.4 Den økonomiske verdien av særaldersgrensene**

Den økonomiske verdien av særaldersgrensene kan vurderes på ulike måter. Dette avsnittet beskriver hvordan regelverket for de som har særaldersgrense skiller seg fra reglene for de som ikke har det.

---

<sup>2</sup> Satser fra Prop. 117 LS (2022–2023) *Endringer i skatte-, avgifts- og tollavgivninga m.m. og forskotteringsloven (behovsprøving av bidragsforskott)*.

Personer med særaldersgrenser kan få en høyere samlet pensjonsutbetaling enn de som har den ordinære aldersgrensen på 70 år.

Personer med aldersgrense 65 år kan ikke ta ut pensjon tidligere enn de som har ordinær aldersgrense, men de kan få en høyere pensjon i alderen 62–64 år. Den økonomiske verdien av å få en bruttopensjon i alderen 62–64 år kan være stor for de som har lang opptjeningstid og høy lønn, men kan være liten eller ingen for personer med lav/moderat inntekt og/eller kort opptjeningstid.

Personer med aldersgrense 63 eller 60 år kan både ta ut pensjon tidligere enn dem med ordinær aldersgrense, og de kan få en høyere pensjon i alderen 62–64 år. Det har stor økonomisk verdi å kunne ta ut pensjon før 62 år.

De som mottar særalderspensjon kan ta arbeid i privat sektor uten at særalderspensjonen avkortes, mens de som går av med AFP fra 62 år får ytelsen avkortet dersom inntekten er over et toleransebeløp. Toleransebeløpet er 15 000 kroner i staten og 30 000 kroner for kommunal sektor. Forskjellen i avkortingsreglene mellom AFP og bruttopensjon har en økonomisk verdi for personer med særaldersgrense.

De som mottar særalderspensjon har ikke rett til det særskilte skattefradraget for pensjonister. Skattefradraget for pensjonister er i 2023 på maksimalt 32 825 kroner og det trappes ned dersom inntekten er over 219 950 kroner. De som mottar særalderspensjon har imidlertid samme trygdeavgift og minstefradrag som andre pensjonister. Forskjellen i skattereglene er en økonomisk ulempe for personer med særaldersgrense.

## 2.2 Nye regler for offentlig tjenstepensjon

Ifølge pensjonsavtalen av 3. mars 2018 skal ansatte i offentlig sektor som er født i 1963 eller senere få en ny pensjonsløsning. Det er tre hovedelementer i de nye løsningene:

- En påslagsordning for alderspensjon
- En ny AFP-ordning utformet etter mønster av ny AFP i privat sektor
- En ordning med «betinget tjenstepensjon»

Pensjon fra de tre nye ordningene skal beregnes uavhengig av alderspensjonen fra folketrygden.

Opptjeningen av påslagspensjon og betinget tjenstepensjon startet i 2020, mens ny AFP kan utbetales fra 2025. Betinget tjenstepensjon skal utbetales til de som ikke kvalifiserer for ny AFP. Opptjente rettigheter til alderspensjon i dagens bruttoordning videreføres i form av en oppsatt rett til alderspensjon ved utgangen av 2019. Pensjon fra de nye ordningene og oppsatt rett til alderspensjon fra bruttoordningen skal kunne tas ut fleksibelt fra 62 år.

Løsningen har også flere overgangselementer:

- Et tillegg til personer med opptjening før 2011 i årskullene 1963–1967 (2011-tillegg)
- Et overgangstillegg til årskullene 1963–1970 som gis til de som slutter i offentlig sektor før 67 år

Løsningen innebærer at tjenstepensjonen til de første årskullene fra 1963-kullet vil kunne bestå av mange elementer, og det kan gå flere tiår før ingen nye pensjoner vil omfatte en oppsatt rett til alderspensjon fra bruttoordningen.



## 2.3 Særaldersgrenser i pensjonsavtalen

Punkt 10 i pensjonsavtalen fra 3. mars 2018 har tittelen «Alderspensjon til personer med særaldersgrense» og lyder:

«Dette punktet gjelder alderspensjon til personer med aldersgrenser 60, 63 eller 65 år.

Samfunnsmessige hensyn knyttet til sikkerhet og belastning tilsier at det også i fremtiden vil være behov for at stillinger i offentlig sektor skal ha særaldersgrense. Personer som forlater arbeidslivet tidlig på grunn av særaldersgrenser skal ikke komme urimelig ut sammenliknet med andre grupper.

De som har særaldersgrenser etter dagens regler, skal sikres nødvendig forutsigbarhet.

### Aldersgrenser

Pensjonsavtalen regulerer ikke hvilke stillinger som i fremtiden skal ha særaldersgrense eller hvilke aldersgrenser som skal gjelde. Dette må avklares i en senere prosess. Dersom det skjer endringer i aldersgrensen, skal personer som på det tidspunktet er ansatt i en stilling med særaldersgrense og som har ti eller færre år igjen til den tidligere aldersgrensen, beholde de ordninger som da gjelder.

### Personer født før 1963

Arbeidstakere i stillinger med særaldersgrense som er født før 1963, beholder dagens regler, dvs. særaldersgrensen og retten til særalderspensjon frem til 67 år.

### Tilpasninger for personer født i 1963 eller senere

Regelverket for personer med særaldersgrenser som er født i 1963 eller senere må tilpasses påslagsmodellen.

Personer som 1.1.2020 har ti eller færre år til særaldersgrensen, skal sikres ordninger som gjør at de ikke kommer dårligere ut enn hvis dagens regler, inkl. 85-årsregelen, videreføres.

Personer som har mer enn ti år til særaldersgrensen skal ha regler som sikrer pensjonsnivået og ikke innebærer økte kostnader sammenliknet med dagens regler. Mulige tilpasninger kan for eksempel være en forhøyet opptjeningssats, videreføring i bruttoordningen med mer. Ulike årskull og ulike aldersgrenser kan ha ulike regler.

Partene skal på dette grunnlaget, snarest etter inngåelsen av denne avtalen, utrede og avtale løsninger for personer som har særaldersgrense og opptjening i påslagsmodellen. Løsningene skal kunne virke fra 2020. Partene er enige om at dette arbeidet ikke gir føringer for det senere arbeidet med å vurdere hvilke stillinger som i fremtiden skal ha særaldersgrense, jf. avsnittet om aldersgrenser over.

Målet med utredningsarbeidet er en enighet mellom partene om modell for og elementer i nødvendige tilpasninger. Regjeringen vil utarbeide et lovforslag i tråd med den løsningen det er oppnådd enighet om.»

## 2.4 Midlertidige pensjonsregler for personer med særaldersgrense

Også personer med særaldersgrense skal tjene opp påslagspensjon og betinget tjenestepensjon fra 2020. Det videreføres imidlertid en tidligpensjonsordning fram til 67 år, på samme nivå og fra samme alder som etter gjeldende regler, jf. Stortingets lovvedtak 72 (2018–2019) 5. juni 2019 og Prop. 87 L (2018–2019). Det innebærer for eksempel at personer med

aldersgrense 60 år og full opptjeningstid med heltidsarbeid, fortsatt kan ta ut en pensjon på 66 prosent av sluttlønnen fra 57 år etter 85-årsregelen. Tidligpensjonen kan ikke kombineres med annen pensjon fra tjenestepensjonsordningen, og de som tar ut tidligpensjon får ikke rett til AFP eller overgangstillegg.

Den nye pensjonsløsningen for offentlig sektor, med levealdersjustering og fleksibelt uttak, innebærer at den enkelte må jobbe lenger for å få like høy årlig pensjon som eldre årskull når levealderen øker. For personer med særaldersgrense kan det etter hvert bli problematisk å oppnå et akseptabelt nivå på den livsvarige pensjonen når de går av ved aldersgrensen eller tidligere, gitt den tidligpensjonsordningen som Stortinget har vedtatt.

## **2.5 Prosessavtale fra 14. juni 2022**

14. juni 2022 ble det inngått en ny prosessavtale mellom partene i offentlig sektor. Den nye prosessavtalen innebærer ingen endringer i avtalen fra 3. mars 2018. Formålet med prosessavtalen var å sikre den nødvendige fremdriften i arbeidet med å oppfylle avtalen av 3. mars 2018 angående særaldersgrenser.

Partene ble gjennom prosessavtalen enige om å gjennomføre en prosess med sikte på å komme fram til enighet om pensjonsreglene for personer med særaldersgrense som er født i 1963 eller senere. Det ble avtalt at partene både skal finne løsninger som kan virke på lang sikt for de som i framtiden skal ha særaldersgrenser, løsninger for de som ev. ikke skal ha en særaldersgrense i framtiden og løsninger til de eldste årskullene med særaldersgrenser, jf. avtalen av 3. mars 2018.

Det ble videre avtalt at lovendringene, som fra 1. juli 2021 opphevet plikten personer med lovfestede særaldersgrenser har til å fratrukke ved nådd særaldersgrense, ikke skal gi føringer for arbeidet. Det er avtalt at regjeringen vil utarbeide et lovforslag i tråd med de løsningene det er oppnådd enighet om.

Videre er partene enige om å gjennomføre en prosess som skal resultere i et kunnskapsbasert grunnlag for hvilke stillinger, yrker eller oppgaver som skal ha særaldersgrenser i framtiden, og hva disse aldersgrensene skal være.

Prosessavtalen beskriver altså to prosesser – én prosess for pensjonsreglene og én prosess for å vurdere aldersgrensene.

Det legges opp til to faser i arbeidet med pensjonsreglene. Første fase skal være en utredningsfase som utarbeider et grunnlag for en avtale mellom partene. Utredningene skal blant annet bygge videre på tidligere utredningsarbeid og underlagsmateriale fra tidligere forhandlinger. Denne rapporten dokumenterer arbeidet fra denne utredningsfasen.

Andre fase skal ha som mål å avtale pensjonsløsninger for de som i framtiden skal ha særaldersgrense, ev. overgangsløsninger for de som har en særaldersgrense i dag, men som i framtiden ikke skal ha særaldersgrenser og løsninger til de eldste årskullene med særaldersgrense, jf. avtalen 3. mars 2018, senest 1. juli 2023.

Det ble avtalt at det skal nedsettes en arbeidsgruppe som får i mandat å vurdere det framtidige behovet for særaldersgrenser. Rapporten skal blant annet vurdere grunnlaget for særaldersgrenser, basert på sikkerhet, belastning og særskilte krav til egenskaper som medfører lavere avgangsalder. Arbeidsgruppen skal også utrede egnede tiltak for å legge til rette for forlengede yrkesliv. Partene skal delta i arbeidsgruppens møter og få komme med innspill til arbeidet og få kommentere utkast til rapporten.

For å følge opp prosessavtalen har arbeids- og inkluderingsdepartementet nedsatt en arbeidsgruppe for å vurdere det framtidige behovet for særaldersgrenser. Arbeidsgruppen ledes av Pål Molander. Arbeidsgruppen skal levere sin innstilling i juni.

## **2.6 Statistikk om særaldersgrenser**

### **2.6.1 Innledning**

Dette avsnittet viser statistikk fra Kommunal landspensjonskasse (KLP) og Statens pensjonskasse (SPK) for personer med særaldersgrense. En del kommuner, blant dem flere store, har egne pensjonskasser med medlemmer som har særaldersgrense. Disse og noen helseforetak er ikke med i dette avsnittet.

Om lag 10–15 prosent av ansatte i staten, 30 prosent i kommunene og 50 prosent i helseforetakene har særaldersgrense. Samlet utgjør det nesten én av tre offentlig ansatte.

### **2.6.2 Særaldersgrenser i KLP**

#### **2.6.2.1 Omfang av særaldersgrenser i KLP**

Samlet var det omkring 180 950 aktive medlemmer med særaldersgrense i KLP ved utgangen av 2022. Av disse har 171 850 (95 prosent) aldersgrense 65 år, mens 9 100 (5 prosent) har aldersgrense 60 år.

Tabell 2.1 gir en oversikt over antall medlemmer med 65 års aldersgrense i ulike risikofelleskap. Tabellen viser også kjønns- og aldersfordelingen innenfor det enkelte fellesskapet. Det går fram at de fleste med aldersgrense 65 år er medlemmer i Pensjonsordningen for sykepleiere eller Fellesordningen for kommuner og bedrifter. Andelen kvinner er høy, hele 87 prosent. Majoriteten av dem med aldersgrense 65 år, 71 prosent, er født i 1970 eller senere.

Tabell 2.1 Antall aktive medlemmer i KLP 31.12.2022 med særaldersgrense 65 år etter fødselsår og andelen kvinner i prosent

Fødselsår	Sum	Fellesordningen for statlige helseforetak	Fellesordningen for kommuner og bedrifter	Fellesordningen for fylkeskommuner	Pensjonsordningen for sykepleiere
≤ 1962	20 378	1 584	10 168	345	8 281
1963-1964	8 038	478	4 104	132	3 324
1965-1969	20 421	1 262	10 057	292	8 810
1970-1974	21 047	1 245	9 928	343	9 531
1975-1979	19 443	1 150	8 462	317	9 514
1980-1984	19 032	1 217	8 043	323	9 449
1985-1989	20 395	1 168	8 178	281	10 768
1990-1994	21 221	1 240	7 737	199	12 045
≥1995	21 875	1 727	9 460	131	10 557
<b>Sum</b>	<b>171 850</b>	<b>11 071</b>	<b>76 137</b>	<b>2 363</b>	<b>82 279</b>
<b>Andel kvinner. Prosent</b>					
≤ 1962	90	82	90	88	92
1963-1964	89	79	89	89	91
1965-1969	87	76	87	85	90
1970-1974	87	78	87	86	89
1975-1979	87	79	85	86	90
1980-1984	86	76	83	84	90
1985-1989	85	75	82	79	89
1990-1994	86	75	82	83	90
≥ 1995	89	83	86	85	93
<b>Alle</b>	<b>87</b>	<b>78</b>	<b>86</b>	<b>85</b>	<b>90</b>

\*Inklusive delvise pensjonister.

Kilde: KLP.

Tabell 2.2 viser tilsvarende tall for medlemmer i KLP med aldersgrense 60 år. Nær 2/3 av de som har aldersgrense 60 år er i fellesordningen for kommuner og bedrifter. Det går fram at andelen kvinner samlet er 18 prosent, men det er en klar tendens til høyere andel i de yngre årskullene, særlig markert i fellesordningen for statlige helseforetak. 80 prosent av dem med aldersgrense 60 år er født i 1970 eller senere.

Tabell 2.2 Antall aktive medlemmer i KLP 31.12.2022 med aldersgrense 60 år etter fødselsår og andelen menn i prosent

Fødselsår	Sum	Fellesordningen for kommuner og bedrifter	Fellesordningen for statlige helseforetak
≤ 1962	427	299	128
1963-1969	1 311	937	374
1970-1974	1 277	917	360
1975-1979	1 186	826	360
1980-1984	1 185	834	351
1985-1989	1 323	927	396
1990-1994	1 175	685	490
≥1995	1 216	427	789
<b>Sum</b>	<b>9 100</b>	<b>5 852</b>	<b>3248</b>
<b>Andel kvinner. Prosent</b>			
≤ 1962	4	1	12
1963-1969	7	2	18
1970-1974	7	2	19
1975-1979	10	3	28
1980-1984	17	5	45
1985-1989	18	4	49
1990-1994	28	7	57
≥ 1995	47	9	67
<b>Alle</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>44</b>

\*Inklusive delvise pensjonister.

Kilde: KLP.

### 2.6.2.2 Stillingsprosent og pensjonsgrunnlag i KLP

Tabell 2.3 viser stillingsprosent og pensjonsgrunnlag for KLP-medlemmer med aldersgrense 65 år som var minst 50 år ved utgangen av 2022. Tabellen inkluderer ikke delvise pensjonister. Det går fram at deltid er mest utbredt i fellesordningen for kommuner og bedrifter, der bare 44 prosent arbeider heltid. I pensjonsordningen for sykepleiere arbeider 60 prosent heltid, mens om lag 50 prosent arbeider heltid i ordningen for statlige helseforetak. Den gjennomsnittlige stillingsandelen varierer fra 83 prosent i fellesordningen for kommuner og bedrifter til 89 prosent i pensjonsordningen for sykepleiere.

Tabell 2.3 Stillingsprosent og pensjonsgrunnlag for medlemmer av KLP ved utgangen av 2022 som er minst 50 år og har aldersgrense 65 år.

Risikofelleskap	Stillingsintervall	Antall	Snitt stillingsprosent	Faktisk lønn	Årsverkslønn
Fellesordningen for fylkeskommuner	<20	23	10,25	44 907	432 745
	20-49	51	31,90	161 321	540 782
	50-79	92	64,78	313 668	490 026
	80-99	201	90,43	453 507	503 186
	100	511	100,00	559 444	559 444
Pensjonsordningen for sykepleiere	<20	55	8,16	46 282	567 164
	20-49	903	33,05	201 634	588 093
	50-79	3 111	66,78	441 850	638 030
	80-99	4 965	87,10	563 993	648 440
	100	13 790	100,00	666 006	666 006
Fellesordningen for statlige helseforetak	<20	209	10,39	57 243	507 344
	20-49	252	32,78	185 859	537 458
	50-79	533	65,28	363 044	532 730
	80-99	622	87,20	479 012	541 688
	100	1 841	100,00	566 692	566 692
Fellesordningen for kommuner og bedrifter	<20	1 116	9,83	51 090	472 840
	20-49	1 523	34,71	174 196	485 493
	50-79	5 079	66,62	347 781	507 338
	80-99	7 390	88,64	462 744	522 278
	100	11 981	100,00	551 853	551 853

Kilde: KLP.

Tabell 2.4 viser stillingsprosent og pensjonsgrunnlag for KLP-medlemmer med aldersgrense 65 år som var under 50 år ved utgangen av 2022. Tabellen inkluderer ikke delvise pensjonister. I pensjonsordningen for sykepleiere er det en noe lavere andel som jobber heltid enn blant de over 50 år, og en noe høyere andel med stillingsandel mellom 50 og 99 prosent. I fellesordningen for kommuner og bedrifter er det en noe lavere andel i gruppene fra 50 til 100 prosent stillingsandel, mens det er høyere andeler i gruppene med stillingsandel under 50 prosent. Den gjennomsnittlige stillingsandelen varierer fra 78 prosent i fellesordningen for kommuner og bedrifter til 90 prosent i pensjonsordningen for sykepleiere.

Tabell 2.4 Stillingsprosent og pensjonsgrunnlag for medlemmer av KLP ved utgangen av 2022 som er under 50 år og har aldersgrense 65 år

Risikofelleskap	Stillingsintervall	Antall	Snitt stillingsprosent	Faktisk lønn	Arsverkslønn
Fellesordningen for fylkeskommuner	<20	68	7,67	30 706	398 639
	20-49	91	33,58	152 232	458 735
	50-79	120	64,16	319 220	499 433
	80-99	218	88,65	470 990	535 443
	100	864	100,00	636 581	636 581
Pensjonsordningen for sykepleiere	<20	74	9,37	50 361	502 371
	20-49	1 918	33,09	188 959	536 110
	50-79	7 205	67,85	425 644	603 257
	80-99	13 656	86,94	525 214	603 013
	100	32 582	100,00	608 574	608 574
Fellesordningen for statlige helseforetak	<20	953	9,76	45 045	439 762
	20-49	804	31,95	153 519	454 905
	50-79	958	65,92	345 322	503 401
	80-99	1 069	87,28	460 759	521 300
	100	3 109	100,00	532 036	532 036
Fellesordningen for kommuner og bedrifter	<20	3 842	9,52	43 631	425 402
	20-49	3 804	33,60	156 397	449 037
	50-79	7 452	66,84	331 297	486 173
	80-99	11 162	88,93	446 316	507 010
	100	18 556	100,00	523 450	523 450

Kilde: KLP.

Tabell 2.5 viser stillingsprosent og pensjonsgrunnlag for KLP-medlemmer med aldersgrense 65 år som var minst 50 år ved utgangen av 2022. Tabellen inkluderer ikke delvise pensjonister. Fellesordningen for kommuner og bedrifter skiller seg klart ut ved at hele 75 prosent av medlemmene har stillingsandeler som er under 20 prosent, og den gjennomsnittlige stillingsandelen blant disse er bare 3,7 prosent. Tallene reflekter at en stor del av denne gruppen er ansatt i brannvesenet som i mindre kommuner har mange i små stillingsandeler. I de større kommunene med egne pensjonskasser er en klart høyere andel i brannvesenet ansatt i heltidsstillinger. I fellesordningen for statlige helseforetak er den gjennomsnittlige stillingsandelen 95 prosent, og 92 prosent arbeider heltid.

Tabell 2.5 *Stillingsprosent og pensjonsgrunnlag for medlemmer av KLP ved utgangen av 2022 som er minst 50 år og har aldersgrense 60 år*

Risikofelleskap	Stillings- intervall	Antall	Snitt stillings- prosent	Faktisk lønn	Årsverkslønn
Fellesordningen for kommuner og bedrifter	<20	1 340	3,77	67 967	525 302
	20-49	92	28,77	178 139	513 525
	50-79	12	60,41	381 323	628 285
	80-99	<5	92,59	583 604	626 459
	100	331	100,00	641 565	641 565
Fellesordningen for statlige helseforetak	<20	16	8,16	38 404	464 063
	20-49	12	33,54	164 207	469 428
	50-79	16	59,48	346 112	579 482
	80-99	11	91,39	496 703	536 733
	100	635	100,00	597 048	597 048

Kilde: KLP.

Tabell 2.6 viser stillingsprosent og pensjonsgrunnlag for KLP-medlemmer med aldersgrense 60 år som var under 50 år ved utgangen av 2022. Tabellen inkluderer ikke delvise pensjonister. I fellesordningen for statlige helseforetak er det en klart lavere andel som arbeider heltid (74 prosent mot 92 prosent blant dem over 50 år) men den gjennomsnittlige stillingsandelen er 87 prosent. I fellesordningen for kommuner og bedrifter er det marginalt færre under 50 år som har stillingsandel under 20 prosent enn blant de som er minst 50 år, men den gjennomsnittlige stillingsandelen for alle er likevel bare 25 prosent.

Tabell 2.6 *Stillingsprosent og pensjonsgrunnlag for medlemmer av KLP ved utgangen av 2022 som er under 50 år og har aldersgrense 60 år*

Risikofelleskap	Stillings- intervall	Antall	Snitt stillings- prosent	Faktisk lønn	Årsverkslønn
Fellesordningen for kommuner og bedrifter	<20	3 017	4,69	66 901	503 842
	20-49	269	29,06	170 447	511 586
	50-79	32	63,83	341 089	552 533
	80-99	21	89,20	470 424	566 127
	100	763	100,00	594 879	594 879
Fellesordningen for statlige helseforetak	<20	127	9,60	40 429	411 476
	20-49	159	33,94	153 645	447 661
	50-79	209	63,56	308 191	476 800
	80-99	153	88,71	437 433	503 618
	100	1 885	100,00	558 337	558 337

Kilde: KLP.



### **2.6.2.3 Avgangsmønster i KLP**

Vi har også vurdert *avgangsmønsteret* for de som har aldersgrense 65 år, jf. figur 2.1. KLP har sett på personer med aldersgrense 65 år som var 66 år ved utgangen av 2022 i Fellesordningen for fylkeskommuner, Pensjonsordningen for sykepleiere, Fellesordningen for statlige helseforetak og Fellesordningen for kommuner og bedrifter. I figuren er Fellesordningen for fylkeskommuner og Fellesordningen for kommuner og bedrifter slått sammen til gruppen «Øvrige». KLP har summert de som har gått av med AFP eller alderspensjon og de som fortsatt var aktive. Oppsatte pensjoner og uføre som er overført til alderspensjon ved 65 år er holdt utenom. I figuren er summen av andelene ved hver uttaksalder i det enkelte risikofellesskap lik 100 prosent.

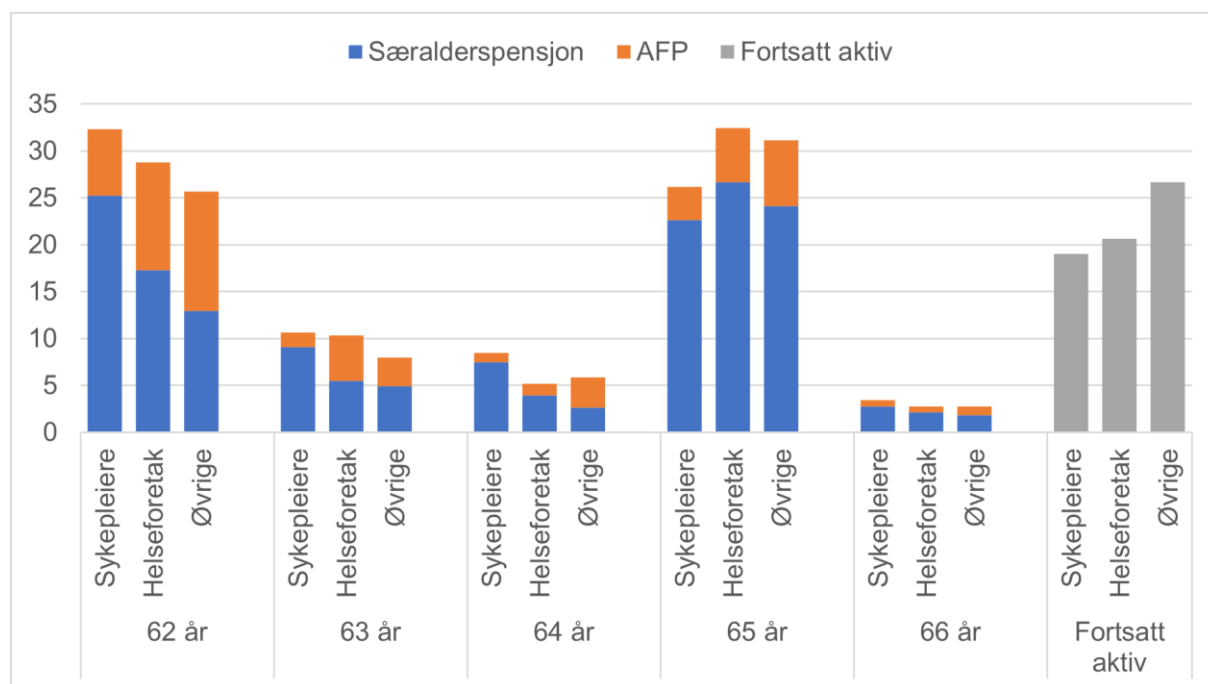
Felles for avgangsmønsteret for medlemmene i samtlige risikofellesskap, er at det er tydelige «topper» ved uttaksalderne 62 og 65 år. Samtidig var en anseelig andel fortsatt aktive ved 66 år.

Av figuren går det fram at andelen som tar ut pensjon ved 62 år er høyest blant medlemmer i Pensjonsordningen for sykepleiere, 32 prosent, etterfulgt av medlemmer i Fellesordningen for statlige helseforetak hvor 28 prosent tar ut pensjon ved 62 år. Andelen er lavest blant medlemmer i kategorien øvrige, hvor 26 prosent tar ut pensjon ved 62 år. Kun et mindretall av medlemmene i sykepleierordningen velger å ta ut AFP framfor særalderspensjon ved 62 år, i motsetning til medlemmene i de øvrige ordningene.

Andelen som tar ut pensjon ved 65 år er størst blant medlemmer i ordningen for statlige helseforetak, 32 prosent, etterfulgt av medlemmene i kategorien øvrige med 31 prosent. Lavest er andelen i sykepleierordningen hvor 26 prosent velger å ta ut pensjon ved 65 år.

Andelen som fortsatt var aktiv ved 66 år er størst blant medlemmer i kategorien øvrige, 27 prosent, etterfulgt av medlemmene i ordningen for statlige helseforetak med 21 prosent. Lavest er andelen i sykepleierordningen hvor 19 prosent fortsatt er aktive ved 66 år.

Figur 2.1 Uttaksmønster for 66-åringene i 1956-kullet med aldersgrense 65 år som mottok særalderspensjon eller AFP fra KLP eller fortsatt var aktive ved utgangen av 2022



Kilde: KLP.

#### 2.6.2.4 Opptjenings tid for personer med særaldersgrense i KLP

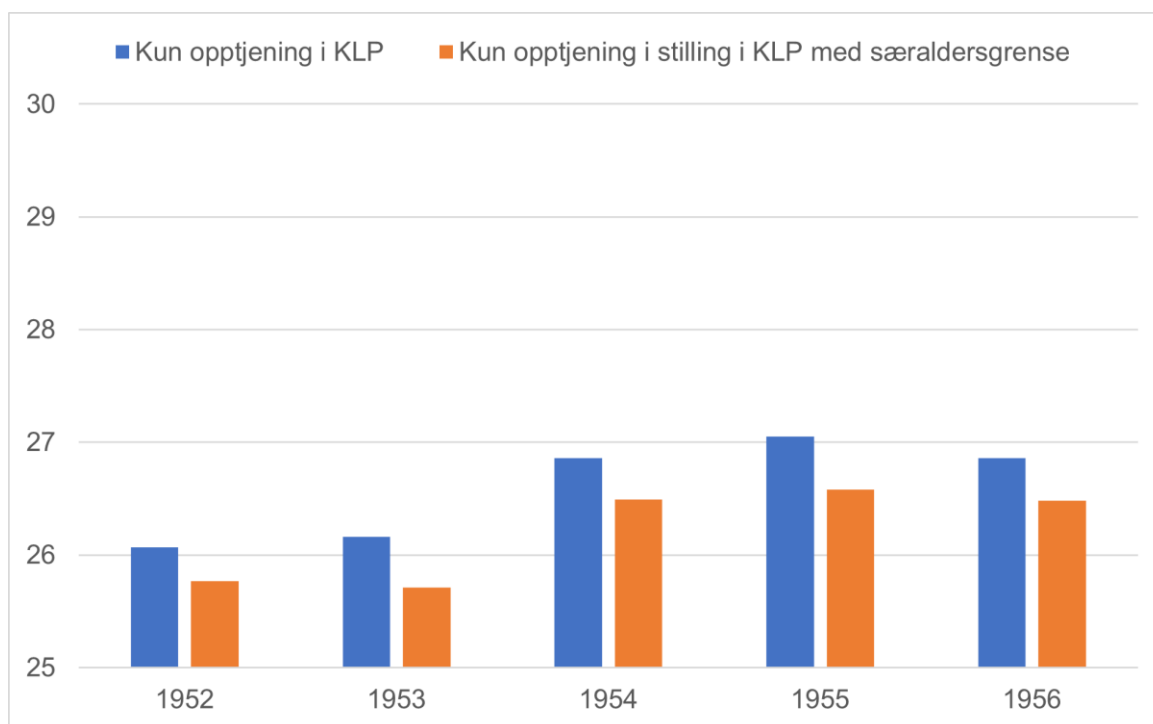
Vi har også innhentet statistikk over tjenestetid til personer med særaldersgrense.

Figur 2.2 viser gjennomsnittlig antall opptjeningsår eller tjenestetid for arbeidsføre med aldersgrense 65 år i KLP for årskullene 1952–1956. Figuren viser hvor mange års opptjening en person i gjennomsnitt hadde ved 66 år. I figuren skiller det på gjennomsnittlig opptjening i KLP i stort (blå søyle) og gjennomsnittlig opptjening kun fra et ansattforhold med særaldersgrense i KLP (oransje søyle). Personer med en oppsatt rettighet er ikke inkluderte i tallgrunnet. I figuren vil personer kunne inngå i ett opptjeningsintervall når man ser på total opptjening i SPK og et annet intervall for opptjening i stilling med særaldersgrense.

Tidligere opptjening fanger ikke opp endring i aldersgrense i samme ansattforhold. Dersom et medlem gikk fra en stilling med 65 års aldersgrense til en stilling med 70 års aldersgrense hos samme arbeidsgiver, vil ikke dette bli fanget opp.

Av figuren går det fram at antall opptjeningsår er høyere blant de yngre årskullene. Ikke uventet er gjennomsnittlig opptjenings tid gjennomgående er høyere ved å legge til grunn *all* opptjening i KLP, framfor opptjening *kun* i en stilling i KLP med særaldersgrense. I snitt hadde arbeidsføre ved 66 år om lag 26,0–27,0 års opptjening i KLP og om lag 25,7–26,5 år av disse var i stilling med særaldersgrense i KLP. Den marginale forskjellen i opptjenings tid indikerer at personer med særaldersgrense i KLP har vært i en stilling med særaldersgrense relativt lenge.

Figur 2.2 Gjennomsnittlig antall opptjeningsår ved 66 år. Arbeidsføre. Aldersgrense 65 år



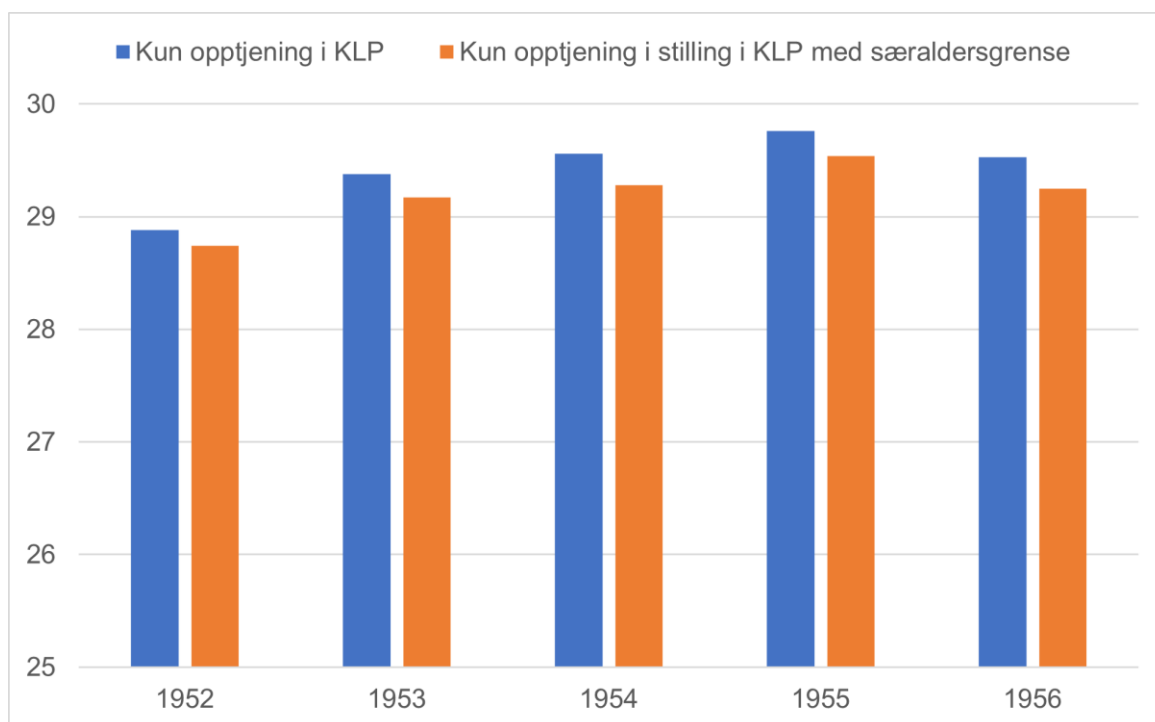
Kilde: KLP.

Figur 2.3 viser tilsvarende figur for gjennomsnittlig antall opptjeningsår for uføre medlemmer med aldersgrense 65 år i KLP. Uføre medlemmer av en tjenstepensjonsordning vil fortsette opptjeningen sin fram til aldersgrensen år.

Av figuren går det fram at uføre har flere års opptjening ved 66 år relativt til arbeidsføre. Figuren viser videre at det er mindre variasjon i gjennomsnittlig opptjeningstid mellom årskullene og at differansen mellom opptjening i KLP og opptjening kun i en stilling med særaldersgrense i KLP, er mindre. I snitt hadde uføre ved 66 år om lag 28,8–29,7 års opptjening i KLP, og om lag 28,7–29,5 år av disse var i en stilling med særaldersgrense i KLP.

Differansen i gjennomsnittlig antall opptjeningsår, fra både stilling i KLP og fra særaldersstilling i KLP, mellom arbeidsføre og uføre er i underkant av 3 år. Differansen i gjennomsnittlig antall opptjeningsår skyldes trolig at arbeidsføre har anledning til å ta ut pensjon tre år før aldersgrensen etter 85-årsregelen, og at en betydelig del av de arbeidsføre nettopp tar ut pensjon ved 62 år.

Figur 2.3 Gjennomsnittlig antall opptjeningsår ved 66 år. Uføre. Aldersgrense 65 år



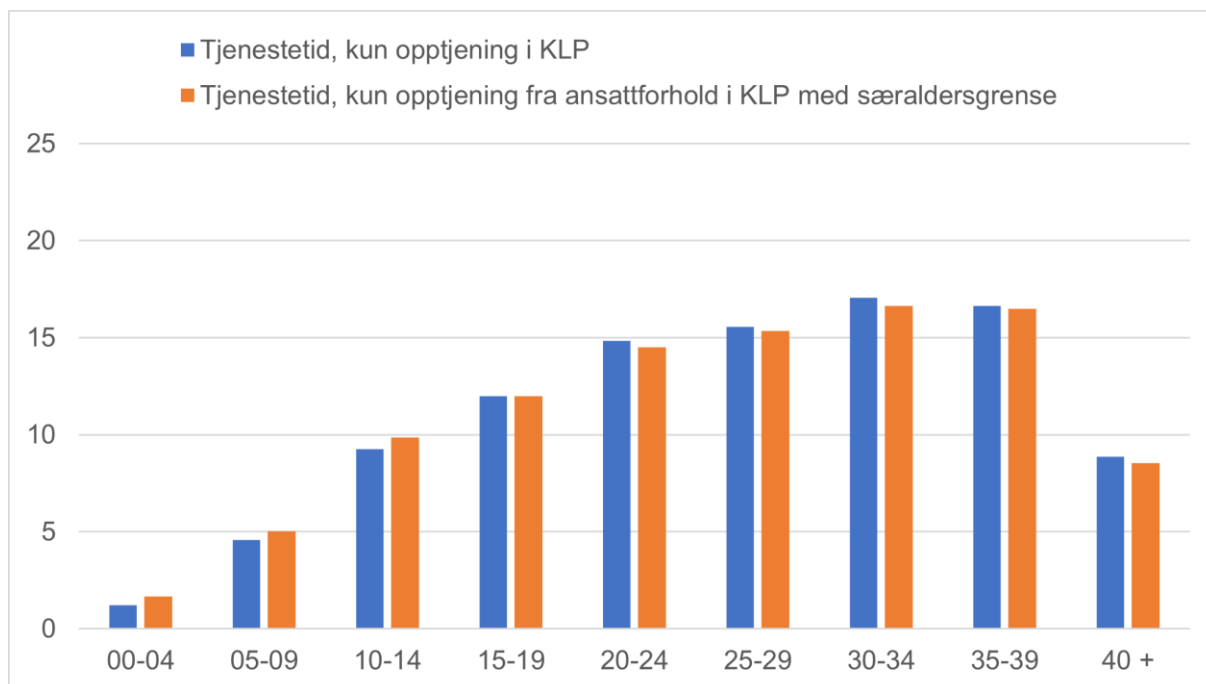
Kilde: KLP.

Figurene har så langt vist hvor lang opptjeningstid arbeidsføre og uføre i gjennomsnitt har ved 66 år og differansen mellom ulike årskull. Figurene gir imidlertid lite informasjon om fordelingen av opptjeningstid innad i det enkelte årskull.

Figur 2.4 viser andelen arbeidsføre 66-åringere i 1956-kullet etter intervaller for opptjeningstid. I tråd med figur 2.2, viser figur 2.4 at det er liten forskjell mellom opptjeningstid i KLP og opptjeningstid i stilling med særaldersgrense i KLP. Av figuren går det imidlertid fram de fleste av 66-åringene befinner seg i de øverste intervallene for opptjeningstid. Det indikerer at flertallet av 66-åringene har stått i en stilling med særaldersgrense lenge.

Blant arbeidsføre 66-åringene hadde 30 prosent mellom 20–30 års opptjeningstid, 33 prosent mellom 30–39 års opptjeningstid og 8 prosent hadde 40 eller mer med opptjeningstid.

Figur 2.4 Tjenestetid etter opptjeningsintervaller. 1956-kullet. Arbeidsføre. Aldersgrense 65 år. Prosent.

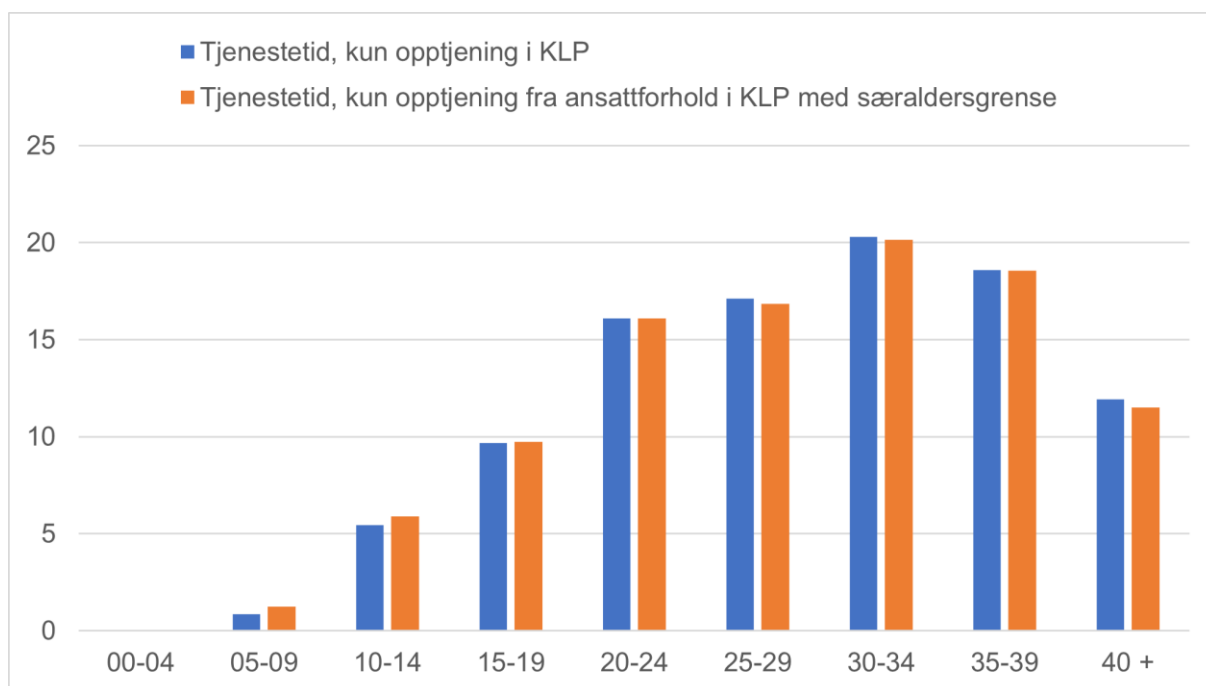


Kilde: KLP.

Figur 2.5 viser tilsvarende fordeling av opptjeningstid for 66-åringene i 1956-kullet, men nå for uføre. Av figuren går det fram at majoriteten av uføre også befinner seg i de øverste intervallene for opptjeningstid.

Blant uføre 66-åringene i 1956-kullet hadde 33 prosent mellom 20–30 års opptjeningstid, 38 prosent mellom 30–39 års opptjeningstid og 11 prosent hadde 40 eller mer med opptjeningstid.

Figur 2.5 Tjenestetid etter opptjeningsintervaller. 1956-kullet. Uføre. Aldersgrense 65 år. Prosent



Kilde: KLP.

## 2.6.3 Særaldersgrenser i SPK

### 2.6.3.1 Omfang av særaldersgrenser i SPK

Samlet var det om lag 32 200 aktive medlemmer i SPK ved utgangen av 2022 som hadde særaldersgrense 60, 63 eller 65 år. Av disse har 23 200 (72 prosent) aldersgrense 60 år, 4 200 (13 prosent) har aldersgrense 63 år, mens om lag 4 700 (15 prosent) har aldersgrense 65 år.

Tabell 2.7 gir en oversikt over antall medlemmer med 60 års aldersgrense innen Forsvar, Politi, Kriminalomsorg og øvrige. Tabellen viser også kjønns- og aldersfordelingen innenfor den enkelte etat. Det går fram at de fleste med aldersgrense 60 år er ansatt i Forsvaret (12 000) eller Politiet (9 600).<sup>3</sup> En stor andel, 87 prosent, av dem med særaldersgrense 60 år er født i 1970 eller senere. Nederste del av tabellen viser at kun 24 prosent av de aktive er kvinner, men andelen kvinner er høyere i yngre årskull, særlig innenfor politiet.

<sup>3</sup> Innmeldingen fra Forsvaret skiller ikke mellom ansatte med særaldersgrense på 60 år og ansatte med aldersgrense på 35 år. Antallet med særaldersgrense i Forsvaret er derfor klart overvurdert.

Tabell 2.7 Antall aktive medlemmer i SPK 31.12.2022 med særaldersgrense 60 år etter fødselsår og andelen kvinner i prosent

Fødselsår	Sum	Forsvaret	Kriminalomsorgen	Politi	Øvrige <sup>1</sup>
≤ 1962	5	5	-	*	*
1963-1964	362	225	-	88	49
1965-1969	2 455	1 161	-	984	310
1970-1974	2 342	1 004	-	1 079	259
1975-1979	2 321	1 054	-	1 056	211
1980-1984	2 228	946	-	1 117	165
1985-1989	3 405	1 393	-	1 859	153
1990-1994	4 429	2 025	-	2 324	80
≥1995	5 442	4 498	*	1 167	77
<b>Sum</b>	<b>23 289</b>	<b>12 311</b>	<b>*</b>	<b>9 674</b>	<b>1 304</b>
<b>Andel kvinner. Prosent</b>					
≤ 1962	11	0	-	33	0
1963-1964	12	9	-	22	8
1965-1969	15	8	-	27	8
1970-1974	18	10	-	28	11
1975-1979	21	11	-	31	16
1980-1984	23	11	-	34	15
1985-1989	25	13	-	34	18
1990-1994	29	14	-	42	15
≥ 1995	30	23	-	54	36
<b>Alle</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>36</b>	<b>14</b>

<sup>1</sup> Inkluderer medlemmer innen Forsvarsbygg, Forsvarsdepartementet, Forsvarsmateriell, Forsvarets ressursorganisasjon, Kystverket, Nasjonal sikkerhetsmyndighet, Sikkerhet og beredskap, Spesial-enheten for politisaker og Forsvarets forskningsinstitutt.

\*Antall mindre 5.

Kilde: SPK.

Tabell 2.8 viser antall aktive medlemmer av SPK med aldersgrense 63 år. Av de til sammen 4 200 personene som er registrert med aldersgrense 63 år, er vel 60 prosent ansatt innen kriminalomsorgen og om lag 30 prosent i politiet. Andelen kvinner med 63 års aldersgrense er 38 prosent.

Tabell 2.8 Antall aktive medlemmer i SPK 31.12.2022 med særaldersgrense 63 år etter fødselsår og andelen kvinner i prosent

Fødselsår	Sum	Forsvaret	Kriminalomsorgen	Politi	Øvrige <sup>1</sup>
≤ 1962	113	*	66	16	31
1963-1964	168	*	123	19	26
1965-1969	598	-	392	101	105
1970-1974	490	*	335	96	59
1975-1979	460	*	324	89	47
1980-1984	444	-	285	127	32
1985-1989	591	*	357	202	32
1990-1994	829	-	447	357	25
≥1995	528	-	271	236	21
<b>Sum</b>	<b>4 229</b>	<b>8</b>	<b>2 600</b>	<b>1 243</b>	<b>378</b>
<b>Andel kvinner. Prosent</b>					
≤ 1962	22	*	21	13	29
1963-1964	32	*	33	26	35
1965-1969	31	-	36	17	25
1970-1974	38	*	44	24	21
1975-1979	37	*	40	31	26
1980-198-4	37	-	41	35	9
1985-1989	34	*	38	29	16
1990-1994	42	-	45	39	36
≥ 1995	49	-	52	50	10
<b>Alle</b>	<b>38</b>	<b>25</b>	<b>41</b>	<b>35</b>	<b>23</b>

<sup>1</sup> Inkluderer medlemmer innen Forsvarets ressursorganisasjon, Etterretningstjenesten, Havforskningsinstituttet, Hovedredningssentralen, Meteorologisk institutt, Statens Kartverk, Yrkesorganisasjoner (NTL, LO stat, Samfunnsviterne, Utdanningsforbundet, Juristforbundet, ...)

\* Antall mindre enn 5.

Kilde: SPK.

Tabell 2.9 viser antall aktive medlemmer av SPK med aldersgrense 65 år. Av de til sammen 4 700 personene som hadde aldersgrense 65 år, er om lag 75 prosent tilhørende i kategorien øvrige som omfatter flere virksomheter innen bl.a. samferdsel og sykehussektoren. I underkant av 50 prosent av de som har aldersgrense 65 år er kvinner.



Tabell 2.9 Antall aktive medlemmer i SPK 31.12.2022 med særaldersgrense 65 år etter fødselsår og andelen kvinner i prosent

Fødselsår	Sum	Forsvaret	Kriminalomsorgen	Politi	Øvrige <sup>1</sup>
≤ 1962	1 081	23	114	27	917
1963-1964	476	6	62	17	391
1965-1969	848	22	162	52	612
1970-1974	775	19	133	65	558
1975-1979	612	20	84	61	447
1980-1984	414	18	76	39	281
1985-1989	269	18	60	27	164
1990-1994	155	8	47	11	89
≥1995	68	8	27	9	24
<b>Sum</b>	<b>4 698</b>	<b>142</b>	<b>765</b>	<b>308</b>	<b>3 483</b>
<b>Andel kvinner. Prosent</b>					
≤ 1962	41	30	27	44	43
1963-1964	46	67	42	59	46
1965-1969	46	18	36	40	50
1970-1974	51	47	49	37	53
1975-1979	52	45	44	46	54
1980-1984	55	50	53	39	58
1985-1989	51	39	58	37	52
1990-1994	52	38	62	45	49
≥ 1995	63	50	70	67	58
<b>Alle</b>	<b>48</b>	<b>39</b>	<b>44</b>	<b>42</b>	<b>50</b>

<sup>1</sup> Inkluderer medlemmer innen Avinor, Avinor Flysikring, Bane Nor, Cargo Net AS, GO-AHEAD NORGE AS, SJ Norge, Spordrift AS, VY, VY Gruppen, Vy tog, Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon, Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, Sikkerhet og beredskap, Forsvarets ressursorganisasjon, Kystverket, Institutt for Energiteknikk, Meteorologisk Institutt, Høyskoler, Universiteter, Hovedsakelig renholdere, men noen få akademiske stillinger), Oslo Universitetssykehus (sykepleiere, jordmor, fysioterapeut), Statens Veivesen, Gymlærere, miljøterapeuter, miljøarbeidere i kommunal sektor.

Kilde: SPK.

### 2.6.3.2 Stillingsprosent og pensjonsgrunnlag i SPK

Nedenfor presenteres tabeller som viser stillingsprosent og pensjonsgrunnlag for SPK-medlemmer med aldersgrense 60, 63 og 65 år. Delvise pensjonister og graderte uføre kan inngå i statistikken. I tabellene presenteres faktisk lønn og årsverkslønn. Faktisk lønn viser utbetalt lønn justert for stillingsandel og inkluderer alle tillegg og godtgjørelse. Årsverkslønnen viser inntekten som tilsvarer 100 prosent stilling og inkludere kun tillegg og godtgjørelser som er pensjongivende.

Tabell 2.10 viser stillingsprosent og pensjonsgrunnlag for SPK-medlemmer med aldersgrense 60 år som var minst 50 år ved utgangen av 2022. Det går fram at mer enn 95 prosent jobber heltid i alle de tre etatene som har medlemmer med aldersgrense 60 år, og i Forsvaret er andelen 99 prosent.

*Tabell 2.10 Stillingsprosent og pensjonsgrunnlag for medlemmer av SPK med aldersgrense 60 år og som var minst 50 år ved utgangen av 2022*

Risikofelleskap	Stillings-intervall	Antall	Snitt stillingsprosent	Faktisk lønn	Årsverkslønn
Forsvaret	<20	-	-	-	-
	20-49	*	33,33	290 432	646 767
	50-79	13	52,82	355 447	636 367
	80-99	5	82,00	525 028	638 753
	100	1 921	100,00	717 666	
Kriminalomsorgen	<20	-	-	-	-
	20-49	-	-	-	-
	50-79	-	-	-	-
	80-99	-	-	-	-
	100	-	-	-	-
Politiet	<20	-	-	-	-
	20-49	10	34,57	178 546	579 656
	50-79	22	55,61	311 922	602 662
	80-99	12	81,33	486 396	605 008
	100	1 598	100,00	671 770	671 787
Øvrige	<20	*	4,76	559 589	559 589
	20-49	*	23,66	531 887	531 887
	50-79	*	50,15	523 294	523 294
	80-99	-	-	-	-
	100	512	100,00	738 912	738 415

\*Antall mindre enn 5.

Kilde: SPK.

Tabell 2.11 viser stillingsprosent og pensjonsgrunnlag for SPK-medlemmer med aldersgrense 60 år som var under 50 år ved utgangen av 2022. Også for denne gruppen er andelen som arbeider heltid høy og på linje med andelen for de som er minst 50 år.

Tabell 2.11 Stillingsprosent og pensjonsgrunnlag for medlemmer av SPK med aldersgrense 60 år og som var under 50 år ved utgangen av 2022

Risikofelleskap	Stillingsintervall	Antall	Snitt stillingsprosent	Faktisk lønn	Årsverkslønn
Forsvaret	<20	*	11,31	417 300	471 300
	20-49	17	28,82	258 720	599 818
	50-79	12	52,50	321 323	631 117
	80-99	7	80,86	530 147	530 147
	100	10 332	100,00	501 712	501 674
Kriminalomsorgen	<20	*	16,00	449 900	449 900
	20-49	-	-	-	-
	50-79	-	-	-	-
	80-99	-	-	-	-
	100	-	-	-	-
Politiet	<20	*	17,00	264 773	475 170
	20-49	10	31,00	201 196	571 638
	50-79	32	57,42	285 898	550 977
	80-99	22	81,43	474 377	550 847
	100	7 970	100,00	538 211	538 033
Øvrige	<20	*	5,81	447 651	447 651
	20-49	*	20,00	736 300	613 583
	50-79	5	62,88	405 592	597 754
	80-99	*	88,03	594 693	659 679
	100	778	100,00	647 947	641 712

\*Antall mindre enn 5.

Kilde: SPK.

Tabell 2.12 viser stillingsprosent og pensjonsgrunnlag for SPK-medlemmer med aldersgrense 63 år som var minst 50 år ved utgangen av 2022. Andelen som arbeider heltid blant disse er også høy. Lavest er andelen innenfor kriminalomsorgen hvor andelen som arbeider heltid er 91 prosent.

Tabell 2.12 Stillingsprosent og pensjonsgrunnlag for medlemmer av SPK med aldersgrense 63 år og som var minst 50 år ved utgangen av 2022

Risikofelleskap	Stillingsintervall	Antall	Snitt stillingsprosent	Faktisk lønn	Årsverkslønn
Forsvaret	<20	-	-	-	-
	20-49	-	-	-	-
	50-79	-	-	-	-
	80-99	-	-	-	-
	100	*	*	556 750	556 750
Kriminalomsorgen	<20	-	-	-	-
	20-49	7	32,71	166 657	517 286
	50-79	47	59,51	292 047	501 286
	80-99	7	85,58	419 061	499 057
	100	701	100,00	515 243	515 336
Politiet	<20	-	-	-	-
	20-49	*	40,00	240 805	660 00
	50-79	5	53,4	270 920	544 153
	80-99	-	-	-	-
	100	183	100,00	644 417	644 437
Øvrige	<20	-	-	-	-
	20-49	-	-	-	-
	50-79	-	-	-	-
	80-99	-	-	-	-
	100	198	100,00	748 619	748 619

\* Antall mindre enn 5.

Kilde: SPK.

Tabell 2.13 viser stillingsprosent og pensjonsgrunnlag for SPK-medlemmer med aldersgrense 63 år som var under 50 år ved utgangen av 2022. Også blant de som er under 50 år, er heltid den vanligste stillingsprosenten. I kriminalomsorger arbeider 96 prosent heltid, mens tilsvarende andel i politiet er 98 prosent.

Tabell 2.13 Stillingsprosent og pensjonsgrunnlag for medlemmer av SPK med aldersgrense 63 år og som var under 50 år ved utgangen av 2022

Risikofelleskap	Stillingsintervall	Antall	Snitt stillingsprosent	Faktisk lønn	Årsverkslønn
Forsvaret	<20	-	-	-	-
	20-49	-	-	-	-
	50-79	-	-	-	-
	80-99	-	-	-	-
	100	*	100,00	598 950	598 950
Kriminalomsorgen	<20	*	17,00	298 260	435 750
	20-49	6	22,63	208 027	436 941
	50-79	37	57,62	273 654	466 560
	80-99	12	84,36	386 620	459 758
	100	1 781	100,00	456 600	456 723
Politiet	<20	-	-	-	-
	20-49	*	40,00	221 605	611 000
	50-79	8	56,41	300 186	542 768
	80-99	*	96,00	585 430	585 430
	100	1 043	100,00	503 838	503 838
Øvrige	<20	*	4,47	427 605	460 930
	20-49	*	30,00	434 326	434 326
	50-79	-	-	416 532	416 532
	80-99	-	-	-	-
	100	176	100,00	691 905	685 415

\* Antall mindre enn 5.

Kilde: SPK.

Tabell 2.14 viser stillingsprosent og pensjonsgrunnlag for SPK-medlemmer med aldersgrense 65 år som var minst 50 år ved utgangen av 2022. Også blant disse er det høye andeler som arbeider heltid, men andelen er en del lavere sammenlignet med andelene blant dem med aldersgrense 60 år. I segmentet «øvrige», som majoriteten av dem med aldersgrense 65 år tilhører, er det 83 prosent som arbeider heltid.

Tabell 2.14 Stillingsprosent og pensjonsgrunnlag for medlemmer av SPK med aldersgrense 65 år og som var minst 50 år ved utgangen av 2022

Risikofelleskap	Stillingsintervall	Antall	Snitt stillingsprosent	Faktisk lønn	Årsverkslønn
Forsvaret	<20	*	7,27	606 600	606 600
	20-49	*	35,00	148 090	423 925
	50-79	-	-	-	-
	80-99	*	80,00	382 640	478 300
	100	56	100,00	536 538	536 538
Kriminalomsorgen	<20	*	18,46	563 600	512 439
	20-49	*	39,33	183 345	563 600
	50-79	29	54,10	260 526	464 900
	80-99	11	82,96	361 810	489 721
	100	388	100,00	533 016	533 016
Politiet	<20	-	-	-	-
	20-49	6	31,49	132 957	421 278
	50-79	9	54,91	239 968	473 747
	80-99	6	81,94	353 151	432 814
	100	155	100,00	508 495	508 495
Øvrige	<20	-	-	-	-
	20-49	47	32,84	186 243	521 551
	50-79	174	60,64	350 259	582 858
	80-99	158	84,26	470 740	570 832
	100	1 871	100,00	569 127	569 292

\*Antall mindre enn 5.

Kilde: SPK.

Tabell 2.15 viser stillingsprosent og pensjonsgrunnlag for SPK-medlemmer med aldersgrense 65 år som var under 50 år ved utgangen av 2022. Også her er det høye andeler som arbeider heltid, men som for de over 50 år, er andelen som arbeider heltid en del lavere sammenlignet med dem med aldersgrense 60 år. I segmentet «øvrige», er det 84 prosent som arbeider heltid.

Tabell 2.15 Stillingsprosent og pensjonsgrunnlag for medlemmer av SPK med aldersgrense 65 år og som var under 50 år ved utgangen av 2022

Risikofelleskap	Stillingsintervall	Antall	Snitt stillingsprosent	Faktisk lønn	Årsverkslønn
Forsvaret	<20	-	-	-	-
	20-49	8	15,00	149 601	479 504
	50-79	-	-	-	-
	80-99	-	-	-	-
	100	72	100,00	521 617	521 617
Kriminalomsorgen	<20	-	-	-	-
	20-49	*	28,33	147 745	410 420
	50-79	14	58,46	244 924	443 775
	80-99	6	83,31	392 059	487 230
	100	310	100,00	493 148	493 148
Politiet	<20	-	-	-	-
	20-49	*	38,98	86 342	411 152
	50-79	*	54,50	246 378	417 416
	80-99	*	85,00	341 367	425 307
	100	165	100,00	486 870	486 870
Øvrige	<20	*	5,00	543 200	543 200
	20-49	26	28,73	157 83	483 434
	50-79	88	63,96	317 191	532 153
	80-99	81	83,65	470 851	560 688
	100	1 037	100,00	533 734	553 956

\*Antall mindre enn 5.

Kilde: SPK.

### 2.6.3.3 Avgangsmønster i SPK

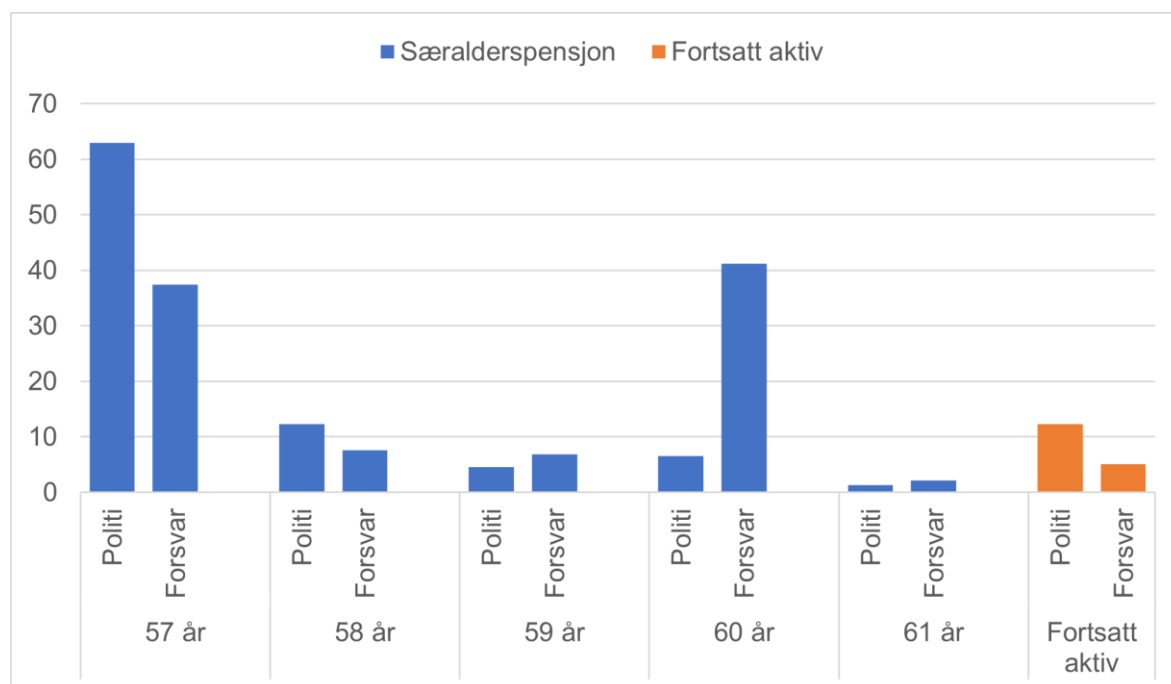
Vi har også vurdert *avgangsmønsteret* for de som har aldersgrense 60, 63 og 65 år i SPK.<sup>4</sup> SPK har oppgitt uttaksmønsteret etter hvilken ytelse personer med særaldersgrense går av med, dvs. særalderspensjon eller AFP. Personer som har blitt uføre fra en stilling med særaldersgrense og oppsatte pensjoner inngår ikke. Det er kun pensjon der SPK er siste ordning som er inkludert, og pensjonen kan være tatt ut helt eller delvis. Som følge av et begrenset antall, presenteres uttaksmønsteret for personer med aldersgrense 63 og 65 år samlet, mens uttaksmønsteret for dem med aldersgrense 60 år presenteres skilt ut etter

<sup>4</sup> SPK har endret praksis for hvordan de beregner alder for uttak av pensjon. SPK har tidligere benyttet avrundinger i beregningen av uttaksalder. Tidligere ville personer som tok ut pensjon ved 57 år og 7 måneder blitt kategorisert inn i under uttaksalder 58 år. Ved ny praksis som tar hensyn til år og måneder, vil en person som tar ut pensjon ved 57 år og 7 måneder nå kategoriseres inn under uttaksalder 57 år. Den nye praksisen innebærer at figurer for uttaksmønster som presenteres i denne rapporten kan avvike fra tidligere figurer for uttaksmønster i SPK.

etatene Forsvar og Politi. I figuren er summen av andelene ved hver uttaksalder i den enkelte etat lik 100 prosent.

Av figuren går det fram at majoriteten, 63 prosent, av medlemmene i Politiet starter uttak ved 57 år. Andelen som starter uttak av pensjon ved 57 år i Forsvaret er lavere, 37 prosent. I Politiet velger kun 5 prosent å ta ut pensjon ved aldersgrense på 60 år mot 41 prosent i Forsvaret. Andelen som fortsatt var aktive ved 61 år blant medlemmer i Politiet var 12 prosent, mens andelen var 5 prosent i Forsvaret.

Figur 2.6 Uttaksmønster for 1961-kullet med aldersgrense 60 år i Politi og Forsvar i SPK. Prosent



Kilde: SPK.

For å belyse utviklingen i uttaksmønster for dem med aldersgrense 60 i SPK vises det til figurer i vedlegget. I vedlegget illustreres utviklingen i uttaksmønster for årskullene 1957–1961 med aldersgrense 60 år i Politiet og Forsvaret. I vedlegget finnes også en figur som viser utviklingen i uttaksmønster for alle etatene i SPK samlet, for personer med aldersgrense 60 år.

De største prosentvise endringene i uttaksmønster mellom de eldste og yngste årskullene er blant medlemmer i Politiet. Selv om hovedbildet i Politiet er at majoriteten tar ut pensjon ved 57 år, har utviklingen gått i retning av at andelen som tar ut ved 57 år er lavere i yngre årskull sammenlignet med eldre. Andelen som tar ut pensjon ved aldersgrensen er om lag uendret mellom årskullene, mens andelen som fortsatt er aktive ved 61 år er høyere i yngre årskull enn eldre.

Blant medlemmer i Forsvaret har utviklingen gått i retning av at en noe større andel tar ut pensjon ved 57 år i de yngre årskullene enn de eldste, mens andelen yngre som tar ut pensjon ved 60 år er noe lavere enn de eldste. Andelen som fortsatt er aktive ved 61 år er marginalt høyere i yngre årskull sammenlignet med eldre.

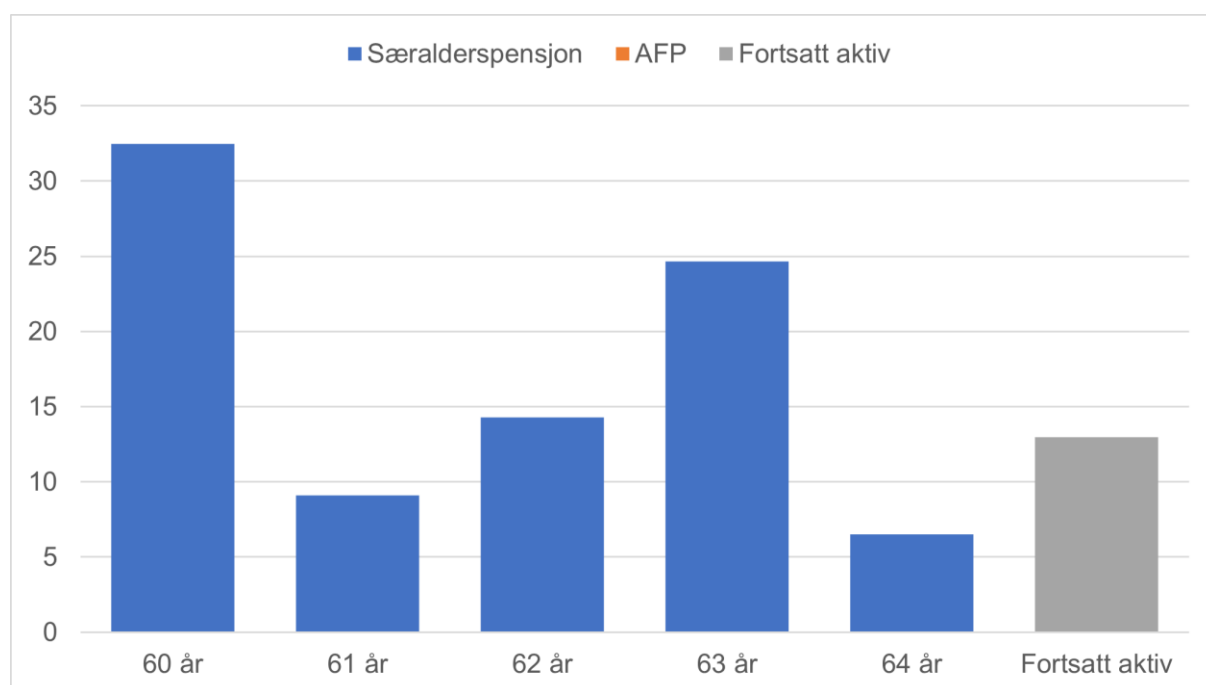
Figur 2.7 viser uttaksmønsteret for medlemmer med aldersgrense 63 år. Det inkluderer medlemmer i Kriminalomsorgen, Politiet, Forsvaret og «øvrigt» i SPK. Figuren viser alder for



uttak av pensjon for personer som var 64 år ved utgangen av 2022, altså 1958-kullet. I tillegg er andelen 64-åringene som fortsatt var aktive ved 64 år, inkludert. I figuren er summen av hver enkelt uttaksandel 100 prosent. Uttaksmønsteret presenteres samlet for etatene i SPK som har aldersgrense 63 år, ettersom antallet ikke er tilstrekkelig stort for å presentere uttaks-mønsteret for den enkelte etaten. Majoriteten av dem med aldersgrense 63 år har imidlertid arbeidet innen kriminalomsorgen.

