

# **ET EKSPERIMENT MED FOLKEHELSE**



Rapporten undersøker de folkehelsemessige konsekvensene av å øke pensjonsalderen. Vurdering er at forslaget om økte aldersgrenser kan øke sosiale helseforskjeller, øke antallet uføre og øke forekomsten av arbeidsrelatert uhelse. Alt dette bryter med vedtatt politikk slik denne blant annet er formulert i folkehelseoven og i den siste folkehelsemeldingen.

# SAMMENDRAG

- Folk i typiske arbeideryrker lever i gjennomsnitt kortere, og har også dårligere helse, enn direktører og akademikere. For eksempel lever en mannlig kokk i snitt 5,6 år kortere enn en lege.
- Hele 1/3 av norske arbeidstakere forlater yrkeslivet på uføretrygd. Uførerisikoen er ujevnt fordelt mellom sektorer. 4/10 av nye kvinnelige uføre kommer fra salgs- og servicesektoren, hvorav den største andelen har jobbet med pleie- og omsorgsarbeid.
- Avgangsmønstrene i dagens arbeidsliv gjenspeiler disse ulikhetene. De som pensjonerer seg tidlig har som regel startet tidligere i arbeidslivet, hatt en mer slitsom arbeidshverdag, har høyere uførerisiko og en lavere gjennomsnittlig levealder.
- I 2022 foreslo et offentlig utvalg (NOU) at aldersgrensene i pensjonssystemet skal øke i takt med den gjennomsnittlige levealderen. Dette notatet vurderer forslaget fra et folkehelseperspektiv.
- NOU-ens forslag tar ikke hensyn til klasseskillene i helse, levealder og arbeidsforhold. Tvert i mot oversetter dagens pensjonssystem disse forskjellene til økonomiske ulikheter i hvor mye man får i alderspensjon.
- Arbeidere som har starta tidlig i yrkeslivet taper om lag 20 prosent sammenligna med noen som har startet seinere i yrkeslivet, selv om begge har jobbet like lenge og hatt lik lønn. Tilsvarende vil arbeidere med kortere gjennomsnittlig levealder motta opp mot 1,4 millioner kroner mindre i samlet alderspensjon fra folketrygden.
- Dersom aldersgrensene skal økes for alle kan dette føre til at folk må stå i arbeidslivet med nedsatt helsetilstand, noe som vil svekke helsa til de det gjelder. I NOU-en hvor forslaget om å øke aldersgrensene lanseres står det at en «må regne med» økt bruk av sykepenger og at flere vil bli uføre. Dette viser at de helsemessige konsekvensene av forslaget er kjent.
- Forslaget bryter dermed med LOs forutsetning for å støtte pensjonsreformen i 2005, som var at økningen i levealder blant høytlønte ikke skulle ramme arbeidere i slitsomme yrker.
- Manifests vurdering er at forslaget om økte aldersgrenser kan øke sosiale helseforskjeller, øke antallet uføre og øke forekomsten av arbeidsrelatert uhelse. Alt dette bryter med vedtatt politikk slik denne blant annet er formulert i folkehelseloven og i den siste folkehelsemeldingen.

# BAKGRUNN

NOU-EN *Et forbedret pensjonssystem* ble offentliggjort av Arbeids- og inkluderingsdepartementet i juni 2022. Utvalget, som er ledet av tidligere NHO-sjef Kristin Skogen Lund, anbefaler at aldersgrensene i pensjonssystemet skal økes i takt med befolkningens gjennomsnittlige levealder. <sup>[1]</sup> Dette vil i så fall være første gang pensjonsalderen blir satt opp siden folketrygden ble innført i 1967.

Formålet med pensjonsreformen er å motivere folk til å stå lenger i arbeidslivet. Aldersgrensene fungerer her som både gulrot og pisk. Gulroten er endring i den reelle aldersgrensen som følge av levealdersjusteringen, som gjør det lønnsomt å jobbe lenge. Pisken er økning i den nedre aldersgrensen, som gradvis flytter gulvet i pensjonssystemet oppover.

For staten er en høyere gjennomsnittlig pensjonsalder gunstig av to årsaker. For det første bremses man veksten i pensjonsutgifter. For det andre øker man skatteinntektene som skapes av at folk står i jobb. Selv om det er det førstnevnte som gjerne får mest oppmerksomhet i den offentlige samtalen, er det viktig å understreke at det største økonomiske bidraget fra reformen kommer fra økt sysselsetting. <sup>[2]</sup> Med andre ord handler ikke pensjonsreformen bare om å spare penger, men også om å skape flere inntekter ved å få folk til å jobbe lenger.

## BØR ALDERSGRENSENE ØKES?

Historisk sett har pensjonspolitikken hatt som formål å sikre arbeidstakerne en verdig alderdom i best mulig helse. Et eksempel er AFP-ordningen, som ble kjempet gjennom på slutten av 1980-tallet for å snu en trend hvor stadig flere ansatte endte arbeidslivet som sykemeldte eller uføre.

Å sikre arbeidere i slitsomme yrker er fremdeles et sentralt hensyn for LO, som vedtok å støtte pensjonsreformen under LO-kongressen i 2005. I vedtaket står det at innføringen av en levealdersjustering krever «at vi får et inkluderende arbeidsliv som gjør at folk både kan og vil fortsette å jobbe lenger enn i dag». Landsmøtet fastslo også at man måtte følge med på utviklingen i levealder for ulike yrkesgrupper, og at «det er urimelig om økt

levealder blant høytlønte skal medføre endringer som mest berører grupper med tungt arbeid og kanskje lavere lønn». [3]

Som vedtaket til LO antyder, finnes det betydelige klasseskiller i levealder i Norge. Folk med høy utdanning, høy inntekt og høy yrkesstatus lever lenger, er mindre syke og er mindre utsatt for skader enn de i motsatt ende av skalaen. De siste tiårene har det vært bred politisk enighet i Norge om at disse skal reduseres så langt det er mulig. [4] Det er også enighet om at man skal arbeide for å redusere andelen som forlater arbeidslivet på uføretrygd, og at man skal skape et «aldersvennlig Norge» som skal sikre flest mulig en «trygg [og] verdig alderdom». [5]

Dette notatet vurderer pensjonsutvalgets forslag om å øke aldersgrensene opp mot disse politiske målsetningene. Er forslaget forenlig med de politiske målene om å redusere de sosiale ulikhetene i helse, og LOs betingelse om at pensjonsreformen ikke skal ramme grupper med tungt arbeid?

