

SENIORER OG ARBEIDSMARKEDET: VURDERINGER AV ULIKE SLUTTPAKKER



Vivens

NyAnalyse as
forenkler - forklarer - samfunnet

På oppdrag for Senter for Seniorpolitikk - Juni 2016

Innhold

1. Hovedfunn	3
2. Innledning.....	4
3. utfordringer på det norske arbeidsmarkedet	6
4. Arbeidsmarkedet i oppgang og nedgang (1980-2015)	9
5. Sluttpakker ved avslutning av arbeidsforhold.....	18
6. Typeeksempler på økonomiske konsekvenser av sluttpakker.....	21
7. Verditap som følge av redusert yrkesaktivitet blant seniorer	29
Vedlegg 1	36
Vedlegg 2	38

1. Hovedfunn

- Arbeidsledigheten blant seniorer har økt kraftig siden inngangen av 2014. Siden starten av 2014 og frem til i dag har veksten i arbeidsledigheten for personer over 60 år, økt med rundt 30 prosent. Veksten i arbeidsledigheten blant unge i den samme perioden er på ca 5 prosent. Til sammenligning var veksten i arbeidsledigheten blant seniorer under finanskrisen på 5,3 prosent, mot en vekst i aldersgruppen fra 25-29 år på hele 92 prosent.
- Dersom personer i alderen 58-62 år reduserer sin arbeidsdeltakelse tilsvarende som under bankkrisen på 1980- og 1990-tallet, vil dette tilsvare hele 50 000 tapte årsverk. En slik reduksjon i årsverk kan gi et verditap for samfunnet på 27 milliarder kroner.
- I et mer moderat alternativ hvor en del antagelser gitt dagens lavkonjunktur er lagt til grunn, reduseres arbeidskraften blant 58-62 åringer med rundt 30 000 årsverk. Dette vil medføre et samfunnsøkonomisk verditap på ca 16 milliarder kroner.
- Denne rapporten viser eksempler på gode og dårlige sluttpakker. I de mest gunstige eksemplene, kan sluttpakkene kompensere for over seks årslønner. I motsatt tilfelle vil en minimalistisk sluttpakke kunne innebære et økonomisk tap tilsvarende flere årslønner. Viktige parametere som er avgjørende for å vurdere konsekvensene er sannsynligheten for at arbeidstaker forlater arbeidslivet, alder, lønnsnivå og pensjonsopptjening.
- Skattereglene kan ha betydning for utformingen av bedriftenes sluttpakker. Bedriftene som tilbyr sluttpakker har muligheter til å redusere skatteutgiftene ved å gi de ansatte sluttpakker. Overskudd i bedrifter skattlegges med en flat skattesats på 25 prosent. Petroleumsselskaper har i tillegg til den ordinære overskuddsskatten en særskatt på 53 prosent. Petroleumsselskapene har dermed en marginalsatt på 78 prosent.
- Dette innebærer at for en bedrift som gir en sluttpakke med en økonomisk kompensasjon på 7,7 mill. kroner, vil utgiftene etter skatt være 1,7 mill. kroner dersom selskapet er underlagt petroleumsskattesystemet, mens en bedrift utenom petroleumsskattesystemet vil ha en utgift på 5,8 mill. kroner etter skatt.
- Eksemplene i rapporten viser at det er viktig at det i hvert enkelt tilfelle gjøres en nøye vurdering om det vil være lønnsomt å akseptere en sluttpakke.

2. Innledning

Norge er inne i en stor omstilling hvor oljeindustrien er en betydelig mindre bidragsyter enn tidligere. Basert på framskrivninger og prognoser fra SSB er arbeidsmarkedet inne i en svak periode. Arbeidsledigheten var ifølge SSB på 4,6 prosent eller 130 000 personer i februar 2016 (siste tilgjengelige periode). Den registrerte ledigheten hos NAV i april ligger på 3,1 prosent (ekskl. de på tiltak). Det er faktisk slik at sysselsettingsveksten i 2016 er så svak at arbeidsledigheten vil øke videre. Dette vil kunne by på betydelige utfordringer i arbeidsmarkedet. Et usikkerhetsmoment er hvor mange seniorer som vil falle utenfor arbeidsmarkedet. Ulike sluttpakker med kombinasjoner av lønn i oppsigelsesperioden, pensjonsavtaler og andre økonomiske goder kan i verste fall presse ut viktig seniorkompetanse fra arbeidslivet. Denne rapporten ser derfor på antallet i forskjellige aldersgrupper som er i arbeid, og hvordan disse gruppene påvirkes av nedgangskonjunktoren.

I rapporten beskrives ulike sluttpakker som er vanlig i norsk arbeidsliv, og vi vurderer hvilke konsekvenser det gir for forskjellige pensjonstyper gjennom ulike case.

Når en bedrift må nedbemanne er den vanligste måten oppsigelser. Det er likevel flere bedrifter som unngår oppsigelser ved å tilby de ansatte sluttpakker. Arbeidsmiljøloven inneholder ingen regler som pålegger bedriften å tilby sluttpakker, så bedriftene står fritt til når som helst å velge om de vil gi sine ansatte tilbud om sluttpakke. En sluttpakkeordning ved nedbemanning er derfor alltid et spørsmål om forhandlinger mellom de ansatte og bedriften.

En nedbemanning kan være en svært belastende og utfordrende situasjon for partene, og de samlede økonomiske konsekvensene kan komme i bakgrunnen ved nedbemanningsprosesser. Selv om sluttpakken i utgangspunktet kan virke rimelig, kan tap av framtidig arbeidsinntekt, bortfall av pensjonsopptjening og mulig tap av avtalefestet pensjon (AFP) få stor betydning for arbeidstakerne.

I en økonomi som preges av omstilling og høyere arbeidsledighet er det mange ansatte som tilbys sluttpakker. Det er en belastning for de involverte, men en nedbemanning er noe man ikke alltid kan komme utenom. Som hovedregel vil bedrifter som nedbemannet velge å gjøre det ved oppsigelser. Flere bedrifter velger likevel å benytte seg av sluttpakker.

Regelverket knyttet til oppsigelser er et komplisert område hvor de økonomiske perspektivene kan komme i bakgrunnen av et krevende lovverk. Denne rapporten legger derfor hovedvekt på de økonomiske perspektivene.

Det er som regel sluttpakker i store virksomheter som omtales i media. Blant bedriftene som har fått mye omtale er Statoil. I desember 2015 fikk alle ansatte tilbud om sluttpakke. I Dagens Næringsliv 2. april 2016 ble Statoils tidligpensjonspakker omtalt. I følge Dagens Næringsliv har Statoil brukt 3 milliarder kroner på tidligpensjon i løpet av to år. En annen sak som nylig er omtalt i media er en sak der Sparebanken Narvik har tilbudt samtlige ansatte sluttpakker siden banken ønsker banken å «tilpasse kompetansen i staben» når kundenes behov for tjenester endrer seg.

19. april 2016 omtalte Dagens Næringsliv en sak der 20 prosent av ansatte i markeds- og salgssavdelingen i Schibsted må gå. En direktør uttaler til avisen: «Hvis vi ikke kommer i mål, så er vi

nødt til å gå til oppsigelse, men det håper vi å unngå». Dette eksemplet viser at sluttpakke kan være det eneste alternativet dersom den ansatte ikke skal bli sagt opp.



Faksimile: Dagens Næringsliv 2. april 2016

Sluttpakkene er svært forskjellige i sin oppbygging og ikke alle forutsetningene er kjente økonomiske variabler. Denne rapporten omtaler noen kjennetegn ved sluttpakker som er benyttet i norsk arbeidsliv. Hva er forskjellen ved AFP eller ikke i privat sektor? Gjennom dette belyses økonomiske virkninger for:

- Ulike typer ansatte som får sluttpakke
- Bedriften som tilbyr sluttpakke
- De viktigste overordnede samfunnseffekter

I rapporten er det typeeksempler på pensjon hvor det ses nærmere på økonomiske konsekvenser for den ansatte og bedriften.

3. Utfordringer på det norske arbeidsmarkedet

Oljekrisen

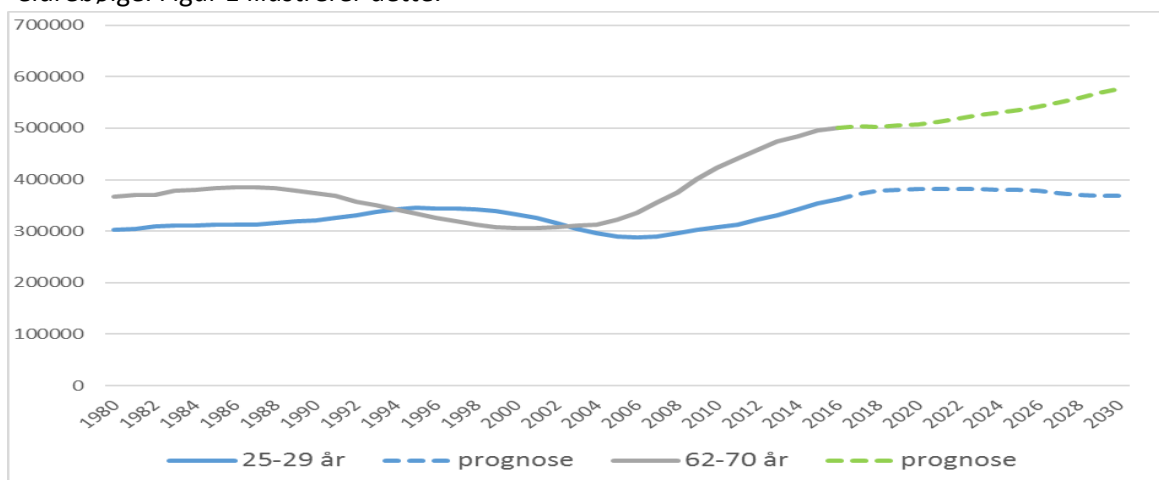
Etter oljeprisfallet i 2014 kan ikke petroleumssektoren lenger regnes som vekstmotoren i norsk økonomi slik den en gang var. Dette skaper store utfordringer for arbeidsmarkedet. Siden oljeprisfallet i 2014 har arbeidsledigheten i oljenæringen og tilknyttede bransjer gått betydelig opp. Fra desember 2013 og til mars 2016 rapporterte NAV om en økning i ledigheten på 160 prosent blant IKT-ingeniørfag og over 50 prosent for industrimedarbeidere. Det er ikke bare Rogaland, hvor oljeaktiviteten er konsentrert, som er rammet av høy arbeidsledighet. Vi ser blant annet også en økning i arbeidsledigheten i Hordaland, Agder-fylkene og Oslo?. Dette er områder hvor mange av leverandørbedriftene til oljesektoren har sine virksomheter. Størrelsen på de økonomiske ringvirkningene som følge av lav etterspørsel fra petroleumsnæringen er fortsatt usikker. Etterspørselen etter arbeidskraft i disse næringene er dermed ventet å reduseres ytterligere. Dette ventes igjen å gi nye runder med nedbemanning og permitteringer.

Yngre- og eldrebølgen

Den demografiske sammensetningen vil ha mye å si for arbeidsmarkedet i tiden fremover. For øyeblikket er andelen av personer i alderen 25-29 år svært stor

Denne aldersgruppen er gjerne nesten, eller helt nye på arbeidsmarkedet. Dette kan være spesielt problematisk i en nedgangskonjunktur som vi opplever i dag. For å unngå arbeidsledighet er det sannsynlig at mange velger å ta en lenger utdanning enn det de ellers ville gjort. Vanskeligheter med å få jobb kan i verste fall føre til at gruppen faller utenfor arbeidsmarkedet. Dette har vi blant annet sett i Spania, hvor landet har fått en såkalt «tapt generasjon». Dette er svært lite bærekraftig for individet og for samfunnet som helhet.

På den andre siden vil snart den demografiske sammensetningen endres fra en yngrebølge- til en eldrebølge. Figur 1 illustrerer dette.



FIGUR 1. PROGNOSE FOR UTVIKLINGEN I DEN YNGSTE- OG ELDRE BEFOLKNINGEN

Gitt at Norge har et «pay-as-you-go» pensjonssystem innebærer dette at stadig færre vil måtte «forsørge» en aldrende befolkning som står utenfor arbeidslivet. Dette vil skape store utfordringer for finansieringen av pensjon, utdanning, helsetjenester og øvrige velferdsgoder. I tillegg til at eldrebølgen snart gjør sitt inntog, er levealderen forventet å stige ytterligere¹. Ekstra viktig er det derfor at man legger opp til at seniorer er lenger i arbeid enn hva som var tilfelle tidligere.