Figuren viser at det er «topper» rundt første mulig uttaksalder 60 år og ved aldersgrensen for personer med aldersgrense 63 år. Blant medlemmene med aldersgrense 63 år i 1958-kullet valgte 32 prosent å ta ut pensjon ved 60 år, 25 prosent ved 63 år, mens 13 prosent fortsatt var aktive ved 61 år. En betydelig andel valgte også å ta ut pensjon ved 62 år. Personer med aldersgrense 63 år har anledning til å ta ut AFP fra 62 år. Det var imidlertid ingen i 1958-kullet som valgte denne løsningen.

Figur 2.7 Uttaksmønster for 1958-kullet med aldersgrense 63 år i SPK. Prosent



Kilde: SPK.

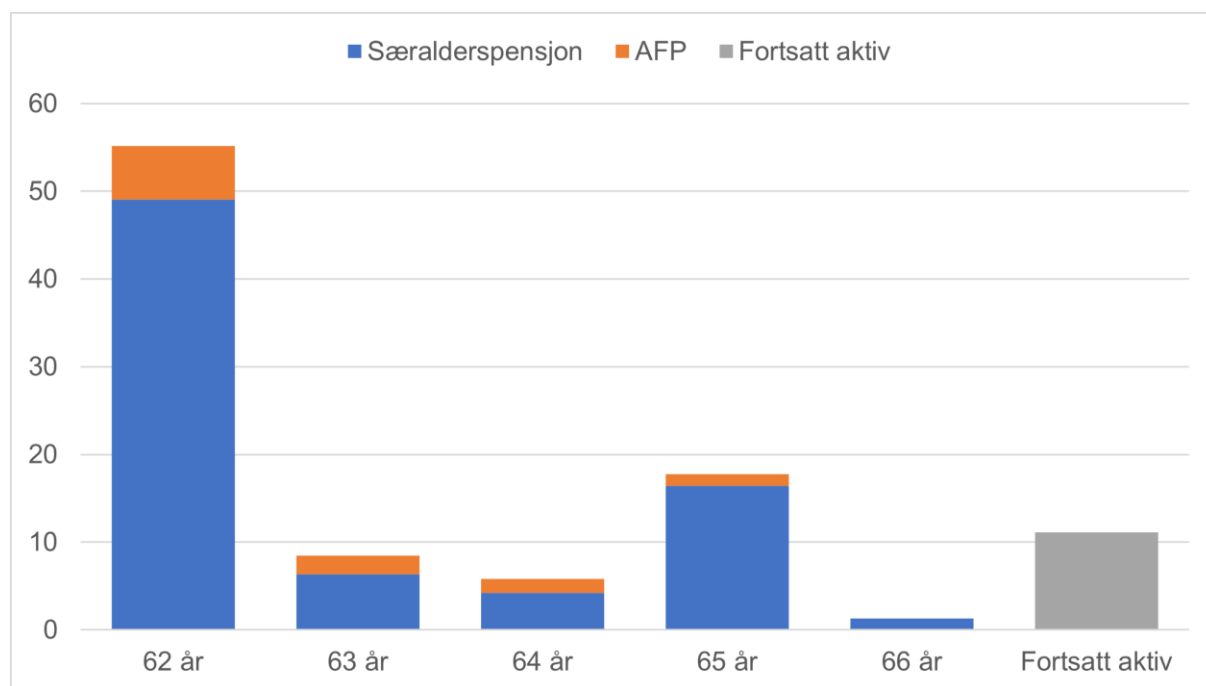
I vedlegg finnes figurer som illustrerer «utviklingen» i uttaks-mønster for årskullene 1954–1958 med aldersgrensene 63 år i SPK. Uttaksandelen er satt lik 0 i tilfeller der antall personer er mindre enn 5. Det er større variasjoner i uttaksandelene mellom det enkelte årskull, og dette må ses i sammenheng med at omfanget av avganger er relativt lite. Det innebærer at en liten endring i antallet som tar ut pensjon ved en gitt alder vil gi relativt store utslag i uttaksandelene. På grunn av at antall observasjoner er få, er det utfordrende å si noe om utviklingen i uttaks-mønster mellom årskull.

Figur 2.8 viser uttaks-mønsteret for medlemmer med aldersgrense 65 år i SPK. Uttaksmønsteret presenteres samlet for alle etatene i SPK som har aldersgrense 65 år, Kriminalomsorgen, Politiet, Forsvaret og «øvrige», ettersom antallet ikke er stort nok for å presentere etatene separat. De fleste av dem med aldersgrense 65 år i SPK tilhører kategorien «øvrige». Figuren viser alder for uttak av pensjon for personer som var 66 år ved utgangen av 2022, altså 1956-

kullet. I tillegg er andelen 66-åringer som fortsatt var aktive ved 66 år, inkludert. Uttaksandelene er ikke oppgitt i tilfeller der antall personer er mindre enn 5. Det innebærer at summen av søylene i figuren ikke summer seg til 100 prosent.

Figuren viser at majoriteten, 55 prosent, av dem med aldersgrense 65 år i SPK tar ut pensjon ved 62 år. Andelen som tar ut pensjon ved 65 år er 17 prosent og 11 prosent er fortsatt aktive ved 66 år. Kun en liten andel av dem med aldersgrense 65 år i SPK valgte å ta ut AFP framfor særalderspensjon.

Figur 2.8 Uttaksmønster for 1656-kullet med aldersgrense 65 år i SPK. Prosent



Kilde: SPK.

I vedlegg finnes en figur som illustrerer «utviklingen» i uttaksmønster for årskullene 1952–1956 med aldersgrensene 65 år i SPK. Uttaksandelen er satt lik «0» i tilfeller der antall personer er mindre enn 5. En større mengde observasjoner gjør det mulig å kommentere på «utviklingen» i uttaksmønster mellom årskullene.

For medlemmer i SPK med aldersgrense 65 år, har utviklingen i uttaksmønsteret gått i retning av at en større andel yngre starter uttak av pensjon ved 62 år sammenlignet med eldre årskull. Det er samtidig en mindre andel i yngre årskull som tar ut pensjon ved aldersgrensen. Andelen som fortsatt er aktive er om lag uendret mellom årskullene.

#### 2.6.3.4 Opptjeningstid for personer med særaldersgrense i SPK

Vi har også innhentet statistikk over tjenestetiden til personer med særaldersgrense i SPK.

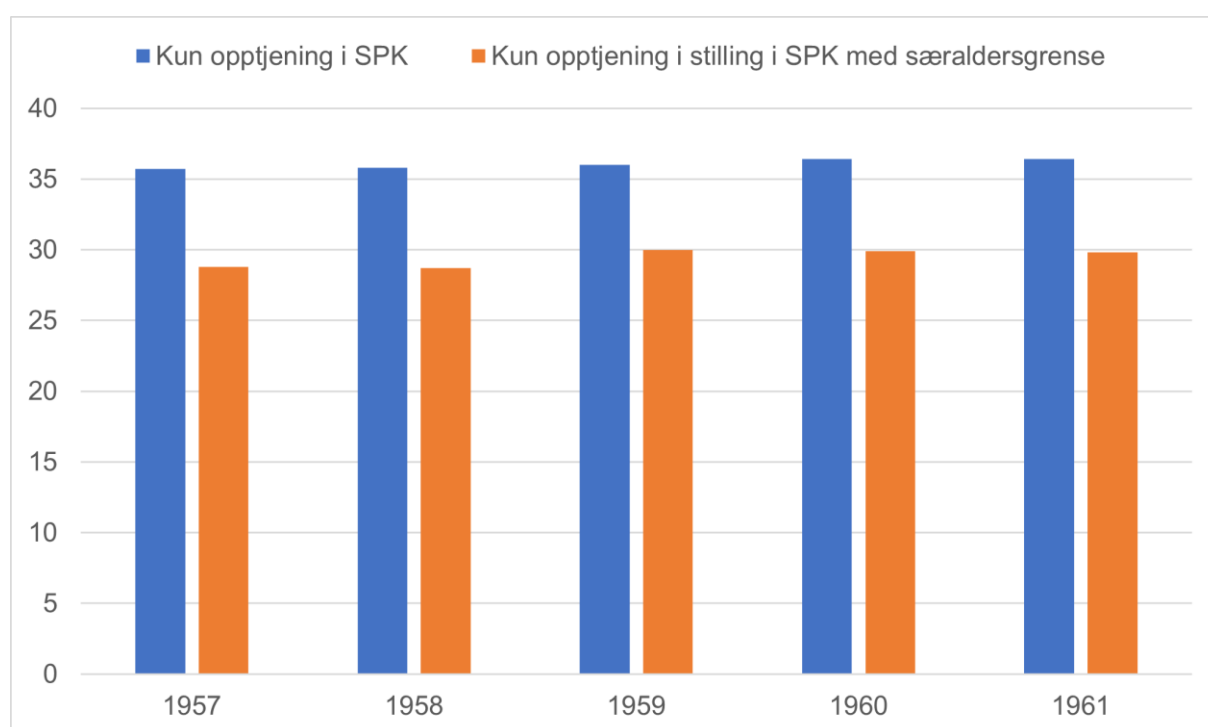
I figurene nedenfor skilles det på gjennomsnittlig opptjening i SPK (blå søyle), og gjennomsnittlig opptjening kun fra en stilling med særaldersgrense i SPK (oransje søyle). Personer med en oppsatt rettighet er ikke inkludert i tallgrunnet. Tidligere opptjening fanger ikke opp en endring i aldersgrense i samme ansattforhold. Dersom et medlem gikk fra en stilling med 60, 63 eller 65 års aldersgrense til en stilling med 70 års aldersgrense hos samme arbeidsgiver, vil ikke dette bli fanget opp. I figuren vil personer kunne inngå i ett opptjeningsintervall

når man ser på opptjening i SPK totalt, og et annet intervall for opptjening i stilling med særaldersgrense.

Figur 2.9 viser gjennomsnittlig antall opptjeningsår for arbeidspførere med aldersgrense 60 år i SPK for årskullene 1957–1961. Figuren viser hvor mange års opptjeningen en person i snitt hadde ved 61 år.

Av figuren går det fram at antall opptjeningsår er om lag lik mellom årskullene. Gjennomsnittlig opptjeningstid er fremdeles høyere enn gjennomsnittlig opptjening fra stilling med særaldersgrense i SPK. I snitt hadde arbeidspførere ved 61 år mellom 35,7–36,4 års opptjening i SPK, hvorav 28,8–30,0 år var opptjening fra en stilling med særaldersgrense. 61-åringene hadde dermed om lag 7 års opptjening fra en stilling med ordinær aldersgrense ut over opptjeningen fra en stilling med særaldersgrense.

Figur 2.9 Gjennomsnittlig antall opptjeningsår ved 61 år. Arbeidspførere. Aldersgrense 60 år

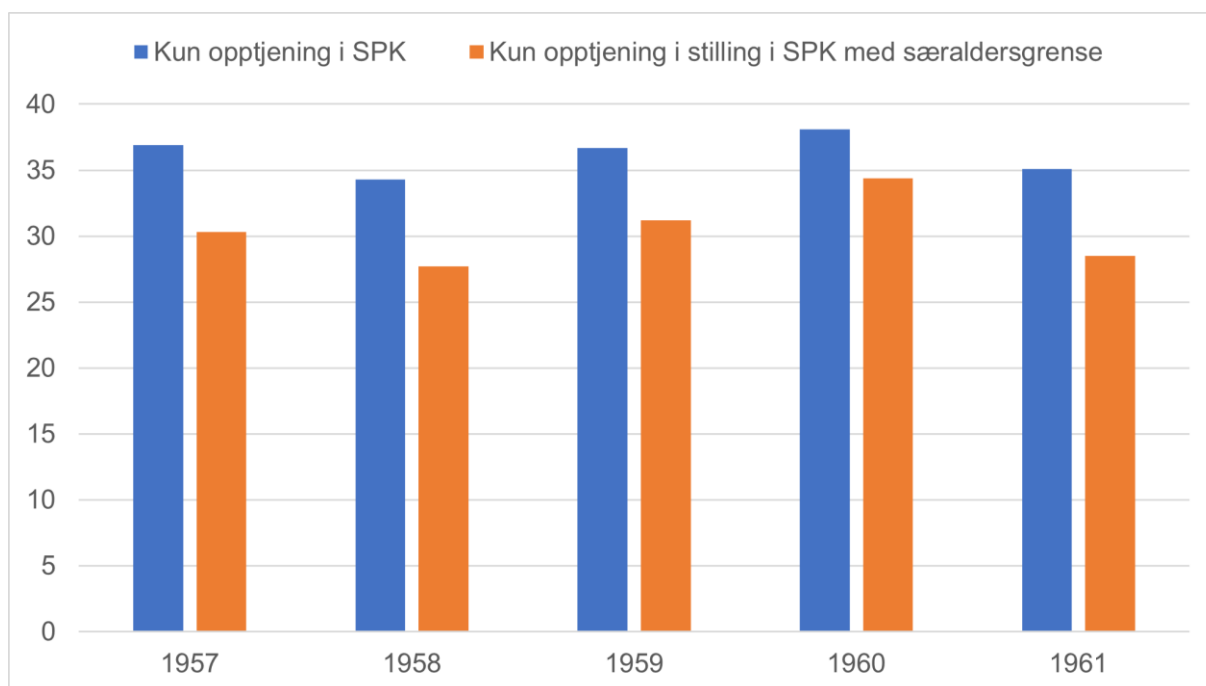


Kilde: SPK.

Figur 2.10 viser tilsvarende figur for gjennomsnittlig antall opptjeningsår for uførere medlemmer med aldersgrense 60 år i SPK. Personer som har blitt uføre fra en stilling med 60 års aldersgrense vil fortsette å tjene opp tjenestetid fram til aldersgrensen.

Av figuren går det fram at uførere har flere års opptjening ved 61 år relativt til arbeidspførere. Figuren viser videre at det er mindre variasjon i gjennomsnittlig opptjeningstid mellom årskullene og at differansen, mellom opptjening i SPK og opptjening i en særaldersstilling, er mindre. I snitt hadde uførere ved 61 år om lag 34,3–38,1 års opptjening i SPK, og om lag 27,7–34,4 år fra en stilling med særaldersgrense. Differansen i gjennomsnittlig opptjeningstid mellom arbeidspførere og uførere er liten. En forklaring er trolig selve aldersgrensen, som gjør at opptjeningen til de uførere opphører ved aldersgrensen.

Figur 2.10 Gjennomsnittlig opptjenings tid ved 61 år. Uføre. Aldersgrense 60 år



Kilde: SPK.

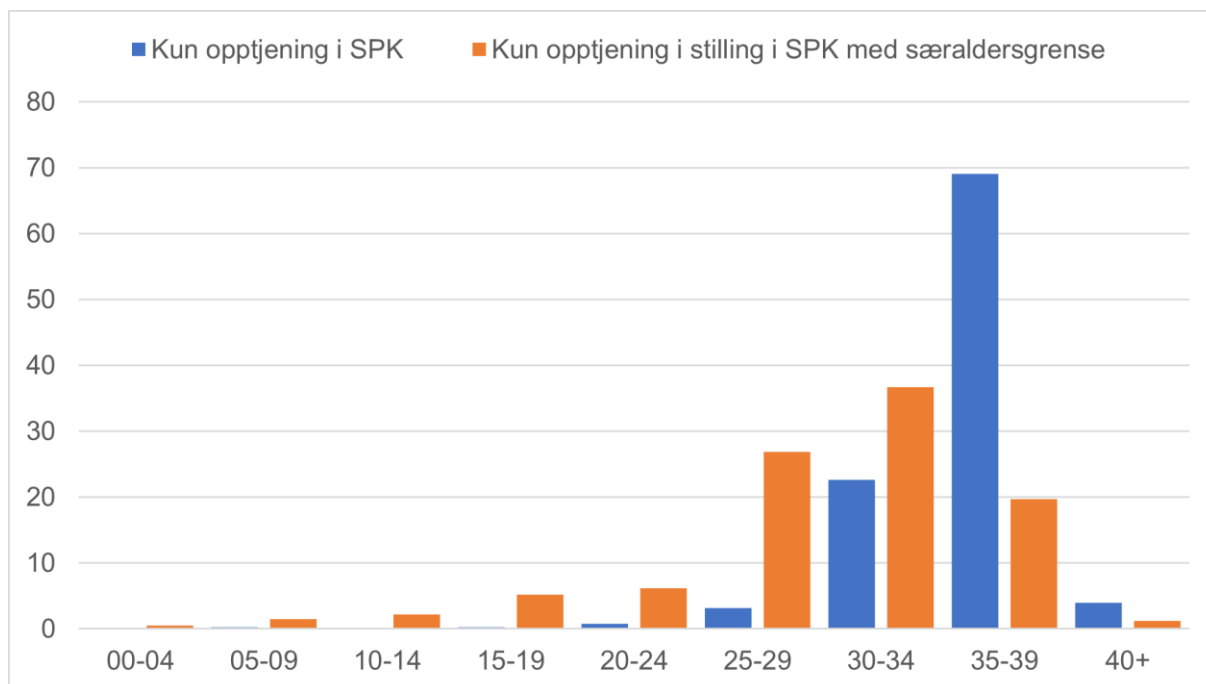
Figurene har så langt vist forskjellen i gjennomsnittlig opptjenings tid mellom arbeidsføre og uføre for utvalgte årskull med aldersgrense 60 år. De følgende figurene viser hvordan opptjenings tiden fordeler seg innad i det enkelte årskull for arbeidsføre og uføre med aldersgrense 60 år.

Figur 2.11 viser andelen arbeidsføre 61-åringene i 1961-kullet etter intervaller for opptjenings tid. Av figuren går det fram at de fleste av 61-åringene befinner seg langt til høyre i figuren. Det indikerer at flertallet av 61-åringene har lang opptjenings tid, både dersom man ser på tjenestetid i SPK under ett, og opptjenings tid i stilling med særaldersgrense.

Blant arbeidsføre 61-åringene hadde 33 prosent mellom 20–30 års opptjenings tid, 59 prosent mellom 30–39 års opptjenings tid og 1 prosent hadde 40 år eller mer i en stilling med særaldersgrense.

På grunn av et lavt antall uføre med aldersgrense 60 år i SPK, presenteres det ikke tall for disse.

Figur 2.11 Tjenestetid etter opptjeningsintervaller. 1961-kullet. Arbeidsføre. Aldersgrense 60 år. Prosent

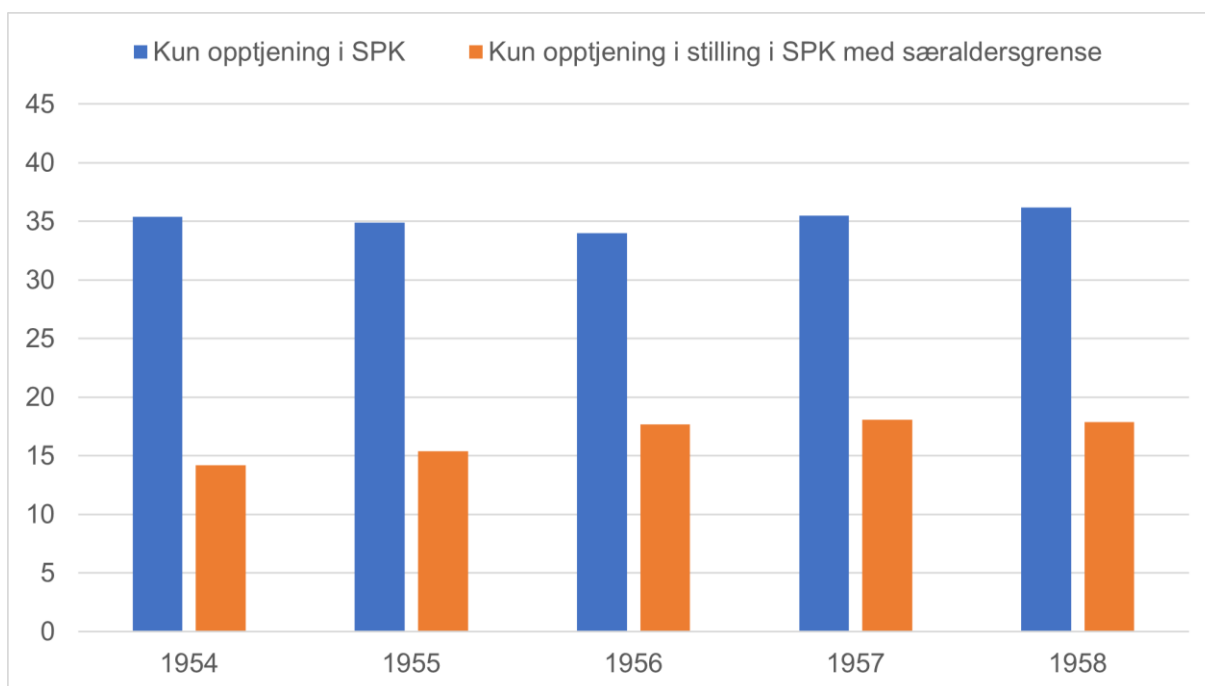


Kilde: SPK.

Figur 2.12 viser gjennomsnittlig antall opptjeningsår for arbeidsføre i SPK med aldersgrense 63 år. Figuren viser gjennomsnittlig antall opptjeningsår da årskullene 1954–1958 var 64 år.

Av figuren går det fram at antall opptjeningsår er om lag lik mellom årskullene, men forskjellen mellom opptjening fra en ordinær stilling og en særaldersstilling er betydelig. I snitt hadde arbeidsføre mellom 34,0–36,2 års opptjening fra en ordinær stilling i SPK, men kun 14,2–18,1 år av disse fra en stilling med særalder i SPK. 64-åringene med aldersgrense 63 år hadde dermed om lag 16–19,5 års opptjening fra en stilling med ordinær aldersgrense i tillegg til opptjening fra en stilling med særaldersgrense.

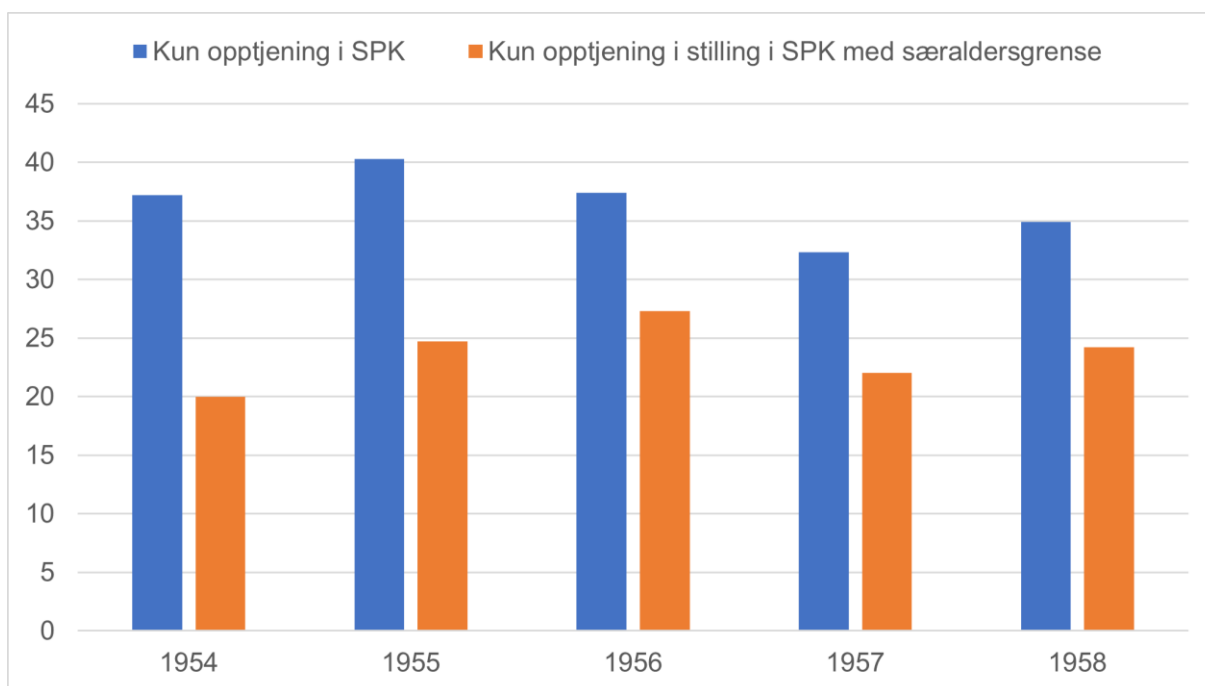
Figur 2.12 Gjennomsnittlig opptjeningsstid ved 64 år. Arbeidsføre. Aldersgrense 63 år



Kilde: SPK.

Figur 2.13 viser tilsvarende figur for uføre medlemmer i SPK med aldersgrense 63 år. Av figuren går det fram at uføre har flere års opptjening ved 64 år relativt til arbeidsføre. Videre er det mer variasjon i opptjening mellom uføre i årskullene, og større variasjon i opptjening sammenlignet med arbeidsføre. I snitt hadde uføre ved 64 år om lag 32,3–40,3 års opptjening i SPK, og om lag 20,0–27,3 av disse årene fra en særaldersstilling i SPK.

Figur 2.13 Gjennomsnittlig opptjeningsår ved 64 år. Uføre. Aldersgrense 63 år



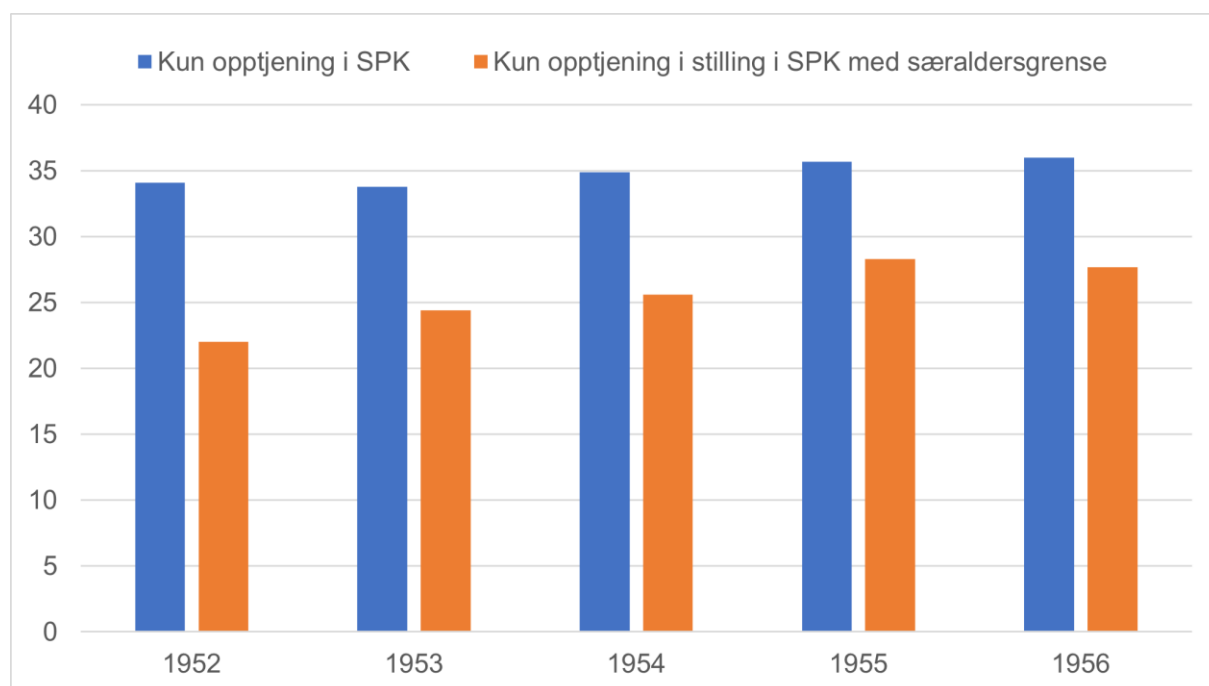
Kilde: SPK.

På grunn av det lave antall personer med aldersgrense 63 år, presenteres det ikke figurer for tjenestetid etter opptjeningsintervall for verken arbeidsføre eller uføre.

Figur 2.14 viser gjennomsnittlig antall opptjeningsår for arbeidsføre med aldersgrense 65 år i SPK for årskullene 1952–1956. Figuren viser hvor mange års opptjeningen en person i gjennomsnitt hadde ved 66 år.

Av figuren går det fram at antall opptjeningsår er om lag lik mellom årskullene, men at yngre årskull har marginalt høyere opptjening fra en stilling med særaldersgrense. I snitt hadde arbeidsføre ved 66 år mellom 34,1–36,0 års opptjening i SPK, hvorav 22,0–28,3 år var fra en stilling med særaldersgrense. 66-åringene hadde dermed om lag 7–12 års opptjening fra en stilling med ordinær aldersgrense ut over opptjeningen fra særaldersstillingen.

Figur 2.14 Gjennomsnittlig opptjeningstid ved 66 år. Arbeidsføre. Aldersgrense 65 år

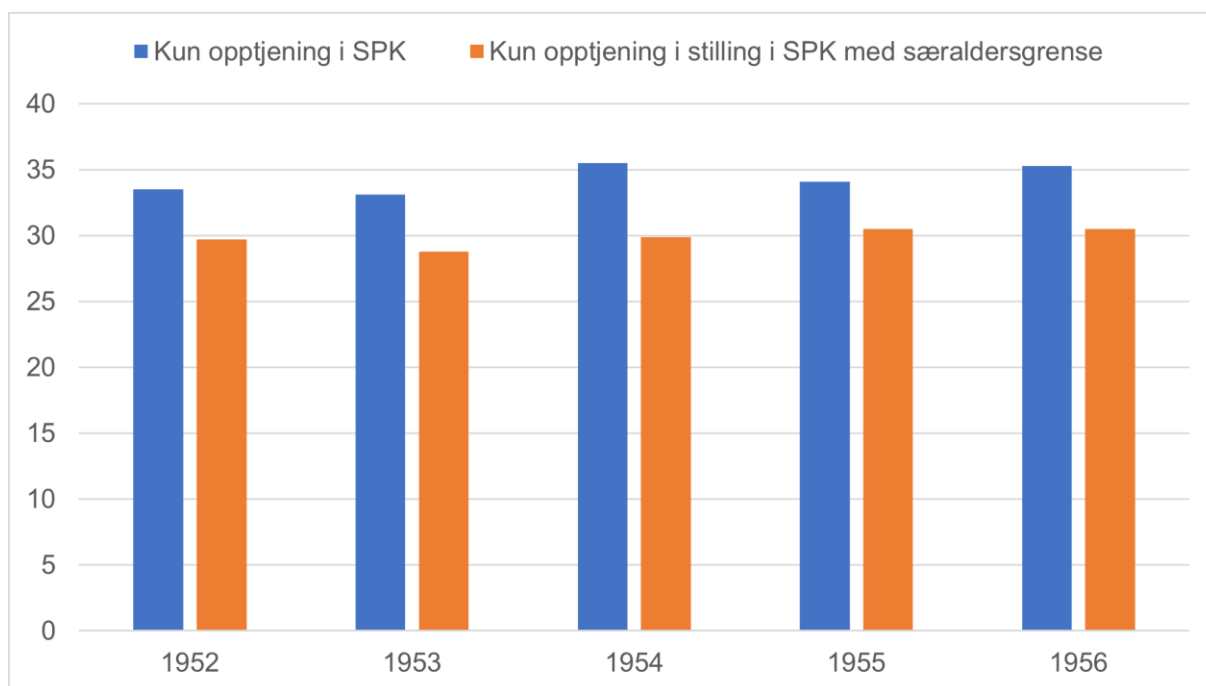


Kilde: SPK.

Figur 2.15 viser tilsvarende figur for uføre medlemmer i SPK med aldersgrense 65 år. Av figuren går det fram at uføre har flere års opptjening ved 66 år relativt til arbeidsføre. Videre er det noe større variasjon i opptjeningstid mellom årskullene relativt til variasjonen mellom årskull blant de arbeidsføre. I snitt hadde uføre ved 66 år om lag 33,1–35,5 års opptjening i SPK, og om lag 29,7–30,5 av disse årene i en stilling med særaldersgrense i SPK.

Sammenlignet med arbeidsføre hadde uføre noe høyere antall opptjeningsår i stilling med særaldersgrense.

Figur 2.15 Gjennomsnittlig opptjeningstid ved 66 år. Uføre. Aldersgrense 65 år



Kilde: SPK.

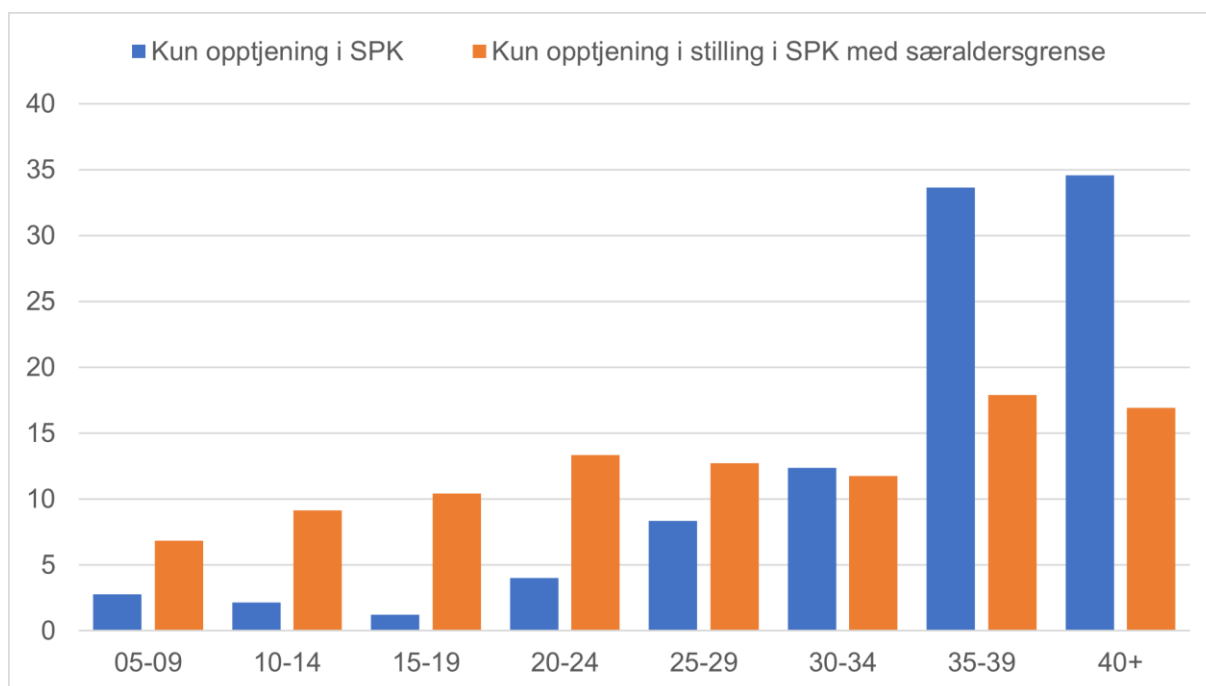
Figurene har så langt vist forskjellen i gjennomsnittlig opptjeningstid mellom arbeidsføre og uføre for utvalgte årskull med aldersgrense 65 år. De følgende figurene viser hvordan opptjeningstiden fordeler seg innad i det enkelte årskull for arbeidsføre og uføre med aldersgrense 65 år.

Figur 2.16 viser andelen arbeidsføre 66-åringene i 1952-kullet etter intervaller for opptjeningstid. Av figuren går det fram at de fleste av 66-åringene har lang opptjeningstid i SPK totalt. Andelen 66-åringene med opptjening i særaldersstilling er imidlertid mer jevnt fordelt mellom opptjeningsintervallene, men majoriteten ligger fremdeles langt til høyere i figuren.

Blant arbeidsføre 66-åringene hadde 26 prosent mellom 20–30 års opptjeningstid, 30 prosent mellom 30–39 års opptjeningstid og 17 prosent hadde 40 år eller mer i en stilling med særaldersgrense.



Figur 2.16 Tjenestetid etter opp opptjeningsintervaller. 1956-kullet. Arbeidsføre. Aldersgrense 65 år. Prosent

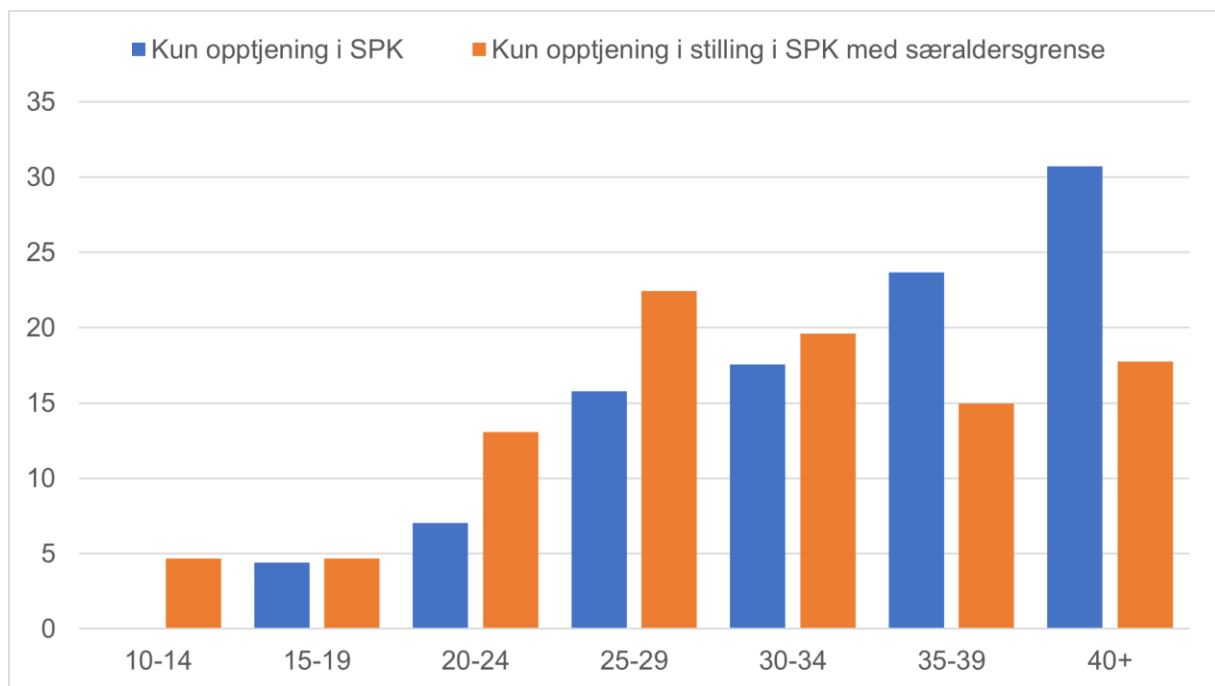


Kilde: SPK.

Figur 2.17 viser andelen uføre 66-åringere i 1952-kullet etter intervaller for opptjeningstid. Av figuren går det fram at de fleste av 66-åringene har lang opptjeningstid i SPK totalt. Andelen 66-åringere med opptjening i særaldersstilling er imidlertid mer jevnt fordelt mellom opptjeningsintervallene, men majoriteten befinner seg fremdeles langt til høyere i figuren.

Blant uføre 66-åringere hadde 36 prosent mellom 20–30 års opptjeningstid, 35 prosent mellom 30–39 års opptjeningstid og 18 prosent hadde 40 år eller mer i en stilling med særaldersgrense.

Figur 2.17 Tjenestetid etter opptjeningsintervaller. 1965-kullet. Uføre. Aldersgrense 65 år. Prosent



Kilde: SPK.

## 3 Nærmere om en langsiktig løsning

### 3.1 Innledning

I dette kapitlet vurderes enkelte problemstillinger knyttet til en ny, langsiktig pensjonsløsning for personer med særaldersgrense. Den langsiktige løsningen skal gjelde for personer som har mer enn ti år igjen til aldersgrensen. Om disse heter det i avtalen av 3. mars 2018: «Personer som har mer enn ti år til særaldersgrensen skal ha regler som sikrer pensjonsnivået og ikke innebærer økte kostnader sammenliknet med dagens regler». Sitatet gir rom for tolkning. Som vist i kapittel 9 er det ikke opplagt hvordan «økte kostnader» skal defineres, særlig ved overgang et system med fleksibel pensjon, og det er heller ikke entydig hva «sikrer pensjonsnivået» skal bety. Det heter i pensjonsavtalen at de som slutter tidlig på grunn av særaldersgrense ikke skal «komme urimelig ut sammenliknet med andre grupper», men «sikrer pensjonsnivået» kan også forstås som en referanse til pensjonsnivåene ved en videreføring av de ordningene som gjaldt da pensjonsavtalen ble inngått.

Pensjonsreformen må også omfatte personer med særaldersgrense. Målet med pensjonsreformen er blant annet at flere skal stå lenger i arbeid. Dette må også gjelde for grupper som i dag har særaldersgrenser. Pensjonsreglene for personer med særaldersgrense må stimulere til å fortsette i arbeid. Det kan for eksempel muliggjøres ved en gradvis økning av aldersgrensene. Reglene for økonomisk kompensasjon bør gi gode insentiver til arbeid, ikke begrense videre deltakelse i yrkeslivet eller bidra til at arbeidsgiverne mister verdifull kompetanse.

### 3.2 Pensjonstillegg og tidligpensjon

Personer som må slutte tidlig på grunn av alder har normalt fått en økonomisk kompensasjon for dette. Vi kan skille mellom to hovedtyper av kompensasjon: Livsvarig (eller langvarig) pensjon, eller en økonomisk kompensasjon av mer begrenset verdi som normalt ikke vil være tilstrekkelig til å sikre et godt inntektsnivå resten av livet. Det siste er særlig et aktuelt virkemiddel for personer som bør kunne forventes å ta annet arbeid.

Dagens system for pensjon til personer med særaldersgrense i offentlig sektor er enkelt: De har ordinære regler for å beregne pensjon fra 67 år, men særskilte regler ved tidligere avgang, jf. avsnitt 2.1.2.

Den nye pensjonsløsningen i offentlig sektor for de som er født i 1963 eller senere og har den alminnelige aldersgrensen, innebærer at en økende andel av pensjonen fra de offentlige tjenstepensjonsordningene blir beregnet uavhengig av alderspensjonen fra folketrygden. Unntaket er rettighetene fra bruttoordningen som i en relativt lang overgangsperiode skal samordnes med alderspensjon fra folketrygden. Bruttopenasjonen kan tas ut fra 62 år, men blir høyere jo senere den tas ut.

Det er to prinsipielt forskjellige måter å lage en *pensjonsytelse* til personer med særaldersgrense som er tilpasset den nye pensjonsløsningen i offentlig sektor:

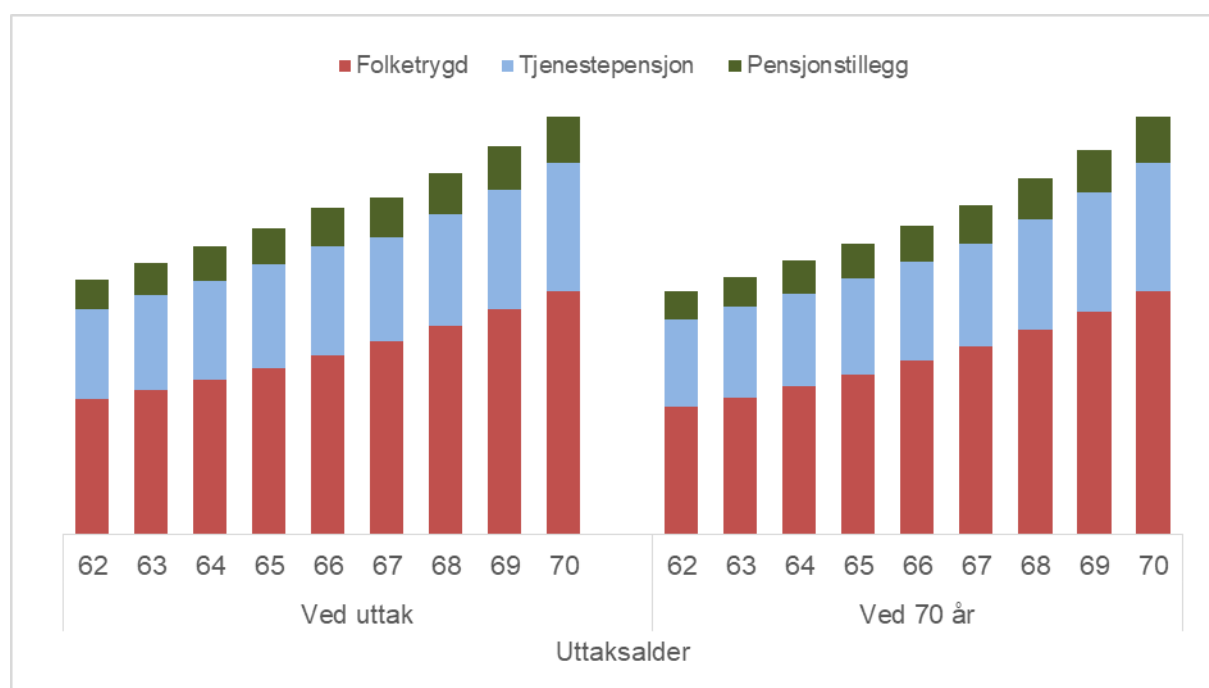
1. Et tillegg til den ordinære pensjonen
2. En tidligpensjon som ytes midlertidig i en gitt tidsperiode

De to ytelsene kan kombineres.

Et tillegg til den ordinære pensjonen er illustrert i figur 3.1. Venstre panel viser pensjonen ved uttak, mens høyre panel viser pensjonsnivået ved 70 år. Pensjonen består i figuren av tre komponenter: Folketrygd, pensjonstillegg og annen pensjon fra tjenestepensjonsordningen («tjenestepensjon»), og den siste komponenten kan inneholde ulike elementer. Pensjonstillegget kan utformes på ulike måter, men det er i figuren forutsatt at de som fortsetter i stilling i offentlig sektor etter særaldersgrensen, beholder pensjonstillegget og fortsetter å tjene opp pensjon etter ordinære regler.

Det går fram av figuren at et pensjonstillegg er godt tilpasset de ordinære pensjonsreglene. Løsningen kan gi relativt stor økonomisk belønning for å fortsette i arbeid etter første mulige uttaksalder. En utfordring er at det kan bli enten svært lav pensjon ved første mulige uttaksalder eller svært høy pensjon ved 'normal' avgangsalder. Den egner seg derfor best når aldersgrensen ikke er for lav. Den kan heller ikke alene gi en tilstrekkelig kompensasjon til de som kan gå av før 62 år.

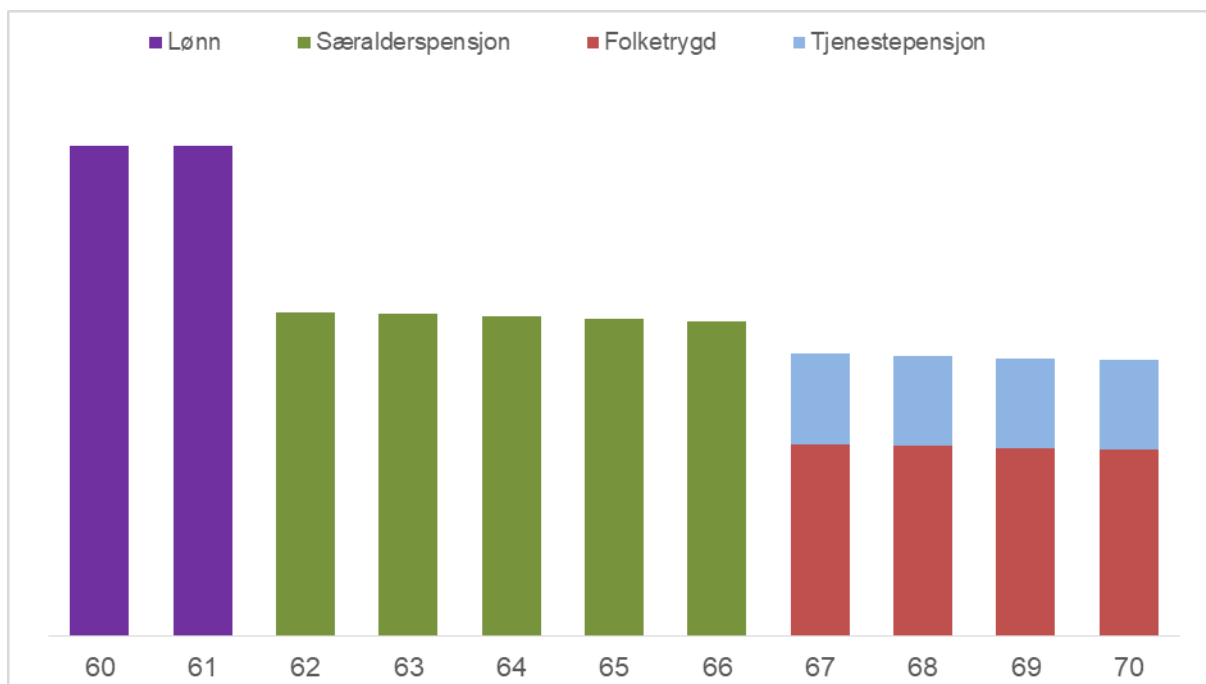
Figur 3.1 Tillegg til ordinær pensjon. Prinsippskisse langsiktig løsning



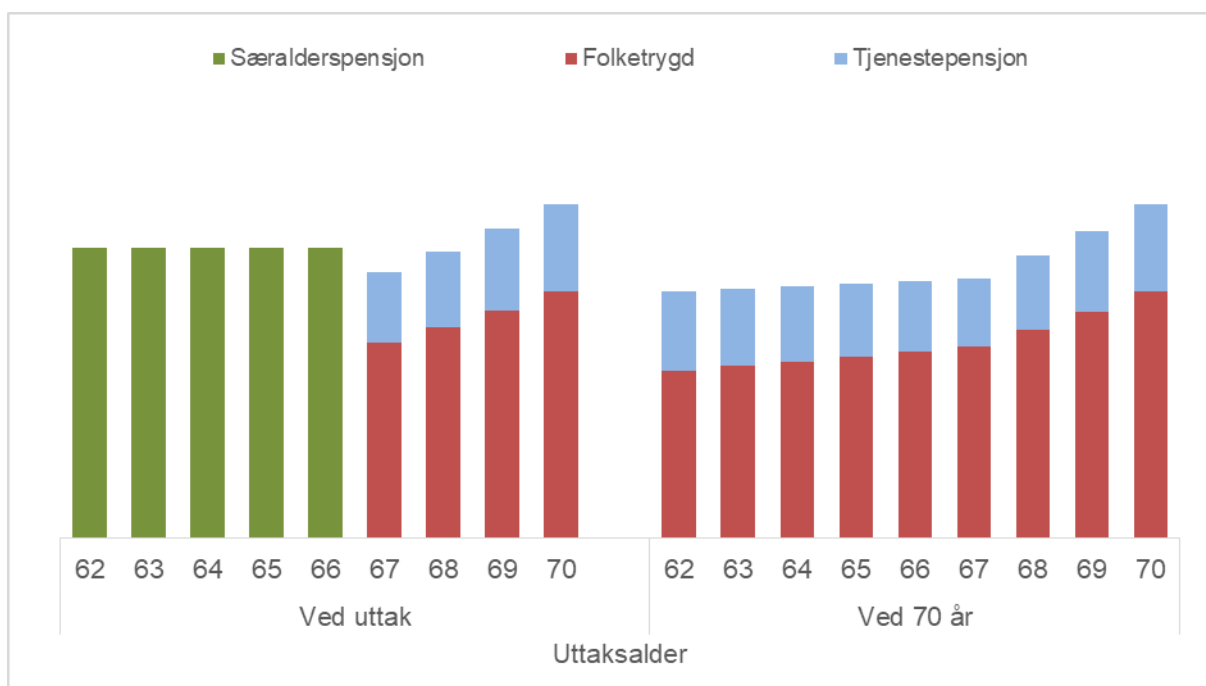
Tidligpensjon er illustrert i figur 3.2 og figur 3.3. Tidligpensjonen er her utformet tilsvarende den vedtatte midlertidige løsningen for de eldste med særaldersgrense, altså som et gitt nivå uavhengig av uttaksalder og som utbetales fram til 67 år. Figur 3.2 viser inntektsforløpet for en som tar ut tidligpensjon fra 62 år. Tidligpensjonen utbetales fra 62 til 67 år, og fra 67 år utbetales alderspensjon fra folketrygden og annen tjenestepensjon.

Figur 3.3 viser pensjonsnivåene ved ulike uttaksaldre: Venstre panel viser pensjonen ved uttak og høyre panel viser pensjonen ved 70 år. Det er lagt til grunn at tidligpensjonen kan tas ut helt fram til 67 år. Figuren viser at nivået på pensjonen ved 70 år vil påvirkes av avgangsalder siden det tjenes opp påslagspensjon så lenge en står i arbeid.

Figur 3.2 Inntektsforløp for en person som tar ut tidligpensjon fra 62 år. Prinsippkisse langsiktig løsning



Figur 3.3 Tidligpensjon før ordinær pensjon. Prinsippkisse langsiktig løsning



Tidligpensjonen kan gi en god inntektssikring fra første mulig uttaksalder og gir mulighet til å utsette uttaket av annen pensjon, som dermed blir høyere. Men den gir moderat økonomisk belønning for å stå i arbeid etter første mulige uttaksalder.

### 3.3 Levealdersjustering

Det er innført levealdersjustering i alle de nye pensjonsordningene som har livsvarige pensjonsutbetalinger. Når levealderen stiger, innebærer levealdersjusteringen at en må ta ut pensjonen senere for å få like høy årlig pensjon som eldre årskull. Nødvendig uttaksalder for å oppnå et gitt pensjonsnivå vil dermed øke over tid. Med faste aldersgrenser, innebærer dette dels at pensjonsnivået ved tidligst mulige uttaksalder vil bli stadig lavere når levealderen øker, og dels at den øvre aldersgrensen må være tilstrekkelig høy til at det er mulig å oppnå et akseptabelt pensjonsnivå. Pensjonsutvalget har i NOU 2022: 7 foreslått å øke aldersgrensene i takt med virkningen av levealdersjustering for å stimulere flere til å arbeide lenger.

De som i dag har særaldersgrense, har vesentlig lavere aldersgrense enn den alminnelige aldersgrensen i offentlig sektor på 70 år. Levealdersjusteringen skaper spesielle utfordringer når muligheten til å kompensere for virkningen av den er mer begrenset. Gjeldende regler innebærer at personer med særaldersgrense får gradvis dårligere pensjon fra 67 år på grunn av levealdersjusteringen. Dersom særaldersgrensene ikke endres og kompensasjonsnivået skal opprettholdes, vil de økonomiske særordningene for personer med særaldersgrense bli stadig dyrere, og forskjellen mellom ordningene for de som har særaldersgrense og de som ikke har det, vil bli stadig større. For å opprettholde pensjonsnivået uten at kostnadene øker, kan særaldersgrensene økes i takt med den økende levealderen.

### 3.4 Plikten til å fratre og kombinasjon av arbeid og pensjon

Med de nye reglene for offentlig ansatte som er født i 1963 eller senere, vil også offentlig tjenstepensjon kunne kombineres med arbeid. Men hvilke regler bør gjelde for personer med særaldersgrense?

Plikten til å fratre ved aldersgrensen er fjernet for de som har lavere aldersgrense enn den ordinære (alminnelige) grensen på 70 år. Det betyr at også personer med særaldersgrense har rett til å fortsette i arbeid fram til de fyller 70 år. Hvordan bør dette eventuelt påvirke særreglene for pensjon? Dette kan avhenge av hvordan den økonomiske kompensasjonen er utformet. I prosessavtalen fra 14. juni 2022 er det avtalt at lovendringene som har opphevet plikten til å fratre ved nådd særaldersgrense, ikke skal gi føringer prosessen med å komme fram til enighet om pensjonsreglene for personer.

Med en *tidligpensjonsordning* som gir en 'full pensjon' synes det lite rimelig å kunne kombinere tidligpensjonen med fortsatt arbeid. I motsetning til i dag, er det imidlertid ikke rimelig å skille mellom arbeid i offentlig og privat sektor. Hvis tidligpensjonen skal være en erstatning for manglende arbeidsinntekt, bør en ikke kunne motta tidligpensjonen dersom en har arbeidsinntekt. En praktisk løsning kan være at en mister retten til tidligpensjonen ved fortsatt arbeid i offentlig sektor, mens tidligpensjonen avkortes mot eventuell arbeidsinntekt fra privat sektor. En annen mulighet er at tidligpensjonen avkortes helt eller delvis mot inntekt fra både offentlig og privat sektor.

Med et *tillegg til ordinær pensjon* vil en ha opparbeidet en rett til dette tillegget ved aldersgrensen. Hva skal skje med tillegget for de som arbeider videre? På den ene siden kan det virke urimelig at en person med særaldersgrense som jobber så lenge at vedkommende får en god pensjon med ordinære regler, skal få høyere pensjon enn en som jobber like lenge, men ikke har hatt særaldersgrense. På den andre siden bør ikke reglene gjøre det lite lønnsomt å fortsette i arbeid. En praktisk løsning på dette, kan være at tillegget gradvis avkortes for de som står i arbeid etter aldersgrensen, men ikke mer enn at samlet pensjon likevel øker.

### 3.5 Kvalifikasjonsregler

For de som står i stilling med særaldersgrense når de når aldersgrensen, er det i dag krav til forutgående tid i stillingen for å ha rett til særalderspensjon; ett år i KS-området og tre år i SPK. Kravet om hhv. ett og tre år må ses på bakgrunn av at særlig de laveste aldersgrensene tidligere i hovedsak var reservert for stillinger som ble besatt av personer med en bestemt fagutdanning som var i det samme yrket hele livet og dermed gjennomgående hadde svært lang yrkeskarriere. Kvalifikasjonskravene fikk liten praktisk betydning i disse tilfellene. Over tid har imidlertid kvalifikasjonskravene blitt utfordret på flere måter:

For det *første* er det nå en del stillinger med særaldersgrense med krav om relativt kort opplæring, og som det er mulig å sikte mot relativt sent i yrkeslivet.

For det *andre* har det blitt større innslag av stillinger med de samme eller tilnærmet de samme arbeidsoppgavene, men der noen av stillingene har særaldersgrense og andre ikke, og der stillingene med særaldersgrense har vært reservert personer med en gitt utdanning. Dette er åpenbart vanskelig å begrunne og illustrerer at systemet med særaldersgrenser ikke har vært tilpasset endringene i arbeidsmarkedet. Dette illustrerer også et mer generelt problem: Særaldersgrensene er hovedsakelig knyttet til stillinger. I en tid der særaldersgrensene i praksis var reservert personer med bestemte utdanninger og det var klare krav til utdanning for stillingene, kan et slikt system fungere. Utviklingen mot hyppigere jobbskifter, mindre etats-intern opplæring, flere stillinger med mindre spesifikke krav til utdanning og mer vekt på reell kompetanse, utfordrer dette systemet.

For det *tredje* er systemet sårbart for misbruk ved at personer som har gått over i stillinger uten særaldersgrense, kan søke seg tilbake kort tid før særaldersgrensen.

Særreglene for personer med særaldersgrense må utformes slik at de stimulerer til fortsatt arbeid etter aldersgrensen. For eksempel: Med en tidligpensjonsordning fram til en gitt alder, bør de som jobber etter aldersgrensen beholde retten til tidligpensjonen fram til denne alderen. Dette bør gjelde ved arbeid etter aldersgrensen eller ved fortsatt arbeid i offentlig sektor i en stilling uten særaldersgrense.

Behovet for strenge kvalifikasjonsregler begrenses dersom den økonomiske fordelene øker med tid i en stilling med særaldersgrense. Et absolutt krav om å stå i stilling ved særaldersgrensen for å få rett til en økonomisk fordel kan gi en innlåsingeffekt ved at personer med relativt kort tid igjen til aldersgrensen kan få et betydelig tap av framtidig pensjon ved å ta en annen jobb. For å begrense dette, kan det synes rimelig at personer med lang tid i en stilling med særaldersgrense beholder en økonomisk fordel av dette dersom de tar en jobb uten særaldersgrense. Men reglene kan ikke være gunstigere enn for de som fortsetter i en stilling med særaldersgrense etter aldersgrensen.

Samlet trekker dette i retning av at kvalifikasjonskravene for de som står i stilling ved aldersgrensen bør være strengere enn i dag, og at det bør videreføres fordeler for personer med lang tid i en stilling med særaldersgrense, men som har sluttet før aldersgrensen.

### 3.6 85-årsregelen

Ifølge § 21 i lov om Statens pensjonskasse, kan alderspensjonen fra tjenestepensjonsordningen utbetales inntil tre år før aldersgrensen dersom summen av tjenestetid og alder er minst 85 år (85-årsregelen). Regelen gir dermed arbeidstaker rett til å ta ut pensjon inntil tre år

før aldersgrensen. 85-årsregelen har nå bare betydning for personer med særaldersgrense. Det er ingen tilsvarende regel for personer med særaldersgrense i privat sektor.

Før AFP fra 65 år ble innført i 1989, kunne personer med aldersgrense 70 år ikke ta ut pensjon før 67 år. De som hadde aldersgrense 65 år kunne gå av etter 85-årsregelen ved 62 år, altså fem år tidligere. Etter at aldersgrensen i AFP-ordningen ble redusert til 62 år i 1998, har ikke personer med aldersgrense 65 år kunnet ta ut pensjon tidligere enn de som ikke har særaldersgrense. Personer med aldersgrense 65 år som tar ut pensjon fra 62 år, kan imidlertid ha gunstigere regler for å beregne pensjon i alderen 62–64 år.

Personer med aldersgrense 60 år kan nå selv uten 85-årsregelen, ta ut pensjon to år tidligere enn de som har aldersgrense 70 år. 85-årsregelen gir en mulighet til å ta ut pensjon fem år før 62 år. For de som har aldersgrense 63 år, kan 85-årsregelen gi mulighet til pensjon fra 60 år. 85-årsregelen har tradisjonelt gitt en viss fleksibilitet når det gjelder pensjoneringstidspunktet. I dag er denne fleksibiliteten ivaretatt av de ordinære reglene for de som har aldersgrense 65 år. Slik regelen nå lyder, kan den uansett ikke videreføres innenfor et system med fleksibel pensjon fra 62 år.

Med en tidligpensjonsordning etter mønster av dagens særalderspensjon, *kan* i prinsippet 85-årsregelen videreføres tilnærmet uendret. Det er imidlertid naturlig å vurdere om en alternativ utforming av fleksibiliteten er mer hensiktsmessig, for eksempel en tidsbegrenset ytelse med mer fleksibelt uttak enn det 85-årsregelen gir. Dette diskuteres nærmere i avsnitt 9.3.

### **3.7 Oppsummering: Modeller videre i denne rapporten**

Pensjonsutvalget har i NOU 2022: 7 foreslått at aldersgrensene i pensjonssystemet bør økes i takt med økningen i levealderen fra og med personer født i 1964. Økte aldersgrenser også for personer med særaldersgrense vil kunne begrense utfordringene som levealdersjusteringen skaper for personer med særaldersgrense. Beregningene av ulike modeller i denne rapporten viser derfor både hvordan modellene kan virke med faste og med økende aldersgrenser.

Under arbeidet med denne rapporten ble det enighet om å skille mellom reglene for personer med aldersgrense 60 eller 63 år på den ene siden og reglene for personer med aldersgrense 65 år den andre siden.

For personer med aldersgrense 60 eller 63 år legges det i rapporten til grunn at det skal være en tidligpensjonsordning fram til 67 år (eller lenger dersom aldersgrensene øker). Fra 67 år (eller senere) skal det gis et eget tillegg til den ordinære pensjonen.

For personer med aldersgrense 65 år er det i rapporten lagt til grunn at pensjonen skal kunne tas ut fleksibelt fra 62 år, og det skal gis et tillegg til pensjonen.

Det er regnet på to ulike utforminger av tillegget til den ordinære pensjonen. For det første et *pensjonstillegg* som tjenes opp fram til særaldersgrensen på grunnlag av inntekt i stillinger med særaldersgrense. For det andre et *særalderspåslag* som beregnes som en prosentandel av sluttlønnen. Disse to hovedmodellene kan innrettes på litt ulike måter og det kan i prinsippet være regler som begrenser den økonomiske belønningen for de som jobber etter aldersgrensen innenfor begge modellene. Videre i rapporten er imidlertid modellen med *pensjonstillegg* beskrevet med nøytrale uttaksregler mens i modellen med *særalderspåslag* avkortes påslaget for de som står i jobb etter aldersgrensen. For personer med særaldersgrense 65 år og fleksibel pensjon avkortes særalderspåslaget for de som står i arbeid etter aldersgrensen på 65 år. Personer med særaldersgrense 60 år som har



tidligpensjon fram til 67 år, får særalderspåsaget avkortet dersom de står i arbeid etter 67 år. Egenskaper ved de to tilleggene til pensjonen er drøftet i avsnitt 5.6.

## 4 Beregninger for personer med ordinær aldersgrense

### 4.1 Innledning

Som sammenligningsgrunnlag for de ulike løsningene for personer med særaldersgrense illustrerer dette kapittelet pensjonsberegninger med ordinære regler, dvs. uten særregler for personer med særaldersgrense. I avsnitt 4.2 redegjøres det først kort for hovedtrekkene i pensjonsutvalgets forslag om økte aldersgrenser, samt forutsetninger knyttet til dette i rapporten.

Framstillingen benytter forutsetningene i boks 4.1. I alle beregninger benyttes anslag for delingstall per juni 2022 og gjennomsnittlig G for 2022.

#### Boks 4.1 Gjennomgående forutsetninger

- Enslig med full trygdetid
- Jevn inntekt på 6 G
- Startalder for opptjening i folketrygden 27 år
- Startalder for opptjening i offentlig tjenestepensjon 27 år
- Regler for offentlig tjenestepensjon er som beskrevet i Stortingets lovvedtak 72 (2018–2019) 5. juni 2019, jf. Prop. 87 L (2018–2019), og AFP som beskrevet i høringsnotat fra 17. november 2022

### 4.2 Pensjonsutvalgets forslag om økte aldersgrenser

Pensjonsutvalget foreslår i NOU 2022: 7 at aldersgrensene i pensjonssystemet bør økes i takt med økningen i levealderen slik at yrkesaktive som utsetter avgangen i takt med den økte aldersgrensen vil kompensere fullt for virkningen av levealdersjustering. Utvalget foreslår at økningen gjennomføres ved å knytte aldersgrensene i pensjonssystemet til det de kaller normert pensjoneringsalder. Normalderen foreslår de skal være 67 år for personer født i 1963, og den foreslås økt gradvis fra og med 1964-kullet. Utvalget foreslår at den nedre aldersgrensen for å ta ut pensjon på 62 år, og den øvre grensen for opptjening av pensjonsrettigheter og fleksibelt uttak på 75 år, økes i takt med den normerte pensjoneringsalderen. For at arbeidsføre skal kompensere fullt for virkningen av levealdersjustering må aldersgrensene økes med om lag to tredeler av økningen i forventet levealder, uttrykt ved utviklingen i delingstallene. Når aldersgrensen ikke må økes med hele økningen i forventet levealder, skyldes dette at utsatt avgang også vil gi økt pensjonsopptjening. Med anslagene for delingstallene innebærer dette at aldersgrensene må øke med vel ett år per tiår. Pensjonsutvalget viser til at tjenestepensjonsordninger mv. som supplerer folketrygdens alderspensjon langt på vei har de samme aldersgrensene som i folketrygden. Utvalget mener at aldersgrensene bør økes også i slike ordninger, men at dette må vurderes nærmere av de som forvalter regelverket for de ulike ordningene.

I beregninger med økte aldersgrenser i rapporten økes aldersgrense i tråd med forslaget fra Pensjonsutvalget. I figurene som presenteres er det lagt til grunn at aldersgrensene for opptjening til AFP og betinget tjenestepensjon følger økningen i normalderen i forslaget fra Pensjonsutvalget. For enkelhets skyld, er det likevel lagt til grunn at aldersgrensene øker med

nøyaktig ett år for hvert tiende år fra 1963-kullet. Denne forutsetningen innebærer at pensjonsnivåene i figurene blir marginalt lavere enn det som følger av en økning i aldersgrensen som er helt i tråd med anslagene for delingstallene. I motsatt retning trekker det at opptjeningstiden er noe kortere her enn lagt til grunn i beregningene i NOU 2022: 7. Ett års ekstra opptjening gir dermed relativt større utslag på pensjonsnivåene. Samlet innebærer dette at kompensasjonsnivået i folketrygden i illustrasjonene nedenfor holdes på om lag på samme nivå når aldersgrensen øker med nøyaktig ett år.

Pensjonsutvalget påpeker også at intervallet for beregning av delingstall og øvre alder for beregningen av arvegevinst som inngår i delingstallene, bør økes i tråd med økte aldersgrenser. Det vil bety at delingstallene blir beregnet på noe nyere statistikk, som med økende levealder vil medføre noe høyere delingstall. Dette er ikke hensyntatt i beregningene, hvor NAVs gjeldende anslag for delingstall er brukt, men det har trolig en marginal effekt.

Øvrige forutsetninger knyttet til økningen i aldersgrensene framgår av boks 4.2. Forutsetningene om økte aldersgrenser påvirker ikke beregningen av tjenestetidsbrøken for den oppsatte bruttopensjonen eller aldersgrensen for når opptjening i folketrygden ikke samordnes. Pensjonsutvalget foreslår også at minsteytelsene skal reguleres med utviklingen i grunnbeløpet. Dette er ikke hensyntatt i beregningene, men det har i praksis liten innvirkning i eksempler med standardforutsetningene, fordi nivået på tidligere inntekt innebærer at de fleste vil ha høyere opptjening enn det som gir garantipensjon.