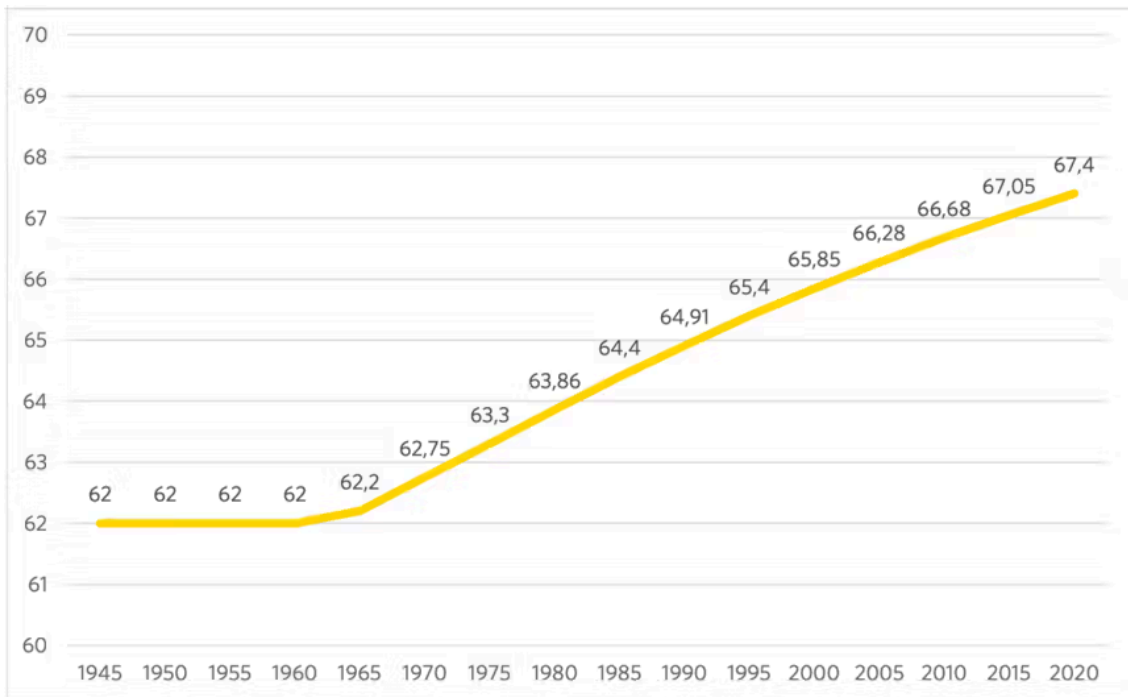
I neste del går vi gjennom hvilke scenarioer som kan bli virkeliggjort dersom Skogen Lund-utvalgets forslag blir vedtatt. Andre del tar for seg ulikhetsmønstre i avgang. Tredje del tar for seg sosiale klasseforskjeller i uførerisiko og levealder, og diskuterer om økte aldersgrenser kan bidra til å forsterke disse ulikhetene.

## **FORSLAGENE**

Konkret foreslår utvalget at aldersgrensene skal følge utviklingen i den gjennomsnittlige levealderen i et forhold på to tredjedeler. Øker den gjennomsnittlige levealderen med ett år, blir altså den nye nedre aldersgrensen 62 år og 8 måneder. En økning i levealderen på tre år, tilsvarer på sin side en ny nedre aldersgrense på 64 år.

Figuren under viser hvordan pensjonsalderen vil utvikle seg dersom dette forslaget blir vedtatt. [6]

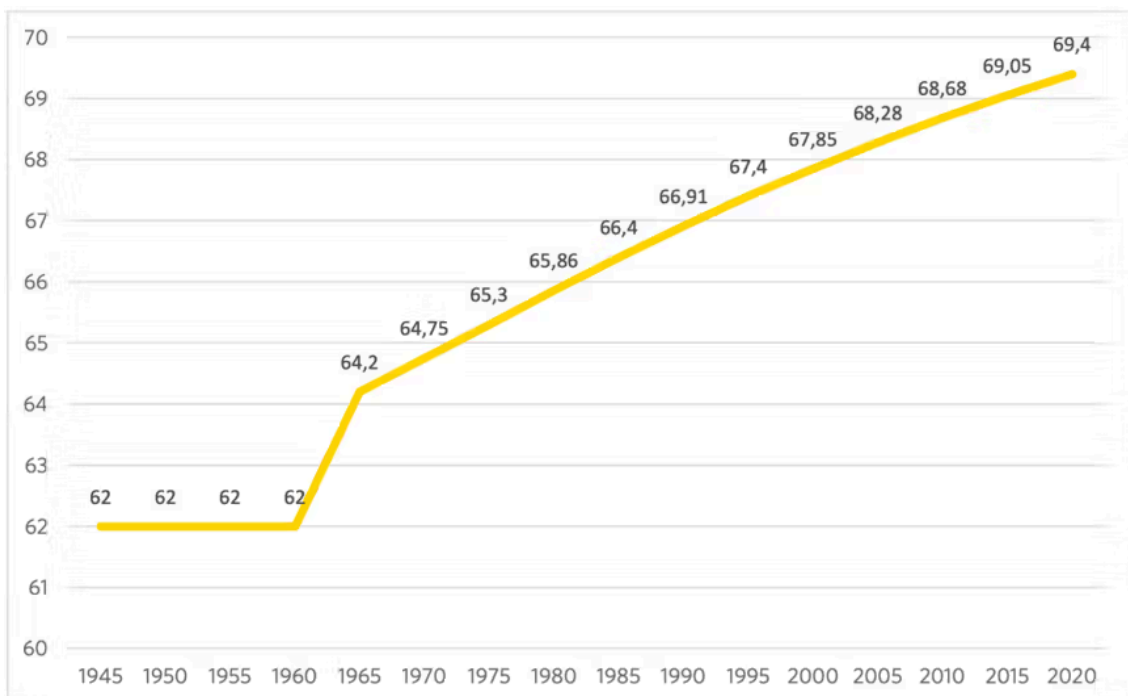
Scenario 1: Gradvis økning av pensjonsalderen (etter fødselsår)



Utvalget skriver også at «det bør vurderes å øke den nedre aldersgrensen mer enn de øvrige aldersgrensene i pensjonssystemet». Målet er å redusere avstanden mellom det de kaller «normert» pensjonsalder – i dag 67 år – fra 5 til 3 år. [7] Den nedre aldersgrensa i pensjonssystemet vil i så fall settes opp fra 62 til 64 år, før justeringen etter levealderen kommer på toppen av det igjen.

Dette scenarioet er illustrert i figuren under:

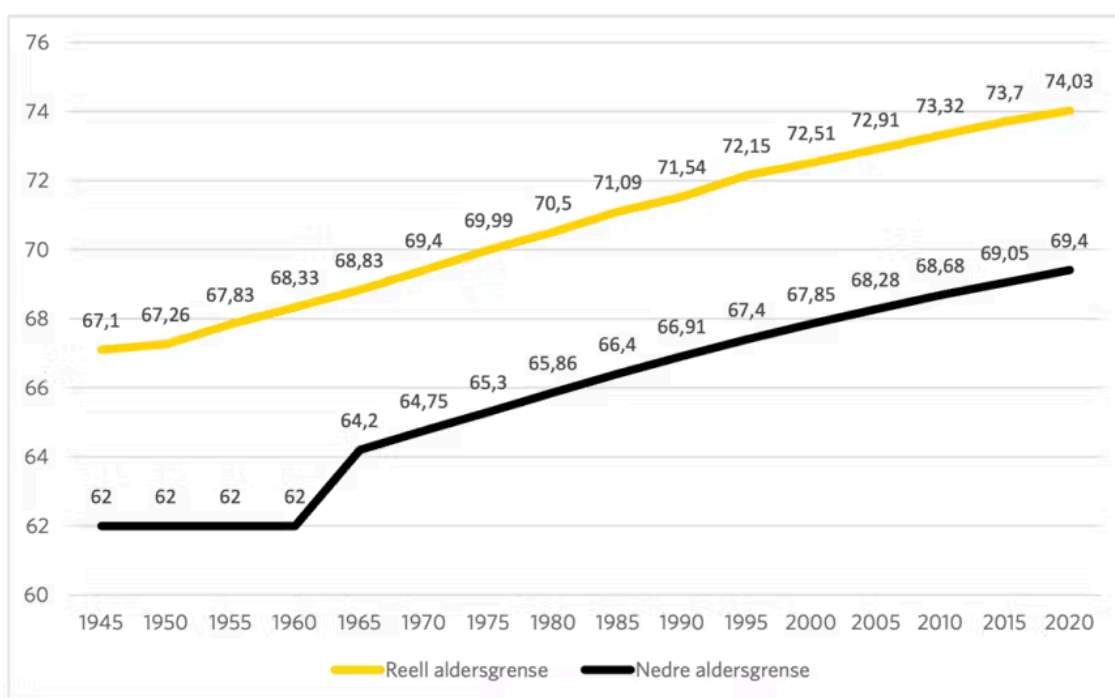
Scenario 2: Umiddelbar økning av pensjonsalder (etter fødselsår)



I tillegg til å øke aldersgrensene, vil utvalget også videreføre tiltakene som ble innført med pensjonsreformen fra 2011. Det viktigste av disse var *levealdersjustering*, som innebærer at nivået på alderspensjonen kuttes etterhvert som befolkningens gjennomsnittlige levealder øker. Som følge av levealdersjusteringen må hvert kull jobbe litt lenger hvis de ønsker å få den samme pensjonen som de ville ha fått dersom reformen ikke hadde blitt innført.