Teknologi erstatter menneskelig arbeidskraft

En annen utvikling som mange tror vil kunne bidra til økt arbeidsledighet er at stadig flere bedrifter benytter seg av teknologi som kan erstatte menneskelig arbeidskraft. I en rapport fra SSB anslås det at 1 av 3 jobber vil bli automatisert bort innen de neste tyve årene (Ekeland mfl. 2015). Siden ny teknologi stadig overtar arbeidsoppgaver man tidligere ansatte mennesker for å utføre, kan dette føre til en reduksjon i etterspørselen etter arbeidskraft. Imidlertid er det viktig å ta hensyn til at teknologisk nyvinning i alle sammenhenger ikke er et substitutt for arbeidskraft. Dette avhenger i stor grad av hvilken arbeidskraft man tilbyr og arbeidet som skal utføres.

Vår konkurransekraft vil ligge i en arbeidsstyrke som har høy og relevant kompetanse og god omstillingsevne med aktiv deltakelse i teknologiutviklingen.

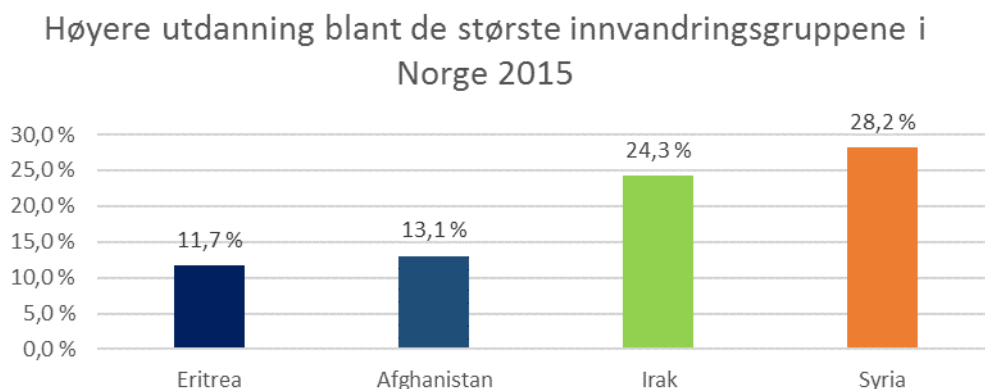
- Produktivitetskommissjonen rapport nr. 2 (2016)

Dersom vi evner å omstille oss etter type behov for arbeidskraft, kan ny teknologi fungere som et komplement til arbeidstagerne. Dette vil igjen kunne øke produktivitet og etterspørsel etter arbeidskraft.

¹ Forventet levealder er forventet å øke med 1,3 år per 10. år (Røed, Seminar «Utfordringer som følge av en aldrende befolkning», 31. mars, 2016).

Flere flyktninger - et usikkerhetsmoment for arbeidsmarkedet

Videre har flyktningkrisen ført til økt innvandring i Norge og det er knyttet usikkerhet til hvordan dette vil påvirke det norske arbeidsmarkedet. På kort sikt er det sannsynlig at dette vil øke etterspørselen etter arbeidskraft da flyktningene vil påføre spesielt staten flere administrative oppgaver; asylsøknader må behandles og forhold må tilrettelegges for bosetting og integrering. På lenger sikt er effekten mer usikker. Dette avhenger av hvem og hvor mange som blir i Norge samt hvor mange som kommer inn i arbeidsstyrken og hvilken kompetanse disse har. Figuren viser andelen med høyere utdanning blant de største innvandringsgruppene som kom til Norge i 2015, representert ved land.



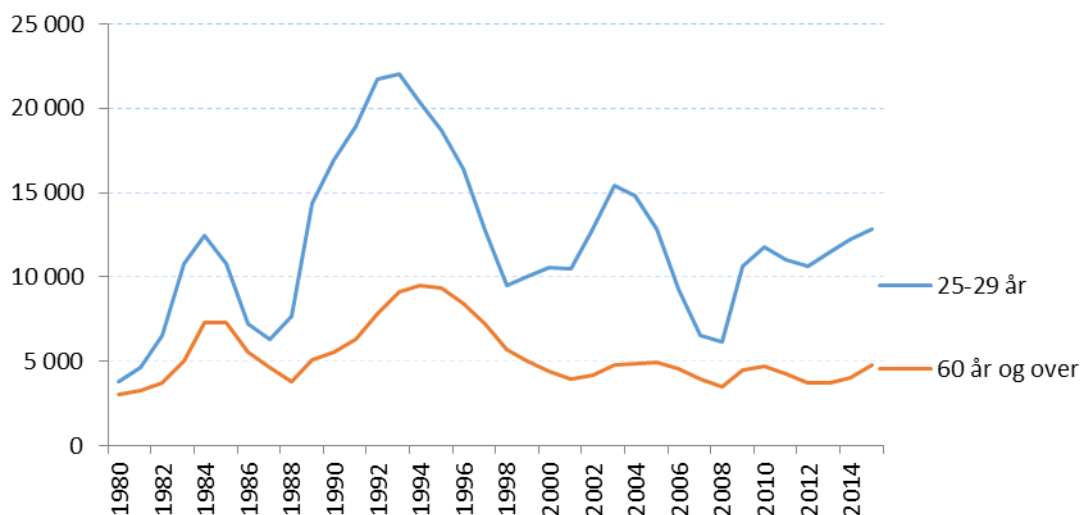
Kilde: SSB

FIGUR 2. UTDANNING BLANT DE HØYEST REPRESENTERTE INNVANDRERGRUPPENE

Vi ser at utdanningsnivået er svært variert blant de ulike landgruppene. Imidlertid ligger samtlige under befolkningen med norsk bakgrunn (30 prosent). Framskrivninger fra SSB (2010) viser at behovet for arbeidskraft uten utdanning vil synke, mens behovet for arbeidskraft med utdanning vil øke. Det vil derfor være nødvendig å øke utdanningsnivået i Norge for å møte morgendagens behov i arbeidsmarkedet, spesielt blant innvandrerbefolkningen.

4. Arbeidsmarkedet i oppgang og nedgang (1980-2015)

Siden 1980-tallet har arbeidsmarkedet blitt påvirket av både konjunkturer og endrede rammebetingelser. Figuren nedenfor viser utviklingen i arbeidsledigheten blant unge og seniorer i Norge de siste tiårene.



FIGUR 3. UTVIKLINGEN I ARBEIDSLEDIGHETEN BLANT UNGE OG SENIORER I TIDSPERIODEN 1980-2015

Av figuren ser vi at arbeidsledigheten naturlig nok varierer kraftig med konjunkturerne. Bankkrisen på slutten av 1980-tallet utløste større arbeidsledighet i begge aldersgruppene, før ledigheten ble redusert da økonomien kom seg ut av resesjonen. Videre påvirket «dotcom» boblen også norsk økonomi og arbeidsmarkedet på tidlig 2000-tallet. På midten av 2000-tallet befant vi oss i en høykonjunktur hvor arbeidsledigheten var svært lav. Dette snudde imidlertid med finanskrisen i 2008. Etter dette oppsto det en kraftig økning i arbeidsledigheten, før den flatet ut i 2010. Fra 2014 har arbeidsledigheten tiltatt igjen, som følge av lav oljepris og ringvirkningene som dette har medført².

Høyere arbeidsledighet blant unge...

En gruppe som er blitt hardt påvirket av konjunkturerne er arbeidstakere i aldersgruppene 25-29 år. Denne gruppen er i starten av sin yrkeskarriere og vil ofte møte sterk konkurranse fra mer erfarne arbeidstakere. Videre er det vanskelig å komme inn på arbeidsmarkedet når mange bedrifter har ansettelsesstopp. Konkurransen er ekstra tøff for de yngre da denne aldersgruppen nå er stor. Dette fører ofte til at mange utsetter sin yrkesdeltagelse ved at de eksempelvis tar mer utdanning. Ledighetstallene fra figur 3 kan derfor være noe lave med tanke på i hvilken grad unge blir påvirket av lavkonjunkturerne. Figuren viser likevel at under den nåværende konjunkturerne har ledigheten blant aldersgruppen 25-29 år steget. Det er imidlertid liten grunn til å frykte hysterese-liknende tilstander

² Arbeidsledigheten ser ut til å være høyere blant unge i dag enn det som var tilfellet i 2010. Her er grafen noe misvisende da antall personer i denne kohorten økt. Den prosentvise arbeidsledigheten som andel av arbeidsstyrken var 4,5 prosent i april 2016 for personer i alderen 25-29 år, sammenlignet med 4,7 prosent i april 2010.

blant unge i Norge (at ledigheten biter seg fast høyt). Personer fra 25-29 år er den gruppen som har hatt svakest prosentvis oppgang i arbeidsledigheten i forhold til fjoråret (NAV, 2016)³.

Men størst vekst i arbeidsledigheten blant seniorer

Fra tidlig 2000-tallet har arbeidsdeltagelsen blant seniorer i Norge tiltatt. Dette skyldes blant annet at seniorer i dag har høyere utdanning og flere friske år enn for tyve år siden. Etterspørselen etter arbeidskraft har vært høy, noe som naturligvis vil øke sysselsettingen for hele arbeidsstyrken (NAV, 2012). I tillegg har pensjonsreformen fra 2011, som muliggjør arbeid ved siden av pensjon, hatt en positiv innvirkning på yrkesaktiviteten blant eldre. Spesielt har dette vært tilfelle for seniorer som jobber i privat sektor (SSB, 2015). Videre har man sett en holdningsendring med hensyn til seniorer i arbeidslivet. 8 av 10 mener at det er positivt at man jobber frem til normal pensjonsalder (Lien, NAV 2016).

Til tross for at eldre personer i arbeidsstyrken har et bedre vern mot oppsigelser, og i mange tilfeller betydelig mer kompetanse enn sine yngre kolleger, så ser man likevel tegn til at det er seniorer som er blitt hardest rammet av oljekrisen og de påfølgende nedbemanningene. Etter at oljeprisen stupte er det aldersgruppen «60 år og over» at arbeidsledigheten har økt mest. Tabellen nedenfor illustrerer dette⁴. I tillegg kommer mørketall fra yngre eldre som har tatt ut tidligpensjon eller fått sluttpakker/ulike ordninger.

April 2016

	Antall	Prosent av arbeidsstyrken	Endring fra i fjor Antall	Endring fra i fjor Prosent	Prosent av arbeidsstyrken i fjor
I alt	85 471	3,1	5 835	7	2,9
19 år og under	1 644	1,3	-112	-6	1,4
20-24 år	10 687	4,4	246	2	4,3
25-29 år	13 046	4,5	363	3	4,4
30-39 år	24 507	4,0	1 671	7	3,8
40-49 år	17 834	2,7	1 322	8	2,5
50-59 år	12 188	2,3	1 430	13	2,0
60 år og over	5 565	2,0	915	20	1,7

Kilde: NAV

TABELL 1. ARBEIDSLEDIGHET FORDELT PÅ ALDER, APRIL 2016

³ Med unntak av gruppen 20-24 år. Tallene er basert på registrert ledighet.

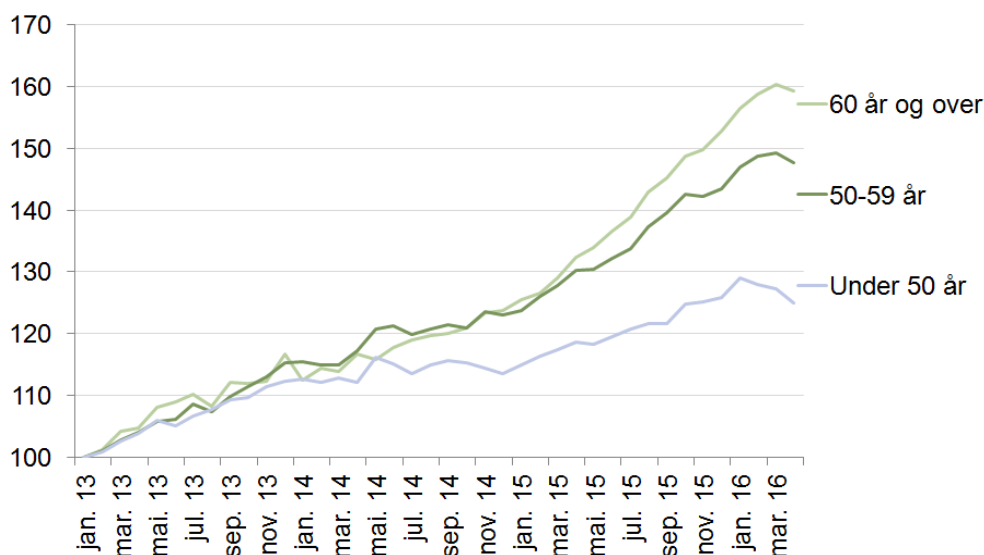
⁴ Se «Endring fra i fjor, prosent»

Arbeidsledigheten blant seniorer vokser kraftig

- Fra april 2015 – april 2016 så har antall registrerte arbeidsledige personer over 60 år økt med 915 personer. Dette tilsvarer en vekst i arbeidsledigheten for denne gruppen med 20 prosent.
- Tilsvarende tall for personer i aldersgruppen 25-29 år er kun 3 prosent
- Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) viser at det er spesielt menn i seniorgruppen som er blitt påvirket av krisen. Fra 1. kvartal 2015 til 1. kvartal 2016 så har antallet arbeidsledige menn mellom 55-74 år doblet seg, fra 4.000 til 8.000 personer.