#### **Boks 4.2 Forutsetninger knyttet til økte aldersgrenser**

- Nedre og øvre aldersgrense for mottak av særalderspensjon øker med normalalder
- Øvre grense for opptjening til AFP/betinget tjenestepensjon øker i takt med normalderen
- Med dagens regler legges delingstallet ved 70 år til grunn ved uttak av AFP/-betinget tjenestepensjon etter fylte 70 år. Dette delingstallet følger her økningen i aldersgrensene.
- Garantipensjonsbeholdningen følger av delingstallet ved normalalder og garantipensjonssatsen
- Kravet til full opptjening av bruttopensjon påvirkes ikke av økte aldersgrenser
- Etter gjeldende regler samordnes ikke bruttopensjon med alderspensjon fra folketrygden opptjent etter 67 år. Denne aldersgrensen ligger fast
- Alder for reberegning av bruttopensjon, 67 år, påvirkes ikke av økte aldersgrenser

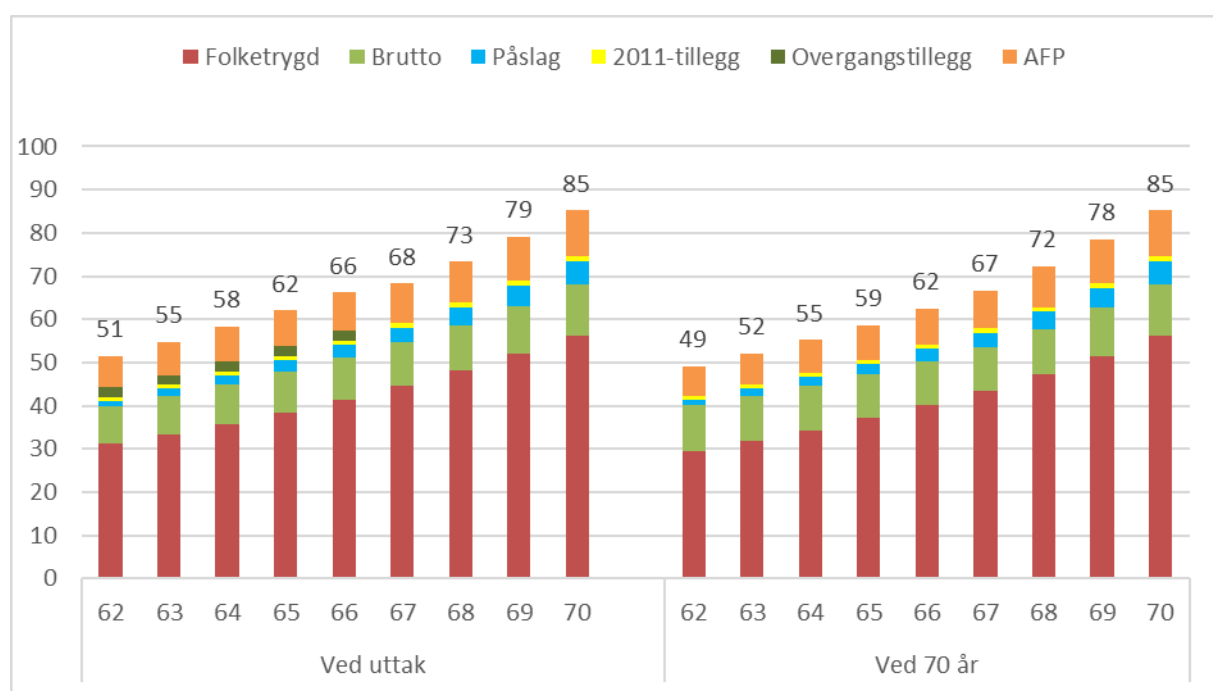
#### **4.3 Pensjonsberegninger med ordinære regler**

I dette avsnittes illustreres pensjonsnivåene med ordinære regler. Disse vises først i et system med økende aldersgrenser og deretter med faste aldersgrenser.

### 4.3.1 Ordinære regler med økende aldersgrenser

Pensjonsutvalget foreslår at aldersgrensene øker fra 1964-kullet, og 1963-kullet berøres dermed ikke av forslaget. Pensjonsberegninger for 1963-kullet presenteres likevel først som en referanse. Figur 4.1 viser hvilken samlet kompensasjonsgrad personer født i 1963, som har aldersgrense 70 år, vil få ved uttak av pensjon i ulike aldre. Panelet til venstre viser pensjonen ved uttak, mens panelet til høyre viser pensjonsnivået ved 70 år. Det går fram at for å få en samlet pensjon på rundt 66 prosent ved 70 år, så må vedkommende stå i arbeid til nær 67 år. Ved uttak 65 år er kompensasjonsgraden ved uttak 62 prosent, og ved uttak 62 år er den 51 prosent ved uttak. De som er født i 1963 og som går av ved 65 år eller tidligere, får dermed et pensjonsnivå med de ordinære reglene som er klart lavere enn 66 prosent.

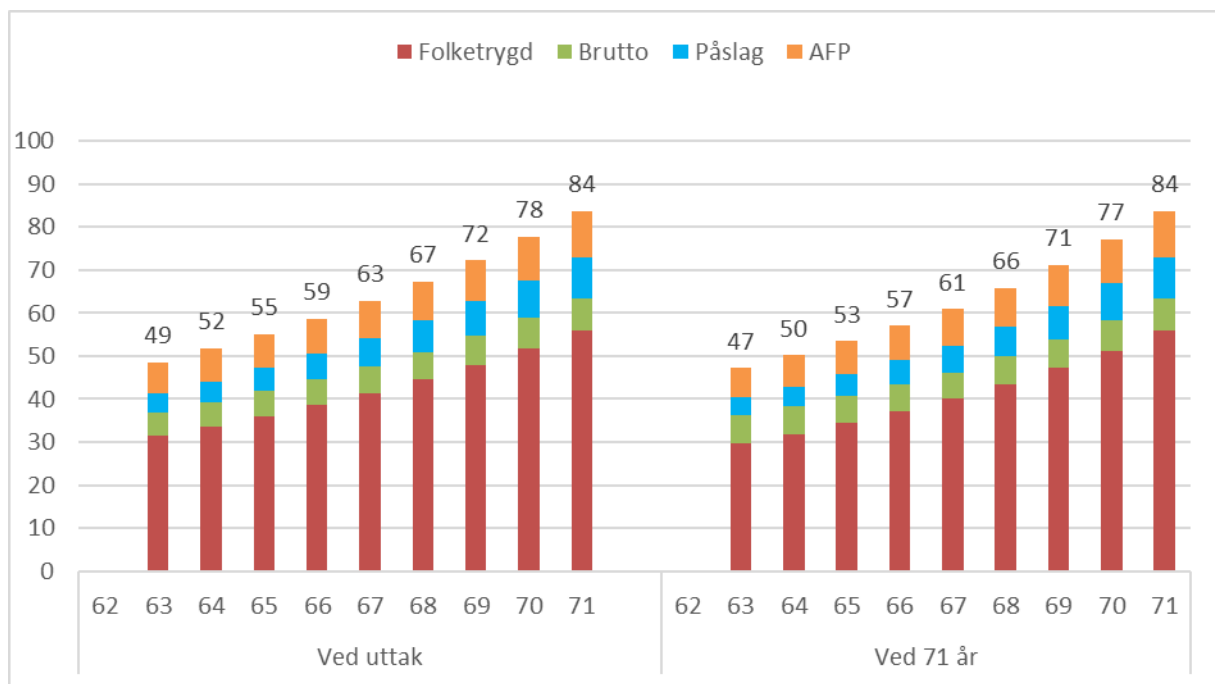
Figur 4.1 Ordinære regler. Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1963-kullet. Prosent



Figur 4.2 viser kompensasjonsgrader for 1973-kullet med ordinære regler når aldersgrensene er økt med ett år. Pensjonsnivåene her er tilnærmet like som i figur 4.1, men forskjøvet med ett år. Alderen hvor vi måler nivået for livsvarig pensjon i høyre panel i figuren er også økt med ett år, til 71 år. Dersom denne hadde blitt holdt fast ved 70 år, når vi nå sammenligner med uttak etter år senere, ville dette isolert sett økt det livsvarige pensjonsnivå med om lag et halvt prosentpoeng. Dette ville kun vært en følge av ett år mindre med regulering av pensjonen.

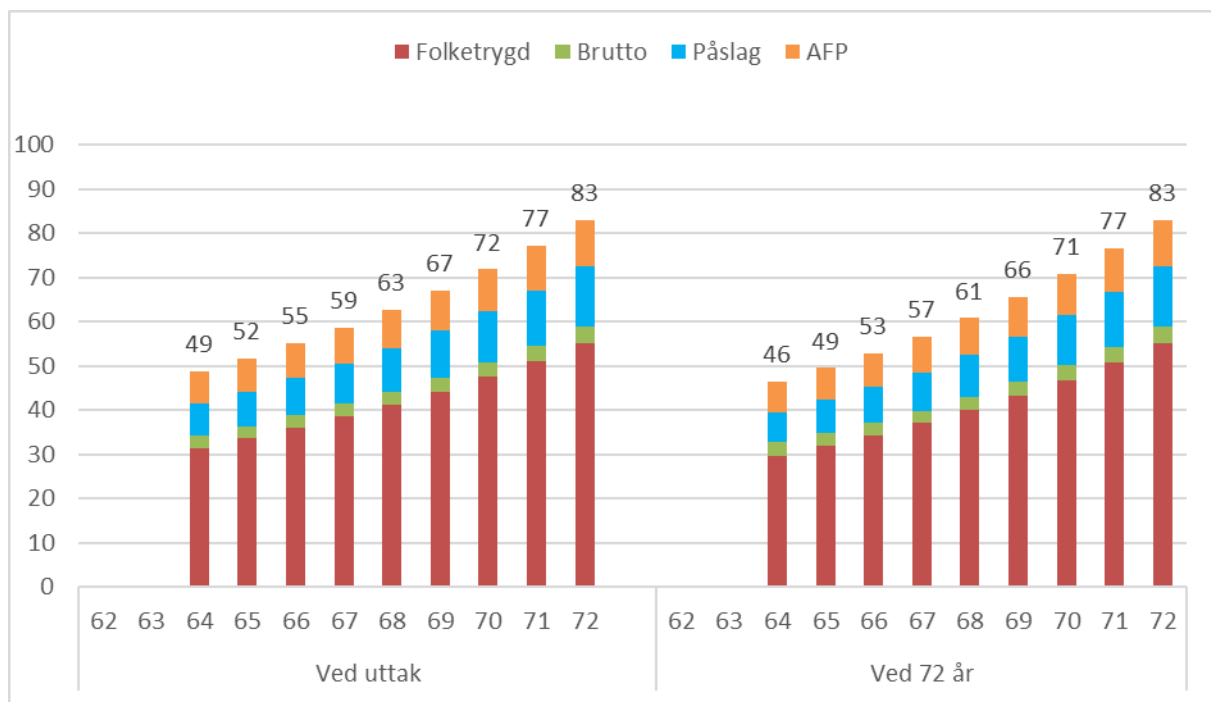
Uttak ved en gitt alder for 1973-kullet, gir noe lavere livsvarig pensjonsnivå enn uttak ett år tidligere for 1963-kullet. Dette henger delvis sammen med at 1973-kullet, med forutsetningene som er gjort her, har rundt halvparten av opptjeningen i bruttoordningen. Dette innebærer at en stor del av den økte opptjeningen i folketrygden, som følge av utsatt uttak, vil motsvares av redusert bruttopensjon. I tillegg trekker det ned at 1973-kullet, i motsetning til 1963-kullet, ikke får 2011-tillegg. Som følge av økte aldersgrenser, forskyves øvre grense for opptjening til AFP med ett år, jf. boks 4.2., noe som bidrar til å heve pensjonsnivåene noe.

Figur 4.2 Ordinære regler. Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 71 år for 1973-kullet. Prosent



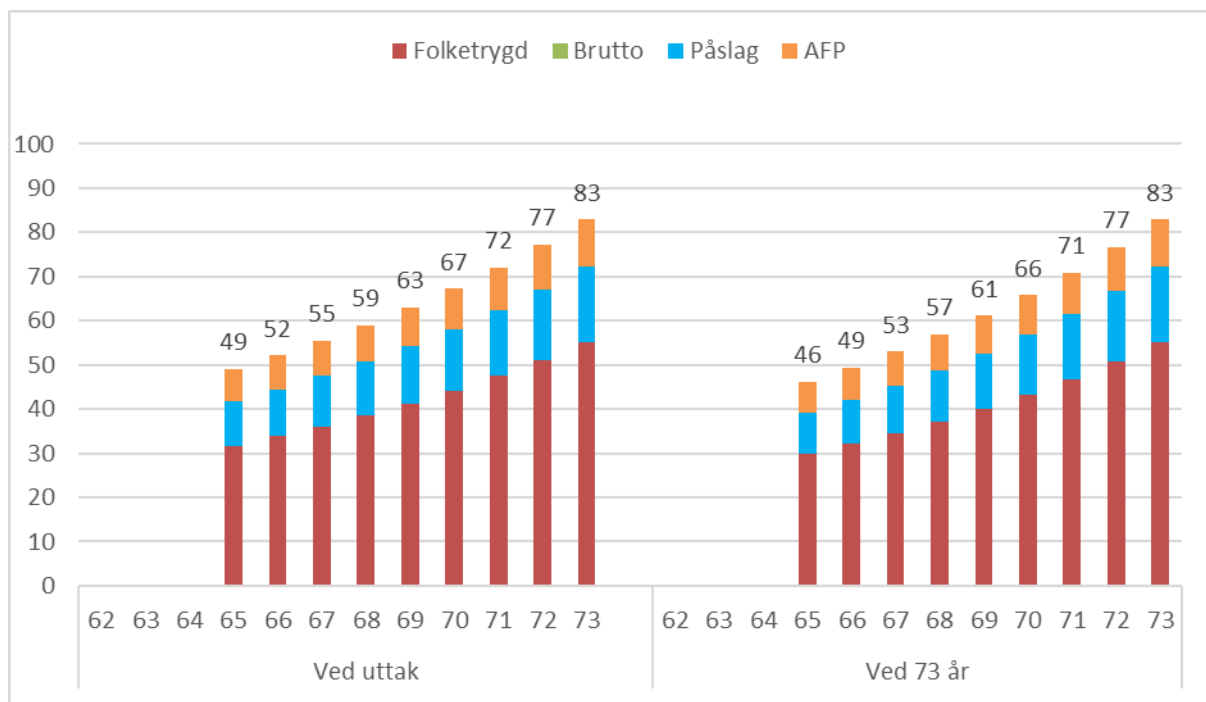
Figur 4.3 viser kompensasjonsgrader for 1983-kullet med ordinære regler når aldersgrensene er økt med to år, sammenlignet med 1963-kullet. Det livsvarige pensjonsnivået måles her ved 72 år, jf. tilsvarende forskyvning i forrige figur. Pensjonsnivåene her er om lag like som i figur 4.2, men forskjøvet med ett år. Uttak ved en gitt alder for 1983-kullet, gir altså om lag samme livsvarige pensjonsnivå som uttak ett år tidligere for 1973-kullet. Fortsatt vil økt opptjening i folketrygden motsvares av redusert bruttopensjon, som trekker ned nivåene for 1983-kullet noe. Denne effekten er mindre enn for 1973-kullet, siden 1983-kullet med forutsetningene kun har 10 opptjeningsår i bruttoordningen.

Figur 4.3 Ordinære regler. Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 72 år for 1983-kullet. Prosent



Figur 4.4 viser kompensasjonsgrader for 1993-kullet med ordinære regler når aldersgrensene er økt med tre år sammenlignet med 1963-kullet, og det livsvarige pensjonsnivået måles ved 73 år. Pensjonsnivåene her er om lag like som i figur 4.3, men forskjøvet med ett år. Uttak ved en gitt alder for 1993-kullet, gir her det samme livsvarige pensjonsnivå som uttak ett år tidligere for 1983-kullet. 1993-kullet har med forutsetningene her all opptjening i påslagsordningen, dvs. ingen opptjening i bruttoordningen, og man får derfor ikke effekten med at den økte opptjeningen i folketrygden motsvares av redusert bruttopensjon, jf. omtalen for de eldre kullene ovenfor. Figur 4.4 viser større spredning i livsvarig pensjonsnivå, som gjenspeiler at påslagsordningen gir større gevinst ved å stå i arbeid.

Figur 4.4 Ordinære regler. Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 73 år for 1993-kullet. Prosent

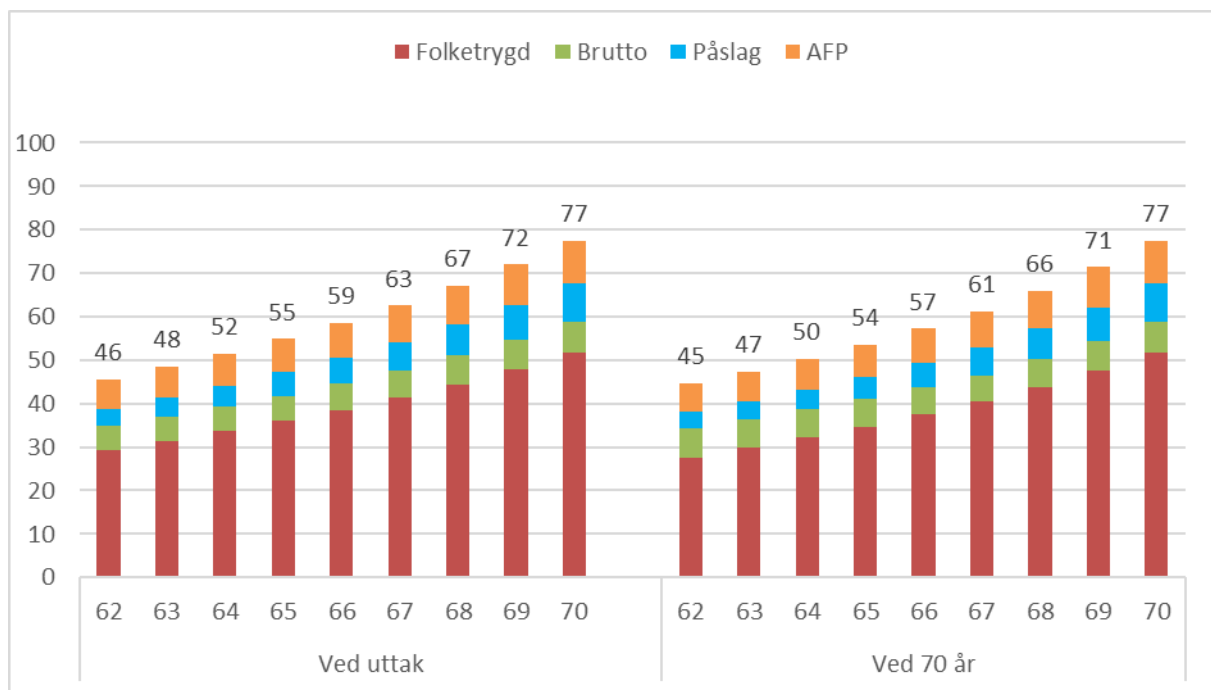


### 4.3.2 Ordinære regler med faste aldersgrenser

Nedenfor vises pensjonsberegninger med ordinære regler med faste aldersgrenser for 1973-, 1983-, og 1993-kullet. 1963-kullet er illustrert i forrige avsnitt.

Figur 4.5 viser hvilken samlet kompensasjonsgrad personer født i 1973, som har aldersgrense 70 år, vil få ved uttak av pensjon i ulike aldre. Det går fram at for å få en samlet pensjon på 66 prosent ved 70 år, så må vedkommende stå i arbeid til 68 år. Ved uttak 65 år er kompensasjonsgraden ved uttak 55 prosent, og ved uttak 62 år er den 46 prosent ved uttak. De som er født i 1973 og går av ved 65 år eller tidligere, får dermed et pensjonsnivå med ordinære regler som er klart lavere enn 66 prosent.

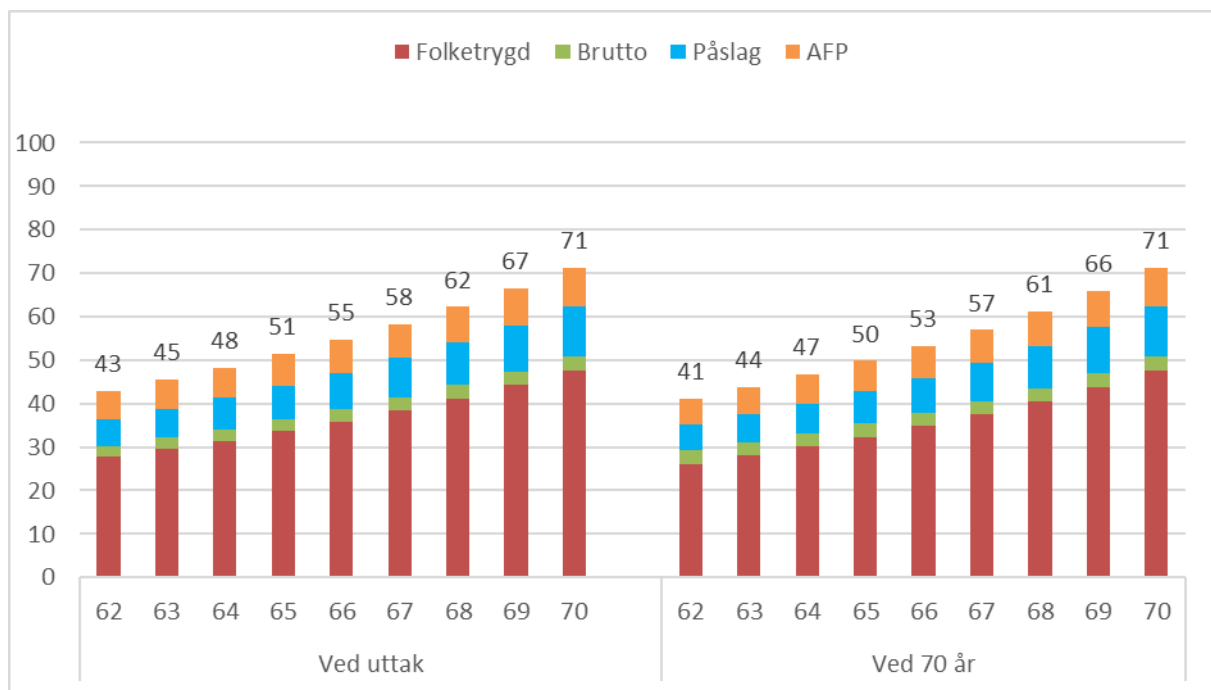
Figur 4.5 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1973-kullet med aldersgrense 70 år. Prosent



Figur 4.6 viser hvilken samlet kompensasjonsgrad en person født i 1983, som har aldersgrense 70 år, vil få ved uttak av pensjon i ulike aldre. Det går fram at for å få en samlet pensjon på rundt 66 prosent ved 70 år, så må personen stå i arbeid til 69 år. Ved uttak 65 år er kompensasjonsgraden ved uttak 51 prosent, og ved uttak 62 år er den 43 prosent ved uttak. De som er født i 1993 og som går av ved 65 år eller tidligere, får dermed et pensjonsnivå med de ordinære reglene som er langt lavere enn 66 prosent.

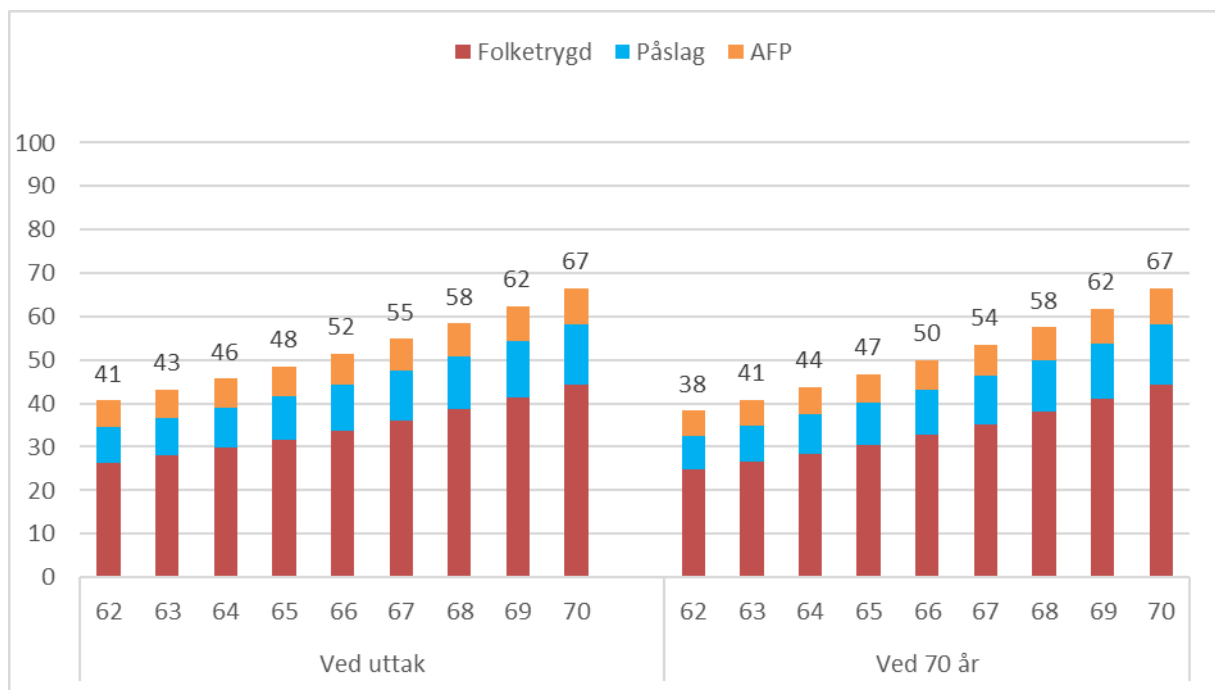


Figur 4.6 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1983-kullet med aldersgrense 70 år. Prosent



Figur 4.7 viser hvilken samlet kompensasjonsgrad en person født i 1993, som har aldersgrense 70 år, vil få ved uttak av pensjon i ulike aldre. 1993-kullet vil med forutsetningene her kun ha opptjening i påslagsordningen. Det går fram at for å få en samlet pensjon på rundt 66 prosent ved uttak, så må personen stå i arbeid til nærmere 70 år. Ved uttak 65 år er kompensasjonsgraden ved uttak 48 prosent, og ved uttak 62 år er den 41 prosent ved uttak. De som er født i 1993 og som går av ved 65 år eller tidligere, får dermed et pensjonsnivå med de ordinære reglene som er langt lavere enn 66 prosent.

Figur 4.7 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1993-kullet med aldersgrense 70 år. Prosent



## 5 Langsiktig løsning for personer med aldersgrense 65 år

### 5.1 Innledning

Formålet med dette kapitlet er å beskrive ulike langsiktige løsninger for personer med aldersgrense 65 år. Løsningene som illustreres gjelder to typer tillegg til fleksibel pensjon:

1. Fleksibel pensjon med pensjonstillegg – opptjenes årlig for år i stilling med særaldersgrense
2. Fleksibel pensjon med særalderspåslag – påslag i prosent av sluttlønn

Disse to modellene illustreres både i et system med økende aldersgrenser, jf. pensjonsutvalgets forslag i NOU 2022: 7, og med faste aldersgrenser. Modellene vises gjennomgående for personer født i 1963, 1973, 1983 eller 1993. Satsene for pensjonstillegg og særalderspåslag er i illustrasjonene dimensjonert slik at 1973-kullet får et livsvarig pensjonsnivå på 66 prosent ved avgang ved aldersgrensen. Framstillingen benytter forutsetningene i boks 4.1 dersom ikke annet framgår. Typeeksempler med andre forutsetninger er samlet i et eget vedlegg til rapporten. I alle beregninger benyttes anslag for delingstall per juni 2022 og gjennomsnittlig G for 2022.

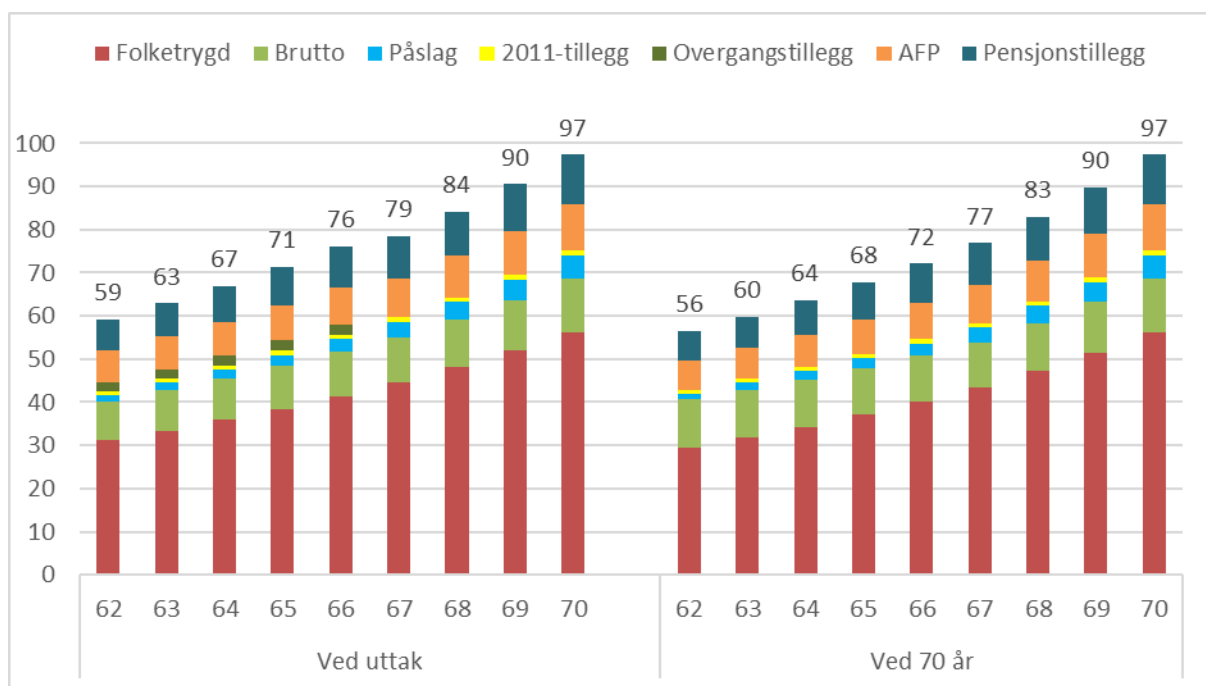
### 5.2 Fleksibel pensjon med pensjonstillegg og økende aldersgrenser

Formålet med et pensjonstillegg er at personer med særaldersgrense skal kunne oppnå et gitt pensjonsnivå ved en lavere alder enn med ordinære regler. I utgangspunktet må da tillegget kompensere både for uttakseffekten av at pensjonen tas ut tidligere, og for manglende opp-tjening av annen pensjon. Pensjonstillegget tjenes opp fram til aldersgrensen og levealdersjusteres ved uttak. Dette gir gode insentiver til å stå i arbeid, men det vil også kunne gi store forskjeller i pensjonsnivå mellom personer med et slikt tillegg, og dem med ordinære regler, som står lenge i arbeid. Når pensjonstillegget gis til alle med en særaldersgrense, uavhengig av uttaksalder, vil dette gi økte kostnader sammenlignet med et tillegg som begrenses til de som går av tidlig. Det er også noen administrative utfordringer knyttet til beregningen av et pensjonstillegg der alle år i stilling med særaldersgrense skal inngå, jf. omtale i avsnitt 5.6.

I et system med økende aldersgrense vil et gitt pensjonsnivå oppnås med et lavere pensjonstillegg, og kostnader, enn med faste aldersgrenser. Med en opptjeningssats for et pensjonstillegg på 4,2 prosent vil det livsvarige kompensasjonsnivået bli 66 prosent av sluttlønn for den som går av ved 66 år i 1973-kullet, altså ved den nye økte aldersgrensen. Beregningene for 1973-kullet er illustrert i figur 5.2.

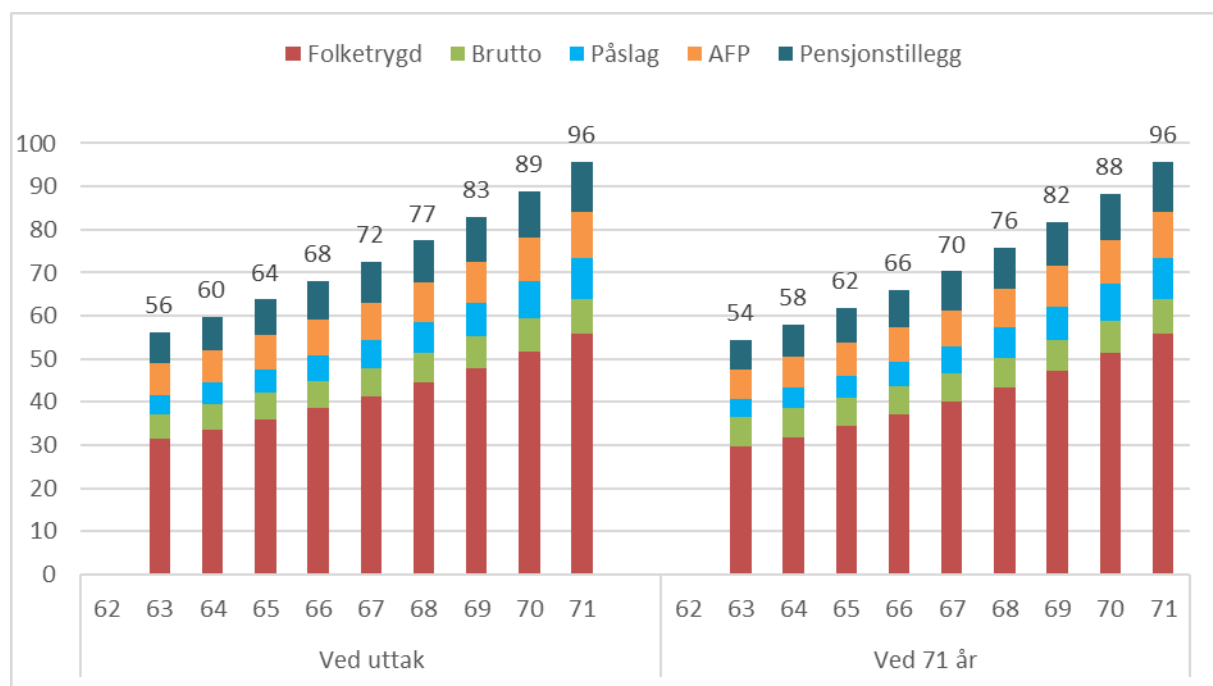
Figur 5.1 viser hvordan pensjonstillegget på 4,2 prosent slår ut på pensjonsnivåene for 1963-kullet. Det framgår at det livsvarige pensjonsnivået ved uttak ved aldersgrensen blir 68 prosent. Personer med aldersgrense 70 år vil måtte stå i arbeid til over 67 år for å oppnå samme pensjonsnivå, som figur 4.1 viste. Figur 5.1 viser videre at selv om tillegget kun tjenes opp fram til aldersgrensen, gir et slikt tillegg svært høye kompensasjonsgrader for de som står lenge i arbeid. Ved uttak ved 70 år er nivået om lag 12 prosentpoeng høyere enn for dem med ordinære regler.

Figur 5.1 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1963-kullet med aldersgrense 65 år. Fleksibel pensjon og pensjonstillegg med sats 4,2 prosent. Prosent



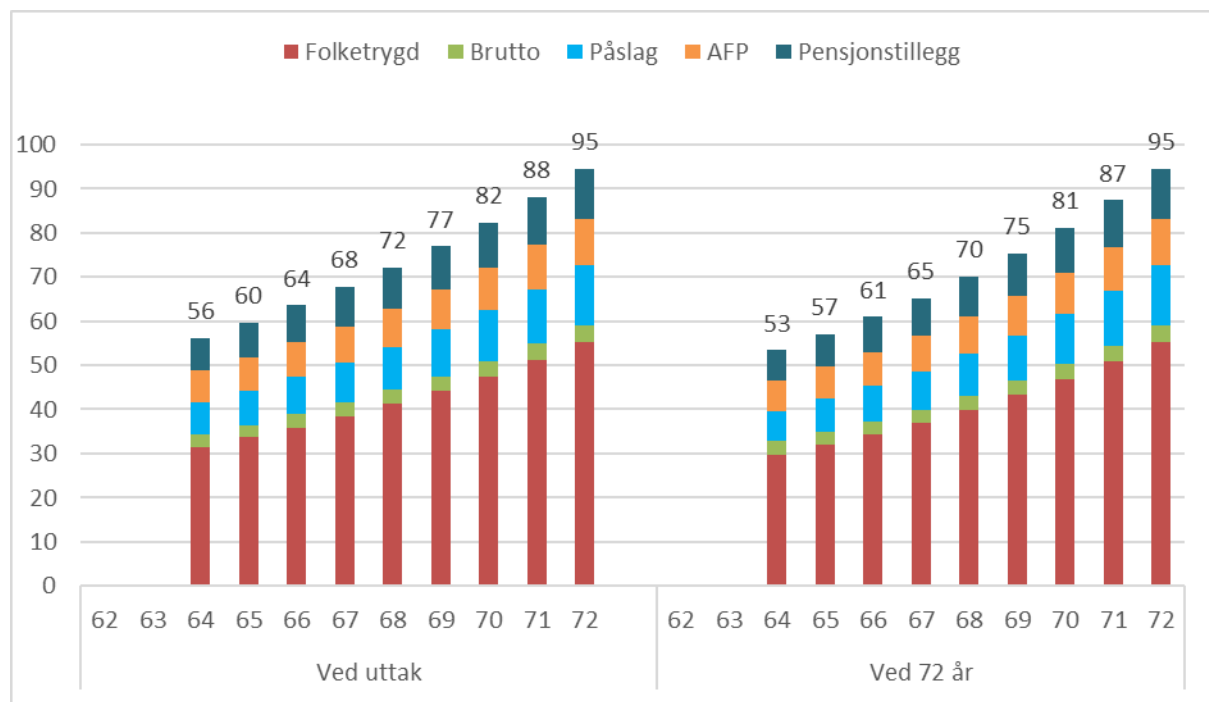
Figur 5.2 viser hvordan pensjonstillegget på 4,2 prosent slår ut for 1973-kullet når aldersgrensene er økt med ett år, sammenlignet med 1963-kullet. Per definisjon gir tillegget et livsvarig kompensasjonsnivå på 66 prosent, ved uttak ved den nye aldersgrensen på 66 år. Personer med ordinære regler vil måtte stå i arbeid til 68 år for å oppnå samme pensjonsnivå, som figur 4.2 viste. Som i figurene for dem med ordinære regler i avsnitt 4.3 blir pensjonsnivåene noe lavere enn for 1963-kullet. Dette henger sammen med at økt opptjening i folketrygden motsvares av redusert bruttopensjon, samt at 1973-kullet i motsetning til 1963-kullet ikke får 2011-tillegg. Som følge av økte aldersgrenser, forskyves øvre grense for opptjening til AFP med ett år, jf. boks 4.2., som bidrar til å heve pensjonsnivåene noe. Dette er de samme effektene som beskrevet i tilknytning til figur 4.2.

Figur 5.2 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 71 år for 1973-kullet med aldersgrense 66 år. Fleksibel pensjon og pensjonstillegg med sats 4,2 prosent. Prosent



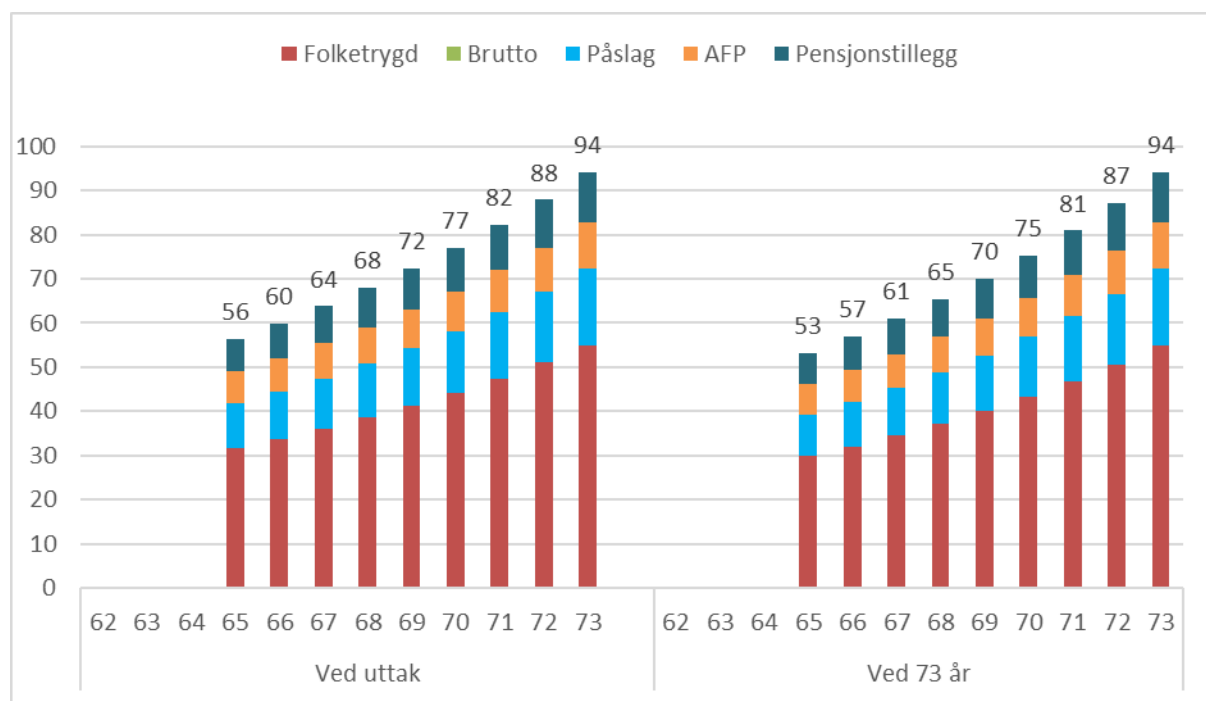
Figur 5.3 viser hvordan pensjonstillegget på 4,2 prosent slår ut for 1983-kullet når aldersgrensene er økt med to år, sammenlignet med 1963-kullet. Det livsvarige pensjonsnivået blir 65 prosent ved uttak ved den nye aldersgrensen på 67 år, altså marginalt lavere enn for 1973-kullet som tar ut pensjon ved aldersgrensen på 66 år. Personer med ordinære regler vil måtte stå i arbeid til nærmere 69 år for å oppnå samme pensjonsnivå, som vist i figur 4.3. Med forutsetningene, jf. boks 4.1, vil 1983-kullet ha ti års opptjening i bruttoordningen. Som beskrevet i tilknytning til figur 4.3, vil økt opptjening i folketrygden motsvares av redusert bruttopensjon også for 1983-kullet. Dette trekker nivåene marginalt ned, sammenlignet med uttak ett år tidligere for 1973-kullet. Sammenlignet med dagens regler er øvre grense for opptjening til AFP forskjøvet med to år, jf. boks 4.2., som bidrar til å heve pensjonsnivåene noe.

Figur 5.3 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 72 år for 1983-kullet med aldersgrense 67 år. Fleksibel pensjon og pensjonstillegg med sats 4,2 prosent. Prosent



Figur 5.4 viser hvordan pensjonstillegget på 4,2 prosent slår ut for 1993-kullet når aldersgrensene er økt med tre år, sammenlignet med 1963-kullet. Det livsvarige kompensasjonsnivået blir også her 65 prosent ved uttak ved den nye aldersgrensen på 68 år, altså identisk med 1983-kullet som tar ut pensjon ved aldersgrensen. Når pensjonsnivået blir det samme her, henger dette sammen med at 1993-kullet med forutsetningene kun har opptjening i påslagsordningen. Den ovenfor omtalte effekten med at økt opptjening i folketrygden motsvares av redusert bruttopensjon inntreffer dermed ikke. Personer med ordinære regler vil måtte stå i arbeid til nærmere 70 år for å oppnå samme pensjonsnivå, som vist i figur 4.4. Sammenlignet med dagens regler er øvre grense for opptjening til AFP forskjøvet med tre år, t.o.m. 64 år, som bidrar til å heve pensjonsnivåene noe.

Figur 5.4 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 73 år for 1993-kullet med aldersgrense 68 år. Fleksibel pensjon og pensjonstillegg med sats 4,2 prosent. Prosent



### 5.3 Fleksibel pensjon med særalderspåslag og økende aldersgrenser

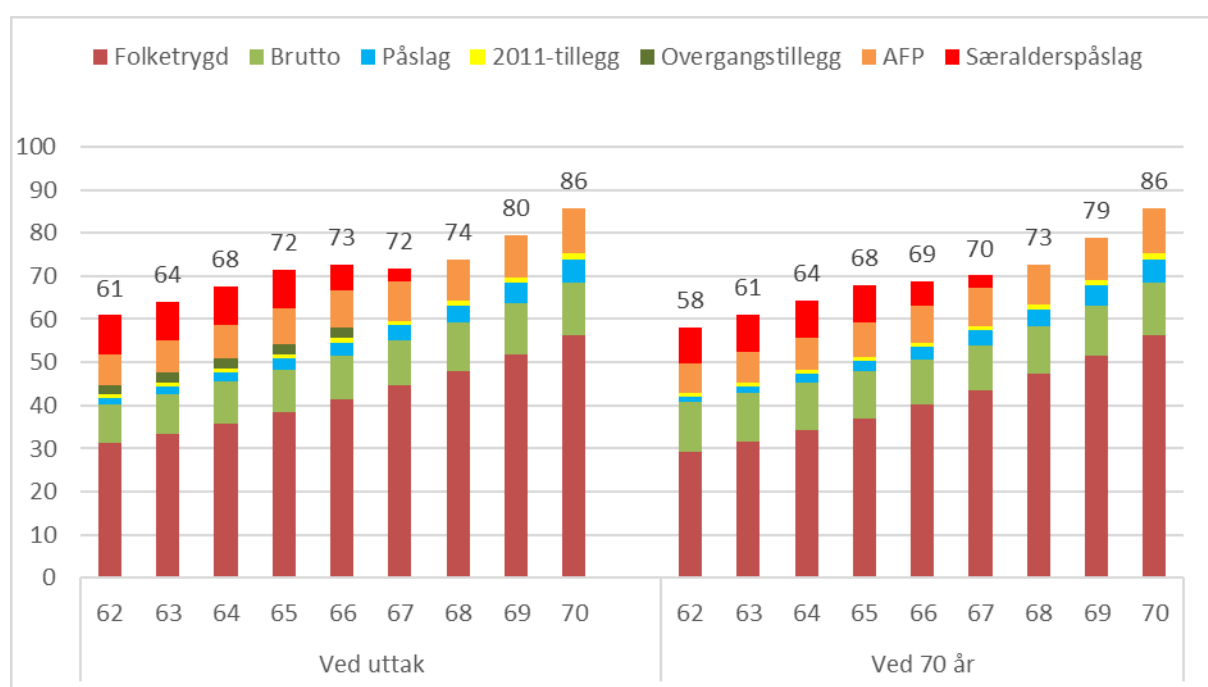
Nedenfor illustreres et særalderspåslag til fleksibel pensjon for personer med aldersgrense 65 år, fortsatt i et system der aldersgrensene øker i tråd med forslaget fra Pensjonsutvalget. Formålet med særalderspåslaget er, i likhet med pensjonstillegget, at personer med særaldersgrense skal kunne oppnå et gitt pensjonsnivå ved en lavere alder enn med ordinære regler. Til forskjell fra pensjonstillegget illustrert ovenfor, er særalderspåslaget utformet som en andel av sluttlønn. Særalderspåslaget trappes også ned ved at ytelsen reduseres med 1/36 for hver måned senere enn aldersgrensen uttaket skjer. Særalderspåslaget levealdersjusteres heller ikke i illustrasjonene. Særalderspåslaget er dermed et ikke-nøytralt tillegg, som isolert innebærer at det lønner seg å ta ut pensjonen tidlig.

Med en sats for særalderspåslaget på 9,0 prosent vil det livsvarige kompensasjonsnivået bli 66 prosent av sluttlønn for den som går av ved 66 år i 1973-kullet, altså ved den nye økte aldersgrensen. Dette er illustrert i figur 5.6.

Figur 5.5 viser hvordan særalderspåslaget på 9,0 prosent slår ut på pensjonsnivåene for 1963-kullet. Dette kullet berøres ikke av forslaget om økte aldersgrenser, og aldersgrensene i illustrasjonen er dermed som i dagens system. Som med pensjonstillegget vist ovenfor, blir det livsvarige pensjonsnivået ved uttak ved aldersgrensen høyere enn 66 prosent når påslaget er dimensjonert for 1973-kullet. Det livsvarige pensjonsnivået ved uttak ved aldersgrensen blir 2 prosentpoeng høyere, dvs. 68 prosent. Personer med aldersgrense 70 år vil måtte stå i arbeid til over 67 år for å oppnå samme pensjonsnivå, som figur 4.1 viste. Årsaken til det høyere nivået for 1963-kullet er som omtalt tidligere: Økt opptjening i folketrygden vil for 1973-kullet motsvares av redusert bruttopensjon. I tillegg får 1963-kullet, i motsetning til 1973-kullet, 2011-t tillegg.

Nedtrappingen av særalderspåslaget vises i figur 5.5 ved at uttak ved 66 og 67 år gir et lavere påslag enn ved tidligere uttak. Uttak ved 68 år eller senere gir ikke særalderspåslag. Nedtrappingen begrenser den økonomiske verdien av påslaget til de som tar ut pensjonen forholdsvis tidlig, noe som begrenser kostnadene, sammenlignet med pensjonstillegget. I tillegg begrenser det problemstillingen med store forskjeller i pensjonsnivåer for dem med særaldersgrense, og dem med ordinære regler, blant de som tar ut pensjon sent. Samtidig innebærer nedtrappingen at insentivene til å stå i arbeid reduseres betydelig i alderen 65–67 år. I figur 5.5 fremkommer det at nedtrappingen kombinert med overgangstillegget (som kun gis til og med 66 år), på uttakstidspunktet gir lavere pensjon ved å utsette uttaket fra 66 år til 67 år. Et slikt særalderspåslag vil dermed være svært lite hensiktsmessig for 1963-kullet.

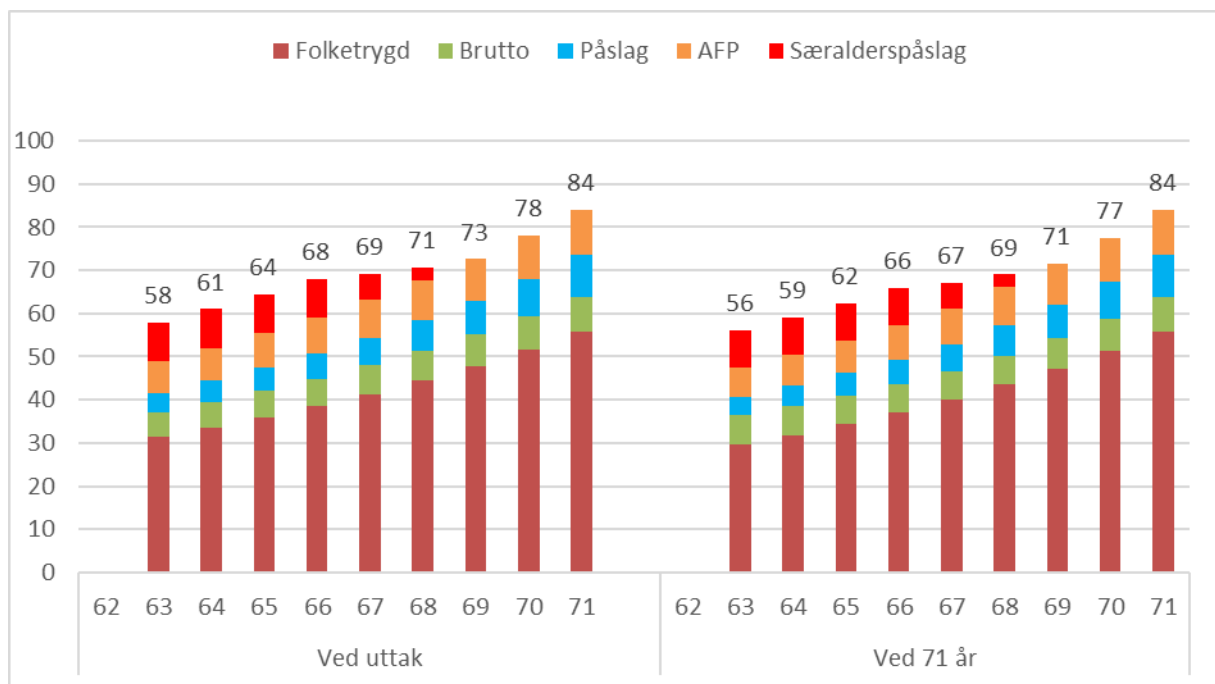
Figur 5.5 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1963-kullet med aldersgrense 65 år. Fleksibel pensjon og særalderspåslag med sats 9,0 prosent. Prosent



Figur 5.6 viser hvordan særalderspåslaget på 9,0 prosent slår ut for 1973-kullet når aldersgrensene er økt med ett år, sammenlignet med 1963-kullet. Per definisjon gir tillegget et livsvarig kompensasjonsnivå på 66 prosent, ved uttak ved den nye aldersgrensen på 66 år. Personer med ordinære regler vil måtte stå i arbeid til 68 år for å oppnå samme pensjonsnivå, som figur 4.2 viste. Årsaken til de noe lavere nivåene for 1973-kullet, sammenlignet med 1963-kullet, er forklart i tilknytning til figur 5.5.

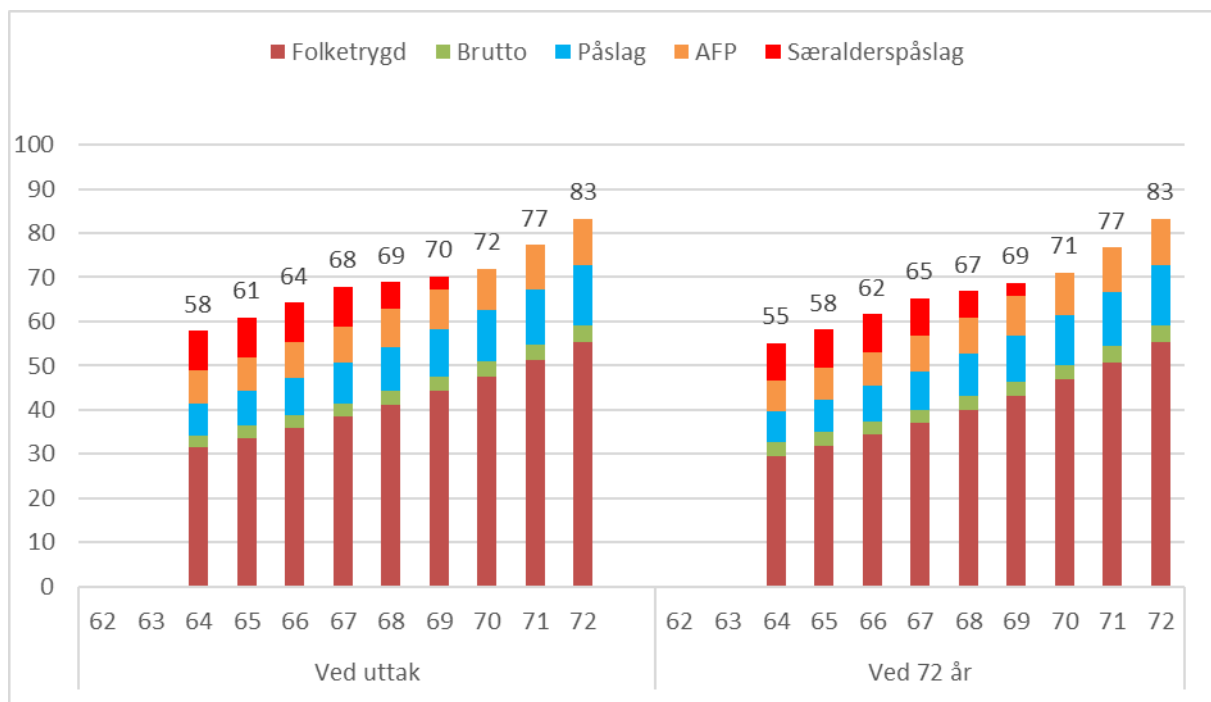


Figur 5.6 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 71 år for 1973-kullet med aldersgrense 66 år. Fleksibel pensjon og særalderspåslag med sats 9,0 prosent. Prosent



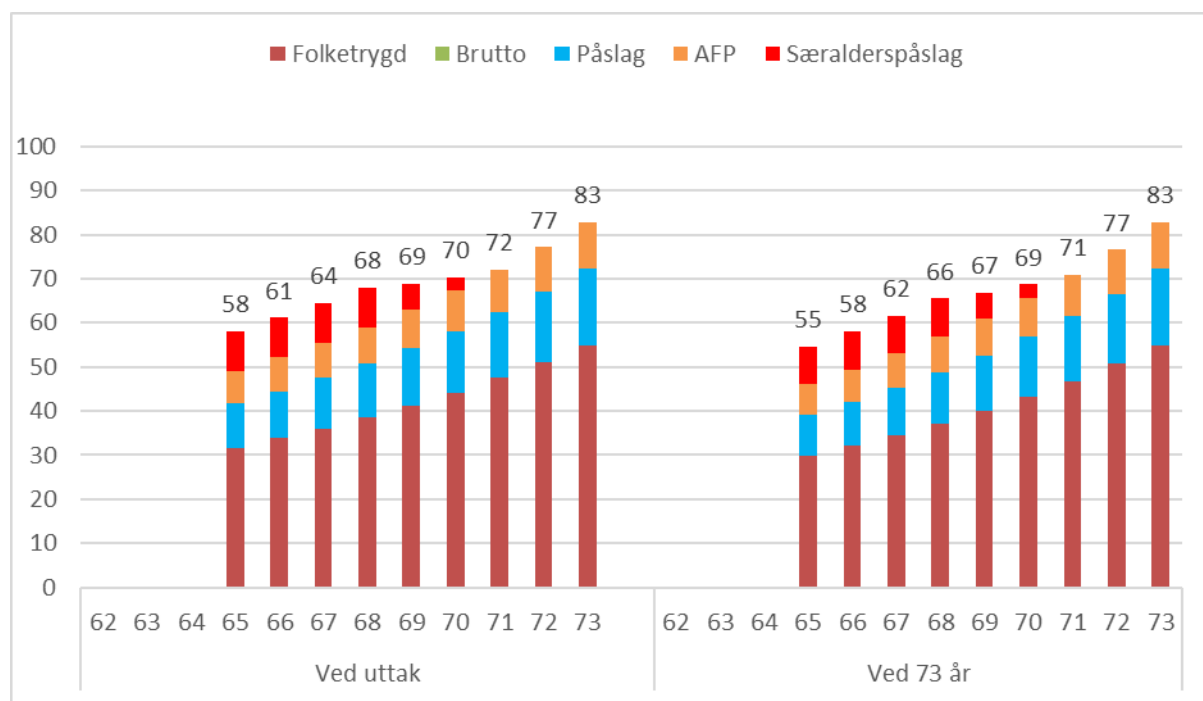
Figur 5.7 viser hvordan særalderspåslaget på 9,0 prosent slår ut for 1983-kullet når aldersgrensene er økt med to år, sammenlignet med 1963-kullet. Det livsvarige pensjonsnivået blir 65 prosent ved uttak ved den nye aldersgrensen på 67 år, altså marginalt lavere enn for 1973-kullet som tar ut pensjon ved aldersgrensen på 66 år. Personer med ordinære regler vil måtte stå i arbeid til nærmere 69 år for å oppnå samme pensjonsnivå, som vist i figur 4.3. Økt opptjening i folketrygden motsvares igjen av redusert bruttopensjon for 1983-kullet. Dette trekker altså nivåene marginalt ned, sammenlignet med uttak ett år tidligere for 1973-kullet, vist i figur 5.6.

Figur 5.7 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 72 år for 1983-kullet med aldersgrense 67 år. Fleksibel pensjon og særalderspåslag med sats 9,0 prosent. Prosent



Figur 5.8 viser pensjonsnivåene med særalderspåslaget på 9,0 prosent for 1993-kullet når aldersgrensene er økt med tre år sammenlignet med 1963-kullet. Det livsvarige pensjonsnivået blir 66 prosent ved uttak ved den nye aldersgrensen på 68 år, altså marginalt høyere enn for de som tar ut pensjon ved aldersgrensen på 67 år for 1983-kullet. Personer med ordinære regler vil måtte stå i arbeid til nærmere 70 år for å oppnå samme pensjonsnivå, som vist figur 4.4. Se f.eks. figur 5.4 for forklaringer på endringer sammenlignet med 1983-kullet.

Figur 5.8 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 73 år for 1993-kullet med aldersgrense 68 år. Fleksibel pensjon og særalderspåslag med sats 9,0 prosent. Prosent

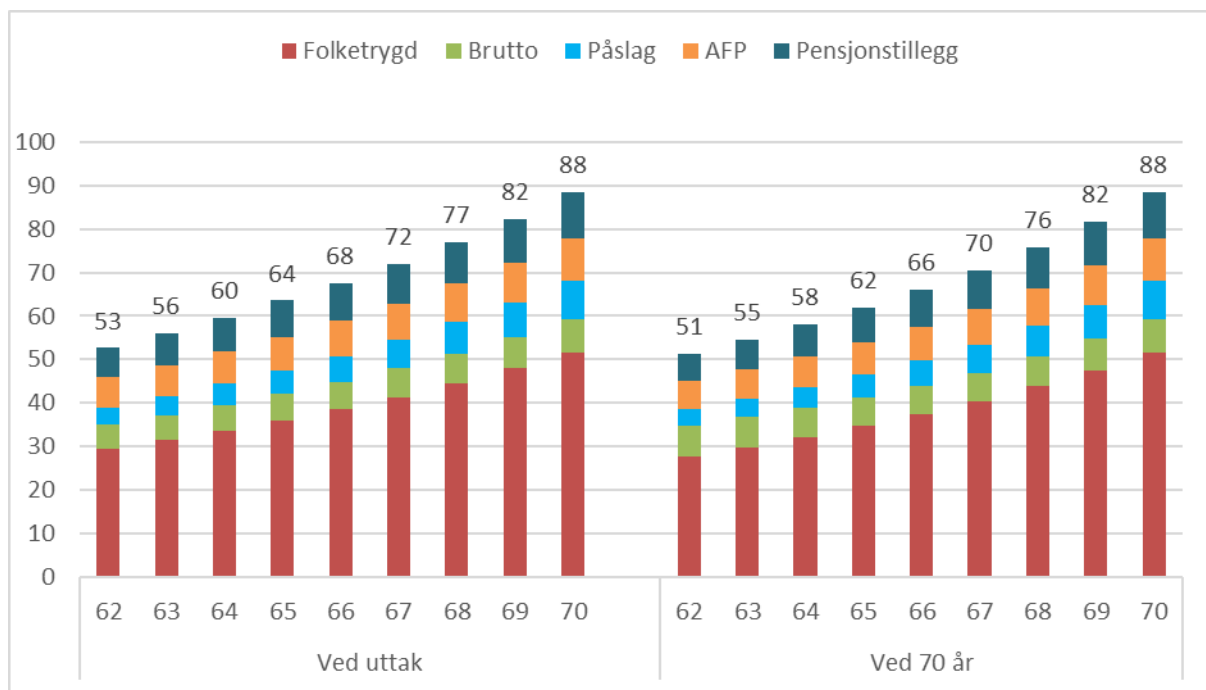


#### 5.4 Fleksibel pensjon med pensjonstillegg og faste aldersgrenser

Nedenfor illustreres pensjonsberegninger i et system med faste aldersgrenser. Pensjonstillegget har samme sats som vist i avsnitt 5.2, dvs. 4,2 prosent. Siden denne satsen er dimensjonert for å gi 1973-kullet et livsvarig pensjonsnivå på 66 prosent i et system med økende aldersgrenser, vil det ikke gi 1973-kullet det samme pensjonsnivået dersom aldersgrensene ligger fast. Satsen på 4,2 prosent gir imidlertid 1963-kullet et livsvarig pensjonsnivå på 68 prosent, ved avgang ved aldersgrensen, som vist i figur 5.1.

Figur 5.9 viser at pensjonstillegget med sats 4,2 prosent gir 1973-kullet med aldersgrense 65 år et livsvarig pensjonsnivå på 62 prosent. Personer med ordinære regler må stå i arbeid til over 67 år for å oppnå samme pensjonsnivå. Med faste aldersgrenser må satsen for pensjonstillegget være 6,3 prosent for å gi 1973-kullet et livsvarig pensjonsnivå på 66 prosent ved avgang ved aldersgrensen, altså 50 prosent høyere.

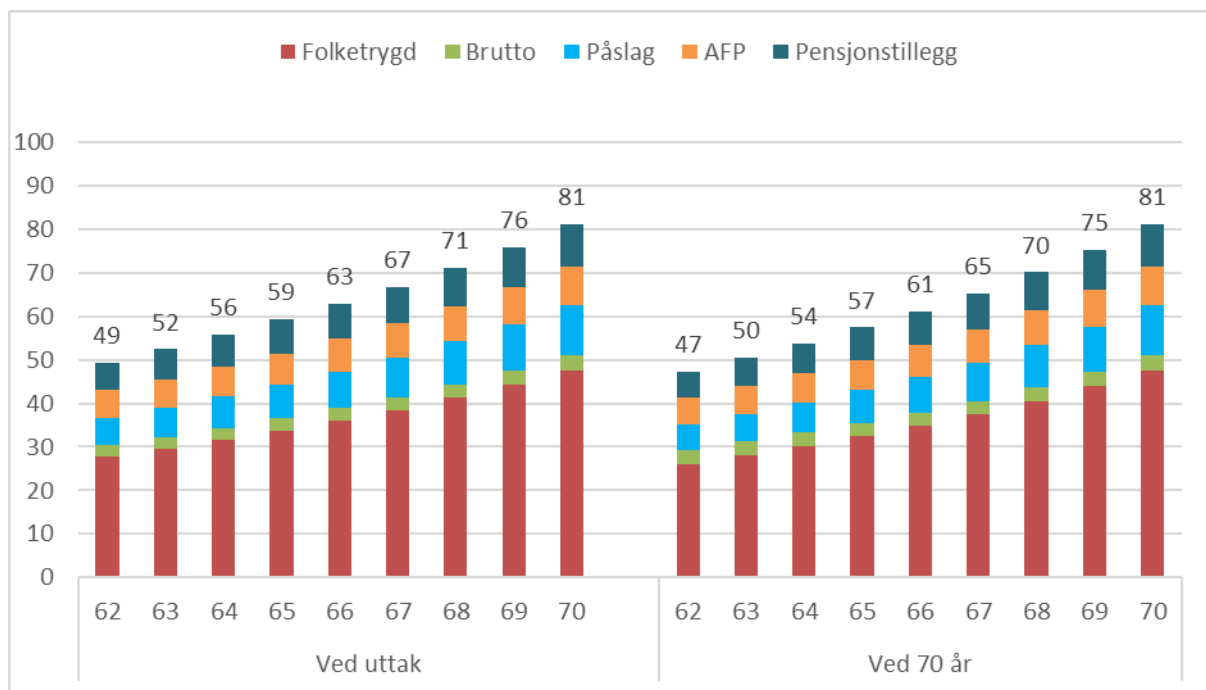
Figur 5.9 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1973-kullet med aldersgrense 65 år. Fleksibel pensjon og pensjonstillegg med sats 4,2 prosent. Prosent



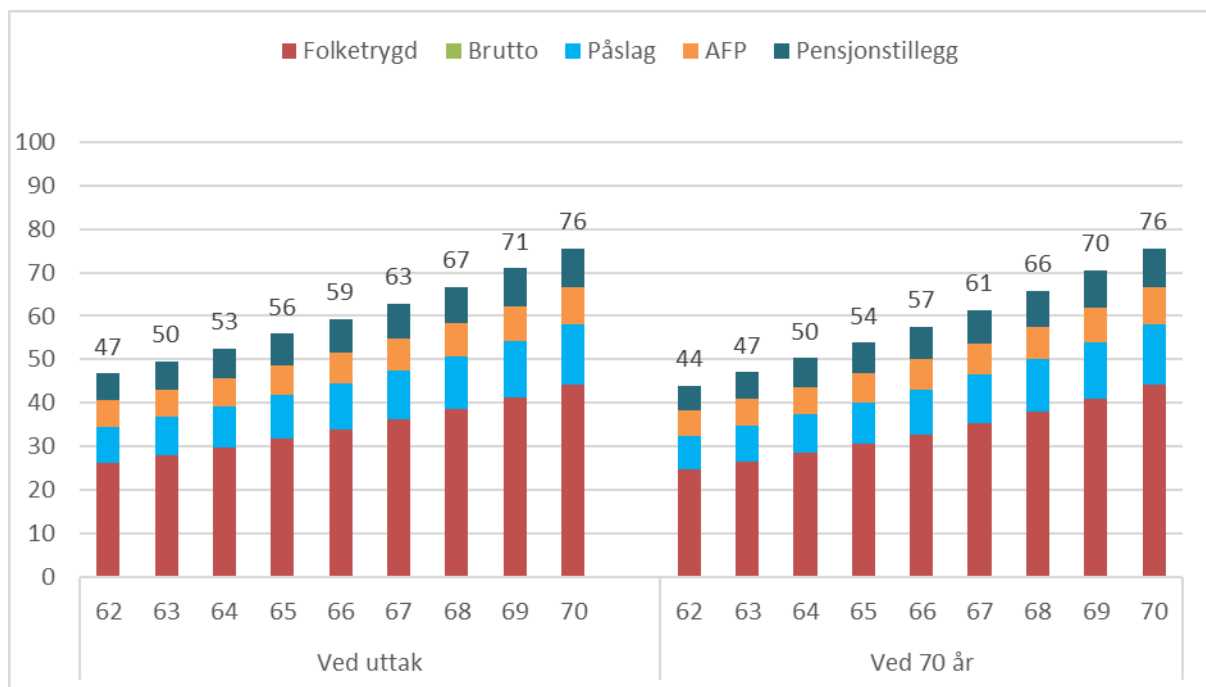
Figur 5.10 viser pensjonsnivåene for 1983-kullet med aldersgrense 65 år med pensjonstillegget på 4,2 prosent. Sammenlignet med 1973-kullet faller pensjonsnivåene ved en gitt uttaksalder med rundt 7–8 prosent, som følge av sterkere levealdersjustering. For at 1983-kullet skal oppnå et livsvarig pensjonsnivå på 66 prosent ved uttak ved aldersgrensen, må opptjeningssatsen for pensjonstillegget være 9 prosent, altså over det dobbelte av tilsvarende sats for 1973-kullet med økte aldersgrenser.

