

Vedlegg 4

Særaldersgrenser og beregning av offentlig tjenstepensjon

Utarbeidet av sekretariatet

1	INNLEDNING.....	1
2	SÆRALDERSGRENSER OG PENSJONSBEREGNING – GJELDENE RETT	1
2.1	Offentlig tjenstepensjon	1
2.2	Foretaks- og innskuddspensjon.....	3
2.3	Historikk om særaldersgrenser	4
2.4	Hjemler for særaldersgrenser	5
3	ALTERNATIVE BEREGNINGSREGLER ETTER PENSJONSREFORMEN.....	6
3.1	Innledning	6
3.2	En tilpasset ytelse fra tjenstepensjonsordningen.....	7
3.3	En separat tidligpensjonsordning	9
3.4	85-årsregel.....	10
4	ALDERSGRENSEN SOM BEREGNINGSELEMENT.....	12
	TABELLVEDLEGG: STATISTIKK OM SÆRALDERSGRENSER.....	13
1	GRUPPER SOM HAR SÆRALDERSGRENSER I DAG.....	13
2	UTTAK AV PENSJON BLANT PERSONER MED SÆRALDERSGRENSER	16
2.1	Innledning	16
2.2	Statens Pensjonskasse	17
2.3	Kommunal Landspensjonskasse	28
3	YRKESAKTIVITET ETTER SÆRALDERSGRENSER	35

1 Innledning

I mandatet til OfTP-utvalget heter det at utvalget skal vurdere særaldersgrensene. Utvalget har avgrenset denne oppgaven til å beskrive mulige alternativer for beregning av alderspensjon for offentlig ansatte som har stillinger med særaldersgrenser. Det er nødvendig med nye beregningsregler fordi det ikke blir noe veldefinert enhetlig ytelsesnivå i den nye tjenstepensjonsordningen når størrelsen på pensjonen skal avhenge av ved hvilken alder den tas ut. Dette i motsetning til i dag, hvor tjenstepensjonsordningen har en definert kompensasjonsgrad på 66 prosent uavhengig av alderen ved uttaket.

Fornyings- og administrasjonsdepartementet leder et arbeid som gjelder den arbeidsrettslige siden av aldersgrenser, det vil si vurdering av de enkelte aldersgrensene og fratreden ved disse. Det har vært avholdt møter med hovedorganisasjonene og berørte departementer i saken. Videre er det utarbeidet tre forskningsrapporter i perioden oktober 2007 – mars 2008 som har vært på høring. Saken vil bli videre utredet våren 2009.

Som bakgrunn gir avsnitt 2 i dette vedlegget en beskrivelse av dagens ordning. I avsnitt 3 vurderes alternative beregningsmåter i en framtidig ordning, mens avsnitt 4 beskriver mulige endringer av dagens ordning med aldersgrensen som beregnings-element, både ved pensjonsberegningen og i forhold til å fastsette rett til medlemskap. I et tabellvedlegg gis det informasjon om omfanget av stillinger med særaldersgrenser, uttaksmønstre mm.

2 Særaldersgrenser og pensjonsberegning – gjeldende rett

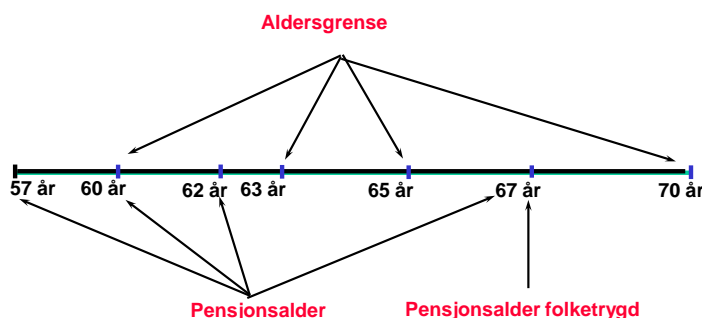
2.1 Offentlig tjenstepensjon

Alderspensjon

Fratreden ved aldersgrensen utløser rett til alderspensjon. Pensjonsretten kan imidlertid utløses på et tidligere tidspunkt. Det tidspunktet hvor retten til alderspensjon tidligst inntreder, kalles gjerne pensjonsalderen. For de aller fleste er det en periode fra pensjonsalderen til aldersgrensen hvor arbeidstakeren kan velge å fratre med alderspensjon eller fortsette i tjeneste.

Der aldersgrensen er 65, 63 og 60 år (særaldersgrenser) gjelder en mulighet for fratreden med alderspensjon inntil tre år før aldersgrensen når summen av alder og tjenestetid er minst 85 år. Der den alminnelige aldersgrensen på 70 år gjelder, inntreder rett til alderspensjon uansett fra fylte 67 år. Figur 1 viser forholdet mellom aldersgrense og pensjonsalder. Når det gjelder fratreden med AFP, kan medlemmene under bestemte forutsetninger velge å fratre med AFP i perioden 62–66 år.

Figur 1 Aldersgrense og pensjonsalder



Aldersgrensene bestemmer når alderspensjonen kan tas ut, men har ikke direkte betydning for beregningen av alderspensjon. Alderspensjonen beregnes som 66 prosent av siste lønn uavhengig av om aldersgrensen er 70, 65, 63 eller 60 år. Dersom man fortsetter å arbeide i en stilling med rett til medlemskap i en offentlig tjenstepensjonsordning ut over aldersgrensen på vanlige vilkår, vil også denne tiden bli tatt med i samlet tjenestetid når pensjonen beregnes. Retten til pensjon inntreffer først når stillingen som gir rett til medlemskap fratres.

Alderspensjonen avløser lønnen. Dersom pensjonisten har arbeidsinntekt er utgangspunktet at pensjonen ikke skal reduseres. Hvis medlemmet har inntekt fra stillinger som gir rett til medlemskap i en offentlig tjenstepensjonsordning skjer det likevel en avkorting. Det skyldes at medlemmet da har gjeninntrekk i en stilling som gir rett til medlemskap i pensjonsordningen, og således ikke har rett til tjenstepensjon. Arbeidsinntekt fra stillinger i privat sektor reduserer ikke alderspensjonen. Det er ikke særregler for avkorting av pensjon mot arbeidsinntekt for personer med særaldersgrenser.

Uførepensjon og etterlattepensjon

Ved beregningen av *uførepensjon* godkjennes tiden fram til aldersgrensen i den stillingen man pensjoneres fra som pensjonsgivende tjenestetid. Det kan da være en fordel å ha en aldersgrense på 70 år. Uførepensjonen omregnes til alderspensjon ved stillingens aldersgrense.

Ved beregning av *etterlattepensjon* etter medlemmet vil aldersgrensen kunne få betydning for pensjonens størrelse. Dette gjelder dersom den avdøde sto i stilling eller mottok uførepensjon på tidspunktet for dødsfallet. Også i disse tilfellene godkjennes tiden fram til aldersgrensen som pensjonsgivende tjenestetid.

Oppsatt pensjon

Aldersgrenser kan også ha betydning for beregningen av oppsatt alderspensjon. For dem som ble medlem av den enkelte tjenstepensjonsordning før en nærmere angitt dato vil nevner i tjenestetidsbrøken være 30 år. I Statens Pensjonskasse sammenfaller for eksempel denne datoen med innføringen av folketrygden 1.1.1967. Det samme gjelder pensjonsordningen for sykepleiere. Fellesordningene i KLP derimot har 1.1.1974 som skjæringspunkt (jf. vedtektenes § 11-4 femte ledd). For arbeidstakere som ble medlem av den enkelte tjenstepensjonsordning etter nevnte datoer bestemmes nevner i tjenestetidsbrøken av hvor mange år arbeidstakeren kunne oppnådd om vedkommende sto i stillingen frem til aldersgrensen, men likevel ikke

mindre enn 30 år eller mer enn 40 år. Det er aldersgrensen i stillingen medlemmet hadde ved fratreden som legges til grunn. Teller i tjenestetidsbrøken vil være faktisk opptjent medlemstid.

Retten til oppsatt alderspensjon inntreder ved aldersgrensen, men i Statens Pensjonskasse tidligst fra fylte 65 år. For dem med aldersgrense 70 år inntreder retten til oppsatt alderspensjon når medlemmet ved fylte 67 år tar ut alderspensjon fra folketrygden.

Beregningen av oppsatt uførepensjon og oppsatt etterlattepensjon skjer på samme måte som for oppsatt alderspensjon. Når det gjelder retten til oppsatt uførepensjon er det ikke overgangsregler for arbeidstakere som ble medlemmer før 1967.

Aldersgrense og rett til medlemskap

Aldersgrensen kan også ha betydning for retten til medlemskap i pensjonsordningen. I Statens Pensjonskasse gis det ikke medlemskap når en person ved tilsetning har mindre enn fem år igjen til stillingens aldersgrense og han/hun ikke har tidligere tjenestetid som gjør at det oppnås en medlemstid på fem år. Etter hovedtariffavtalen i KS-området gjelder en tilsvarende grense på tre år.

2.2 Foretaks- og innskuddspensjon

For oversiktens skyld gis det nedenfor en kort omtale av reglene for uttak av pensjon ved forskjellige aldre i privat tjenestepensjon.

Foretakspensjon

Lov om foretakspensjon gir rammer for hvordan den enkelte virksomhet kan utforme sin pensjonsordning. Alderspensjon er den sentrale ytelsen, og er den eneste ytelsen en foretakspensjonsordning er pålagt å gi. Den utbetales etter hovedregelen først fra det tidspunktet arbeidstakeren fyller 67 år. Unntak gjelder der det er fastsatt særskilt pensjonsalder, jfr. lov 24. mars 2000 nr 16 om foretakspensjon § 4-1 andre ledd og forskrift 1. desember 2000 nr 1212 § 1-1. Pensjonen kan være livsvarig eller tidsbegrenset. Ved tidsbegrensning, må ytelsen gis i minst ti år.

Kravet til medlemstid/opptjeningstid for rett til fulle pensjonsytelser må settes til mellom 30 og 40 år. Pensjonen kan fastsettes på følgende måter:

- et bestemt beløp fastsatt ut fra pensjonsgrunnlaget sammen med en standardberegnet folketrygd,
- en bestemt del av pensjonsgrunnlaget, eller
- et bestemt beløp per medlem, fastsatt i forhold til og ikke høyere enn grunnbeløpet i folketrygden.

Hovedregelen er at pensjonen beregnes som en prosentsats av lønnen arbeidstakeren har når han eller hun blir pensjonert (60, 66 eller 70 prosent av sluttlønn) med fradrag av forventet pensjon fra folketrygden. Loven har bestemmelser som setter tak for hvor mye summen av arbeidstakerens foretakspensjon og beregnet folketrygd-pensjon kan utgjøre av tidligere inntekt. Begrensningene som gjelder, er:

- 100 prosent av medlemmets lønn inntil 6 G,
- 70 prosent av den delen av medlemmets lønn som er mellom 6 og 12 G, og

- 0 prosent av den delen av medlemmets lønn som overstiger 12 G.

Innskuddspensjon

Reglene om innskuddspensjon framgår av innskuddspensjonsloven (lov 24. november 2000 nr 81 om innskuddspensjon i arbeidsforhold). Pensjonen som medlemmet får, er basert på summen av den kapitalen som er spart opp, avkastningen som er oppnådd på midlene og lengden på tiden pensjonen blir tatt ut. De årlige innskuddene kan være bestemt som et fast beløp for alle medlemmene i ordningen eller en prosentdel av lønnen. Det er fastsatt maksimumsgrenser for fast beløp og prosentdel av lønnen. For det første tilfellet skal ikke innskuddet det enkelte år overstige 1/5 G. I siste tilfelle skal det ikke betales innskudd for den delen av lønnen som er under 2 G. For lønn mellom 2 og 6 G er maksimumsgrensen for innskudd 5 prosent og for lønn mellom 6 og 12 G er den 8 prosent av lønnen. Det kan ikke betales innskudd for inntekt over 12 G. Arbeidstakerne kan betale deler av pensjonspremien. Det er fastsatt maksimalsatser for arbeidstakernes medfinansiering av tjenstepensjonsordning.

Normal pensjonsalder er 67 år, men særskilt pensjonsalder er fastsatt for enkelte yrkesgrupper, jfr. lov 24. november 2000 nr 81 om innskuddspensjon i arbeidsforhold § 7-1 og forskrift 22. desember 2000 nr 1413 § 4-1. Ved pensjonsalder blir midlene som er til rådighet i en innskuddspensjonsordning benyttet til pensjonsutbetaling i et bestemt antall år, men minimum 10 år. Dersom pensjonisten dør, går de midlene som er igjen til de etterlatte etter nærmere regler. Det er også mulig å konvertere midlene til en pensjonsforsikring ved nådd pensjonsalder. Det vil da kunne ytes livsvarig pensjon.

2.3 Historikk om særaldersgrenser

De første pensjonsordningene som ga egenpensjon skriver seg fra 1873. Bakgrunnen for opprettelsen av ordningene var ønsket om å innføre aldersgrenser. Alternativet var at embets- og tjenestemenn fortsatte i tjenesten livet ut.

I lov om Statens Pensjonskasse fra 1917 ble det bestemt at den alminnelige aldersgrensen skulle være 70 år for menn og 65 år for kvinner. Loven hadde en bestemmelse om at tjenestemenn kunne fratrukke seg med alderspensjon ti år før aldersgrensen når summen av tjenestetid og alder utgjorde 80 år. Bestemmelsen ble endret i pensjonsloven av 1921 ved at medlemmet kunne fratrukke seg inntil fem år før aldersgrensen når summen var 85 år. Dagens regel om fratreden inntil tre år før aldersgrensen når summen av alder og tjenestetid var 85 år, ble innført ved pensjonsloven av 1949.

Aldersgrensekomiteen av 1949, som ga sin innstilling i 1954, gjorde undersøkelser om blant annet gjeldende aldersgrenser i statlig, kommunal og privat sektor, aldersgrenser i andre land, økning av gjennomsnittlige levealder for personer over 50 år og årsaker til dødelighet. Et av forslagene fra komiteen var at kvinnene skulle få samme aldersgrenser som menn. Forslagene ble i det vesentlige fulgt opp i aldersgrenseloven fra 1956.

Aldersgrenseutvalget (NOU 1978: 43) gjennomgikk aldersgrensene i Statens Pensjonskasse og foreslo nedsettelse av en rekke aldersgrenser. Forslagene ble i all hovedsak ikke tatt til følge. Det ble ikke foretatt gjennomgående statistiske undersøkelser.