Med andre ord skjer det også en gradvis økning i det vi kaller den *reelle aldersgrensen*, altså hvor lenge man må stå i arbeidslivet uten å bli straffet økonomisk av levealdersjusteringen. På neste side har vi tegnet inn samspillet mellom den reelle og den nedre aldersgrensen, slik det vil bli dersom Skogen Lunds-utvalgets forslag blir vedtatt.

Nedre og reell aldersgrense (etter fødselsår)



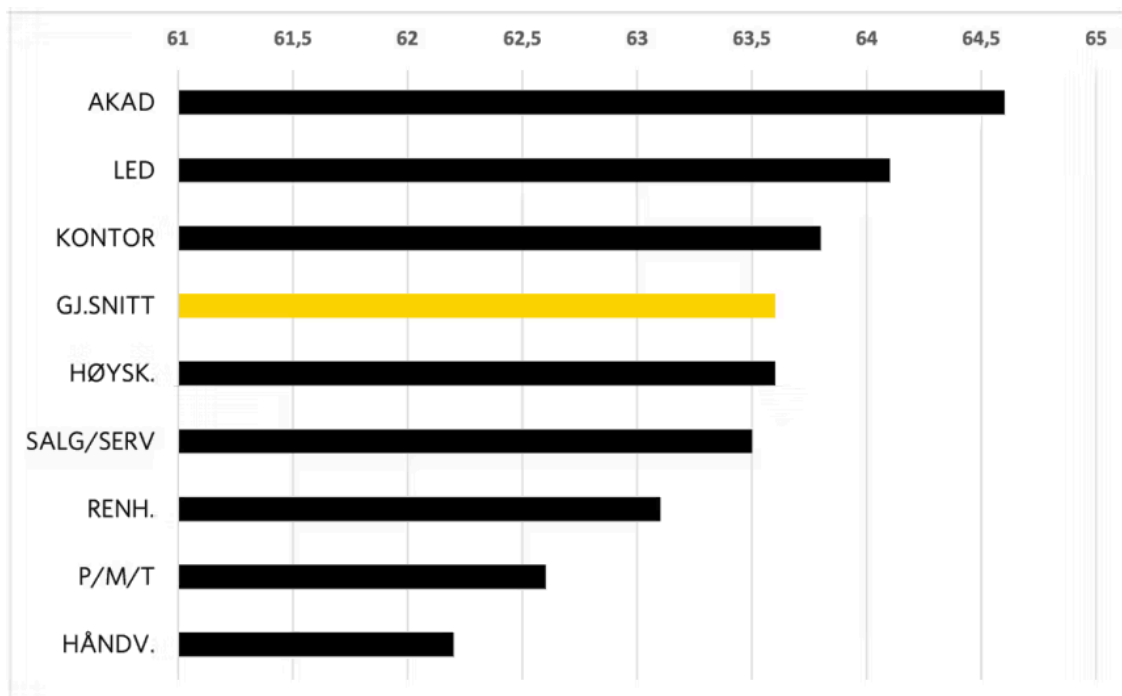
Den reelle aldersgrensa for 1945-generasjonen ligger i dag på rundt 67 år. Etter planen skal den reelle aldersgrensa imidlertid stige til 74 år innen 2020-generasjonen går ut av arbeidslivet. Dette vil si at den reelle aldersgrensen blir fire år *høyere* enn det den var da folketrygden først ble innført i 1967.

# ANALYSE

FOR Å VURDERE forslaget om å øke avgangsalderen, er det først nødvendig å kartlegge hvordan avgangsmønstrene fra arbeidslivet ser ut i dag. Generelt sett står nordmenn allerede lenge i jobb. En Nav-rapport fra 2019 finner at den forventede yrkesaktiviteten for de over 50 år er «den høyeste etter år 2000, og sannsynligvis den høyeste noensinne». [8] Internasjonale sammenligninger viser også at den gjennomsnittlige avgangsalderen i Norge ligger godt over gjennomsnittet for Eurosonen forøvrig. [9]

Samtidig som at vi har sett en *gjennomsnittlig* økning i avgangsalder, er det fremdeles store ulikheter i avgangsmønstre mellom yrker. Under har vi gjengitt gjennomsnittlig avgangsalder for noen utvalgte yrkesgrupper:

Gjennomsnittlig avgangsalder i 2016 etter yrke



YRKESKODER: AKAD = Akademiske yrker; LED = ledere; KONTOR = Kontoryrker; GJ.SNITT = Gjennomsnitt; HØYSK = Høyskoleyrker, KONTOR = Kontoryrker, SALG/SERV = Salgs- og serviceyrker, HÅNDV = Håndverkere, P, M, T = Prosess og maskinoperatører, transportarbeidere, RENH. = Renholdere, hjelpearbeidere, m.v.

Av figuren kommer det fram at ansatte i akademiske yrker, lederyrker og kontoryrker har en høyere avgangsalder enn gjennomsnittet. Under gjennomsnittet finner vi salgs- og serviceyrker, renholdere, prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere og håndverkere.

Hva skyldes disse mønstrene? I det følgende vil vi ta for oss to mulige forklaringer: Ulikheter i inngang, og ulikheter i arbeidsforhold.

## **ULIKHETER I INNGANG**

Generelt ser vi at yrkene over gjennomsnittet gjerne krever lang utdanning, mens de under gjennomsnittet har lavere kvalifikasjonskrav. For eksempel må man ha flere år med høyere utdanning for å kvalifisere seg til et akademisk yrke, mens håndverkere og renholdere formelt sett kan starte i arbeidslivet rett etter videregående.

En typisk forsker vil derfor ikke starte i fulltidsjobb før fylte 25 år, mens en håndverker kan ha startet i 20-årsalderen. Når de begge fyller 62 år vil derfor håndverkeren ha jobbet fem år mer enn forskeren totalt sett, noe som det er nærliggende å tenke at vil påvirke når man velger å gå av. Forskere har funnet en sammenheng mellom inngang og avgang, i den retning at de som begynner tidlig har høyere sannsynlighet for å også pensjonere seg tidlig. <sup>[10]</sup>

## **HELSE OG ARBEIDSFORHOLD**

En annen mulig årsak til ulikheter i avgang er ulikheter i arbeidshelse. En undersøkelse fra 2013 viser at ni av ti som nylig har pensjonert seg oppgir et ønske om å «nyte godt av pensjonen mens jeg ennå har god helse». <sup>[11]</sup>