Figur 5.11 viser i hovedsak det samme bildet for 1993-kullet, men her er nedgangen fra 1983-kullet noe mindre. Satsen for et pensjonstillegg som gir et livsvarig pensjonsnivå på 66 prosent ved uttak ved aldersgrensen vil i dette tilfellet måtte være hele 11,4 prosent, dvs. det dobbelte av gjeldende opptjeningssats i påslagsordningen.

Figur 5.10 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1983-kullet med aldersgrense 65 år. Fleksibel pensjon og pensjonstillegg med sats 4,2 prosent. Prosent



Figur 5.11 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1993-kullet med aldersgrense 65 år. Fleksibel pensjon og pensjonstillegg med sats 4,2 prosent. Prosent



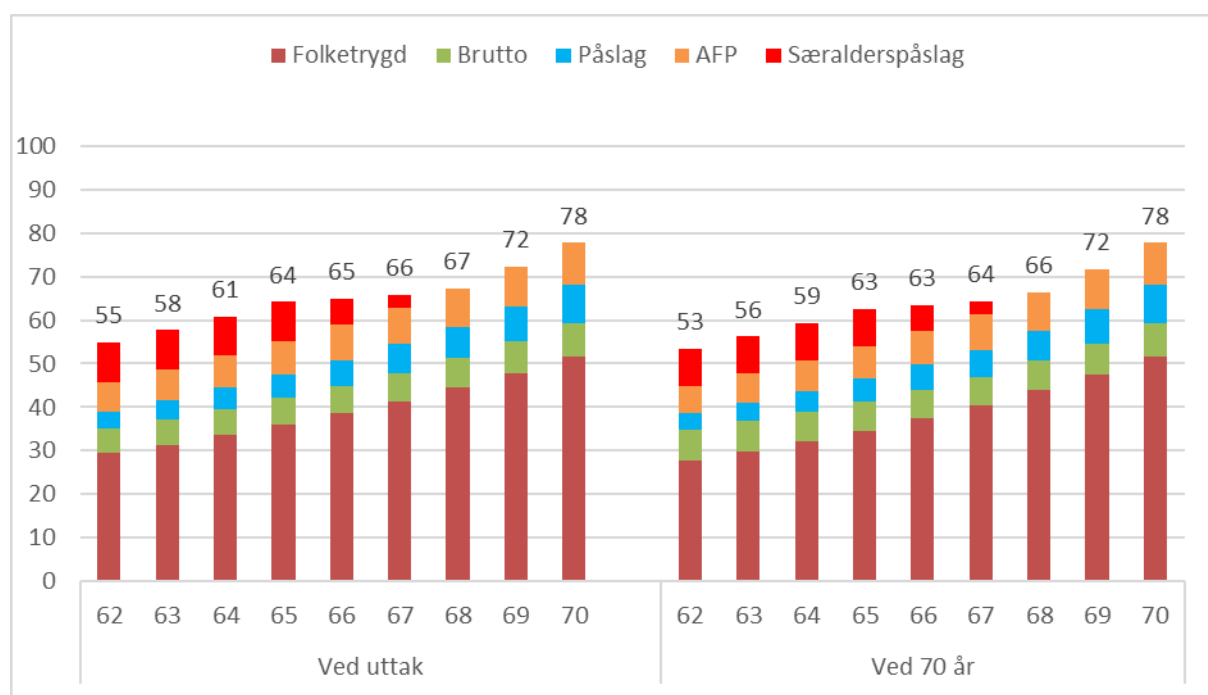
## 5.5 Fleksibel pensjon med særalderspåslag og faste aldersgrenser

Nedenfor illustreres pensjonsberegninger i et system med faste aldersgrenser og et særalderspåslag. Særalderspåslaget har samme sats som vist i avsnitt 5.3, dvs. 9,0 prosent. Som

med pensjonstillegget i forrige avsnitt, vil denne satsen ikke være tilstrekkelig høy for å gi 1973-kullet et livsvarig pensjonsnivå på 66 prosent, dersom aldersgrensene ligger fast. For å oppnå dette nivået med faste aldersgrenser må satsen for særalderspåslaget være 50 prosent høyere, dvs. 12,5 prosent. Med en sats på 9,0 prosent oppnår imidlertid 1963-kullet et livsvarig pensjonsnivå på 68 prosent, ved avgang ved aldersgrensen, som vist i figur 5.5.

Figur 5.12 viser at særalderspåslaget med sats 9,0 prosent gir 1973-kullet med aldersgrense 65 år et livsvarig pensjonsnivå på 63 prosent. Personer med ordinære regler må stå i arbeid til over 67 år for å oppnå samme pensjonsnivå med faste aldersgrenser.

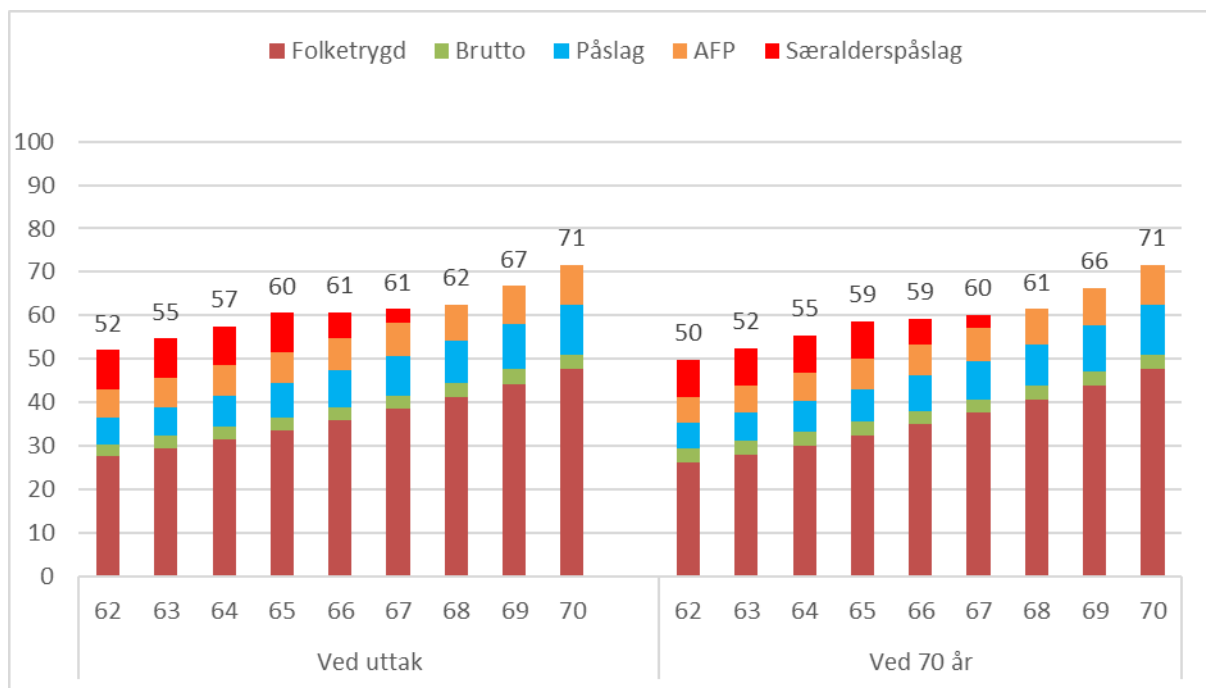
Figur 5.12 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1973-kullet med aldersgrense 65 år. Fleksibel pensjon og særalderspåslag med sats 9,0 prosent. Prosent



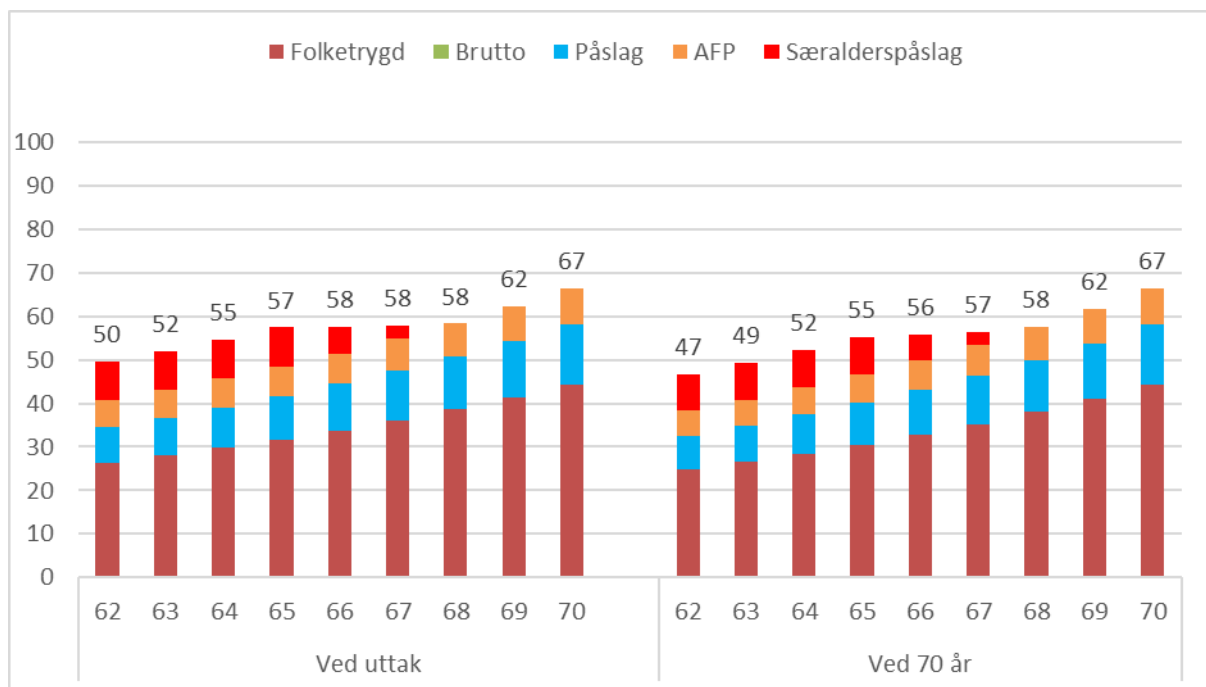
Figur 5.13 viser pensjonsnivåene for 1983-kullet med aldersgrense 65 år med særalderspåslaget med sats 9,0 prosent. Sammenlignet med 1973-kullet faller pensjonsnivåene ved 70 år med mellom 6 og 8 prosent, avhengig av uttaksalder, som følge av sterkere levealdersjustering. Minst nedgang får de som tar ut pensjon med særalderspåslag, som følge av at særalderspåslaget ikke levealdersjusteres. Særalderspåslaget vil dermed utgjøre en økende andel av samlet pensjon for yngre årskull. For at 1983-kullet skal oppnå et livsvarig pensjonsnivå på 66 prosent ved uttak ved aldersgrensen, måtte satsen for særalderspåslaget være så høy som 16,7 prosent.

Figur 5.14 viser i hovedsak det samme bildet for 1993-kullet, men her er nedgangen fra 1983-kullet noe mindre. For at dette kullet skal oppnå et livsvarig pensjonsnivå på 66 prosent ved uttak ved aldersgrensen, måtte satsen for særalderspåslaget være hele 20 prosent.

Figur 5.13 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1983-kullet med aldersgrense 65 år. Fleksibel pensjon og særalderspåslag med sats 9,0 prosent. Prosent



Figur 5.14 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1993-kullet med aldersgrense 65 år. Fleksibel pensjon og særalderspåslag med sats 9,0 prosent. Prosent



## 5.6 Vurdering av langsiktig løsning for personer med aldersgrense 65 år

Fleksibel pensjon med et pensjonstillegg er godt tilpasset pensjonsreformen og gir god økonomisk uttelling for å fortsette i arbeid. Dette er en vesentlig forbedring fra tidligpensjonsordningen, som ga liten pensjonsmessig uttelling for å utsette uttak av tidligpensjonen. For at 1973-kullet skal oppnå et samlet pensjonsnivå på rundt 66 prosent av sluttlønn dersom de går av ved aldersgrensen, må imidlertid opptjenings-satsen for et pensjonstillegg være 4,2 prosent, selv i et system der aldersgrensene øker i tråd med pensjonsutvalgets forslag. Denne satsen utgjør om lag  $\frac{3}{4}$  av satsen i påslagsordningen. Dersom aldersgrensene ligger fast, og samlet pensjonsnivå for de som går av ved aldersgrensen fortsatt skal være 66 prosent av sluttlønn, blir tilsvarende sats om lag 50 prosent høyere, dvs. 6,3 prosent.

Modellen med fleksibel pensjon har også noen uheldige systemegenskaper. Gjennomgangen ovenfor viser at blant de som står i jobb relativt lenge, vil det livsvarige pensjonsnivået bli svært høyt. For de som går av sent vil pensjonen bli om lag på nivå med lønnen. Dette vil også innebære at pensjonsnivået til personer med et slikt pensjonstillegg, vil bli svært mye høyere enn for personer med ordinære regler som går av ved samme alder. Det kan stilles spørsmål ved rimeligheten ved en ordning der personer som får en fordel med utgangspunkt i at de må gå av tidlig, skal få klart høyere pensjon enn personer med ordinære regler, hvis de likevel går av sent. Ordningen med pensjonstillegg kan, slik den er beskrevet i dette kapitlet, minne om en ordinær tjenstepensjonsordning: opptjening på grunnlag av hvor lenge en har vært i stillingen. Dersom ordningen utformes uten begrensninger, vil den føre til at også personer som går over i en annen stilling lenge før aldersgrensen også vil få pensjonstillegg, og dermed vil det bli langt flere enn i dag som drar nytte av de særskilte reglene. Dette er lite målrettet, og det vil øke kostnadene ved ordningen. En fordel med pensjonstillegg er at behovet for strenge kvalifikasjonsregler begrenses dersom den økonomiske fordelene øker med tiden i stilling med særaldersgrense.

Fleksibel pensjon med et særalderspåslag, slik det er beskrevet i dette kapitlet, gir i mindre grad pensjonsmessig uttelling for å fortsette i arbeid. Tillegget gis uavhengig av uttaksalder, og nivået vil være det samme gitt at man fyller kravet til full opptjening på minst 30 års tjenestetid. Et slikt ikke-nøytralt tillegg innebærer isolert sett at det lønner seg å gå av tidlig. En fordel med særalderspåslaget, sammenlignet med pensjonstillegget er at det er mer målrettet mot de som har behov for å gå av tidlig. Ulempene med et pensjonstillegg, med svært høy pensjon til de som går av sent samt store forskjeller i pensjonsnivå sammenlignet med ordinære regler, begrenses i stor grad av at særalderspåslaget kun gis til de som går ved, eller rett etter, aldersgrensen.

For at 1973-kullet skal oppnå et samlet pensjonsnivå på rundt 66 prosent av sluttlønn dersom de går av ved aldersgrensen, må satsen for særalderspåslaget være 9,0 prosent, selv i et system der aldersgrensene øker i tråd med pensjonsutvalgets forslag. Dersom aldersgrensene ligger fast, og samlet pensjonsnivå for de som går av ved aldersgrensen fortsatt skal være 66 prosent av sluttlønn, blir tilsvarende sats om lag 50 prosent høyere, dvs. 12,5 prosent.

Utover vurderingene ovenfor er det også en administrativ fordel med særalderspåslaget at dette beregnes på bakgrunn av sluttlønn. Et pensjonstillegg skal i utgangspunktet tjenes opp på bakgrunn av lønn i år med stilling med særaldersgrense. Hvis pensjonstillegget skal tjenes opp fra 2020, vil det ta relativt lang tid før ordningen er fullt innfaset. For eksempel fyller 1973-kullet 65 år i 2038, og de vil da maksimalt ha 18 års opptjening av pensjonstillegg. Det kan være utfordringer med tilbakevirkende opptjening av pensjonstillegg ettersom flere av



pensjonsleverandørene ikke har tilstrekkelig kvalitet på lønnshistorikken før 2020. Vi har i beregningene i dette kapitlet likevel lagt til grunn at pensjonstillegget er tjent opp på grunnlag av alle år i en offentlig tjenstepensjonsordning fram til aldersgrensen. Det må vurderes nærmere hvordan dette teknisk kan løses, men ett alternativ kan være å «blåse opp» opptjeningen fra 2020 med utgangspunkt i andelen av samlet opptjeningstid som er før og etter 1. januar 2020. En slik løsning vil trolig måtte finansieres med en engangspremie i de fonderte ordningene.

## 6 Langsiktig løsning for personer med aldersgrense 60 år

### 6.1 Innledning

Formålet med dette kapitlet er å beskrive ulike langsiktige løsninger for personer med aldersgrense 60 år. Framstillingen illustrerer to ulike løsninger:

1. Tidligpensjon med pensjonstillegg – opptjenes årlig i år i stilling med særaldersgrense
2. Tidligpensjon med særalderspåslag – påslag i prosent av sluttlønn

Framstillingen tar utgangspunkt i den tidligpensjonsordningen som Stortinget har vedtatt og som gir personer med særaldersgrense en pensjon fram til 67 år på samme nivå og fra samme alder som i dag. Tidligpensjonen kan ikke kombineres med videre arbeid i offentlig sektor og kan heller ikke kombineres med annen pensjon fra tjenestepensjonsordningen. De som benytter seg av tidligpensjonsordningen vil ikke ha rett til AFP, men vil i stedet få betinget tjenestepensjon. Men det er mulig å ikke benytte seg av tidligpensjonen og i stedet ta ut pensjon – inklusive AFP – etter ordinære regler. Modellene illustreres først i et system med økende aldersgrenser, jf. forslaget fra pensjonsutvalget, deretter med faste aldersgrenser.

Som i illustrasjonene for dem med aldersgrense 65 år, vil satsene for pensjonstillegg og særalderspåslag dimensjoneres slik at 1973-kullet oppnår et livsvarig pensjonsnivå på 66 prosent ved avgang ved aldersgrensen. Framstillingen benytter forutsetningene i boks 4.1 dersom ikke annet framgår. Typeeksempler med andre forutsetninger er samlet i et eget vedlegg til rapporten. I alle beregninger benyttes anslag for delingstall per juni 2022 og gjennomsnittlig G for 2022.

### 6.2 Tidligpensjon med pensjonstillegg og økende aldersgrenser

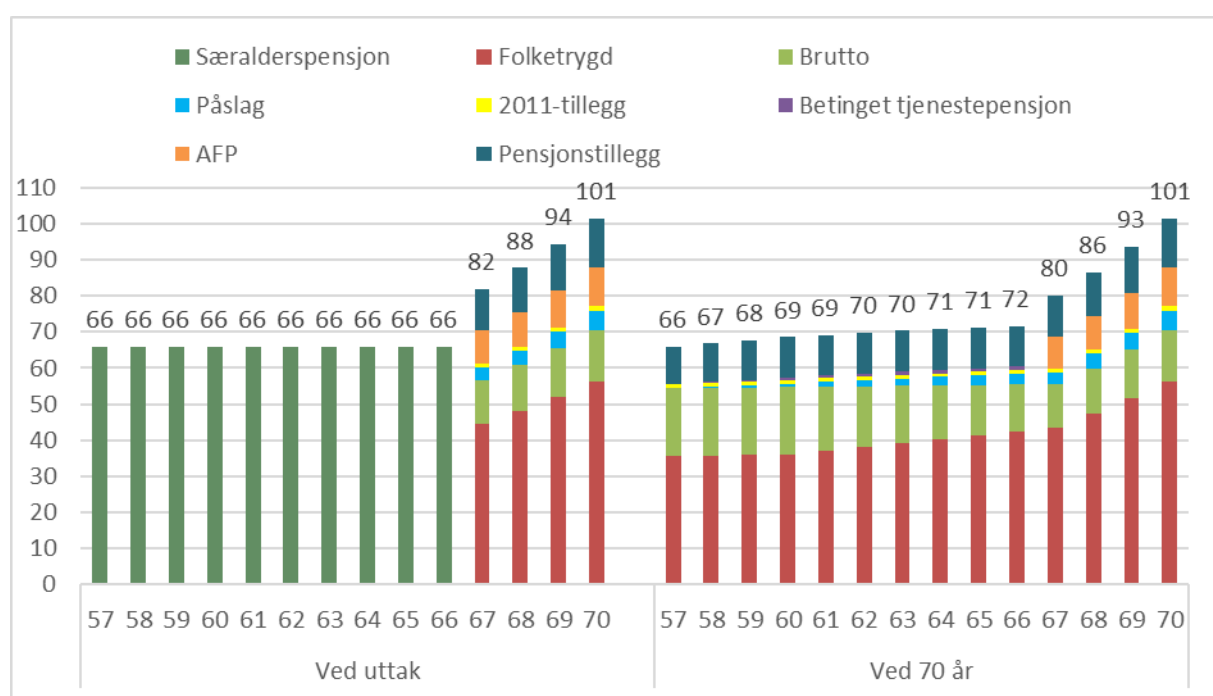
Formålet med et pensjonstillegg er at personer med særaldersgrense skal kunne oppnå et gitt pensjonsnivå ved en lavere alder enn med ordinære regler. I utgangspunktet må da tillegget kompensere både for uttakseffekten av at pensjonen tas ut tidligere, og for manglende opptjening av annen pensjon. Personer med aldersgrense 60 år tar ut pensjon tidligere enn dem med aldersgrense 65 år. Dette innebærer isolert at pensjonstillegget må være høyere for å oppnå et gitt nivå. Samtidig innebærer modellen med tidligpensjon at pensjonstillegget utbetales senere enn i de fleksible modellene i kapittel 5. Dette innebærer isolert sett en lavere sats for pensjonstillegget.

Pensjonstillegget er i utformet som i kapittel 4, dvs. at det tjenes opp fram til aldersgrensen og levealdersjusteres ved uttak. For de som tar ut fleksibel pensjon vil tillegget gi gode incentiver til å stå i arbeid. For de som tar ut tidligpensjonen vil incentivene til å utsette uttak være mer begrenset. Dette skyldes at uttakstidspunktet for pensjonstillegget er gitt: Det utbetales ved overgang til ordinære regler, som med dagens regler er ved 67 år. De nevnte utfordringene med hensyn til kostnader og svært høy pensjon ved sent uttak av fleksibel pensjon med et pensjonstillegg, vil ellers gjelde også her.

Med en opptjeningssats for et pensjonstillegg på 5,7 prosent vil det livsvarige kompensasjonsnivået bli 66 prosent av sluttlønn for den som går av ved 61 år i 1973-kullet, altså ved den økte aldersgrensen. Denne satsen er identisk med satsen i påslagsordningen, som innebærer at dette vil være en svært kostbar ordning. Beregningene for 1973-kullet er illustrert i figur 6.2.

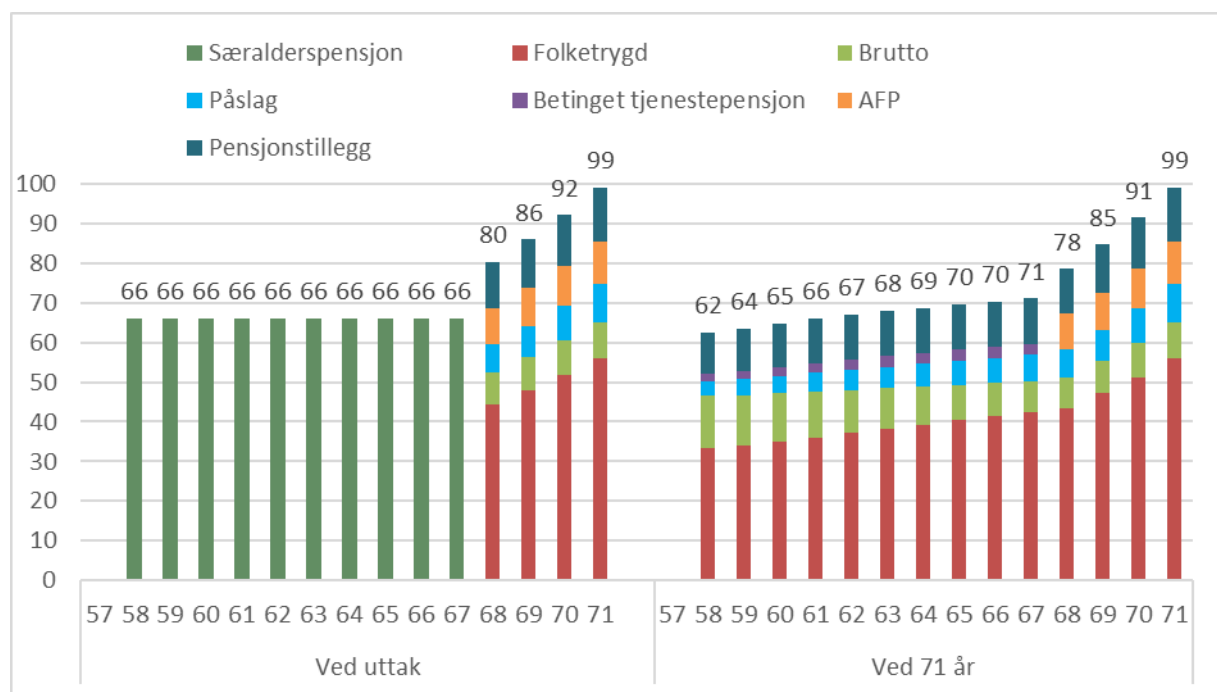
Figur 6.1 viser hvordan pensjonstillegget på 5,7 prosent slår ut på pensjonsnivåene for 1963-kullet. 1963-kullet berøres ikke av forslaget fra pensjonsutvalget og figuren illustrerer dermed dagens aldersgrenser. Det framgår at det livsvarige pensjonsnivået ved uttak ved aldersgrensen blir 69 prosent. Når pensjonstillegget dimensjoneres for 1973-kullet vil dermed 1963-kullet få et klart høyere livsvarig pensjonsnivå enn 66 prosent. Personer med aldersgrense 70 år vil måtte stå i arbeid til over 67 år for å oppnå samme pensjonsnivå, som figur 4.1 viste. Figur 6.1 viser videre at selv om tillegget kun tjenes opp fram til aldersgrensen, gir et slikt tillegg svært høye kompensasjonsgrader for de som står lenger i arbeid. Med tillegget vil personer med aldersgrense 60 år få mer i pensjon enn lønn ved avgang ved 70 år.

Figur 6.1 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1963-kullet med aldersgrense 60 år. Tidligpensjon fram til 67 år og pensjonstillegg med sats 5,7 prosent. Prosent



Figur 6.2 viser hvordan pensjonstillegget på 5,7 prosent slår ut for 1973-kullet når aldersgrensene er økt med ett år, sammenlignet med 1963-kullet. Dette innebærer også at særalderspensjonen utbetales til 68 år. Per definisjon gir tillegget et livsvarig kompensasjonsnivå på 66 prosent, ved uttak ved den nye aldersgrensen på 61 år. Personer med ordinære regler vil måtte stå i arbeid til 68 år for å oppnå samme pensjonsnivå, jf. figur 4.2. Avgang ved den nye aldersgrense på 61 år gir om lag 3 prosentpoeng lavere livsvarig pensjonsnivå enn for 1963-kullet. Selv om aldersgrensene er økt, er de livsvarige pensjonsnivåene gjennomgående noe lavere for 1973-kullet her. I tillegg til at 1973-kullet ikke får 2011-tillegg, skyldes nedgangen hovedsakelig at økt opptjening i folketrygden gir redusert bruttopensjon, jf. omtale i kapittel 5. 1973-kullet vil imidlertid ha langt flere år med opptjening av betinget tjenestepensjon, som trekker i motsatt retning. Som følge av økte aldersgrenser, forskyves også øvre grense for opptjening til betinget tjenestepensjon og AFP med ett år, som også bidrar til å heve pensjonsnivåene i figur 6.2 noe. Figuren viser også at det livsvarige pensjonsnivået med pensjonstillegget for de som står lenge i arbeid i 1973-kullet blir om lag lik lønn.

Figur 6.2 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 71 år for 1973-kullet med aldersgrense 61 år. Tidligpensjon fram til 68 år og pensjonstillegg med sats 5,7 prosent. Prosent

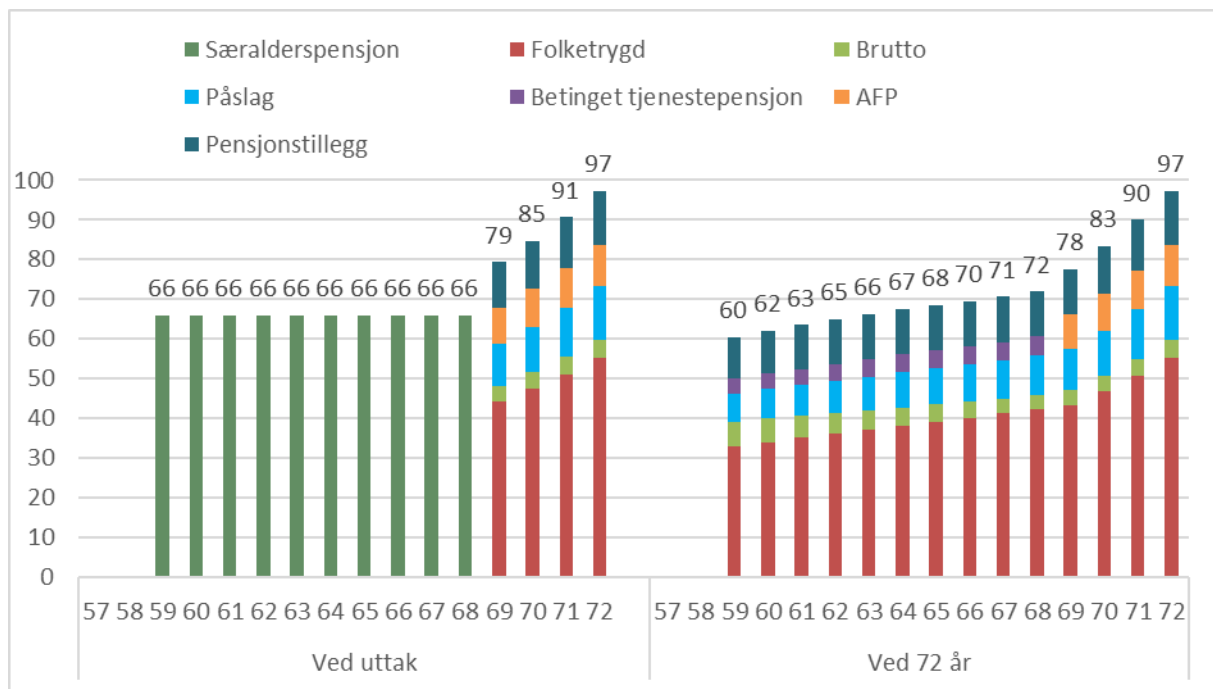


Figur 6.3 viser hvordan pensjonstillegget på 5,7 prosent slår ut for 1983-kullet når aldersgrensene er økt med to år, sammenlignet med 1963-kullet, og særalderspensjonen utbetales til 69 år. Med pensjonstillegget gir uttak ved den nye aldersgrensen på 62 år et livsvarig kompensasjonsnivå på 65 prosent. Nivået er altså tilnærmet likt som for 1973-kullet. Personer med ordinære regler vil måtte stå i arbeid til nærmere 69 år for å oppnå samme pensjonsnivå, jf. figur 4.3. 1983-kullet vil ha ti år med opptjening i bruttoordningen. Bruttoordningen gir, alt annet gitt, bedre uttelling når opptjeningen i folketrygden er lav. Dvs. at bruttoordningen gir, relativt sett, god uttelling ved tidlig avgang. Færre år i bruttoordningen trekker derfor i retning av lavere pensjon for 1983-kullet enn for 1973-kullet, nedgangen i oppsatt bruttopensjon motsvares ikke fullt ut av 1983-kullet har flere år med opptjening i påslagsordningen. I motsatt retning trekker innfasing av betinget tjenestepensjon. Forskyvning av øvre grense for opptjening til betinget tjenestepensjon og AFP med to år, t.o.m. 63 år, bidrar også til å heve pensjonsnivåene i figur 6.3 noe.

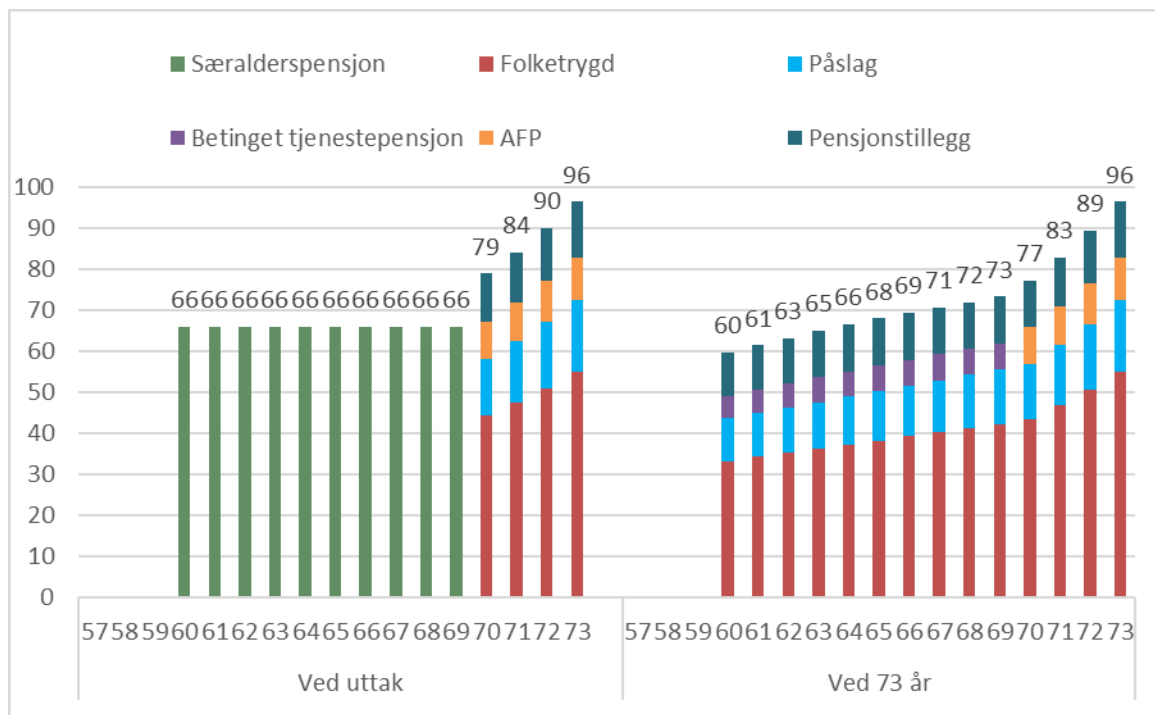
Figur 6.4 viser pensjonstillegget for 1993-kullet. Aldersgrensene er økt med tre år, sammenlignet med 1963-kullet, og særalderspensjonen utbetales til 70 år. Med pensjonstillegget gir uttak ved den nye aldersgrensen på 63 år et livsvarig kompensasjonsnivå på 66 prosent. Nivået er dermed likt som for 1973-kullet. Personer med ordinære regler vil måtte stå i arbeid til 70 år for å oppnå et tilsvarende nivå. 1993-kullet vil med forutsetningene her ikke ha opptjening i bruttoordningen, som innebærer at den økte opptjening i folketrygden ikke vil føre til redusert tjenestepensjon, som var tilfellet for de eldre kullene. I tillegg har 1993-kullet her ti flere år med opptjening av betinget tjenestepensjon for en gitt uttaksalder, noe som løfter nivåene vesentlig sammenlignet med 1983-kullet. Figuren viser videre noe større spredning i livsvarig pensjonsnivå for de som tar ut tidligpensjonen enn i figurene ovenfor, som gjenspeiler at påslagsordningen gir større gevinst ved å stå i arbeid. Forskyvning av øvre grense for

opptjening til betinget tjenestepensjon og AFP med tre år, t.o.m. 64 år, bidrar også til å heve pensjonsnivåene i figuren noe.

Figur 6.3 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 72 år for 1983-kullet med aldersgrense 62 år. Tidligpensjon fram til 69 år og pensjonstillegg med sats 5,7 prosent. Prosent



Figur 6.4 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 73 år for 1993-kullet med aldersgrense 63 år. Tidligpensjon fram til 70 år og pensjonstillegg med sats 5,7 prosent. Prosent



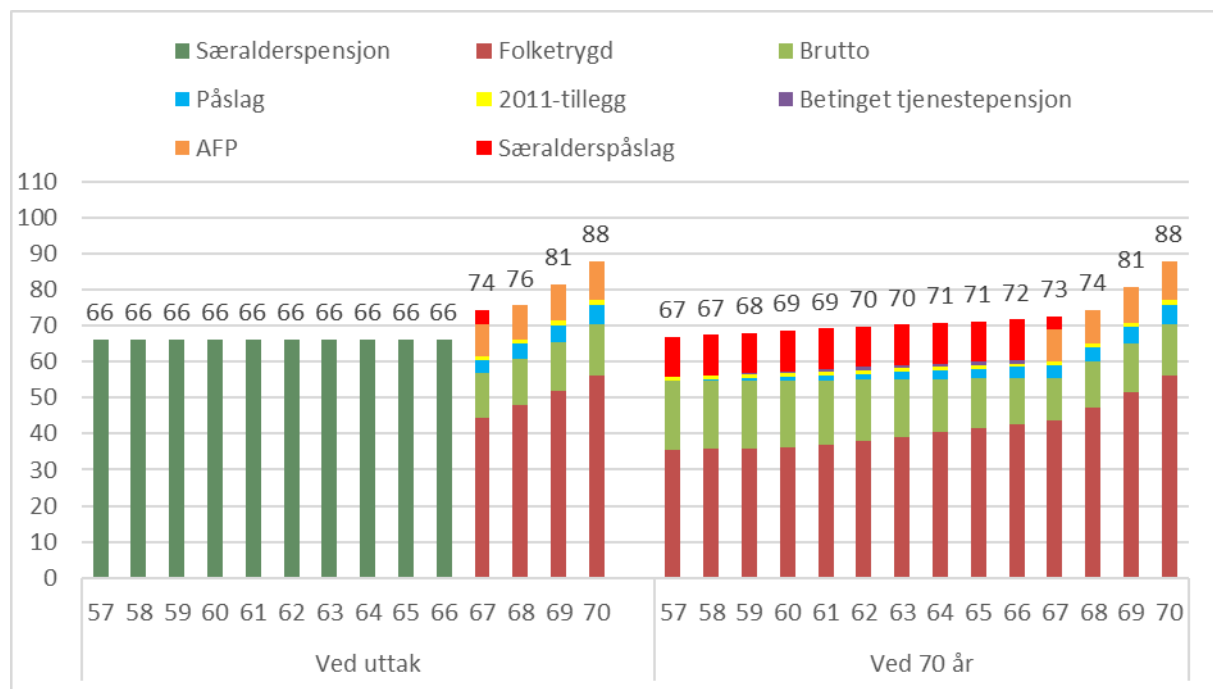
### 6.3 Tidligpensjon med særalderspåslag og økende aldersgrenser

Nedenfor illustreres et særalderspåslag til tidligpensjon for personer med aldersgrense 60 år, fortsatt i et system der aldersgrensene øker i tråd med forslaget fra pensjonsutvalget.

Særalderspåslaget dimensjoneres igjen slik at 1973-kullet får et livsvarig pensjonsnivå på 66 prosent ved avgang ved (den økte) aldersgrensen, dvs. ved 61 år. Dette oppnås med en sats for særalderspåslaget på 11,5 prosent, og er illustrert i figur 6.6. Fullt særalderspåslag gis til alle som tar ut tidligpensjonen. For de som tar ut fleksibel pensjon trappes påslaget ned ved uttak etter 65 års alder, tilsvarende som for dem med aldersgrense 65 år. Gjennomgangen nedenfor viser at nedtrappingen av særalderspåslaget i flere av eksemplene vil gi disinsentiver til å utsette uttak av pensjon, som innebærer at særalderspåslaget slik det er illustrert i disse tilfellene vil være lite hensiktsmessig. For å unngå dette, må særalderspåslaget trappes ned over en lengre periode enn 36 måneder når påslaget er så høyt som i beregningene under.

Figur 6.5 viser hvordan særalderspåslaget med sats 11,5 prosent slår ut for 1963-kullet, som med pensjonsutvalgets forslag vil beholde dagens aldersgrenser. Som i illustrasjonene med pensjonstillegget, blir det livsvarige pensjonsnivået ved uttak ved aldersgrensen høyere enn 66 prosent når påslaget er dimensjonert for 1973-kullet. Det livsvarige pensjonsnivået ved uttak ved aldersgrensen blir om lag 3 prosentpoeng høyere, dvs. 69 prosent. Personer med aldersgrense 70 år vil måtte stå i arbeid til over 67 år for å oppnå samme pensjonsnivå, jf. figur 4.1.

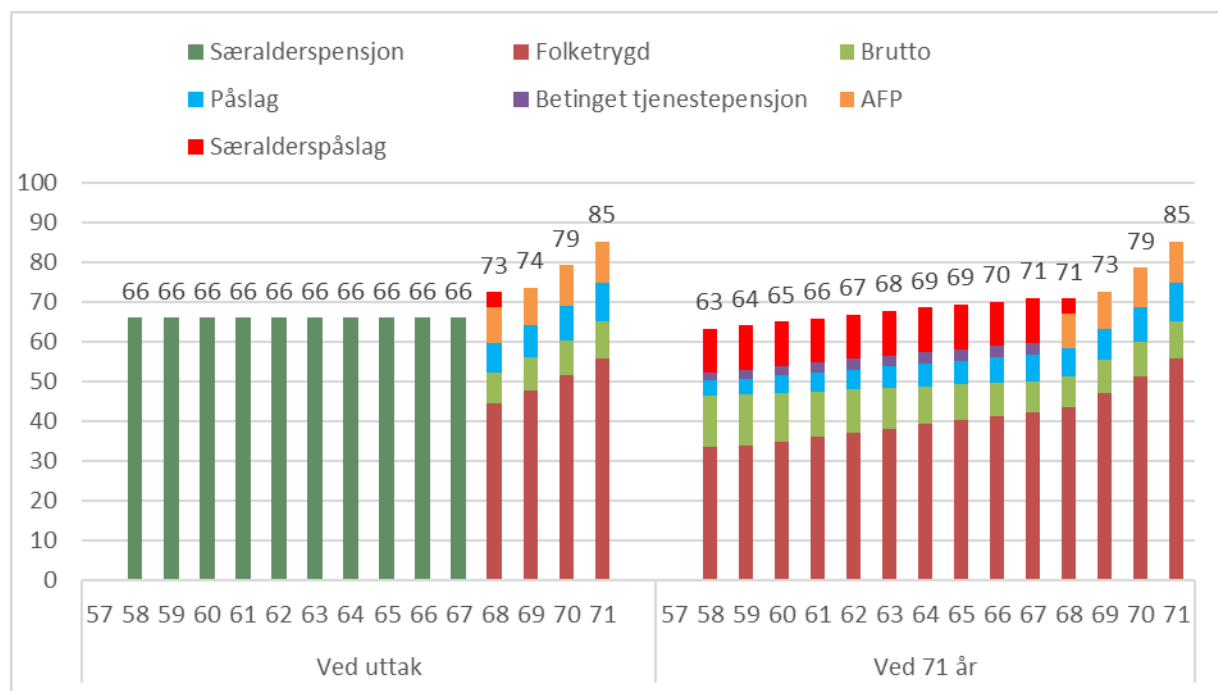
Figur 6.5 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1963-kullet med aldersgrense 60 år. Tidligpensjon fram til 67 år og særalderspåslag med sats 11,5 prosent. Prosent



Figur 6.6 viser hvordan særalderspåslaget på 11,5 prosent slår ut for 1973-kullet når aldersgrensene er økt med ett år, og særalderspensjonen utbetales til 68 år. Per definisjon gir påslaget et livsvarig kompensasjonsnivå på 66 prosent, ved uttak ved den nye aldersgrensen på 61 år. Personer med ordinære regler vil måtte stå i arbeid til 68 år for å oppnå samme

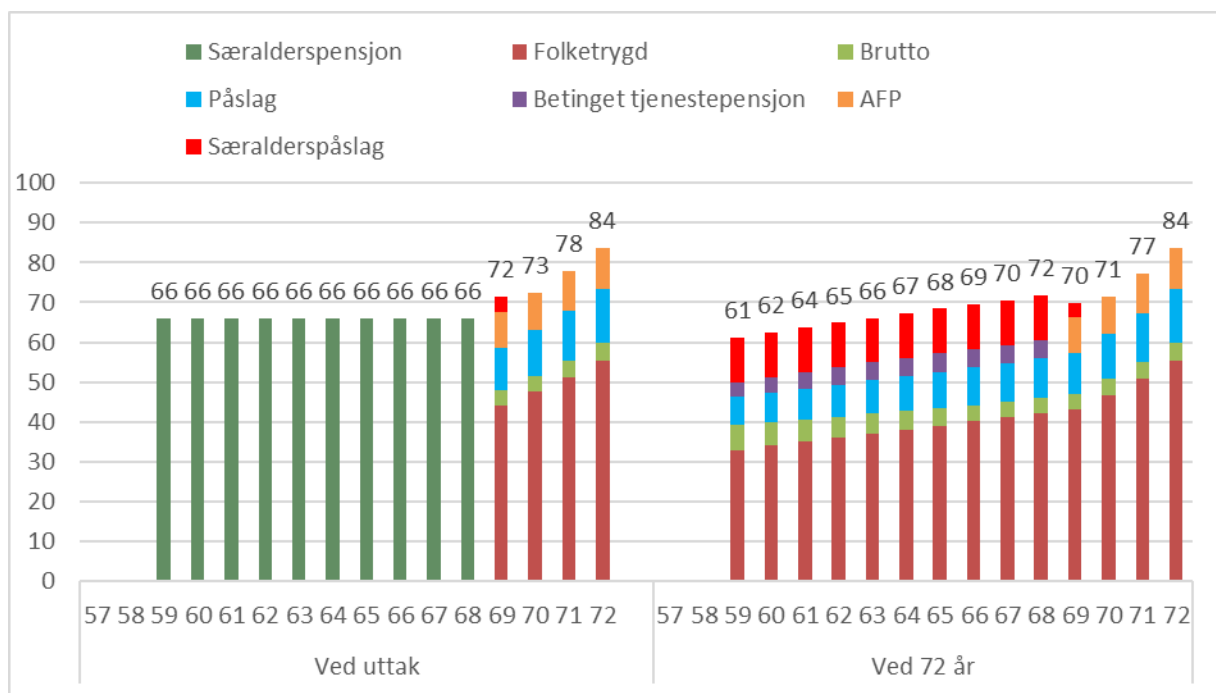
pensjonsnivå, jf. figur 4.2. Avgang ved den nye aldersgrensen på 61 år gir om lag 3 prosentpoeng lavere livsvarig pensjonsnivå enn for 1963-kullet. Selv om aldersgrensene er økt, er de livsvarige pensjonsnivåene gjennomgående noe lavere for 1973-kullet her. Årsakene til det høyere nivået for 1963-kullet er som omtalt i tilknytning til figur 6.2. Figuren illustrerer også at nedtrappingen av særalderspåslaget over tre år innebærer at det ikke gir uttelling i form av livsvarig pensjon å utsette uttak fra 67 til 68 år.

Figur 6.6 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 71 år for 1973-kullet med aldersgrense 61 år. Tidligpensjon fram til 68 år og særalderspåslag med sats 11,5 prosent. Prosent



Figur 6.7 viser hvordan særalderspåslaget slår ut for 1983-kullet når aldersgrensene er økt med to år, sammenlignet med 1963-kullet, og særalderspensjonen utbetales til 69 år. Uttak ved den nye aldersgrensen på 62 år gir et livsvarig pensjonsnivå på 65 prosent. Nivået er altså tilnærmet likt som for 1973-kullet som går av ved aldersgrensen. Personer med ordinære regler vil måtte stå i arbeid til nærmere 69 år for å oppnå samme pensjonsnivå, jf. figur 4.3. Årsaker til endringer sammenlignet med 1973-kullet, er ellers som beskrevet i avsnitt 6.2. Figur 6.7 illustrerer også at nedtrappingen av særalderspåslaget gir disinsentiver til å utsette uttak av pensjon fra 68 til 69 år. Samme problemstilling gjelder 1993-kullet i figur 6.8, men da forskjøvet med ett år.

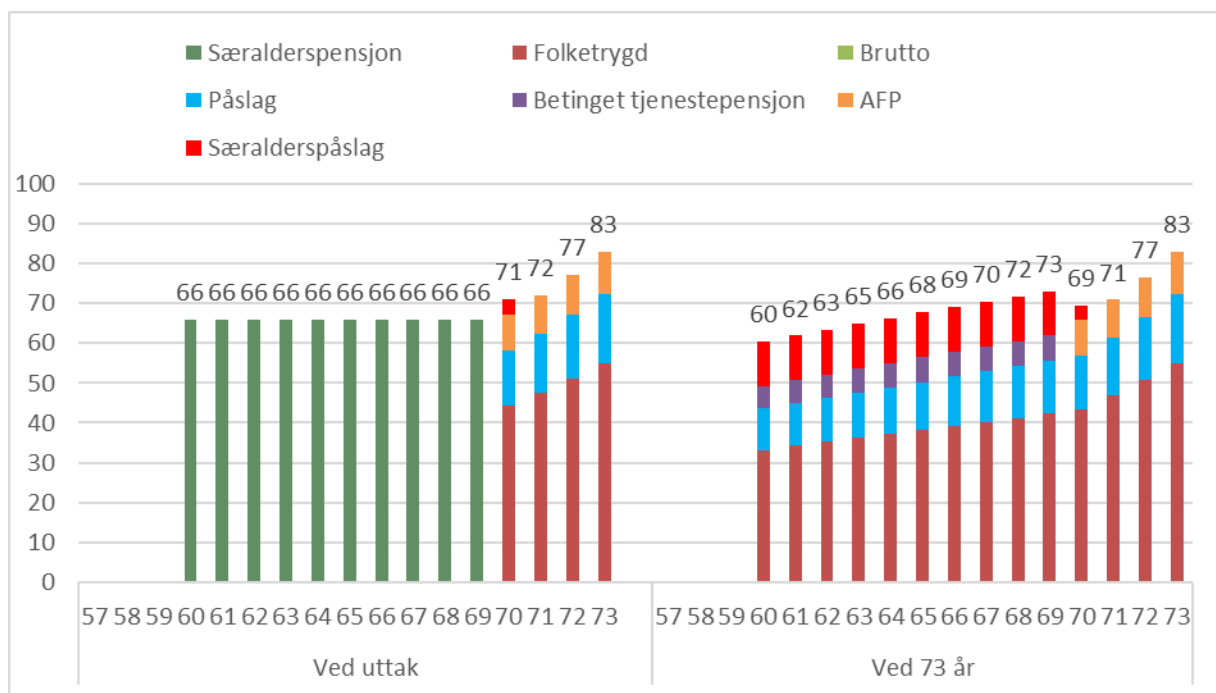
Figur 6.7 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 72 år for 1983-kullet med aldersgrense 62 år. Tidligpensjon fram til 69 år og særalderspåslag med sats 11,5 prosent. Prosent



Figur 6.8 viser særalderspåslaget for 1993-kullet, når aldersgrensene er økt med tre år, sammenlignet med 1963-kullet, og særalderspensjonen utbetales til 70 år. Uttak ved den nye aldersgrensen på 63 år gir et livsvarig kompensasjonsnivå på 65 prosent. Personer med ordinære regler vil måtte stå i arbeid til nærmere 70 år for å oppnå et tilsvarende nivå. Årsaker til endringer sammenlignet med 1983-kullet, er ellers som beskrevet i avsnitt 6.2



Figur 6.8 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 73 år for 1993-kullet med aldersgrense 63 år. Tidligpensjon fram til 70 år og særalderspåslag med sats 11,5 prosent. Prosent

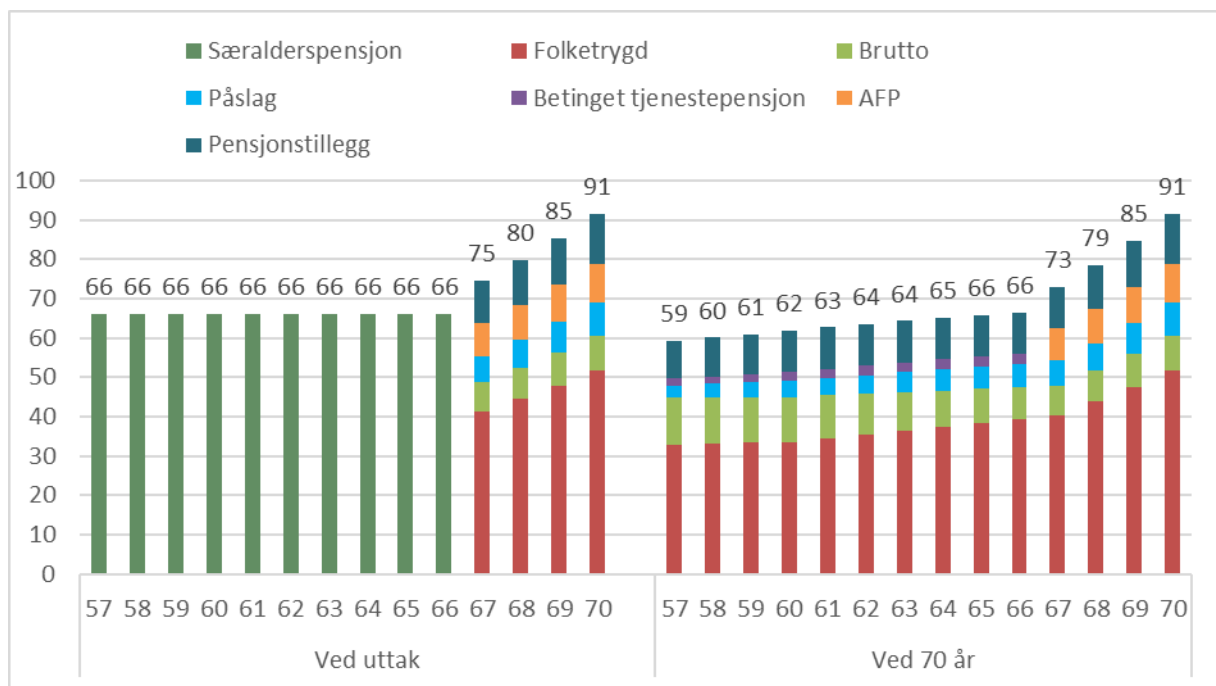


#### 6.4 Tidligpensjon med pensjonstillegg og faste aldersgrenser

Nedenfor illustreres pensjonsberegninger med tidligpensjon og pensjonstillegg med faste aldersgrenser. Pensjonstillegget har samme sats som vist i avsnitt 6.2, dvs. 5,7 prosent. Siden satsen er dimensjonert for 1973-kullet i et pensjonssystem med økende aldersgrenser, vil 1973-kullet ikke få det samme pensjonsnivået dersom aldersgrensene ligger fast. Satsen på 5,7 prosent gir likevel 1963-kullet et livsvarig pensjonsnivå på 69 prosent, ved avgang ved aldersgrensen, som vist i figur 6.1.

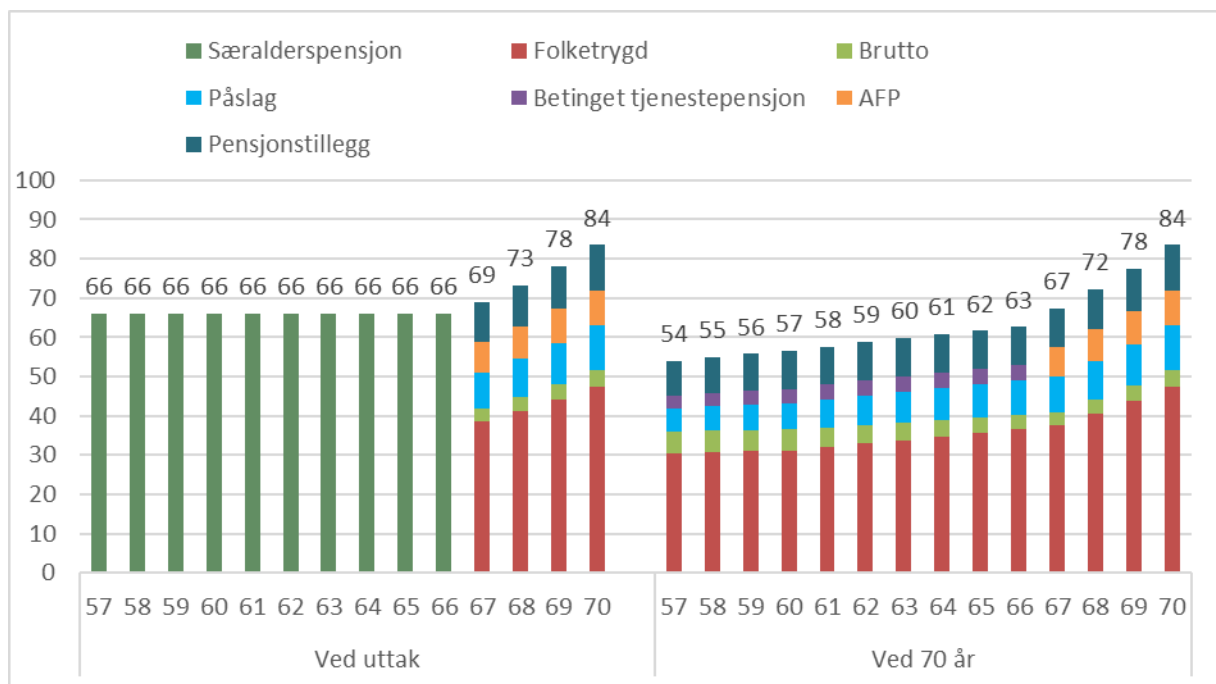
Figur 6.9 viser at pensjonstillegget med sats 5,7 prosent gir 1973-kullet et livsvarig pensjonsnivå på 62 prosent ved avgang ved aldersgrensen. Personer med ordinære regler må stå i arbeid til over 67 år for å oppnå samme pensjonsnivå. Med faste aldersgrenser måtte satsen for pensjonstillegget være 8,0 prosent, for å gi 1973-kullet et livsvarig pensjonsnivå på 66 prosent ved avgang ved aldersgrensen, altså om lag 40 prosent høyere.

Figur 6.9 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1973-kullet med aldersgrense 60 år. Tidligpensjon fram til 67 år og pensjonstillegg med sats 5,7 prosent. Prosent

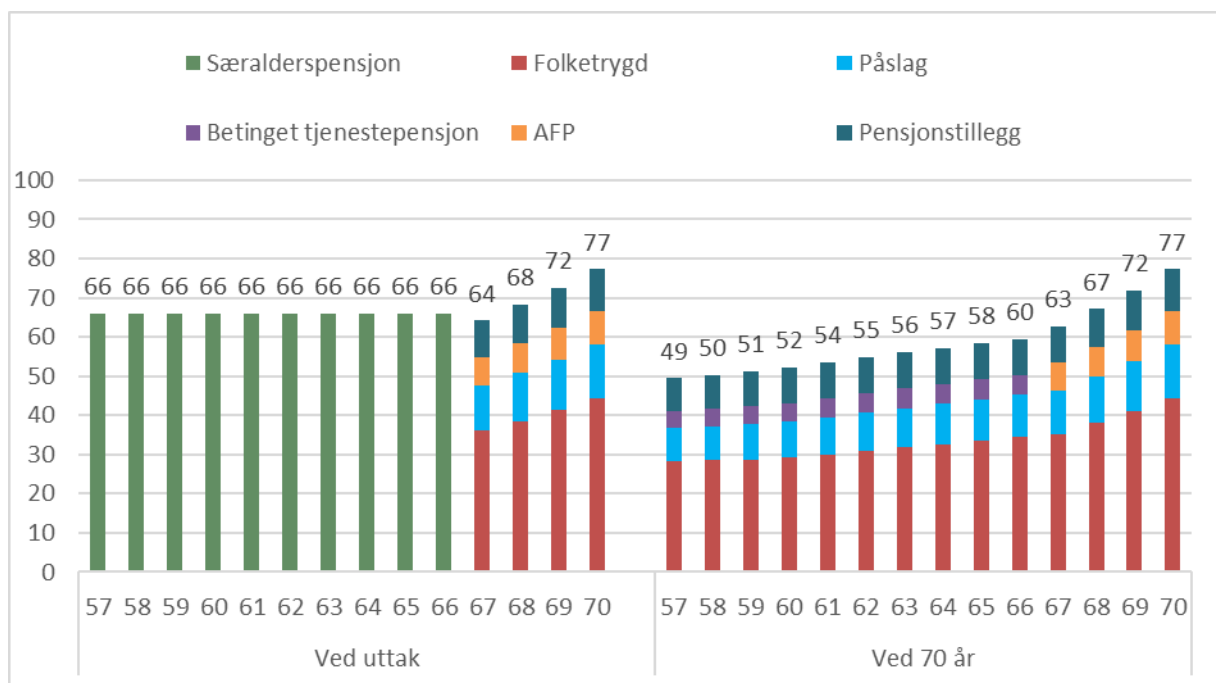


Med pensjonstillegget på 5,7 prosent blir det livsvarige pensjonsnivået for 1983-kullet 57 prosent, ved avgang ved aldersgrensen, jf. figur 6.10. Personer med ordinære regler må stå i arbeid til 67 år for å oppnå det samme pensjonsnivået. Satsen som gir 1983-kullet et livsvarig pensjonsnivå på 66 prosent ved avgang ved aldersgrensen er 11,2 prosent. For 1993-kullet blir det livsvarige nivået 52 prosent ved avgang ved aldersgrensen, jf. figur 6.11. Personer med ordinære regler vil måtte stå i arbeid til over 66 år, for å oppnå samme livsvarige pensjonsnivå. For at 1993-kullet skal få et livsvarig pensjonsnivå på 66 prosent må satsen være hele 14,2 prosent.

Figur 6.10 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1983-kullet med aldersgrense 60 år. Tidligpensjon fram til 67 år og pensjonstillegg med sats 5,7 prosent. Prosent



Figur 6.11 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1993-kullet med aldersgrense 60 år. Tidligpensjon fram til 67 år og pensjonstillegg med sats 5,7 prosent. Prosent



## 6.5 Tidligpensjon med særalderspåslag og faste aldersgrenser

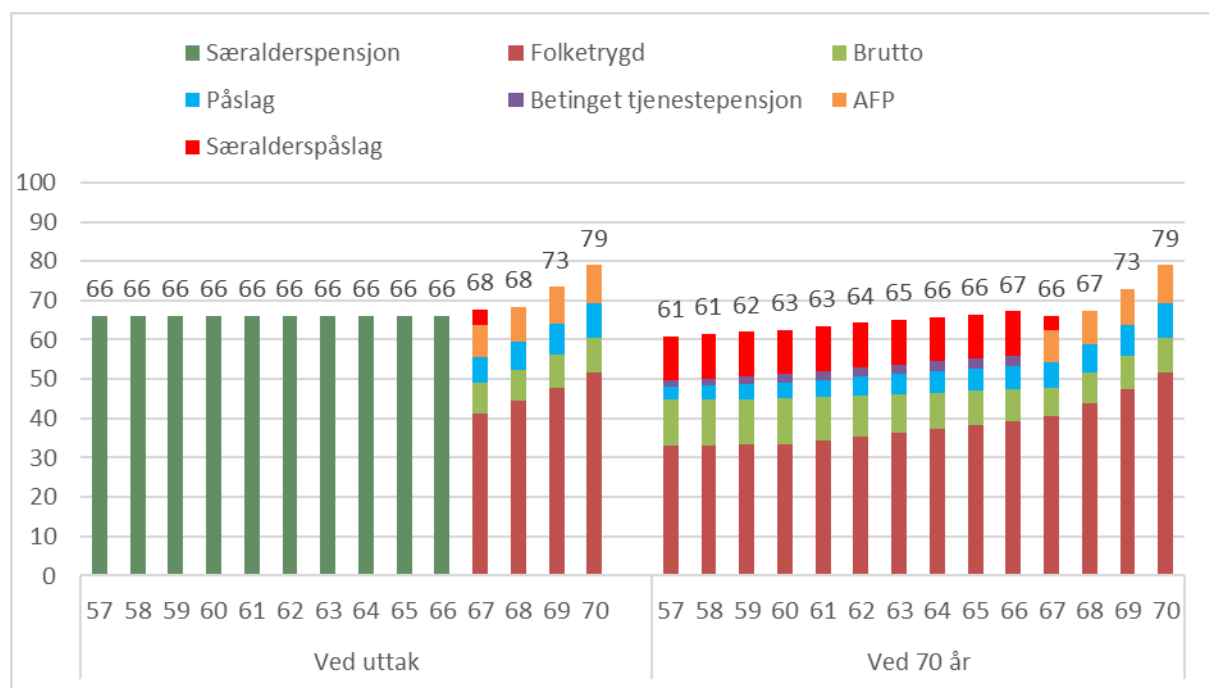
Nedenfor illustreres pensjonsberegninger med tidligpensjon og særalderspåslag med faste aldersgrenser. Særalderspåslaget har samme sats som vist i avsnitt 6.3, dvs. 11,5 prosent.

Siden satsen er dimensjonert for 1973-kullet med økende aldersgrenser, vil ikke 1973-kullet få det samme pensjonsnivået dersom aldersgrensene ligger fast. Satsen på 11,5 prosent gir likevel 1963-kullet et livsvarig pensjonsnivå på 69 prosent, ved avgang ved aldersgrensen, som vist i figur 6.5.

Figur 6.12 viser at særalderspåslaget med sats 11,5 prosent gir 1973-kullet et livsvarig pensjonsnivå på 62 prosent ved avgang ved aldersgrensen. Personer med ordinære regler må stå i arbeid til over 67 år for å oppnå samme pensjonsnivå. Med faste aldersgrenser måtte satsen for særalderspåslaget være 15,0 prosent, for å gi 1973-kullet et livsvarig pensjonsnivå på 66 prosent ved avgang ved aldersgrensen, altså om lag 30 prosent høyere.

Figur 6.12 illustrerer igjen problemet med nedtrappingen av et særalderspåslag over tre år som det er illustrert her: Det gir disinsentiver til å utsette uttak av pensjon fra 67 til 68 år. Et slikt særalderspåslag vil dermed være svært lite hensiktsmessig for 1973-kullet i et system med faste aldersgrenser. Det vil også gjelde de yngre årskullene, jf. figur 6.13 og figur 6.14.

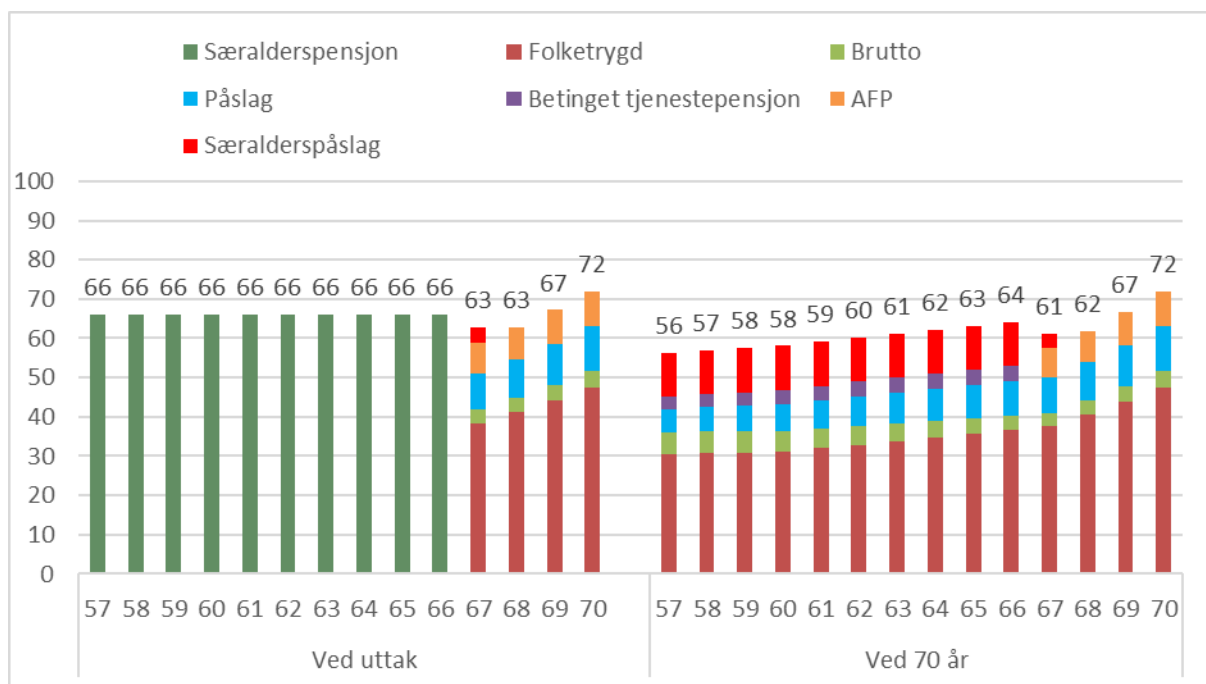
Figur 6.12 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1973-kullet med aldersgrense 60 år. Tidligpensjon fram til 67 år og særalderspåslag med sats 11,5 prosent. Prosent



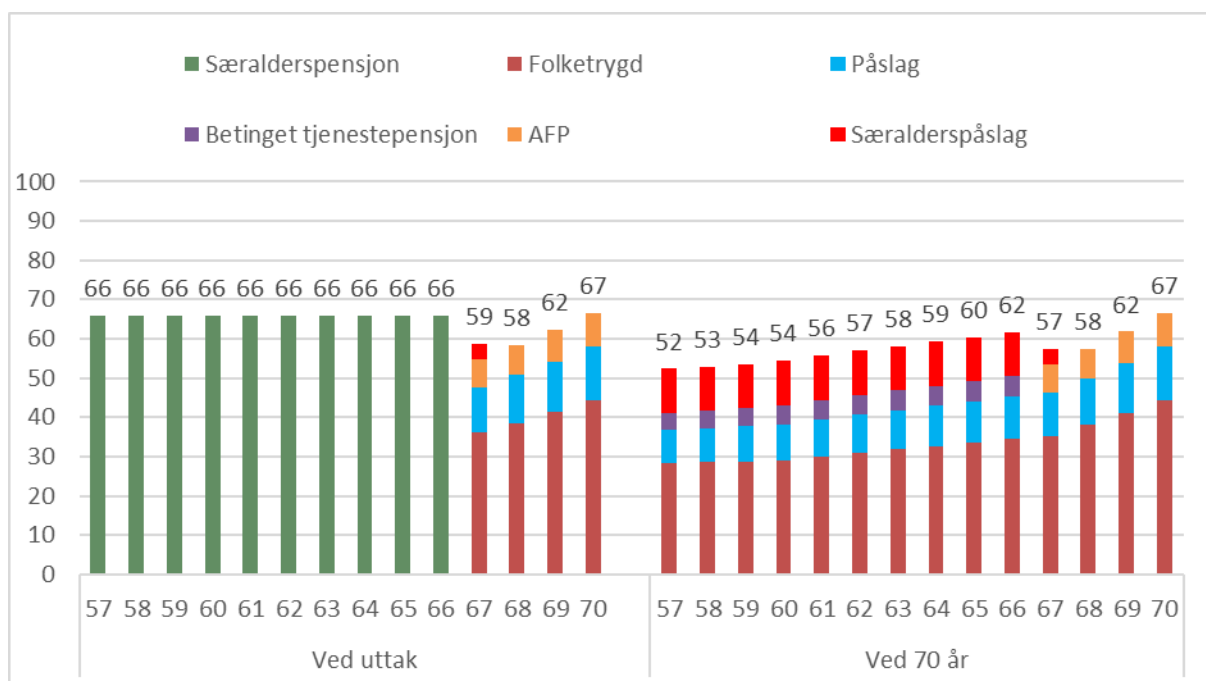
Som figur 6.13 viser vil særalderspåslaget med sats 11,5 prosent gi 1983-kullet et livsvarig pensjonsnivå på 58 prosent, ved avgang ved aldersgrensen. Personer med ordinære regler må stå i arbeid til over 67 år for å oppnå samme pensjonsnivå. Med dagens aldersgrenser må satsen for særalderspåslaget være 19,6 prosent, dersom 1983-kullet skal oppnå et livsvarig pensjonsnivå på 66 prosent ved avgang ved aldersgrensen.