BOKS 1: FAKTA OM ARBEIDSLEDIGHET BLANT UNGE OG SENIORER I ARBEIDSMARKEDET

Nedenfor har vi tatt inn en figur fra NAV (Lien, mai 2016) som viser den samme utfordringen



FIGUR 4 ARBEIDSLEDIGE ETTER ALDER. JANUAR 2013=100 (SESONGJUSTERTE TALL, KILDE: NAV)

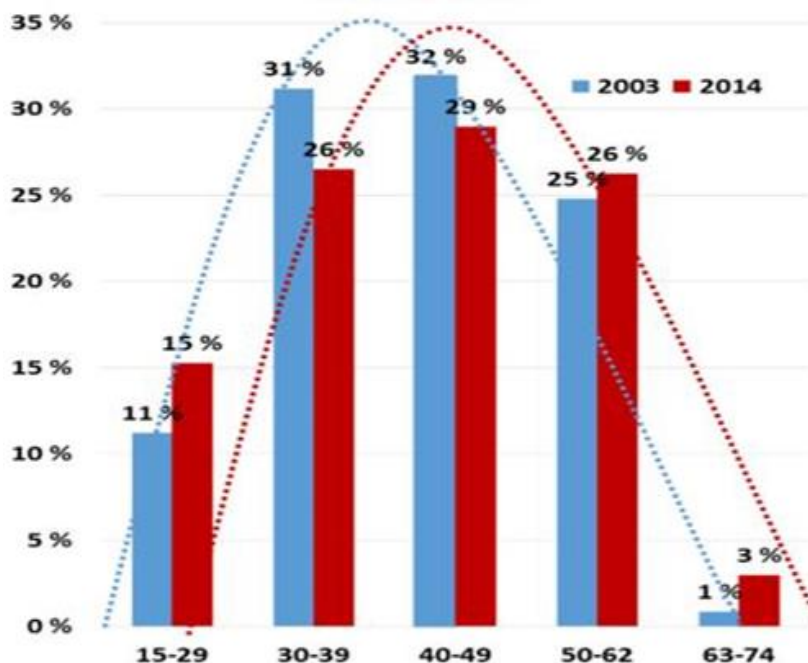
- Aldersgruppen 60 år og over: 60 prosent flere arbeidsledige siden januar 2013
- 50-59 år: 50 prosent flere ledige
- Under 50 år: 25 prosent flere ledige.

At økningen i arbeidsledigheten er sterkest for de eldre er spesielt for denne nedgangskonjunkturen. I den forrige nedgangskonjunkturen, Finanskrisen, var faktisk aldersgruppen 60 år og over den gruppen der arbeidsledigheten økte minst.

Oljekrisen påvirker seniorenas yrkesdeltagelse negativt?

Vi ser en forskjell i arbeidstakere som er blitt rammet hardest av oljekrisen sammenlignet med finanskrisen. Under finanskrisen var det i hovedsak de yngre som i størst grad ble påvirket av nedskjæringer i arbeidsmarkedet. I dag er arbeidsledigheten lavere blant unge enn for seks år siden, selv om den ikke er neglisjerbar. I boks 2 har vi kun inkludert personer i alderen 25-29 år når vi ser på veksten i arbeidsledigheten blant unge. Dersom vi inkluderer aldersgruppen 20-24 år så ser vi at veksten omtrent blir 6 prosent for de to gruppene. Mens veksten i arbeidsledigheten har vært moderat blant yngre arbeidstakere, har veksten i arbeidsledigheten blant seniorer vært mye høyere de siste to årene i forhold til situasjonen under finanskrisen. Boks 2 illustrerer dette⁵.

Dette kan være et forvarsel om at de eldste arbeidstakere får det tøffere denne gangen enn under finanskrisen. Årsaken kan være at oljekrisen i større grad har gått utover næringer som seniorer er ansatt i. Sysselsettingsstatistikk fra SSB viser at store andeler av menn og kvinner over 55 år er ansatt i virksomheter som er tett knyttet opp mot oljenæringen. Figuren nedenfor viser at andelen over 50 år som er ansatt i oljerelaterte næringer har vokst det siste tiåret.



FIGUR 5. ALDERSFORDELING SYSSELTSATTE I OLJESELSKAP, RØRTRANSPORT, OLJESERVICE, BASER OG VERFT, 2003 OG 2014 (KILDE: SSB).

Det er nærmere 35.000 mennesker som har mistet jobben innen olje- og leverandørindustrien⁶. Anslaget på senioransatte i denne gruppen kan trolig ligge i intervallet 3.000 til 6.000 personer, men det er stor usikkerhet tilknyttet dette.

⁵ Veksten i arbeidsledigheten er beregnet ved hjelp av et snitt av arbeidsledigheten fra januar til april i det gjeldende året. Merk at for 2010 så eksisterer det ikke arbeidsledighetstall for januar og februar. Snittet er derfor fra mars til juni i dette året.

⁶ Kilde: DnB Markets i e24: <http://e24.no/naeringsliv/oljebremesen/1-540-har-mistet-oljebobben-denne-uker-og-flere-vil-det-bli/23654927>

Under finanskrisen var det en generell tendens til lavere etterspørsel etter arbeidskraft i de fleste næringer. I dag ser vi mer bransjespesifikke utfordringer. Med andre ord kan strukturelle forhold tilsi at eldre i større grad blir påvirket av nedgangskonjunkturen enn hva som var tilfellet for seks år siden.

Finanskrisen

Vekst i arbeidsledighet 2008-2010:

Unge 25-29 år:

91,7 %

Seniorer

(fra 60 år)

5,3 %



Kilde: NAV

Oljekrisen

Vekst i arbeidsledighet 2014-2016

Unge 25-29 år:

4,9 %

Seniorer

fra 60 år):

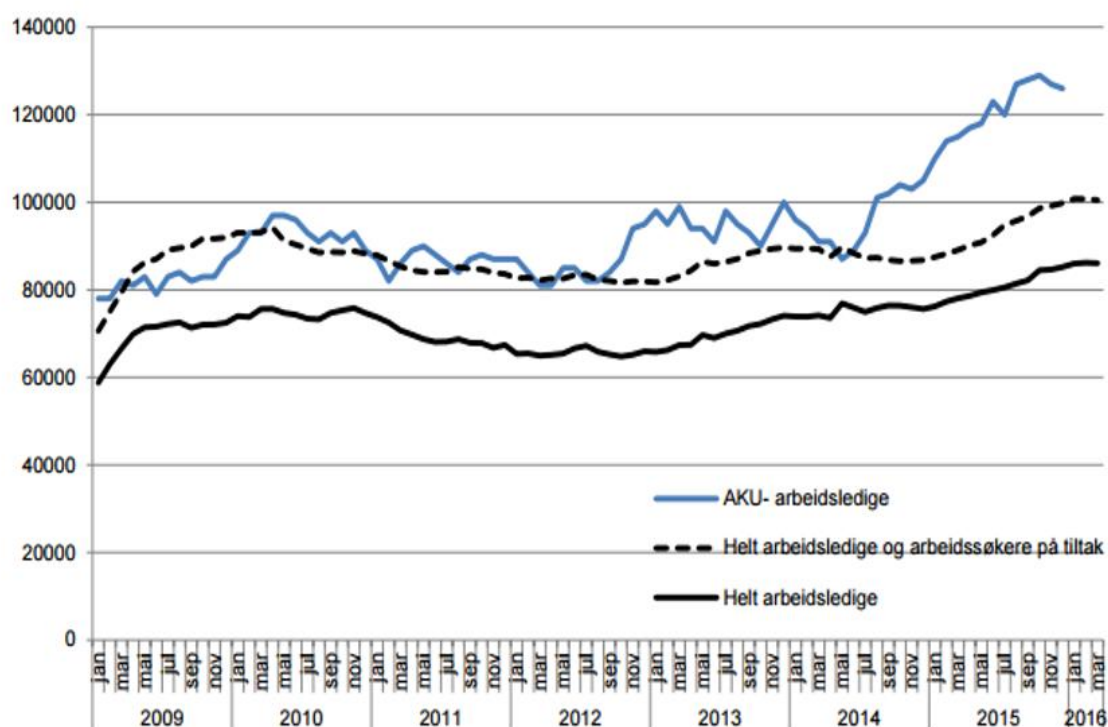
29,7 %

Boks 2: Vekst i arbeidsledigheten blant seniorer og unge under oljekrisen og finanskrisen

Arbeidsledige seniorer trekker seg ut av arbeidsstyrken

Det er mange medieoppslag om nedbemanninger og permitteringer. «På Sør- og Vestlandet er situasjonen nå alvorlig», sa statsminister Erna Solberg på Høyres landsmøte 8.april i år. Bare i januar og februar ble det varslet om 10 300 nye nedbemanninger til NAV.

Fra figur 6 ser vi at arbeidsledigheten som SSB rapporterer er høyere enn den vi observerer hos NAV. Det er derfor rimelig å anta at det er mange seniorer som ikke registrerer seg hos NAV til tross for at de mister jobben. Dermed er denne gruppen påvirket av lavkonjunkturen i større grad enn hva tabell 1 tilsier.



Kilde: SSB og NAV

FIGUR 6. REGISTRERTE HELT ARBEIDSLEDIGE, BRUTTOLEDIGHETEN OG ARBEIDSLEDIGHETEN I FØLGE SSBs ARBEIDSKRAFTUNDERSØKELSE (AKU).

Årsaken til at gruppen fra 60 år og over ikke registrerer seg hos NAV kan skyldes at disse blir sagt opp og trekker seg fullstendig ut av arbeidsstyrken⁷. Stadig flere eldre velger å benytte seg av tidlig pensjon eller ta imot sluttpakker som tilbys av arbeidsgiver. Sluttpakker sees på som en type frivillig nedbemanning. En spørreundersøkelse utført av NAV viste imidlertid at seniorarbeidere ønsket å tilegne seg mer kompetanse og mer utfordrende arbeidsoppgaver, fremfor sluttpakker og tidlig pensjon (regjeringen.no). Omtrent en tredjedel av utvalget som registrerer seg hos NAV mottar

⁷ Arbeidsstyrken defineres som sysselsatte og ledige, hvorav ledige defineres som de som registrerer seg hos NAV. Personer som ikke er en del av arbeidsstyrken defineres som personer som ikke er tilgjengelig for arbeid.

alderspensjon. Blant denne gruppen er det trolig en del personer som hadde tatt ut pensjon, uavhengig av om bedriften de jobbet i varslet om nedbemanning. Det er imidlertid mulig at det nettopp er denne gruppen arbeidstakere som blir skviset ut av arbeidsmarkedet. I dette tilfellet førte varselet om nedbemanning til at personene valgte å gå av med alderspensjon (Sutterud, 2016). Uten dette ville de fortsatt i jobben sin.

Dersom det er slik at eldre arbeidstagere blir skviset ut av arbeidsmarkedet ved at de føler seg presset til å ta imot sluttpakker- eller tidlig pensjon, er dette svært uheldig for de langsiktige målene i Regjeringens arbeidsmarkedspolitikk. Som det nylig ble påpekt på seminaret «Utfordringer som følge av aldringen av befolkningen» i forbindelse med Perspektivmeldingen 2017, er det viktig å se på de langsiktige konsekvensene av at eldre jobber lenger. Det er derfor lite gunstig at arbeidsledigheten blir større blant seniorer når vi vet at en bærekraftig velferdsstat vil kreve at eldre står lenger i arbeid.