Samtidig varierer helsas betydning for pensjonsavgang mellom yrker. Spør man pensjonister om hva som er årsaken til at de valgte å ta ut full pensjon, er det de som hadde jobbet i typiske arbeidsyrker som er mest tilbøyelige til å nevne helsa når de svarer. Blant de som har gått av ved 62 års-alderen oppgir 27 prosent av arbeidere i «tradisjonelle arbeidergrupper» at det hadde stor betydning at arbeidet var fysisk eller psykisk belastende, mot kun 7 prosent i «leder og akademikeryrker». Folk i akademiske jobber vektlegger derimot gjerne manglende motivasjon, eller at de har en partner de ønsker å gå av samtidig som. <sup>[12]</sup>

Disse forskjellene kan skyldes at forskjellige jobber påvirker kroppen på ulik måte. En rekke studier viser at fordelingen av risikofaktorer, altså forhold som

kan gi sykdom og skade, er svært skjevfordelt mellom yrker. Under har vi gjengitt noen nøkkelfunn fra denne litteraturen:

- Generelt sett er det lav eksponering for arbeidsmiljøbelastninger i jobber som krever høy utdanning, og høy eksponering for jobber med lavere kvalifikasjonskrav.
- Arbeidsmiljøbelastningene er høyest i yrkesgrupper hvor den gjennomsnittlige levealderen er lav, deriblant blant industriarbeidere, renholdere, sjåførere og ufaglærte arbeidere.
- Det er en sammenheng mellom fysiske arbeidsmiljøforhold og muskel- og skjelettlidelser, som er blant de viktigste årsakene til uføretrygd.
- Risikoen for arbeidsulykker varierer betydelig mellom bransjer, og er særlig høy for arbeidere i primærnæringen og i bygg- og anleggsbransjen.
- De med lav sosioøkonomisk status er over gjennomsnittet utsatt for alvorlige skader, det vil si skader som innebærer dødsfall, sykehusinnleggelse eller langtidsuførhet. <sup>[13]</sup>

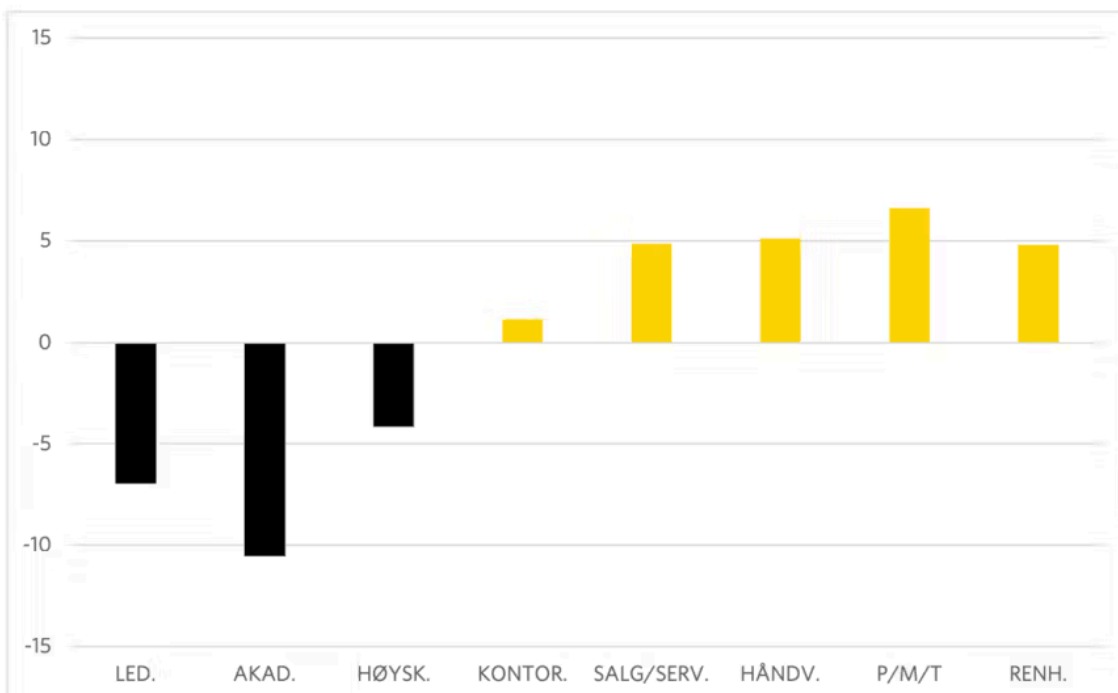
Ulikhetene i avgangsmønster gjenspeiler altså trolig at noen yrker er mer slitsomme enn andre. Kroppen føles annerledes ut etter førti år som håndverker enn etter førti år med forskning på et universitet. Når man i tillegg tar i betraktning at håndverkeren gjerne har startet tidligere i arbeidslivet, kan dette forklare at håndverkeren vil ha større sannsynlighet for å gå av ved fylte 62 år.

## **ULIKHETER I UFØRERISIKO**

Ikke all avgang fra arbeidslivet er frivillig. Mange går også av som uføre. Norge har en høy andel uføretrygdede i europeisk sammenheng, og om lag 1/3 av den norske arbeidsstyrken blir uføre innen de fyller 67 år. <sup>[14]</sup>

Sannsynligheten for å bli ufør er svært skjevfordelt. Figurene under viser under- og overrepresentasjonen av nye mottagere på uføretrygd mellom 55 og 67 år for ulike yrkesgrupper, sammenlignet med resten av befolkningen i samme alder. Fordi det norske arbeidslivet er nokså kjønnsdelt, har vi skilt mellom menn og kvinner.

Uførerisiko: Under- og overrepresentasjon av yrkesgrupper blant nye uføretrygdede i 2020, menn 55-67 år

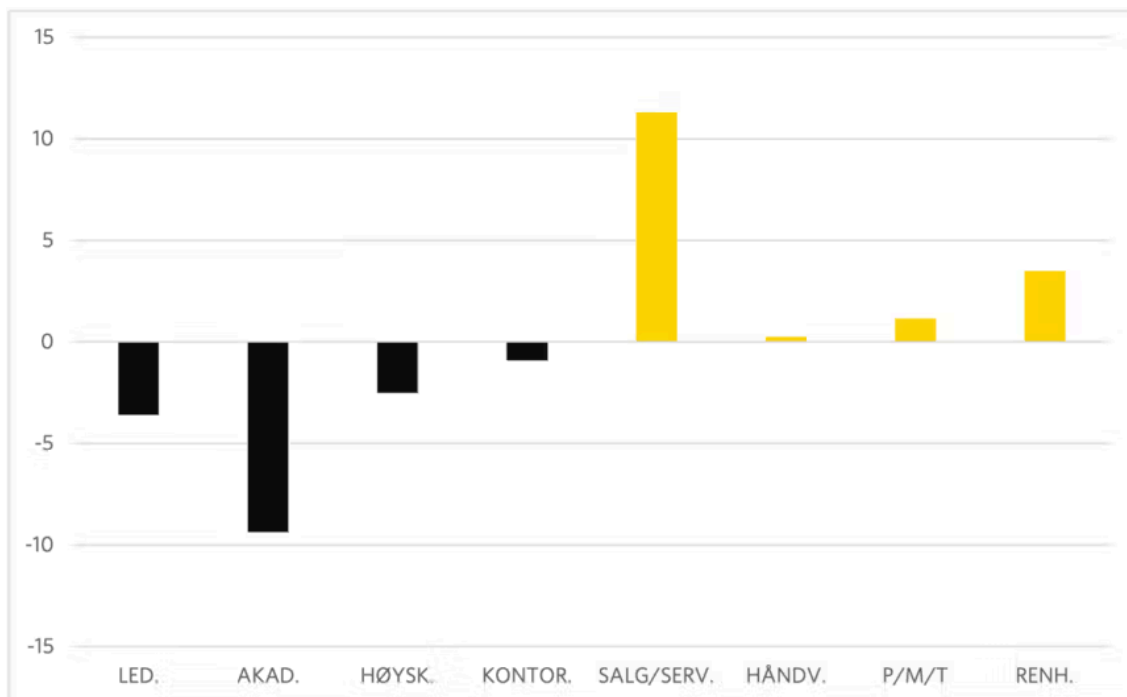


YRKESKODER: LED = ledere, AKAD = Akademiske yrker, HØYSK = Høyskoleyrker, KONTOR = Kontoryrker, SALG/SERV = Salgs- og serviceyrker, HÅNDV = Håndverkere, P, M, T = Prosess og maskinoperatører, transportarbeidere; RENH. = Renholdere, hjelpearbeidere, m.v.