Figur 6.14 viser at særalderspåslaget med sats 11,5 prosent gir 1993-kullet et livsvarig pensjonsnivå på 54 prosent ved avgang ved aldersgrensen. Personer med ordinære regler må stå i arbeid til over 67 år for å oppnå samme pensjonsnivå. Med dagens aldersgrenser må satsen for særalderspåslaget være 23,4 prosent, dersom 1993-kullet skal oppnå et livsvarig pensjonsnivå på 66 prosent ved avgang ved aldersgrensen.

Figur 6.13 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1983-kullet med aldersgrense 60 år. Tidligpensjon fram til 67 år og særalderspåslag med sats 11,5 prosent. Prosent



Figur 6.14 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1993-kullet med aldersgrense 60 år. Tidligpensjon fram til 67 år og særalderspåslag med sats 11,5 prosent. Prosent



## 6.6 Vurdering av langsiktig løsning for personer med aldersgrense 60 år

For personer som kan ta ut pensjon før laveste uttaksalder i folketrygden, synes det vanskelig å komme utenom en tidligpensjonsordning. Det er likevel flere utfordringer med den vedtatte

tidligpensjonsløsningen. Et grunnleggende problem er at levealdersjustering av pensjonsnivåene egentlig er en fleksibel form for økende pensjonsalder, som går dårlig sammen med et system med faste aldersgrenser, som tidligpensjonsordningen i utgangspunktet er. Med en forskyvning av tidligpensjonen i tråd med forslaget fra pensjonsutvalget om økte aldersgrenser, vil det livsvarige pensjonsnivået tilnærmet kunne opprettholdes for yngre årskull, men det vil fortsatt være utfordringer. Som det framgår av illustrasjonene i dette kapittelet gir det liten pensjonsmessig uttelling å utsette uttaket av tidligpensjonen. Uttellingen blir noe bedre med innfasingen av ny offentlig tjenstepensjon, men selv for de som kun har opptjening i ny ordning vil uttellingen være langt dårligere enn ved å utsette uttak av fleksibel pensjon. Dette henger sammen med at utsatt uttak av tidligpensjonen, ikke medfører utsatt utbetaling av pensjonen etter ordinære regler.

Vurderingene av fleksibel pensjon og pensjonstillegg, beskrevet i avsnitt 5.6, vil i stor grad også gjelde for en modell med tidligpensjon og pensjonstillegg. Et pensjonstillegg må være høyere ved 60 års aldersgrense enn ved 65 års aldersgrense for å oppnå et gitt samlet pensjonsnivå ved aldersgrensen. For at 1973-kullet skal oppnå et samlet pensjonsnivå på rundt 66 prosent av sluttlønn dersom de går av ved aldersgrensen, må opptjeningsraten for et pensjonstillegg være 5,7 prosent, selv i et system der aldersgrensene øker i tråd med pensjonsutvalgets forslag. Denne satsen er lik satsen i påslagsordningen.

Et høyere pensjonstillegg vil også bety at problemstillingen med store forskjeller i livsvarig pensjonsnivå mellom dem med et slikt pensjonstillegg og dem med ordinære regler som tar ut fleksibel pensjon ved samme alder, blir større. Gjennomgangen i dette kapittelet viser også at de som går av sent, i en del tilfeller, vil få et pensjonsnivå på om lag samme nivå som lønnen. Satsen på 5,7 prosent vil også langt overstige kostnadene ved å videreføre det gamle systemet, jf. avsnitt 10.2.

Dersom aldersgrensene ligger fast, og samlet pensjonsnivå for de som går av ved aldersgrensen fortsatt skal være 66 prosent av sluttlønn, blir tilsvarende sats om lag 40 prosent høyere, dvs. 8,0 prosent. Innvendingen knyttet til en modell for pensjonstillegget som utformes uten begrensninger, slik at personer som går over i en annen stilling lenge før aldersgrensen også vil få pensjonstillegg, vil gjelde også her, jf. avsnitt 5.6. Det vil også de administrative utfordringene knyttet til opptjening, omtalt i samme avsnitt.

Vurderingen av modellen med tidligpensjon og særalderspåslag vil også i stor grad være de samme som i modellen med fleksibel pensjon og særalderspåslag. Tidligpensjon med et særalderspåslag gir i mindre grad pensjonsmessig uttelling for å fortsette i arbeid, men er samtidig mer målrettet mot de som har behov for å gå av tidlig. Ulempene med et pensjonstillegg, med svært høy pensjon til de som går av sent, samt store forskjeller i pensjonsnivå sammenlignet med ordinære regler, begrenses i stor grad av at særalderspåslaget i hovedsak gis til de som går av forholdsvis tidlig.

For at 1973-kullet skal oppnå et samlet pensjonsnivå på rundt 66 prosent av sluttlønn dersom de går av ved aldersgrensen, må satsen for særalderspåslaget være 11,5 prosent, selv i et system der aldersgrensene øker i tråd med pensjonsutvalgets forslag. Denne satsen vil også langt overstige «en kostnadsnøytral sats», jf. avsnitt 10.2. Dersom aldersgrensene ligger fast, og samlet pensjonsnivå for de som går av ved aldersgrensen fortsatt skal være 66 prosent av sluttlønn, blir tilsvarende sats om lag 30 prosent høyere, dvs. 15,0 prosent. Som det fremgår ovenfor vil nedtrappingen av særalderspåslaget med sats 11,5 prosent i flere tilfeller gi

disinsentiver til å utsette uttak av pensjon dersom påslaget er så høyt som i beregningene her og trappes ned over bare tre år.

## 7 Langsiktig løsning for personer med aldersgrense 63 år

### 7.1 Innledning

Formålet med dette kapitlet er å beskrive ulike langsiktige løsninger for personer med aldersgrense 63 år. Framstillingen illustrerer to ulike løsninger:

1. Tidligpensjon med pensjonstillegg – opptjenes årlig for år i stilling med særaldersgrense
2. Tidligpensjon med særalderspåslag – påslag i prosent av sluttlønn

Framstillingen tar utgangspunkt i den tidligpensjonsordningen som Stortinget har vedtatt og som gir personer med særaldersgrense en pensjon fram til 67 år på samme nivå og fra samme alder som i dag. Alle forutsetninger er de samme som for dem med aldersgrense 60 år.

### 7.2 Tidligpensjon med pensjonstillegg og økende aldersgrenser

Pensjonstillegget i illustrasjonene nedenfor er utformet etter de samme prinsipper som for aldersgrense 60 år, jf. avsnitt 6.2. Dette innebærer at utfordringene med et slikt tillegg også vil være de samme.

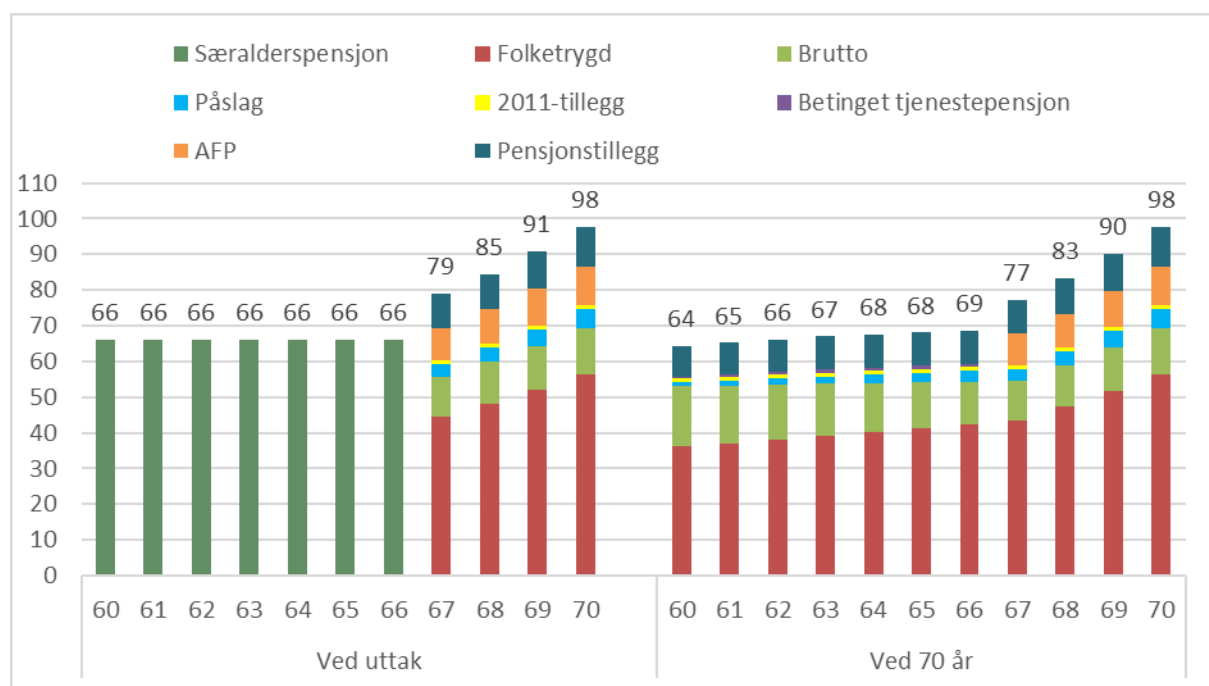
Med en opptjeningsatts for et pensjonstillegg på 4,3 prosent vil det livsvarige kompensasjonsnivået bli 66 prosent av sluttlønn for den som går av ved 64 år i 1973-kullet, altså ved den økte aldersgrensen. Beregningene for 1973-kullet er illustrert i figur 7.2.

Figur 7.1 viser hvordan pensjonstillegget på 4,3 prosent slår ut på pensjonsnivåene for 1963-kullet. 1963-kullet berøres ikke av forslaget fra pensjonsutvalget om økte aldersgrenser og figuren illustrerer dermed pensjonsnivåene med dagens aldersgrenser. Det framgår at det livsvarige pensjonsnivået ved uttak ved aldersgrensen blir 67 prosent. Når pensjonstillegget dimensjoneres for 1973-kullet vil altså 1963-kullet få et noe høyere livsvarig pensjonsnivå enn 66 prosent. Personer med aldersgrense 70 år vil måtte stå i arbeid til 67 år for å oppnå samme pensjonsnivå. Figur 7.1 viser videre at selv om tillegget kun tjenes opp fram til aldersgrensen, gir et slikt tillegg også her svært høye kompensasjonsgrader for de som står lenger i arbeid.

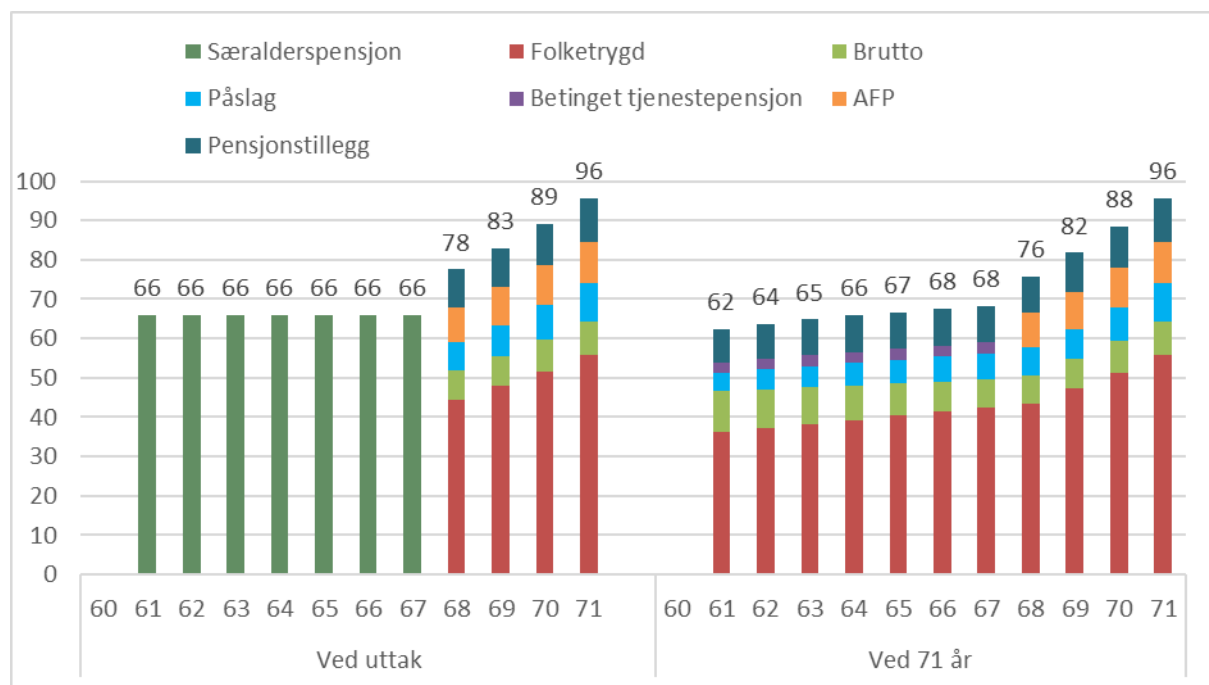
Figur 7.2 viser hvordan pensjonstillegget på 4,3 prosent slår ut for 1973-kullet når aldersgrensene er økt med ett år og særalderspensjonen utbetales til 68 år. Per definisjon gir tillegget et livsvarig kompensasjonsnivå på 66 prosent ved uttak ved den økte aldersgrensen på 64 år. Personer med ordinære regler vil måtte stå i arbeid til 68 år for å oppnå samme pensjonsnivå, jf. figur 4.2. Avgang ved aldersgrensen gir om lag ett prosentpoeng lavere livsvarig pensjonsnivå enn for 1963-kullet. Dette er hovedsakelig knyttet til at 1973-kullet, i motsetning til 1963-kullet, ikke får 2011-tillegg. Som for dem med aldersgrense 60 år vil økt opptjening i folketrygden også her gi redusert bruttopensjon, som trekker ned. Dette motvirkes imidlertid her av opptjening av betinget tjenestepensjon og påslagspensjon, slik at samlet pensjon ved aldersgrensen for 1973-kullet er om lag det samme som for 1963-kullet (eksklusive 2011-tillegget). Som følge av økte aldersgrenser, forskyves også øvre grense for opptjening til betinget tjenestepensjon og AFP med ett år, noe som også bidrar til å heve pensjonsnivåene noe. Figuren viser også at det livsvarige pensjonsnivået med pensjonstillegget for de som står lenge i arbeid i 1973-kullet blir nær lønnsnivået før skatt.



Figur 7.1 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1963-kullet med aldersgrense 63 år. Tidligpensjon fram til 67 år og pensjonstillegg med sats 4,3 prosent. Prosent



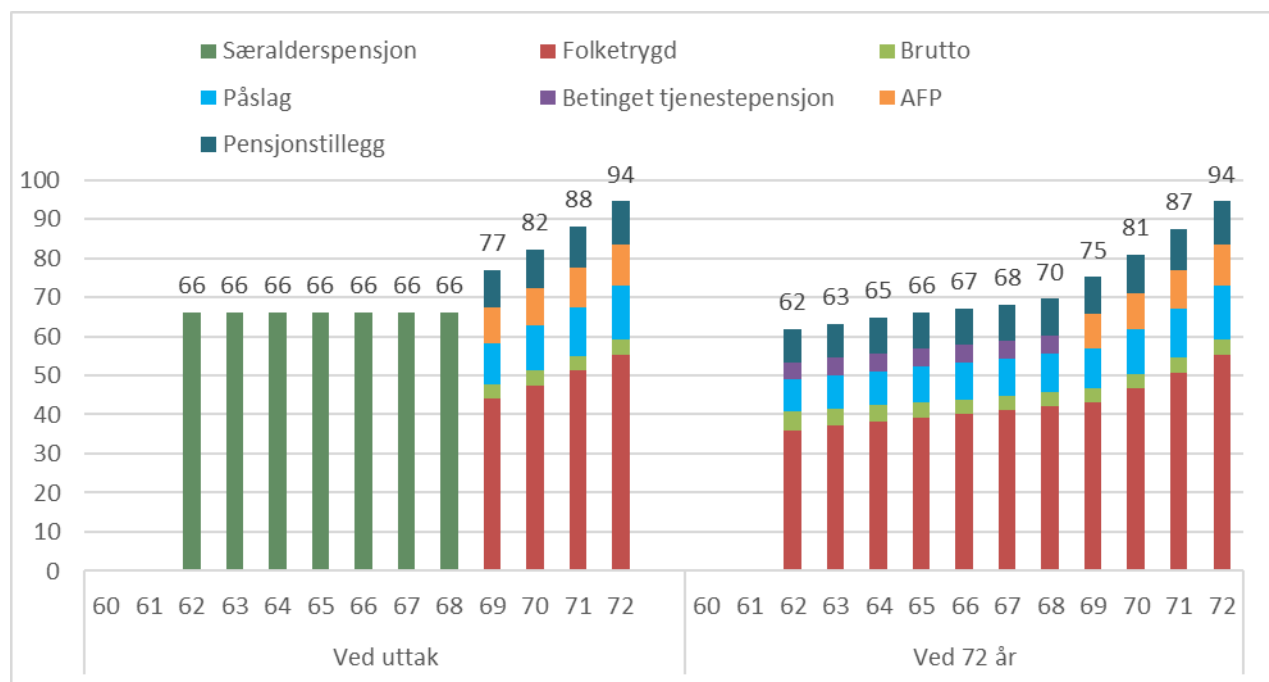
Figur 7.2 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 71 år for 1973-kullet med aldersgrense 64 år. Tidligpensjon fram til 68 år og pensjonstillegg med sats 4,3 prosent. Prosent



Figur 7.3 viser hvordan pensjonstillegget på 4,3 prosent slår ut for 1983-kullet når aldersgrensene er økt med to år, sammenlignet med 1963-kullet, og særalderspensjonen utbetales til 69 år. Med pensjonstillegget gir uttak ved den nye aldersgrensen på 65 år et livsvarig kompensasjonsnivå på 66 prosent, identisk med 1973-kullet. Personer med ordinære regler vil måtte stå i arbeid til 69 år for å oppnå samme pensjonsnivå. Igjen vil økt folketrygdeopptjening

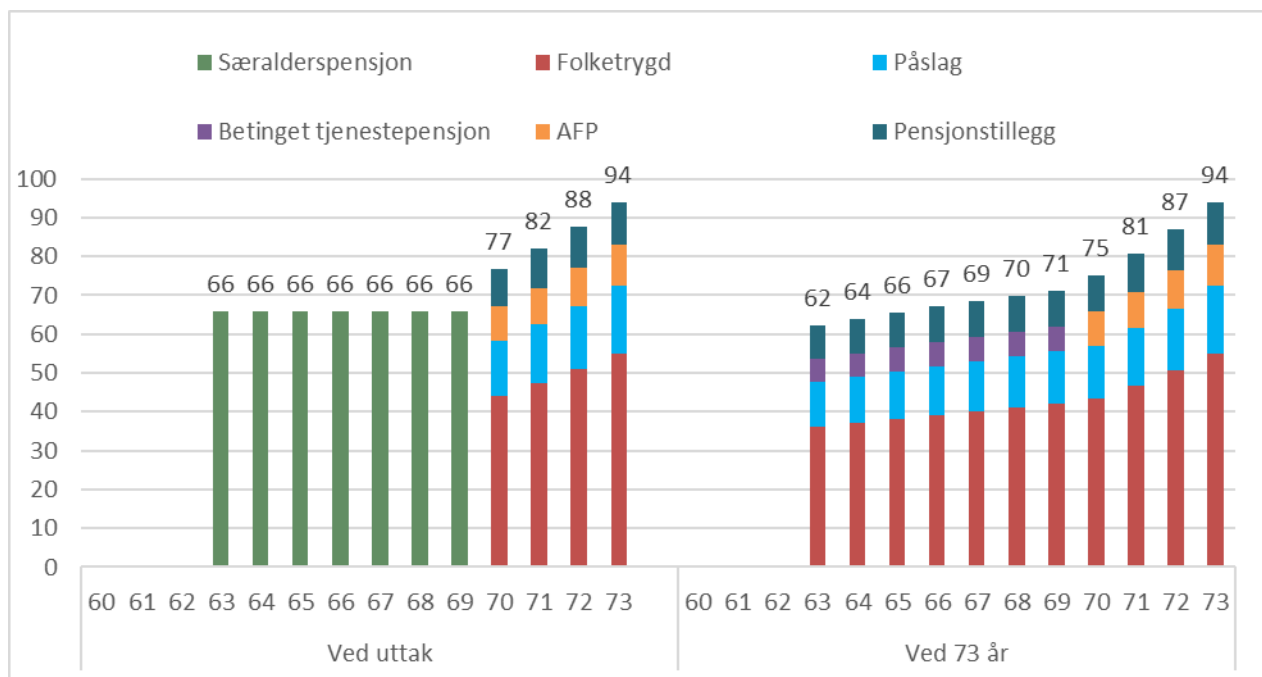
motsvares av redusert bruttopensjon. Dette trekker ned, som omtalt ovenfor. Effekten motsvares imidlertid av økt opptjening av betinget tjenestepensjon og påslagspensjon. Forskyvning av øvre grense for opptjening til betinget tjenestepensjon og AFP med to år, t.o.m. 63 år, bidrar også til å heve pensjonsnivåene i figur 7.3 noe.

Figur 7.3 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 72 år for 1983-kullet med aldersgrense 65 år. Tidligpensjon fram til 69 år og pensjonstillegg med sats 4,3 prosent. Prosent



Figur 7.4 viser pensjonstillegget for 1993-kullet. Aldersgrensene er økt med tre år, sammenlignet med 1963-kullet, og særalderspensjonen utbetales til 70 år. Med pensjonstillegget gir uttak ved den nye aldersgrensen på 66 år et livsvarig kompensasjonsnivå på 67 prosent, marginalt høyere enn for 1983- og 1973-kullet vist ovenfor. Personer med ordinære regler vil måtte stå i arbeid til over 70 år for å oppnå et tilsvarende nivå. Når 1993-kullet kommer noe bedre ut henger dette igjen sammen med at 1993-kullet med forutsetningene her kun har opptjening i påslagsordningen. Økt opptjening i folketrygden slår derfor ikke ut i redusert bruttopensjon. I tillegg trekker innfasing av betinget tjenestepensjon opp pensjonsnivåene. Forskyvning av øvre grense for opptjening til betinget tjenestepensjon og AFP med tre år, t.o.m. 64 år, bidrar også til å heve pensjonsnivåene i figuren noe.

Figur 7.4 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 73 år for 1993-kullet med aldersgrense 66 år. Tidligpensjon fram til 70 år og pensjonstillegg med sats 4,3 prosent. Prosent

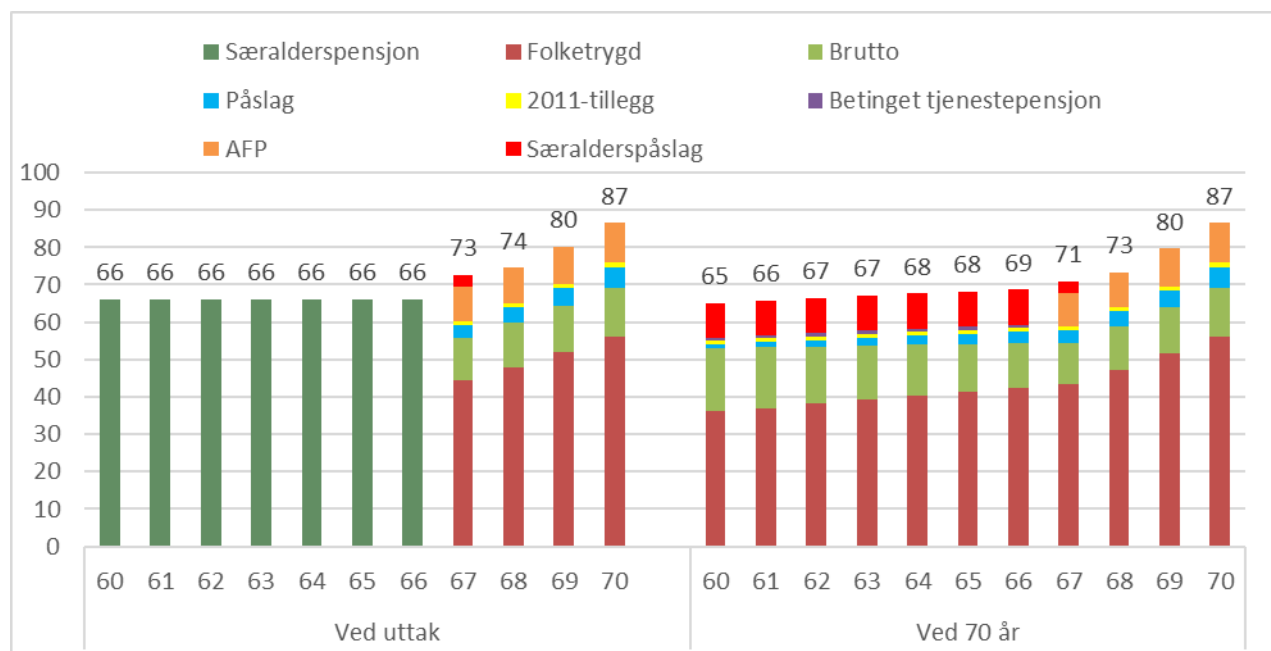


### 7.3 Tidligpensjon med særalderspåslag og økende aldersgrenser

Nedenfor illustreres et særalderspåslag til tidligpensjon for personer med aldersgrense 63 år, fortsatt med økende aldersgrenser. Særalderspåslaget dimensjoneres som tidligere, dvs. slik at 1973-kullet får et livsvarig pensjonsnivå på 66 prosent ved avgang ved (den økte) aldersgrensen. Dette oppnås med en sats for særalderspåslaget på 9,6 prosent, og er illustrert i figur 7.6. Fullt særalderspåslag gis til alle som tar ut tidligpensjonen. For de som tar ut fleksibel pensjon trappes påslaget ned ved uttak etter 65 år, tilsvarende som for dem med aldersgrense 65 og 60 år. Også her nedtrappes særalderspåslaget over tre år noe som i flere av eksemplene gir disinsentiver til å utsette uttak av pensjon. For å unngå dette, må særalderspåslaget trappes ned over en lengre periode enn 36 måneder når påslaget er så høyt som i beregningene under.

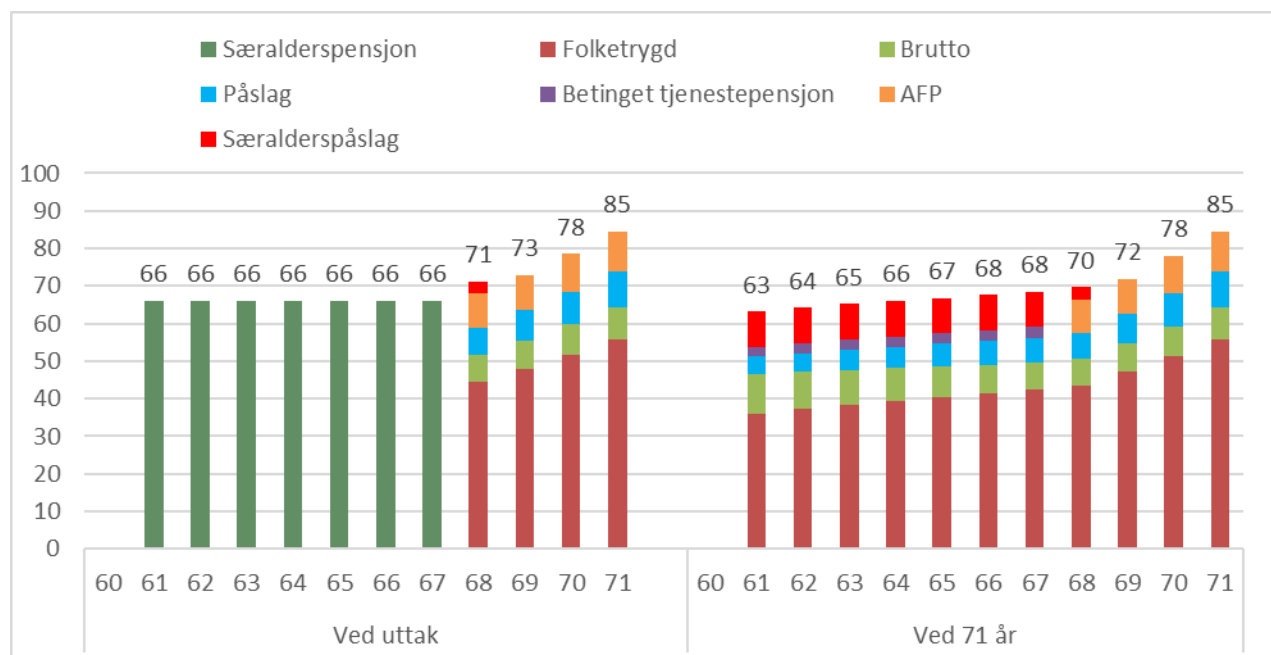
Figur 7.5 viser hvordan særalderspåslaget med sats 9,6 prosent slår ut for 1963-kullet, som med pensjonsutvalgets forslag vil beholde dagens aldersgrenser. Som i illustrasjonene med pensjonstillegget, blir det livsvarige pensjonsnivået ved uttak ved aldersgrensen marginalt høyere enn 66 prosent når påslaget er dimensjonert for 1973-kullet, dvs. 67 prosent. Personer med aldersgrense 70 år vil måtte stå i arbeid over 67 år for å oppnå samme pensjonsnivå, jf. figur 4.1.

Figur 7.5 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1963-kullet med aldersgrense 63 år. Tidligpensjon fram til 67 år og særalderspåslag med sats 9,6 prosent. Prosent



Figur 7.6 viser særalderspåslaget for 1973-kullet når aldersgrensene er økt med ett år, og særalderspensjonen utbetales til 68 år. Per definisjon gir påslaget et livsvarig kompensasjonsnivå på 66 prosent, ved uttak ved den nye aldersgrensen på 64 år. Personer med ordinære regler vil måtte stå i arbeid til 68 år for å oppnå samme pensjonsnivå, jf. figur 4.2. Årsakene til endringer sammenlignet med 1963-kullet er som omtalt i tilknytning til figur 7.2.

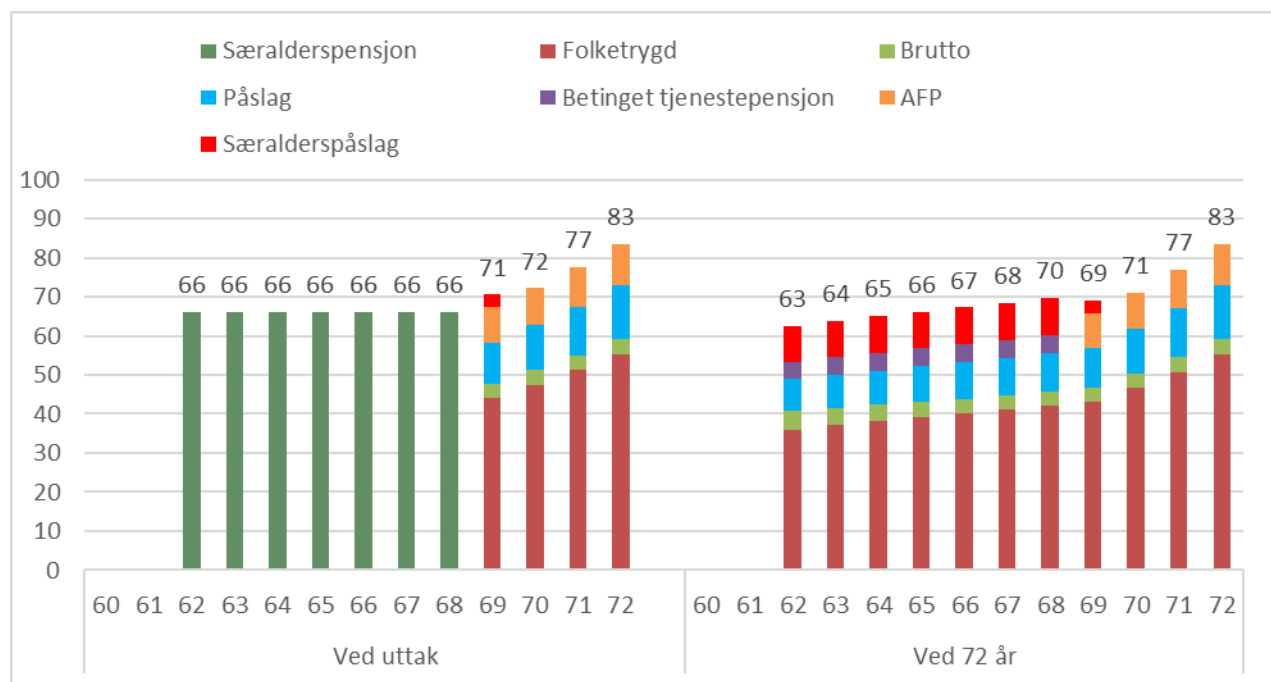
Figur 7.6 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 71 år for 1973-kullet med aldersgrense 64 år. Tidligpensjon fram til 68 år og særalderspåslag med sats 9,6 prosent. Prosent



Figur 7.7 viser særalderspåslaget for 1983-kullet når aldersgrensene er økt med to år, sammenlignet med 1963-kullet, og særalderspensjonen utbetales til 69 år. Uttak ved den nye

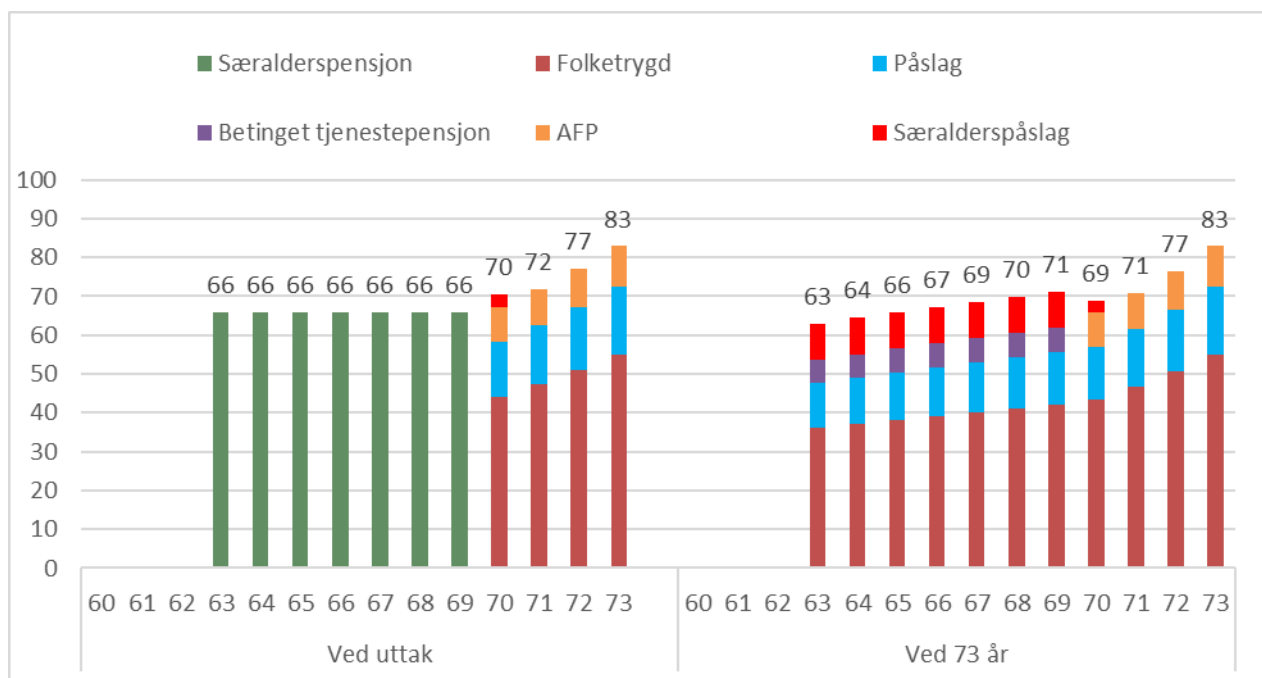
aldersgrensen på 65 år gir et livsvarig pensjonsnivå på 66 prosent, identisk med nivået for 1973-kullet. Personer med ordinære regler vil måtte stå i arbeid til 69 år for å oppnå samme pensjonsnivå, jf. figur 4.3. Årsaker til endringer sammenlignet med 1973-kullet er som beskrevet i avsnitt 7.2. Figur 7.7 viser også at nedtrappingen av særalderspåslaget i dette tilfellet gir disinsentiver til å utsette uttak av pensjon fra 68 til 69 år.

Figur 7.7 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 72 år for 1983-kullet med aldersgrense 65 år. Tidligpensjon fram til 69 år og særalderspåslag med sats 9,6 prosent. Prosent



Figur 7.8 viser særalderspåslaget for 1993-kullet, når aldersgrensene er økt med tre år, sammenlignet med 1963-kullet, og særalderspensjonen utbetales til 70 år. Uttak ved den nye aldersgrensen på 63 år gir et livsvarig kompensasjonsnivå på 65 prosent. Personer med ordinære regler vil måtte stå i arbeid til nærmere 70 år for å oppnå et tilsvarende nivå. Videre framgår det av figuren at problemstillingen med disinsentiver er større enn i figur 7.7. Årsakene til endringer sammenlignet med 1983-kullet, er ellers som beskrevet i avsnitt 7.2.

Figur 7.8 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 73 år for 1993-kullet med aldersgrense 66 år. Tidligpensjon fram til 70 år og særalderspøslag med sats 9,6 prosent. Prosent



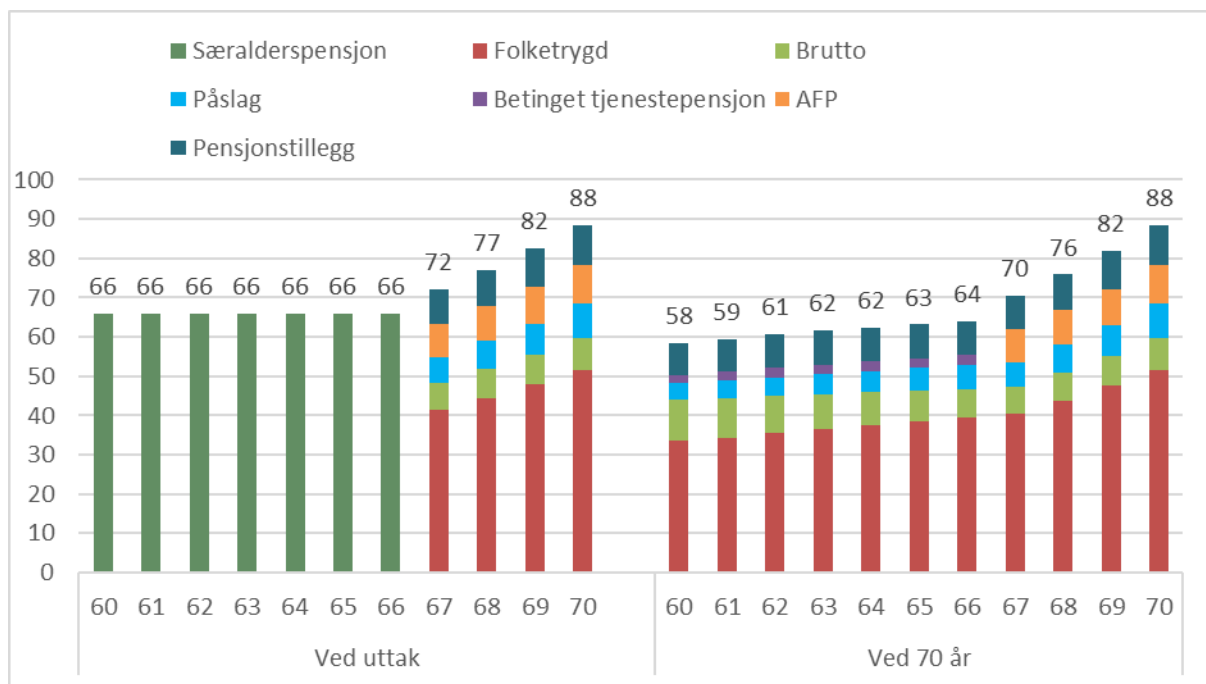
#### 7.4 Tidligpensjon med pensjonstillegg og faste aldersgrenser

I dette avsnittet illustreres pensjonsberegninger med tidligpensjon og pensjonstillegg når aldersgrensene ligger fast. Pensjonstillegget har samme sats som i avsnitt 7.2, dvs. 4,3 prosent. Igjen innebærer det at satsen er dimensjonert for 1973-kullet i et pensjonssystem med økende aldersgrenser at 1973-kullet ikke får det samme pensjonsnivået når aldersgrensene ligger fast. Satsen på 4,3 prosent gir likevel 1963-kullet et livsvarig pensjonsnivå på 67 prosent, ved avgang ved aldersgrensen, som vist i figur 7.1.

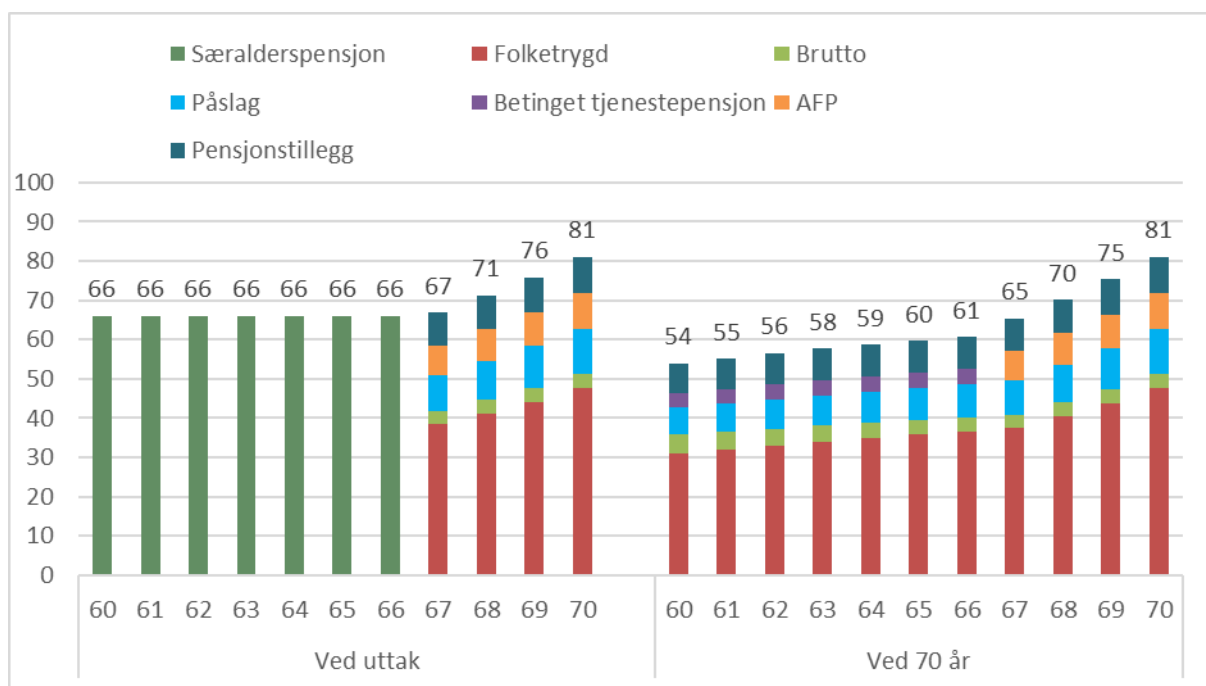
Figur 7.9 viser at pensjonstillegget med sats 4,3 prosent gir 1973-kullet et livsvarig pensjonsnivå på 62 prosent ved avgang ved aldersgrensen. Personer med ordinære regler må stå i arbeid til over 67 år for å oppnå samme pensjonsnivå. Med faste aldersgrenser måtte satsen for pensjonstillegget være 6,5 prosent, for å gi 1973-kullet et livsvarig pensjonsnivå på 66 prosent ved avgang ved aldersgrensen, altså om lag 50 prosent høyere.

Med pensjonstillegget på 4,3 prosent blir det livsvarige pensjonsnivået for 1983-kullet 58 prosent, ved avgang ved aldersgrensen. Dette er vist i figur 7.10. Personer med ordinære regler må stå i arbeid til over 67 år for å oppnå det samme pensjonsnivået. Satsen som gir 1983-kullet et livsvarig pensjonsnivå på 66 prosent ved avgang ved aldersgrensen er 8,8 prosent.

Figur 7.9 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1973-kullet med aldersgrense 63 år. Tidligpensjon fram til 67 år og pensjonstillegg med sats 4,3 prosent. Prosent

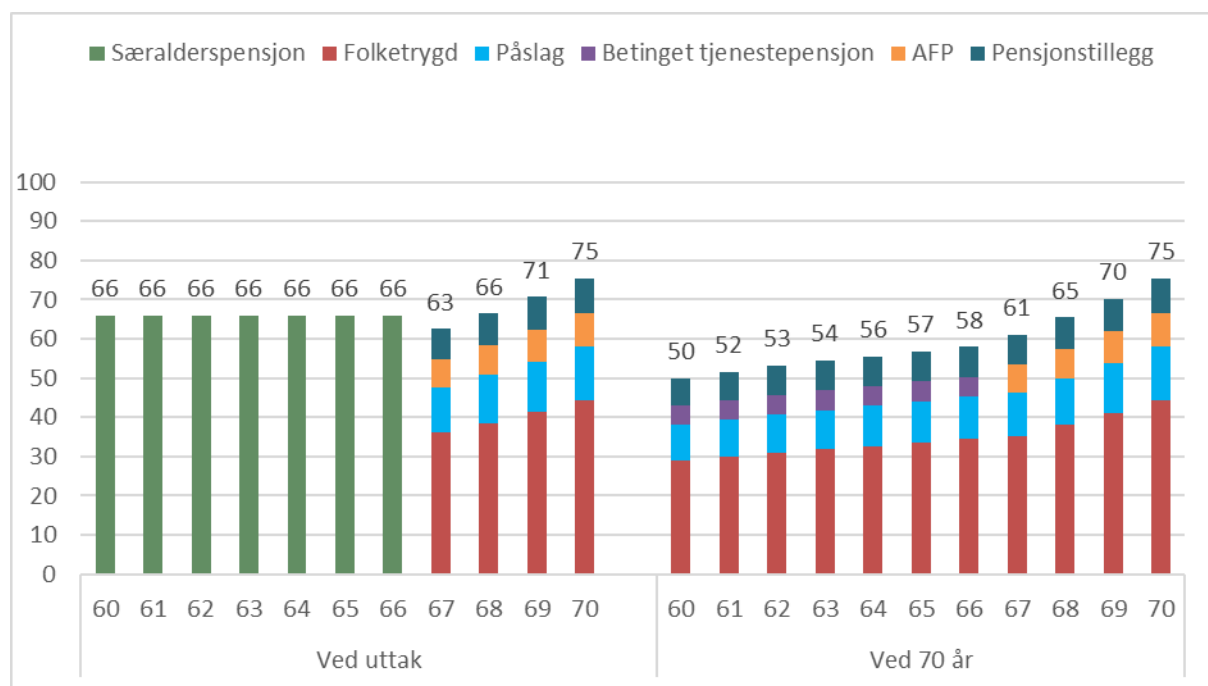


Figur 7.10 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1983-kullet med aldersgrense 63 år. Tidligpensjon fram til 67 år og pensjonstillegg med sats 4,3 prosent. Prosent



For 1993-kullet blir det det livsvarige nivået med pensjonstillegget 54 prosent ved avgang ved aldersgrensen, jf. figur 7.11. Personer med ordinære regler vil måtte stå i arbeid til 67 år, for å oppnå samme livsvarige pensjonsnivå. For at 1993-kullet skal få et livsvarig pensjonsnivå på 66 prosent må satsen være hele 10,9 prosent.

Figur 7.11 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1993-kullet med aldersgrense 63 år. Tidligpensjon fram til 67 år og pensjonstillegg med sats 4,3 prosent. Prosent



## 7.5 Tidligpensjon med særalderspåslag og faste aldersgrenser

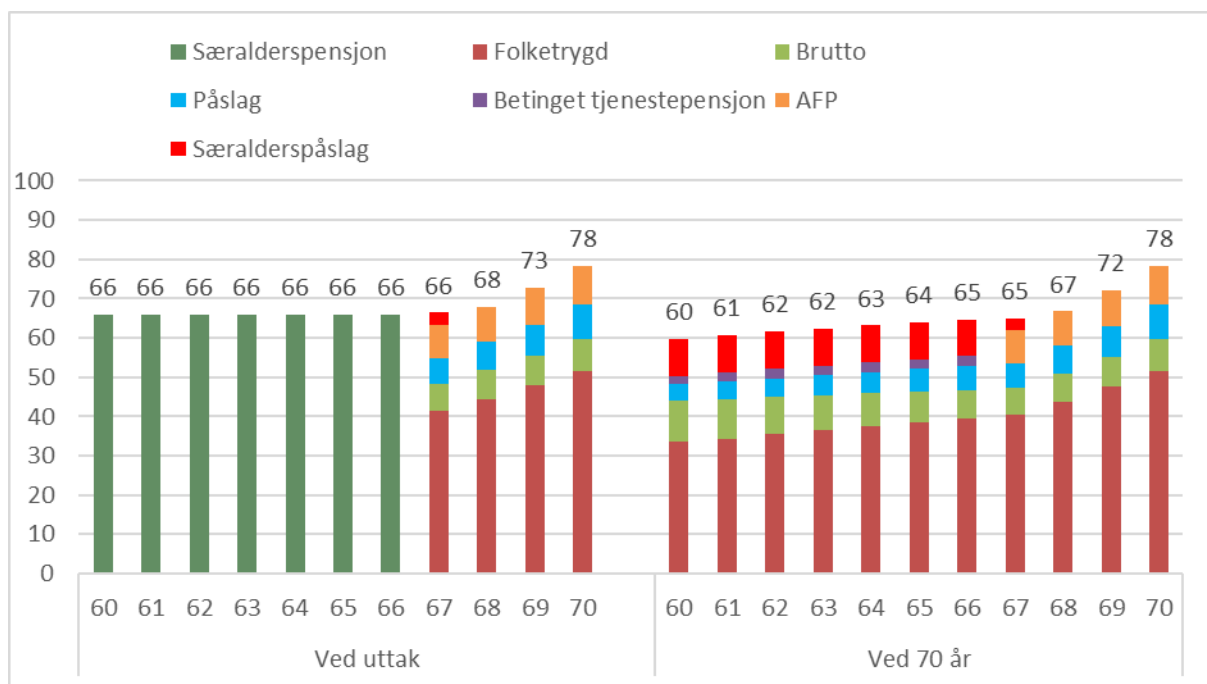
Nedenfor illustreres pensjonsberegninger med tidligpensjon og særalderspåslag med faste aldersgrenser. Særalderspåslaget har lik sats som vist i avsnitt 7.3. Siden satsen er dimensjonert for 1973-kullet med økende aldersgrenser, vil ikke 1973-kullet få det samme pensjonsnivået dersom aldersgrensene ligger fast. Likevel gir satsen på 9,6 prosent 1963-kullet et livsvarig pensjonsnivå på 67 prosent ved avgang ved aldersgrensen, som vist i figur 7.5. Ovennevnte problemstilling med disinsentiver til å utsette uttak av pensjon vil også gjelde illustrasjoner nedenfor, og effekten øker for yngre årskull.

Figur 7.12 viser at særalderspåslaget med sats 9,6 prosent gir 1973-kullet et livsvarig pensjonsnivå på 62 prosent ved avgang ved aldersgrensen. Personer med ordinære regler må stå i arbeid til over 67 år for å oppnå samme pensjonsnivå. Med faste aldersgrenser måtte satsen for særalderspåslaget være 13,3 prosent, for å gi 1973-kullet et livsvarig pensjonsnivå på 66 prosent ved avgang ved aldersgrensen.

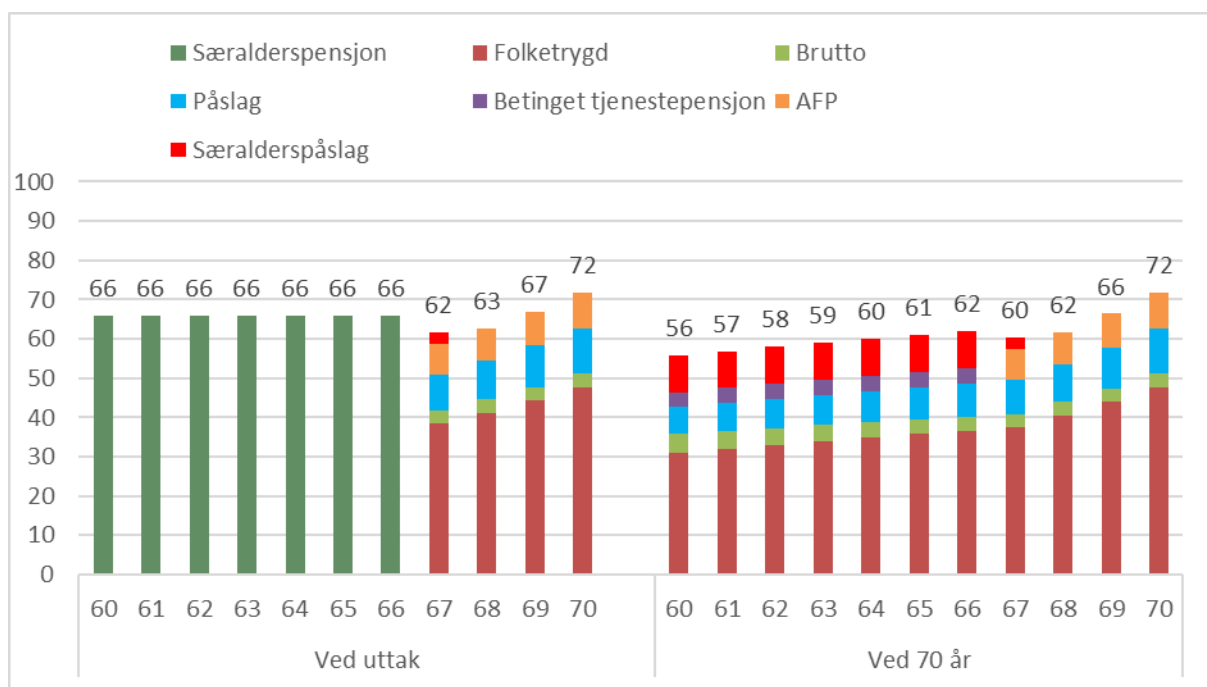
Figur 7.13 viser at særalderspåslaget vil gi 1983-kullet et livsvarig pensjonsnivå på 59 prosent, ved avgang ved aldersgrensen. Personer med ordinære regler må stå i arbeid til over 67 år for å oppnå samme pensjonsnivå. Med dagens aldersgrenser må satsen for særalderspåslaget være 16,8 prosent, dersom 1983-kullet skal få et livsvarig pensjonsnivå på 66 prosent ved avgang ved aldersgrensen.



Figur 7.12 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1973-kullet med aldersgrense 63 år. Tidligpensjon fram til 67 år og særalderspåslag med sats 9,6 prosent. Prosent



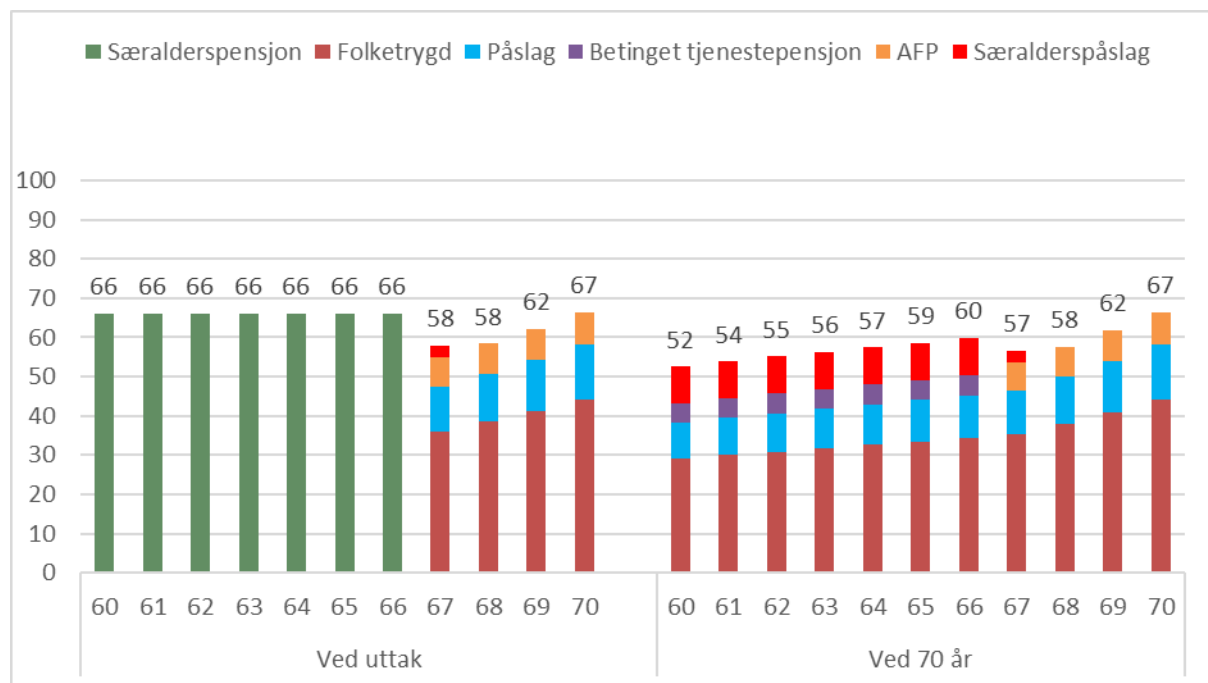
Figur 7.13 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1983-kullet med aldersgrense 63 år. Tidligpensjon fram til 67 år og særalderspåslag med sats 9,6 prosent. Prosent



Figur 7.14 viser at særalderspåslaget med sats 9,6 prosent gir 1993-kullet et livsvarig pensjonsnivå på 56 prosent ved avgang ved aldersgrensen. Personer med ordinære regler må stå i arbeid til over 67 år for å oppnå samme pensjonsnivå. Med dagens aldersgrenser må

satsen for særalderspåslaget være 19,6 prosent, dersom 1993-kullet skal oppnå et livsvarig pensjonsnivå på 66 prosent ved avgang ved aldersgrensen.

Figur 7.14 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1993-kullet med aldersgrense 63 år. Tidligpensjon fram til 67 år og særalderspåslag med sats 9,6 prosent. Prosent



## 7.6 Vurdering av langsiktig løsning for personer med aldersgrense 63 år

I likhet med for personer med aldersgrense 60 år synes det vanskelig å komme utenom en tidligpensjonsordning for personer med aldersgrense 63 år, siden dette er personer som kan ta ut pensjon før laveste uttaksalder i folketrygden. Utfordringene med tidligpensjonsløsningen gjelder imidlertid også for personer med aldersgrense 63 år: Levealdersjusteringen går dårlig sammen med faste aldersgrenser, og vil gradvis redusere de livsvarige pensjonsnivåene for yngre årskull. Forskyvning av utbetalingsperioden for tidligpensjonen vil tilnærmet kunne opprettholde nivåene for yngre årskull, men fortsatt vil det gi liten pensjonsmessig uttelling å utsette uttak av tidligpensjonen. Uttellingen blir noe bedre med ny offentlig tjenestepensjon, men selv med kun opptjening i ny ordning vil uttellingen være langt dårligere enn ved utsatt uttak av fleksibel pensjon. Dette henger sammen med at utsatt uttak av tidligpensjonen ikke medfører utsatt utbetaling av pensjon etter ordinære regler.

Vurderingene av tidligpensjon med pensjonstillegg for personer med aldersgrense 63 år, vil i stor grad sammenfalle med vurderingene for personer med aldersgrense 60 år, jf. avsnitt 6.6. For at 1973-kullet skal oppnå et samlet pensjonsnivå på rundt 66 prosent av sluttlønn dersom de går av ved aldersgrensen, må opptjeningssatsen for et pensjonstillegg være 4,3 prosent, selv i et system der aldersgrensene øker i tråd med pensjonsutvalgets forslag. Selv om tillegget er noe lavere enn tilsvarende sats for aldersgrense 60 år, viser gjennomgangen over at problemstillingen med store forskjeller i livsvarig pensjonsnivå mellom dem med et pensjonstillegg og dem med ordinære regler som tar ut fleksibel pensjon ved samme alder også her vil være betydelige. I tillegg viser gjennomgangen i dette kapitlet at de som går av sent, i en del tilfeller, med pensjonstillegget vil få et samlet pensjonsnivå nær nivået på lønnen.

Dersom aldersgrensene ligger fast, og samlet pensjonsnivå for de som går av ved aldersgrensen fortsatt skal være 66 prosent av sluttlønn, blir tilsvarende sats 6,5 prosent, dvs. om lag 50 prosent høyere. Innvendingen knyttet til en modell for pensjonstillegget som utformes uten begrensninger, slik at personer som går over i en annen stilling lenge før aldersgrensen også vil få pensjonstillegg, vil gjelde også her, jf. avsnitt 5.6. Det vil også de administrative utfordringene knyttet til opptjening, omtalt i samme avsnitt.

Vurderingen av modellen med tidligpensjon og særalderspåslag vil også i stor grad være den samme som i vurderingene for personer med aldersgrense 60 år. Sammenlignet med pensjonstillegg gir særalderspåslaget i mindre grad pensjonsmessig uttelling for å fortsette i arbeid, men er samtidig mer målrettet mot de som har behov for å gå av tidlig. Ulempene med et pensjonstillegg som beskrevet over, begrenses i stor grad av at særalderspåslaget kun gis til de som går av forholdsvis tidlig.

For at 1973-kullet skal oppnå et samlet pensjonsnivå på rundt 66 prosent av sluttlønn dersom de går av ved aldersgrensen, må satsen for særalderspåslaget være 9,6 prosent, selv i et system der aldersgrensene øker i tråd med pensjonsutvalgets forslag. Denne satsen vil også langt overstige «en kostnadsnøytral sats», jf. avsnitt 10.2. Dersom aldersgrensene ligger fast, og samlet pensjonsnivå for de som går av ved aldersgrensen fortsatt skal være 66 prosent av sluttlønn, blir tilsvarende sats om lag 40 prosent høyere, dvs. 13,3 prosent. Som det fremgår ovenfor vil nedtrappingen av særalderspåslaget med sats 9,6 prosent i flere tilfeller gi disinsentiver til å utsette uttak av pensjon dersom påslaget er så høyt som i beregningene her, og trappes ned over bare tre år.

## **8 Løsning for personer med færre enn ti år igjen til aldersgrensen**

### **8.1 Innledning**

I avtalen fra 3. mars 2018 heter det at «Personer som 1.1.2020 har ti eller færre år til sær-aldersgrensen, skal sikres ordninger som gjør at de ikke kommer dårligere ut enn hvis dagens regler, inkl. 85-årsregelen, videreføres». Løsningen som ble vedtatt gjennom Stortingets behandling av Prop. 87 L (2018–2019) sikrer at dette er oppfylt i perioden før 67 år.

For dem med 60 års aldersgrense omfatter denne sikringsbestemmelsen 1963–1969 årskullene. For aldersgrense 63 år omfatter det 1963–1966 årskullene og for aldersgrense 65 år omfatter det 1963–1964 årskullene. Arbeidstakerorganisasjonene har en annen forståelse av formuleringen i avtalen og mener at sikringsbestemmelsen skal omfatte de som 1.1.2020 hadde ti eller færre år til 85-årsregelen.

Løsningen som er vedtatt skal gjelde som en midlertidig løsning, i påvente av en avklaring av de langsiktige reglene for personer med særaldersgrense. Men slik loven er utformet gjelder løsningen for alle med særaldersgrense; den er ikke avgrenset til enkelte årskull. Hvor mange årskull som i realiteten kommer til å omfattes av de midlertidige reglene er uklart og må ses i lys av de reglene som skal gjelde for personer med mer enn ti år igjen til aldersgrensen. Personer født 1963–1966 med aldersgrense 60 år kan allerede ha gått av med pensjon og motta den tidligpensjonsløsningen som ble vedtatt gjennom Stortingets behandling av Prop. 87 L (2018–2019).

Én mulighet er at også personer med færre enn ti år igjen til aldersgrensen blir omfattet av de langsiktige reglene, eventuelt supplert med tilleggsordninger. Hvilke tilleggsordninger som da er nødvendig for å sikre at de ikke kommer dårligere ut enn hvis bruttoordningen hadde blitt videreført, kan først avklares når de langsiktige reglene er avklart.

En annen mulighet er at alle med færre enn ti år igjen til aldersgrensen omfattes av de midlertidige reglene. Det vil da være naturlig å vurdere virkemidler som øker pensjonsnivået fra 67 år.

I dette kapittelet diskuteres ulike løsninger for å øke det livsvarige pensjonsnivået, for de som har færre enn ti år igjen til aldersgrensen og som omfattes av den midlertidige løsningen i perioden før 67 år.

1963-kullet er det eldste årskullet som omfattes av nye regler for offentlig tjenstepensjon, og det er dette årskullet som vil ha mest opptjent bruttopensjon. 1963-kullet er ikke omfattet av forlagene fra pensjonsutvalget om økte aldersgrenser. Dette innebærer at den vedtatte tidligpensjonsordningen vil løpe fram til 1963-kullet har en ubetinget rett til alderspensjon fra folketrygden. Det er altså ikke behov for å justere utbetalingsperioden for tidligpensjonen for 1963-kullet for å sikre at alle får utbetalt tidligpensjon fram til ordinær alderspensjon kommer til utbetaling.

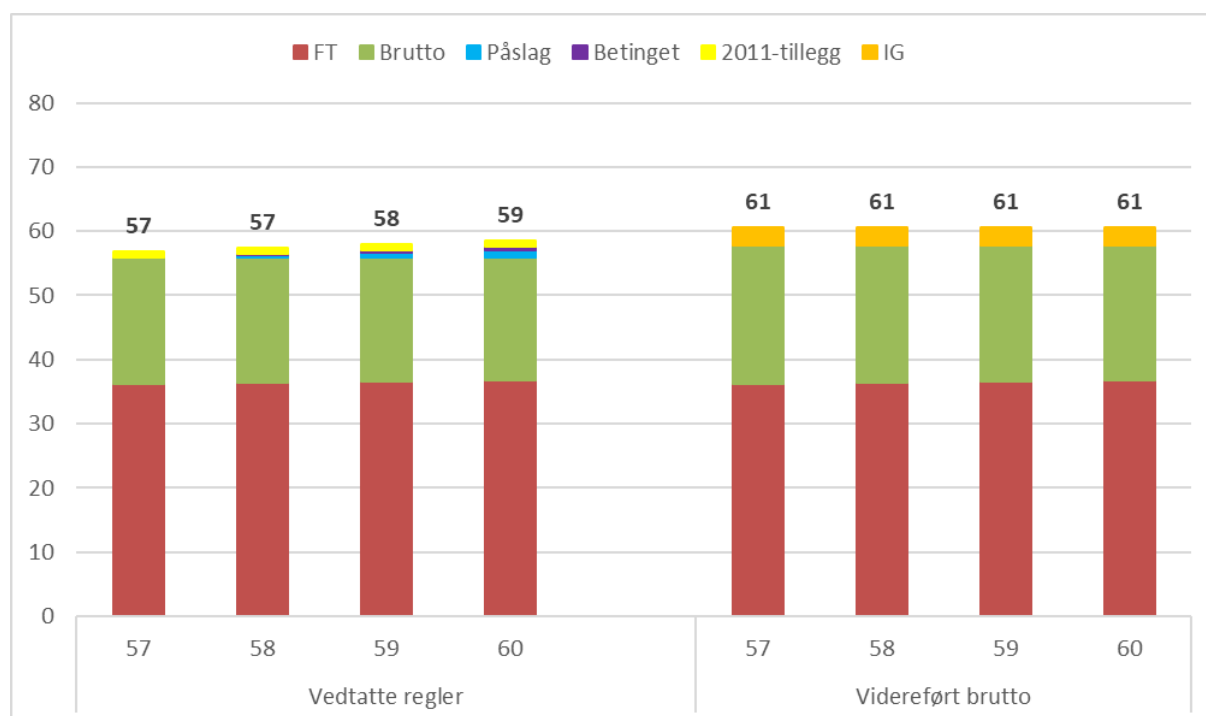
Avsnitt 8.2 illustrerer vedtatt regelverk, og avsnitt 8.3 diskuterer mulige justeringer for 1963-kullet. Avsnitt 8.4 viser beregninger for årskullene født etter 1963 og som kan bli omfattet av økte aldersgrenser i folketrygden.