I St.prp. nr. 38 (1994–95) la regjeringen frem et forslag for Stortinget til vedtak om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl. Forslaget innebar en opphevelse av tidligere vedtak om særaldersgrenser, som i all hovedsak var knyttet til stillingstitler som gjaldt før innføringen av lønnsplanssystemet i staten. Stortinget ble oppfordret til å treffe nye vedtak om aldersgrenser som knyttet aldersgrensene direkte til stillingskodene i statens lønnsregulativ. Særaldersgrensen på 68 år ble ikke videreført.¹

2.4 Hjemler for særaldersgrenser

Lovfestede ordninger

I staten er den generelle aldersgrensen 70 år, jfr. lov 21. desember 1956 nr 1 om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl. (aldersgrenseloven) § 2. Det åpnes i § 2 for å fastsette lavere aldersgrense (særaldersgrense) på 60, 63 eller 65 år dersom:

- Bokstav a: *«tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning slik at de normalt ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig til fylte 70 år»,* eller
- Bokstav 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».*

Slike særaldersgrenser fastsettes enten av Fornyings- og administrasjonsdepartementet eller av Stortinget dersom det gjelder større grupper eller har prinsipiell betydning. Av aldersgrenseloven § 3 fremgår det at tilsettingsmyndighetene kan bestemme at en tjenestemann *«skal kunne fortsette i stillingen ut over aldersgrensen som gjelder når tjenestemannen fremdeles fyller de krav stillingen forutsetter».* Tjenesten kan i første omgang forlenges opp til 2 år, senere ett år av gangen dog ikke utover samlet 5 år.

Lov 22. juni 1962 nr 12 om pensjonsordning for sykepleiere § 6, jfr. forskrift 5. januar 2000 nr 4 om aldersgrense for sykepleiere, fastsetter at aldersgrensen er 65 år for sykepleiere som har regelmessig fysisk kontakt med pasienter eller klienter i mer enn 50 prosent av stillingen. Det samme gjelder for sykepleiere som går i ordinær turnustjeneste. Øvrige sykepleiere i overordnede, administrative eller undervisningsstillinger har 70 år som aldersgrense.

Lov 2. juli 2004 nr 59 om personell i Forsvaret fastsetter en aldersgrense for yrkesbefal på 60 år.

Lov 21. august 1998 nr 65 om pensjonsordning for ballettdansere, sangsolister og korsangere ved Den Norske Opera fastsetter at aldersgrensen for ballettdansere er 41 år, for sangsolister 52 år og for korsangere 56 år.

Tariffestede ordninger

I hovedtariffavtalen i KS-området vises til prinsipper for fastsettelse av aldersgrenser som gjelder i staten. Forskrift 22. april 1997 nr 374 om pensjonsordninger for kommunalt eller fylkeskommunalt ansatte fastsetter at aldersgrensen for kommunalt

¹ Særaldersgrense på 68 år ble opphevet ved Stortingets vedtak 14. desember 1995, jfr. Innst. S. nr. 77 (1995–96).

og fylkeskommunalt ansatte ikke må være lavere enn for tilsvarende stillinger som gjelder for offentlige tjenestemenn etter aldersgrenseloven. Tariffavtalen fastslår at arbeidstakere med særaldersgrenser under 67 år, og som ikke har opptjent fulle pensjonsrettigheter, kan fortsette i stilling til fylte 67 år dersom vedkommende ønsker det.

3 Alternative beregningsregler etter pensjonsreformen

3.1 Innledning

Personer med særaldersgrenser har i dag anledning til å gå av med tjenstepensjon før den ordinære pensjonsalderen på 67 år. Innføringen av blant annet fleksibel alderspensjon og levealdersjustering i folketrygdens alderspensjon innebærer at det er behov for å tilpasse reglene for beregning av pensjon til disse gruppene. Et forhold som stiller pensjonsberegningen til denne gruppen i en særstilling er at pensjonen for mange vil kunne komme til utbetaling *før* folketrygdens alderspensjon. Dette gjør at det kan være aktuelt å vurdere om pensjonen bør beregnes annerledes for personer med særaldersgrenser enn for personer uten særaldersgrenser.

Ny alderspensjon i folketrygden og ny AFP har fleksibel pensjonsalder fra 62 år. Det vurderes også å innføre en alminnelig rett til fleksibel tjenstepensjon fra 62 år. Dette kan tilsi at kan være aktuelt å tilnærme seg problemstillingen på ulikt vis når det gjelder arbeidstakergruppene med 60 års aldersgrense, og arbeidstakergruppene med 65 års aldersgrense. Etter dagens regler i tjenstepensjonsordningen har arbeidstakerne med 65 års aldersgrense rett til å fratruke ved den første mulige pensjonsalderen i ny folketrygd og AFP på 62 år. For stillinger med 65 års aldersgrense kan det derfor vurderes om tilpasningen ikke behøver å være like omfattende som for de gruppene som har 60 års aldersgrense. Grupper med 63 års aldersgrense (fengselsbetjenter m.fl.) kommer her i en mellomposisjon.

Den nye AFP-ordningen kan være en utfordring for grupper med særaldersgrense, særlig siden det stilles et krav om å være i arbeid fram ytelsen tas ut. Dette betyr blant annet at personer med aldersgrense 60 år i utgangspunktet ikke vil kvalifisere for å motta denne ytelsen. I protokollen fra lønnsoppgjøret i 2008 heter det også at OfTP-utvalget i arbeidet med den endelige tilpasningen av AFP særlig skal vurdere blant annet AFP for personer med særaldersgrenser. Problemstillingen drøftes nærmere i vedlegg 3 om AFP i offentlig sektor.

De fleste av målsetningene for tilpasningen av den ordinære alderspensjonen i tjenstepensjonsordningen, gjør seg også gjeldende ved tilpasning av regelverket for gruppene med særaldersgrenser. De tilpassede reglene bør blant annet ta sikte på å gi et pensjonsnivå om lag på samme nivå som i dag, de bør ha en god fordelingsprofil, bidra til forutsigbare inntekter og de bør være så enkle som mulig.

Hvordan kompensasjonen til personer som går av på særaldersgrenser bør behandles, vil – avhengig av løsningen som velges – kunne avhenge av hvordan den nye lang-siktige offentlige tjenstepensjonsordningen utformes. Det tas her utgangspunkt i de hovedmodellene som er presentert for utvalget.

Når en skal vurdere pensjonsberegningen for personer med særaldersgrenser, må det tas stilling til blant annet når disse personene eventuelt skal gå over på ordinær alderspensjon i folketrygden, eventuell AFP og offentlig tjenstepensjon. Videre må

det vurderes i hvilken grad det kan legges til rette for fleksibelt uttak av pensjon også for denne gruppen, samt hvilke avkortingsregler det skal være fram til uttak av de ordinære ytelsene.

Følgende forutsetninger er lagt til grunn for drøftingen i dette kapitlet:

- Det gis en alminnelig rett til fleksibel tjenstepensjon fra 62 år
- Nøytralt uttak etter fylte 62 år
- Plikten til å fratre ved særaldersgrensene 60, 63 og 65 år videreføres.
- 85-årsregelen

Vi vil i det følgende beskrive to hovedalternativer. En mulig løsning er at ytelsen som mottas fram til ordinær pensjonsalder er en pensjonsytelse fra tjenstepensjonsordningen. En annen mulighet er at det opprettes en egen tidligpensjonsordning for disse gruppene som er adskilt fra tjenstepensjonssystemet, og som yter en *midlertidig* ytelse fram til de går over på ordinær alderspensjon.

Det må vurderes nærmere hvordan nye regler kan fases inn. Ett hensyn kan være at de som kan gå av med særaldersgrense før 1.1.2011 ikke får lavere årlig pensjon dersom de venter til etter 1.1.2011 med å gå av. Innfasingen må også vurderes i lys av grunnlovsvernet.

3.2 En tilpasset ytelse fra tjenstepensjonsordningen

Ett alternativ for behandling av gruppene med særaldersgrenser er at inntektsbortfallet ved fratreden ved en særaldersgrense fortsatt skal erstattes av en pensjonsytelse fra *tjenstepensjonsordningen*. Hvorvidt en slik løsning vil kunne utformes hensiktsmessig vil avhenge av hvilken modell som velges for den nye langsiktige alderspensjonsordningen i offentlig tjenstepensjon.

Innenfor en modifisert bruttoordning kan en langt på vei videreføre det samme systemet som vi har i dag. Det vil si at tjenstepensjonsordningen garanterer en pensjonsytelse på 66 prosent av tidligere inntekt fra en tidligere pensjonsalder for personer i en stilling med særaldersgrense enn for personer i stillinger med ordinær aldersgrense. Siden det ikke vil være noen folketrygdytelse eller AFP å samordne tjenstepensjonen med før tidligst ved 62 år, vil tjenstepensjonen komme til utbetaling uavkortet i hvert fall fram til denne alderen.

Siden tjenstepensjonen i perioden fra avgang ved en særaldersgrense er ment å skulle erstatte bortfall av arbeidsinntekt fram til den ordinære pensjonsalderen, og fordi de fleste arbeidstakerne i den aktuelle gruppen har en *plikt* til å fratre ved aldersgrensen, virker det ikke hensiktsmessig å innføre nøytrale uttaksregler ved uttak av den uavkortede tjenstepensjonsytelsen. Samtidig virker det rimelig å videreføre regler om avkorting av tjenstepensjonen mot arbeidsinntekt. Vi har ikke vurdert om disse reglene bør utvides til også å gjelde for inntekter fra arbeidsgivere uten offentlig tjenstepensjonsordning.

En variant av den modifiserte bruttoordningen, er en ordning med mulighet for fleksibelt uttak av tjenstepensjon fra 62 år. Denne ordningen definerer et bruttopensjonsnivå ved 62 år som er lavere enn 66 prosent. Dette innebærer at personer med og uten særaldersgrenser vil ha ulike bruttokompensasjonsnivåer ved 62 år; ett

høyt nivå på 66 prosent av tidligere inntekt for personer med særaldersgrenser, og et annet, lavere, for personer med ordinær aldersgrense.

Et sentralt spørsmål vil være når tjenstepensjonen for personer som har gått av ved en særaldersgrense skal samordnes med ytelsene fra folketrygden og eventuelt AFP når disse kan tas ut fleksibelt fra 62 år. Siden den modifiserte bruttoordningen – for personer med ordinær aldersgrense – er foreslått dimensjonert slik at den gir en samlet ytelse på om lag 66 prosent ved uttak ved 65 år, er det mye som taler for at samordningen bør skje ved 65 år. En slik løsning vil både sikre at særaldersgrensepensjonistene får beholde et samlet pensjonsnivå etter samordning på om lag 66 prosent, og det vil legge til rette for fleksibelt, nøytralt uttak fra 65 år også for personer i stillinger med særaldersgrense. Med nøytrale uttaksregler fra 65 år vil personer i denne gruppen som står i arbeid ut over 65 år da få et høyere samlet kompensasjonsnivå enn 66 prosent. Pensjonsnivåene disse personene da vil få vil ligge i samme størrelsesorden som kompensasjonsnivåene til personer uten særaldersgrense som går av ved samme pensjonsalder. En ordning der samordningsberegningen foretas ved 65 år vil dessuten hindre en stor økning i tjenstepensjonsordningens utgifter i forhold til i dagens system.

Et alternativ kunne vært at personer i stillinger med særaldersgrense skulle fått mulighet for fleksibelt, nøytralt uttak fra 62 år, med utgangspunkt i nivået på ytelsen når alderspensjonen tas ut, det vil si 66 prosent. Denne løsningen vil imidlertid kunne gi urimelig høye pensjoner til de som står ut over 62 år sammenliknet med andre offentlig ansatte – uten særaldersgrense – som står like lenge.

Siden ytelsene fra folketrygden vil være vesentlig lavere ved uttak ved 62 år enn ved senere uttak, ville en samordningsberegning ved 62 år som skulle sikre en samlet ytelse på om lag 66 prosent, innebære at tjenstepensjonsordningens andel av de samlede kostnadene ville økt betraktelig.

De tre øvrige modellene for en ny langsiktig tjenstepensjonsordning, netto ytelsesordningen, den ytelsesbaserte påslagsordningen og innskuddsordningen, er pensjonsordninger som definerer en tjenstepensjonsytelse som skal komme til utbetaling som et tillegg til pensjon fra folketrygden og AFP. Innenfor slike pensjonsordninger vil det å gi en tjenstepensjonsytelse beregnet etter de alminnelige reglene i ordningen før retten til folketrygd, og eventuelt AFP, inntreffer, føre til at det samlede pensjonsnivået blir for lavt. Det ville derfor blitt nødvendig å erstatte det resterende inntektsbortfallet (opp til 66 prosent av tidligere inntekt) med en annen ytelse.

Et alternativ til å benytte samme opptjeningsreglene for alle medlemmer, kunne derimot vært at det ble etablert særskilte opptjeningsregler for personer med særaldersgrenser. Disse opptjeningsreglene måtte sikret en tilstrekkelig opptjening av pensjonsrettigheter fram til aldersgrensen til at tjenstepensjonsordningen kunne utbetale en høyere ytelse – for eksempel på 66 prosent av tidligere inntekt – i perioden fra avgang på en særaldersgrense og fram til folketrygden kommer til utbetaling.

Et slikt alternativ vil imidlertid ha uheldige sider. Dels vil personer som begynner i en stilling med særaldersgrense relativt kort tid før aldersgrensen få for lav pensjonsopptjening på det tidspunktet de må fratruke, og dels vil personer som skifter fra en stilling med særaldersgrense til en stilling uten særaldersgrense like før aldersgrensen kunne få en urimelig høy samlet pensjon når disse går av. Dette

skyldes at de vil ha en opptjent rettighet som skal betales ut over en kortere periode enn det som lå til grunn for opptjeningen i stillingen med særaldersgrense.

Samlet synes det ikke å være en hensiktsmessig løsning at det etableres særskilte opptjeningsregler for personer med særaldersgrenser innenfor tjenstepensjonsordninger som skal gi rene supplerende ytelser til folketrygden og AFP.

3.3 En separat tidligpensjonsordning

Et alternativ til å ha særskilte opptjeningsregler for personer med særaldersgrenser innenfor tjenstepensjonsordningen, kan være å etablere en tidligpensjonsordning for disse gruppene som er adskilt fra tjenstepensjonssystemet, og som finansieres direkte av arbeidsgiver. Tidligpensjonsordningen vil sikre personer i stillinger med særaldersgrenser en *midlertidig* ytelse av en viss størrelse fra fratreden til de går over på ytelser fra den offentlige tjenstepensjonsordningen, folketrygden og AFP.

En slik løsning vil innebære at regelverket i tjenstepensjonsordningen i hovedsak vil være likt for alle offentlig ansatte, uavhengig av om de arbeider i en stilling med særaldersgrense eller ikke. Det blir med andre ord ikke behov for særskilte regler for enkeltgrupper innenfor tjenstepensjonssystemet.

Innretningen av en slik tidligpensjonsordningen vil *ikke* avhenge av valg av modell for den langsiktige modellen for offentlig tjenstepensjon. Tidligpensjonsordningen vil være en separat ordning som kun definerer hvilken ytelse de aktuelle gruppene skal motta fram til de går over på ordinær alderspensjon, og ordningen kan dermed utformes uavhengig av om den nye alderspensjonsordningen blir en modifisert bruttoordning, en netto ytelsesordning, en ytelsesbasert påslagsordning eller en innskuddspensjonsordning.