Figuren viser at risikoen for å bli ufør er tydelig klassesdelt blant menn. Ledere, arbeidere i akademiske yrker og høyskoleyrker er underrepresentert på uførestatistikken, mens typiske arbeideryrker derimot er overrepresentert. Størst uførerisiko finner man blant håndverkere, prosess- og maskinoperatører og transportarbeidere, altså i bransjer med tidlig inngangsalder og høy arbeidsbelastning. <sup>[15]</sup>

Enda større forskjeller finner vi blant kvinner i samme aldersgruppe.

UFØRERISIKO: Under- og overrepresentasjon av yrkesgrupper blant nye uføretrygdede i 2020, kvinner 55-67 år



YRKESKODER: LED = ledere, AKAD = Akademiske yrker, HØYSK = Høyskoleyrker, KONTOR = Kontoryrker, SALG/SERV = Salgs- og serviceyrker, HÅNDV = Håndverkere, P, M, T = Prosess og maskinoperatører, transportarbeidere; RENH. = Renholdere, hjelpearbeidere, m.v.

Også her er arbeidere i akademiske yrker mest underrepresentert, mens ledere og høyskoleyrker er på henholdsvis andre- og tredjeplass. Klart mest overrepresentert er salgs- og servicearbeidere.<sup>[16]</sup> Årsaken er at denne kategorien inkluderer pleie- og omsorgsarbeidere, som har den største overrepresentasjonen av uføretrygdete uavhengig av kjønn.

Pleie- og omsorgsyrker kjennetegnes av tungt fysisk arbeid, lav grad av kontroll over arbeidssituasjonen, utsatthet for vold og seksuell trakassering og tidvis omfattende emosjonelle krav.<sup>[17]</sup> For begge kjønn ser vi altså at det er de tyngre yrkene hvor flest arbeidere blir uføre.

## ULIKHETER I LEVEALDER

I denne delen vil vi ta for oss de sosiale klasseskillene i levealder. Det er flere årsaker til at disse er relevante for å vurdere forslaget om å øke aldersgrensene i pensjonssystemet. For det første vil ulikhetene i levealder skape forskjeller i *hvor mange år som pensjonist* folk i ulike yrkesgrupper kan forvente å leve. For det andre er ulikhetene en indikator på ulikheter i helse, og dermed på *forskjeller i livskvalitet i alderdommen* i den grad denne forringes av sykdom og helseplager. For det tredje vil ulikheter i levealder påvirke *hvor mye ulike yrkesgrupper vil få utbetalt i samlet alderspensjon*.

Forskjellene i levealder har økt i nær sagt hele etterkrigsperioden, og er større i Norge enn i land som Spania og England. <sup>[18]</sup> Tabellen under viser den gjennomsnittlige forventede levealderen mellom ni utvalgte yrker for menn og kvinner. <sup>[19]</sup> Avstand fra gjennomsnittlig levealder for samtlige yrkesgrupper – henholdsvis 84,5 år for kvinner og 81,5 år for menn – er angitt i parentes.

LEVEALDER: Ulikheter i forventet levealder ved fødsel, etter yrkesgruppe

KVINNER		MENN	
YRKE	LEVEALDER	YRKE	LEVEALDER
Direktør	87,16 (+2,66)	Lege, psykolog	84,73 (+3,2)
Sivilingeniør	86,7 (+2,2)	Direktør	84,19 (+2,66)
Revisor, funksjonær	85,94 (+1,44)	Sivilingeniør	84,09 (+2,56)
Sosionom, vernepleier	85,87 (+1,37)	Revisor, funksjonær	82,58 (+1,05)
Sekretær	84,95 (+0,45)	Elektriker	81,15 (-0,38)
Kokk, kjøkkenassistent	83,85 (-0,65)	Rørlegger, bygghåndv.	80 (-1,53)
Renholder, ufaglært	83,59 (0,91)	Renholder, ufaglært	79,83 (-1,7)
Elektriker, tømrer	83,15 (-1,35)	Sjåfør, skipsmannskap	79,58 (-1,95)
Hotellarbeider	81,68 (-2,82)	Kokk, kjøkkenassistent	79,09 (-2,44)
FORSKJELL TOPP/BUNN: 5,48 år		FORSKJELL TOPP/BUNN: 5,64 år	

Yrker markert i grønt ligger over den gjennomsnittlige levealderen, mens yrker markert i rødt havner under gjennomsnittet på 81,5 og 84,5 år for henholdsvis menn og kvinner.

Tabellen viser et tydelig klasseskille i levealder i den norske befolkningen. Yrker med høy lønn, og hvor det jobber mange med høy utdanning, ligger gjerne over den gjennomsnittlige levealderen. Typiske arbeideryrker havner som regel under gjennomsnittet.

Siden 2002 har det vært vedtatt politikk mål at dette klasseskillet skal vekk. Mellom 2007 og 2017 iverksatte den andre Stoltenberg-regjeringen en nasjonal strategi som gjorde utjevning av sosiale helseforskjeller til det viktigste målet i folkehelsepolitikken. I stortingsmeldingen som lanserte strategien ble det slått fast at «de som har mest privilegert økonomisk også har best helse», at «helseforskjellene er sosialt skapt, urettferdige og mulige å gjøre noe med» og at «folkehelsearbeidet i større grad må ta utgangspunkt i samfunnets ansvar for befolkningens helse». <sup>[20]</sup>

Til tross for strategien har ulikhetene i levealder vært stabile eller økt de siste ti årene. Særlig kvinner med kort utdanning henger etter i

levealdersutviklingen. <sup>[21]</sup> Forskere har påpekt at målet om å redusere de sosiale helseforskjellene ikke alltid ble prioritert like høyt som Stoltenberg-regjeringen lovet at den skulle bli, og at en rekke viktige reformer ble innført uten at klasseskillene i helse ble tatt hensyn til. Dette gjelder også for pensjonsreformen. Ulikheter i helse er knapt nevnt i stortingsmeldingen hvor reformen først ble lansert, og heller ikke Skogen Lund-utvalgets rapport foreslår konkrete tiltak for hvordan disse kan tas hensyn til. <sup>[22]</sup>

Ulikhetene i levealder var også et viktig hensyn da LO skulle stemme over pensjonsreformen i 2005. Det er disse som ligger bak kongressens formulering om at «det er urimelig om økt levealder blant høytlønte skal medføre endringer som mest berører grupper med tungt arbeid og kanskje lavere lønn». <sup>[23]</sup> I neste del vurderer vi om dette kravet har blitt innfridd, først fra et økonomisk ståsted, og deretter ved å vurdere om forslaget om å øke aldersgrensene tar tilstrekkelig hensyn til ulikheter i arbeidsforhold og helse.