### **8.2 Kompensasjonsnivået fra 67 år med vedtatt regelverk for 1963-kullet**

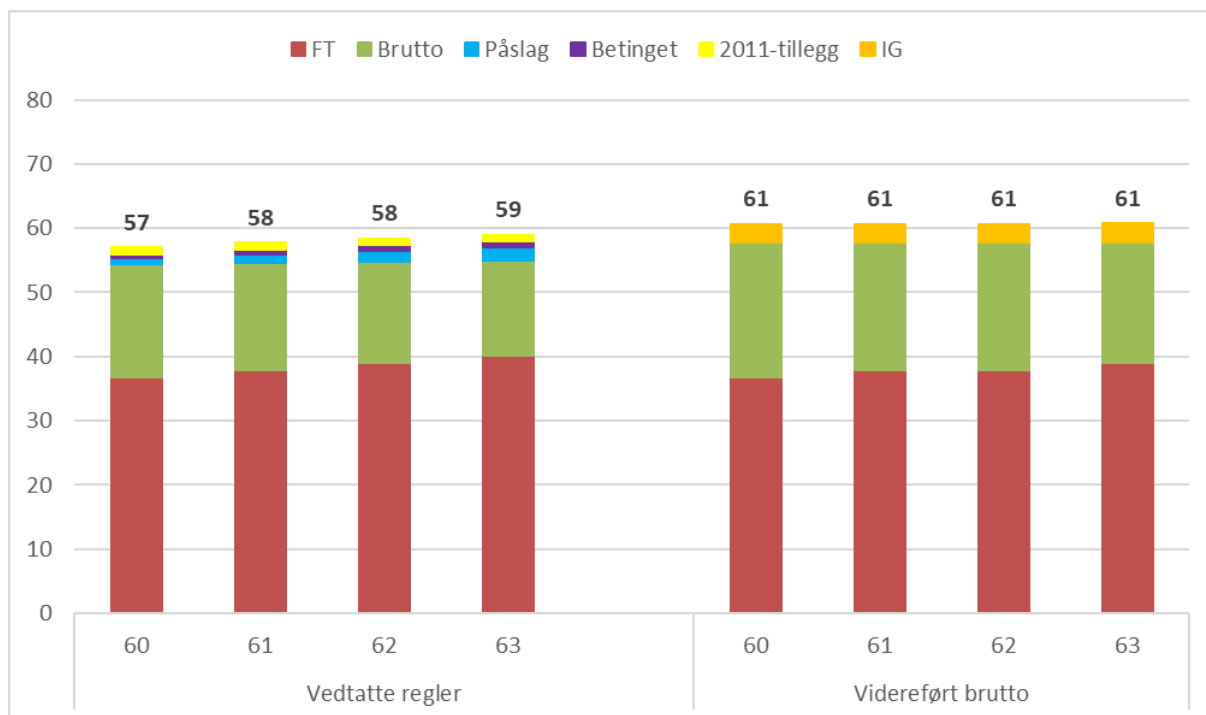
Gjennom behandlingen av Prop. 87 L er det vedtatt en tidligpensjonsordning for personer med særaldersgrense som sikrer retten til tidligpensjon fra samme alder og på samme nivå som etter de gamle reglene. Tidligpensjonen løper til 67 år og kan ikke kombineres med andre pensjonsytelser fra offentlig tjenstepensjon. Fra 67 år vil de som har gått av med tidligpensjon få ordinære regler, dvs. påslagspensjon, bruttopensjon, betinget tjenstepensjon og eventuelt 2011-tillegg. Kompensasjonsnivået vil da typisk gå ned fra 67 år, sammenliknet med nivået på tidligpensjonsordningen. Hvorvidt kompensasjonsnivået blir lavere enn hvis bruttoordningen hadde blitt videreført, avhenger av individuelle forhold som avgangsalder, fødselsår, lønnsnivå, opptjeningstid og startalder i offentlig sektor. Det vil også avhenge av hva som hadde skjedd med den individuelle garantien dersom bruttoordningen hadde blitt videreført. Årskullene 1959–1962, som er de fire siste årskullene som er videreført i bruttoordningen, har fått en nedtrappet individuell garanti. Garantien fases ut med 10 prosentpoeng per årskull og med tid før 2011. Det antas her at nedtrappingen av den individuelle garantien hadde fortsatt videre for årskull etter 1962, dersom bruttoordningen hadde blitt videreført.

I figur 8.1, figur 8.2 og figur 8.3 illustreres kompensasjonsnivået fra 67 år etter avgangsalder med en videreføring av bruttoordningen og med de reglene som er vedtatt for personer med aldersgrense 60 år, 63 år og 65 år. Særlig for de som kan gå av etter 85-årsregelen vil det livsvarige pensjonsnivået med vedtatte regler bli noe lavere enn ved en videreføring av bruttoordningen. Det vil dermed også bli noe lavere enn det 1962-kullet får.

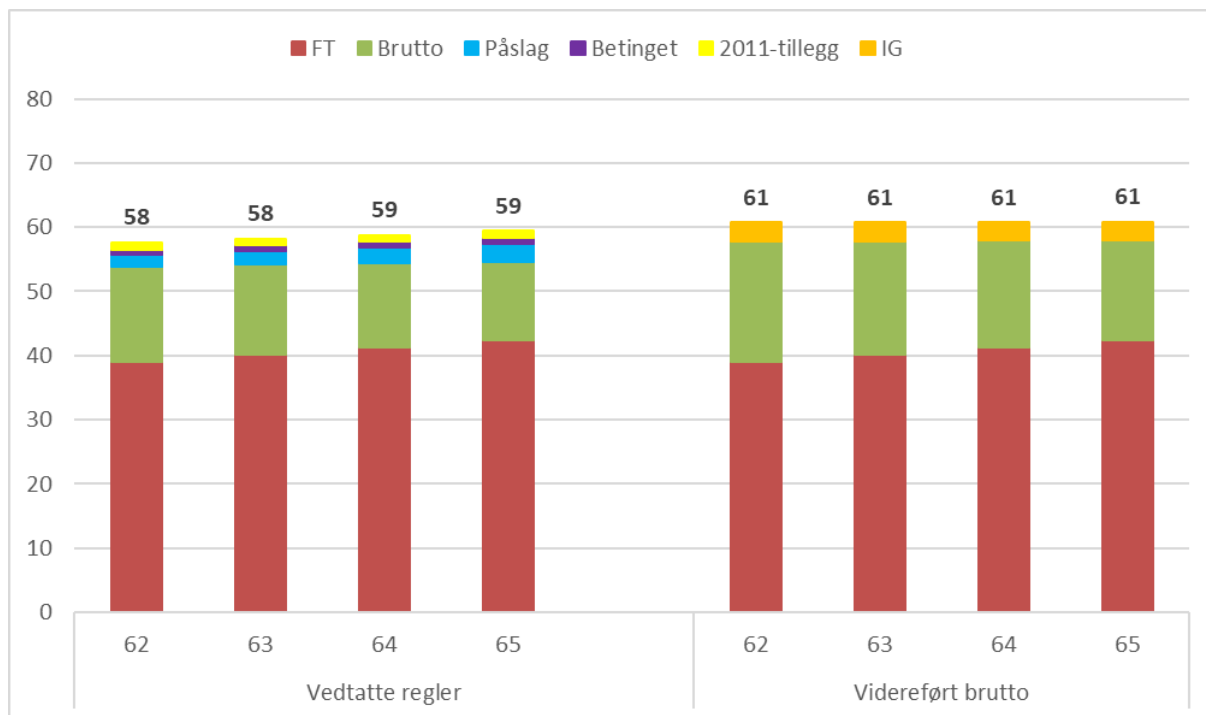
Figur 8.1 Kompensasjonsnivå fra 67 år etter avgangsalder. Aldersgrense 60 år. Videreført brutto vs. Prop. 87 L. 1963-kullet



Figur 8.2 Kompensasjonsnivå fra 67 år etter avgangsalder. Aldersgrense 63 år. Videreført brutto vs. Prop. 87 L. 1963-kullet



Figur 8.3 Kompensasjonsnivå fra 67 år etter avgangsalder. Aldersgrense 65 år. Videreført brutto vs. Prop. 87 L. 1963-kullet



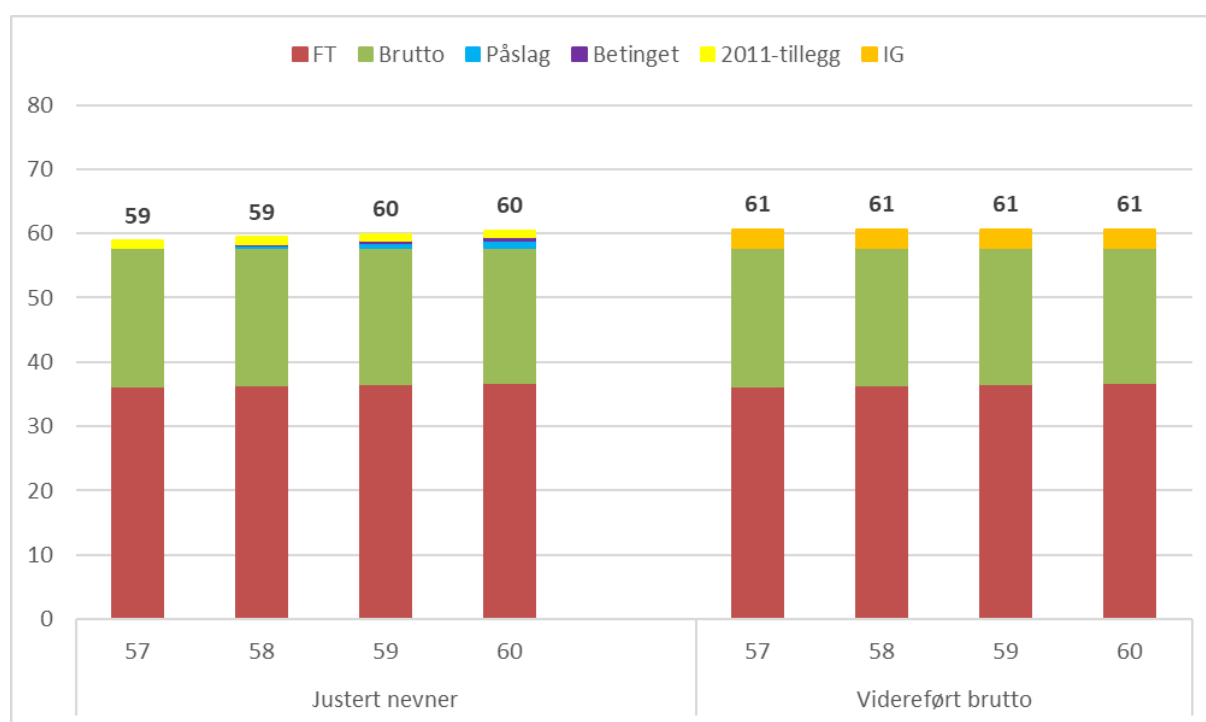
### 8.3 Mulige justeringer som løfter kompensasjonsnivået for 1963-kullet

Mulige justeringer som vil løfte kompensasjonsnivået fra 67 år er særregler for å beregne den oppsatte bruttopensjonen og opptjening av påslagspensjon ved mottak av særalderspensjon. Disse virkemidlene kan innrettes slik at de sikrer at pensjonsnivået fra 67 år ikke blir lavere enn ved en videreføring av bruttoordningen.

Det kan for eksempel settes en lavere øvre grense på nevneren i den oppsatte bruttopensjonen enn det som følger av de ordinære reglene. Øvre grense kan for eksempel settes ned med differansen mellom særaldersgrensen og den ordinære aldersgrensen. Da vil de som har aldersgrense 60 år få en øvre grense på 30 år, de som har aldersgrense 63 år vil få en øvre grense på 33 år, og de som har aldersgrense 65 år vil få en øvre grense på 35 år.

Figur 8.4 illustrerer kompensasjonsnivået fra 67 år etter avgangsalder med videreført brutto og med nye ordninger når kravet til full opptjening for den oppsatte bruttopensjonen settes til 30 år for de som har aldersgrense 60 år.

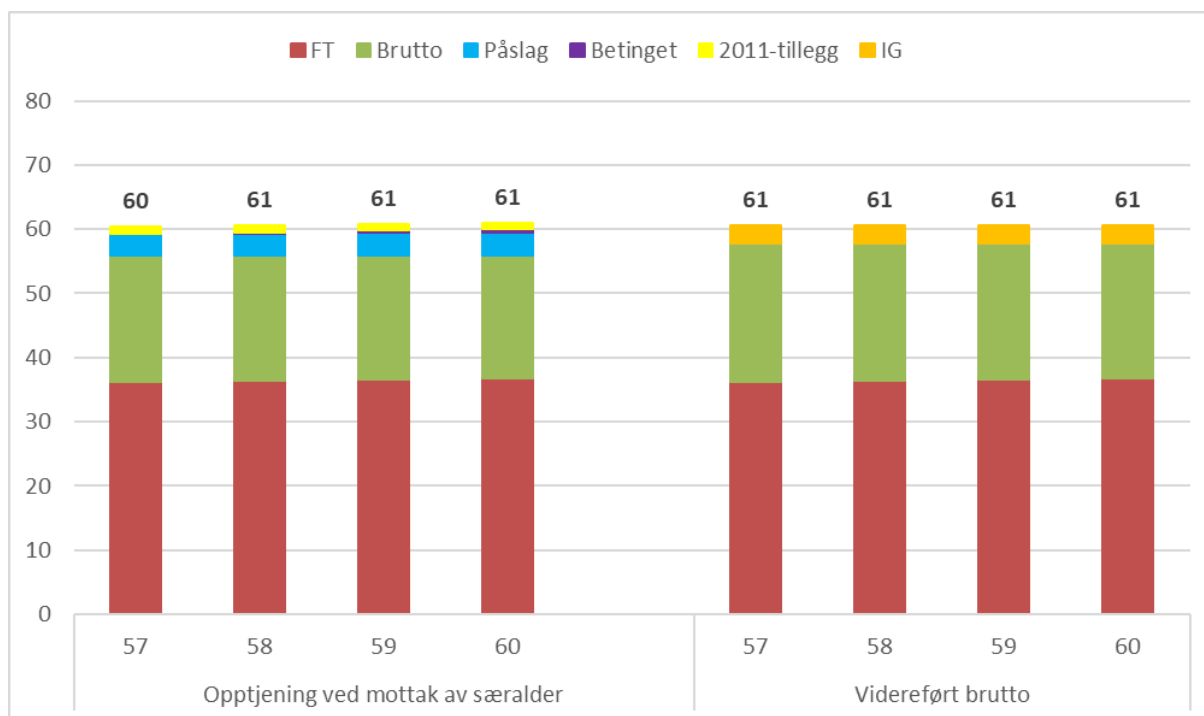
Figur 8.4 Kompensasjonsnivå fra 67 år etter avgangsalder. Aldersgrense 60 år. Videreført brutto vs. nye ordninger med justert nevner. 1963-kullet



Å redusere kravet til full opptjening for den oppsatte bruttopensjonen øker kompensasjonsnivået fra 67 år med om lag 2 prosentpoeng. Dette er ikke tilstrekkelig for å komme på samme nivå som for en videreføring av bruttoordningen.

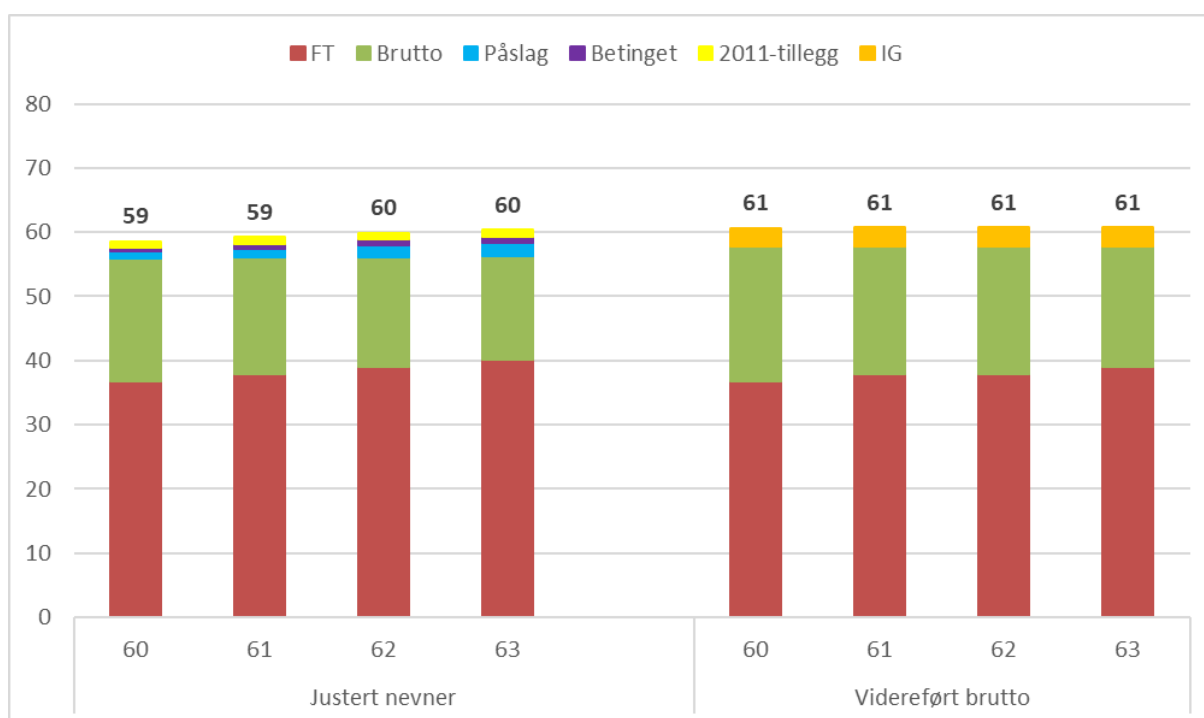
Figur 8.5 illustrerer kompensasjonsnivået fra 67 år etter avgangsalder med videreført brutto og med nye ordninger når det gis opptjening av påslagspensjon for den perioden hvor det mottas særalderspensjon for de som har aldersgrense 60 år. Det forutsettes at opptjening av påslagspensjon skjer på bakgrunn av det samme grunnlaget som særalderspensjonen.

Figur 8.5 Kompensasjonsnivå fra 67 år etter avgangsalder. Aldersgrense 60 år. Videreført brutto vs. nye ordninger med opptjening av påslagspensjon ved mottak av særalderspensjon



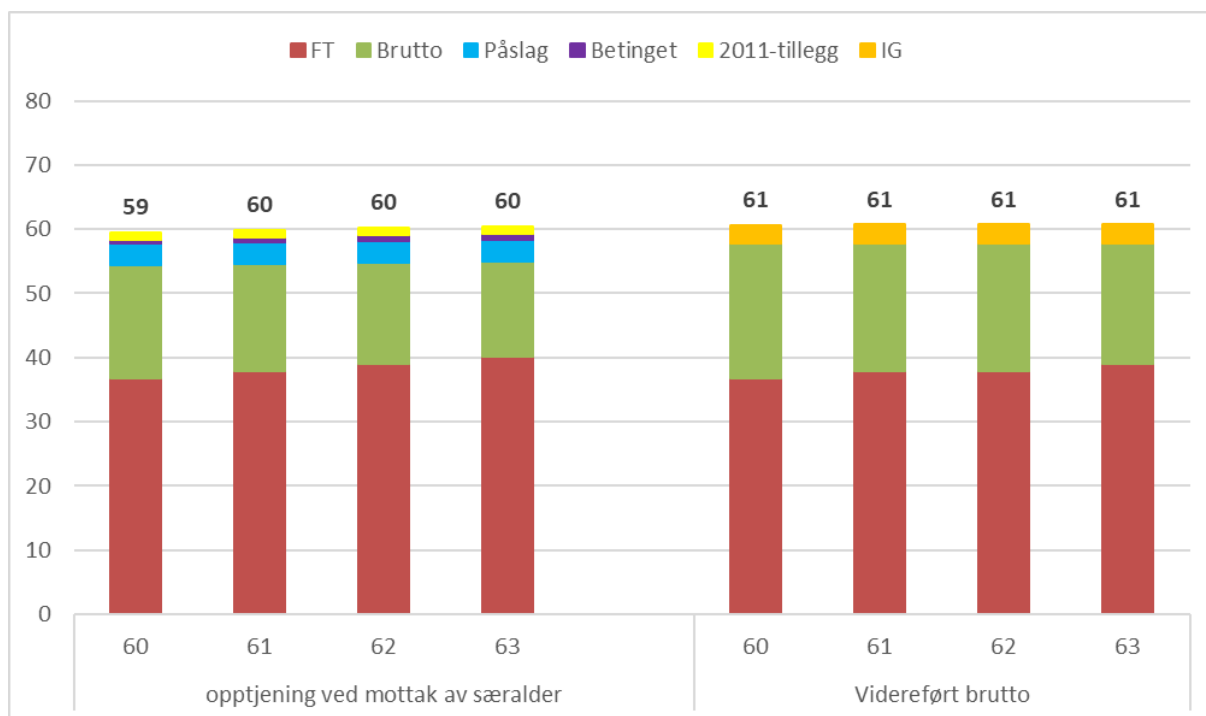
Figur 8.6 og figur 8.7 illustrerer tilsvarende for aldersgrense 63 år og figur 8.8 og figur 8.9 for dem med aldersgrense 65 år.

Figur 8.6 Kompensasjonsnivå fra 67 år etter avgangsalder. Aldersgrense 63 år. Videreført brutto vs. nye ordninger med justert nevner. 1963-kullet

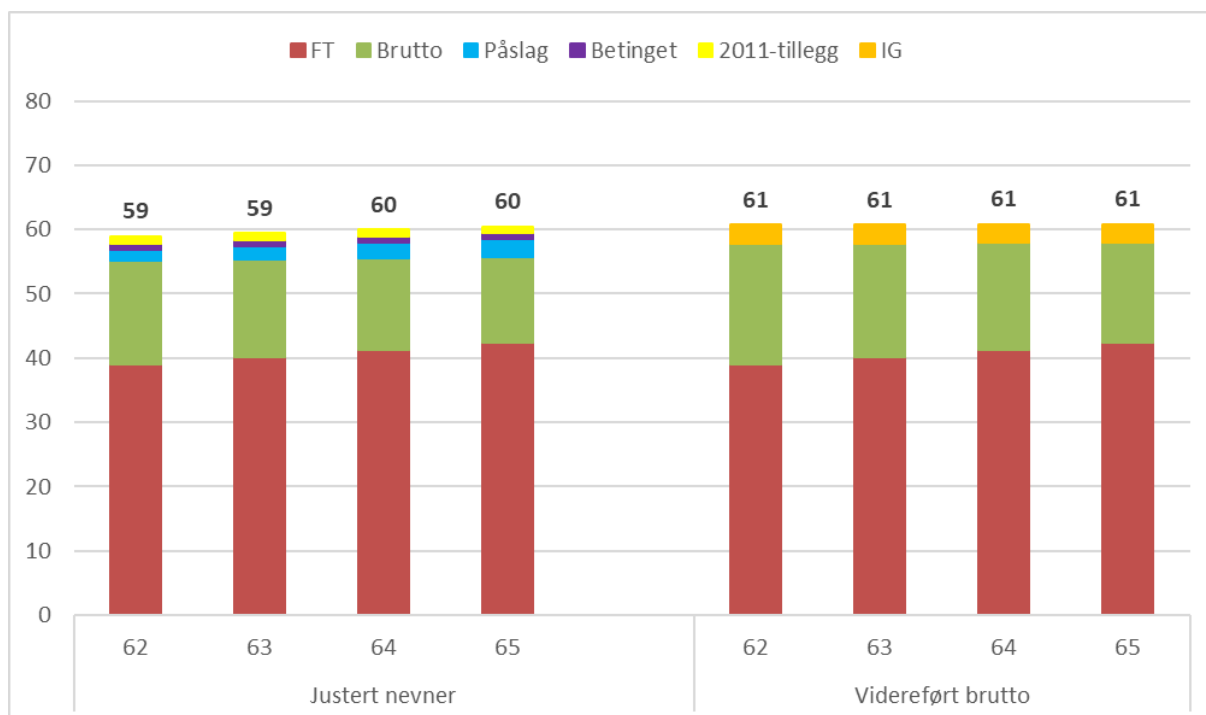




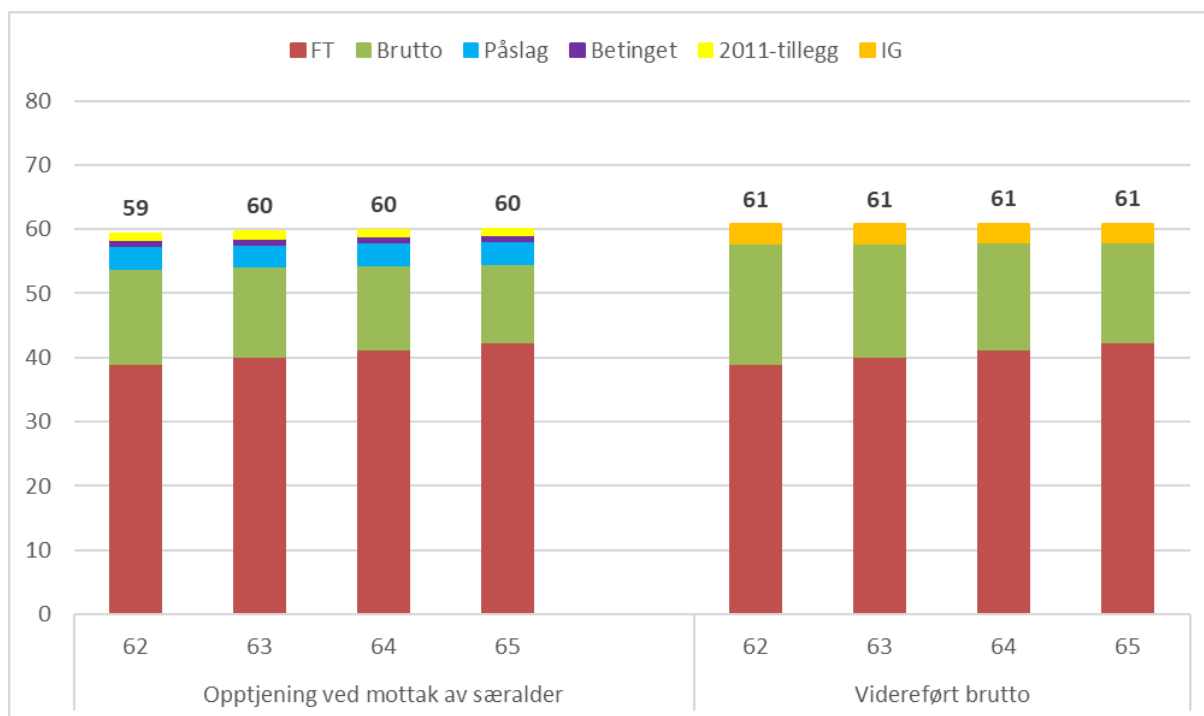
Figur 8.7 Kompensasjonsnivå fra 67 år etter avgangsalder. Aldersgrense 63 år. Videreført brutto vs. nye ordninger med opptjening av påslagspensjon ved mottak av særalderspensjon



Figur 8.8 Kompensasjonsnivå fra 67 år etter avgangsalder. Aldersgrense 65 år. Videreført brutto vs. nye ordninger med justert nevner. 1963-kullet



Figur 8.9 Kompensasjonsnivå fra 67 år etter avgangsalder. Aldersgrense 65 år. Videreført brutto vs. nye ordninger med opptjening av påslagspensjon ved mottak av særalderspensjon



Hverken justert nevner eller opptjening ved mottak av særalderspensjon vil sikre at pensjonsnivået fra 67 år ikke blir lavere enn ved en videreføring av bruttoordningen, men en kombinasjon vil naturligvis kunne sikre at pensjonsnivået innfris. Hvilket virkemiddel som løfter kompensasjonsnivået mest, vil avhenge av individuelle forhold som avgangsalder, lønnsnivå, opptjeningstid og startalder i offentlig sektor. Hovedbildet er imidlertid at opptjening ved mottak av særalderspensjon løfter kompensasjonsnivået mer enn justert nevner for dem med 60 års aldersgrense. For dem med 63 og 65 års aldersgrense er bildet noe mer nyansert.

#### 8.4 Mulige justeringer for årskull født etter 1963

Pensjonsutvalget har foreslått at aldersgrensene i folketrygden skal øke fra og med 1964-kullet. For personer som mottar den vedtatte tidligpensjonsordningen vil dette kunne innebære at tidligpensjonen opphører før alle har en ubetinget rett til alderspensjon fra folketrygden. For årskull som per 1. januar 2020 hadde mer enn ti år igjen til særaldersgrensen er det presentert modeller hvor særaldersgrensene øker i takt med aldersgrensene i folketrygden, se kapittel 5, 6 og 7.

For dem med aldersgrense 60 år vil flere blant de eldste årskullene allerede ha gått av og mottar allerede en tidligpensjon. Det er selvsagt ikke mulig å øke nedre uttaksalder for disse. For de som fortsatt ikke har gått av med særalderspensjon, kan det også diskuteres om formuleringen om at disse årskullene «skal sikres ordninger som gjør at de ikke kommer dårligere ut enn hvis dagens regler, inkl. 85-årsregelen, videreføres» åpner for å øke den nedre uttaksalderen.

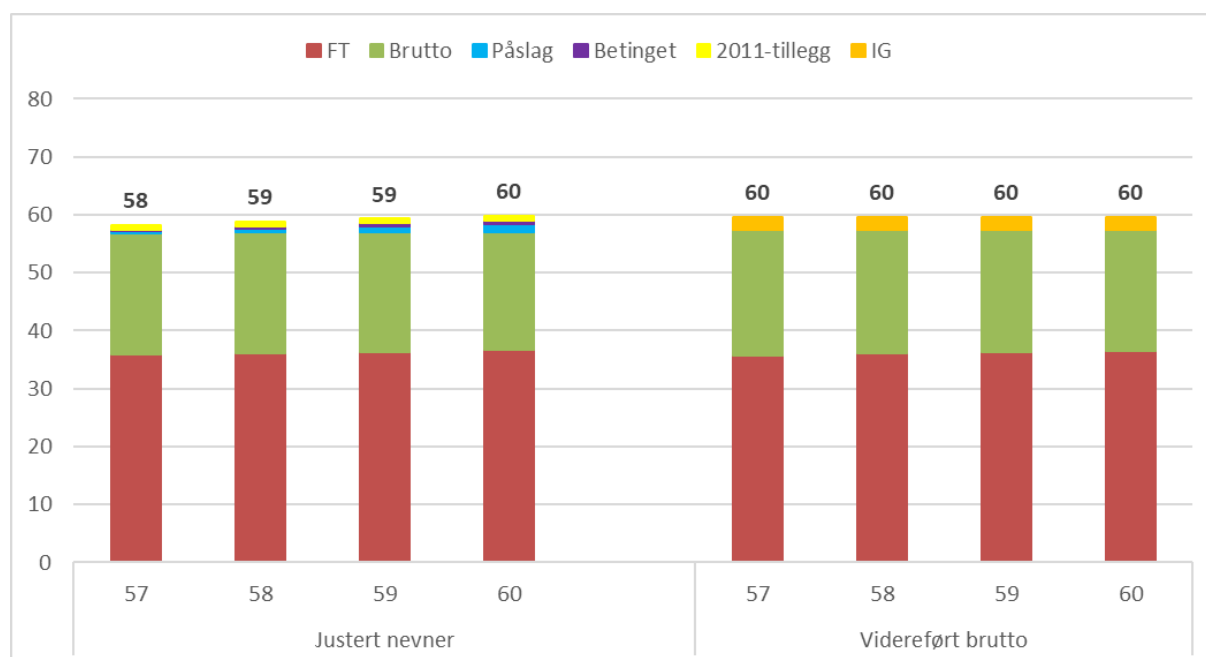
En mulig løsning er at de eldste årskullene, dem med færre enn 10 år til aldersgrensen i 2020 og som omfattes av økte aldersgrenser i folketrygden, får forlenget perioden de mottar tidligpensjonsordningen fram til normert pensjoneringsalder.

#### 8.4.1 Aldersgrense 60 år: 1964–1969 årskullene

Dersom aldersgrensene økes slik pensjonsutvalget foreslår, forventes det at normert pensjoneringsalder øker med én måned for 1964-kullet. I figur 8.10 og figur 8.11 under forutsettes det at tidligpensjonen løper fram til 67 år og én måned. For livsvarig pensjon innebærer dette at den levealdersjusteres med et noe lavere delingstall enn dersom de ble overført til ordinære regler fra 67 år (16,30 mot 16,37).

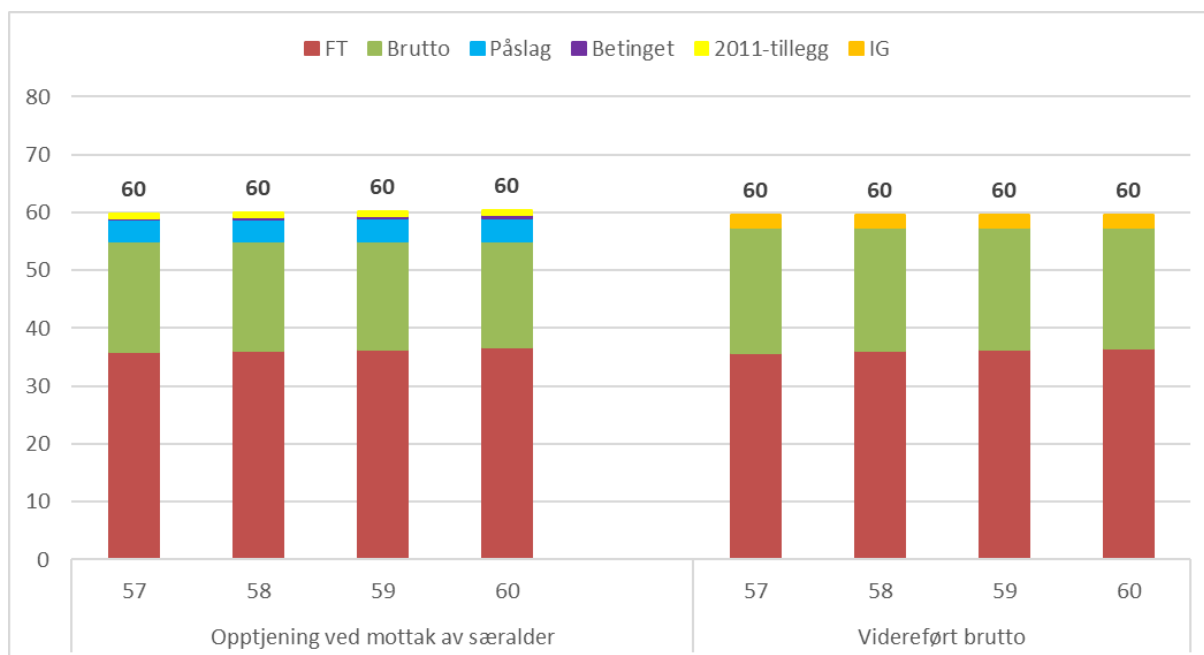
Figur 8.10 illustrerer kompensasjonsnivået fra normert pensjoneringsalder etter avgangsalder med videreført brutto og med nye ordninger når kravet til full opptjening for den oppsatte bruttopensjonen settes til 30 år for 1964-kullet. Sammenlignet med 1963-kullet har 1964-kullet ett år mer opptjening av påslagspensjon og betinget tjenestepensjon og ett år mindre opptjening i bruttoordningen. De har ett år mindre opptjening før 2011, noe som både reduserer 2011-tillegget og den individuelle garantien. Videre får 1964-kullet kun 40 prosent av en full individuell garanti, før den justeres for tjenestetid før 2011.

Figur 8.10 Kompensasjonsnivå fra normert pensjoneringsalder etter avgangsalder. Aldersgrense 60 år. Videreført brutto vs. nye ordninger med justert nevner. 1964-kullet



Figur 8.11 illustrerer kompensasjonsnivået fra normert pensjoneringsalder etter avgangsalder med videreført brutto og med nye ordninger når det gis opptjening av påslagspensjon ved mottak av tidligpensjon for 1964-kullet.

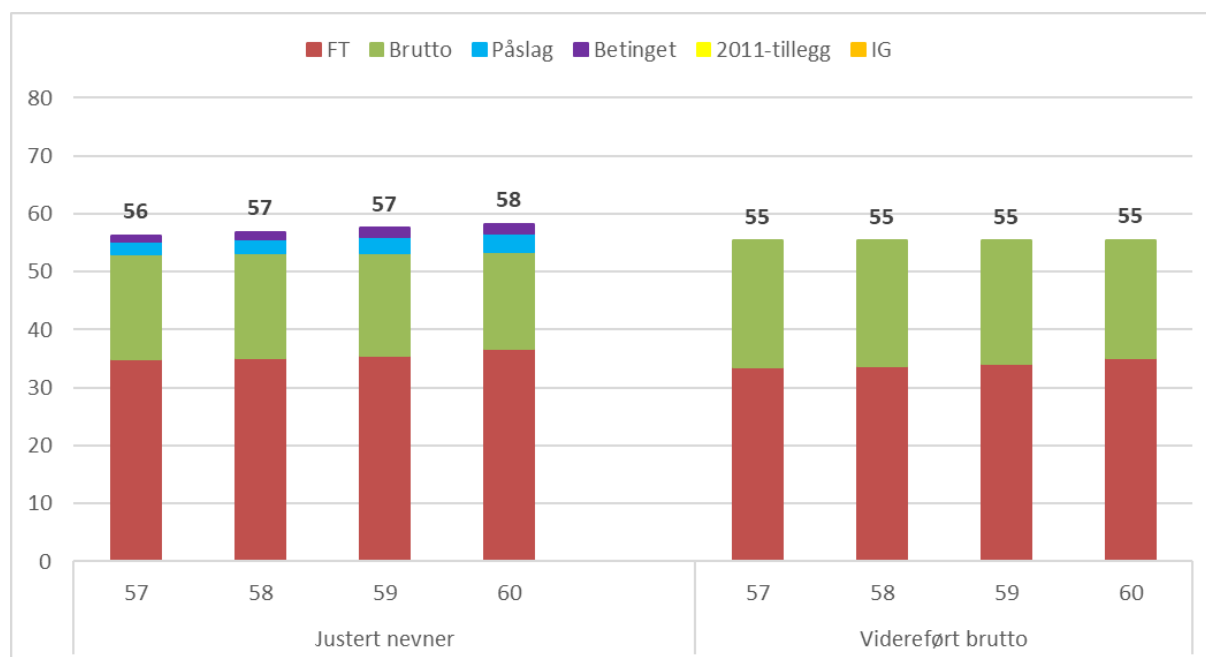
Figur 8.11 Kompensasjonsnivå fra normert pensjoneringsalder etter avgangsalder. Aldersgrense 60 år. Videreført brutto vs. nye ordninger med opptjening av påslagspensjon ved mottak av særalderspensjon. 1964-kullet



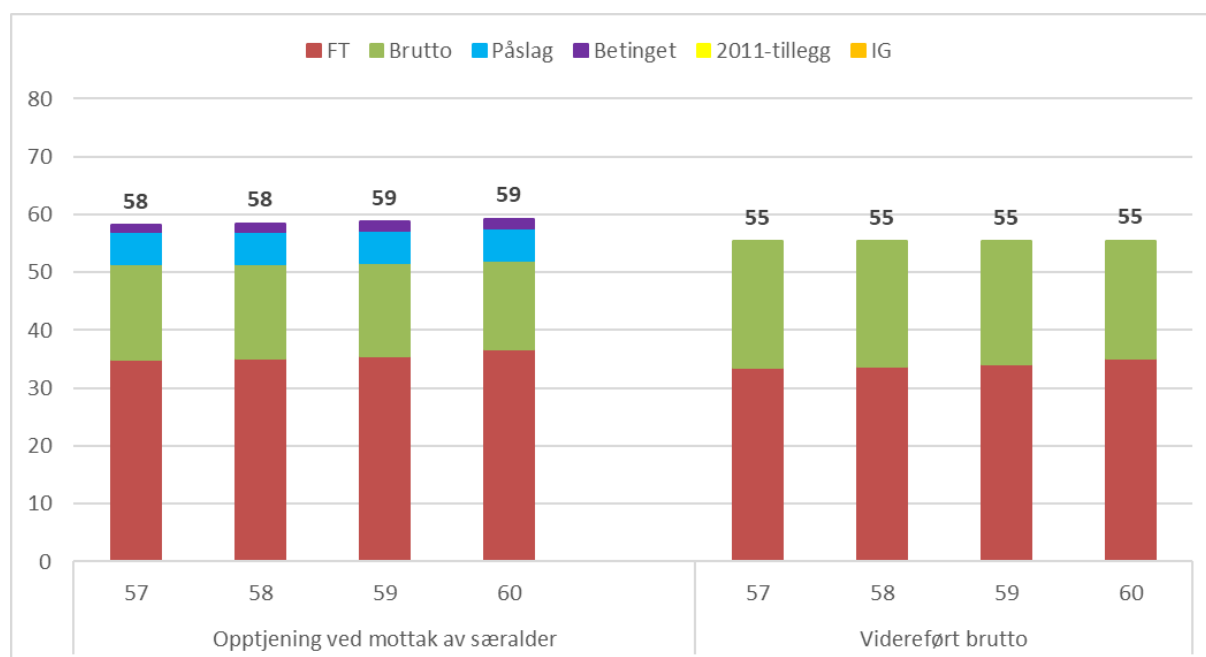
For de påfølgende årskullene vil nye ordninger komme relativt bedre ut sammenlignet med videreført brutto. Dette skyldes primært at opptjeningen av betinget tjenestepensjon øker og at den individuelle garantien trappes ned.

For det yngste årskullet som hadde 10 år eller færre år igjen til aldersgrensen i 2020, 1969-kullet, er både den individuelle garantien og 2011-tillegget helt utfaset. Dette har relativt sett større betydning for pensjonsnivået med videreført brutto enn med nye ordninger. For 1969-kullet er normert pensjoneringsalder økt med 10 måneder.

Figur 8.12 Kompensasjonsnivå fra normert pensjoneringsalder etter avgangsalder. Aldersgrense 60 år. Videreført brutto vs. nye ordninger med justert nevner. 1969-kullet



Figur 8.13 Kompensasjonsnivå fra normert pensjoneringsalder etter avgangsalder. Aldersgrense 60 år. Videreført brutto vs. nye ordninger med opptjening av påslagspensjon ved mottak av særalderspensjon. 1969-kullet

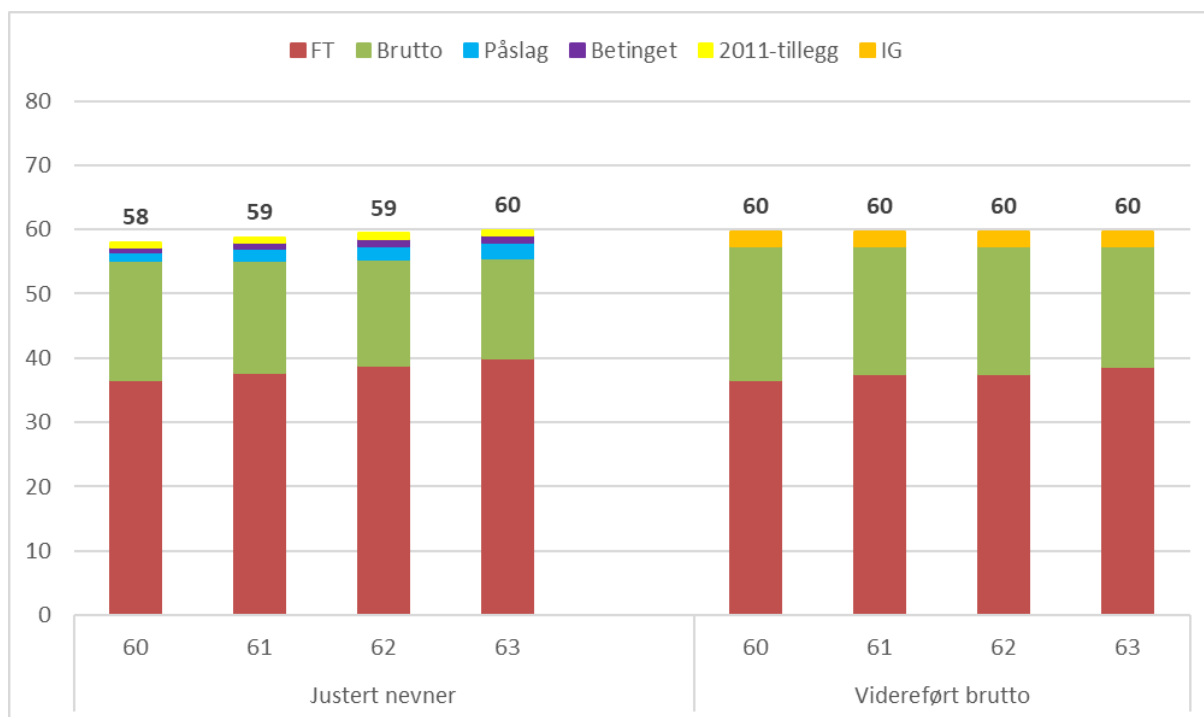


#### 8.4.2 Aldersgrense 63 år: 1964–1966 årskullene

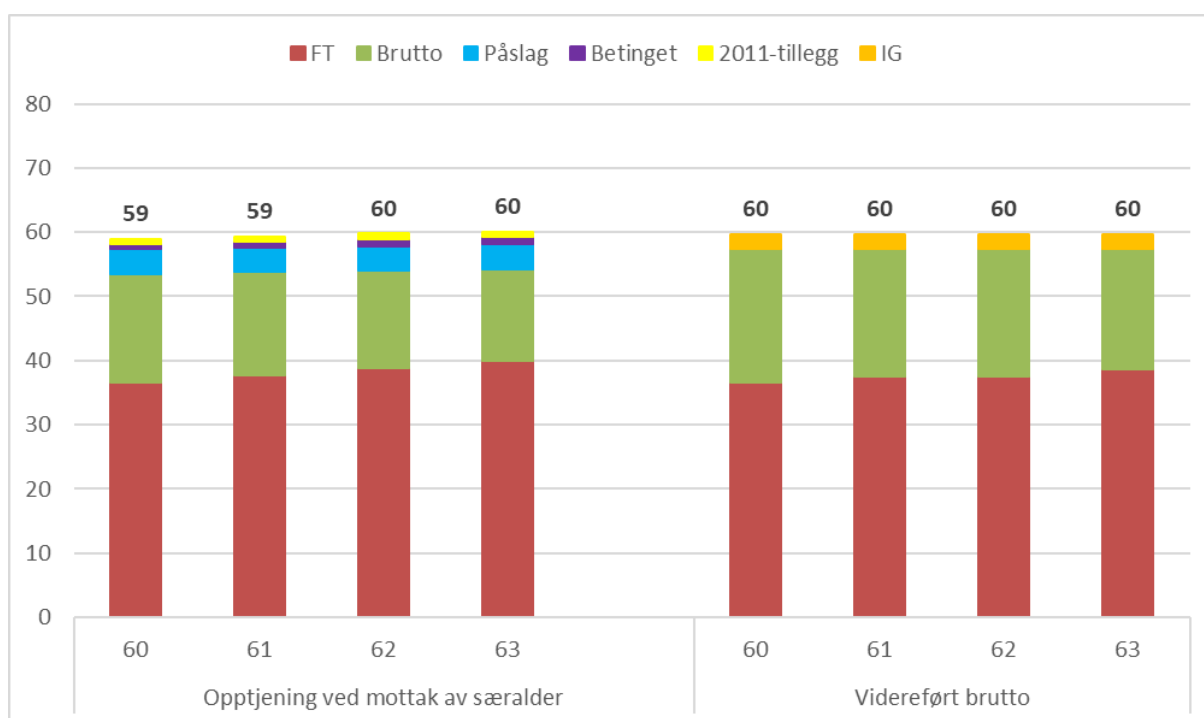
I figur 8.14 til figur 8.17 illustreres beregninger for hhv. 1964-kullet og 1966-kullet. For 1964-kullet er resultatene nokså like som for aldersgrense 60 år. For de som går av med 85-års-regelen er kompensasjonsnivåene marginalt lavere med nye ordninger enn med en

videreføring av bruttoordningen, også ved justert nevner og opptjening ved mottak av særalderspensjon. Opptjening ved mottak av særalderspensjon øker nivåene noe mer enn justert nevner.

Figur 8.14 Kompensasjonsnivå fra normert pensjoneringsalder etter avgangsalder. Aldersgrense 63 år. Videreført brutto vs. nye ordninger med justert nevner. 1964-kullet

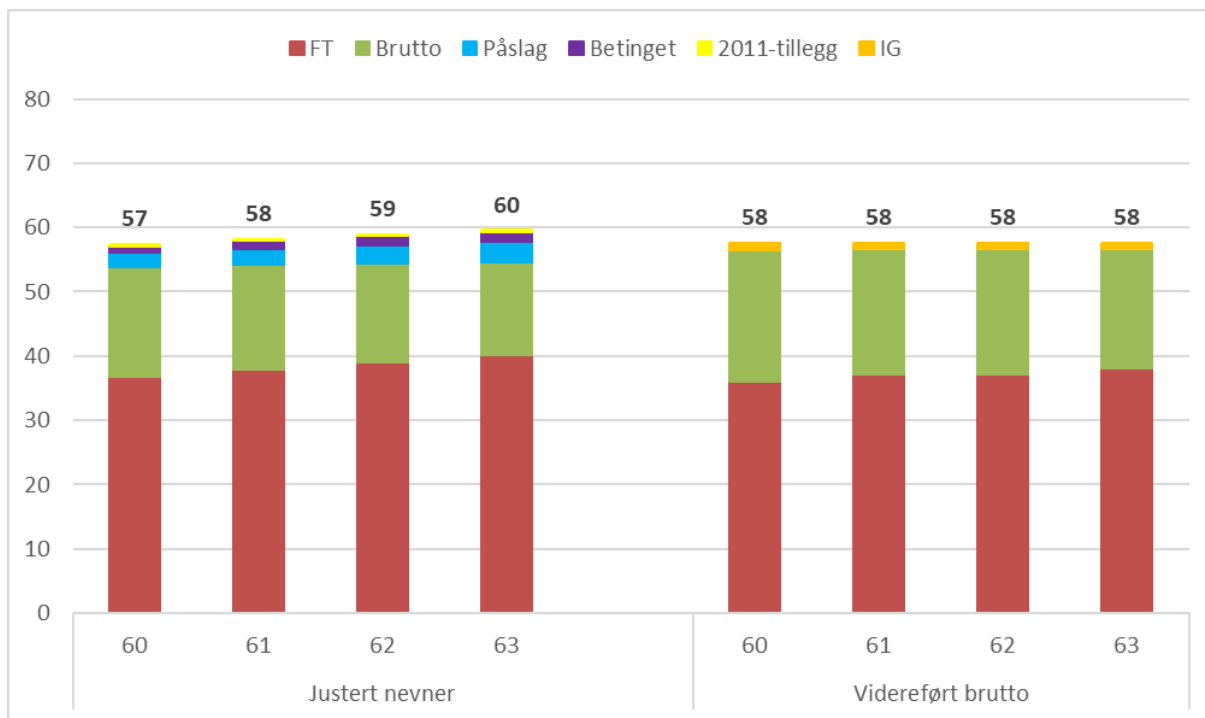


Figur 8.15 Kompensasjonsnivå fra normert pensjoneringsalder etter avgangsalder. Aldersgrense 63 år. Videreført brutto vs. nye ordninger med opptjening av påslagspensjon ved mottak av særalderspensjon. 1964-kullet

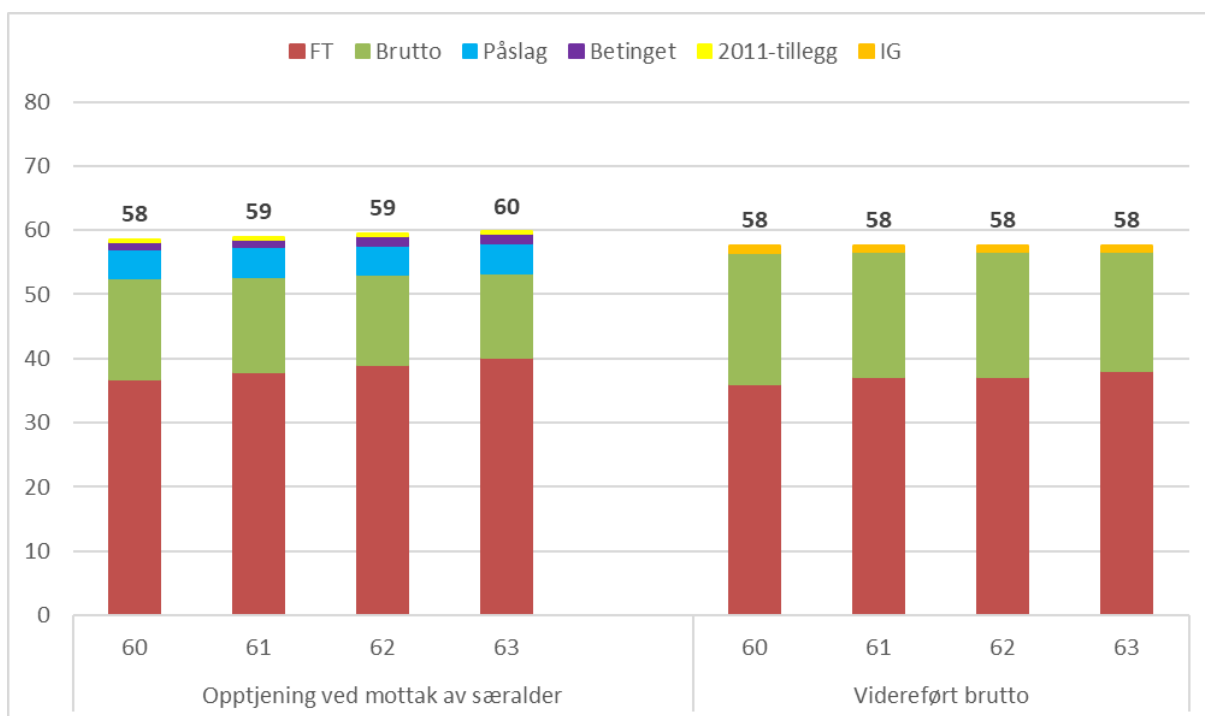


For 1966-kullet, det yngste årskullet med 63-års aldersgrense som hadde 10 år igjen til aldersgrensen i 2020, er nye ordninger relativt sett bedre enn videreført bruttoordning sammenlignet med 1964-kullet.

Figur 8.16 Kompensasjonsnivå fra normert pensjoneringsalder etter avgangsalder. Aldersgrense 63 år. Videreført brutto vs. nye ordninger med justert nevner. 1966-kullet



Figur 8.17 Kompensasjonsnivå fra normert pensjoneringsalder etter avgangsalder. Aldersgrense 63 år. Videreført brutto vs. nye ordninger med opptjening av påslagspensjon ved mottak av særalderspensjon. 1966-kullet

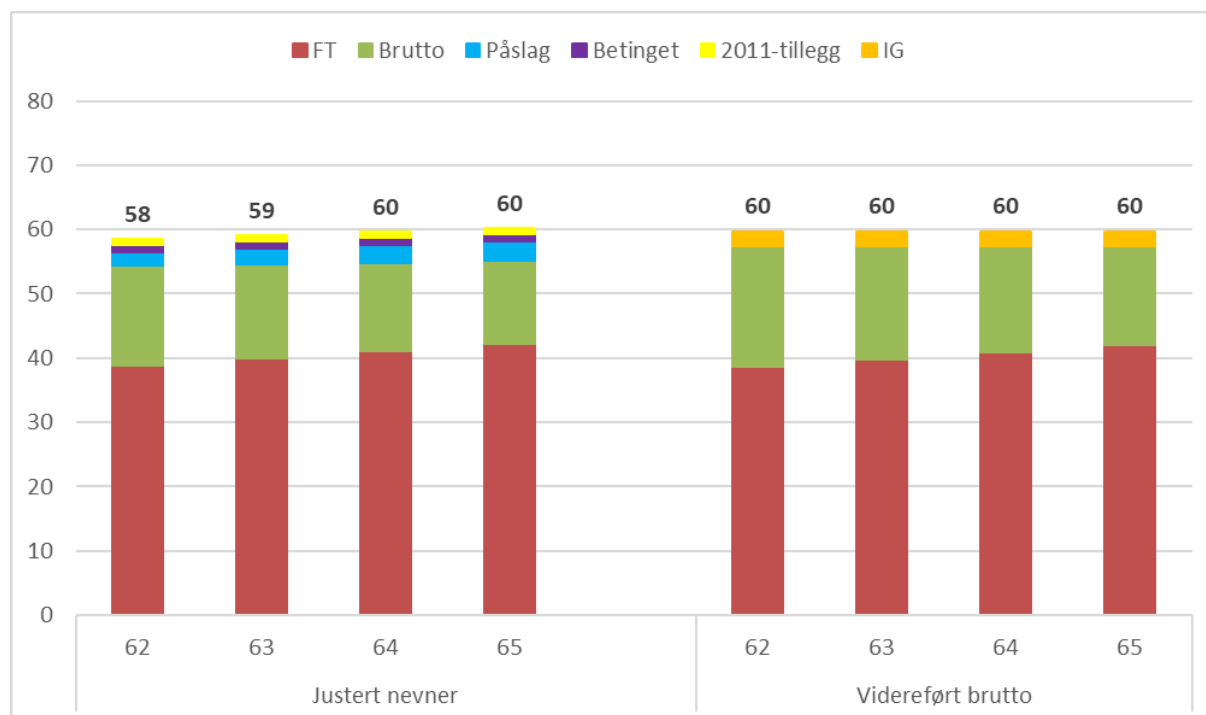


### 8.4.3 Aldersgrense 65 år: 1964-årskullet

I figur 8.18 og figur 8.19 illustreres beregninger for 1964-kullet med 65 års aldersgrense. Resultatene nokså like som for aldersgrense 60 år og 63 år.

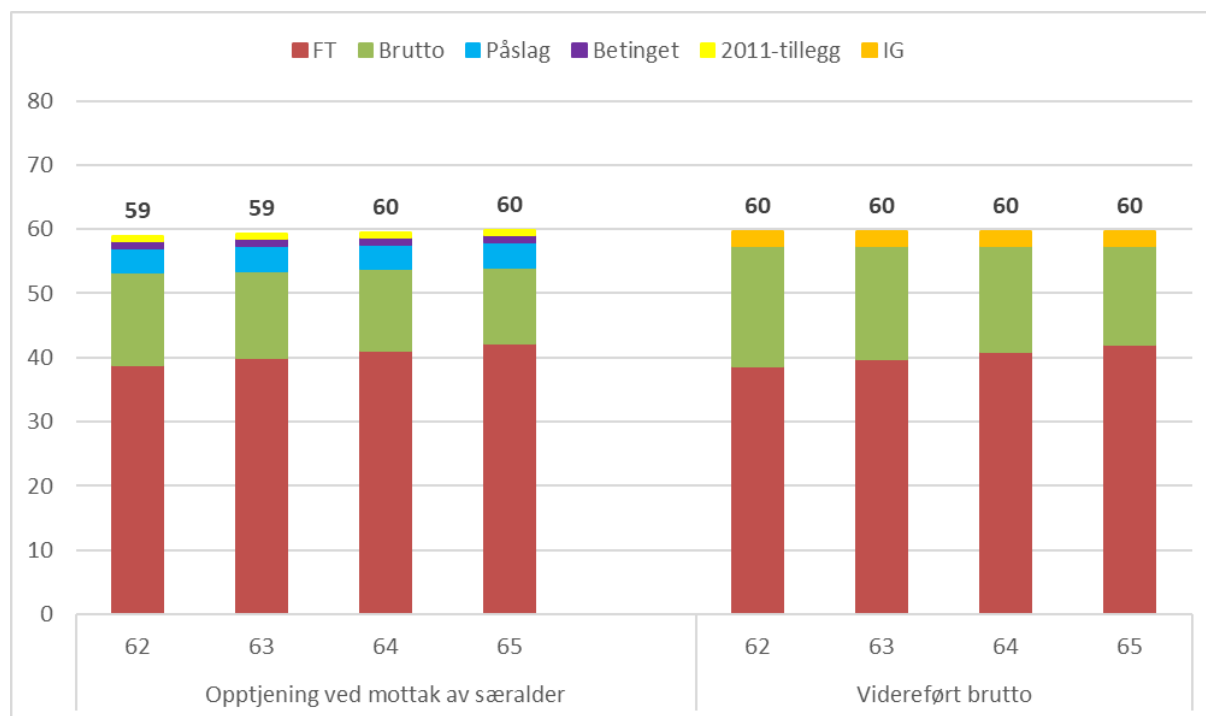
For de som går av med 85-årsregelen er kompensasjonsnivåene marginalt lavere med nye ordninger enn med en videreføring av bruttoordningen, også ved justert nevner og opptjening ved mottak av særalderspensjon. Opptjening ved mottak av særalderspensjon øker nivåene noe mer enn justert nevner.

Figur 8.18 Kompensasjonsnivå fra normert pensjoneringsalder etter avgangsalder. Aldersgrense 65 år. Videreført brutto vs. nye ordninger med justert nevner. 1964-kullet





Figur 8.19 Kompensasjonsnivå fra normert pensjoneringsalder etter avgangsalder. Aldersgrense 65 år. Videreført brutto vs. nye ordninger med opptjening av påslagspensjon ved mottak av særalderspensjon. 1964-kullet



## 8.5 Personer som tidligere har lang tid i stilling med særaldersgrense

De reglene som er vedtatt gjennom stortingsbehandlingen av Prop. 87 L sikrer retten til tidligpensjon fra samme alder og på samme nivå som etter gjeldende regler for de som fratrer en stilling med særaldersgrense.

Før loven ble endret kunne også personer som tidligere har hatt en stilling med særaldersgrense, under visse vilkår, ha rett til pensjon som om de fortsatt hadde lavere aldersgrense. Bestemmelsen er regulert i § 21 A i lov om Statens pensjonskasse.

Bestemmelsen innebærer at det kan bevilges straks løpende alderspensjon til arbeidstakere som i løpet av de siste ti årene har gått over fra en stilling med lavere aldersgrense til en stilling med høyere aldersgrense når:

- medlemmet hadde hatt lavere aldersgrense i minst 15 år, og
- den lavere aldersgrensen er begrunnet i forhold som er omhandlet i lov 21. desember 1956 nr. 1 om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl. § 2 første ledd alternativ a, og
- medlemmet ville hatt rett til alderspensjon i den tidligere stillingen.

Årskull fra og med 1963-kullet er, etter Stortingets behandling av Prop. 87 L (2018–2019), jf. lovvedtak 72 (2018–2019), ikke omfattet av § 21 A i lov om Statens pensjonskasse. Det er altså kun de som fratrer en stilling med særaldersgrense som har rett til tidligpensjonen.

§ 21 A om rett til pensjon for personer som tidligere har hatt en stilling med særaldersgrense gjelder i all hovedsak personer med aldersgrense 65 år. Hvorvidt dem med 65 års aldersgrense kommer til å omfattes av de midlertidige reglene er uklart og må ses i lys av de reglene som skal gjelde for personer med mer enn ti år igjen til aldersgrensen.

Det vil være naturlig å gjøre en ny vurdering av hvorvidt de eldste (med ti eller færre år til aldersgrensen) som har gått fra stilling med lavere aldersgrense til stilling med høyere aldersgrense også skal få rett til pensjon som om de fortsatt hadde lavere aldersgrense, når regelverket for de som faktisk fratrer en stilling med særaldersgrense er på plass. Dersom alle med ti eller færre år til aldersgrensen skal omfattes av de midlertidige reglene, kan en løsning være å endre omfangsbestemmelsen slik at også de som i løpet av de siste ti år har gått over fra stilling med lavere aldersgrense til stilling med høyere aldersgrense får rett til tidligpensjon.

## 8.6 Vurdering

I avtalen fra 3. mars 2018 heter det at «Personer som 1.1.2020 har ti eller færre år til særaldersgrensen, skal sikres ordninger som gjør at de ikke kommer dårligere ut enn hvis dagens regler, inkl. 85-årsregelen, videreføres». Dagens ordning pr. mars 2018 var en bruttordning hvor årskull til og med 1958-kullet hadde en individuell garanti som sikrer et livsvarig pensjonsnivå på 66 prosent for dem med full opptjening. Det var ingen garantier for årskull født etter 1958, men det var uttalt i for eksempel høringsnotat om nye samordningsregler at det vil være naturlig å vurdere en utfasing for å unngå store forskjeller mellom påfølgende kull.

I avtalen fra 3. mars 2018 ble det avtalt en nedtrapping av den individuelle garantien for årskullene 1959–1962 og et 2011-tillegg for årskullene 1963–1967. Når nye ordninger skal sammenlignes med en hypotetisk videreføring av bruttoordningen for årskull som er født etter 1962 er det ikke opplagt hva en skal sammenligne med. En tilnærming er å kun inkludere de ordningene som var vedtatt i mars 2018, altså uten noen individuell garanti. En annen tilnærming er å inkludere 2011-tillegget som ble avtalt for årskullene 1963–1967. En tredje tilnærming er å anta en videre nedtrapping av den individuelle garantien. I dette kapittelet har nye ordninger blitt sammenlignet med en videreføring av bruttoordningen forutsatt en videre nedtrapping av den individuelle garantien. At videreført bruttoordning inkluderer en nedtrapping av den individuelle garantien gjør alternativet med videreført bruttoordning mer fordelaktig enn dersom man hadde sammenlignet uten individuell garanti eller med 2011-tillegg.

En sammenligning av de vedtatte reglene og videreført bruttoordning inkludert nedtrapping av den individuelle garantien, viser at de vedtatte reglene gir noe lavere kompensasjonsnivåer, særlig for de som går av med 85-årsregelen. Uten den individuelle garantien som en del av videreført bruttoordning er de vedtatte reglene like gunstige eller gunstigere enn videreført brutto.

Det er vurdert to mulige justeringer for å bedre det livsvarige pensjonsnivået: en justering av kravet til full opptjening i den oppsatte bruttopensjonen og opptjening av påslagspensjon i perioden det mottas tidligpensjon. Opptjening ved mottak av tidligpensjon løfter kompensasjonsnivåene noe mer enn en justering av kravet til full opptjening, særlig for de laveste aldersgrensene. For 1963-kullet vil ingen av disse justeringene alene sikre at pensjonsnivåene blir like høye som ved en videreføring av bruttordningen for de som går av med 85-årsregelen. Dette skyldes den individuelle garantien som for 1963-kullet er klart høyere enn 2011-tillegget.

For årskull født senere enn 1963, er nye ordninger relativt sett gunstigere enn bruttoordningen (sammenlignet med 1963-kullet). Dette skyldes for det første at den individuelle garantien trappes ned. Videre vil opptjeningen av betinget tjenestepensjon fases gradvis inn og «fylle gapet» mellom pensjon fra bruttordningen og påslagsordningen.

## 9 Ordninger for de som ikke lenger skal ha særaldersgrense

### 9.1 Innledning

Ifølge prosessavtalen skal det også avtales eventuelle overgangsløsninger for de som har en særaldersgrense i dag, men som i framtiden ikke skal ha særaldersgrense. I dette kapitlet beskrives tre ulike typer løsninger:

1. Fleksibel pensjon med pensjonstillegg
2. Fleksibel pensjon med særalderspåslag
3. Overgangslønn

De to modellene i pensjonssystemet er beskrevet i avsnitt 9.2, og overgangslønn i avsnitt 9.3.

### 9.2 Overgangsregler i pensjonssystemet

Nedenfor illustreres overgangsløsninger i pensjonssystemet for de som i dag har særaldersgrenser, men som i framtiden ikke skal ha særaldersgrenser. Først illustreres en modell med fleksibel pensjon og pensjonstillegg og deretter tilsvarende med en form for særalderspåslag. Som en illustrasjon tas det i begge modeller utgangspunkt i at særaldersgrensene for de aktuelle gruppene avvikles fra 2024. Størrelsen på tilleggene er i begge modeller avhengig av antall år i stillingen med særaldersgrense. Modellene illustreres for de ulike aldersgrensene for årskullene 1973 og 1983. En konsekvens av forutsetningene og satsene som brukes i illustrasjonene nedenfor er at særalderspåslaget gjennomgående gir noe høyere pensjon enn pensjonstillegget. Hvilken av modellene som faktisk gir høyest pensjonsnivå vil avhenge av både satser og individuelle forhold som fødselsår, opptjeningstid, startalder og uttaksalder mv.