Dilemma i arbeidslivet

Enkel økonomisk teori sier at etterspørsel etter arbeid vil reduseres med prisen på arbeid. Eldre har gjerne høyere lønn enn nyansatte. I en situasjon hvor arbeidsmarkedet utvikler seg langt svakere enn tidligere er det mange vanskelige dilemma som både arbeidsgiver og den ansatte kommer opp i.

Hvordan skal jeg som bedriftsleder foreta nedbemanninger som er både rettferdige og fornuftige? Er det riktig å sende unge mennesker ut i arbeidsledighet? Eller er det mer skånsomt å skyve ut eldre arbeidstakere gjennom førtidspensjon?

Bedrifter som må gjennomføre kostnadsuttak kan finne det fristende å tilby denne gruppen sluttpakker, mens arbeidere med lavere lønn får fortsette. Disse valgene er ikke enkle, men private bedrifter slipper ikke unna å foreta slike valg i en nedgangsperiode hvor inntjeningen svikter. Samtidig er det også vanskelig å kritisere bedrifter for at de ikke «gir» tilsvarende lukrative sluttpakker som for eksempel Statoil har gjort.

Idébanken (2012) rapporterer om at bedrifter i perioder med underskudd på arbeidskraft strekker seg lang for å beholde sine seniorer, mens i nedgangstider vil bedriftene ofte kvitte seg med denne arbeidskraften for eksempel ved å tilby gunstige sluttpakker.

«En historie med slike personalpolitiske svingninger, enten det gjelder kjønn eller alder, kan gjøre det vanskelig å stå frem med et konsistent budskap overfor eksisterende og mulige fremtidige ansatte».

- Idébanken (2012)

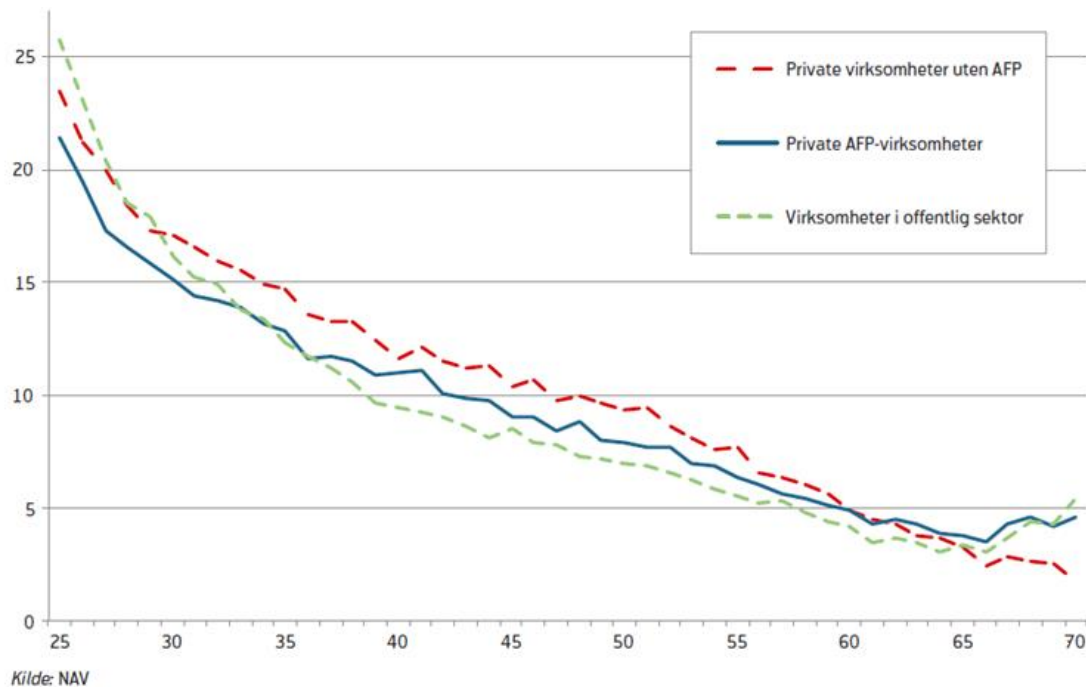
Dette står i kontrast til statens langsiktige politikk som tar sikte på å øke yrkesdeltakelsen blant seniorer.

«Dette er regjeringens føringer i en tid hvor bedrifter ved bemanningsreduksjoner, fortsetter å skvise ut eldre arbeidstagere ved sluttpakker. Det legges således et utilbørlig press på de eldre. Det kan for tiden se ut som næringslivet, herunder offentlig eide virksomheter, går en vei mens myndighetene har staket ut en helt motsatt kurs».

Finn Johnsbråthen, Seniorsaken Østfold. 10.05.2015

Mister viktig kompetanse i arbeidsmarkedet

Det er viktig å huske på at uerfaren arbeidskraft ikke er et substitutt for erfaren arbeidskraft. En arbeidsstyrke som stadig blir yngre vil være lite bærekraftig for samfunnet på lang sikt dersom erfarne arbeidstakere med verdifull kompetanse forsvinner ut av arbeidsmarkedet. Fafo (2014) viser til at «forskning på alder og jobbutførelse peker i retning av at eldre arbeidstakere har fordeler som lang erfaring, høy arbeidsmoral og at de skifter jobb sjeldnere enn sine yngre kolleger».



FIGUR 7. ANDEL PERSONER SOM FORLATER ARBEIDSPLASSEN ETTER ALDER

Norge er for øyeblikket i en omstillingsprosess. Under denne prosessen kan det bli spesielt viktig at vi beholder stabil og erfaren arbeidskraft. Forskning viser at personer over 50 år bytter jobb nokså sjelden i Norge. Bare 5–6 prosent i denne aldersgruppen bytter jobb i løpet av et år, mens det blant 30-åringene er om lag 18 prosent som bytter jobb. Figuren over illustrerer dette (Arbeid og velferd 1/2014). Hvis det er en sammenheng mellom jobsannsynlighet og lite "turn-over" i denne aldersgruppen, vil det bety en høy samfunnsøkonomisk kostnad ved at langt flere faller ut av arbeidsstyrken for tidlig.

DEL II

5. Sluttpakker ved avslutning av arbeidsforhold

En sluttpakke er en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om at arbeidsforholdet er slutt fra en avtalt dato. Sluttpakker er ikke omtalt i lovverket, men utviklet gjennom praksis.

Arbeidsmiljøloven inneholder ingen regler som pålegger bedriften å tilby sluttpakker, avgangsvederlag eller annet i forbindelse med nedbemanning og enhver bedrift har til enhver tid mulighet til å tilby sine ansatte sluttpakker.

Sluttpakke ved oppsigelse er alltid et spørsmål om forhandlinger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. En oppsigelse er i motsetning til sluttpakke et pålegg fra arbeidsgiver til arbeidstaker om at arbeidsforholdet skal avsluttes når oppsigelsestiden har gått ut.

Eksempler på sluttpakker

Grovt sett kan vi dele inn sluttpakker i to typer:

1) Sluttpakker som skyldes forhold knyttet til arbeidstaker. Arbeidstaker vil i utgangspunktet ikke slutte, men arbeidsgiver ønsker å avslutte arbeidsforholdet. Denne typen sluttpakker blir gitt selv om virksomheten ikke skal innskrenke, rasjonalisere eller omstrukturere. Alternativet til sluttpakke kan være at arbeidstakeren får beskjed om at arbeidsgiver går til oppsigelse.

2) Sluttpakker som er skyldes forhold knyttet til arbeidsgiver. Dette kan skyldes bedriften må redusere kostnadene som igjen innebærer at ansatte må slutte. For mange virksomheter utgjør personalkostnadene en stor del av utgiftene. I en situasjon med inntektsbortfall må utgiftene reduseres. Det er derfor i en del tilfeller nødvendig at antallet arbeidsplasser må reduseres for å trygge de resterende arbeidsplassene.

Hvorfor sluttpakke?

Det kan være mange motiver til at en bedrift ønsker å nedbemanne. Flere bedrifter ønsker å gjennomføre en nedbemanning raskt, effektivt og frivillig. Basert på en samlet risikovurdering kan da sluttpakker være en hensiktsmessig måte å tilpasse bedriftens kapasitet.

Ved nedbemanning kan kravene til oppsigelse virke urimelige og ressurskrevende. Sluttpakke kan da være et alternativ for å unngå konflikter. Som hovedregel vil det i en sluttpakkeavtale være en forutsetning om at arbeidstaker forplikter seg til å avstå fra å forfølge oppsigelsen rettslig. Sluttpakke kan da innebære at prosessen raskt avklares og at partene kan gå videre.

For bedrifter som er opptatt av å opprettholde bedriftens omdømme ved nedbemanning kan sluttpakker være en bedre løsning enn oppsigelser. Dette kan i sin tur framstå som om bedriften er rimelig både for dem som slutter og de som blir igjen.

For en bedrift vil en sluttpakke i første omgang gi høyere lønnsutgifter sammenlignet med en ordinær oppsigelse. Ved en oppsigelse kan det imidlertid oppstå en tvist ved at arbeidstaker forfølger

oppsigelsen rettslig. Så lenge saken ikke er rettskraftig har arbeidstaker rett til å stå i stillingen som innebærer at de samlede kostnadene for bedriften kan bli høyere enn ved en sluttpakkeløsning.

I de siste har vi sett flere eksempler på bedrifter som har gitt alle sine ansatte tilbud om sluttpakke. Det kan argumenteres med at bedrifter tar slike valg for å unngå kritikk fra arbeidstakerorganisasjoner og tillitsvalgte på bakgrunn av kriterier knyttet til ansiennitet, alders og kjønn. For mange arbeidsgivere er det viktig at arbeidstakerorganisasjonene og virksomheten samarbeider bra om en frivillig ordning ved nedbemanning framfor å gå til oppsigelser.

Elementene i en sluttpakke

Det finnes en rekke ulike virkemidler å kompensere de ansatte ved inngåelse av en sluttpakke. Sluttpakkene som tilbys kan blant annet bestå av:

- Etterlønn, inntektssikring og sluttvederlag
- Pensjon (afp, krav til uttak av alderspensjon fra folketrygden mv.)
- Utdanningsstøtte og bistand til å finne annet arbeid
- Gjenstander f.eks. PC og mobiltelefon

Hvordan sluttpakkene utformes varierer mye og elementene over kan kombineres. Sluttpakkene kan være aktive eller passive avhengig av i hvilken grad man hjelper arbeidstakerne tilbake i arbeidslivet. Aktive tiltak er utdanningsstøtte og bistand til å finne annet arbeid, mens etterlønn, inntektssikring og pensjon er passive elementer.

Etterlønn, inntektssikring og sluttvederlag

Ved inngåelse av sluttavtaler mottar arbeidstaker ordinær lønn og øvrige avtalte ytelser ut oppsigelsestiden (opphørsdato). I tillegg kan arbeidsgiver gi økonomisk kompensasjon i form av etterlønn som kontantutbetaling eller månedslønner. Etterlønnen kan enten gis uten fradrag for eventuell annen inntekt eller at annen inntekt kommer til fradrag i (inntektssikring).

De ansatte har ikke rett på dagpenger for perioder hvor de får lønn. Hvis du har fått en sluttpakke tilsvarende 6 måneders lønn, vil du ikke ha rett til dagpenger før denne perioden er omme.

Bedrifter som er bundet av tariffavtale mellom LO og NHO er omfattet av den såkalte Sluttvederlagsavtalen, som yter økonomisk kompensasjon til arbeidstakere etter fylte 50 år. For å få rett til utbetaling under denne ordningen må både bedriften og arbeidstakere oppfylle visse minimumsvilkår. Hensikten med sluttvederlag er å gi en økonomisk kompensasjon til arbeidstakere i alderen 50 til 66 år som mister arbeidet ufrivillig som følge av konkurs, nedbemanning eller sykdom. Vederlaget er et engangsbetrag varierende mellom 20 000 og 80 000 kroner.

Pensjon

Ved inngåelse av en sluttpakke er det viktig å være klar over de økonomiske konsekvensene på pensjonsordningene ved å slutte i en jobb. Et tilbud om sluttpakke kan i første omgang virke fornuftig, men dersom man også tar hensyn til de pensjonsøkonomiske konsekvensene behøver ikke tilbudet å være like bra. Egenskaper ved regelverket knyttet til pensjonen kan innebære at det er økonomisk ulønnsomt å takke ja til sluttpakke (se vedlegg 1).