En annen fordel med et tidligpensjonssystem er at kostnadene (og verdien for arbeidstakere med særaldersgrenser) ved særaldersgrensene synliggjøres i større grad enn i dag. Samtidig vil det synliggjøres hvilke arbeidsgivere som skal dekke disse kostnadene.

Et mulig utgangspunkt for å fastsette størrelsen på ytelsen fra en tidligpensjonsordning for personer med særaldersgrenser kan være å ta utgangspunkt i pensjonsformelen i dagens ordning:

$$(3.1) \quad TP = \text{Pensjonsgrunnlag} * 66 \% * (t/T)$$

Her er t antall år vedkommende har jobbet i stillingen og T antallet år som defineres for å få en «full ytelse», for eksempel 30 år. I tillegg vil det være naturlig at tidligpensjonen avkortes med gjennomsnittlig stillingsprosent som i dag. Det kan vurderes om antall år som kreves for å ha rett på en full ytelse bør variere mellom grupper med ulike aldersgrenser.

For å hindre at personer med særaldersgrenser går vesentlig ned i inntekt ved overgangen fra tidligpensjonsordningen til alderspensjonssystemet, vil det være hensiktsmessig at denne overgangen finner sted ved en alder som sikrer de aller fleste en samlet alderspensjonsytelse på om lag samme nivå som ytelsen fra tidligpensjonsordningen. Om vi antar at kompensasjonsnivået i tidligpensjonsordningen ligger på 66 prosent, vil et naturlig utgangspunkt for overgangen kunne være 65 år.

En overgang fra tidligpensjon til alderspensjon ved 65 år vil også innebære at personer i stillinger med en særaldersgrense som i dag gir mulighet til å ta ut tjenstepensjon før 67 år, også vil kunne dekkes av tidligpensjonsordningen. Dersom 85-årsregelen videreføres, vil for eksempel gruppene med 65 års aldersgrense kunne velge mellom å gå av med enten tidligpensjon eller fleksibel folketrygd, AFP og tjenstepensjon fra 62 til 65 år. I det siste tilfellet vil de også kunne kombinere arbeid og pensjon uten avkorting.

I hvilken grad kompensasjonsnivået fra tidligpensjonsordningen vil bli videreført på samme nivå ved overgangen til alderspensjon vil kunne variere noe avhengig av valg av modell for offentlig tjenstepensjon. Om vi antar at tjenstepensjon kan tas ut fleksibelt fra 62 år, vil en modifisert bruttomodell definere et bruttopensjonsnivå ved 62 år. Dersom dette nivået er definert slik at det vil gi om lag 66 prosent kompensasjon for de som står i arbeid til 65 år, vil de aller fleste som går over fra tidligpensjon til alderspensjon få beholde en samlet ytelse på om lag samme nivå. I de øvrige alternative tjenstepensjonsordningene, som alle er supplerende ytelser til folketrygden og AFP, vil det kunne variere noe mer hvilket nivå den samlede pensjonen vil ligge på ved overgangen til alderspensjon. Noen vil kunne få et økt ytelsesnivå, mens andre vil kunne få et noe lavere ytelsesnivå.

Det fleksible, nøytrale uttakssystemet i alderspensjonssystemet kan gjelde på like vilkår for personer i stillinger med særaldersgrenser som andre. For de aller fleste i denne gruppen vil det imidlertid lønne seg å gå av på den midlertidige tidligpensjonsordningen framfor å ta ut fleksibel alderspensjon. Personer i denne gruppen som venter til etter 65 år med å gå av med pensjon, vil imidlertid få et økt pensjonsnivå på samme måte som alle andre offentlig ansatte.

Dersom det skal innføres en tidligpensjonsordning, må det avklares i hvilken grad ytelsene fra denne ordningen skal være pensjongivende – både i folketrygden, AFP og tjenstepensjonsordningen. Mye taler for at ytelsene bør være pensjongivende. Dersom ytelsene ikke er pensjongivende kan den samlede pensjonsopptjeningen bli for lav, slik at mange vil oppleve et relativt stort inntektsfall ved overgang fra tidligpensjon til alderspensjon.

Vurderingen av om tidligpensjonen skal være pensjongivende må ses i sammenheng med eventuelle avkortingsregler for annen inntekt etter tidligpensjonering. Dersom det gis pensjonsopptjening for ytelser fra tidligpensjonsordningen, og annen inntekt ikke samtidig avkortes, vil den samlede pensjonsopptjeningen kunne bli urimelig høy for personer som fortsetter i annet arbeid etter tidligpensjonering. Dette taler for at tidligpensjonen bør avkortes mot annen inntekt dersom den skal være pensjongivende.

3.4 85-årsregel

I offentlig tjenstepensjonsordning er det i dag adgang til fratre med alderspensjon 3 år før aldersgrensen når summen av alder og tjenestetid er 85 år. Ordningen gir arbeidstakeren en fleksibilitet i forhold til ønsket pensjoneringstidspunkt. 85-årsregelen har betydning for dem med lave aldersgrenser. For dem med 70 års aldersgrense gis det uansett rett til pensjon ved 67 år. Videre har AFP gitt ytterligere fleksibilitet for arbeidstakerne i forhold til valg av pensjoneringstidspunkt.

Når det innføres fleksibel pensjonsalder fra 62 år, vil den mulighet til pensjonering som 85-årsregelen gir ha størst betydning for personer som i dag kan gå av før 62 år, altså personer med særaldersgrense 63 år eller lavere. I forhold til størrelsen på pensjonen kan imidlertid 85-årsregelen fremdeles ha betydning også for grupper med særaldersgrense 65 år.

Som nevnt bestemte pensjonsloven av 1917 at tjenestemenn kunne fratre med alderspensjon 10 år før aldersgrensen når summen av tjenestetid og alder utgjorde 80 år. Aldersgrensene da var 70 år for menn og 65 år for kvinner. Pensjonsloven av 1921 endret regelen slik at man kunne fratre 5 år før aldersgrensen når summen av tjenestetid og alder var 85 år. Pensjonsloven av 1949 endret regelen til slik den gjelder i dag, inntil 3 år før aldersgrensen når summen av alder og tjenestetid er 85 år. Stortingets kommenterte endringen slik:

«... Komiteen legger da vekt på situasjonen på arbeidsmarkedet. I den senere tid har det foregått en forskyvning i befolkningens struktur når det gjelder aldersgruppeinndelingen, i det antallet av personer i de høyere aldersgrupper stadig har steget. Denne utvikling vil fortsette også i årene framover, og det er trolig at også den arbeidsdyktige alder har steget og fremdeles vil stige. Den foreslåtte regel vil til en viss grad kunne motvirke de uheldige følger av dette.

Det må etter komiteens mening med den sterkt differensierte virksomhet i staten være mulig i noen utstrekning å sette de eldre tjenestemenn til lettere arbeid der det skulle vise seg nødvendig. For øvrig vil, etter de regler for invalidepensjon som foreslåes, de tjenestemenn som er syke og mindre arbeidsføre, i større utstrekning kunne søke invalidpensjon. Behovet for å tre tilbake før aldersgrensen skulle derfor være minsket. Komiteen har også lagt vekt på at ordningen vil bety en besparelse for Kassen.»

Et viktig mål for pensjonsreformen er å stimulere til lengst mulig yrkesdeltakelse. Slik sett er begrunnelsen for Stortinget i 1949 ikke dekkende i dag.

Velferdsmeldingen fra 1995 (St.meld. nr. 35 (1994–95)) foreslo endringer i reglen, men uten at forslaget ble gjennomført. I punkt 9.4.1 ble det sagt følgende:

«Mulige endringer i 85-årsregelen kan være å sette kravet til samlet alder og tjenestetid høyere enn 85 år, eller å redusere antall år en kan gå av før aldersgrensen, fra dagens tre år, til f. eks. to eller ett år. Dagens ordning har særlig betydning for personer med særaldersgrenser på 65 år eller lavere. Ordningen favoriserer dessuten personer med lang og stabil yrkesaktivitet bak seg, og vil dermed kunne favorisere menn i noe større grad enn kvinner.

Videre vil 85-årsregelen kunne begrense mobiliteten blant personer som kan dra nytte av denne, ved at de ved skifte til stilling uten særaldersgrense vil gå glipp av muligheten til å gå av med pensjon tidlig. En del vil, på den annen side kunne fortsette i arbeide, for eksempel i privat sektor etter å ha gått av på 85-årsreglen.

85-årsregelen fyller et hensiktsmessighetsbehov ved at arbeidstaker og arbeidsgiver kan bli enige om et avgangstidspunkt som ikke inntreffer akkurat den dagen vedkommende når aldersgrensen, men som passer den enkeltes arbeidssituasjon. For å oppfylle et slikt behov skulle det imidlertid være tilstrekkelig å kunne gå av f.eks. inntil et år før aldersgrensen, og en tidligavgang

på inntil tre år før aldersgrensen fyller neppe noen reell funksjon i denne forbindelse.»

4 Aldersgrensen som beregningselement

Aldersgrensen benyttes som nevnt i punkt 2.1 i enkelte sammenhenger som et beregningselement, enten i selve pensjonsberegningen, eller for å fastsette om det foreligger rett til medlemskap. En endring i denne ordningen med sikte på forenkling er mulig.

I den grad aldersgrensen er beregningselement for tjenestetidsbrøken, jf omtalen i punkt 2.1 ovenfor, er et alternativ å la en bestemt alder være målet i stedet for aldersgrensen. En slik alder for eksempel settes til 67 år.

Når det gjelder kravet til medlemstid før aldersgrensen for å få rett til medlemskap, bør regelen vurderes opphevet. I Statens Pensjonskasse gis det ikke medlemskap når en person ved tilsetting har mindre enn fem år igjen til stillingens aldersgrense og han/hun ikke har tidligere tjenestetid som gjør at det oppnås en medlemstid på fem år. I kommunal tjenstepensjonsordning gjelder en tilsvarende grense på tre år.

Tabellvedlegg: Statistikk om særaldersgrenser

1 Grupper som har særaldersgrenser i dag

Avsnittet er basert på opplysninger fra leverandørene av offentlig tjenstepensjon.

Om lag 15 prosent av alle medlemmene i Statens Pensjonskasse har særaldersgrense. Innenfor det statlige tariffområdet har ca. 20 prosent av arbeidstakerne særaldersgrense. Medregnet overenskomstlønnede og timelønnede, utgjør dette 26 287 av i alt 134 156 personer pr. 1. oktober 2007. De fleste arbeidstakere i staten med særaldersgrense er ansatt i Forsvaret, politiet og fengselsvesenet. Majoriteten av disse har en aldersgrense 60 år. En oversikt over hvilke stillinger med medlemskap i Statens Pensjonskasse som har særaldersgrenser, finnes på Fornyings- og administrasjonsdepartementets nettside.²

I kommunal sektor er det ca. 370 000 ansatte. Det finnes ikke nøyaktige tall på hvor stor andel av disse som har særaldersgrense. I Kommunal Landspensjonskasse (KLP), som har hovedtyngden av kommunene/fylkeskommunene som medlemmer, har ca. 28 prosent av medlemmene særaldersgrense. Det er grunn til å tro at tallet er like høyt i de kommunene/fylkeskommunene som har egne pensjonskasser. Det er innenfor helsesektoren man finner de fleste med særaldersgrense i kommunesektoren. En annen gruppe er brannvesenet. En liste over stillinger med medlemskap i KLP som har særaldersgrense finnes på KLPs nettsider.³

De statlige helseforetakene står i en særstilling, ettersom det der er svært mange arbeidstakere med særaldersgrense, både i antall og som andel av de ansatte. Av totalt ca. 106 000 ansatte har ca. 52 000 personer særaldersgrense, altså nesten halvparten av de ansatte. De fleste med særaldersgrense er sykepleiere og hjelpepleiere.⁴

I Fafos rapport 2008: *16 Slitne kvinner og farlige menn – om grunnlaget for særaldersgrenser i Norge*⁵ gis en oversikt i vedlegg 1 over grupper som har særaldersgrenser. Av rapporten går det videre fram:

- De høyere aldersgrensene i stillinger med særaldersgrenser (65 år) gjelder særlig kvinneyrker som syke- og hjelpepleiere og renholdere. Disse er særlig utsatt for belastningslidelser. De lavere særaldersgrensene (60 år) finner vi i yrker som domineres av mannlige ansatte. Disse er for eksempel polititjenestemenn, brannmenn, offiserer i Forsvaret, flygere, dykkere og yrkessjåfører. De jobber i yrker der reaksjonsevne, syn, hørsel, psykisk styrke og god fysikk antas å være viktig for å kunne mestre arbeidet.

² Se <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/dok/Rundskriv/2008/aldersgrensene-i-staten.html?id=481360>

³ Se www.klp.no

⁴ De fleste sykepleiere med særaldersgrense på 65 år har denne etter lov om pensjonsordning for sykepleiere. For sykepleiere som tidligere var ansatt i staten, gjelder imidlertid en særaldersgrense på 65 år, etter vedtak truffet med hjemmel i aldersgrenseloven. I tillegg gjelder den særlige pensjonsalderen på 65 år etter lovene om innskudds- og foretakspensjon.

⁵ Se <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/aktuelt/nyheter/2008/rapporter-om-saraldersgrenser.html?id=516007>

- Av statsansatte med særaldersgrense på 60 år er 96 prosent menn. Av dem med 63 års grense er 88 prosent menn. Av de ansatte i offentlig sektor med særaldersgrense på 65 år er 90 prosent kvinner (KLP-data, kommunal sektor).
- Basert på data fram til år 2000 går det fram at polititjenestemenn, lærere og ingeniører og teknikere hadde høyest gjennomsnittlig levealder blant menn (78,5 år), mens matroser, renholdere, servitører og hovmestere hadde lavest levealder (mellom 69,8 og 71,9 år i forventet levealder). Blant kvinner hadde lærere, sykepleiere og sosialtjenestemenn høyest levealder (83,2–84,1 år), mens hovmestere, servitører og renholdere hadde en forventet gjennomsnittlig levealder på mellom 79,1 og 80,5 år.

I tabell 1.1 nedenfor vises antall yrkesaktive medlemmer i Statens Pensjonskasse med særaldersgrense pr 1.3.2009.

Tabell 1.1 Yrkesaktive medlemmer i Statens Pensjonskasse fordelt på aldersgrenser. Pr 1.3.2009

Aldersgrense	Kvinner	Menn
41	30	23
52	242	489
56	27	29
60	2 674	17 649
63	1 323	3 375
65	6 955	8 335
68	3 626	382
70	150 433	105 335
Sum	165 310	135 617

I tabell 1.2 følger en oversikt over stillinger med lavere aldersgrense enn 70 år, og antall ansatte som har slike stillinger i det kommunale tariffområdet. Tallene er basert på PAI-registeret pr 1.12.2005 og B-rundskriv 10/2005 fra KS. Det vises i tabellen til lovhjemmel, og bokstavene knytter seg § 2 første ledd i lov om aldersgrense for offentlig tjenestemenn m.fl. Under lovhjemmel står enten bokstav a eller bokstav b. Den henpeiler til bokstavene i § 2 første ledd i lov om aldersgrenser for offentlig tjenestemenn m.fl., se ovenfor i kapittel 2.4.