## **FRA ULIKHETER I LEVEALDER TIL ULIKHETER I PENSJONSØKONOMI**

I eksemplene under vil vi vise hvordan dagens pensjonssystem slår ut for yrkesgrupper med ulik levealder forskjellige avgangsmønstre. Eksemplene er basert på den gjennomsnittlige levealderen for kvinner, og tar utgangspunkt i representanter fra tre yrkesgrupper. «Direktøren» representerer gruppa med lengst levealder, og «servitøren» gruppa som lever kortest. I midten finner vi «sekretæren», som ligger omtrent på snittet for befolkningen som helhet.

For å få fram effektene av pensjonssystemet så tydelig som mulig, har vi antatt at yrkesgruppene har hatt lik lønn gjennom karrieren. At en servitør tjener like mye som en direktør er selvfølgelig en urealistisk antagelse, og som vi vil se seinere er forskjellene enda større i virkeligheten. Formålet her er imidlertid å vise effektene av levealdersjusteringen isolert, altså hvis vi kontrollerer for andre forhold. Fordi fokuset er på det offentlige pensjonssystemet, har vi også valgt å holde andre pensjonsordninger utenfor analysen. <sup>[24]</sup> Vi går altså ut fra at «direktøren», «sekretæren» og «servitøren» alle er født i 1965, at de har tjent 600 000 kroner i året, og at de har gått av som 67-åring etter førti år i arbeidslivet.

Ifølge Navs pensjonskalkulator skal alle tre gruppene ha krav på 257 000 kroner i alderspensjon fra folketrygden. I tabellen under viser vi hvor mye de ulike gruppene vil få utbetalt samlet i alderspensjon fra folketrygden, gitt at de lever like lenge snittet i sin yrkesgruppe:

## ULIKT: Forskjell i samlet utbetaling fra alderspensjonen.

	«DIREKTØR» (LEVEALDER)	«SEKRETÆR» (LEVEALDER)	«SERVITØR» (LEVEALDER)
Født:	1965	1965	1965
Avgang:	67 år	67 år	67 år
Lønn:	600 000 kr.	600 000 kr.	600 000 kr.
Pensjon:	257 000 kr.	257 000 kr.	257 000 kr.
Levealder:	87,16 år	84,95 år	81,68 år
Antall pensjonsår:	20,16 år	17,95 år	14,68 år
Totalsum:	5 181 120 kr.	4 613 150 kr.	3 772 760 kr.
FORSKJELL:		- 567 970 kr.	- 1 408 360 kr.

Direktøren vil motta 257 000 kroner i alderspensjon i 20,16 år, til en samlet sum av 5 181 120 kroner. Sekretæren vil motta den samme summen i 17,95 år, noe som tilsvarer 4 613 150 kroner totalt. Endelig vil servitøren motta pensjon i 14,68 år. Dette tilsvarer 3 772 760 kroner til sammen, altså 1,4 millioner mindre enn det direktøren vil motta i løpet av alderdommen.

Servitøren vil altså ikke bare ha brukt relativt større andel av livet på å stå i arbeid enn direktøren, men vil også motta betydelig mindre – 27 prosent – i alderspensjon fra det offentlige.

Årsaken er at servitøren og direktøren dør henholdsvis før og etter den gjennomsnittlige levealderen, noe som – fordi pensjonssystemet er basert på dette gjennomsnittet – gjør at de mottar henholdsvis mindre og mer enn det de «egentlig» skulle ha hatt. Dermed kan man, slik Skogen Lund-utvalget formulerer det, «si at de som lever lenge arver den gjenstående pensjonsbeholdningen til de som dør tidlig». <sup>[25]</sup> Gitt den systematiske sammenhengen mellom klasse og levealder, er det i realiteten de med høy lønn som arver etter de lavtlønte.

## IKKE ALLE ÅR TELLER LIKT

En innvending mot analysen over er at dagens pensjonssystem tillater servitøren å gå av tidligere, slik at ulikhetene i levealder kompenseres med at servitøren vil ha flere år som pensjonist totalt. I tabellen under har vi derfor gått ut fra at direktøren, sekretæren og servitøren alle skal ha tilnærmet likt antall år som pensjonist. Direktøren går fortsatt av ved 67 år, mens sekretæren og servitøren pensjonerer seg ved henholdsvis 65 og 62 år. Fordi vi forutsetter samme antall opptjeningsår vil direktøren, sekretæren og servitøren ha startet i arbeidslivet i ulik alder, henholdsvis 27, 25 og 22 år.

Før vi presenterer uttellingen fra pensjonssystemet for de ulike gruppene, må vi presisere en person som er født i 1965, og som har tjent 600 000 kroner i året, ifølge Navs pensjonskalkulator ikke vil ha mulighet til å gå av ved fylte 62 år. Årsaken er at pensjonsopptjeningen da vil være for lav til å komme over garantipensjonen. Om vi likevel forutsetter avgang ved 62 års-alderen, ser vi at pensjonssystemet rammer skjevt også her.

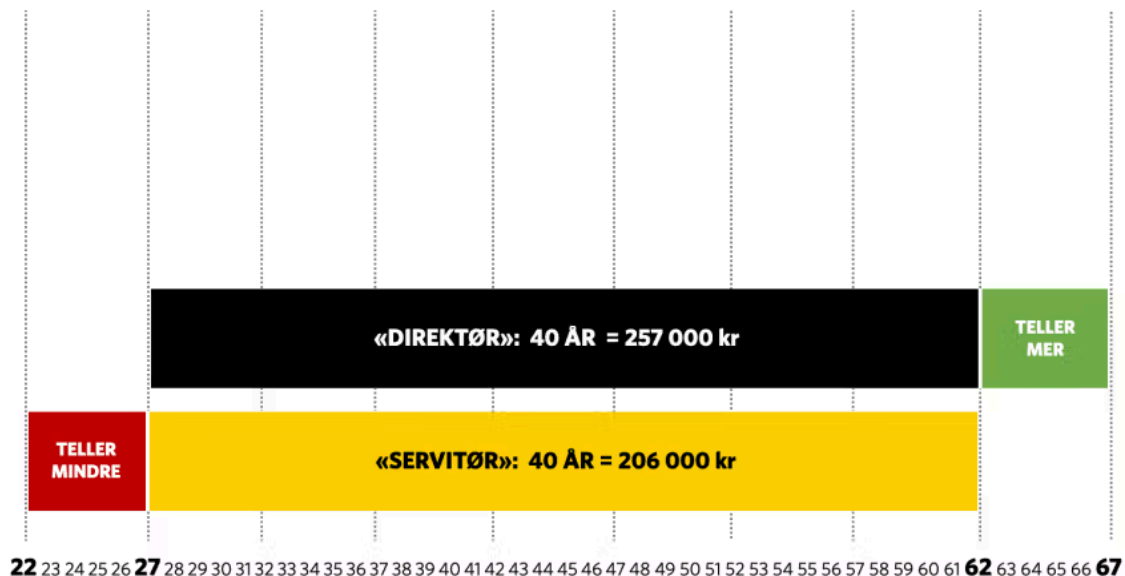
ULIKT: Forskjell i pensjon etter inngang- og avgangsalder.

	«DIREKTØR» (LEVEALDER OG YRKESKARRIERE)	«SEKRETÆR» (LEVEALDER OG YRKESKARRIERE)	«SERVITØR» (LEVEALDER OG KARRIERE)
Fødselsår	1965	1965	1965
Lønn:	600 000 kr.	600 000 kr.	600 000 kr.
Opptjeningsår:	40 år	40 år	40 år
Inn- og avgang:	27/67 år	25/65 år	22/62 år
Alderspensjon:	257 000 kr.	234 000 kr.	206 000 kr.
FORSKJELL:		- 23 000 kr.	- 51 000 kr.
Levealder:	87,16 år	84,95 år	81,68 år
Antall pensjonsår:	20,16 år	17,95 år	14,68 år
Totalsum:	5 181 120 kr.	4 668 300 kr.	4 054 080 kr.
FORSKJELL:		- 512 820 kr.	- 1 127 040 kr.