Utdanningsstøtte og bistand til å finne annet arbeid

Utdanningsstøtte og bistand til å finne annet arbeid innebærer at virksomhetene gir økonomisk kompensasjon for å forsøke å gi arbeidstaker muligheter til nytt arbeid. Stipend til videre utdanning kan gis tilsvarende om lag 139 000 kroner (1,5G) uten skatt og arbeidsgiveravgift. Enkelte virksomheter gir også støtte til rådgivning til å finne seg ny jobb.

Gjenstander f.eks. PC og mobiltelefon

Sluttpakker kan i tillegg til økonomisk kompensasjon og utdanningsstøtte inneholde at arbeidstaker får gjenstander ved fratredelse som f.eks. PC eller mobiltelefon.

Skattemessige konsekvenser

For bedriftene kan sluttpakker gi lavere skatt. For ansatte kan kompensasjonsnivået bli betydelig endret etter skatt. Både for bedriftene og arbeidstakere er det derfor viktig å være klar over de skattemessige konsekvensene av sluttavtalene.

Arbeidstaker:

Det er ulike regler for skatt på lønnsinntekt og skatt på pensjon. Skattereglene ved uttak av alderspensjon påvirker derfor overgangen fra lønnsinntekt til pensjon. Hovedsakelig skiller skatt på pensjon seg fra skatt på lønn med lavere trygdeavgift, lavere minstefradrag og et særskilt skattefradrag for mottakere av alderspensjon fra NAV.

Arbeidstakere som begynner i ny stilling og samtidig får etterlønn fra tidligere arbeidsgiver må være oppmerksom på at all lønnsinntekt medregnes i grunnlaget for toppskatt og at marginals-katten da øker.

Bedrifter:

Bedrifter som er i skatteposisjon har muligheter til å redusere skatteutgiftene ved å kostnadsføre etterlønn ved inngåelse av sluttpakker. Overskudd i bedrifter skatlegges med en flat skattesats på 25 prosent. Som hovedregel gis det fradrag for alle relevante driftskostnader. En sluttpakke skal kostnadsføres og vil isolert sett redusere overskuddet til bedriften tilsvarende. Det innebærer at bedriftens skatteutgifter vil bli redusert med 25 prosentpoeng av kostnadene for sluttpakken.

Petroleumsselskaper har i tillegg til den ordinære overskuddsskatten en særskatt på 53 prosent. Petroleumsselskapene har dermed en marginals-katt på 78 prosent. For et petroleumsselskap vil en sluttpakke redusere skatteutgiftene med 78 prosent av kostnadene, mens for en ordinær bedrift vil skatteutgiftene kun bli redusert med 25 prosent.

En sluttpakke i form av flere års etterlønn kan gi bedriften lavere skatt det året avtalen inngås dersom enkelte vilkår er oppfylt. Hovedregelen er at fradragposter skal kostnadsføres det året en ubetinget forpliktelse oppstår. At etterlønnen skal være en ubetinget forpliktelse innebærer at etterlønnen ikke kan avkortes dersom den ansatte f.eks. tiltrer i en ny stilling før etterlønnperioden er utløpt eller ved dødsfall. Eksempel på det motsatte kan være at det kreves en motytelse i form av arbeid, eller at ytelsen faller bort dersom mottaker dør.

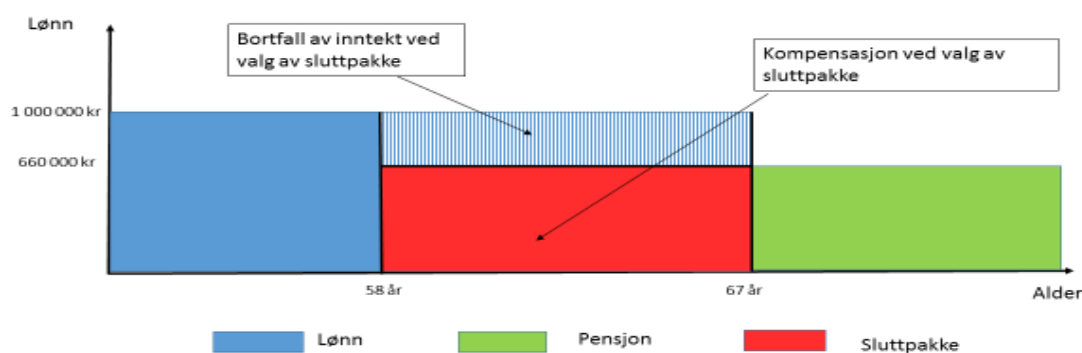
Hver bedrift og arbeidstaker må imidlertid i hvert konkret tilfelle sjekke ut de skatteøkonomiske konsekvensene knyttet til en sluttpakkeordning.

6. Typeeksempler på økonomiske konsekvenser av sluttpakker

Sluttpakkeordningene varierer mye. I dette kapitlet skal vi vise fire relevante⁸ eksempler på økonomiske konsekvenser en sluttpakke kan ha for arbeidstakeren og bedriftene. Vi ser på forhold der alder, opptjening og lønnsnivå har betydning. I tillegg viser vi hvilke konsekvenser AFP-ordningen kan ha.

Eksempel 1: Tidligpensjonsordning fra 58 år. Lønn: 1,0 mill. kroner. Lang yrkeskarriere

I dette eksemplet får den ansatte dersom han velger sluttpakke 66 prosent av sluttlønn til han blir 67 år med full pensjonsopptjening i perioden. Dette er en svært raus ordning hvor arbeidstaker kan miste retten til AFP. Slike ordninger har blant annet vært gitt i oljebransjen. Figur 8 viser de økonomiske konsekvensene av tidligpensjon for arbeidstakere fra 58 år.



FIGUR 8. SAMMENHENGEN MELLOM ALDER OG LØNN VED SLUTTPAKKE FRA 58 ÅR

En arbeidstaker på 58 år som tar ut tidligpensjon og som ikke går over i annet arbeid, vil få et bortfall av inntekt tilsvarende 34 prosent av lønnen i ni år. For en arbeidstaker med en årslønn på 1 000 000 kroner vil dette tilsvare 3,1 mill. kroner.

For bedrifter som gir tidligpensjonsordning vil det både utbetales etterlønn samtidig som arbeidstaker mister retten til AFP-tillegget. Dette må det kompenseres for av arbeidsgiver.

I dette eksemplet kan arbeidstaker arbeide i tre år i en ny stilling med samme lønnsnivå og fortsatt ha samme livsinntekt som han hadde hatt ved å fortsette i den gamle jobben i ni år. Det innebærer at livsinntekten ved å velge sluttpakke kan opprettholdes ved arbeide seks år kortere.

En kompensasjonsgrad på 66 prosent av lønnsgrunnlaget over ni år utgjør det 6,8 mill. kroner medregnet arbeidsgiveravgift. I dette tilfellet sier den ansatte og bedriften fra seg AFP-retten som i dette tilfellet har en forventet verdi på om lag 1,3 mill. kroner.

⁸ Det er lagt til grunn en rekke forutsetninger om pensjonsopptjening for beregningene. Andre forutsetninger om lønnsutvikling, antall opptjeningsår, fødselsår mv. påvirker resultatene. En nærmere omtale av forutsetningene finnes i vedlegg 2.

Hvor mye sparer bedriften ved å gi sluttpakke framfor å la arbeidstaker fortsette i arbeid? Dersom vi kun ser på utgiftssiden, så betaler bedriften kun en kompensasjon på 66 prosent av lønnsgrunnlaget sammenlignet med full lønn i ni år. Justert for sosiale kostnader mv. innebærer det at bedriften sparer tre år lønnsutgifter ved å la den ansatte få sluttpakke framfor å la han stå i stillingen til pensjonsalder. Denne utgiftsreduksjonen må bedriften vurdere opp mot endringene i inntektene for bedriften ved å ha ni årsverk mindre til disposisjon.

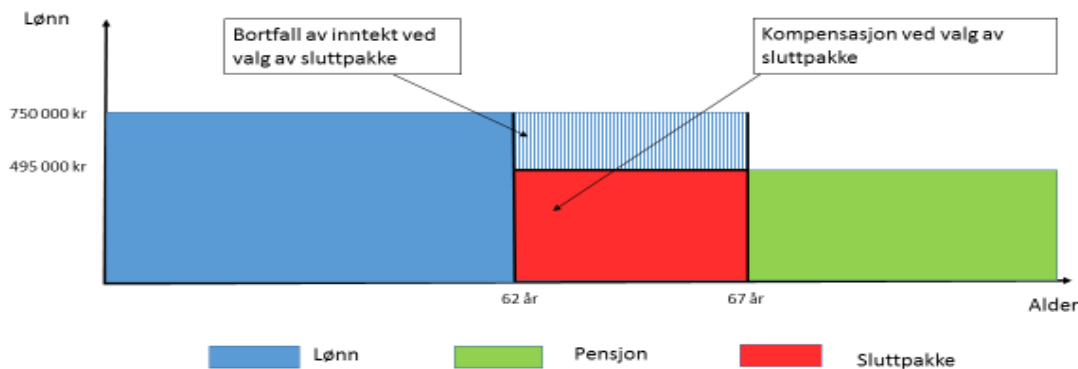
Oppsummering:

- Arbeidstaker kan kompensere for ni år i arbeid ved å velge sluttpakke og arbeide i tre år
- Bedriften sparer utgifter tilsvarende om lag tre årslønner, men får ni årsverk mindre til disposisjon
- Bedriften og arbeidstaker sier fra seg AFP-rettighet på 1,3 mill. kroner

Eksempel 2: Tidligpensjonsordning fra 62 år. Lønn: 750 000 kroner. Middels lang yrkeskarriere

I dette eksemplet får den ansatte dersom han velger sluttpakke 66 prosent av sluttlønn til han blir 67 år med full pensjonsopptjening i perioden. Siden arbeidstakeren er 62 år kan AFP tas ut dersom visse vilkår er oppfylt.

Figur 9 viser de økonomiske konsekvensene av tidligpensjon for arbeidstakere fra 62 år.



FIGUR 9. SAMMENHENGEN MELLOM ALDER OG LØNN VED SLUTTPAKKE FRA 62 ÅR

En arbeidstaker på 62 år som tar ut tidligpensjon og som ikke går over i annet arbeid, vil få et bortfall av inntekt tilsvarende 34 prosent av lønnen i fem år. For en arbeidstaker med en årslønn på 750 000 kroner vil dette tilsvare 1,3 mill. kroner. I dette tilfellet kan arbeidstaker arbeide om lag et og et halvt år i en ny stilling med samme lønnsnivå og fortsatt ha samme inntekt som han hadde hatt ved å fortsette i den gamle jobben i fem år. Det innebærer at livsinntekten i dette eksempelet ved å kunne velge sluttpakke kan opprettholdes ved å arbeide tre og et halvt år kortere.

Bedriften må kompensere både for etterlønn og bortfall av pensjonsopptjening, men arbeidstaker kan ta ut alderspensjon fra folketrygden og AFP-tillegget ved fratredelse av arbeidsforholdet. En kompensasjonsgrad på 66 prosent av lønnsgrunnlaget over fem år utgjør det 2,8 mill. kroner medregnet arbeidsgiveravgift. Innsparingen for å ikke måtte kompensere for AFP utgjør i dette tilfellet 1,3 mill. kroner. I dette eksemplet gir samlet utgift for bedriften 1,5 mill. kroner.

Hvor mye sparer bedriften i dette eksempelet ved å gi sluttpakke framfor å la arbeidstaker fortsette i arbeid? Bedriften betaler kun en kompensasjon på 66 prosent av lønnsgrunnlaget sammenlignet med full lønn i fem år. I dette tilfellet får arbeidstaker AFP. Justert for sosiale kostnader mv. innebærer det at bedriften sparer drøyt et og et halvt årslønn ved å la den ansatte få sluttpakke framfor å la han stå i stillingen i ytterligere fem år til arbeidstakeren er 67 år.