Tabell 1.2 Stillinger med lavere aldersgrense enn 70 år, og antall ansatte som pr 1.12.2005 har slike stillinger i det kommunale tariffområdet

Stillings- kode	Aldersgrense	Lovhjemmel	Hovedbetegnelse	Antall ansatte
7352	60	b	Ambulansesjåfør	46
4001	65	a	Arbeider*	176
6014	65	a	Arbeider*	1 789
4002	65	a	Arbeidsleder*	575
7003	60	b	Arbeidsleder/Formann***	7 408
7024	65	a	Barnepleier	1 476
7237	60	b	Brannkonstabel	3 811
4007	65	a	Energimontør*	964
4008	65	a	Fagarbeider*	164
6986	60	b	Fagarbeider*	3 419
7066	65	a	Fysioterapeut	1 156
6185	65	a	Helsesøster	2 017
7076	65	a	Hjelpepleier	39 898
6190	65	a	Hjemmehjelp	7 208
8209	65	a	Jordmor	410
8451	65	b	Leder	4 093
7451	65	a	Leder/Fagleder**	13 252
6675	65	a	Miljøterapeut	5 811
7210	65	a	Renholder	14 572
6883	65	a	Sjåfør	159
7617	65	a	Spesialfysioterapeut	234
7681	65	a	Spesialhjelpepleier	3 652
7523	65	a	Spesialsykepleier	2 379
7174	65	a	Sykepleier	16 133
8301	65	a	Tannlege	1 059
7711	65	a	Utdanningsstill. m.m.	3 149
6455	65	a	Vernepleier	2 368
9450	65	a	Øverste Adm. Leder*****	870
			<i>Sum</i>	137 137
			Antall ansatte som ikke har særaldersgrense	268 827

Kommentar til de stillingskoder som er merket med *:

4001, 4002, 4007, 4008, 6014 og 6986 er stillingskoder i e-verkssektoren. Aldersgrensen er 65 år dersom hovedfunksjonen for den ansatte er arbeid ved linjer i luftstrekk. Øvrige som ikke har dette som sin hovedfunksjon, har 70 års aldersgrense.

Kommentar til stillingskode som er merket med **::

Stillingskode 7451 brukes for avdelingsleder ved institusjoner hvor vedkommende har regelmessig fysisk kontakt med pasienter eller klienter som sin hovedfunksjon.

Kommentar til stillingskode som er merket med *:**

Stillingskode 7003 omfatter Overbrann-/brannmester og Overbrannmester med utrykningsplikt. De som ikke har utrykningsplikt, eller kun har utrykningsplikt i forbindelse med at de deltar i en overbefalsvaktordning, har 65 års aldersgrense.

Kommentar til stillingskode som er merket med **:**

Stillingskode 9450 har aldersgrense 65 år hvis den ansatte er ansatt som øverste administrative leder av en kommune eller fylkeskommune. Andre administrasjonssjefer har aldersgrense 70 år.

2 Uttak av pensjon blant personer med særaldersgrenser

2.1 Innledning

I kapittel 4 i Fafos rapport 2008: 16 er det en oversikt over pensjoneringsatferd i noen utvalgte grupper av yrker med og uten særaldersgrenser i stat og kommune. Spesielt ses på noen grupper av ansatte med særaldersgrenser. Disse er sykepleiere, polititjenestemenn, vernepleiere/ hjemmehjelpere, omsorgsarbeidere/hjelpepleiere, rengjøringspersonale og yrkessjåfører. Pensjoneringsmønstrene vises ved hjelp av forventet pensjonsalder, pensjoneringskurver og oversikter over hvilke pensjonsordninger som benyttes av ansatte i de ulike yrkene.

I rapportens punkt 4.8. gis følgende oppsummering:

- «27,5 % av forsikrede i Kommunal landspensjonskasse (KLP) i aldersgruppen over 50 år omfattes av særaldersgrenser. De aller fleste kommuneansatte med særaldersgrense har en særaldersgrense på 65 år på bakgrunn av antagelse om uvanlige belastninger i yrket som medfører svekket helse.
- 87,2 % av de som omfattes av særaldersgrenser over 50 år i kommunene er kvinner.
- Når vi ser bort fra skolesektoren, er 14 % av statsansatte over 50 år forsikret i Statens pensjonskasse (SPK) omfattet av en særaldersgrense. Snaut halvparten av de ansatte med særaldersgrense i staten har særaldersgrense på 65 år, drøyt 40 % har særaldersgrense på 60 år og 10 % er eller har vært i en stilling med særaldersgrense på 63 år.
- Forventet pensjoneringsalder for en yrkesaktiv 50-åring uten særaldersgrense i KLP er 61,2 år mens den er omtrent 60 år for personer med særaldersgrense.
- Forventet pensjoneringsalder for en yrkesaktiv 50-åring uten særaldersgrense i SPK er 62,5 år mens den er 60,5 år for en med særaldersgrense på 65 år, 59,1 år for en ansatt med særaldersgrense på 63 år og 56,5 år for en med særaldersgrense på 60 år.
- Pensjoneringsmønsteret til gruppen av yrker med særaldersgrense skiller seg fra pensjoneringsmønsteret til gruppen uten særaldersgrense, men yrker med særaldersgrense skiller seg også fra hverandre.

- *Bruk av uførepensjon er mer utbredt i yrker der særaldersgrensene er gitt med begrunnelse i uvanlige belastninger enn i yrker der særaldersgrensene er gitt med begrunnelse i spesielle fysiske og psykiske egenskaper.*
- *Bruk av 85-årsregelen og avgang for særaldersgrense er mer utbredt i yrker med særaldersgrensene på 60 år og 63 år.»*

2.2 Statens Pensjonskasse

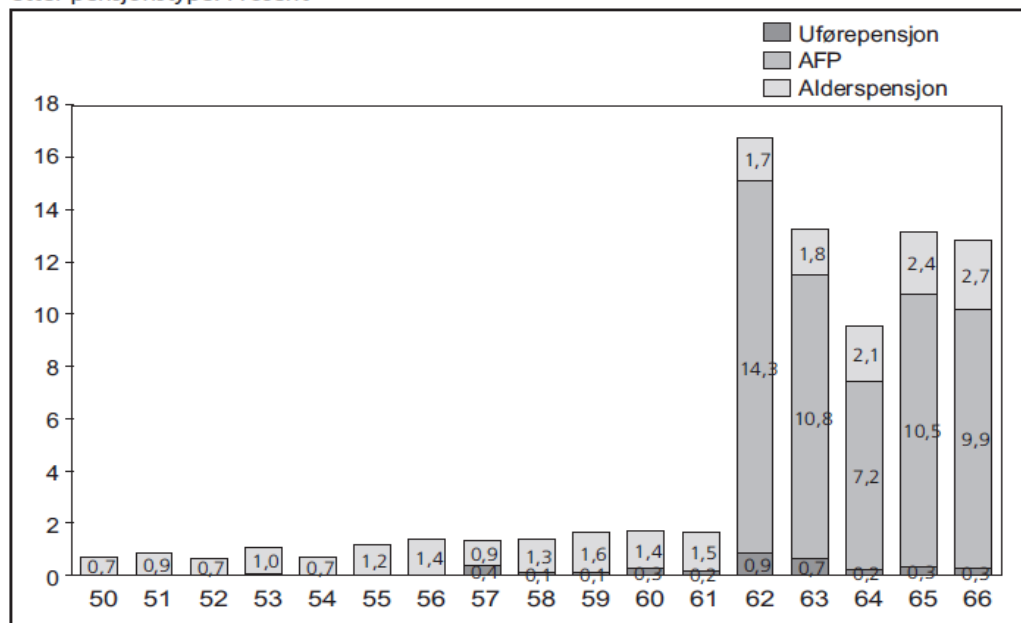
I avsnitt 4.6 i Fafo-rapport 2008: 16 beskrives hvilken pensjonstype ansatte med medlemskap i Statens Pensjonskasse gikk av med på ulike alderstrinn i 2006:

«Bruk av ulike pensjonsordninger i statlig sektor.

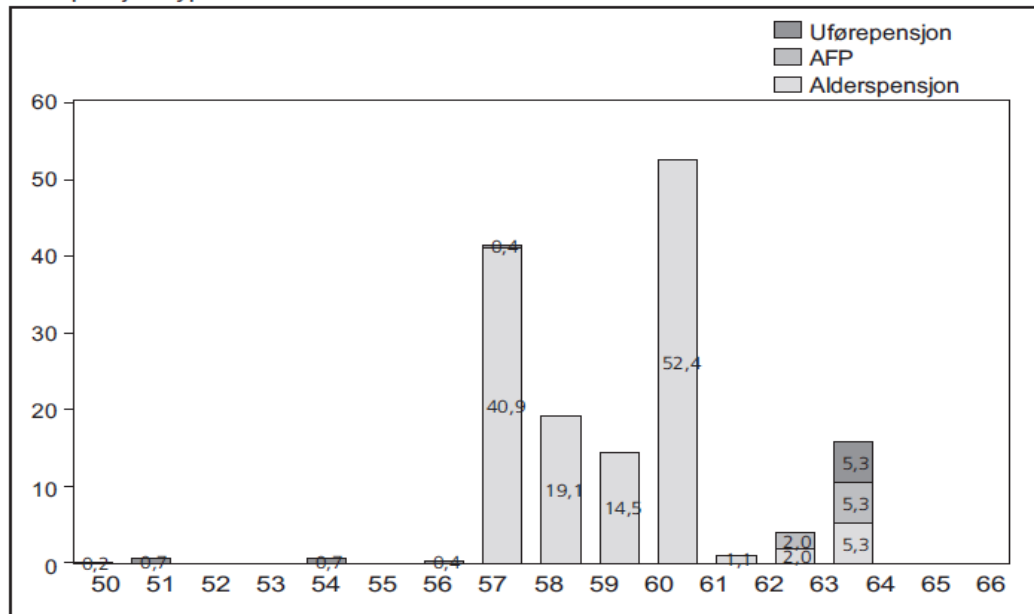
Av dataene fra Statens pensjonskasse, vet vi at omtrent 14 prosent av de ansatte i staten med alder over 50 år i 2006 var ansatt i stillinger med særaldersgrenser.

For alle aldersgruppene, ser vi at en liten andel hvert år går av med uførepensjon. For aldersgruppene mellom 50 og 61 år, varierer disse andelene mellom snaut 1 prosent og snaut 2 prosent. For aldersgruppene 65 og 66 år, er andelene noe høyere med henholdsvis 2,4 prosent og 2,7 prosent. Ansatte i staten uten særaldersgrense kan likevel ha rett til å gå av med pensjon, med da med AFP. Vi ser at drøyt 14 prosent av 62-åringne gikk av med AFP i 2006 og at mellom 7 prosent og 11 prosent av de statsansatte i aldersgruppene 63 til 66 år uten særaldersgrense benyttet anledningen til å gå av med AFP.

Figur 4.9 Andelen forsikrede i SPK uten særaldersgrense, som pensjonerte seg i 2006, fordelt etter pensjonstype. Prosent



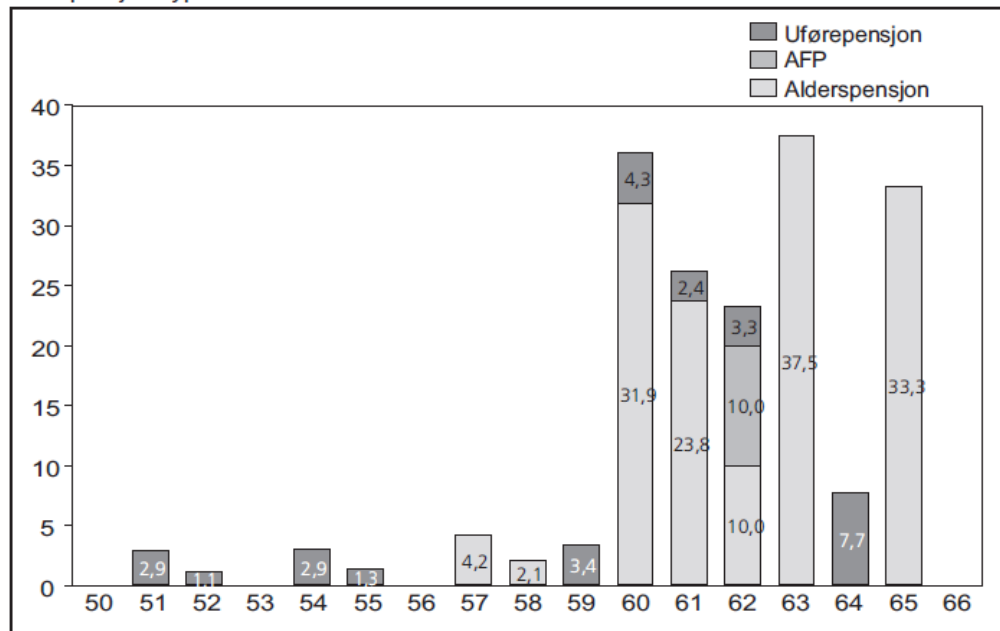
Figur 4.10 Andelen forsikrede i SPK med aldersgrense 60 år, som pensjonerte seg i 2006, fordelt etter pensjonstype. Prosent.