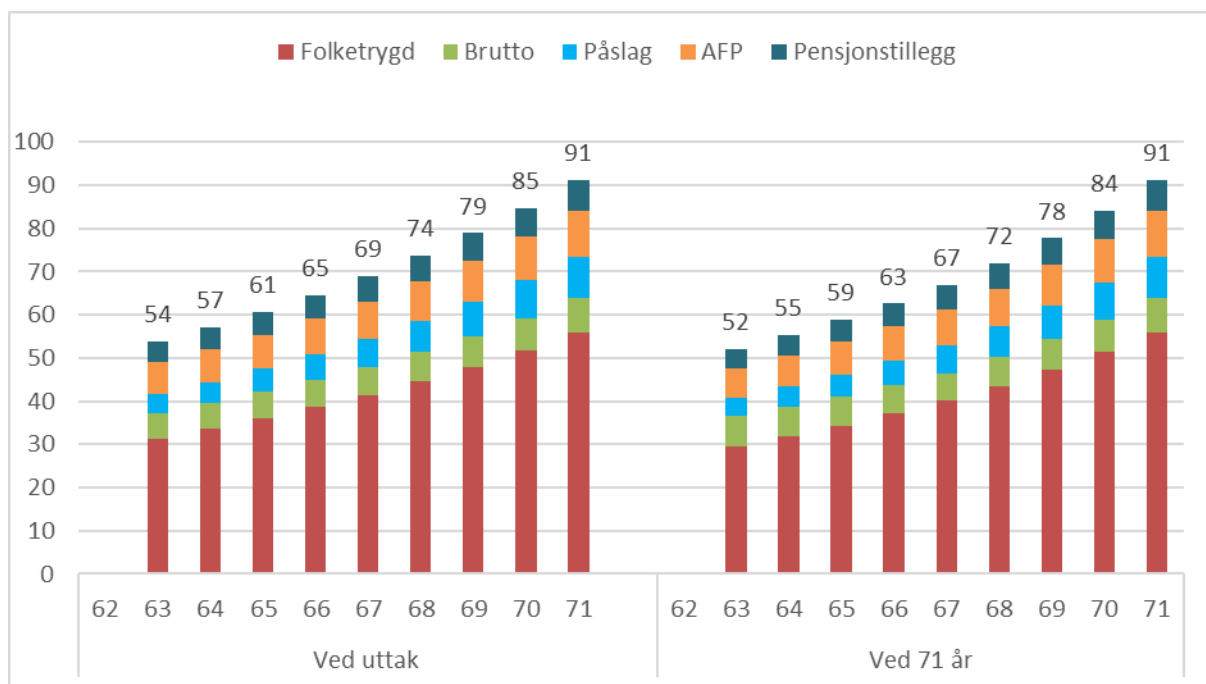
#### 9.2.1 Overgangsløsninger for personer med aldersgrense 65 år

Pensjonstillegget som vises i figurene i dette avsnittet er i utgangspunktet utformet som i kapittel 5. Det vi si at det tjenes opp på bakgrunn av lønn i år med stilling med særaldersgrense, med en opptjeningssats på 4,2 prosent. Både pensjonstillegget og særalderspåslaget som vises nedenfor beregnes imidlertid kun på grunnlag av tid i stilling med særaldersgrense fram til året aldersgrensen avvikles, dvs. 2024, til forskjell fra tidligere illustrasjoner hvor tillegget beregnes på grunnlag av tiden fram til man når aldersgrensen. Særalderspåslaget trappes heller ikke ned i overgangsløsningene, og beregnes i illustrasjonene uavhengig av uttaksalder.

##### 9.2.1.1 *Fleksibel pensjon med pensjonstillegg og økte aldersgrenser*

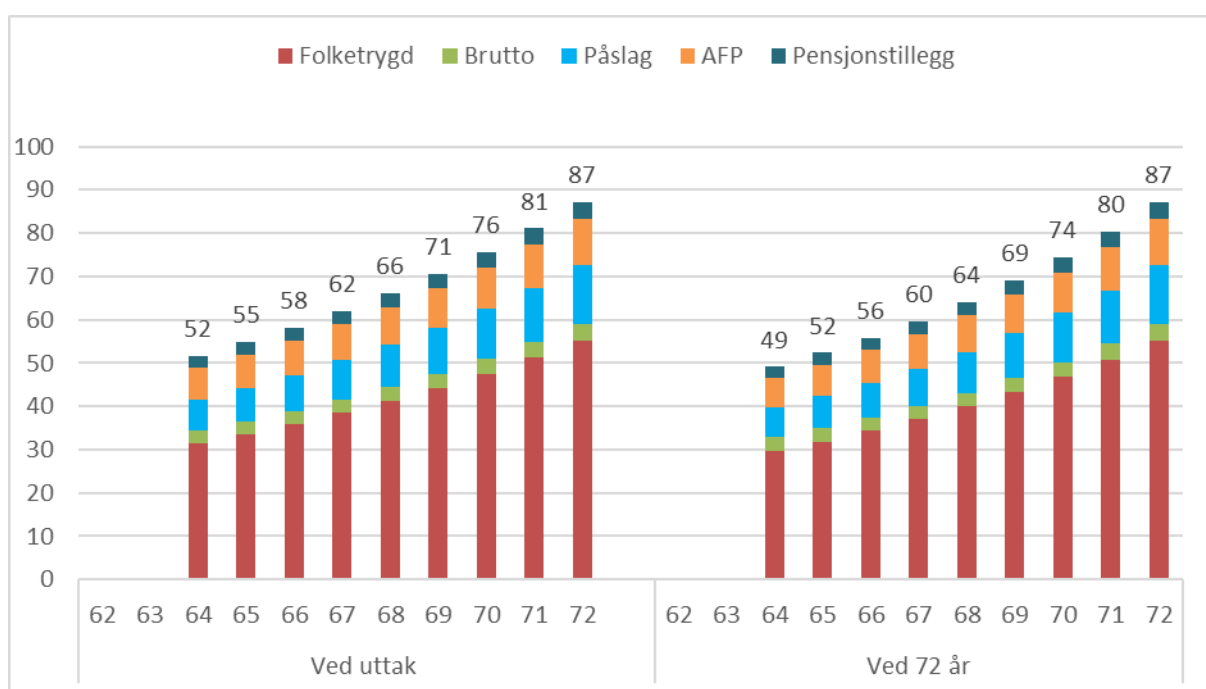
Figur 9.1 viser hvordan et pensjonstillegg med sats 4,2 prosent og opptjening fram til 2024, slår ut for 1973-kullet som har hatt aldersgrense 65 år, i et system der aldersgrensene øker i tråd med forslaget fra pensjonsutvalget. I figuren er aldersgrensene økt med ett år, sammenlignet med 1963-kullet. Med forutsetningene, jf. boks 4.1, startet 1973-kullet i stilling med særaldersgrense i år 2000. Dette årskullet har dermed 24 år med opptjening av tillegget. Avhengig av uttaksalder vil pensjonstillegget utgjøre mellom om lag 5 og 7 prosentpoeng av kompensasjonsnivået ved uttak. Samlet blir det livsvarige pensjonsnivået mellom 52 og 91 prosent. Tilsvarende nivåer for dem med ordinære regler ligger mellom 47 og 84 prosent.

Figur 9.1 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 71 år for 1973-kullet som har hatt aldersgrense 65 år. Flexibel pensjon og pensjonstillegg med sats 4,2 prosent. Prosent



Figur 9.2 viser hvordan det samme pensjonstillegget slår ut for 1983-kullet. Med forutsetningene har dette årskullet 14 år med opptjening av tillegget. Avhengig av uttaksalder vil pensjonstillegget utgjøre mellom om lag 3 og 4 prosentpoeng av kompensasjonsnivået ved uttak. Samlet blir det livsvarige pensjonsnivået mellom 49 og 87 prosent. Tilsvarende nivåer for dem med ordinære regler ligger mellom 46 og 83 prosent.

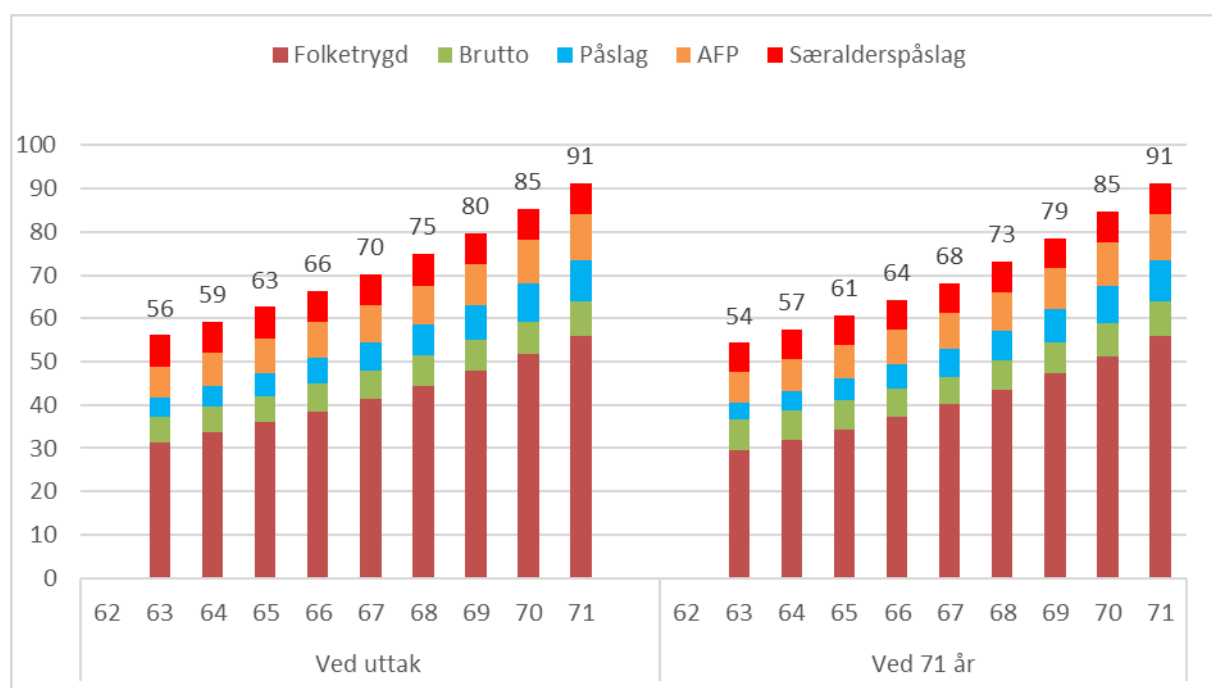
Figur 9.2 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 72 år for 1983-kullet som har hatt aldersgrense 65 år. Flexibel pensjon og pensjonstillegg med sats 4,2 prosent. Prosent



### 9.2.1.2 *Fleksibel pensjon med særalderspåslag og økte aldersgrenser*

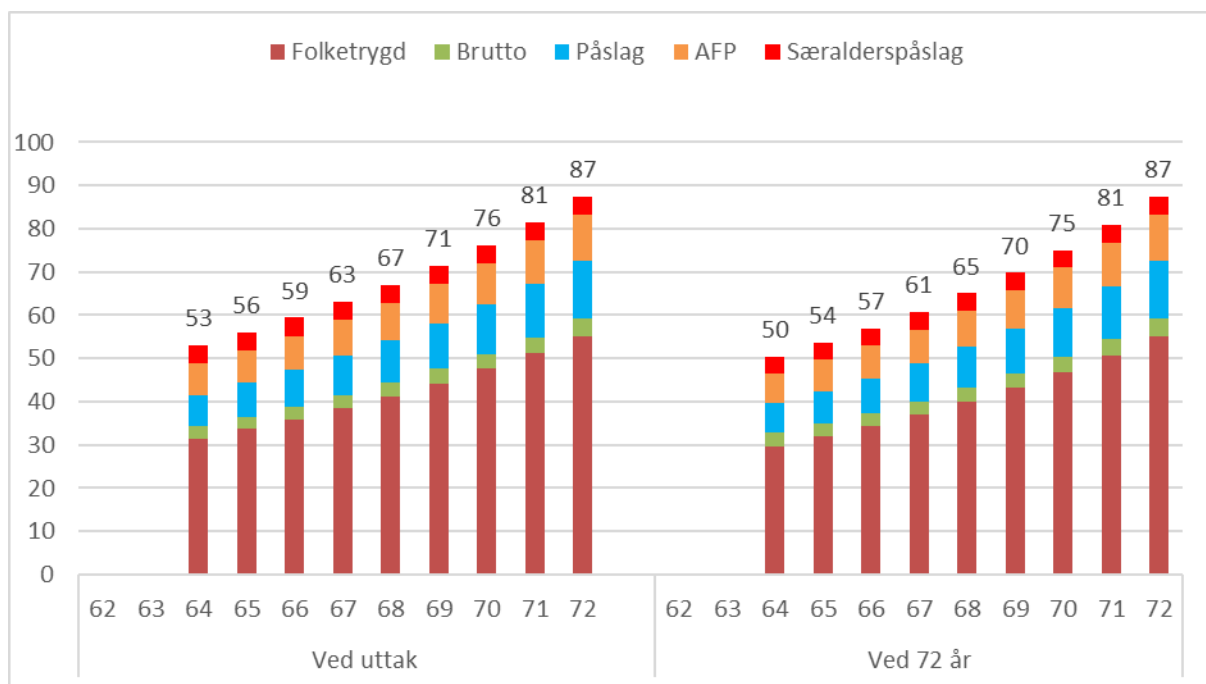
Figur 9.3 viser hvordan et særalderspåslag med sats 9,0 prosent og opptjening fram til 2024, slår ut for 1973-kullet som har hatt aldersgrense 65 år, fortsatt i et system med økende aldersgrenser. Særalderspåslaget reduseres forholdsmessig dersom tjenestetiden før 2024 er mindre enn 30 år. Med forutsetningene har 1973-kullet 24 år i stilling med særaldersgrense, og de får dermed  $(24/30=)$  80 prosent av fullt særalderspåslag. Til forskjell fra framstillinger tidligere i rapporten, nedtrappes ikke særalderspåslaget for de som står i stilling etter aldersgrensen. Samlet innebærer dette at særalderspåslaget utgjør 7,2 prosentpoeng av kompensasjonsnivået ved uttak, uavhengig av uttaksalder. Det livsvarige pensjonsnivået ligger mellom 54 og 91 prosent. Tilsvarende pensjonsnivåer for dem med ordinære regler ligger mellom 47 og 84 prosent.

Figur 9.3 *Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 71 år for 1973-kullet som har hatt aldersgrense 65 år. Fleksibel pensjon og særalderspåslag med sats 9,0 prosent. Prosent*



Figur 9.4 viser hvordan det samme særalderspåslaget slår ut for 1983-kullet. Med forutsetningene har dette årskullet 14 år med opptjening av tillegget. Særalderspåslaget vil utgjøre 4,2 prosentpoeng av kompensasjonsnivået ved uttak, og det samlet blir det livsvarige pensjonsnivået mellom 50 og 87 prosent. Tilsvarende nivåer for dem med ordinære regler ligger mellom 46 og 83 prosent.

Figur 9.4 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 72 år for 1983-kullet som har hatt aldersgrense 65 år. Fleksibel pensjon og særalderspåslag med sats 9,0 prosent. Prosent

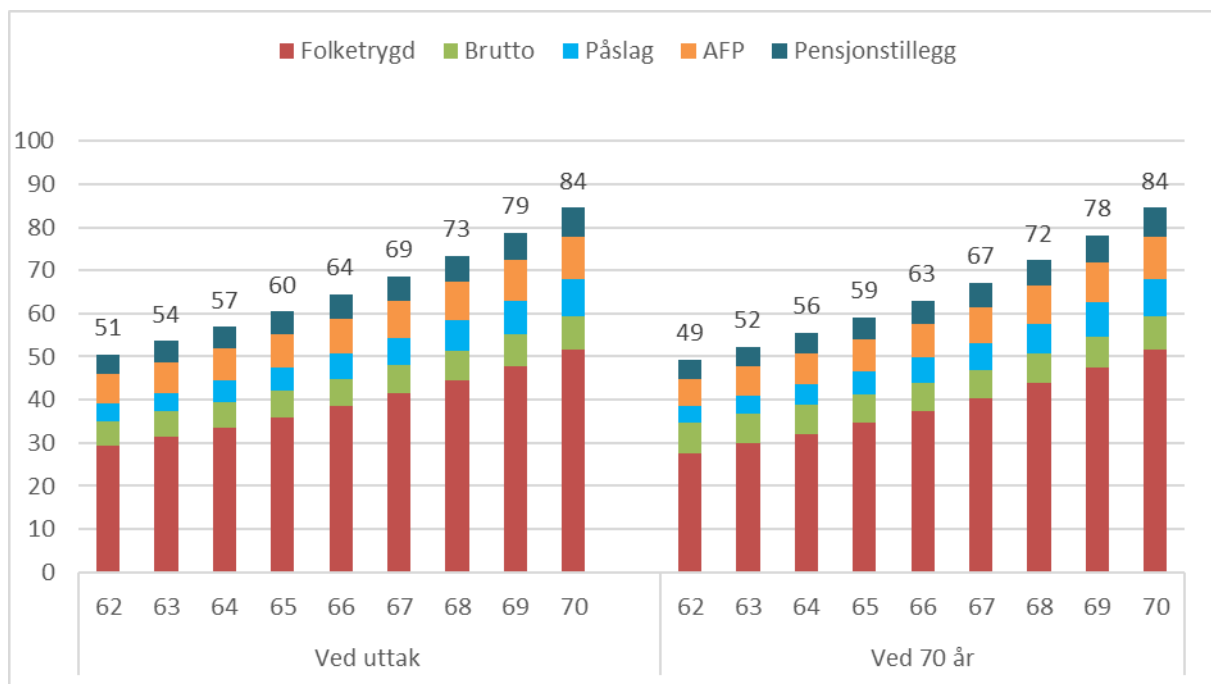


### 9.2.1.3 Fleksibel pensjon med pensjonstillegg og faste aldersgrenser

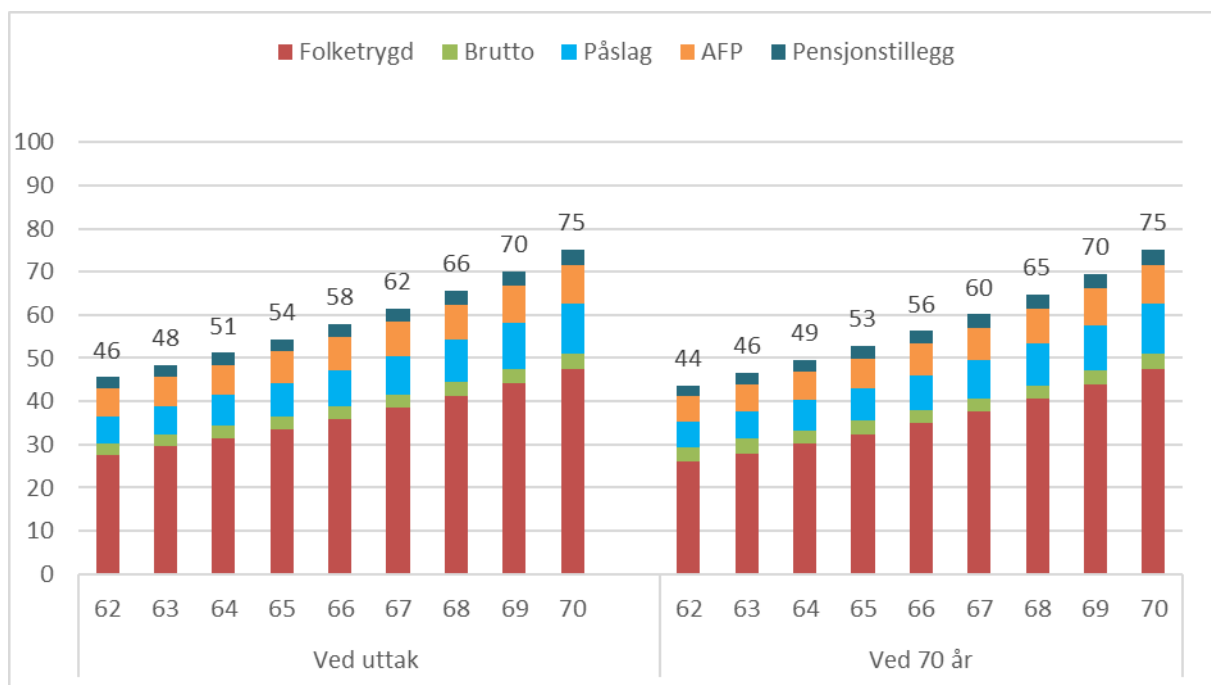
Figur 9.5 viser hvordan et pensjonstillegg med sats 4,2 prosent og opptjening fram til 2024, slår ut for 1973-kullet som har hatt aldersgrense 65 år, når aldersgrensene i pensjonssystemet ellers ligger fast. Opptjeningen av pensjonstillegget blir lik som i eksempelet med økte aldersgrenser i figur 9.1, og 1973-kullet får dermed 24 år med opptjening av tillegget. Avhengig av uttaksalder vil pensjonstillegget utgjøre mellom om lag 5 og 7 prosentpoeng av samlet pensjon ved uttak. Samlet blir det livsvarige pensjonsnivået mellom 49 og 84 prosent. Tilsvarende nivåer for dem med ordinære regler ligger mellom 45 og 77 prosent.

Figur 9.6 viser hvordan pensjonstillegget slår ut for 1983-kullet, når aldersgrensene ligger fast. Opptjeningen av pensjonstillegget blir som i figur 9.2. Avhengig av uttaksalder vil pensjonstillegg utgjøre mellom om lag 3 og 4 prosentpoeng av kompensasjonsnivået ved uttak. Samlet blir det livsvarige pensjonsnivået mellom 44 og 75 prosent. Tilsvarende nivåer for dem med ordinære regler ligger mellom 41 og 71 prosent, jf. figur 4.6.

Figur 9.5 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1973-kullet som har hatt aldersgrense 65 år. Fleksibel pensjon og pensjonstillegg med sats 4,2 prosent. Prosent



Figur 9.6 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1983-kullet som har hatt aldersgrense 65 år. Fleksibel pensjon og pensjonstillegg med sats 4,2 prosent. Prosent

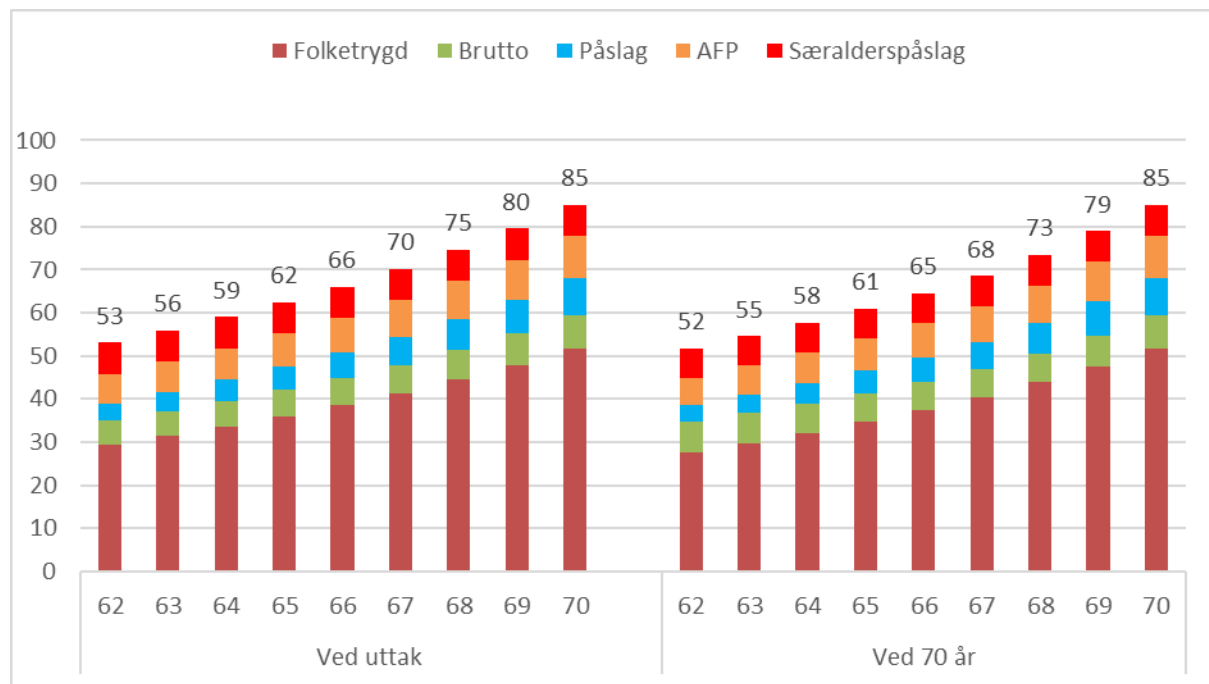


#### 9.2.1.4 Fleksibel pensjon med særalderspåslag og faste aldersgrenser

Figur 9.7 viser hvordan et særalderspåslag med sats 9,0 prosent og tid i stilling med særaldersgrense fram til 2024, slår ut for 1973-kullet som har hatt aldersgrense 65 år, når aldersgrensene ligger fast. Beregningen av særalderspåslaget blir den samme som i

eksempelet med økte aldersgrenser i figur 9.3, og særalderspåslaget utgjør 7,2 prosentpoeng av kompensasjonsnivået ved uttak, uavhengig av uttaksalder. Det livsvarige pensjonsnivået ligger mellom 52 og 85 prosent. Tilsvarende pensjonsnivåer for dem med ordinære regler ligger mellom 45 og 77 prosent.

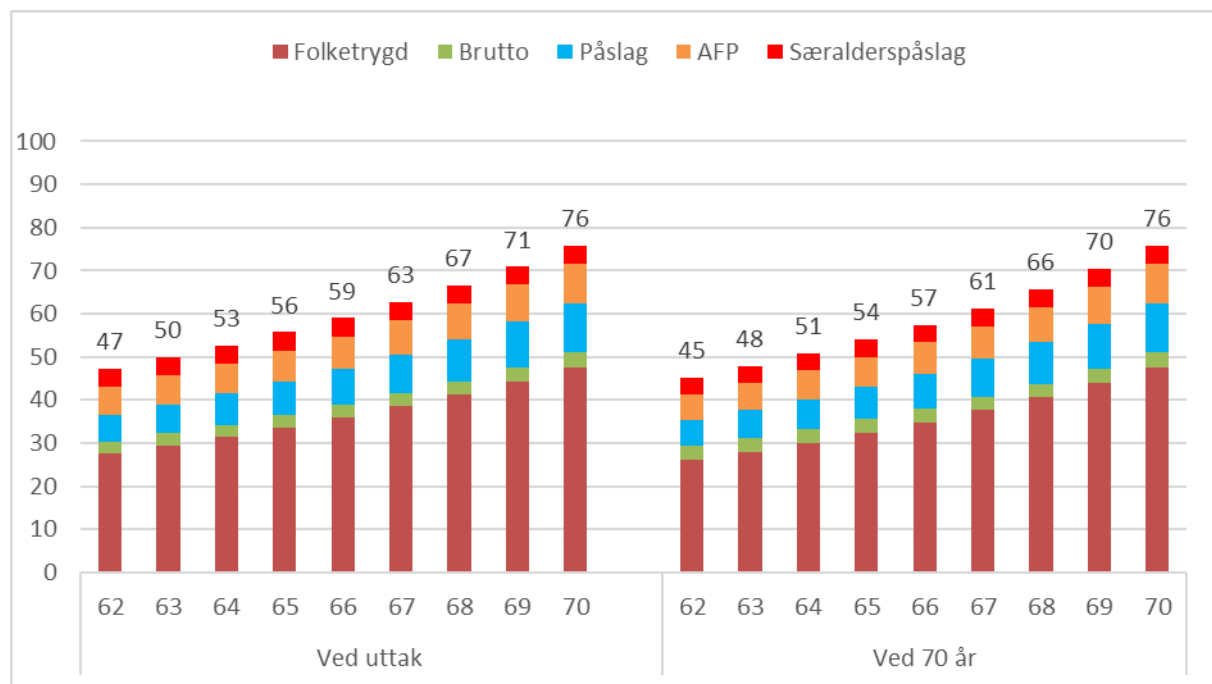
Figur 9.7 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1973-kullet som har hatt aldersgrense 65 år. Fleksibel pensjon og særalderspåslag med sats 9,0 prosent. Prosent



Figur 9.8 viser hvordan særalderspåslaget slår ut for 1983-kullet med aldersgrense 65 år, når aldersgrensene ligger fast. Særalderspåslaget vil utgjøre 4,2 prosentpoeng av kompensasjonsnivået ved uttak, uavhengig av uttaksalder. Det livsvarige pensjonsnivået blir samlet mellom 45 og 76 prosent. Tilsvarende pensjonsnivåer for dem med ordinære regler ligger mellom 41 og 71 prosent.



Figur 9.8 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1983-kullet som har hatt aldersgrense 65 år. Fleksibel pensjon og særalderspåslag med sats 9,0 prosent. Prosent



## 9.2.2 Overgangsløsninger for personer med aldersgrense 60 år

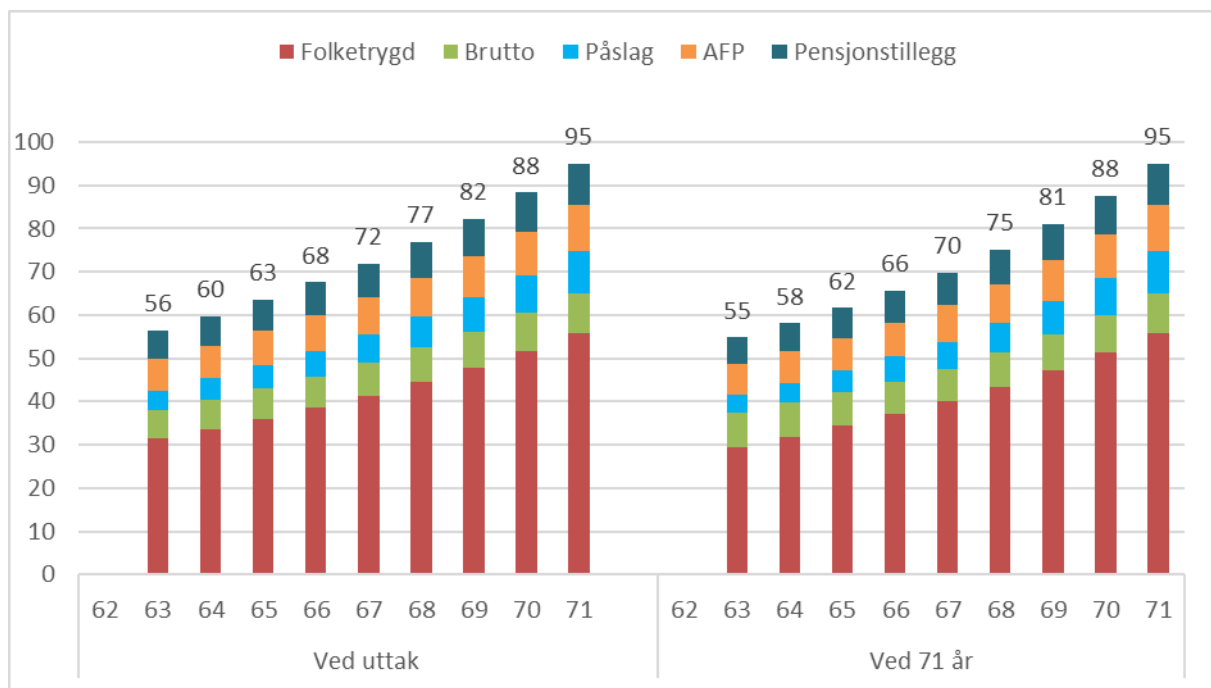
Pensjonstillegget og særalderspåslaget som vises i figurene i dette avsnittet er utformet som i avsnitt 9.2.1, med satser som i kapittel 6. Tilleggene beregnes dermed på grunnlag av tid i stilling med særaldersgrense fram til 2024, med satser for pensjonstillegg og særalderspåslag på hhv. 5,7 og 11,5 prosent.

### 9.2.2.1 Fleksibel pensjon med pensjonstillegg og økte aldersgrenser

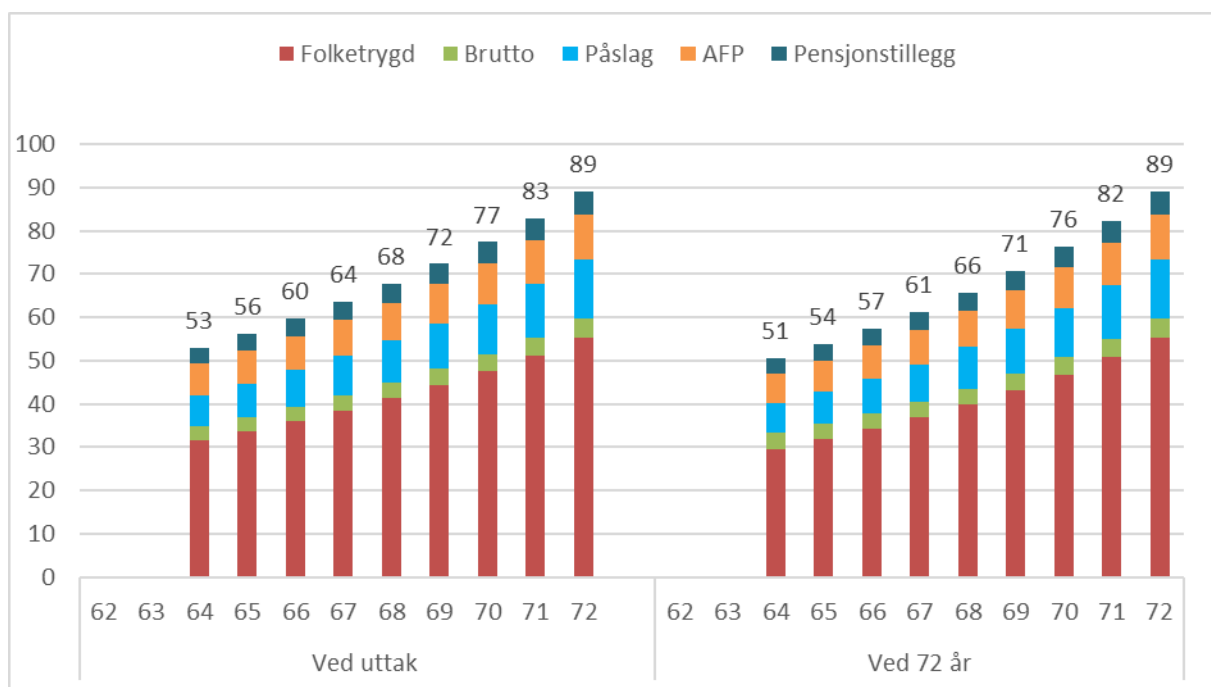
Figur 9.9. viser hvordan pensjonstillegget med sats 5,7 prosent og opptjening fram til 2024, slår ut for 1973-kullet som har hatt aldersgrense 60 år, når aldersgrensene i pensjonssystemet øker i tråd med forslaget fra pensjonsutvalget. Med forutsetningene starter 1973-kullet i stilling med særaldersgrense i år 2000. Dette årskullet får dermed 24 år med opptjening av tillegget. Avhengig av uttaksalder vil pensjonstillegget utgjøre mellom om lag 7 og 10 prosentpoeng av kompensasjonsnivået ved uttak. Samlet blir det livsvarige pensjonsnivået mellom 55 og 95 prosent. Tilsvarende nivåer for dem med ordinære regler ligger mellom 47 og 84 prosent.

Figur 9.10 viser hvordan det samme pensjonstillegget slår ut for 1983-kullet. Med forutsetningene her har dette årskullet 14 år med opptjening av tillegget. Avhengig av uttaksalder vil pensjonstillegget utgjøre mellom om lag 4 og 5 prosentpoeng av kompensasjonsnivået ved uttak. Samlet blir det livsvarige pensjonsnivået mellom 51 og 89 prosent. Tilsvarende nivåer for dem med ordinære regler ligger mellom 46 og 83 prosent.

Figur 9.9 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 71 år for 1973-kullet som har hatt aldersgrense 60 år. Fleksibel pensjon og pensjonstillegg med sats 5,7 prosent. Prosent



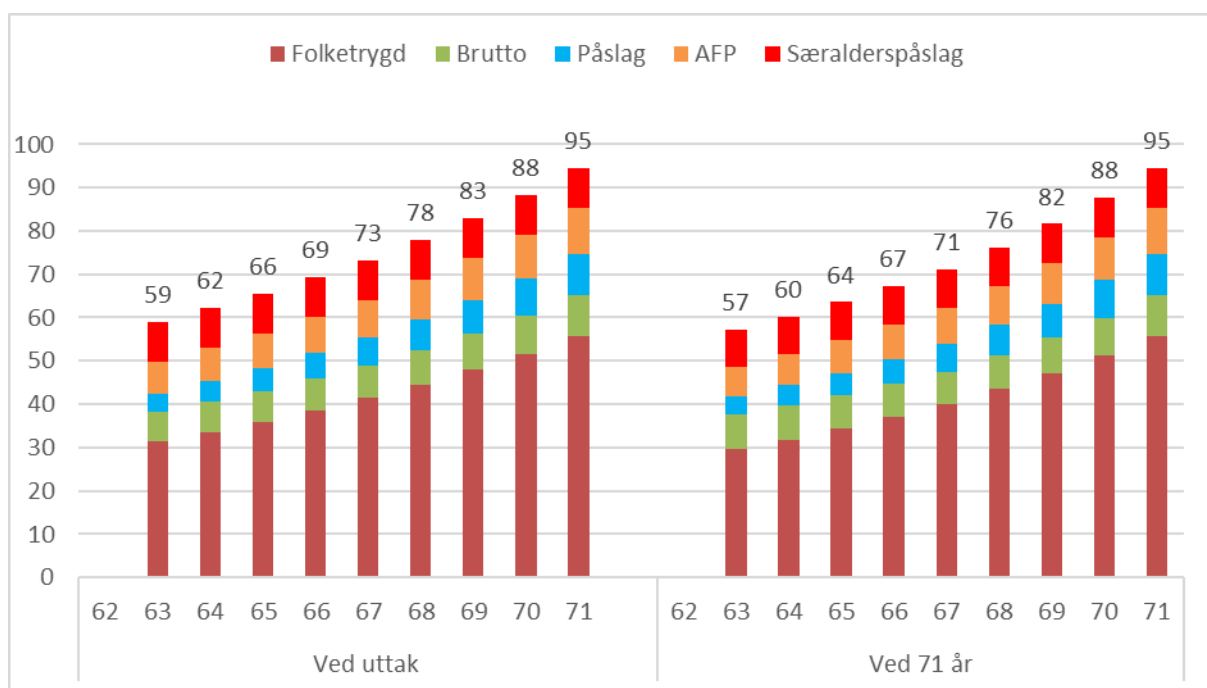
Figur 9.10 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 72 år for 1983-kullet som har hatt aldersgrense 60 år. Fleksibel pensjon og pensjonstillegg med sats 5,7 prosent. Prosent



### 9.2.2.2 *Fleksibel pensjon med særalderspåslag og økte aldersgrenser*

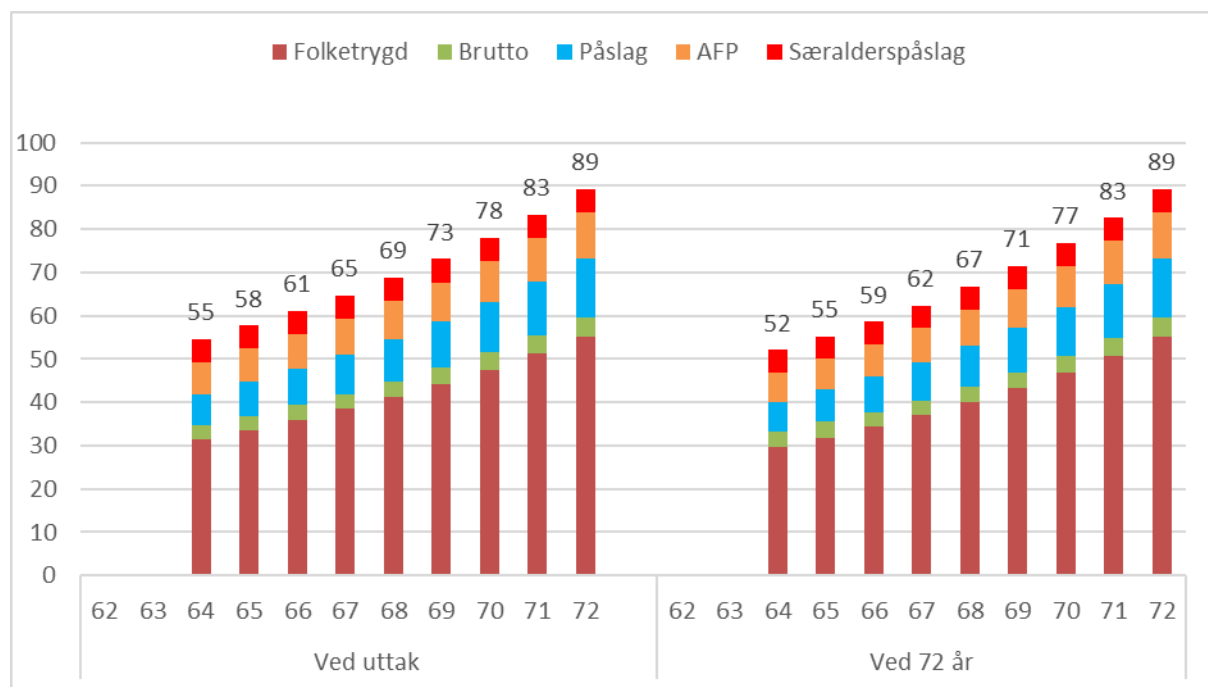
Figur 9.11 viser hvordan særalderspåslaget med sats 11,5 prosent og tid i stilling med særaldersgrense fram til 2024, slår ut for 1973-kullet som har hatt aldersgrense 60 år, når aldersgrensene øker i tråd med forslaget fra pensjonsutvalget. Med forutsetningene har 1973-kullet 24 år med opptjening av særalderspåslaget, som gir 80 prosent av fullt særalderspåslag, dvs. en sats på 9,2 prosent. Særalderspåslets størrelse er uavhengig av uttaksalder. Samlet blir det livsvarige pensjonsnivået mellom 57 og 95 prosent. Tilsvarende nivåer for dem med ordinære regler ligger mellom 47 og 84 prosent.

Figur 9.11 *Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 71 år for 1973-kullet som har hatt aldersgrense 60 år. Fleksibel pensjon og særalderspåslag med sats 11,5 prosent. Prosent*



Figur 9.12 viser hvordan det samme særalderspåslaget slår ut for 1983-kullet. Med forutsetningene her har dette årskullet 14 år med opptjening av tillegget, som gir et tillegg på 47 prosent av fullt særalderspåslag. Særalderspåslaget vil derfor utgjøre 5,4 prosentpoeng av kompensasjonsnivået ved uttak. Det livsvarige pensjonsnivået blir mellom 52 og 89 prosent. Tilsvarende nivåer for dem med ordinære regler ligger mellom 46 og 83 prosent.

Figur 9.12 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 72 år for 1983-kullet som har hatt aldersgrense 60 år. Fleksibel pensjon og særalderspåslag med sats 11,5 prosent

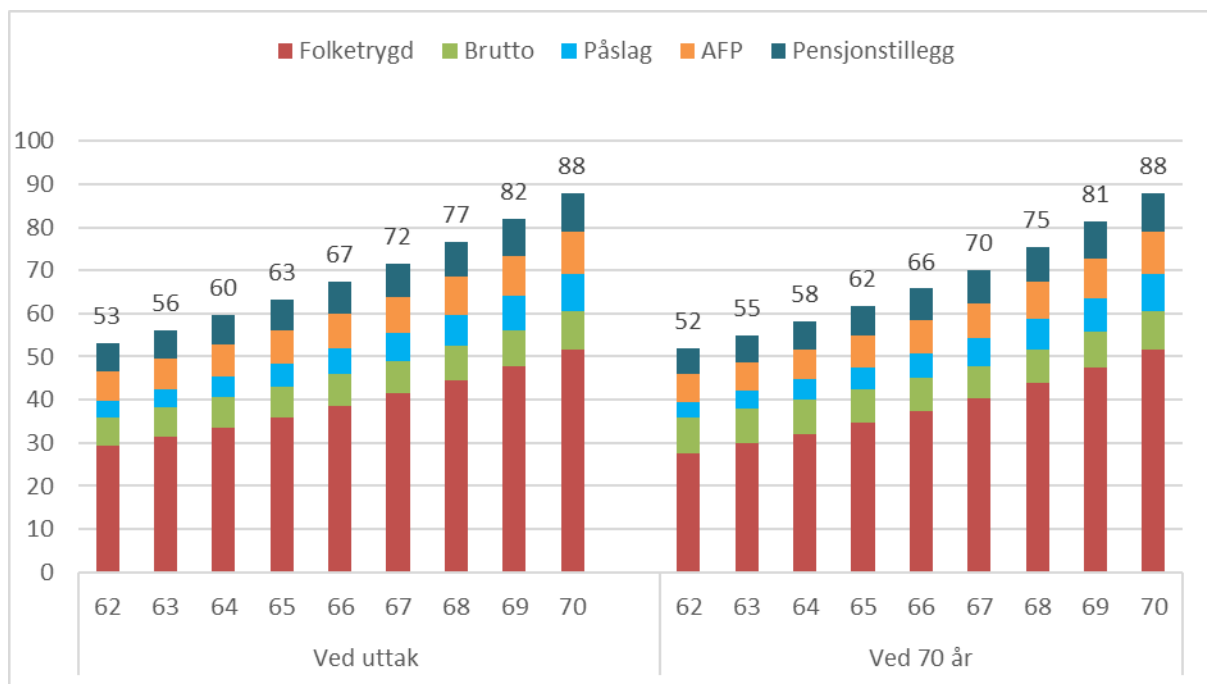


### 9.2.2.3 *Fleksibel pensjon med pensjonstillegg og faste aldersgrenser*

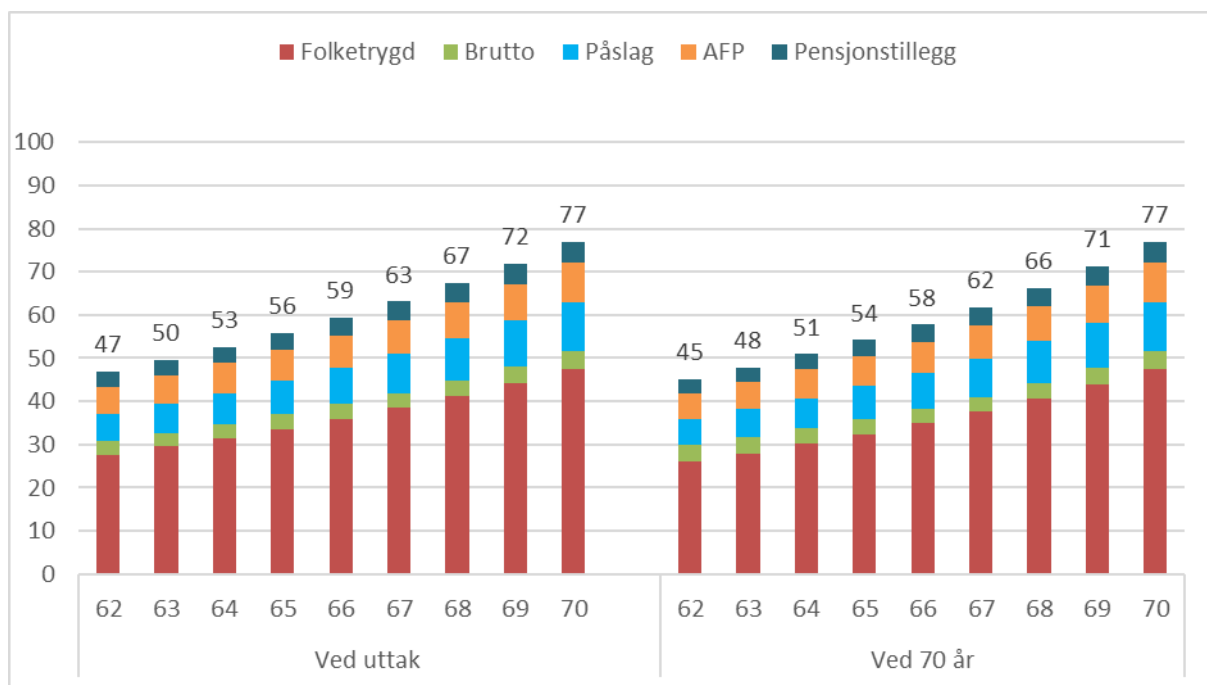
Figur 9.13 viser hvordan pensjonstillegget med sats 5,7 prosent og opptjening fram til 2024, slår ut for 1973-kullet som har hatt aldersgrense 60 år, når aldersgrensene ligger fast. Opptjeningen av pensjonstillegget blir som i eksempelet med økte aldersgrenser i figur 9.9, og 1973-kullet får 24 år med opptjening av tillegget. Avhengig av uttaksalder vil pensjonstillegget utgjøre mellom om lag 6 og 9 prosentpoeng av samlet pensjon ved uttak. Samlet blir det livsvarige pensjonsnivået mellom 52 og 88 prosent. Tilsvarende nivåer for dem med ordinære regler ligger mellom 45 og 77 prosent.

Figur 9.14 viser hvordan pensjonstillegget slår ut for 1983-kullet, når aldersgrensene ligger fast. Opptjeningen av pensjonstillegget blir som i eksempelet vist i figur 9.10. Avhengig av uttaksalder vil pensjonstillegget utgjøre mellom om lag 3 og 5 prosentpoeng av kompensasjonsnivået ved uttak. Samlet blir det livsvarige pensjonsnivået mellom 45 og 77 prosent. Tilsvarende nivåer for dem med ordinære regler ligger mellom 41 og 71 prosent.

Figur 9.13 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1973-kullet som har hatt aldersgrense 60 år. Fleksibel pensjon og pensjonstillegg med sats 5,7 prosent. Prosent



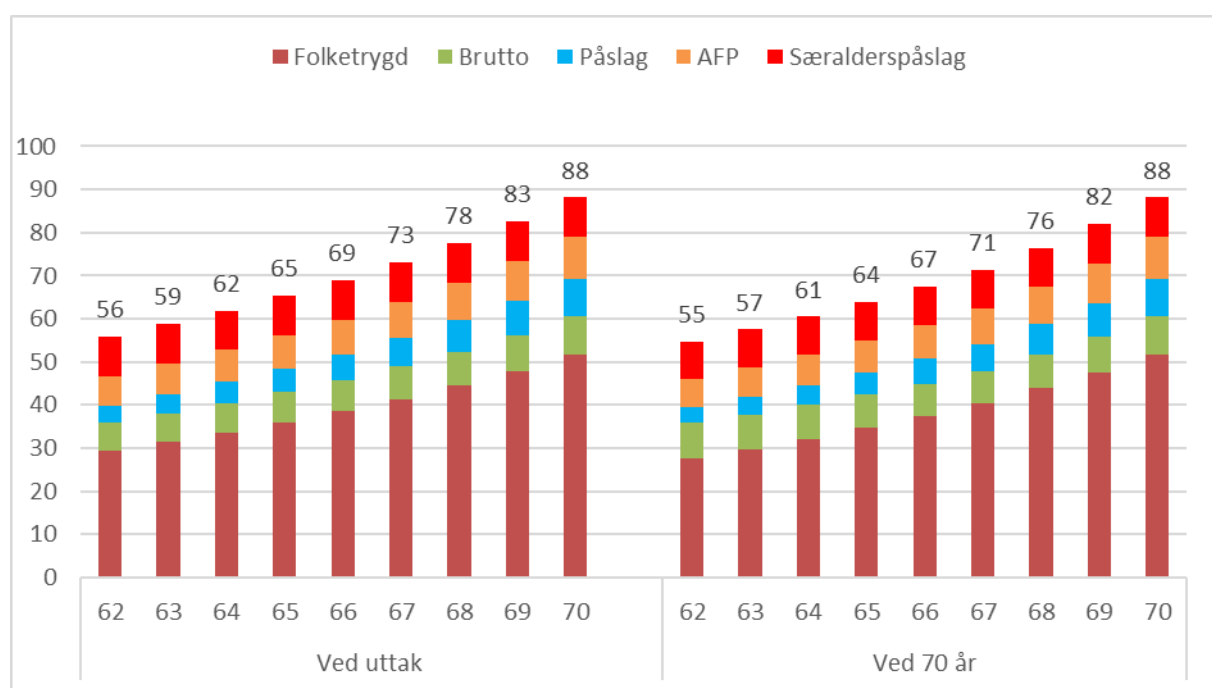
Figur 9.14 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1983-kullet som har hatt aldersgrense 60 år. Fleksibel pensjon og pensjonstillegg med sats 5,7 prosent. Prosent



#### 9.2.2.4 *Fleksibel pensjon med særalderspåslag og faste aldersgrenser*

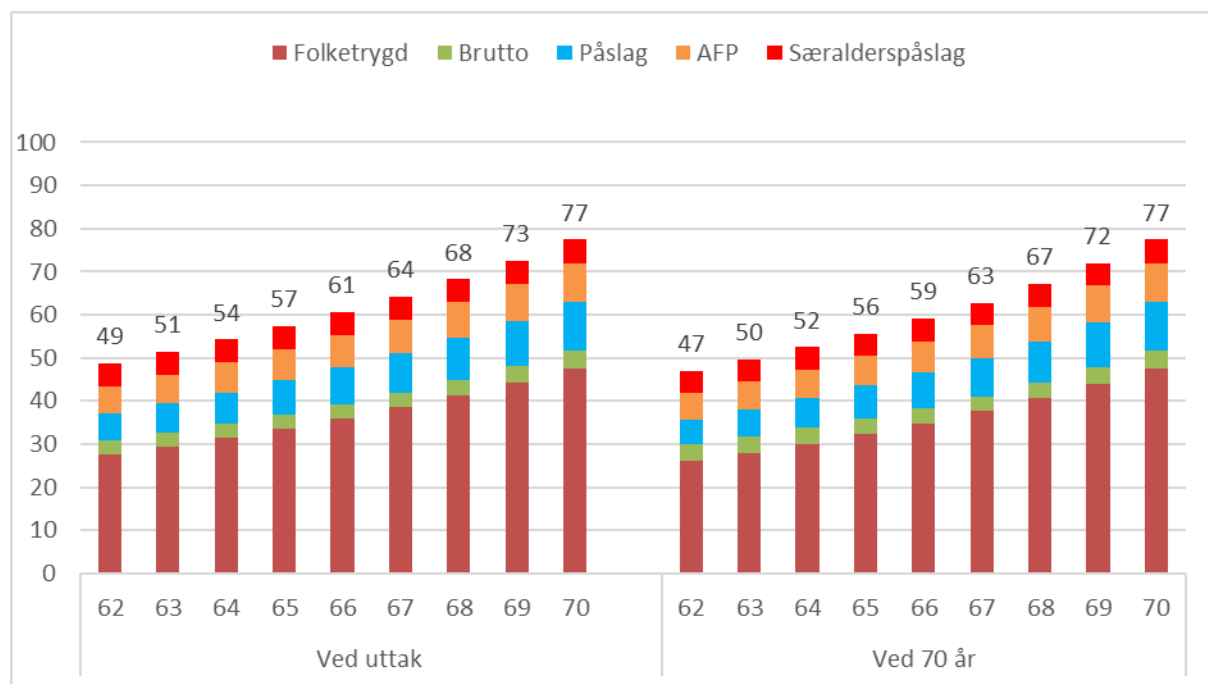
Figur 9.15 viser hvordan et særalderspåslag med sats 11,5 prosent og tid i stilling med særaldersgrense fram til 2024, slår ut for 1973-kullet som har hatt aldersgrense 60 år, når aldersgrensene ligger fast. Beregningen av særalderspåslaget blir den samme som i eksempelet med økte aldersgrenser i figur 9.11. 24 års opptjening gir et tillegg på 80 prosent av fullt særalderspåslag. Særalderspåslaget vil utgjøre 9,2 prosentpoeng av kompensasjonsnivået ved uttak, uavhengig av uttaksalder. Det livsvarige pensjonsnivået ligger mellom 55 og 88 prosent. Tilsvarende pensjonsnivåer for de som har ordinære regler ligger mellom 45 og 77 prosent.

Figur 9.15 *Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1973-kullet som har hatt aldersgrense 60 år. Fleksibel pensjon og særalderspåslag med sats 11,5 prosent. Prosent*



Figur 9.16 viser hvordan det samme særalderspåslaget slår ut for 1983-kullet. Med forutsetningene her har dette årskullet 14 år med opptjening av tillegget, som gir et tillegg på 47 prosent av fullt særalderspåslag. Særalderspåslaget vil dermed utgjøre 5,4 prosentpoeng av kompensasjonsnivået ved uttak. Det livsvarige pensjonsnivået blir mellom 47 og 77 prosent. Tilsvarende nivåer for dem med ordinære regler ligger mellom 41 og 71 prosent.

Figur 9.16 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1983-kullet som har hatt aldersgrense 60 år. Fleksibel pensjon og særalderspåslag med sats 11,5 prosent



### 9.2.3 Overgangsløsninger for personer med aldersgrense 63 år

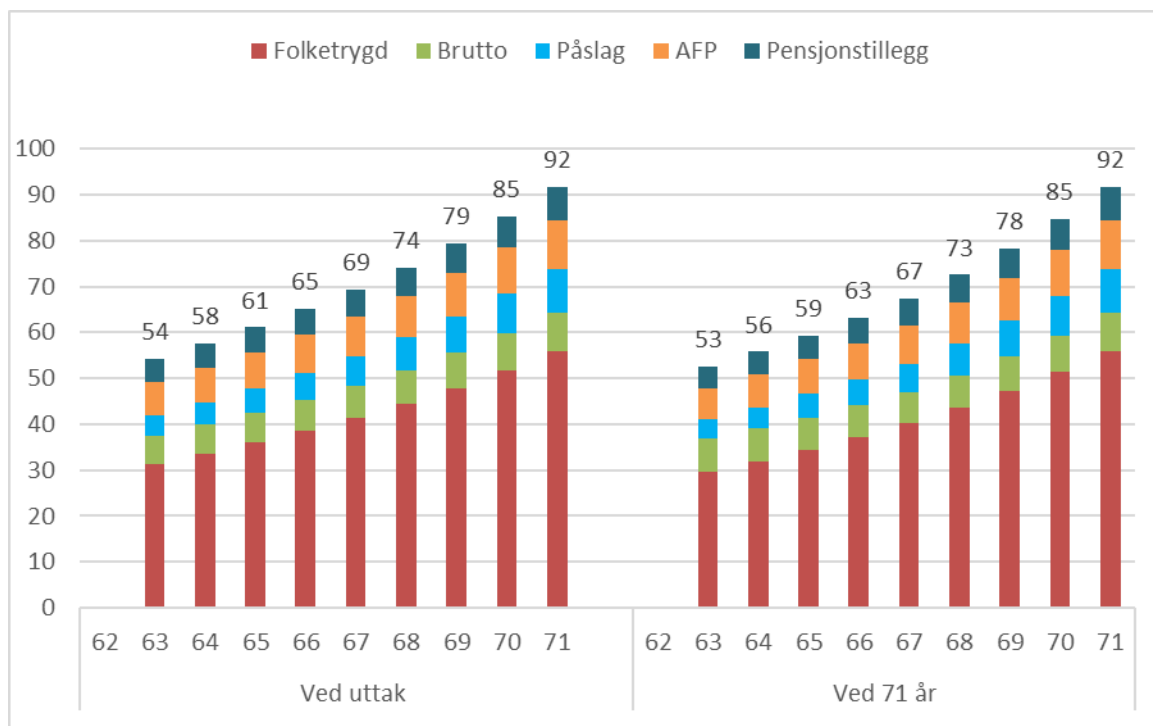
Pensjonstillegget og særalderspåslaget som vises i figurene i dette avsnittet er utformet som i avsnittene ovenfor, men med satser som i kapittel 7. Tilleggene beregnes dermed på grunnlag av tid i stilling med særaldersgrense fram til 2024, med satser for pensjonstillegget og særalderspåslaget på hhv. 4,3 og 9,6 prosent.

#### 9.2.3.1 *Fleksibel pensjon med pensjonstillegg og økte aldersgrenser*

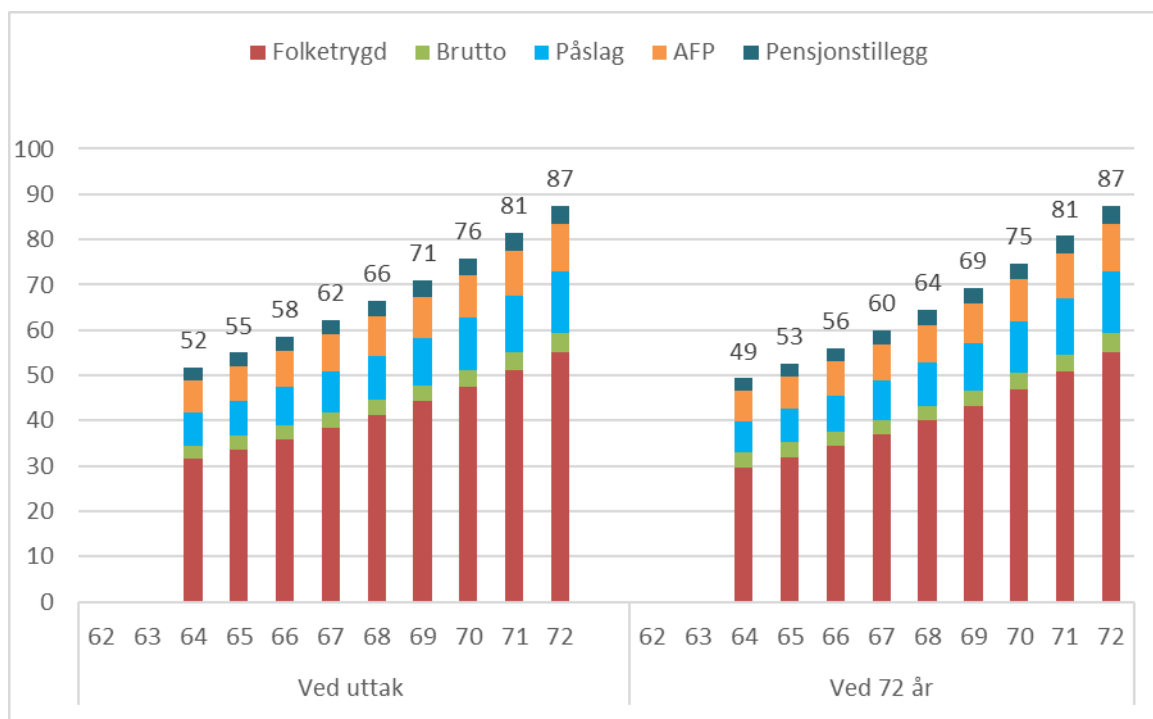
Figur 9.17 viser hvordan pensjonstillegget slår ut for 1973-kullet som har hatt aldersgrense 63 år, når aldersgrensene i pensjonssystemet øker i tråd med forslaget fra pensjonsutvalget. Med forutsetningene har 1973-kullet 24 år med opptjening av tillegget. Avhengig av uttaksalder vil da pensjonstillegget utgjøre mellom om lag 5 og 7 prosentpoeng av kompensasjonsnivået ved uttak. Samlet blir det livsvarige pensjonsnivået mellom 53 og 92 prosent. Tilsvarende nivåer for dem med ordinære regler ligger mellom 47 og 84 prosent.

Figur 9.18 viser hvordan det samme pensjonstillegget slår ut for 1983-kullet. Med forutsetningene har dette årskullet 14 år med opptjening av tillegget. Avhengig av uttaksalder vil pensjonstillegget utgjøre mellom om lag 3 og 4 prosentpoeng av kompensasjonsnivået ved uttak. Samlet blir det livsvarige pensjonsnivået mellom 49 og 87 prosent. Tilsvarende nivåer for dem med ordinære regler ligger mellom 46 og 83 prosent.

Figur 9.17 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 71 år for 1973-kullet som har hatt aldersgrense 63 år. Fleksibel pensjon og pensjonstillegg med sats 4,3 prosent. Prosent



Figur 9.18 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 72 år for 1983-kullet som har hatt aldersgrense 63 år. Fleksibel pensjon og pensjonstillegg med sats 4,3 prosent. Prosent



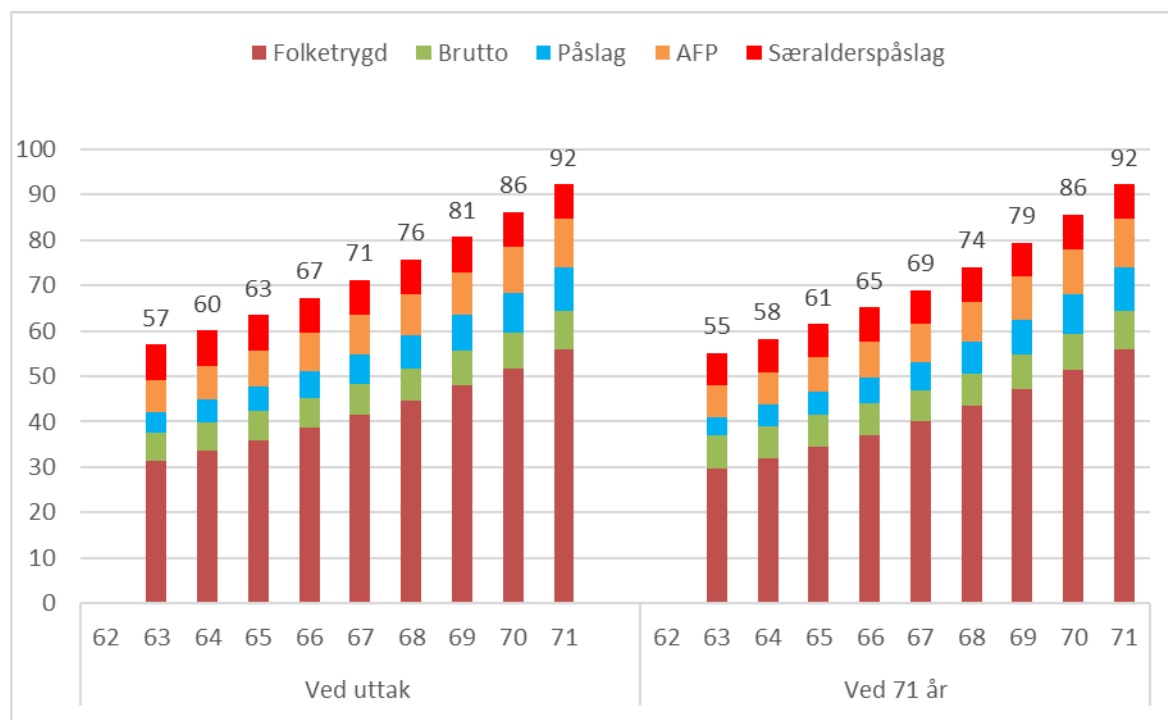
### 9.2.3.2 Fleksibel pensjon med særalderspåslag og økte aldersgrenser

Figur 9.19 viser særalderspåslaget med sats 9,6 prosent og beregning på grunnlag av tid i stilling med særaldersgrense fram til 2024 for 1973-kullet som har hatt aldersgrense 63 år, når



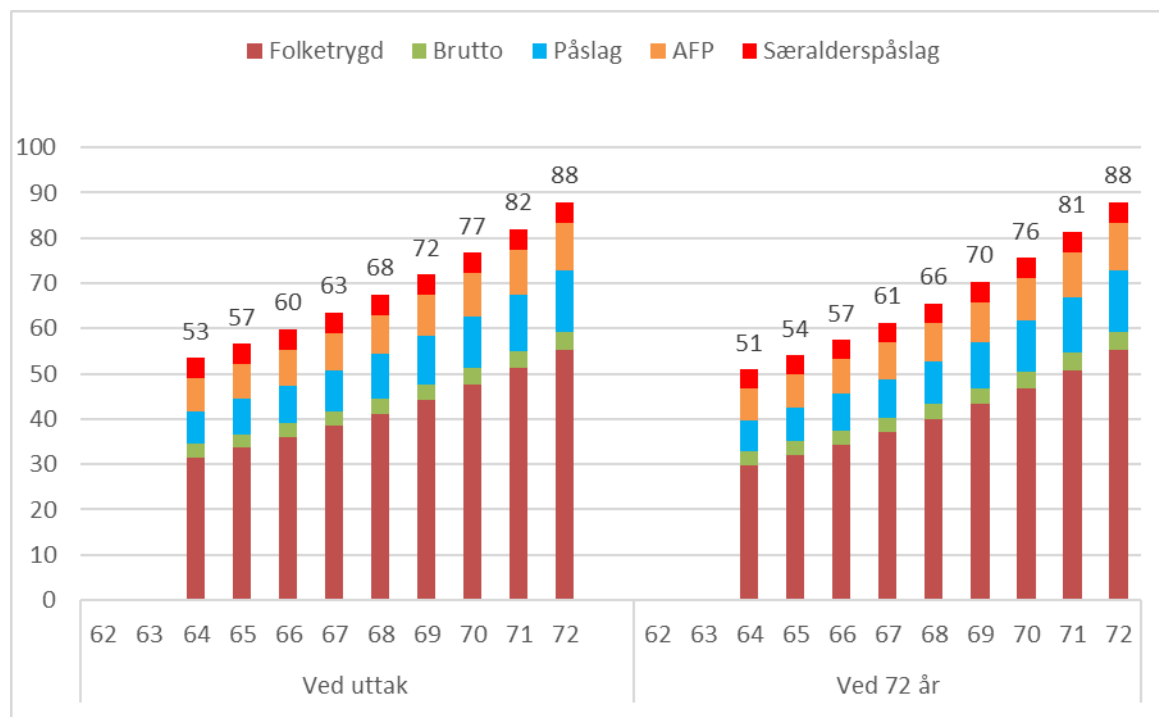
aldersgrensene øker. 1973-kullet får 24 år med opptjening av særalderspåslaget, som gir 80 prosent av fullt særalderspåslag, dvs. en sats på 7,7 prosent. Særalderspåslets størrelse er uavhengig av uttaksalder. Samlet blir det livsvarige pensjonsnivået mellom 55 og 92 prosent. Tilsvarende nivåer for dem med ordinære regler ligger mellom 47 og 84 prosent.