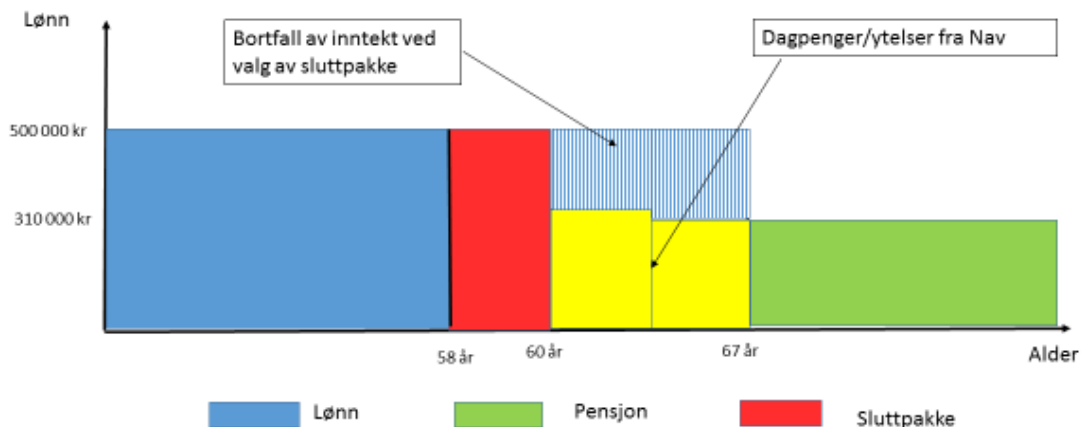
Oppsummering:

- Arbeidstaker kan kompensere for fem år i arbeid ved å velge sluttpakke og arbeide i et og et halvt år
- Bedriften sparer utgifter tilsvarende om halvannet årslønn, men får fem årsverk mindre til disposisjon

Eksempel 3: Sluttpakke fra 58 år med 2 års etterlønn. Lønnsinntekt: 500 000 kroner. Kort yrkeskarriere. Kommer ikke tilbake i arbeidslivet.

I dette eksemplet får den ansatte dersom han velger sluttpakke 2 års etterlønn fra 58 år. Alternativet til sluttpakke er oppsigelse. Arbeidstakeren er 58 år og sannsynligheten for at arbeidstakeren skal finne ny jobb er liten.

Figur 10 viser de økonomiske konsekvensene av tidligpensjon for arbeidstakere fra 58 år.



FIGUR 10. SAMMENHENGEN MELLOM ALDER OG LØNN VED SLUTTPAKKE FRA 58 ÅR

Etter at etterlønnperioden er over, kan arbeidstaker motta dagpenger og etter hvert andre ytelse fra NAV. Arbeidstakeren mister også videre pensjonsopptjening fram til pensjonsalder.

Dersom arbeidstakeren ikke får ny jobb og forlater arbeidslivet, vil kun deler av inntektsbortfallet dekkes i første omgang av dagpenger og deretter av andre ytelser fra NAV. Fram til 67 år vil dette gi bortfall av drøyt fire årslønner sammenlignet med å stå i jobb. Av dette utgjør redusert pensjonsopptjening ved å gå uten jobb om lag en årslønn.

Utgiftene for bedriften til sluttpakken er om lag 1,1 mill. kroner. I dette tilfellet er kostnadene i første omgang høyere for bedriften ved å gi sluttpakke framfor gå til oppsigelse. Ved en oppsigelse kan det imidlertid oppstå tvist ved at arbeidstaker forfølger oppsigelsen rettslig. Så lenge saken ikke er rettskraftig har arbeidstaker rett til å stå i stillingen som innebærer at de samlede kostnadene for bedriften kan bli høyere enn ved en sluttpakkeløsning.

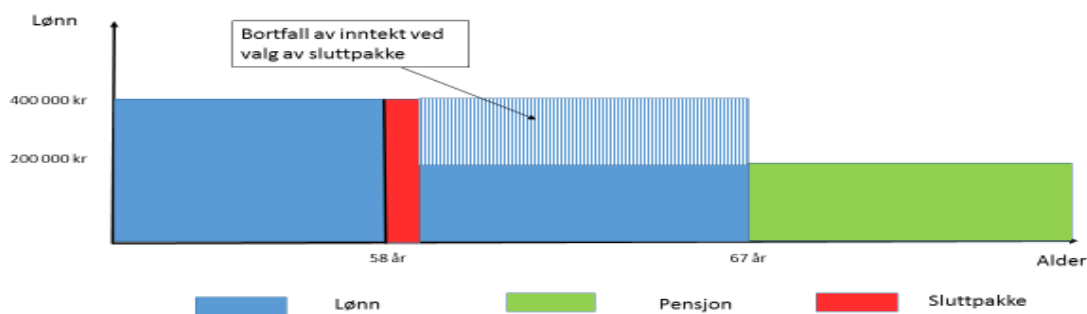
Oppsummering:

- Arbeidstaker taper drøyt fire årslønner fram til 67 år
- Bedriften tar en ekstrakostnad ved å tilby sluttpakke, men unngår enn eventuell tvist som bedriften kan få ved en eventuell oppsigelse

Eksempel 4: Sluttpakke fra 58 år med 6 måneders etterlønn. Lønnsinntekt: 400 000 kroner. Kort yrkeskarriere. Kommer bare delvis tilbake i arbeidslivet.

I dette eksemplet får den ansatte dersom han velger sluttpakke 6 måneders etterlønn. Alternativet til sluttpakke er oppsigelse. Personen har kort yrkeskarriere. Arbeidstakeren er i 58 år og sannsynligheten for å finne ny tilsvarende jobb er liten og han kommer derfor tilbake i arbeidslivet i en deltidstilling. Fra 58 år til 67 år har arbeidstaker en 60 prosent deltidstilling.

Figur 11 viser de økonomiske konsekvensene av tidligpensjon for arbeidstakere fra 58 år.



FIGUR 11. SAMMENHENGEN MELLOM ALDER OG LØNN VED SLUTTPAKKE VED 58 ÅR

Utgiftene for bedriften til sluttpakken er om lag 0,2 mill. kroner.

Dersom arbeidstakeren ikke kommer tilbake i full stilling, men arbeider i en 60 prosent deltidstilling fram til 67 år vil inntektsbortfallet tilsvare fem årslønner sammenlignet med å stå i full stilling. Av dette utgjør lavere pensjonsopptjening om lag 1 år og 6 måneder.

Også i dette tilfellet er kostnadene i første omgang høyere for bedriften ved å gi sluttpakke framfor gå til oppsigelse. Ved en oppsigelse kan det oppstå en tvist og så lenge saken ikke er rettskraftig har arbeidstaker rett til å stå i stillingen som innebærer at de samlede kostnadene for bedriften kan bli høyere enn ved en sluttpakkeløsning.

Oppsummering:

- Arbeidstaker kommer bare delvis tilbake i arbeidslivet og taper samlet fem årslønner ved å velge sluttpakke framfor å stå i arbeid til 67 år
- Bedriften tar en ekstrakostnad ved å tilby sluttpakke, men unngår enn eventuell tvist som bedriften kan få ved en eventuell oppsigelse

Oppsummering:

Eksemplene foran viser at det er viktig å vurdere de økonomiske konsekvensene før man signerer et tilbud om sluttpakke. Sannsynligheten for å komme tilbake i arbeid, alder og pensjonsopptjening er viktige parametere som det må tas hensyn til. Dersom bedriften har AFP-ordning kan arbeidstakeren miste rettighetene dersom han går ut av en stilling i årene før han fyller 62 år.

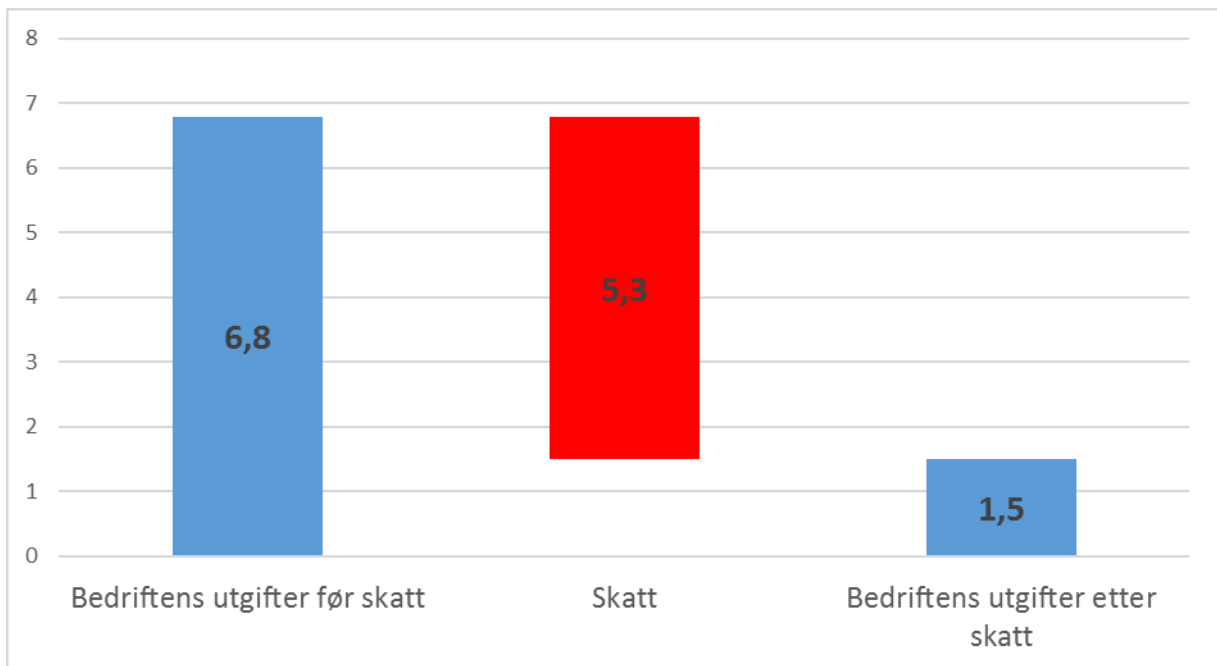
Typeeksemplene i dette avsnittet viser hvor stor variasjonen kan være. For en 58-åring som opprinnelig vil stå i arbeid til 67 år, vil en sluttpakke kunne innebære at han i stedet kan arbeide i tre år og få samme inntekt som om han fortsetter i samme stilling i ni år. I motsatt tilfelle vil en sluttpakke for en 58-åring som returnerer kun delvis til arbeidslivet innebære et inntektsbortfall tilsvarende nærmere fem årslønner.

Eksempel på bedriftsbeskatning

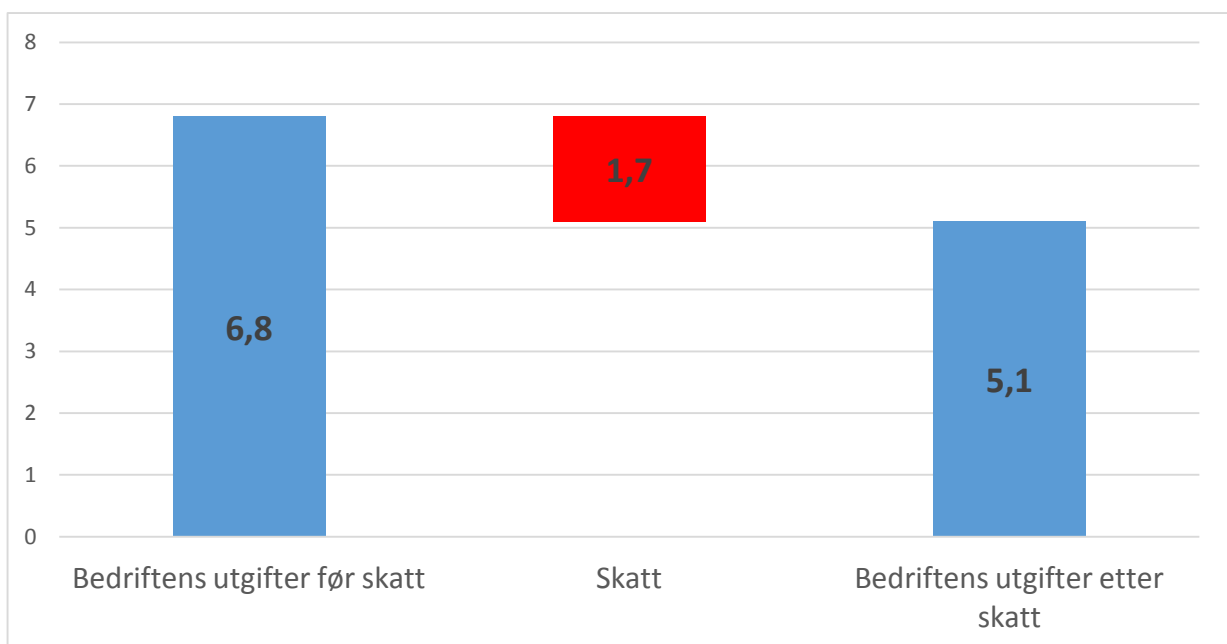
Figurene under viser variasjonen i bedriftenes utgifter etter skatt avhengig av bransje. Petroleumsskattesystemet har en skattesats på 78 prosent, mens bedriftsbeskatningen er 25 prosent.