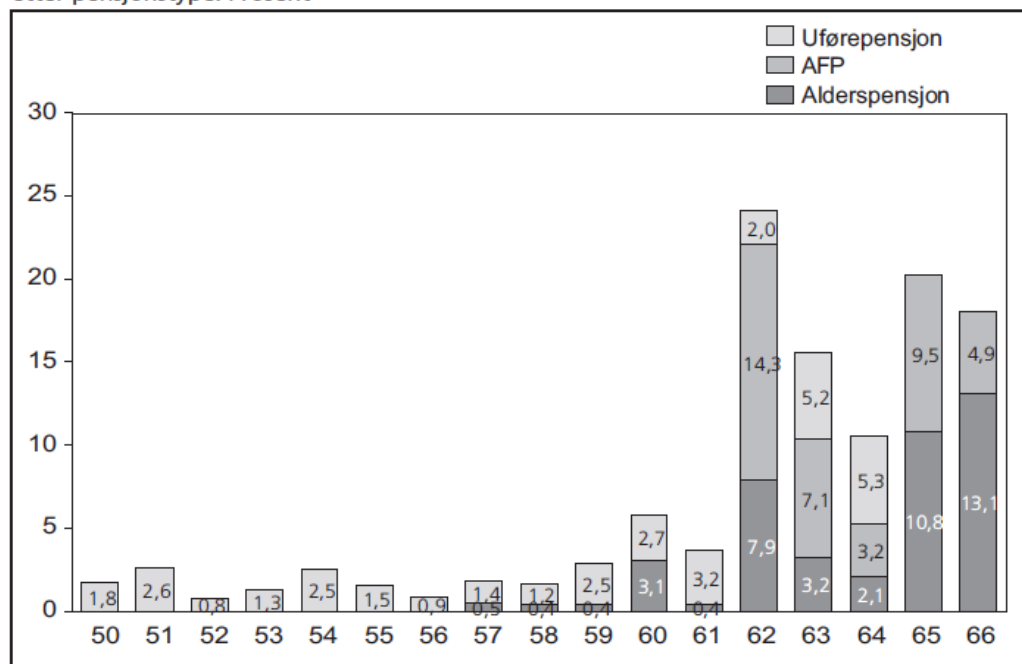
Som vi så av figur 4.4, var tidligpensjonering for ansatte i yrker med særaldersgrense på 60 år lite utbredt før fylte 57. Det ser vi også av figur 4.10. Svært få ansatte i disse yrkene går av med uførepensjon før retten til å gå av på særaldersgrense kan utløses med 85-årsregelen ved fylte 57 år. 41 prosent av de som i 2006 var ansatt i et yrke med særaldersgrense på 60 år gikk av i løpet av det året de fylte 57. Vi ser altså at alderspensjon ved særaldersgrense er den dominerende pensjoneringsformen for denne gruppen.

Uførepensjon er noe mer utbredt blant statsansatte i grupper med særaldersgrense på 63 år enn blant gruppene med særaldersgrense på 60 år. Vi ser av figur 4.11 at uførepensjon benyttes av ansatte over hele aldersspennet fram til 62 år. Også for gruppen av ansatte i staten med særaldersgrense på 63 år er alderspensjon utløst ved særaldersgrense den dominerende pensjoneringsformen. Omtrent hver tredje ansatte 60-åring i yrker med særaldersgrense på 63 år gikk av for særaldersgrense. Av 62-åringene var det like store andeler som gikk av med AFP som for særaldersgrensen.

Figur 4.11 Andelen forsikrede i SPK med aldersgrense 63 år, som pensjonerte seg i 2006, fordelt etter pensjonstype. Prosent



Figur 4.12 Andelen forsikrede i SPK med aldersgrense 65 år, som pensjonerte seg i 2006, fordelt etter pensjonstype. Prosent



Andelene statsansatte med særaldersgrense på 65 år forsikret i SPK som går av med uførepensjon er høyere enn andelene som går av med uførepensjon blant ansatte med andre aldersgrenser, og også høyere enn blant ansatte uten særaldersgrense. I alle aldersgruppene fra 50 til 62 år går mellom 1 prosent og 3 prosent av med uførepensjon i 2006. Uføreratene for 63- og 64 åringene var på drøyt 5 %. Det er flere av de statsansatte med særaldersgrense på 65 år som går av med AFP enn for særaldersgrense som 62-åringene. AFP er også mer utbredt blant 63-åringene (7,1 %) og blant 64-åringene (3,2 %) enn avgang for særaldersgrense.»

I avsnitt 4.7 i Fafo-rapport 2008: 16 står følgende om opptjente rettigheter og dets forhold til pensjonering:

«I tabell 4.7 ser vi nærmere på gjennomsnittlig opptjeningstid for personer ansatt i staten uten særaldersgrense og sammenligner dem med personer ansatt med særaldersgrenser på 62, 63 og 65 år.

Tabell 4.7. Gjennomsnittlig opptjeningstid for ansatte i yrker med og uten særaldersgrense i SPK som gikk av i henhold til ulike pensjonsordninger i 2006. År

	Type pensjon	Gjennomsnitt	Median	Antall
Ingen særalder	Alderspensjon	32,8	35	448
	AFP	31,5	33	986
	Uførepensjon	35,9	36	598
	Total	33,1	35	2032
60 år	Alderspensjon	35,5	36	239
	AFP	31,5	31,5	2
	Uførepensjon	35,6	35	9
	Total	35,5	36	250
63 år	Alderspensjon	33,9	35	38
	AFP	25,0	26	3
	Uførepensjon	34,3	35	14
	Total	33,5	35	55
65 år	Alderspensjon	30,2	31	66
	AFP	25,8	24	53
	Uførepensjon	29,6	28	73
	Total	28,8	29	192

Kilde: SPK

Gjennomsnittlig opptjeningstid er høyere for ansatte i staten enn blant ansatte i kommunene. For statlig ansatte uten særaldersgrense er den gjennomsnittlige opptjeningstid ved pensjonering drøyt 33 år mot drøyt 26 år i kommunene, altså en forskjell på 7 år. Dette skyldes nok den høyere andelen kvinner i kommunal sektor.

Som vi har sett tidligere, er det svært få statsansatte med særaldersgrense på 60 år som går av med andre typer pensjon enn alderspensjon. Gjennomsnittlig opptjeningstid for en statsansatt som går av med særaldersgrense på 60 år er 35,5 år.»

Fra 2001 og frem til oktober 2008 har SPK fattet 59 379 pensjonsvedtak fordelt på ordningene AFP, alder-, uføre-, etterlatte- og spesiell førtidspensjon. Tabell 2.1 viser hvor mange av disse som har særaldersgrenser.

Tabell 2.1. Gjennomsnittlig pensjonsgrunnlag, opptjeningstid og deltid for ansatte i yrker med og uten særaldersgrense i SPK som gikk av i henhold til ulike pensjonsordninger fra 2001 til oktober 2008

Aldersgrense	Antall	Gjennomsnittlig pensjonsgrunnlag	Gjennomsnittlig opptjening	Gjennomsnittlig deltid
Ordinær	45 174	405 667	30,61	95,63
60	4 438	460 463	30,25	99,60
65	5 611	341 884	26,57	92,58
68	2 873	307 829	20,23	92,00
Annet	1 283	356 006	21,06	93,94
Alle	59 379	397 928	29,49	95,42

Kilde: SPK

Tidspunktet for når personer tar ut de enkelte ytelsene er ikke entydig registrert i registeret. Det er første pensjoningstidspunkt som er registrert. Tabellen under viser alder ved første registrerte pensjonsvedtak for personene som har tatt ut alderspensjon spesifisert for hvilken aldersgrense de kommer inn under.

Tabell 2.2. Alder for første registrerte pensjonsvedtak for medlemmer som har tatt ut alderspensjon fra 2001 til oktober 2008

Aldersgrense	< - 59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71->	Totalt
52	2		1	1		2	125	12	6	1			0	150
55	0	2					2						0	4
60	1 948	484	61	11	21	14	458	48	17	2			1	3 065
62	0	1		1	1								0	3
63	12	133	98	53	80	16	319	27	14			1	1	754
65	34	55	129	567	286	153	839	130	137	20	5	11	5	2 371
67	0								5				0	5
68	0		7	11	13	24	32	11	724	99	4	4	3	932
70	2	45	166	2 066	1 240	788	1 290	949	7 012	1 228	302	896	134	16 118
Totalt	1 998	720	462	2 710	1 641	997	3 065	1 177	7 915	1 350	311	912	144	23 402

Kilde: SPK

Nedenfor i tabellene 2.3–2.8 følger tall for avgangsalder i statlig tariffområde for perioden 2003–2008. Tallene er levert av Statens Pensjonskasse.

Tabell 2.3 Avgangsalder i statlig tariffområde for 2008

2008		Kvinner		Menn		Samlet	
Pensjonsart	Aldersgrense	Antall	Snittalder v avgang	Antall	Snittalder v avgang	Antall	Snittalder v avgang
Alderspensjon	41			1	41,44	1	41,44
	56			1	56,40	1	56,40
	60	13	57,37	246	58,33	259	58,28
	63	4	61,05	34	61,16	38	61,15
	65	20	64,61	93	63,40	113	63,62
	70	132	68,37	225	68,70	357	68,58
Oppsatt alderspensjon	52			20	65,34	20	65,34
	55			3	65,11	3	65,11
	60	4	64,37	95	65,03	99	65,00
	65	62	65,03	43	65,15	105	65,08
	67	1	67,15	1	67,14	2	67,14
	68	16	65,87	31	66,51	47	66,29
	70	302	66,61	305	66,64	607	66,63
AFP	63			4	62,54	4	62,54
	65	26	63,19	31	62,68	57	62,91
	70	459	63,21	564	63,33	1023	63,28
Uførepensjon	60	5	41,57	23	43,91	28	43,50
	63	14	44,61	26	49,95	40	48,08
	65	44	53,80	36	54,16	80	53,96
	70	593	51,46	250	55,55	843	52,67
Oppsatt uførepensjon	52			3	59,06	3	59,06
	55			1	62,29	1	62,29
	60	1	42,79	24	55,87	25	55,35
	63	1	49,87			1	49,87
	65	24	55,41	13	55,22	37	55,34
	67	1	62,30			1	62,30
	68	9	57,01	2	60,21	11	57,59
70	146	55,06	76	56,15	222	55,44	
Annen førtidspensjon	65	0	0,00	0	0,00	0	0,00

Tabell 2.4. Avgangsalder i statlig tariffområde for 2007

2007		Kvinner		Menn		Samlet	
Pensjonsart	Aldersgrense	Antall	Snittalder v avgang	Antall	Snittalder v avgang	Antall	Snittalder v avgang
Alderspensjon	41			2	41,62	2	41,62
	52			1	52,44	1	52,44
	56			1	55,10	1	55,10
	60	16	58,81	284	57,99	300	58,04
	63	3	61,04	41	61,45	44	61,42
	65	18	65,61	80	63,20	98	63,64
	68	1	67,12	2	67,26	3	67,21
	70	146	68,13	255	68,50	401	68,36
Oppsatt alderspensjon	52			19	65,10	19	65,10
	60	2	63,92	98	65,32	100	65,29
	63			3	65,15	3	65,15
	65	60	64,92	37	65,07	97	64,98
	68	23	65,92	23	66,13	46	66,03
	70	284	66,51	298	66,81	582	66,66
AFP	63			2	64,41	2	64,41
	68	23	63,03	35	62,84	58	62,92
	70	399	63,24	405	63,61	804	63,42
Uførepensjon	60	7	39,59	24	46,96	31	45,29
	63	10	45,87	26	52,49	36	50,65
	65	48	52,51	34	54,45	82	53,31
	70	629	52,60	249	55,79	878	53,51
Oppsatt uførepensjon	52	1	47,37	4	54,16	1	54,16
	60	1	57,45	19	52,48	20	52,73
	65	40	56,89	11	56,89	1	56,89
	68	5	53,85	4	60,35	9	56,74
	70	141	53,72	56	56,31	1	53,72
Annen førtidspensjon	65	1	60,32			1	60,32
	70	3	62,63	9	62,12	12	62,24

Tabell 2.5. Avgangsalder i statlig tariffområde for 2006

2006		Kvinner		Menn		Samlet	
Pensjonsart	Aldersgrense	Antall	Snittalder v avgang	Antall	Snittalder v avgang	Antall	Snittalder v avgang
Alderspensjon	41	1	41,52			1	41,52
	52			8	66,02	8	66,02
	55			1	65,22	1	65,22
	56	1	53,48	1	53,53	2	53,50
	60	10	59,33	372	59,55	382	59,55
	63	3	61,72	54	61,92	57	61,91
	65	33	66,01	73	64,01	106	64,63
	68	1	67,20	2	67,62	3	67,48
	70	142	68,58	223	68,79	365	68,71
Oppsatt alderspensjon	52			3	65,94	3	65,94
	60	2	63,99	8	64,09	10	64,07
	63	2	63,86		.	2	63,86
	65	24	65,17	15	65,22	39	65,19
	68	9	66,49	27	67,19	36	67,02
	70	238	67,09	231	67,27	469	67,18
AFP	62		.	1	62,98	1	62,98
	63	1	62,33	2	62,66	3	62,55
	65	20	63,61	35	63,48	55	63,52
	70	445	63,74	504	63,93	949	63,84
Uførepensjon	52		.	1	41,66	1	41,66
	56		.	1	51,91	1	51,91
	60	4	41,50	23	48,98	27	47,87
	63	7	42,33	16	50,28	23	47,86
	65	79	55,19	39	56,61	118	55,66
	68	12	57,94	1	59,74	13	58,08
	70	615	53,47	310	56,20	925	54,39
Oppsatt uførepensjon	52		.	3	56,43	3	56,43
	60	1	36,80	17	57,38	18	56,24
	63	1	40,27	1	47,80	2	44,03
	65	5	58,54	8	57,23	13	57,73
	68	1	63,79	6	56,10	7	57,20
	70	30	54,24	32	57,83	62	56,09
Annen førtidspensjon	65	2	61,48	3	61,54	5	61,51
	70	23	61,72	82	61,51	105	61,56

Tabell 2.6. Avgangsalder i statlig tariffområde for 2005

2005		Kvinner		Menn		Samlet	
Pensjonsart	Aldersgrense	Antall	Snittalder v avgang	Antall	Snittalder v avgang	Antall	Snittalder v avgang
Alderspensjon	42	1	41,07	0	0,00	1	41,07
	52	1	52,15	0	0,00	1	52,15
	56	1	56,10	1	54,17	2	55,13
	60	6	57,52	356	58,05	362	58,04
	63	2	62,12	39	61,32	41	61,36
	65	32	65,31	44	63,61	76	64,33
	68	0	0,00	2	67,56	2	67,56
	70	138	68,20	201	68,27	339	68,24
Oppsatt alderspensjon	52	0	0,00	18	65,20	18	65,20
	60	0	0,00	59	65,20	59	65,20
	63	1	67,01	0	0,00	1	67,01
	65	37	65,02	28	65,50	65	65,22
	68	7	66,13	24	67,12	31	66,90
	70	250	66,67	228	66,56	478	66,62
AFP	60	0	0,00	1	62,04	1	62,04
	63	0	0,00	1	63,00	1	63,00
	65	31	63,45	32	62,59	63	63,01
	70	352	63,28	459	63,48	811	63,40
Uførepensjon	56	0	0,00	1	44,70	1	44,70
	60	3	41,90	17	47,19	20	46,40
	63	13	42,37	17	49,03	30	46,14
	65	79	53,66	43	53,33	122	53,54
	70	572	52,08	281	55,06	853	53,06
Oppsatt uførepensjon	52	0	0,00	1	64,28	1	64,28
	60	5	43,42	15	57,56	20	54,03
	65	22	54,17	10	59,15	32	55,73
	68	6	55,99	2	57,74	8	56,43
	70	122	54,53	54	58,20	176	55,66
Annen førtidspensjon	63	2	60,16	0	0,00	2	60,16
	65	8	60,67	4	61,21	12	60,85
	68	0	0,00	1	60,38	1	60,38
	70	66	60,56	149	60,67	215	60,63