Dersom vi jevner ut antall år som pensjonist, «utjevner» levealdersjusteringen i motsatt retning gjennom kutt i den årlige alderspensjonen. Fordelingen blir dermed omtrent den samme som i forrige eksempel. Uansett hvordan vi regner på det, vil servitøren altså ende opp med å motta omtrent en million kroner mindre fra den offentlige alderspensjonen enn det direktøren gjør. Dette er til tross for at begge i dette regneeksemplet har *arbeidet i nøyaktig like mange år og tjent nøyaktig like mye.*

Årsaken er at pensjonssystemet er lagt opp på en slik måte at ikke alle år i arbeidslivet teller likt for pensjonsopptjeningen. De fem årene som servitøren har jobbet mellom 22 og 27 år, da direktøren gikk på universitetet eller hadde friår, teller mindre enn de fem årene som direktøren «henter inn igjen» på slutten av yrkeslivet. Denne skjevheten kan framstilles slik:

ULIKT: Forskjellig uttelling på likt antall år.



De «røde» årene som servitøren jobber i 22-27-årsalderen, når direktøren for eksempel studerer eller har friår, teller for 51 000 kroner mindre enn de «grønne» årene direktøren jobber inn igjen på slutten av arbeidslivet.

Grunnen er at levealdersjusteringen kun tar hensyn til *avgang* fra arbeidslivet, og at det ikke finnes systemer for å jevne ut effektene av at folk går inn i arbeidslivet på ulike tidspunkt. Enkelt forklart fungerer levealdersjusteringen slik at pensjonsbeholdningen fordeles ut over antall år man *gjennomsnittlig sett* har igjen å leve. Går man av som 62-åring, har man derfor 5 år «i snitt» lenger som pensjonist enn en noen som går av ved fylte 67 år. 62-åringen vil derfor få langt mindre i pensjon enn 67-åringen, uavhengig av hvor lenge de faktisk har jobbet, eller hvor mange leveår de faktisk har igjen.

Dermed ser vi hvordan de tilsynelatende nøytrale mekanismene i det offentlige pensjonssystemet, når man ser dem i sammenheng med ulikheter i levealder og avgang, i virkeligheten rammer svært sosialt skjevt. Fordi inngang, avgang, klasseposisjon og helse gjerne henger sammen, blir resultatet i praksis en omfordeling fra de med kort til de med lang utdanning, fra de med lav inntekt til de med høy inntekt, og fra de som dør tidlig til de som lever lenge. Med andre ord oversettes ulikheter i levealder til ulikheter i økonomi, hvor servitøren – uansett om han velger å gå av tidlig eller utsette pensjonsalderen – får mindre utbetalt i pensjon enn de to andre yrkesgruppene.

## ET MER REALISTISK ANSLAG

I virkeligheten har selvfølgelig ikke direktører, sekretærer og servitører lik lønn. Dersom vi går bort fra forutsetningen om at de tjener 600 000 i året, og i

stedet baserer oss på den faktiske lønnen til de ulike yrkesgruppene, stiger forskjellene ytterligere: [26]

I VIRKELIGHETEN: Forskjell i pensjon etter pensjon med ulik avgangsalder

	«DIREKTØR»	«SEKRETÆR»	«SERVITØR»
Fødselsår	1965	1965	1965
Lønn:	1 046 880 kr.	548 760 kr.	372 840 kr.
Opptjeningsår:	40 år	40 år	40 år
Inn- og avgang:	27/67 år	25/65 år	22/62 år
Alderspensjon:	338 000 kr.	225 000 kr.	190 000 kr.
FORSKJELL:		- 113 000 kr.	- 148 000 kr.
Levealder:	87,16 år	84,95 år	81,68 år
Pensjonsår:	20,16 år	19,95 år	19,68 år
Totalsum:	6 814 080	4 488 750 kr.	2 280 000 kr.
FORSKJELL:		- 2 325 330kr.	- 4 534 080 kr.

I VIRKELIGHETEN: Forskjell i pensjon etter pensjon med samme avgangsalder

	«DIREKTØR»	«SEKRETÆR»	«SERVITØR»
Fødselsår	1965	1965	1965
Lønn:	1 046 880 kr.	548 760 kr.	372 840 kr.
Opptjeningsår:	40 år	42 år	47 år
Inn- og avgang:	27/67 år	25/67 år	20/67 år
Alderspensjon:	338 000 kr.	247 000 kr.	233 000 kr.
FORSKJELL:		- 91 000 kr.	- 105 000 kr.
Levealder:	87,16 år	84,95 år	81,68 år
Pensjonsår:	20,16 år	17,95 år	14,68 år
Totalsum:	6 814 080	4 433 650 kr.	3 420 440 kr.
FORSKJELL:		- 2 380 430kr.	- 3 393 640 kr.
PENSJON PER ARBEIDSÅR	170 352	105 563	72 775

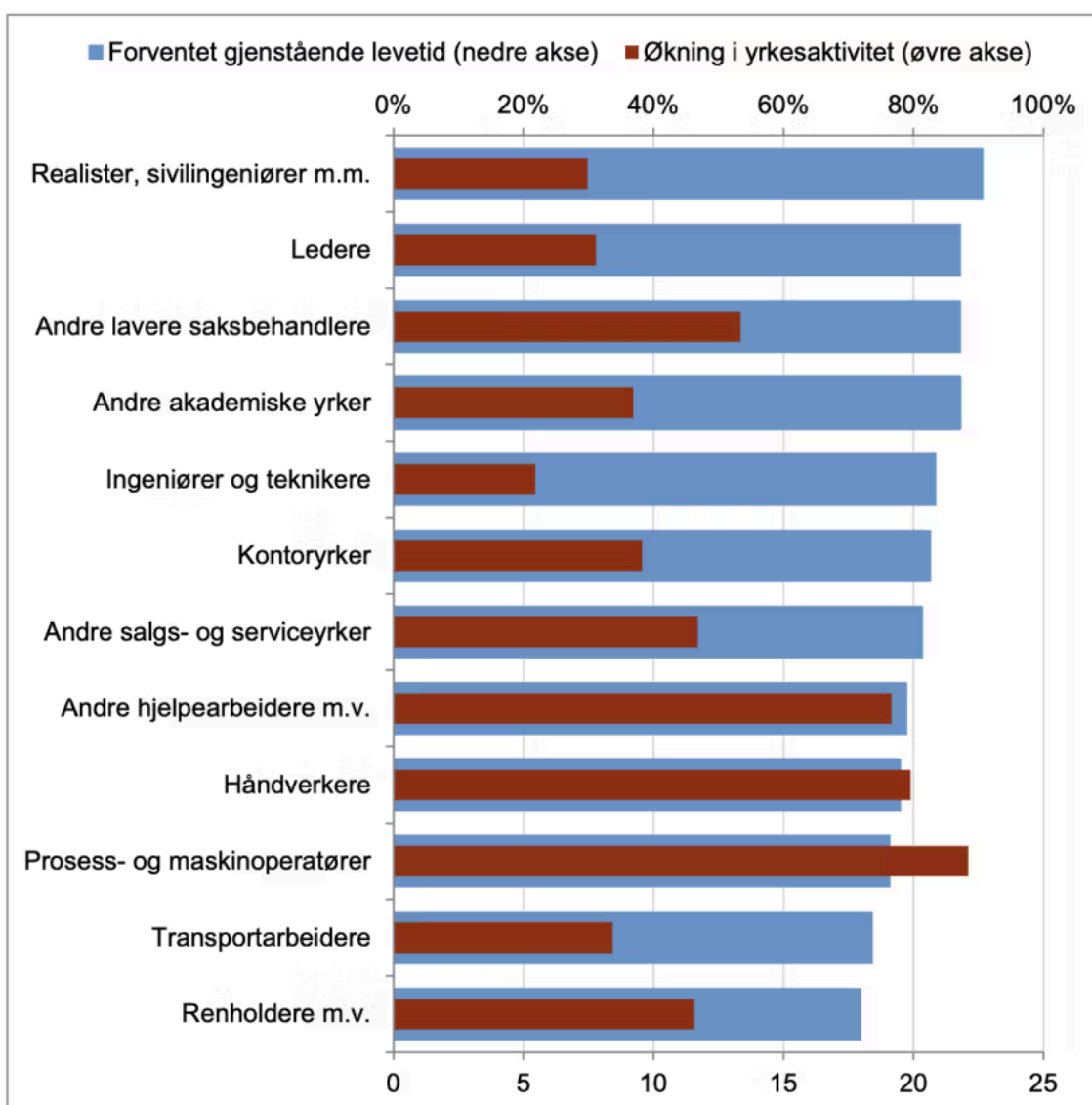
## ENDRING I AVGANGSMØNSTRE ETTER PENSJONSREFORMEN