Figur 9.19 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 71 år for 1973-kullet som har hatt aldersgrense 63 år. Fleksibel pensjon og særalderspåslet med sats 9,6 prosent. Prosent



Figur 9.20 viser hvordan det samme særalderspåslet slår ut for 1983-kullet. Med forutsetningene her har årskullet 14 år med opptjening av tillegget, som gir et tillegg på 47 prosent av fullt særalderspåslet. Særalderspåslet vil derfor utgjøre 4,5 prosentpoeng av kompensjonsnivået ved uttak. Det livsvarige pensjonsnivået blir mellom 51 og 88 prosent. Tilsvarende nivåer for dem med ordinære regler ligger mellom 46 og 83 prosent.

Figur 9.20 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 72 år for 1983-kullet som har hatt aldersgrense 63 år. Fleksibel pensjon og særalderspåslag med sats 9,6 prosent. Prosent

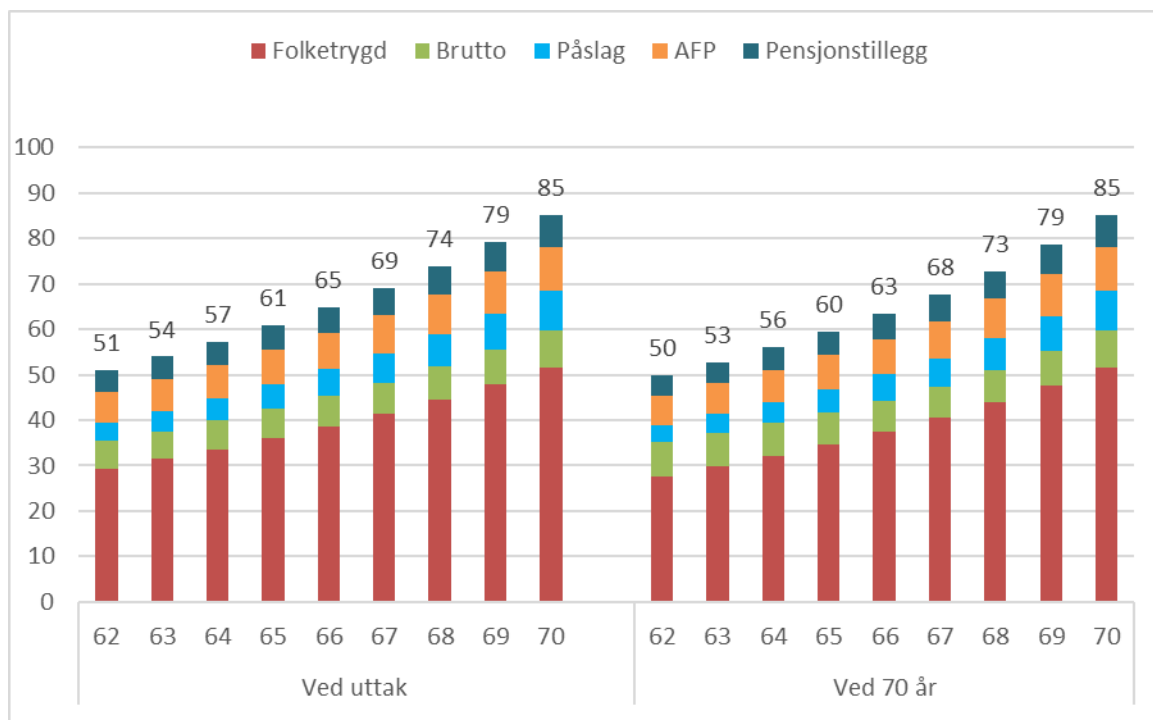


### 9.2.3.3 *Fleksibel pensjon med pensjonstillegg og faste aldersgrenser*

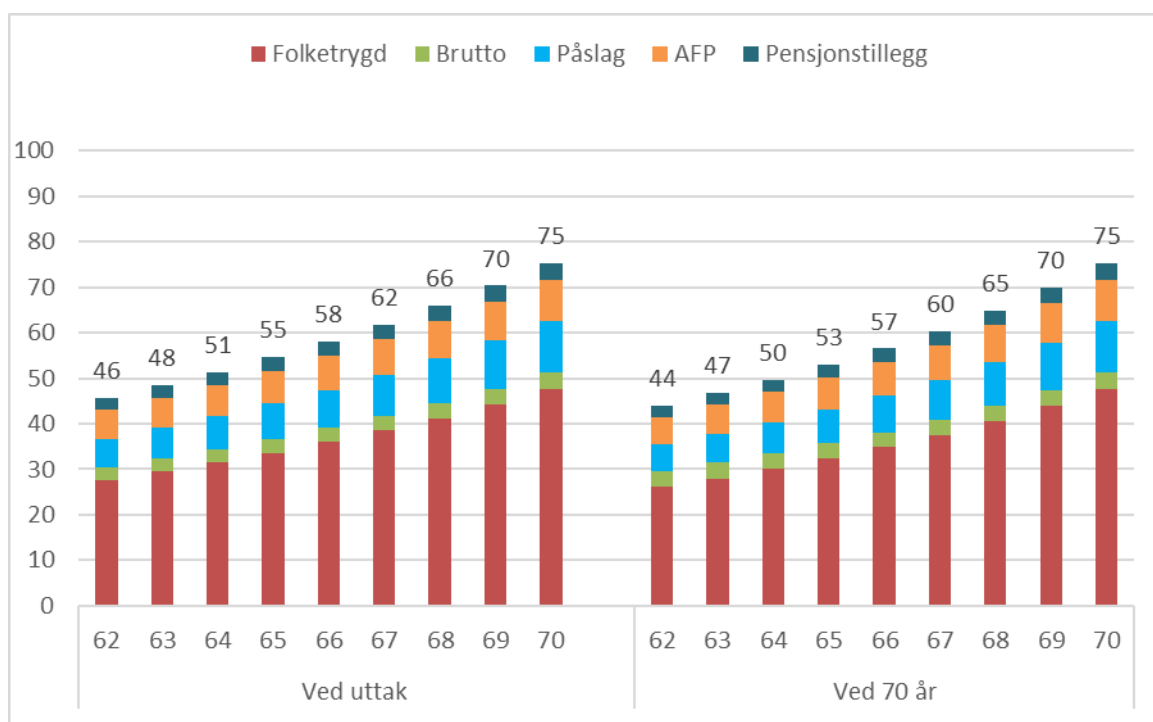
Figur 9.21 viser hvordan pensjonstillegget med sats 4,3 prosent og opptjening fram til 2024, slår ut for 1973-kullet som har hatt aldersgrense 63 år, når aldersgrensene ligger fast. Opptjeningen av pensjonstillegget blir som i eksempelet med økte aldersgrenser i figur 9.17. 1973-kullet får 24 år med opptjening av tillegget. Avhengig av uttaksalder vil da pensjonstillegget utgjøre mellom om lag 5 og 7 prosentpoeng av samlet pensjon ved uttak. Samlet blir det livsvarige pensjonsnivået mellom 50 og 85 prosent. Tilsvarende nivåer for dem med ordinære regler ligger mellom 45 og 77 prosent.

Figur 9.22 viser hvordan pensjonstillegget slår ut for 1983-kullet, når aldersgrensene ligger fast. Opptjeningen av pensjonstillegget blir som i eksempelet vist i figur 9.10, og 1983-kullet får 14 år med opptjening av tillegget. Avhengig av uttaksalder vil pensjonstillegget utgjøre mellom om lag 3 og 4 prosentpoeng av kompensasjonsnivået ved uttak. Samlet blir det livsvarige pensjonsnivået mellom 44 og 75 prosent. Tilsvarende nivåer for dem med ordinære regler ligger mellom 41 og 71 prosent.

Figur 9.21 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1973-kullet som har hatt aldersgrense 63 år. Fleksibel pensjon og pensjonstillegg med sats 4,3 prosent. Prosent



Figur 9.22 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1983-kullet som har hatt aldersgrense 63 år. Fleksibel pensjon og pensjonstillegg med sats 4,3 prosent. Prosent

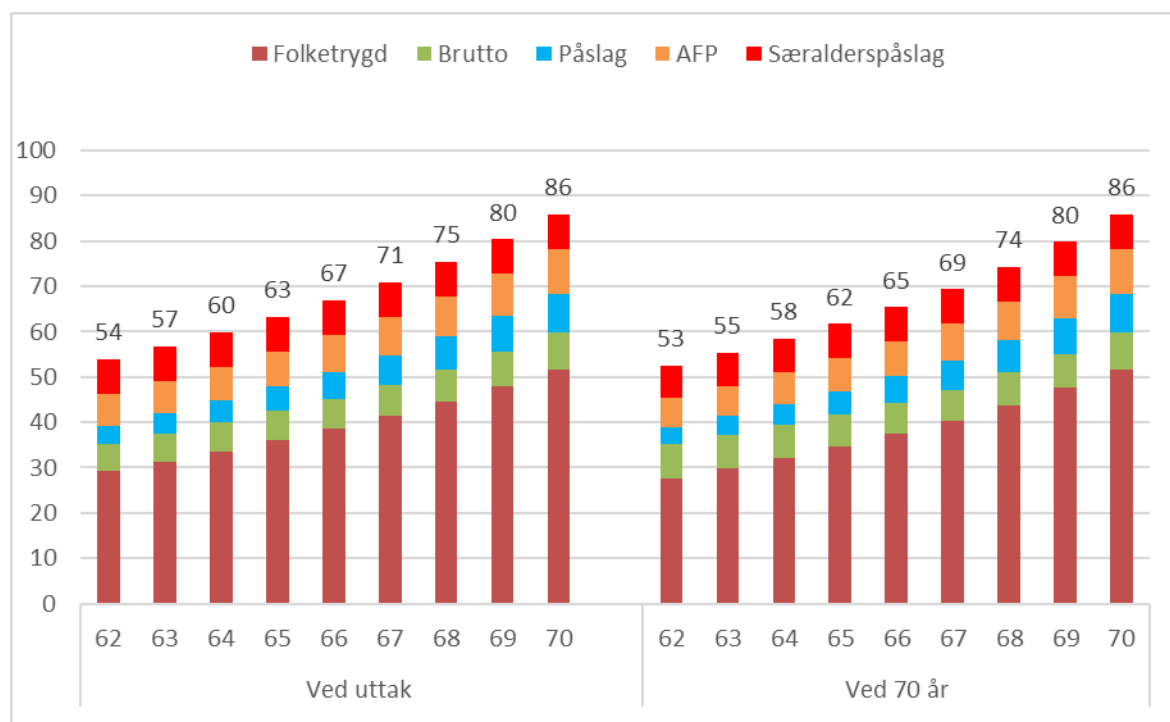


#### 9.2.3.4 Fleksibel pensjon med særalderspåslag og faste aldersgrenser

Figur 9.23 viser hvordan et særalderspåslag med sats 9,6 prosent og tid i stilling med særaldersgrense fram til 2024, slår ut for 1973-kullet som har hatt aldersgrense 63 år, når

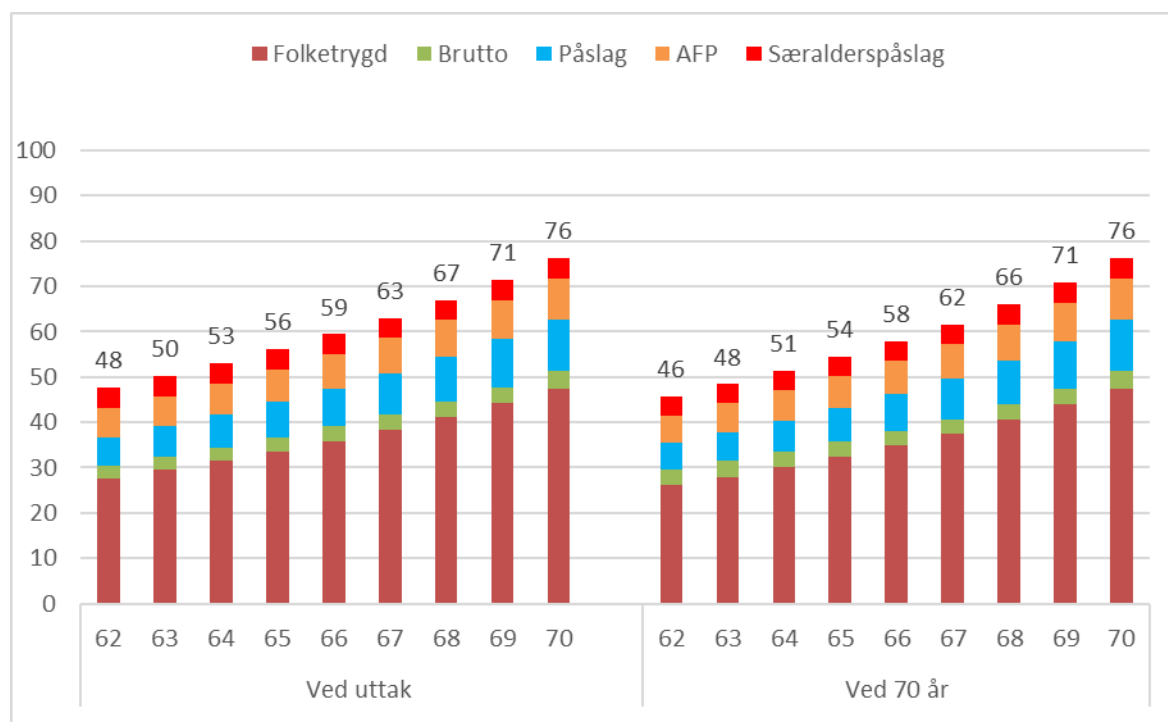
aldersgrensene ligger fast. Beregningen av særalderspåslaget blir den samme som i eksempelet med økte aldersgrenser i figur 9.19. 24 års opptjening gir et tillegg på 80 prosent av fullt særalderspåslag. Særalderspåslaget vil utgjøre 7,7 prosentpoeng av kompensasjonsnivået ved uttak, uavhengig av uttaksalder. Det livsvarige pensjonsnivået ligger mellom 53 og 86 prosent. Tilsvarende pensjonsnivåer for de som har ordinære regler ligger mellom 45 og 77 prosent.

Figur 9.23 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1973-kullet som har hatt aldersgrense 63 år. Fleksibel pensjon og særalderspåslag med sats 9,6 prosent. Prosent



Figur 9.24 viser hvordan det samme særalderspåslaget slår ut for 1983-kullet. Med forutsetningene her har dette årskullet 14 år med opptjening av tillegget, som vil gi 47 prosent av fullt særalderspåslag. Særalderspåslaget vil dermed utgjøre 4,5 prosentpoeng av kompensasjonsnivået ved uttak. Det livsvarige pensjonsnivået blir mellom 46 og 76 prosent. Tilsvarende nivåer for dem med ordinære regler ligger mellom 41 og 71 prosent.

Figur 9.24 Kompensasjonsgrader ved uttak og ved 70 år for 1983-kullet som har hatt aldersgrense 63 år. Fleksibel pensjon og særalderspåslag med sats 9,6 prosent. Prosent



### 9.2.4 Vurdering av overgangsløsninger i pensjonssystemet

For grupper som har en særaldersgrense i dag, men hvor det blir vurdert at det ikke er behov for en særaldersgrense framover, kan det være aktuelt med overgangsordninger i pensjonssystemet som ivaretar de som allerede har mange års opptjening fra en stilling med særaldersgrense. Selv om det ikke er behov for en særaldersgrense kan en særaldersgrense, med rett til særskilte pensjonsordninger, representere en økonomisk fordel for den enkelte. Dersom særaldersgrensen faller bort, kan det vurderes om enkelte bør gis overgangsordninger som ivaretar denne økonomiske fordel. Hvor mange års opptjening fra en stilling med særaldersgrense som bør gi rett til en overgangsordning, må vurderes nærmere. I kapitlet her er overgangsløsninger illustrert for 1973- og 1983-årskullet.

Dersom særaldersgrensene faller bort reduseres behovet for å målrette ordningene mot de som slutter ved den tidligere aldersgrensen. I dette kapitlet trappes derfor ikke særalderspåslaget ned for de som jobber utover den tidligere aldersgrensen. Særalderspåslaget vil dermed være den samme andelen av sluttlønn, uavhengig av uttaksalder.

Siden særalderspåslaget ikke levealdersjusteres vil dette isolert sett fortsatt trekke i retning av tidlig uttak. Hvor stor effekten er vil, utover selve satsen, avhenge av individuelle forhold som opptjeningshistorikk mv. Når pensjonstillegget levealdersjusteres vil dette i større grad enn særalderspåslaget kunne gi forskjeller i pensjonsnivå mellom personer med et tillegg og dem med ordinære regler som går av sent. Denne problemstillingen vil imidlertid begrenses med yngre årskull som følge av at kun år i stilling med særaldersgrense fram til særaldersgrensen avvikles gir opptjening av pensjonstillegg, og det må veies mot fordelene med gode insentiver til å stå i arbeid for personer som tidligere har hatt en særaldersgrense.

## 9.3 Overgangslønn

### 9.3.1 Innledning

For de som ikke skal ha særaldersgrense i framtiden, kan overgangslønn være en mulig overgangsløsning. Utgangspunktet for ytelsen er å hjelpe personer, som opplever at stillingen/yrket de står i er for belastende eller fysisk krevende å utføre, over i annet arbeid. Overgangslønn kan også fungere som er alternativ til tidligpensjon ved at den kan gi mulighet til å utsette uttaket av pensjon. Dersom overgangslønnen kan tilpasses behovet på den enkelte arbeidsplassen, vil det gi større fleksibilitet enn overgangsordninger innenfor pensjonssystemet.

Kvalifikasjonskravet for ytelsen er at den enkelte på uttakstidspunktet står i en stilling som tidligere har hatt særaldersgrense på 60, 63 eller 65 år. Det vil være naturlig at det stilles krav om at den enkelte har stått i stillingen i en minimumsperiode for å få rett til ytelsen. Den enkelte må ikke slutte i stillingen ved en viss alder når det ikke lenger er en særaldersgrense. Det må derfor vurderes om overgangslønn skal være et tilbud til alle som ikke lenger skal ha en særaldersgrense, eller om det skal stilles krav om fratreden fra stillingen. Dersom det stilles krav om fratreden, må det vurderes om ytelsen skal opphøre ved gjeninntreden i en stilling som tidligere hadde særaldersgrense. Mulighetsrommet for utforming av overgangslønn omtales nedenfor.

### 9.3.2 Nivå på ytelsen

Nivået på ytelsen kan utformes likt for alle, relateres til den enkeltes lønnsnivå på uttakstidspunktet eller nivået kan utgjøre en gitt andel av gjennomsnittlig lønnsnivå for stillingen eller yrket. Forutsigbarheten for den enkelte tilsier at nivået på ytelsen bør relateres til den enkeltes lønnsnivå, mens enkelhet tilsier at nivået bør være likt for alle. En avveining mellom de to hensynene kan være at fullt nivå på ytelsen utgjør en gitt andel av normalt lønnsnivå for stillingen/yrket. Hensikten med overgangslønnen er å hjelpe den enkelte som skulle ønske det overgang til annet arbeid. Nivået på ytelsen må være tilstrekkelig høyt til å sikre den enkelte et lønnsnivå å leve av i overgangsperioden. Fastsettelse av nivået på ytelsen må ses i sammenheng med dagens kostnader til særalderspensjon.

### 9.3.3 Utbetalingsperiode

Utgangspunktet for ytelsen er å muliggjøre overgang til annet arbeid. Utbetalingsperioden for overgangslønnen bør derfor dimensjoneres slik at den muliggjør både omskolering og videre- og etterutdanning. Behovet for overgangslønn varierer for ulike særaldersgrenser. Jo høyere særaldersgrensen er, jo mindre aktuelt er det å ta en langvarig utdanning. Det er naturlig å legge til grunn at disse personene går over i lignende stillinger, og at en eventuell omskolering vil bestå av relativt kortvarige kurs. For personer med høy aldersgrense kan perioden med overgangslønn være relativt kort. For personer i yrker som tidligere har hatt en særaldersgrense på 60 år, kan det være aktuelt med omskolering og videre- og etterutdanning. Det tilsier at personer som kommer fra stillinger med en lav særaldersgrense bør få overgangslønn i en lengre periode enn personer som har stått i en stilling med høyere særaldersgrense.

Utbetalingsperioden kan utformes fleksibelt ved at den knyttes til den enkeltes utdanningsbehov. Dette kan gjøres ved at overgangslønnen som utgangspunkt gis for en gitt periode, men at utbetalingsperioden etter søknad kan forlenges en viss periode for tilfeller der utdanningens varighet er lengre enn overgangslønnens varighet. For å få forlenget

utbetalingsperioden vil det være krav om å dokumentere påbegynt utdanning og at utdanningsløpet varer lengre enn «standard» utbetalingsperiode.

#### **9.3.4 Opptjeningsperiode**

Generelt må det forventes at jo lenger en arbeidstaker har vært i en og samme stilling, desto vanskeligere kan det være å finne en ny jobb. Dette tilsier at personer med lang ansiennitet i en stilling med særaldersgrense bør kompenseres i større grad enn de som har vært i en slik stilling kort tid. Dette kan operasjonaliseres ved at full ytelse tjenes opp med enn viss prosentandel over en gitt periode.

Tiden i en stilling med særaldersgrense vil kunne variere betydelig. Hvor stor variasjonen i opptjening av overgangslønnen blir avhenger av lengden på opptjeningsperioden for full ytelse. Eksempelvis kan opptjeningsperioden for full ytelse settes til 30 år, noe som innebærer at det tjenes opp omtrent 3,3 prosent av full ytelse per år i stillingen.

#### **9.3.5 Pensjonsopptjening**

Overgangslønnen kan inngå som en del av opptjeningsgrunnlaget og ansiennitetskravet for ulike pensjonsytelser. Overgangslønnen kan inngå i beregning av ytelser fra folketrygden. Ytelsen kan også gi opptjening av offentlig tjenestepensjon, både opptjening av påslagspensjon og betinget tjenestepensjon.

#### **9.3.6 Avkorting mot inntekt**

Det kan utformes regler for avkorting av ytelsen mot inntekt. Avkorting mot inntekt vil redusere verdien av å fortsette i en ny jobb og dermed reduseres insentivene til en rask overgang til annet arbeid. At arbeidsføre personer gis insentiver til å holdes utenfor arbeidsstyrken har en samfunnsøkonomisk kostnad. På den andre siden vil de som raskt får seg ny jobb ikke ha behov for ytelsen på samme måte som de som ikke får seg ny jobb. Avkorting mot inntekt bidrar til å gjøre ytelsen mer målrettet ved at det muliggjør at penger flyttes fra de som raskt får seg ny jobb til de som trenger lengre tid på overgangen til ny jobb. At ytelsen avkortes mot inntekt gjør det også lettere å la ytelsen inngå som en del av opptjeningsgrunnlaget og ansiennitetskravet for pensjonsytelser.

Fortsatt arbeidsinntekt kan være fra en stilling både i privat og offentlig sektor. Arbeidsinntekt fra privat og offentlig sektor opptjent etter fratreden fra en stilling med særaldersgrense bør likebehandles. Eventuelle regler for avkorting mot inntekt bør derfor utformes uavhengig av sektor.

Avkorting av overgangslønn mot inntekt kan utformes som en krone-for-krone avkorting eller som delvis avkorting. Delvis avkorting av inntekt vil hensynta arbeidsinsentivene i større grad enn en krone-for-krone avkorting. Det er også mulig å utforme reglene slik at overgangslønnen avkortes først når inntekten overstiger et fribeløp. Dette vil sikre at personer som kun tar små oppdrag ikke får avkortet overgangslønnen.

#### **9.3.7 Fleksibelt uttak**

For den enkelte har fleksibilitet en verdi ved at man raskere vil kunne komme seg over i annet arbeid dersom ytelsen kan tas ut før någjeldende særaldersgrense. Basert på en undersøkelse gjennomført av Senter for seniorpolitikk, vet vi at lederne i gjennomsnitt vil nøle med å kalle inn en kvalifisert søker til intervju når søkeren er 59 år eller eldre. Samtidig må det framover forventes at yrkeskarrieren for mange strekker seg ut i 70-årene, og dette vil påvirke

arbeidsgivers oppfatning av personer i begynnelsen av 60-årene. Ved å åpne opp for fleksibelt uttak av overgangslønnen før någjeldende særaldersgrense, vil man i gjennomsnitt øke sannsynligheten for overgang til en ny arbeidsgiver.

På den annen side skaper fleksibiliteten en viss risiko for at virksomhetene mister verdifull kompetanse ved at flere slutter før særaldersgrensen. Det kan tenkes at ressursene arbeidsgiver er mest interessert i å beholde er attraktive også for andre arbeidsgivere, og at disse personene derfor lettest får seg ny jobb. Dette vil i så fall kunne få uheldig utfall for arbeidsgiver. Samtidig er det at de mest attraktive arbeidstakerne lettest kan få seg ny jobb ikke noe særegen effekt – dette er en effekt virksomheter med ordinære aldersgrenser også møter. Det må kunne forventes at virksomhetene som i dag har særaldersgrenser er attraktive arbeidsgivere av andre årsaker enn rettigheten til tidlig pensjon, og at virksomhetene vil klare å beholde ressurser på tross av at det åpnes for fleksibelt uttak av overgangslønn.

Fleksibiliteten kan utformes ved at overgangslønnen kan tas ut en gitt periode før någjeldende særaldersgrense. Alternativt kan fleksibiliteten relateres til et minimum for summen av tjenestetid og alder, slik som 85-årsregelen, ved at overgangslønnen kan tas ut en gitt periode før den tidligere særaldersgrensen, eller ved en bestemt alder, dersom kravet er oppfylt. En eventuell fleksibilitet kan være ulik for særaldersgrensene på 60, 63 og 65 år. I hvor stor grad det åpnes for fleksibilitet innebære en avveining mellom å øke sannsynligheten for videre yrkeskarriere og betydning for virksomhetenes kompetansenivå.



## 10 Kostnader

### 10.1 Innledning

I pensjonsavtalen fra 3. mars 2018 heter det at «Personer som har mer enn ti år til særaldersgrensen skal ha regler som sikrer pensjonsnivået og ikke innebærer økte kostnader sammenliknet med dagens regler». Dette kapitlet drøfter hvordan formuleringen «ikke innebærer økte kostnader» kan operasjonaliseres og belyser kostnadene med dagens regler samt hvilket mulighetsrom denne kostnadsrammen gir.

Ett sentralt spørsmål er *hva som skal sammenliknes*. Tidligere i arbeidet med reformen av offentlig tjenstepensjon har det blitt sammenliknet hva offentlig ansatte samlet får i pensjon med 'gamle regler', med hva de vil få med nye regler. Ved en slik sammenlikning påvirkes resultatet også av de øvrige endringene i pensjonssystemet, særlig omleggingen av folketrygden. En tilsvarende tilnærming her, vil innebære å beregne hva personer med særaldersgrense samlet får i pensjon med gamle regler og sammenlikne dette med de hva de vil få med nye regler. «Ikke økte kostnader» kan da innebære at de nye reglene dimensjoneres slik at de samlede utbetalingene av pensjon til personer med særaldersgrense blir likt med gamle og nye regler.

En alternativ tilnærming er å beregne hva personer med særaldersgrense får i pensjon med dagens regler og sammenlikne dette med hva de ville fått dersom de ikke hadde hatt noen særregler. Dette blir en kostnadsdifferanse innenfor dagens pensjonssystem. «Ikke økte kostnader» kan da innebære at nye særregler for personer med særaldersgrense skal utformes innenfor den rammen som den beregnede kostnadsdifferansen gir.

Når en skal beregne kostnadene dersom personer med særaldersgrense ikke hadde hatt særregler for å beregne pensjon, har det tidligere ikke blitt tatt hensyn til at endringer i pensjonsreglene kan påvirke atferden. Både ved forhandlingene i 2009 og i 2018 ble beregningene foretatt under en forutsetning om uendret uttaksmønster.

Et annet spørsmål er *hvordan kostnadene skal måles*. Både premier og pensjonsutbetalinger gir oss et bilde av kostnadene. Premieberegninger og beregninger av pensjonsutbetalinger skal på lang sikt, når det ikke lenger er noen innfasings effekter, gi samme resultat. Dersom utbetalingene er høyere enn et gitt alternativ, må premiene for å finansiere disse utbetalingene også være høyere enn det gitte alternativet. Det kan imidlertid være periodiseringseffekter på premiesiden som gjør at en årlig premie ikke kan direkte omsettes til utbetaling av pensjon.

Ideelt sett burde samme tilnærming blitt lagt til grunn i beregningene for alle grupper med særaldersgrense, slik at resultatene lettere kan sammenliknes. Situasjonen er imidlertid slik at SPK har et apparat for å beregne pensjonsutbetalinger, mens KLP har et apparat for å beregne premier. KLP har imidlertid også benyttet en metodikk hvor de sammenligner pensjonsbeholdninger med ulike modeller. Pensjonsbeholdningene skal i prinsippet tilsvare nåverdien av de framtidige pensjonsutbetalingene.

De fleste med særaldersgrense 65 år er i KLP, mens de fleste med særaldersgrense 60 år er i SPK. For aldersgrense 65 år beregnes det derfor både premier og pensjonsbeholdninger og for aldersgrense 60 år beregnes det pensjonsutbetalinger.

### 10.2 Aldersgrense 65 år

### 10.2.1 Premieberegninger

KLP beregnet i 2019 premier for to grupper av personer med særaldersgrense 65 år i de to risikofellesskapene: pensjonsordningen for sykepleiere og fellesordningen for kommuner og bedrifter.

*Pensjonsordningen for sykepleiere* er fastsatt ved lov og omfatter sykepleiere. De aller fleste sykepleiere har særaldersgrense 65 år, men en del har aldersgrense 70 år. Typisk er det sykepleiere med mer administrative oppgaver som har aldersgrense 70 år. De registrerte karrierene er gjennomgående lengre enn i fellesordningen for kommuner og bedrifter, og lønnsnivået er høyere. Per 31.12.18 var det 87 474 yrkesaktive i Pensjonsordningen for sykepleiere, hvorav 79 348 med særaldersgrense 65 år. Resten hadde aldersgrense 70 år.

*Fellesordningen for kommuner og bedrifter* omfatter kommuner og bedrifter med aktive pensjonsordninger i KLP. Ansatte i helseforetakene er ikke med i denne ordningen. Per 31.12.18 var det 294 768 yrkesaktive i Fellesordningen for kommuner og bedrifter, hvorav 74 741 med særaldersgrense 65 år, 5 879 med særaldersgrense 60 år og 216 098 med aldersgrense 70 år. Blant de største gruppene med særaldersgrense 65 år i fellesordningen for kommuner og bedrifter er helsefagarbeidere/hjelpepleiere, miljøterapeuter og hjemme-hjelper.

Kostnadene knyttet til dagens særaldersgrense på 65 år kan, som nevnt, vurderes ut fra ulike innfallsvinkler. En tilnærming er å ta utgangspunkt i at merkostnadene utelukkende er muligheten til å gå av med 85-årsregel i stedet for ordinær folketrygdberegnet AFP i perioden mellom 62 og 65 år. Dette innebærer å forutsette uendret atferd, altså at avgangsmønsteret ville vært uendret dersom personer med særaldersgrense 65 år hadde hatt de samme pensjonsreglene som personer uten særaldersgrense. Den økonomiske verdien av dette er ikke veldig stor.

En annen tilnærming er å ta utgangspunkt i at det også er merkostnader knyttet til avgangsmønsteret og ikke kun beregningsreglene for pensjon for de som har særaldersgrense 65 år. Dette innebærer å legge til grunn at de som har særaldersgrense ville tatt ut pensjonen senere dersom de ikke hadde hatt særaldersgrense.

Generelt ser vi at personer som har særaldersgrense gjennomgående går av tidligere enn de som ikke har det. Selv om alle kan gå av ved 62 år, gjøres det i større grad av personer med særaldersgrense. Det samme gjelder i perioden 65–67 år. Selv om alle kan få 66 prosent pensjon fra 65 år, er det en vesentlig større andel av personer med særaldersgrense som går av før 67 år sammenliknet med de som har aldersgrense 70 år, se tabell 10.1. Tabellen viser hvor stor andel av de aktive medlemmene som tar ut særalderspensjon eller AFP i ulike aldre.

Tabell 10.1 Forventet andel aktive som går av med pensjon eller AFP. Aldersgrense 65 og 70 år i pensjonsordningen for sykepleiere og i fellesordningen for kommuner og bedrifter

Aldersgrense:	Sykepleiere		Fellesordningen	
	65 år	70 år	65 år	70 år
62 år	28 %	10 %	25 %	16 %
63 år	23 %	9 %	17 %	11 %
64 år	18 %	10 %	13 %	10 %
65 år	58 %	28 %	49 %	21 %
66 år	35 %	21 %	28 %	17 %
67 år	61 %	55 %	66 %	66 %

Kilde: KLP.

Tabell 10.2 viser forventet pensjoneringsalder for sykepleiere og i fellesordningen for de som har hhv. 65 års aldersgrense og 70 års aldersgrense basert på avgangsmønsteret i tabell 10.1.

Tabell 10.2 Forventet pensjoneringsalder for 65 års aldersgrense og 70 års aldersgrense

Aldersgrense:	Forventet pensjoneringsalder aktiv 62-åring		
	65 år	70 år	Differanse
Sykepleiere	64,2 år	65,9 år	1,74 år
Fellesordningen	64,6 år	65,7 år	1,04 år

Kilde: KLP.

Dersom vi antar at avgangsmønsteret til de som i dag har særaldersgrense ville vært likt avgangsmønsteret til de som ikke har særaldersgrense, dersom de ikke hadde hatt særaldersgrense, kan merkostnadene defineres som forskjellene mellom de faktiske kostnadene knyttet til personer med særaldersgrense 65 år og hva kostnadene ville vært dersom disse hadde hatt samme avgangsmønster og pensjonsregler som dem med ordinær aldersgrense. Dette vil gi høyere kostnader enn å forutsette uendret avgangsmønster.

Hvilket avgangsmønster de som i dag har særaldersgrense 65 år ville hatt, dersom de ikke hadde særaldersgrense er åpenbart ikke mulig å fastslå. Det er sannsynlig at avgangsmønsteret ville ligget et sted mellom det avgangsmønsteret de har i dag og avgangsmønsteret til de som har aldersgrense 70 år. Det er nærliggende å tro at avgangsmønsteret til personer med særaldersgrense ikke bare knytter seg til aldersgrensen, men også til selve arbeidsoppgavene, og at de derfor ville fratrådt tidligere enn andre også dersom de ikke hadde hatt særaldersgrense. Dersom personer med særaldersgrense ville hatt samme avgangsmønster som personer uten særaldersgrense dersom de ikke hadde hatt særaldersgrense, er det vanskelig å begrunne at de trenger særregler for å beregne pensjon.

KLP har beregnet merkostnaden ved begge tilnærmingene, altså ved å se på kostnadsforskjellene som skyldes at de som har særaldersgrense 65 år går av tidligere enn andre og ved at merkostnaden utelukkende er muligheten til å gå av med 85-årsregelen i stedet for folketrygdberegnet AFP i perioden mellom 62 og 65 år.

Premieberegningene tar utgangspunkt i personer født i 1957 med særaldersgrense 65 år. KLP har regnet om premiedifferansen i dagens system til opptjeningssatser for et pensjonstillegg. KLP har forutsatt at opptjeningen av pensjonstillegg med tilleggssats stopper ved 62 år, mens typeeksemplene i denne rapporten har opptjening til aldersgrensen. Med opptjening etter 62 år ville de beregnede satsene blitt lavere.

Tabell 10.3 angir hva som er beregnet som «kostnadsnøytrale» satser med å forutsette hhv. endret avgangsmønster og uendret avgangsmønster. Det går fram at når en forutsetter uendret avgangsmønster er de kostnadsnøytrale satsene for pensjonstillegg nær null mens de er i overkant av tre prosent dersom er forutsetter at personer med særaldersgrense ville hatt samme avgangsmønster som personer uten særaldersgrense dersom de ikke hadde hatt særregler for å beregne pensjon.

*Tabell 10.3 Kostnadsnøytrale satser for pensjonstillegg*

	Endret avgangsmønster	Uendret avgangsmønster
<b>Sykepleiere</b>	3,19 %	0,08 %
<b>Fellesordningen</b>	3,04 %	0,04 %

Kilde: KLP.

### 10.2.2 Relative kostnader basert på beholdninger

Beregningene er foretatt på 3626 aktive medlemmer født i 1963 med aldersgrense 65 år i KLP. Det samlede pensjonsgrunnlaget for disse per 31.12.2022 var på 1,7 milliarder kroner og gjennomsnittlig pensjonsgrunnlag var 477 300 kroner. I beregningene er alle arbeidsforhold som er registrert i KLP slått sammen. Gjennomsnittlig tjenestetid ved aldersgrensen (65 år) er 27,4 år for disse medlemmene.

Hovedformålet med beregningene er å sammenligne kostnader for tjenestepensjon etter vedtatt regelverk (inkludert ny AFP) med kostnader for tjenestepensjon basert på det gamle regelverket (inkludert gammel AFP) og å beregne relative forskjeller i kostnader mellom ulike modeller.

I sammenlikningene har KLP regnet med tre varianter av bruttoordningen:

- Videreført bruttopensjon for 1963-kullet (med en nedtrappet individuell garanti)
- Brutttopensjon basert på regelverket for 1957-kullet (med full individuell garanti)
- Brutttopensjon basert på regelverket for 1954-kullet (med full individuell garanti)

Kostnadene er beregnet ved bruk av pensjonsbeholdninger. Pensjonsytelser som i utgangspunktet ikke er på beholdningsform, er omregnet til beholdningsform ved å multiplisere årlig ytelse med folketrygdens delingstall.

Beregningen er kun på KLPs andel av samlet pensjon. Både for AFP og resterende offentlig tjenestepensjon vil det kunne være bidrag fra andre offentlige ordninger under overføringsavtalen. Alderspensjon fra folketrygden vil også komme i tillegg i en samlet pensjon.

For å måle de relative forskjellene i kostnadene beregnes det først pensjonsbeholdninger ved ulike uttaksaldre for de ulike modellene. Disse er beregnet som én pensjonsbeholdning ved hver av uttaksaldrene 62 år, 63 år, osv., som om alle medlemmene tar ut alderspensjon fra dette tidspunktet og slutter i jobb.

For å kunne sammenlikne pensjonsbeholdningene i de ulike modellene, må det tas hensyn til avgangsmønsteret. Ved å vekte pensjonsbeholdningene beregnet ved hver uttaksalder med andelen som tar ut pensjon ved samme uttaksalder får vi sammenliknbare størrelser og kan beregne den vektete pensjonsbeholdningen for de ulike modellene. Avgangsmønsteret som er lagt til grunn i beregningene er andelen som har tatt ut pensjon ved ulike uttaksaldre basert på observert uttaksmønster i KLP i perioden 2014–2018 for personer med aldersgrense 65 år, se tabell 10.4.

*Tabell 10.4 Avgangsmønsteret som er lagt til grunn i beregningene*

62 år	63 år	64 år	65 år	66 år	67 år	68 år
26,3 %	14,5 %	9,0 %	26,6 %	7,3 %	10,3 %	5,9 %

Kilde: KLP

Tabell 10.5 viser nivået på de vektete pensjonsbeholdningene, målt i milliarder kroner. Tabell 10.5 angir også økt relativ verdi for de fire modellene med tidligpensjon, målt mot vedtatte, ordinære regler uten særregler for pensjon til personer med særaldersgrense.

*Tabell 10.5 Vektete pensjonsbeholdninger og forholdet mellom beholdningene.  
Pensjonsbeholdninger i mrd. kroner*

	Vektet pensjonsbeholdning	Økt relativ verdi sammenlignet med vedtatte regler uten særregler for særaldersgrense
Vedtatte regler uten særregler for særaldersgrense	5,69	0 %
Vedtatte regler aldersgrense 65 år	6,95	22 %
Videreført brutto 1963	6,28	10 %
Brutto 1957	7,31	28 %
Brutto 1954	7,03	24 %

Kilde: KLP

Vi ser av tabell 10.5 at alle de fire variantene med tidligpensjon gir høyere utbetalinger enn de vedtatte reglene uten særregler for særaldersgrenser. De vedtatte reglene (dvs. de midlertidige reglene med tidligpensjon fram til 67 år) gir 22 prosent høyere samlet pensjonsutbetaling enn vedtatte regler uten særregler for personer med særaldersgrense.

Videreført brutto for 1963-kullet (med en nedtrappet individuell garanti) ville gitt 10 prosent høyere pensjonsutbetaling enn vedtatte regler uten særregler for særaldersgrense.

De to variantene av bruttoordning for eldre årskull, 1957-kullets regelverk og 1954-kullets regelverk, gir ikke overaskende høyere utbetaling enn for en hypotetisk videreføring av bruttoordningen for 1963-kullet.

I regelverket for 1957-kullet og 1954-kullet er det en full individuell garanti, noe som ikke gjelder for yngre årskull. Grunnen til at økningen for 1957-kullet er høyere enn for 1954-kullet

er at levealderjusteringen av folketrygden er sterkere. Da må økingen i tjenstepensjonen være høyere for å innfri den individuelle garantien. I regelverket for disse årskullene er det livsvarige pensjonsnivået fra 67 år altså minst 66 prosent av sluttlønn for dem med full opptjeningstid.

Departementet mener at det for 1963-kullet er mest relevant å sammenlikne med en videreført bruttoordning for 1963-kullet med en nedtrappet individuell garanti. Nedtrapping av garantien var avtalt og vedtatt i 2019 for 1957- til 1962-kullene, og dersom bruttoordningen hadde blitt videreført for personer med særaldersgrense, er det nærliggende å legge til grunn en ytterligere nedtrapping for etterfølgende årskull.

Med utgangspunkt i de vektete pensjonsbeholdningene har KLP beregnet hvilket nivå på hhv. pensjonstillegget og særalderspåslaget, som supplement til ordinære regler, som gir samme økonomiske verdi som de ulike variantene med tidligpensjon. Det er forutsatt samme avgangsmønster i de ulike modellene.

*Tabell 10.6 Kostnadsnøytrale satser for pensjonstillegg og særalderspåslag i tillegg til ordinære regler (for dem med ordinær aldersgrense) som matcher utgiftene med ulike varianter med tidligpensjon*

	<b>Pensjonstillegg (fleks. pensjon)</b>	<b>Særalderspåslag (fleks. pensjon)</b>
Vedtatt pensjonsordning aldersgrense 65 år	2,66 %	5,56 %
Videreført brutto 1963	1,26 %	2,62 %
Brutto 1957	3,44 %	7,17 %
Brutto 1954	2,85 %	5,95 %

Kilde: KLP

Vi ser av tabell 10.6 at det kreves et pensjonstillegg på 2,66 prosent, på toppen av ordinære regler, for å gi like høy samlet utbetalt pensjon som for den vedtatte (midlertidige) ordningen for særaldersgrense 65 år. I en modell med særalderspåslag, på toppen av ordinære regler, må satsen være 5,56 prosent for å gi like høy samlet utbetalt pensjon som med den vedtatte (midlertidige) ordningen.

Det kreves et pensjonstillegg på 1,26 prosent, på toppen av ordinære regler, for å gi like høy samlet utbetalt pensjon som for videreført brutto for 1963-kullet. I en modell med særalderspåslag, på toppen av ordinære regler, må satsen være 2,62 prosent for å gi like høy samlet utbetalt pensjon som for videreført brutto for 1963-kullet. For å matche utgiftene som følger av regelverket for 1957-kullet og 1954-kullet må satsene åpenbart være høyere enn dersom utgiftene skal matche videreført brutto for 1963-kullet.

KLP har også gjort en separat beregning kun for sykepleierne som er presentert i vedlegg (tabell 0.1). Beregningen viser at satsene for påslagspensjon og pensjonstillegg er om lag de samme som i resultatene i tabell 10.6 for modellen med vedtatte regler for dem med aldersgrense 65 år, mens satsene er noe høyere i modellene med bruttopensjon. KLP mener dette hovedsakelig skyldes at sykepleierne i gjennomsnitt tar ut pensjonen tidligere. I tillegg har sykepleierne i gjennomsnitt rundt tre år lengre tjenestetid og høyere pensjonsgrunnlag, noe som bidrar til at bruttopensjonen blir relativt gunstigere.

Beregningene har kun med tjenestepensjon fra KLP. I beregningene for AFP har KLP lagt til grunn at tid med AFP er det laveste av tjenestetid i KLP tillagt 25 prosent og 40 år. Påslaget på 25 prosent skal representere opptjening av AFP som gjøres utenfor offentlig sektor. Gjennomsnittlig tjenestetid i KLP er 24,4 år ved 62 år og opptjeningstid AFP som er benyttet i beregningene gir en gjennomsnittlig tid på 29,1 år ved 62 år.

For å si noe om usikkerheten ved AFP har KLP beregnet pensjonstillegget hvis det legges til grunn enten opptjeningstid for AFP lik tjenestetid i KLP (i gjennomsnitt 24,4 år) eller opptjeningstid for AFP lik 35 år for alle. Beregningen med opptjeningstid for AFP lik tjenestetid i KLP, tilsvarer at medlemmet ikke har noe opptjening utenfor offentlig sektor. 35 års opptjening er i tråd med det som følger av standardforutsetningene i kapitlene 4–9 i denne rapporten. Ved opptjening kun basert på tid i KLP øker et «kostnadsnøytralt» pensjonstillegg med 0,62 prosentpoeng og med opptjening til AFP basert på 35 år reduseres et «kostnadsnøytralt» pensjonstillegg med 0,6 prosentpoeng.

I beregningene fastsettes pensjonstillegget basert på antall år med opptjening av tjenestepensjon før 65 år. KLP har benyttet «sluttlønn» som opptjeningsgrunnlag. Pensjonstillegget vil opptjenes over alle år og gjennomsnittslønnen vil ofte være lavere enn sluttlønnen. KLP har gjort beregninger dersom det forutsettes at gjennomsnittslønnen er hhv. 5 og 10 prosent lavere enn sluttlønnen. Forholdet mellom gjennomsnittslønn og sluttlønn påvirker ikke hva som er et «kostnadsnøytralt» særalderspåslag, da det uansett tar utgangspunkt i sluttlønnen. Dersom gjennomsnittslønnen er hhv. 5 og 10 prosent lavere enn sluttlønnen øker det «kostnadsnøytrale» pensjonstillegget med 0,14 prosentpoeng og 0,3 prosentpoeng.

### **10.2.3 Vurdering**

Premieberegningene viser at et «kostnadsnøytralt» pensjonstillegg ligger et sted mellom 0,04 prosent og 3,04 prosent for fellesordningen og mellom 0,08 prosent og 3,19 prosent for sykepleierne. De lave anslagene (0,04 prosent og 0,08 prosent) er beregnet med kun å se på kostnadsforskjellen mellom 85-årsregelen og AFP og de høye anslagene (3,04 prosent og 3,19 prosent) er beregnet med å også se på forskjeller i avgangsmønster.

Å legge et fiktivt avgangsmønster til grunn i beregningene vil skille seg markant fra det som ble gjort før avtalen 3. mars 2018, hvor alle beregningene tok utgangspunkt i faktisk avgangsmønster. Dersom vi den gang i beregningene for personer med ordinær aldersgrense hadde lagt til grunn et fiktivt avgangsmønster med senere avgang i sammenlikningsgrunnlaget for dagens ordninger, ville de nye ordningene fremstått som langt dyrere enn det vi tok utgangspunkt i før avtalen 3. mars 2018. Departementet mener derfor at faktisk avgangsmønster bør legges til grunn i evalueringen av kostnadsberegningene.

Beregninger av pensjonsbeholdninger viser at et pensjonstillegg, i tillegg til ordinære regler, på om lag 1,3 prosent og et særalderspåslag på om lag 2,6 prosent vil gi om lag samme pensjonsbeholdninger som en videreført bruttoordning for 1963-kullet. Disse anslagene kan dermed sies å være kostnadsnøytrale for 1963-kullet sammenlignet med en videreføring av bruttordningen for 1963-kullet.

Beregningene av satsene for 1963-kullet angir ikke hva som er «kostnadsnøytrale» satser for yngre årskull. For yngre årskull vil det være mekanismer som trekker i litt ulike retninger, sammenlignet med 1963-kullet.

For det første har 1963-kullet i beregningen av en videreført bruttoordning, en nedtrappet individuell garanti som yngre årskull ikke ville fått. Dette trekker i retning av at videreført

bruttoordning framstår gunstigere enn den i realiteten ville vært for yngre årskull. Med nye ordninger har 1963-kullet et 2011-tillegg, noe yngre årskull ikke vil få. Dette trekker i retning av at nye ordninger framstår gunstigere enn de i realiteten er for yngre årskull. Nedtrappet individuell garanti for 1963-kullet er høyere enn 2011-tillegget for 1963-kullet. Summen av at individuell garanti og 2011-tillegget fases ut er derfor at bruttoordningen framstår mer gunstig relativt til nye ordninger enn det som vil være tilfelle for yngre årskull.

1963-kullet har størstedelen av sin pensjon opptjent i bruttoordningen (opsatt brutto) og kun en relativt liten andel opptjent i påslagsordningen. For yngre årskull vil dette forholdet endre seg, og på lang sikt vil det kun være opptjening med påslagspensjon. AFP er fullt ut innfaset allerede for 1963-kullet, så AFP vil slå likt ut også for yngre årskull. For 1963-kullet vil summen av opsatt bruttopensjon og påslagspensjon være høyere enn dersom hele pensjonen hadde blitt beregnet med påslagspensjon. Dette trekker i retning av at nye ordninger framstår gunstigere for 1963-kullet enn de i realiteten er for yngre årskull. Om denne skjevheten er større eller mindre enn skjevheten gjennom den individuelle garantien er ikke opplagt. Men i typeeksempler med standardforutsetninger er summen av individuell garanti og videreført brutto for 1963-kullet høyere enn summen av opsatt brutto, påslagspensjon og 2011-tillegget. Denne positive differansen reduseres for de påfølgende årskullene og skifter fortegn når nye ordninger er fullt ut innfaset. Dette gir en indikasjon på at nye ordninger, relativt til videreført brutto, er noe gunstigere for yngre årskull enn for 1963-kullet.

## 10.3 Aldersgrense 60 år

### 10.3.1 Innledning

Utgangspunktet for beregningene er individdata for medlemmer i SPK født i 1954. For disse er det hentet inn den faktiske folketrygdbeholdningen (i G) basert på opptjening fram til uttak av særalderspensjonen. Beregningene baserer seg på opptjeningshistorikken og avgangsmønsteret for ansatte i statlige virksomheter med særaldersgrense 60 år (politi, forsvaret, kystverket mv.) for 1954-kullet. Beregningene inkluderer kun personer som går av fra en aktiv stilling med særaldersgrense, altså ikke personer med en opsatt pensjon eller tidligere uføre. Beregningene inkluderer individdata for 433 personer.

Målet med beregningene er å se kostnadseffekter av ulike regelsett på kort og lang sikt. 1954-kullet blir dermed brukt som «representanter» for yngre årskull ved at en simulerer hvilke pensjonsnivåer de ville fått, med den samme opptjeningsprofilen, dersom de var født på et senere tidspunkt og derfor hadde fått opptjening med andre pensjonsregler. I beregningene er det simulert som om modellpopulasjonen var født i 1963–1969, 1973, og ved fullt ut innfaset nye regler. Fordelen med denne tilnærmingen er at vi i liten grad er avhengige av å gjøre forutsetninger fordi vi benytter faktiske data for faktiske personer.

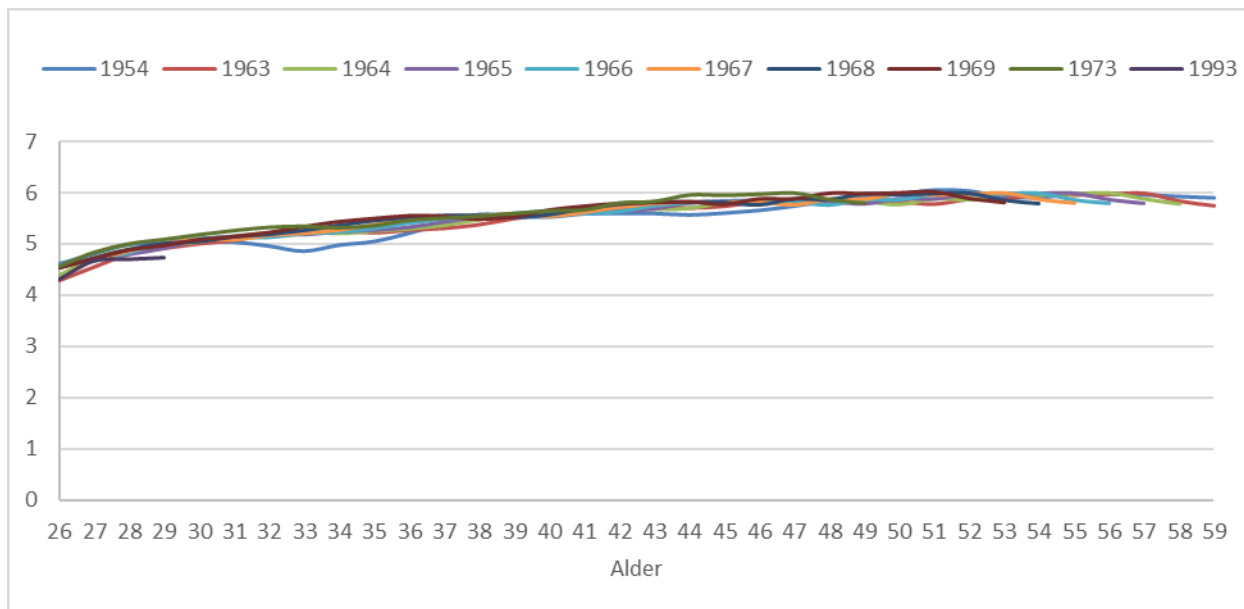
Beregningene sammenlikner nye og gamle regler i en framtidig situasjon. De historiske dataene er derfor blant annet korrigeret for at grunnbeløpet i folketrygden tidligere ikke har vært regulert i takt med den gjennomsnittlige lønnsveksten. SPK har altså deflatert alle størrelser (lønn og grunnlag) for at 1954-kullet skal være representativt for yngre årskull.

Som en test på hvor representative opptjeningshistorikken for 1954-kullet er for yngre årskull har SPK hentet ut faktisk opptjeningshistorikk for ulike årskull. Figur 10.1 illustrerer gjennomsnittlig deflatert pensjonsgrunnlag etter alder for ulike årskull. Den lille knekken helt til høyre i hver kurve skyldes at året ikke er ferdig. For de aller yngste, 1993-kullet, har vi kun



opptjeningshistorikk fram til de er 29 år (1993-kullet fyller 29 år i 2022). Figuren indikerer at opptjeningshistorikken for 1954-kullet, som er det eldste årskullet i figuren, er representativ for opptjeningshistorikken for yngre årskull.

Figur 10.1 Gjennomsnittlig deflatert pensjonsgrunnlag for ulike årskull. I grunnbeløp



Kilde: SPK.

Avgangsmønsteret har endret seg noe fra 1954-kullet (modellpopulasjonen), ved at færre går av ved 57 år. Det er også flere som jobber etter aldersgrensen, se tabell 10.7.

Tabell 10.7 Andel som går av ved ulike aldre. 1954- og 1961-kullene. Prosent

Avgangsalder	1954-kullet (modellpopulasjonen)	Avgangsalder	1961-kullet
57 år	47,34	57 år	45,10
58 år	7,39	58 år	10,02
59 år	6,93	59 år	6,38
60 år	35,57	60 år	27,79
61 år	0,92	61 år	1,59
62 år	1,39	Fortsatt aktiv etter 61 år	9,11
63 år	0,23		
64 år	0,23		

Kilde: SPK

Nye og gamle ordninger sammenliknes ved å beregne *nåverdien* av pensjonsutbetalingene, dvs. summen av utbetalingene fra uttak og fram til utbetalingene opphører. Gjenstående levealder ved 67 år settes lik SSBs anslag for forventet levealder ved 67 år for det aktuelle årskullet (snittet for kvinner og menn).

I avsnitt 10.3.2 forutsettes det at de nye ordningene er fullt innfaset, dvs. at det er kostnadene på lang sikt som belyses. I avsnitt 10.3.3 belyses kostnadene på kort og mellomlang sikt ved å se på hhv. 1963- og 1973-kullet.

### 10.3.2 Kostnader på lang sikt

Tabell 10.8 sammenlikner kostnadene ved en videreføring av bruttoordningen med kostnadene med de reglene som er vedtatt gjennom behandlingen av Prop. 87 L, dvs. tidligpensjon fram til 67 år og ordinære regler (folketrygd, påslagspensjon og betinget tjenstepensjon) fra 67 år.<sup>5</sup> I beregningene er utgiftene som utbetales før ordinær alderspensjon kommer til utbetaling omtalt som særalderspensjon. Ved videreført bruttoordning inkluderer dette usamordnet bruttopensjon. Ved nye ordninger inkluderer særalderspensjon den vedtatte tidligpensjonsordningen.

Tabell 10.8 Videreført brutto vs. Prop. 87 L på lang sikt. Nåverdier målt i G

	Videreført brutto	Vedtatte regler	Differanse
Særalderspensjon	38,77	38,77	
Folketrygd	57,47	57,47	
Ordinær tjenstepensjon	22,24	15,09	-7,14
Betinget tjenstepensjon		7,20	7,20
<b>Sum</b>	<b>118,47</b>	<b>118,53</b>	<b>0,05</b>

Kilde: SPK

I gjennomsnitt er kostnadene med de nye reglene om lag like høye som ved en videreføring av bruttoordningen. I gjennomsnitt er differansen 0,05 G.

Dersom vi hadde lagt til grunn dagens avgangsmønster, ville differansen i kostnadene vært større enn dersom vi bruker avgangsmønsteret til 1954-kullet. Utgiftsreduksjonen knyttet til tidligpensjonsordningen blir lik ved videreført brutto og nye ordninger, men de øvrige pensjonsutbetalingene går i favør av de nye ordningene. Dette skyldes at påslagsordningen gir uttelling for alle år, i motsetning til videreført brutto hvor livsvarig pensjon mer eller mindre er upåvirket, ettersom et klart flertall har full opptjening allerede ved 57 år. Dersom beregningene hadde blitt gjennomført med det avgangsmønsteret vi nå observerer ville trolig kostnadene ved de nye ordningene vært en del høyere enn kostnadene ved å videreføre bruttoordningen.

Tabell 10.9 sammenlikner kostnadene ved en videreføring av bruttoordningen med de reglene som er vedtatt, men hvor det i tillegg gis opptjening av påslagspensjon ved mottak av særalderspensjon.

En tidligpensjon på dagens nivå i tillegg til opptjening av påslagspensjon ved mottak av særalderspensjon ligger utenfor dagens kostnadsramme gitt avgangsmønstret til 1954-kullet.

<sup>5</sup> I beregningene i denne og senere tabeller er pensjonene levealdersjustert. Det var ikke tilfellet i de beregningene som ble gjennomført høsten 2019.

Gitt at klart flere står i jobb utover 57 år, vil den isolerte kostnaden ved tjene opp pensjon på grunnlag av særalderspensjonen være mindre enn det som går fram av tabell 10.9.

*Tabell 10.9 Videreført brutto vs. vedtatte regler tillagt opptjening av påslagspensjon ved mottak av særalderspensjon på lang sikt. Nåverdier målt i G*

	Videreført brutto	Vedtatte regler + opptjening av påslag ved mottak av særalder	Differanse
Særalderspensjon	38,77	38,77	
Folketrygd	57,47	57,47	
Ordinær tjenestepensjon	22,24	15,09	-7,14
Betinget tjenestepensjon		7,20	7,20
Påslagsopptjening ved mottak av særalderspensjon		5,06	5,26
<b>Sum</b>	<b>118,47</b>	<b>123,61</b>	<b>5,32</b>

Kilde: SPK.

Tabell 10.10 sammenlikner kostnadene ved en videreføring av bruttoordningen med de reglene som er vedtatt, men hvor det gis et pensjonstillegg på 1 prosent. En tidligpensjon på dagens nivå i tillegg til opptjening av pensjonstillegg på 1 prosent ligger utenfor dagens kostnadsramme.

*Tabell 10.10 Videreført brutto vs. vedtatte regler tillagt et pensjonstillegg på 1 prosent på lang sikt. Nåverdier målt i G*

	Videreført brutto	Vedtatte regler + pensjonstillegg	Differanse
Særalderspensjon	38,77	38,77	
Folketrygd	57,47	57,47	
Ordinær tjenestepensjon	22,24	15,09	-7,14
Betinget tjenestepensjon		7,20	7,20
Pensjonstillegg på 1 pst.		2,08	2,08
<b>Sum</b>	<b>118,47</b>	<b>120,61</b>	<b>2,14</b>

Kilde: SPK.

Kostnadene til pensjonstillegg er proporsjonale med satsen, dvs. at et pensjonstillegg på 2 prosent. øker de samlede kostnadene med 4,16 G, et pensjonstillegg på 3 prosent øker de samlede kostnadene med 6,24 G osv. I vedlegg (tabell 0.2) gis en oversikt over kostnadene med den satsen for pensjonstillegg som er benyttet som illustrasjon i kapittel 6.

Tabell 10.11 sammenlikner kostnadene ved en videreføring av bruttoordningen med de reglene som er vedtatt, men hvor det gis et særalderspåslag på 1 prosent. En tidligpensjon på

dagens nivå i tillegg til særalderspåslag på 1 prosent ligger også utenfor dagens kostnadsramme.

Tabell 10.11 Videreført brutto vs. vedtatte regler tillagt et særalderspåslag på 1 prosent på lang sikt. Nåverdier målt i G

	Videreført brutto	Vedtatte regler + særalderspåslag	Differanse
Særalderspensjon	38,77	38,77	
Folketrygd	57,47	57,47	
Ordinær tjenestepensjon	22,24	15,09	-7,14
Betinget tjenestepensjon		7,20	7,20
Særalderspåslag på 1 pst.		1,70	1,70
Sum	<b>118,47</b>	<b>120,61</b>	<b>1,75</b>

Kilde: SPK.

Kostnadene til særalderspåslaget er også proporsjonale med satsen, dvs. at et særalderspåslag på 2 prosent øker de samlede kostnadene med 3,4 G, et særalderspåslag på 3 prosent øker de samlede kostnadene med 5,1 G osv. I vedlegg (tabell 0.3) gis en oversikt over kostnadene med den satsen for særalderspåslag som er benyttet som illustrasjon i kapittel 6.

Det er beregnet hvor mye lavere de samlede utgiftene blir dersom nedre uttaksalder øker til hhv. 58 år, 59 år og 60 år. I disse beregningene er det forutsatt at de som går av før den økte nedre uttaksalderen står i jobb fram til den nye nedre uttaksalderen. Det er forutsatt uendret avgangsmønster for de som tar ut pensjon ved eller etter den økte nedre uttaksalderen. De som i beregningene «tvinges» til å jobbe lenger gis opptjening av påslagspensjon og betinget tjenestepensjon for perioden de jobber lenger. I modellpopulasjonen er det en god del som fortsetter å ha pensjonsopptjening i folketrygden etter at de har gått av med særalderspensjon. Det blir dermed ikke helt riktig å legge til full opptjening i folketrygden for de årene de står lenger i jobb. I modellpopulasjonen er det også en god del som ikke fortsetter å ha pensjonsopptjening i folketrygden etter at de har gått av med særalderspensjon. Det blir dermed heller ikke helt riktig å ikke legge til opptjening i folketrygden for de årene de står lenger i jobb. Det er dermed beregnet to ytterpunkter (en med full opptjening i folketrygden og en uten opptjening i folketrygden) og så er gjennomsnittet av disse lagt til grunn.

Tabell 10.12 Videreført brutto vs. vedtatte regler på lang sikt. Økt nedre uttaksalder. Nåverdier målt i G

	Videreført brutto	Nedre uttaksalder			
		57 år	58 år	59 år	60 år
Særalderspensjon	38,77	38,77	36,97	34,57	31,85
Folketrygd	57,47	57,47	57,71	58,04	58,43
Ordinær tjenstepensjon	22,24	15,09	15,29	15,55	15,86
Betinget tjenstepensjon		7,20	7,29	7,41	7,55
Sum	<b>118,47</b>	<b>118,53</b>	<b>117,25</b>	<b>115,58</b>	<b>113,69</b>
Differanse		<b>0,05</b>	<b>-1,22</b>	<b>-2,90</b>	<b>-4,79</b>

Kilde: SPK.

Dersom nedre uttaksalder øker med ett år, fra 57 år til 58 år, anslås det at de samlede utgiftene reduserer med 1,28 G. Dette muliggjør et pensjonstillegg på om lag 0,6 prosent eller et særalderspåslag på om lag 0,7 prosent innenfor dagens kostnadsramme.

Dersom nedre uttaksalder øker med ett år, fra 57 år til 59 år, anslås det at de samlede utgiftene reduserer med 2,95 G. Dette muliggjør et pensjonstillegg på om lag 1,4 prosent eller et særalderspåslag på om lag 1,7 prosent innenfor dagens kostnadsramme.

Dersom nedre uttaksalder øker med ett år, fra 57 år til 60 år, anslås det at de samlede utgiftene reduserer med 4,84 G. Dette muliggjør et pensjonstillegg på om lag 2,3 prosent eller et særalderspåslag på om lag 2,8 prosent innenfor dagens kostnadsramme.

### 10.3.3 Kostnader for de eldste årskullene

Tabellene i avsnitt 10.3.2 forutsetter at nye ordninger er fullt innfaset. I en lang overgangsperiode vil pensjonen bestå både av bruttopensjon og påslagspensjon. Videre vil det ta lang tid før betinget tjenstepensjon er fullt innfaset.

I tabell 10.13 og tabell 10.14 sammenliknes utgiftene ved å videreføre bruttoordningen med ulike varianter av nye ordninger for hhv. 1963 og 1973-kullet. I vedlegg (tabell 0.4 til tabell 0.9) presenteres også resultatene for 1964–1969-årskullene.

Tabell 10.13 Videreført brutto vs. ulike varianter av nye ordninger. 1963-kullet.  
Nåverdier målt i G

	Videreført brutto	Nye ordninger				
		Vedtatte regler	Justert nevner	Opptjening ved mottak av SAL	Pensjons-tillegg (1 %)	Særalders-påslag (1 %)
Særalder	38,77	38,77	38,77	38,77	38,77	38,77
Folketrygd	61,23	61,23	61,23	61,23	61,23	61,23
Videreført brutto	25,21					
Individuell garanti	5,43					
Oppsatt brutto		19,13	21,27	19,13	19,13	19,13
2011-tillegg		1,82	1,82	1,82	1,82	1,82
Påslags-pensjon		1,30	1,30	7,01	1,30	1,30
Betinget tjenestepensjon		0,52	0,52	0,52	0,52	0,52
Pensjons-tillegg					2,26	
Særalders-påslag						1,49
<b>Sum</b>	<b>130,63</b>	<b>122,77</b>	<b>124,90</b>	<b>128,48</b>	<b>125,03</b>	<b>124,26</b>
<b>Differanse</b>		<b>-7,87</b>	<b>-5,73</b>	<b>-2,15</b>	<b>-5,61</b>	<b>-6,37</b>

Kilde: SPK.

Vi ser at differansen mellom nye ordninger og videreført bruttoordning er større for de eldste årskullene enn når de nye ordningene er fullt ut innfaset. Dette skyldes primært at betinget tjenestepensjon fases gradvis inn fra og med 2020. Noe av differansen for de eldste årskullene skyldes også at det forutsettes en nedtrappet individuell garanti i modellen med videreført bruttordning. Den individuelle garantien er høyere enn 2011-tillegget og dette bidrar også til at differansen mellom videreført brutto og de vedtatte ordningene er høyere for de eldste årskullene.

For at nye ordninger skal gi like høy samlet utbetalt pensjon som en videreføring av bruttoordningen for 1963-kullet må et pensjonstillegg være om lag 3,5 prosent, og i en modell med særalderspåslag må satsen være om lag 5,3 prosent.

Tabell 10.14 Videreført brutto vs. ulike varianter av nye ordninger. 1973-kullet.  
Nåverdier målt i G

	Videreført brutto	Nye ordninger				
		Vedtatte regler	Justert nevner	Opptjening ved mottak av SAL	Pensjons-tillegg (1 %)	Særalders-påslag (1 %)
Særalder	38,77	38,77	38,77	38,77	38,77	38,77
Folketrygd	59,84	59,84	59,84	59,84	59,84	59,84
Videreført brutto	24,45					
Individuell garanti	0,00					
Oppsatt brutto		11,01	14,17	11,01	11,01	11,01
2011-tillegg		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Påslags-pensjon		6,68	6,68	12,25	6,68	6,68
Betinget tjenestepensjon		2,87	2,87	2,87	2,87	2,87
Pensjons-tillegg					2,20	
Særalders-påslag						1,57
<b>Sum</b>	<b>123,07</b>	<b>119,18</b>	<b>122,34</b>	<b>124,75</b>	<b>121,38</b>	<b>120,75</b>
<b>Differanse</b>		<b>-3,89</b>	<b>-0,73</b>	<b>1,68</b>	<b>-1,69</b>	<b>-2,32</b>

Kilde: SPK.

For at nye ordninger skal gi like høy samlet utbetalt pensjon som en videreføring av bruttoordningen for 1973-kullet må et pensjonstillegg være om lag 1,8 prosent. I en modell med særalderspåslag må satsen være om lag 2,5 prosent.

#### 10.3.4 Vurdering

Beregningene i avsnitt 10.3.2 viser at selv med relativt lave satser for pensjonstillegg og særalderspåslag i en modell med tidligpensjon, så vil ordningene bli dyrere enn en videreføring av bruttoordningen. For å øke det livsvarige pensjonsnivået må utbetalingsperioden og/eller nivået for tidligpensjonen reduseres. Beregningene viser at det på lang sikt er rom for et pensjonstillegg i størrelsesorden 2,3 prosent eller et særalderspåslag på om lag 2,8 prosent dersom 85-årsregelen fjernes og nedre uttaksalder øker til 60 år.

For de eldste årskullene, de som har kortere enn ti år igjen til aldersgrensen og som særskilt skal ivaretas, viser kostnadsberegningene at de vedtatte reglene er billigere enn en videreføring av bruttoordningen