Tabell 2.7. Avgangsalder i statlig tariffområde for 2004

2004		Kvinner		Menn		Samlet	
Pensjonsart	Aldersgrense	Antall	Snittalder v avgang	Antall	Snittalder v avgang	Antall	Snittalder v avgang
Alderspensjon	42	3	41,49	0	0,00	3	41,49
	52	0	0,00	1	54,59	1	54,59
	56	1	53,75	2	55,02	3	54,60
	60	5	59,15	346	58,10	351	58,12
	63	4	62,54	37	61,66	41	61,74
	65	24	65,47	45	63,30	69	64,06
	68	0	0,00	4	67,78	4	67,78
	70	116	67,87	197	68,06	313	67,99
Oppsatt alderspensjon	52	0	0,00	10	65,22	10	65,22
	60	0	0,00	42	65,09	42	65,09
	63	0	0,00	1	67,01	1	67,01
	65	26	65,15	22	64,49	48	64,85
	67	0	0,00	1	67,06	1	67,06
	68	11	65,34	17	66,40	28	65,98
	70	199	66,61	191	66,66	390	66,63
AFP	60	0	0,00	3	62,98	3	62,98
	63	0	0,00	4	63,56	4	63,56
	65	41	63,16	32	62,96	73	63,07
	70	287	63,12	376	63,35	663	63,25
Uførepensjon	42	0	0,00	1	36,07	1	36,07
	52	0	0,00	1	29,71	1	29,71
	60	11	40,32	29	49,33	40	46,85
	63	14	41,92	28	54,49	42	50,30
	65	79	51,25	53	54,86	132	52,70
	70	674	52,72	316	56,15	990	53,81
Oppsatt uførepensjon	52	0	0,00	2	45,63	2	45,63
	60	3	41,22	10	55,57	13	52,26
	65	36	54,71	17	54,17	53	54,54
	68	5	56,84	2	60,83	7	57,98
	70	126	53,73	67	55,70	193	54,41
Annen førtidspensjon	63	1	61,03	1	60,60	2	60,82
	65	14	60,57	4	60,64	18	60,58
	70	73	60,59	138	60,68	211	60,65

Tabell 2.8. Avgangsalder i statlig tariffområde for 2003

Pensjonsart	Aldersgrense	Kvinner		Menn		Samlet	
		Antall	Snittalder v/ avgang	Antall	snittalder v/avgang	Antall	Snittalder v avgang
Alderspensjon	56	0	0,00	1	53,69	1	53,69
	60	7	58,88	385	58,08	392	58,10
	62	0	0,00	1	62,89	1	62,89
	63	1	60,08	34	61,45	35	61,41
	65	23	65,90	62	63,95	85	64,47
	68	1	66,04	4	67,32	5	67,07
	70	113	67,85	218	68,23	331	68,10
Oppsatt alderspensjon	52	0	0,00	12	64,56	12	64,56
	55	0	0,00	1	65,07	1	65,07
	60	0	0,00	64	65,30	64	65,30
	63	2	65,03	2	65,04	4	65,03
	65	36	65,36	33	64,94	69	65,16
	68	9	66,42	27	66,93	36	66,80
	70	196	66,42	192	66,58	388	66,50
AFP	60	0	0,00	1	63,33	1	63,33
	63	0	0,00	5	62,36	5	62,36
	65	25	63,46	53	62,76	78	62,98
	68	0	0,00	2	63,27	2	63,27
	70	250	62,93	292	63,16	542	63,06
Uførepensjon	60	9	42,65	25	49,36	34	47,58
	63	4	46,78	20	52,56	24	51,60
	65	103	52,10	60	54,42	163	52,95
	67	0	0,00	1	35,29	1	35,29
	68	2	63,53	1	65,11	3	64,06
	70	570	52,14	306	55,61	876	53,35
Oppsatt uførepensjon	52	1	52,11	1	43,20	2	47,66
	60	0	0,00	10	49,53	10	49,53
	65	45	53,13	14	56,38	59	53,90
	68	17	55,73	7	57,68	24	56,30
	70	146	52,73	83	58,04	229	54,65
Annen førtidspensjon	65	6	61,21	4	60,66	10	60,99
	68	0	0,00	1	60,88	1	60,88
	70	60	60,63	120	60,65	180	60,64

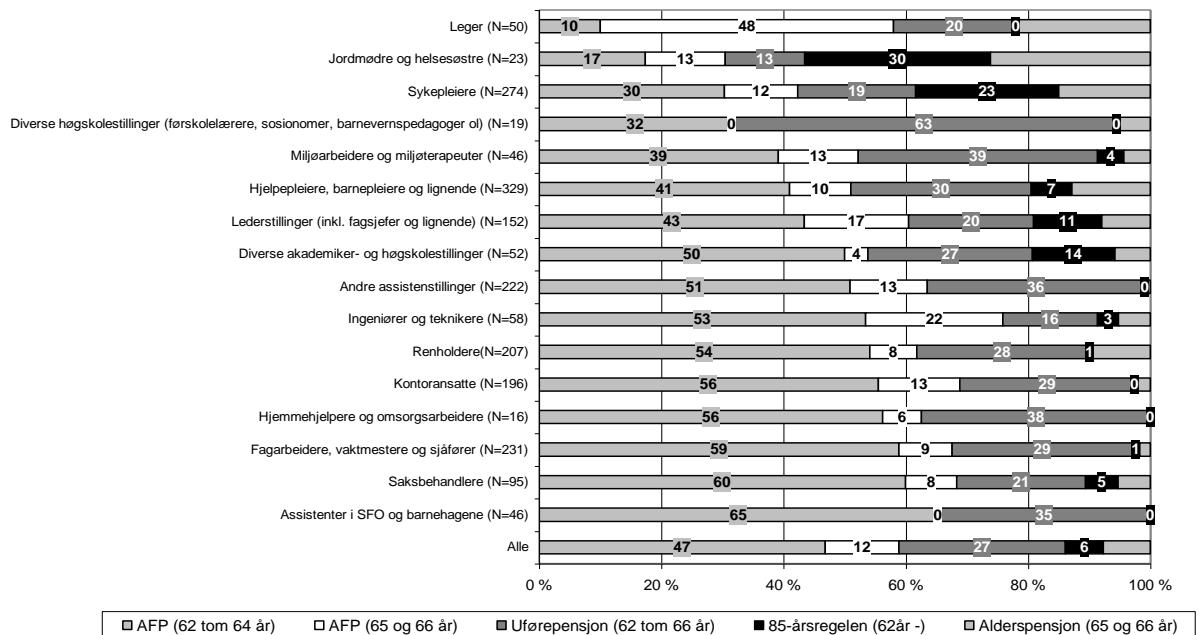
2.3 Kommunal Landspensjonskasse

I tallene fra KLP er det registrert en kraftig økning i bruk av AFP fra og med 2004. Andelen som tar ut pensjon med 85-årsregel (62–65) synker relativt kraftig fra 2003 til 2004 og ytterligere fram mot 2006. Det er uklart hva årsaken til dette er. KLP viser til at mange med særaldersgrenser kan komme bedre ut med en AFP-pensjon enn en tjenstepensjon i intervallet 62 til 65 år. Pensjonstype velges ut fra søkerens ønsker, eventuelt det som gir høyest pensjon for den enkelte. De forskjellige reglene for inntektsprøving av pensjonen er et viktig moment i denne sammenheng. Tjenstepensjon avkortes for inntekt fra stillinger som gir rett til medlemskap i en offentlig tjenstepensjonsordning, mens AFP i perioden før 65 år avkortes dersom arbeidsinntekten både i offentlig og privat sektor overstiger 15 000 kroner.

Tall for 2002 og 2003⁶

Nedenfor følger 2 figurer og 6 tabeller basert på data fra KLP for årene 2002 og 2003. Fordelingen mellom alderspensjon og AFP 62–64 år er for disse årene for sykepleiere om lag 50–50. Blant hjelpepleiere og renholdere benytter en langt høyere andel seg av AFP.⁷

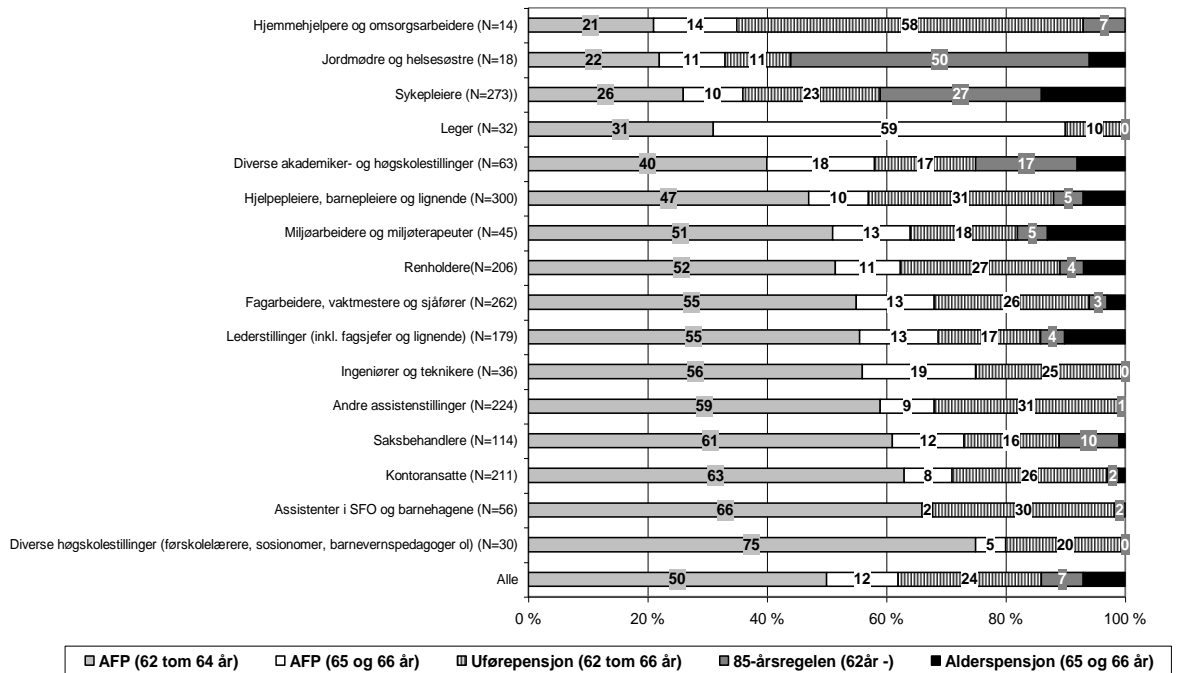
Figur 2.1 Andelen som gikk av på ulike pensjonsordninger i 2002 i ulike yrkesgrupper i aldersgruppen fra 62 til og med 66 år



⁶ Tallene for 2002 og 2003 er utarbeidet av Fafo ved Tove Midtsundstad.

⁷ Se også Fafo-rapport 2006: 509 *Pensjonering før fylte 62 år* med tall for årene 2002 og 2003. Fafo-rapport 2008: 16 *Slitne kvinner og farlige menn* er en oppdatering av denne rapporten med utgangspunkt i nyere tall.

Figur2.2 Andelen som gikk av på ulike pensjonsordninger i 2003 i ulike yrkesgrupper i aldersgruppen fra 62 til og med 66 år.



Tabellene nedenfor viser andel av pensjonerte i KLP som gikk av på ulike pensjonsordninger på ulike alderstrinn i kommuner, fylkeskommuner og helseforetak for årene 2002 og 2003. N er hvor mange som gikk av i den aktuelle alderen. Andel i siste linje er andelen av alle som var yrkesaktive (aktive medlemmer i ordningen) ved inngangen av det året de fylte hhv. 62 år, 63 år, 64 år osv.

Tabell 2.9. Andel av de pensjonerte som går av på ulike pensjonsordninger på ulike alderstrinn i kommuner forsikret i KLP i 2002

	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år
Andel uførepensjon	22,8	37,1	42,1	30,8	21,3
Andel AFP	68,5	55,8	51,9	45,2	47,2
Andel 85-årsregel/alderspensjon 65-66 år	8,6	7,1	6,0	22,0	31,5
Samlet	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	521	294	133	159	89
Andel pensjonerte av de yrkesaktive	24,3	19,2	13,8	22,9	17,8

Tabell 2.10. Andel av de pensjonerte som går av på ulike pensjonsordninger på ulike alderstrinn i helseforetakene i 2002

	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år
Andel uførepensjon	25,3	35,0	43,5	4,8	19,7
Andel AFP	60,0	51,4	44,9	70,1	51,5
Andel 85-årsregel/alderspensjon 65-66 år	14,7	13,6	11,6	25,1	28,8
Samlet	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	245	183	69	167	66
Andel pensjonerte av de yrkesaktive	18,9	19,2	8,7	28,7	16,4

Tabell 2.11. Andel av de pensjonerte som går av på ulike pensjonsordninger på ulike alderstrinn i fylkeskommuner forsikret i KLP i 2002

	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år
Andel uførepensjon	27,7	13,3	33,3	10	27,3
Andel AFP	58,5	66,7	61,9	60,0	54,5
Andel 85-årsregel/alderspensjon 65-66 år	13,8	20,0	4,8	30,0	18,2
Samlet	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	65	45	21	10	22
Andel pensjonerte av de yrkesaktive	23,0	19,2	13,9	9,9	27,5

Tabell 2.12. Andel av de pensjonerte som går av på ulike pensjonsordninger på ulike alderstrinn i kommuner forsikret i KLP i 2003

	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år
Andel uførepensjon	21,2	28,1	38,0	21,4	20,5
Andel AFP	72,2	65,2	56,1	59,7	62,8
Andel 85-årsregel/alderspensjon 65-66 år	6,7	6,7	5,8	18,9	16,7
Samlet	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	449	299	187	201	78
Andel pensjonerte av de yrkesaktive	22,6	19,4	15,4	24,1	14,6

Tabell 2.13 Andel av de pensjonerte som går av på ulike pensjonsordninger på ulike alderstrinn i helseforetakene i 2003

	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år
Andel uførepensjon	23,7	25,9	30,9	16,8	20,6
Andel AFP	60,4	54,6	51,9	59,1	47,6
Andel 85-årsregel/alderspensjon 65-66 år	15,9	19,4	17,3	24,1	31,7
Samlet	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	245	185	81	137	63
Andel pensjonerte av de yrkesaktive	19,6	17,6	10,5	18,9	15,2

Tabell 2.14 Andel av de pensjonerte som går av på ulike pensjonsordninger på ulike alderstrinn i fylkeskommuner forsikret i KLP i 2003

	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år
Andel uførepensjon	27,7	32,1	30,0	17,6	8,3
Andel AFP	70,2	52,8	52,5	44,1	75,0
Andel 85-årsregel/alderspensjon 65-66 år	2,1	15,1	17,5	38,3	16,7
Samlet	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	47	53	40	34	12
Andel pensjonerte av de yrkesaktive	17,0	24,4	21,2	26,2	13,2