For en bedrift som har en utgift ved å beholde en arbeidstaker på 6,8 mill. kroner, vil en sluttpakke i form av tidligpensjon gi en utgift etter skatt på 1,5 mill. kroner dersom selskapet er underlagt petroleumsskattesystemet, mens en bedrift utenom petroleumsskattesystemet vil ha en utgift på 5,1 mill. kroner etter skatt.

Petroleumsselskap med 78 prosent skattesats



Bedrift med 25 prosent skattesats



DEL III

7. Verditap som følge av redusert yrkesaktivitet blant seniorer

Det at seniorer nå står kortere i arbeidslivet som følge av en nedgangskonjunktur kan som omtalt tidligere få alvorlige konsekvenser for norsk arbeidsmarked- og økonomi for øvrig.

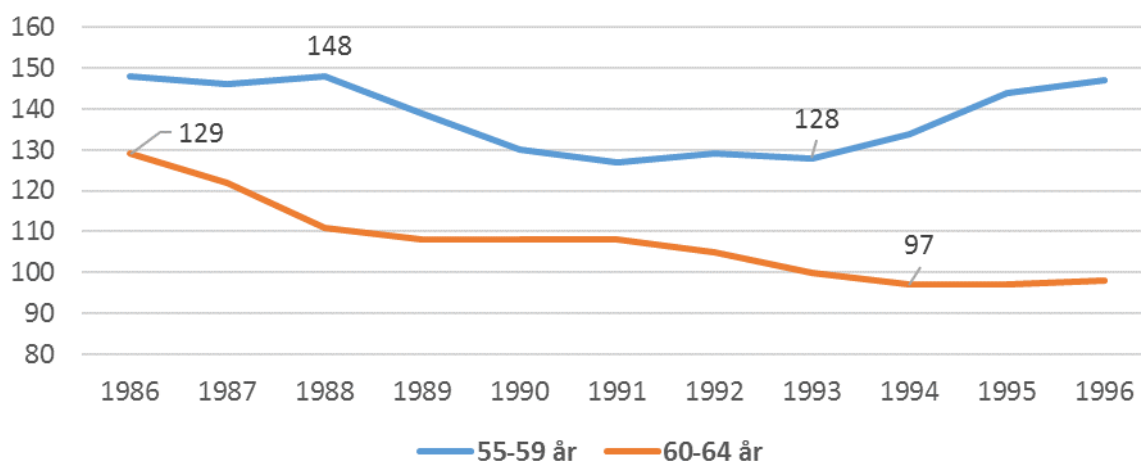
SSB opererer med tre hovedårsaker til endringer i arbeidstilbudet: (1) demografi, dvs. endringer i befolkningen som er i yrkesaktiv alder; (2) sammensetningseffekter, dvs. endringer i fordelingen av den yrkesaktive befolkningen på grupper som er vedvarende ulike når det gjelder gjennomsnittlig individuelt arbeidstilbud; (3) endringer i økonomiske og andre insentiver som påvirker det individuelle arbeidstilbudet. I denne rapporten sees det mest på hvem som blir påvirket av redusert arbeidsetterspørsel. Forholdene over kan allikevel være av betydning for avtaler som gjøres med den enkelte knyttet til oppsigelse eller permisjon.

Rapporten vil nå se på det årlige økonomiske tapet ved at en andel av personer i alderen 58-62 år blir arbeidsledige, reduserer sine arbeidstimer eller trekker seg helt ut av arbeidsstyrken. Etter pensjonsreformen i 2011 har mange flere enn ventet i aldersgruppen 62–66 år benyttet seg av mulighetene til å ta ut alderspensjon. En betydelig fordel ved at en arbeidstaker står lenger i jobb er at bidraget til produksjonen (eller verdiskapingen) i samfunnet vokser, og samtidig reduseres/utsettes pensjonsutgiftene til det offentlige. Her tas det utgangspunkt i personer i gruppen frem til pensjonsalder på 62 år, og tapt verdiskaping i samfunnet som følge av at denne gruppen arbeider mindre. Det er, med unntak av 62-åringene, ikke knyttet pensjonsforpliktelser til denne aldersgruppen. Anslagene inkluderer dermed ikke seniorer som er over 62 år selv om det naturligvis også vil oppstå et verditap når denne gruppens arbeidsdeltagelse blir redusert.

To ulike scenarier

Rapporten vil se på to scenarier hvor arbeidsdeltagelsen blant personer mellom 58-62 år blir redusert; et moderat alternativ og et høyalternativ.

Scenariene baserer seg på erfaring fra tidligere kriser, som bankkrisen på sent 80- og tidlig 90-tallet. Etter at kreditt- og boligmarkedet kollapset rundt 1987 steg ledigheten for personer i denne aldersgruppen parallelt med at størrelsen på arbeidsstyrken ble markant mindre. Vi så dermed en kombinasjon av flere registrerte ledige og personer som trakk seg helt ut og enten tok tidlig pensjon, eller levde på oppsparte midler og ventet med å melde seg inn i arbeidsmarkedet igjen. Mest sannsynlig, spesielt i den øvre aldersgruppen, tok mange ut tidligpensjon (eller ofte en uføreordning).



Kilde: SSB

FIGUR 12. PERSONER I ARBEIDSSTYRKEN. ANTALL PERSONER I 1000

Som vi ser av figur 12 forsvant det 20.000 (14 prosent) personer fra arbeidsstyrken i aldersgruppen 55-59 år og det forsvant 32 000 (25 prosent) personer i den litt eldre aldersgruppen 60-64 år mellom 1986-1994. I tillegg var det en tendens til at de som ble i arbeidsstyrken arbeidet færre timer. Mens arbeidsstyrken tok seg opp i takt med et bedret arbeidsmarked og oppgangskonjunktur for 55-59-åringene fra rundt 1992, forble arbeidsstyrken for 60-64-åringene på det lave nivået fra krisen. Boksen nedenfor oppsummerer de anslåtte effektene som bankkrisen hadde på seniorer i arbeidsmarkedet.

Oppsummert

Seniorer ut av arbeidsmarkedet under bankkrisen (rundt 1986- 1992)

- Redusert arbeidsdeltagelse blant 58-59 åringer med 14 prosent. Tilsvarende reduksjon for aldersgruppen 60-62 år var på 25 prosent.
- En økning i arbeidsledigheten for personer i alderen 58-62 år på 1,5 prosentpoeng.
- Personer i kohorten som forblir sysselsatte reduserer sitt arbeidstilbud med til sammen 5 prosent. Dette tilsvarer ca. 9 timer per sysselsatt.

Boks 3: Seniorer ut av arbeidsmarkedet under bankkrisen.

Først skisserer rapporten et moderat alternativ som er tilpasset dagens situasjon. Her er effektene som bankkrisen hadde på seniorer i arbeidslivet antatt å være noe svakere. Til slutt ser vi på et høyalternativ som anslår det årlige verditapet som følge av at vi opplever en reduksjon i arbeidsstyrke, sysselsetting og antall arbeidstimer blant seniorer tilsvarende det vi erfarte under bankkrisen på 1980- og 1990-tallet.

REDUSERT ARBEIDSKRAFT BLANT SENIORER – MODERAT ALTERNATIV

Det usikkert hvorvidt den pågående lavkonjunktoren vil ha like stor effekt på seniorers arbeidskraft som det man så under bankkrisen. Vi vil derfor illustrere et moderat alternativ hvor vi har gjort noen modifikasjoner tilpasset dagen situasjon.

En økning i ledigheten på 1,3 prosentpoeng – Den registrerte arbeidsledigheten blant seniorer har siden slutten av 2013 økt med 0,5 prosentpoeng, fra 1,5 prosent i desember 2013 til 2 prosent i april 2016. Videre er denne forventet å øke i 2016. Vi antar derfor at arbeidsledigheten blant seniorer vil nå et toppunkt på 2,8 prosent. Dette gir en økning i arbeidsledigheten fra før krisen på 1,3 prosentpoeng. Det er dette tallet som vil bli tatt utgangspunkt i det moderate scenariet med hensyn til økning i ledigheten.

Færre forlater arbeidsstyrken enn under bankkrisen på 80-tallet- Årsaken til dette er blant annet pensjonsreformen som gjør det lettere å kombinere pensjon med arbeid uten at man lider økonomiske tap. Det er derfor større incentiver til å registrere seg som jobbsøker, fremfor å trekke seg fullstendig ut av arbeidslivet. En annen grunn til at færre forlater arbeidsstyrken er at krisen i stor grad har rammet personer med høyere utdanning. Disse antas å ha lettere for å få jobb igjen dersom de blir sagt opp. Videre jobber seniorer lenger i dag sammenlignet med slutten av 80-tallet. Sannsynligheten for å bli værende i arbeidsstyrken for aldersgruppen mellom 58-62 år vil derfor også øke.

En noe lavere reduksjon i arbeidstimer blant sysselsatte - Statistikk fra arbeidskraftundersøkelsen viser at færre personer jobber heltid, mens flere jobber deltid (SSB, 2016). Det er derfor rimelig å anta en reduksjon i antall arbeidstimer blant sysselsatte seniorer slik som man så under bankkrisen i høyalternativet. Imidlertid antar vi en reduksjon i arbeidstimer for personer mellom 58-62 år på 4 prosent, i motsetning til 5 prosent som under bankkrisen. Dette skyldes at oljekrisens ringvirkninger fortsatt er ukjente og det er usikkert i hvilken grad sysselsatte seniorer fra ulike næringer vil redusere sin arbeidstid.

Forutsetningene for anslagene i dette alternativet er oppsummert under.

Forutsetninger for beregningene i det moderate alternativet

- Redusert arbeidsdeltagelse halvert sammenlignet med høyalternativet. Blant 58-59 åringer gir dette en reduksjon i arbeidsdeltagelse på 7 prosent. Tilsvarende reduksjon for aldersgruppen 60-62 år er på 12,5 prosent.
- Vi forutsetter en økning i arbeidsledigheten for personer i alderen 58-62 år på 1,3 prosentpoeng.
- Personer i kohorten som forblir sysselsatte reduserer sitt arbeidstilbud med til sammen 4 prosent. Dette tilsvarer ca. 7 timer per sysselsatt.

Resultatene fra det moderate scenariet er oppsummert i tabell 2.

TABELL 2. MODERAT SCENARIO. 58-62-ÅRINGER GÅR UT AV ARBEIDSSTYRKEN TIDLIGERE, ARBEIDER MINDRE OG NOEN FLERE ER LEDIGE.

Alder	Sysselsatte nullalternativ	Redusert arbeidsstyrke	Økt ledighet	Redusert arbeidstid	Tapte timer totalt	Tapte årsverk fra redusert arbeidsstyrke, økt ledighet og redusert arbeidstid
58	40100	-2900	-820	-2468000	-8622000	-5300
59	39400	-2750	-800	-2352000	-8175000	-5100
60	37600	-4700	-780	-2096000	-11034000	-6800
61	36400	-4550	-800	-2008000	-10658000	-6600
62	31900	-4000	-770	-1730000	-9330000	-5800
58-62	185400	-18900	-3915	-10654000	-47819000	-29 600

'Redusert arbeidsstyrke og økt ledighet er antall personer.' " Redusert arbeidstid er timer per uke.

Scenario 1: 30 000 tapte årsverk i gruppen 58-62 åringer

- **Redusert arbeidsstyrke.** Vi ser at hoveddriveren bak tapet i antall årsverk er at flere sysselsatte mellom 58-62 år trekker seg ut av arbeidsstyrken. Dette vil ikke komme til syne i ledighetsstatistikken.
- **Økt ledighet.** Arbeidsledigheten øker med rundt 3 900 personer
- **Redusert arbeidstid.** Til sammen jobber de som fortsatt er sysselsatte i overkant av 7 timer mindre i uken. Dette utgjør i overkant av 106 millioner tapte arbeidstimer i året.
- Resultatet av at flere går ut av arbeidsstyrken, arbeider mindre og noen blir helt ledige er en reduksjon i arbeidstimer for samfunnet på nærmere 47 millioner timer som tilsvarer rundt 30 000 tapte årsverk.

Samfunnsøkonomisk verditap er på 16 milliarder kroner

Et viktig mål på tapt verdiskaping ved tidlig avgang er bidraget fra de ansattes tapte arbeidsinnsats. Kombinasjonen av lavere stillingsbrøk og evt. pensjon i tillegg påvirker årslønn for den eldste gruppen over 60 år. Ifølge SSB lå gjennomsnittlig årslønn for de over 60 år på kr 543 600 i 2014. I tillegg kan det komme en virkning fra høyere årlige offentlige utgifter til pensjon for 62-åringene. Pga. muligheten til å kombinere pensjon og arbeid og den øvrige innretningen av det nye pensjonssystemet med full fleksibilitet for 62-70 åringer uten avkortning i pensjon, ser vi her bort fra en slik pensjonskostnad. Vi forutsetter at de tapte årsverkene ikke "tas" av andre aldersgrupper, som kan ha betydning på lang sikt.