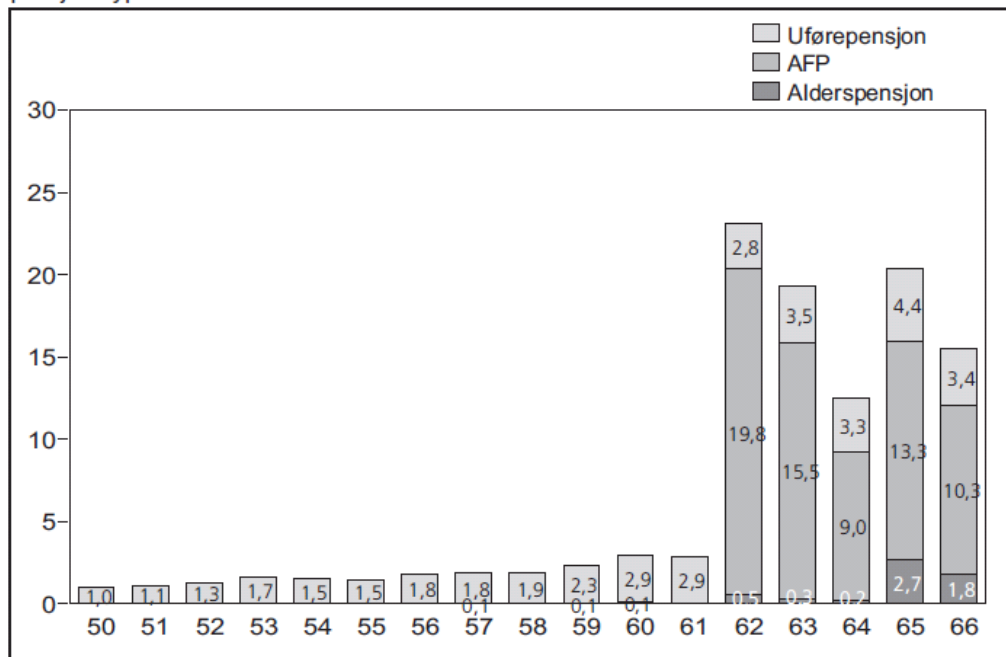
Tall for 2006

I Fafo-rapport 2008: 16 står følgende i avsnitt 4.6 om hvilken pensjonstype ansatte med medlemskap i KLP gikk av med på ulike alderstrinn i 2006:

«Bruk av ulike pensjonsordninger i kommunesektoren

Fra KLP vet vi at drøyt 1 av 4 ansatte over 50 år har særaldersgrense knyttet til sin stilling. I kommunesektoren finnes det i hovedsak to særaldersgrenser, på 65 år og 60 år. Særaldersgrensen på 65 år er begrunnet i henholdsvis hjemmel (a) og hjemmel (b). I det følgende ser vi nærmere på hva slags type pensjon ansatte i yrker med og uten særaldersgrenser går av med når de går av med pensjon i ulike aldre. Gruppen med kommuneansatte med særaldersgrense på 60 år er så liten at det ikke gir mening å undersøke denne i denne sammenhengen.

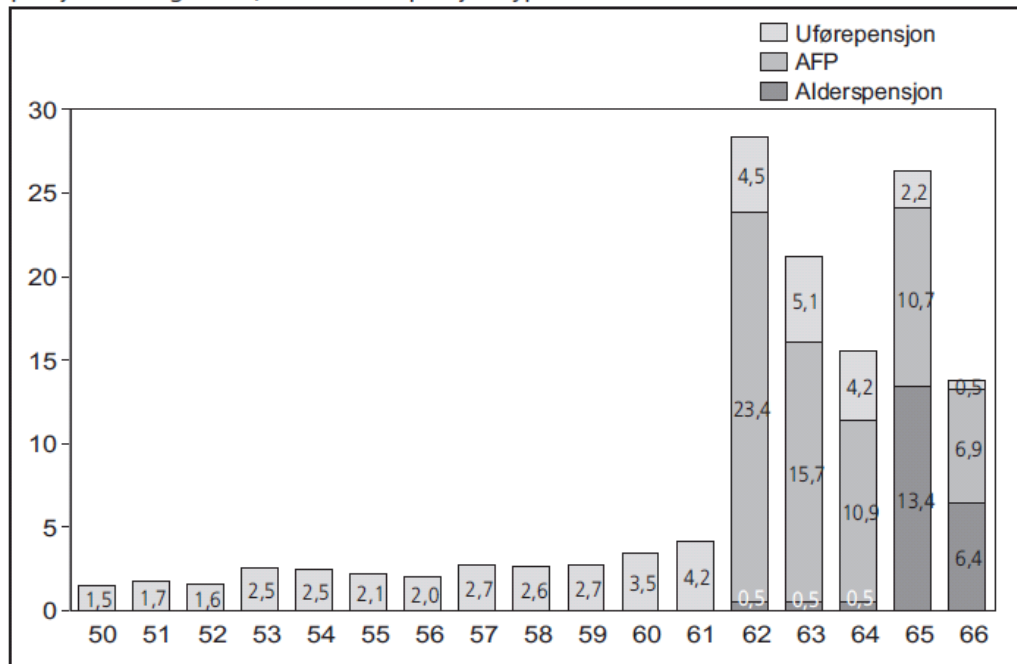
Figur 4.6 Andelen forsikrede i KLP uten aldersgrense, som pensjonerte seg i 2006, fordelt etter pensjonstype. Prosent



Blant ansatte i kommunesektoren uten særaldersgrense, går mellom 1 prosent og 3 prosent av med uførepensjon i aldersgruppene fra 50 år til 62 år. Andelen er jevnt stigende slik at økende andeler går av med uførepensjon ved økende alder. Etter fylte 62 år er andelen enda noe høyere med mellom 3,3 prosent og 4,4 prosent som uførepensjoneres. Omtrent hver femte arbeidstaker i kommunesektoren forsikret i KLP gikk av med AFP som 62-åring. Andelen er noe lavere for aldersklassene 63–66⁸.

⁸ I analysene av bruk av ulike pensjonsordninger ser vi at det er noen uregelmessigheter i data-grunnlaget. I figur 4.6 ser vi blant annet at en del går av med alderspensjon, det vil si særaldersgrense, som 65-åring. Dette kan skyldes feilregistrering i KLP, eller også ufullstendig identifisering av stillingskoder i våre omkodinger, slik at de ikke registreres i en stilling med særaldersgrense der dette hadde vært det riktige. I tillegg kan noen av registreringene skyldes vårt noe upresise alders- og pensjoneringsmål, der vi kun bruker fødselsår og pensjoneringsår. Dette gjelder også for figurene 4.7 til 4.12.

Figur 4.7 Andelen forsikrede i KLP med særaldersgrense på 65 år etter hjemmel (a), som pensjonerte seg i 2006, fordelt etter pensjonstype. Prosent

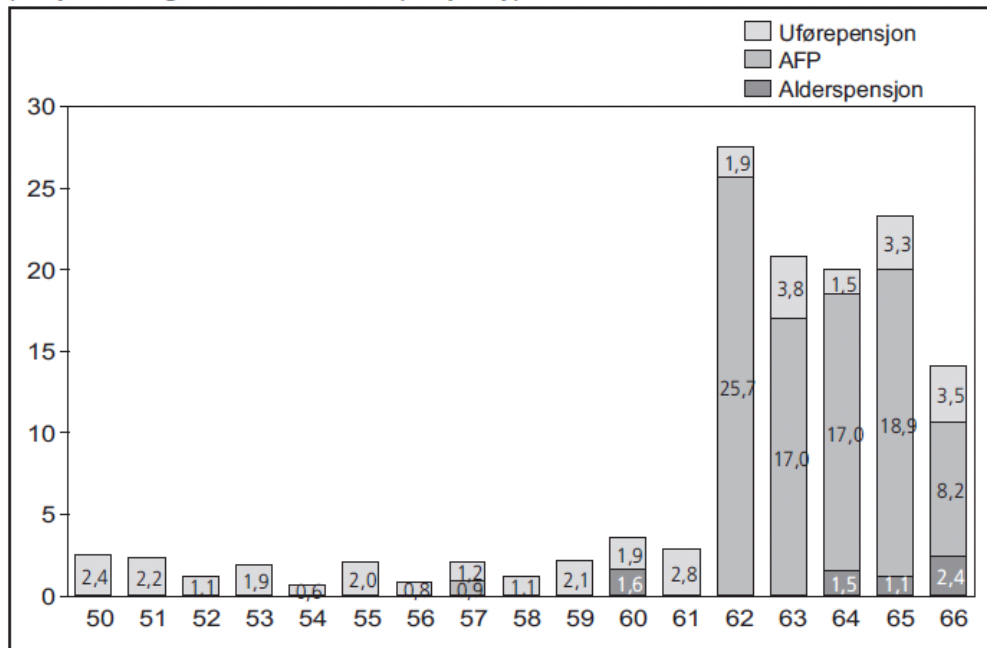


For kommuneansatte med særaldersgrense på 65 år, er det også relativt utbredt med uførepensjonering. Mellom 1,5 prosent og 3,5 prosent av de ansatte i aldersgruppene fra 50 år til 60 år gikk i 2006 av med uførepensjon. For 61- til 64-åringene ligger disse andelene på mellom 4,2 prosent og 5,1 prosent.

Snaut hver fjerde 62 årige kommuneansatte med særaldersgrense på 65 år gikk av med AFP. Dette gjaldt for omtrent 16 prosent av 63-åringene og 11 prosent av 64 åringene. Det er svært få som går av for særaldersgrense eller 85-årsregel før fylte 65 år. 13,4 prosent av 65-åringene gikk av for særaldersgrensen mens nesten like mange, 10,7 prosent gikk av med AFP.

Andelene av ansatte med særaldersgrense på 65 år etter hjemmel (b), som går av med uførepensjon, varierer mellom omtrent 1 prosent og snaut 3 prosent for kommuneansatte mellom 50 år og 62 år. De er noe lavere enn for ansatte i kommunen med særaldersgrense etter hjemmel (a). Andelene som går av med AFP, er også noe høyere for denne gruppen. Andelene som går av med særaldersgrense, er svært små sammenlignet med uttak av AFP. Drøyt hver fjerde kommuneansatte 62-åring med særaldersgrense på 65 år etter hjemmel (b), gikk i 2006 av med AFP, mens dette gjaldt 17 prosent blant 63-åringene og 64-åringene og snaut hver femte 65-åring.

Figur 4.8 Andelen forsikrede i KLP med særaldersgrense på 65 år etter hjemmel (b) som pensjonerte seg i 2006, fordelt etter pensjonstype. Prosent



Fra Fafo-rapport 2008: 16 kap 4.7 står følgende om opptjente rettigheter og dets forhold til pensjonering:

«I tabell 4.6 ser vi nærmere på personer i kommunesektoren forsikret i KLP som pensjonerte seg i 2006. Vi undersøker den gjennomsnittlige opptjenings-tiden i antall år for personer i stillinger med ulike særaldersgrenser som gikk av med pensjon dette året. Det er svært få av de forsikrede i KLP som er eller var tilsatt i stillinger med særaldersgrense på 60 år. Vi utelater derfor disse fra analysene her og fokuserer på de kommunalt ansatte med aldersgrense på 65 år etter begrunnelse i hjemlene (a) og (b).

Tabell 4.6 Gjennomsnittlig opptjenings tid for ansatte i yrker med og uten særaldersgrenser i KLP som gikk av i henhold til ulike pensjonsordninger i 2006

	Type pensjon	Gjennomsnitt	Median	Antall
Ikke særaldersgrense	AFP6264	29,2	30	1171
	Uførepensjon	24,6	29	483
	Alderspensjon	18,6	19	423
	85-årsregelen	20,5	24	98
	AFP6566	27,7	30	248
	Attføring	27,1	30	799
	Total	26,2	30	3222
Aldersgrense 65a	AFP6264	27,0	30	638
	Uførepensjon	23,2	26	278
	Alderspensjon	16,8	17	70
	85-årsregelen	16,9	17	320
	AFP6566	29,9	30	63
	Attføring	25,6	28	573
	Total	24,1	30	1942
Aldersgrense 65b	AFP6264	28,6	30	136
	Uførepensjon	25,6	29	35
	Alderspensjon	20,1	20,5	32
	85-årsregelen	12,0	13	12
	AFP6566	29,9	30	15
	Attføring	27,2	30	56
	Total	26,4	30	286

Kilde: KLP

3 Yrkesaktivitet etter særaldersgrenser

SSB gjennomførte våren 2008 en undersøkelse hvor temaet var: Hva skjer når sysselsatte med særaldersgrense passerer sine aldersgrenser?⁹ Er det mulig å tegne et bilde av yrkesaktiviteten i eget eller annet yrke omkring den definerte særaldersgrensen

⁹ Se <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/aktuelt/nyheter/2008/rapporter-om-saraldersgrenser.html?id=516007>

(inkl 85-årsregelen). SSB gjorde sine analyser ut fra registerdata¹⁰ og de ble gjennomført etter årsskiftet 2007/2008.

Rapporten omhandler yrkesaktivitet for yrkesgrupper med særaldersgrense fra 2001 til 2006 like før og etter at de har nådd sin særaldersgrense. Det gjelder gruppene:

- polititjenestemenn
- sykepleiere/hjelpepleiere (personer med sykepleierutdanning som var sysselsatt i helse- og sosialnæring)¹¹
- brannvern (kommunalt og privat)
- militære
- yrkessjåfører (privat sektor)

Det er tatt utgangspunkt i de som var 50 år eller eldre i 2001, og så sett på hva som var status i 2006. Statistikken skiller ikke på de som er i full jobb og de som jobber i en deltidsstilling. I oversikten nevnes antall personer i analysen. Forskjellen mellom antallet i 2001 og i 2006 skyldes at enkelte faller ut av registeret på grunn av dødsfall eller utvandring.

Politiet

Analysen fulgte tilsatte i polititjenesten som var 50 år eller eldre i 2001 og som da hadde stilling med 60 års aldersgrense.¹² Utvalget besto av 428 ansatte. I 2006 finnes 412 av disse igjen. Mer enn 90 prosent var yrkesaktive fram til fylte 56 år. Yrkesdeltakelsen i politiet, som altså har en særaldersgrense på 60 år, endret seg deretter sterkt. Ca. 20 prosent var yrkesaktive ved fylte 58 år. Politiet hadde altså en avgangskurve som var sammenfallende med særaldersgrensen og 85-årsregelen.

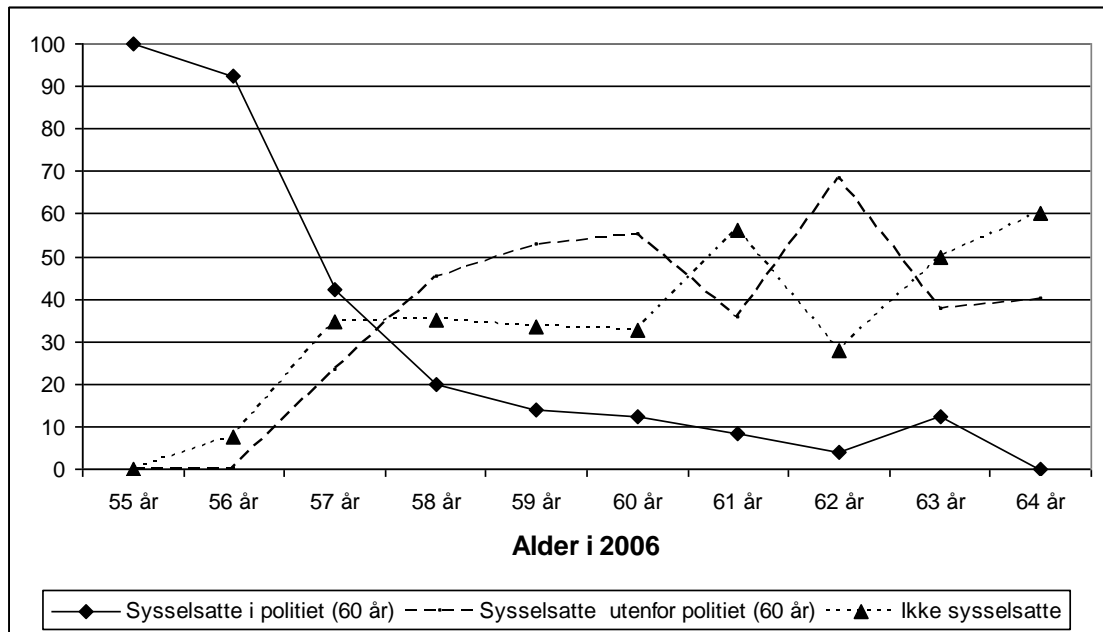
Yrkesaktiviteten økte for den samme gruppen utenfor politiet fra 0 prosent ved 56 år til ca. 45 prosent ved 58 år. Bildet varierte noe med økende alder. Ved 62 års alder var ca. 67 prosent av polititjenestemenn med aldersgrense på 60 år sysselsatt utenfor politiet. De var i nokså ulike næringer, mens mindre enn 5 prosent var innenfor politiet. Politiet hadde en noe lavere andel sysselsatte i alderen over 57 år enn det som ellers er vanlig for menn i Norge. Figuren nedenfor viser sysselsatte i politiet (fra SSB-rapporten punkt 4.2).

¹⁰ Hovedkilden til sysselsettingsdataene her er NAVs Aa-register. I tillegg anvendes et datasett som omtales som System for persondata (SFP). For politiet er det i tillegg anvendt stillingskoder, og for sykepleiere og hjelpepleiere er det utnyttet data om utdanning.

¹¹ Statistikken skiller ikke mellom sykepleiere med og uten særaldersgrenser. Sykepleiere med regelmessig fysisk kontakt med pasienter eller klienter i mer enn 50 prosent av stillingen har 65 års aldersgrense. Det samme gjelder for sykepleiere som går i ordinær turnustjeneste. Øvrige sykepleiere i overordnede, administrative eller undervisningsstillinger har 70 år som aldersgrense.

¹² Lensmenn er ikke tatt med i populasjonen selv om stillingsgruppen står omtalt i SSB-rapporten pkt 4.1 om identifikasjon av politi med aldersgrense 60 år. Det var én person som hadde pensjonsalder 60 år i 2001, og som ble lensmann mellom 2001 og 2006.

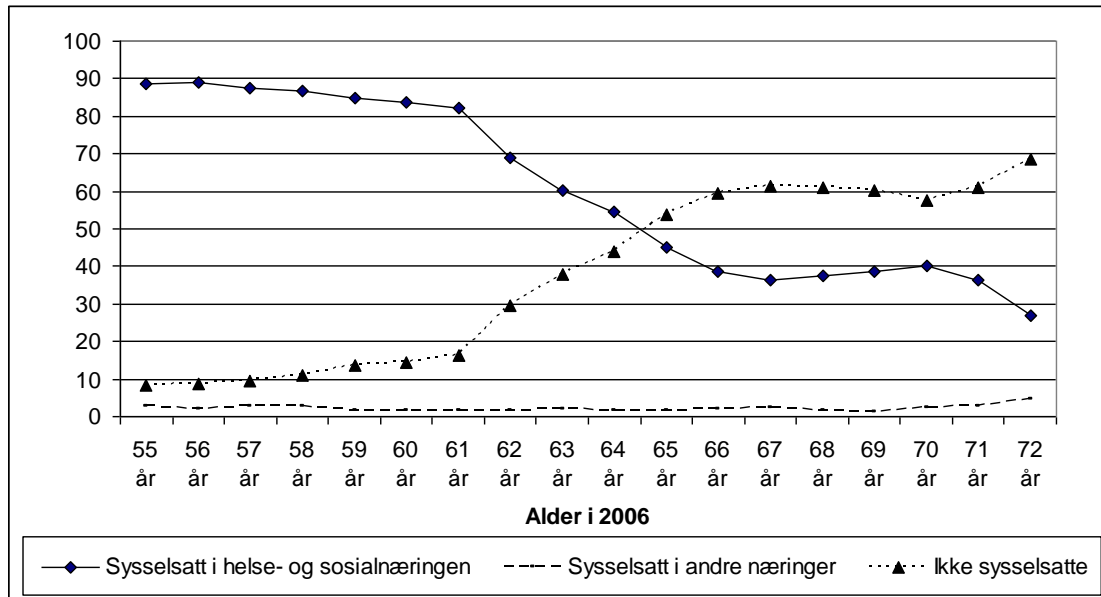
Figur 3.1. Sysselsatte i politiet (med aldersgrense 60 år) 50 år og eldre i 2001. Fordeling etter alder og sysselsetting i 2006 (i prosent etter alder).



Hjelpepleiere

I 2001 var det 19 755 hjelpepleiere mellom 50 og 69 år i helse- og sosialnæringen. I 2006 finner vi 19 093 av disse igjen som personer mellom 55 og 74 år. Sysselsatte i hjelpepleieryrket med særaldersgrense på 65 år ble redusert jevnt hvert år fra ca. 80 prosent i «helse- og sosialnæringen» ved 61 års alder til i underkant av 40 prosent ved 66 års alder. Aldersgruppa hjelpepleiere mellom 65 og 74 år utgjorde 3862 personer i 2006. Av dem var 39 prosent sysselsatt i helse- og sosialsektoren. Ennå ved 72 års alder var over 25 prosent av dem som var 67 år eller mer i 2001 yrkesaktive hjelpepleiere i 2006. Det var ubetydelig avgang av hjelpepleiere til andre næringer. Figuren nedenfor viser sysselsatte blant hjelpepleiere i helse- og sosialnæringen (fra SSB-rapporten punkt 4.2).

Figur 3.2. Sysselsatte hjelpepleiere i helse- og sosialnæringen 50 år og eldre i 2001. Fordeling etter alder og sysselsetting i 2006 (i prosent etter alder).



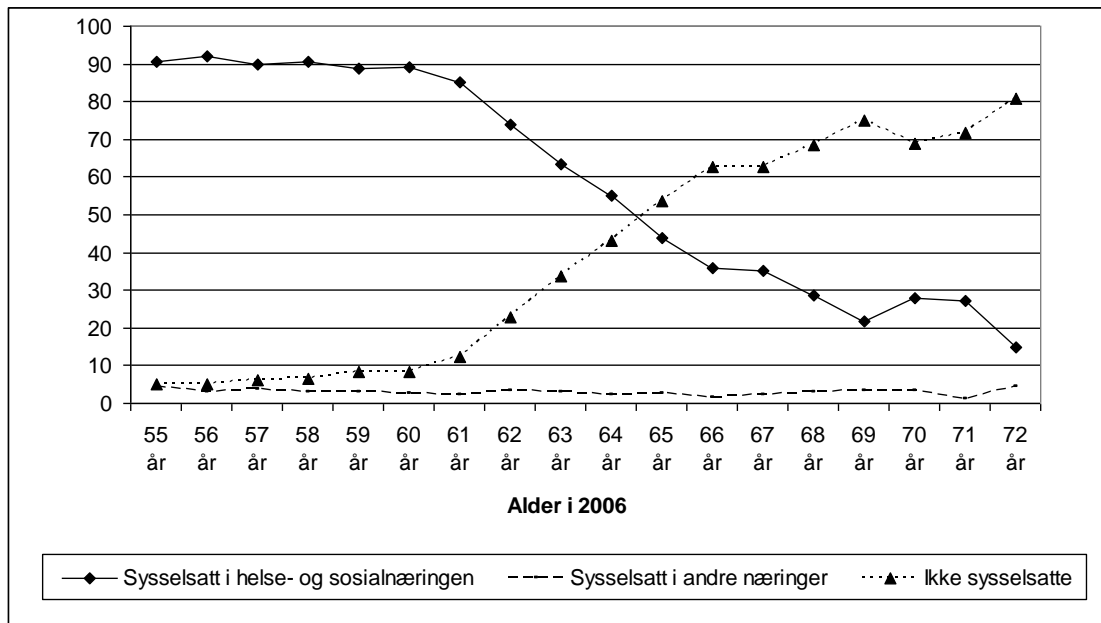
Sykepleiere

I 2001 var det 14 450 sykepleiere mellom 50 og 69 år i helse- og sosialnæringen. I 2006 finner vi 14 016 av disse igjen som personer mellom 55 og 74 år.¹³ Sysselsatte sykepleiere hadde en nokså tilsvarende yrkesaktivitet som hjelpepleierne. 15 prosent var sysselsatte ved 72 års alder i 2006. Også her var det ubetydelig avgang til andre næringer. Figuren nedenfor viser sysselsatte blant sykepleiere i helse- og sosialnæringen (fra SSB-rapporten punkt 4.2). Fafo fant i sin analyse (Fafo-rapport 2008: 16) at ca 15 prosent av sykepleierne fortsatt var i arbeid ved fylte 65 år.¹⁴

13 Analysen skiller ikke mellom sykepleiere med 65 års aldersgrense og 70 års aldersgrense.

14 Fafos undersøkelse er basert på de observerte pensjoneringsmønstrene for 2006. Beregningene av pensjoneringskurvene, tar utgangspunkt i de aldersbestemte pensjoneringsratene. De aldersbestemte pensjoneringsratene måler sannsynligheten for å gå av med pensjon ved en gitt alder, gitt at personen fortsatt er i arbeid ved inngangen til det aktuelle året.

Figur 3.3. Sysselsatte sykepleiere i helse- og sosialnæringen 50 år og eldre i 2001. Fordeling etter alder og sysselsetting i 2006 (i prosent etter alder).

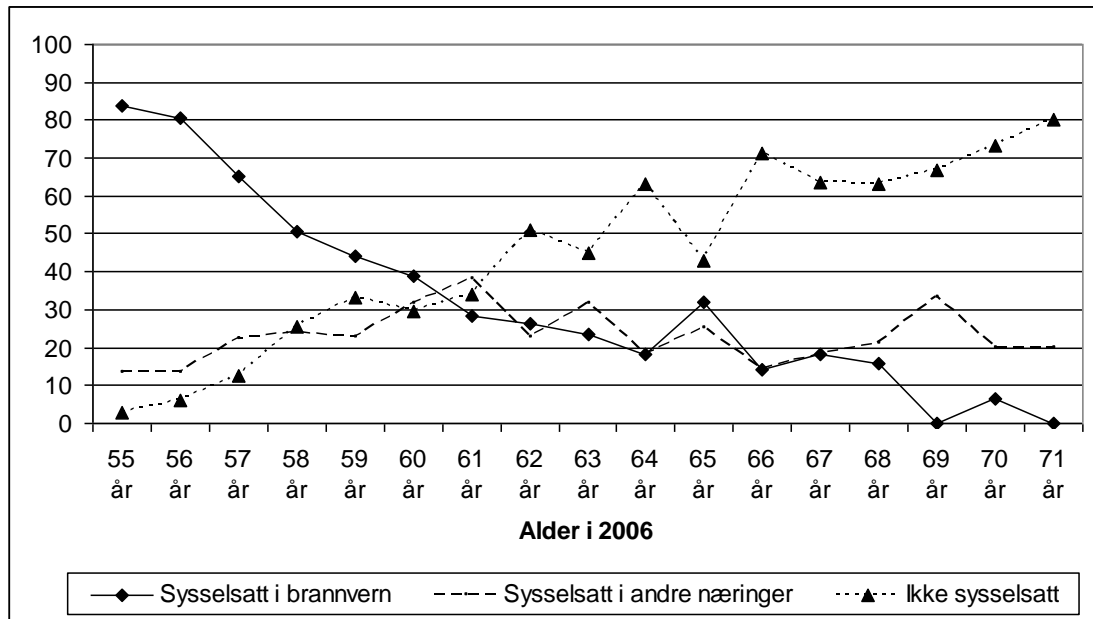


Hjelpe- og sykepleiere hadde en avgangskurve fra sine yrker som var lite sammenfallende med særaldersgrensen.

Brannvern

I 2001 var det 1038 personer mellom 50 og 69 år ansatt i næringen brannvern. I 2006 finner vi 1011 av disse igjen som personer mellom 55 og 74 år. Sysselsatte i næringen brannvern som var 50 år eller mer i 2001 hadde en jevnt synkende yrkesdeltakelse i sin næring fram mot 2006 fra 83 prosent ved 55 års alder til 20 prosent ved 64 år og ned mot 0 prosent ved 69 år. Det var likevel et fall i yrkesdeltakelsen fra 56 til 57 års alder til 2006. Sysselsettingen av brannfolk i andre næringer varierte mellom 15 og 31 prosent fram til 66 års alder (17 prosent hadde ukjent status). Det var spredt mellom nokså ulike næringer. Figuren nedenfor viser sysselsatte i næringen brannvern (fra SSB-rapporten punkt 4.2).

Figur 3.4. Sysselsatte i næringen brannvern 50 år og eldre i 2001. Fordeling etter alder og sysselsetting i 2006 (i prosent etter alder).



Forsvaret

I 2001 var det 6254 personer mellom 50 og 69 år ansatt i Forsvaret. I 2006 finner vi 6039 av disse igjen som personer mellom 55 og 74 år. Sysselsatte i Forsvaret og Forsvarets skoler utgjorde flere enn de som har særaldersgrenser. Det mest markerte fall i yrkesdeltakelsen var fra 60 til 61 år, altså ved aldersgrensen. Selv om de fleste hadde samme særaldersgrense som polititjenestemenn, gikk de altså ikke av etter 85-årsregelen, men ved særaldersgrensen. Til forskjell fra politiet var det heller ikke noen økning i yrkesdeltakelsen utenfor Forsvaret etter at de hadde gått ut av Forsvaret. Figuren nedenfor viser sysselsatte i Forsvaret (fra SSB-rapporten punkt 4.2).

Figur 3.5. Sysselsatte i Forsvaret 50 år og eldre i 2001. Fordeling etter alder og sysselsetting i 2006 (i prosent etter alder).