TABELL 3. MODERAT ALTERNATIV. ØKONOMISK VERDITAP VED AT 58-62-ÅRINGER JOBBER MINDRE ENN TIDLIGERE

Årslønn personer over 60 år	543 600 kr
Tapte årsverk fra 58-62-åringer	
Moderat scenario	30 000
Verditap = årslønn × tapte årsverk	16 308 000 000

Kilde: SSB, beregning NyAnalyse.

REDUSERT ARBEIDSKRAFT BLANT SENIORER – HØY ALTERNATIV

Anslagene som høyalternativet er basert på, tar utgangspunkt i at dagens seniorer i aldersgruppen 58-62 år vil bli påvirket av lavkonjunktoren tilsvarende slik den samme aldersgruppen ble under bankkrisen på slutten av 80-tallet. Forutsetningene for alternativet er oppgitt under.

Forutsetninger for beregningene i høyalternativet (tapte årsverk mv.)

- Redusert arbeidsdeltagelse blant 58-59 åringer med 14 prosent. Tilsvarende reduksjon for aldersgruppen 60-62 år var på 25 prosent.
- En økning i arbeidsledigheten for personer i alderen 58-62 år på 1,5 prosentpoeng.
- Personer i kohorten som forblir sysselsatte reduserer sitt arbeidstilbud med til sammen 5 prosent. Dette tilsvarer ca. 9 timer per sysselsatt.

TABELL 4. RESULTATER HØYALTERNATIV. 58-62-ÅRINGER GÅR UT AV ARBEIDSTYRKEN TIDLIGERE, ARBEIDER MINDRE OG NOEN FLERE LEDIGE. I TRÅD MED BANKKRISEN.

Alder	Sysselsatte nullalternativ	Redusert arbeidsstyrke	Økt ledighet	Redusert arbeidstid	Tapte timer totalt	Tapte årsverk fra redusert arbeidsstyrke, økt ledighet og redusert arbeidstid
58	40100	-5740	-950	-2838000	-13900000	-8600
59	39400	-5500	-900	-2703600	-13260000	-8200
60	37600	-9400	-900	-2226000	-19018000	-12000
61	36400	-9100	-900	-2133000	-18260000	-11300
62	31900	-8000	-850	-1835400	-15916000	-9900
58-62	185400	-37750	-4500	-11736000	-80354000	-50 000

'Redusert arbeidsstyrke og økt ledighet er antall personer.' Redusert arbeidstid er timer per uke

Scenario 2: Hele 50 000 færre årsverk i høyalternativet

- **Redusert arbeidsstyrke. Hoveddelen av den tapte arbeidsinnsatsen kommer fra personer** som går ut av arbeidsstyrken og pensjonerer seg eller venter på bedre forhold. Her mister vi 38 000 sysselsatte mellom 58-62 år.
- **Økt ledighet.** Rundt 4 500 personer bidrar med mindre arbeidsinnsats og registrerer seg som ledige.
- **Redusert arbeidstid.** Til sammen jobber de som fortsatt er sysselsatt av 58-62-åringene i underkant av 9 timer mindre i uken. Dette utgjør i underkant av 12 millioner timer.
- Resultatet av den tapte arbeidsinnsatsen som følge av økt ledighet, frafall fra arbeidsstyrken samt reduserte arbeidstimer fra sysselsatte er over 80 millioner tapte timer eller 50 000 årsverk.

Beregnet samfunnsøkonomisk verditap er 27 milliarder kroner

Vi legger til grunn de samme forutsetningene om årslønn som i moderatalternativet når vi skal regne ut det samfunnsøkonomiske verditapet i det høye alternativet. Vi finner at dette utgjør i overkant av 27 milliarder kroner i årlig tapt verdiskaping.

TABELL 5. HØYALTERNATIV. ØKONOMISK VERDITAP VED AT 58-62-ÅRINGER STÅR BETYDELIG KORTERE I ARBEIDSLIVET

Årslønn personer over 60 år	543 600 kr
Tapte årsverk fra 58-62-åringene	
Høyalternativ	50 000
Verditap = årslønn × tapte årsverk	27 180 000 000

Kilde: SSB, beregning NyAnalyse.

Kilder

Harald Engelstad (2014), «Pensjonsboka»

Ekeland, Pajarinen og Rouvien (2015), «Computerization and the future of jobs in Norway» (SSB).

Fafo (2014)

Jørn Handel (2015) «Homo oeconomicus og pensjonsreformen» *Samfunnsøkonomen* nr. 3 2015, 6-17

Idebanken (2012)

NAV, «Hovedstørrelser om arbeidsmarkedet»

Produktivitetskommissjonen (2016)

Regjeringen (2015)

<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/Statlig-arbeidsgiverpolitikk/arbeidsgiverpolitikk/inkludering-og-mangfold-i-staten/inkluderende-arbeidsliv-i-staten1/delmal-3-bevisstgjoringssamtale-i-nav-internasjonalt/id2429195/>

Nicolay Skarning (2005), «Nedbemanning og sluttpakker»

SSB (2015) «Yrkesaktivitet blant eldre før og etter pensjonsreformen»

SSB (2016) «Arbeidskraftundersøkelsen»

Sutterud L (2016), «Hvem ender hos NAV? – Varslede nedbemanninger»

Vedlegg 1

Folketrygden

I folketrygden er opptjeningsreglene for alderspensjon lagt om for å stimulere til arbeid og samtidig gjøre det lettere å øke pensjonsnivået ved å stå lenger i jobb. Det innebærer at alle år i arbeid teller og at inntekt opp til om lag 657 000 kroner (7,1G, G=grunnbeløp) gir pensjonsopptjening. Bortfall av lønnsinntekt vil derfor gi lavere alderspensjon fra folketrygden. Etterlønn fra et arbeidsforhold teller imidlertid med på opptjeningen av folketrygden. I den nye folketrygden er mulig å ha pensjonsopptjening til man fyller 75 år og fleksibelt uttak av pensjon til 75 år.

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

Tjenestepensjonen

Tjenestepensjon er den pensjonen du tjener opp gjennom dine arbeidsforhold, og som kommer på toppen av folketrygdens pensjon. I privat sektor er det store variasjoner mellom tjenestepensjonsordninger, både når det gjelder type ordning, ordningenes sjenerøsitet og graden av supplerende forsikringsdeknninger.

Tjenestepensjon er i hovedsak ytelsesbasert eller innskuddsbasert. De fleste virksomheter i privat sektor har gått over til innskuddsordninger. Minimum sparing for bedriftene for innskuddspensjon er 2 prosent av lønnen mellom 1-12 G.

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

Tabell 6 viser egenskaper ved de ulike ordningene.

TABELL 6. EGENSKAPER VED ULIKE PENSJONSORDNINGER I PRIVAT SEKTOR

Egenskaper	Ytelsespensjon	Innskuddspensjon
Hva er avtalt	Utbetalingen	Innbetalingen
Hva blir pensjonen	Avtalt prosentsats av sluttlønn	Sum innbetaling og avkastning
Hvis man slutter	Fripolise, med garantert avkastning	Pensjonskapitalbevis. Kundene dekker forvaltningskostnader og administrasjon

Dersom en arbeidstaker slutter i en virksomhet blir man meldt ut av tjenstepensjonsordningen. Ny pensjonsopptjening vil bli stoppet. Alle arbeidstakere vil få utstedt et fripolise eller et pensjonskapitalbevis når arbeidsforholdet blir avviklet. En fripolise er oppspart pensjon fra et tidligere arbeidsforhold, hvor du har hatt en ytelsesordning. Pensjonskapitalbevis er oppspart pensjon fra en tidligere arbeidsgiver hvor du har hatt en innskuddsbasert pensjonsordning. De som slutter i en virksomhet vil alternativt få tilbud om å videreføre pensjonsordningen på egen hånd, men det er ofte svært dyrt.

AFP

Mange arbeidstakere har avtalefestet pensjon (AFP). Alle som jobber i offentlig sektor har AFP som en del av arbeidsavtalen. I offentlig sektor er AFP en tidligpensjonsordning som gjelder fra 62 til 67 år. I privat sektor har om lag halvparten av arbeidstakerne AFP. For de som fyller vilkårene er ordningen livsvarig som kommer på toppen av folketrygden. For en arbeidstaker med en lang yrkeskarriere kan AFP-tillegget utgjøre en livsvarig ytelse med en samlet verdi på over 1,0 mill. kroner.

For å ha rett til AFP i privat sektor må arbeidstaker ha et arbeidsforhold som utgjør minst en femtedel av full stilling. På uttakstidspunktet og året forut må personen i tillegg ha hatt et inntektsnivå som overstiger 92 576 kroner (1G). Samtidig må man også være kvalifisert til å ta ut pensjon fra folketrygden før 67 år. Dette krever en viss minsteopptjening.

Videre må arbeidstakeren være ansatt og reell arbeidstaker i et tariffbundet foretak, og ha hatt AFP-dekning sammenhengene de siste 3 årene før uttak. Et siste vilkår er at arbeidstakeren ved fylte 62 år må ha vært omfattet av AFP-ordningen i minst 7 av de siste 9 årene.

Pensjonen beregnes ut fra en årlig pensjongivende inntekt opp til øvre grense om lag 657 000 kroner (7,1 G). Det siste året som teller med er det året man fyller 61 år. AFP utgjør 0,314 prosent av årlig lønn opp til 657 000 kroner (7,1G).

Vedlegg 2

Det er lagt til grunn en rekke forutsetninger om pensjonsopptjening for beregningene i kapittel 6. Det understrekes at beregningene ikke representerer sikre tall, men er blant annet basert på følgende forutsetninger:

Generelle forutsetninger for alle eksemplene:

- Pensjonen fra folketrygden er beregnet med overgangsregler
- Det antas at arbeidstaker har arbeidet i 100 prosent stilling uten opphold i/fra arbeidslivet
- Etterlønn blir regulert i tråd med generell lønnsregulering
- Årlig vekst i lønn og G-verdi er satt til 2,5 prosent
- Årlig inflasjon er satt til 2,5 prosent
- Ytelsesordning har 30 års opptjeningstid som gir 66 prosent av lønn
- Innskuddspensjonsordning har en nominell avkastning på 5,5 prosent
- Beløpene er oppgitt i dagens kroneverdi

Forutsetninger for eksempel 1:

- Født i 1958, gift
- Begynte å arbeide i 1983 25 år gammel, sluttpakke i 2016 58 år gammel
- 33 år i folketrygden og 33 år tjenestepensjon med ytelsesordning ved 58 år.
- Det antas at folketrygden tas ut i sin helhet ved 67 år

Forutsetninger for eksempel 2:

- Født i 1954, gift
- Begynte å arbeide i 1979 25 år gammel, sluttpakke i 2016 62 år gammel
- 37 år i folketrygden og 37 år tjenestepensjon med ytelsesordning ved 62 år.
- Det antas at folketrygden og AFP tas ut i sin helhet ved 62 år

Forutsetninger for eksempel 3:

- Født i 1958, gift
- Sluttpakke fra 58 år
- Dagpenger fra 60-62: 62 prosent av lønn
- Sosiale ytelser (ikke pensjonsgivende) fra 62-67.
- Begynte å arbeide i 1988 30 år gammel, sluttpakke i 2016 58 år gammel
- 28 år i folketrygden og 10 år tjenestepensjon med innskuddsordning ved 58 år
- Innskuddsordning. 5 prosent av lønn fra 1G.

Forutsetninger for eksempel 4:

- Født i 1958, gift
- Sluttpakke med etterlønn et halvt år fra 58 år
- Deltidsstilling 60 prosent fram til 67 år
- Begynte å arbeide i 1988 30 år gammel, sluttpakke i 2016 58 år gammel
- 28 år i folketrygden og 10 år tjenestepensjon ved 58 år
- Innskuddsordning. 5 prosent av lønn fra 1G

NyAnalyse AS

Hegdehaugsveien 24
0351 Oslo

E-post: post@nyanalyse.no
Internett: www.nyanalyse.no
Telefon: 46 44 10 09

Vivens AS

Henrik Ibsens gate 90
0255 Oslo

E-post: post@vivens.no
Internett: www.vivens.no
Telefon: 92 44 08 34