Gjennomgangen vår startet med ulikheter i avgangsmønstre mellom yrkesgrupper. Der så vi at de i typiske arbeideryrker – håndverkere, maskinoperatører, salg- og servicearbeidere og renholdere– i snitt pensjonerer seg tidligere enn ledere og akademikere. Videre så vi at de som går av tidlig gjerne også har startet tidlig i arbeidslivet, og at de dessuten ofte har hatt jobber med høy arbeidsbelastning. Arbeidere som har jobbet i disse bransjene

er også overrepresentert på uførestatistikkene, og har i snitt også en lavere levealder enn den norske befolkningen forøvrig. Variasjonene i gjennomsnittlig avgang skyldes derfor trolig ikke slett arbeidsmoral hos arbeiderklassen, men er et rimelig utslag av systematiske ulikheter i inngang, arbeidsbelastning og helse mellom yrkesgrupper.

Det siste temaet vi vil belyse, er hvordan yrkesaktiviteten i ulike grupper har utviklet seg etter at pensjonsreformen trådte i kraft, og hvordan dette igjen kan ha påvirket ulikhetene i helse og levealder. Dette vises i tabellen under: [27]

YRKESAKTIVITET: Økning i yrkesaktivitet og forventet gjenstående levetid etter yrkesgruppe



Begrunnelsen for å øke aldersgrensene i pensjonssystemet var som nevnt at det må være samsvar mellom levealder og yrkesdeltakelse. Dersom nordmenn jevnt over lever lenger, er det også rimelig at de står lenger i jobb.

Her ser vi imidlertid at de gruppene som har økt yrkesaktiviteten mest – prosess- og maskinoperatører, håndverkere og andre levealderarbeidere – har *lavere* gjennomsnittlig gjenstående levealder enn snittet i befolkningen. De med *lengst* gjennomsnittlig levealder, altså de som ifølge tankegangen bak pensjonsreformen skal ha best forutsetninger for å stå lenger i arbeidslivet, har derimot blant den laveste økningen i yrkesaktivitet.

Hvorfor er det slik? En forklaring kan finnes i en FAFO-rapport om arbeid og pensjonering etter pensjonsreformen. I denne kommer det fram at det er flere med helseproblemer og «svært redusert arbeidsevne» som velger å utsette pensjonsavgangen nå enn før pensjonsreformen. Blant de som velger å jobbe til tross for at helsa skranter, er det en betydelig andel som sier at de ikke har råd til å gå av med pensjon: «En langt større andel av dem med helseproblemer og svært redusert arbeidsevne [...] oppgir også at de fortsatte i arbeid fordi de trengte arbeidsinntektene for å klare seg økonomisk». [28]

Dette antyder at pensjonsreformen har ført til at flere eldre med dårlig helse «velger» å fortsette i arbeidslivet, og at de gjør dette av økonomiske årsaker. I et tidligere notat har vi vist hvordan pensjonsreformen er ulikhets-skapende, fordi reduksjonen av alderspensjonen øker betydningen mer ujevnt fordelte pensjonsinntektskilder. [29] At yrkesaktiviteten har økt mest i sektorer med høy arbeidsbelastning, høy uførisiko og lav gjennomsnittlig levealder, underbygger inntrykket av at reformens økonomiske konsekvenser først og fremst har virket motiverende på folk med lav inntekt. Dersom disse presses til å stå i arbeid lenger enn det helsa egentlig tåler, er det høy sannsynlighet for at pensjonsreformen vil bidra til å øke de sosiale helseforskjellene.

# KONKLUSJON

HOVEDPUNKTENE i notatet kan oppsummeres som følger:

- Ansatte i akademiske yrker, lederyrker og kontoryrker har høyere avgangsalder enn gjennomsnittet, mens folk som har jobba i typiske arbeideryrker gjerne går av tidligere.
- Inn- og avgang henger sammen, i den retning at det er høyere sannsynlighet for å pensjonere seg tidlig hvis du også har startet tidlig i arbeidslivet.
- De som starter tidlig i arbeidslivet får mindre i pensjon enn de som starter sent, selv om de har tjent like mye i lønn og jobbet i like mange år. Dette er fordi levealdersjusteringen kun tar hensyn til avgangsalder, og ikke det totale antallet år i arbeidslivet.
- Det er betydelig ulikhet i arbeidsforhold mellom yrkesgrupper. Ansatte i typiske arbeideryrker har høyere eksponering for arbeidsmiljøbelastninger og arbeidsulykker.
- Arbeidere i typiske arbeideryrker har høyere sannsynlighet enn andre for å bli ufør før fylte 67 år. Kvinner i pleie- og omsorgssektoren er særlig overrepresentert.
- Folk i typiske arbeideryrker lever i gjennomsnitt kortere, og har dårligere helse, enn ledere og arbeidere i akademiske yrker. Forskjellene i levealder har stort sett vært stabile de siste tiårene, og har økt for kvinner.
- Det siste tiåret har forskjellene i avgangsmønster blitt mindre, da det særlig er folk i arbeideryrker som har økt yrkesaktiviteten sin etter reformen ble innført. Mange med redusert arbeidsevne og nedsatt helse oppgir at de fortsetter å arbeide fordi de ikke har råd til å la være.

At det er forskjellige avgangsmønstre for forskjellige yrker er et rimelig utslag av noe de fleste er klar over: Ikke alle jobber er like. Jobber du i et fysisk yrke, har du en annen arbeidshverdag enn hvis du jobber på et kontor. Etter førti år i arbeidslivet er det sannsynlig at kroppen vil bære preg av denne forskjellen. Et år i arbeidslivet som sekstiåring oppleves annerledes for en servitør enn for en direktør, og de to har også trolig en annen alderdom i vente.

Pensjonsreformen tar ikke hensyn til at ikke alle jobber er like. I stedet for å ta høyde for de materielle ulikhetene som eksisterer i det norske arbeidslivet, er det teoretiske modeller og abstrakte gjennomsnittstall som legges til grunn.

Resultatet blir at håndverkeren skal presses til å stå like lenge – eller til og med lenger – enn forskeren i arbeidslivet.

En konsekvens av å sette opp aldersgrensene i pensjonssystemet kan være at flere vil måtte stå i arbeidslivet selv etter at helsa deres er utslitt. Sjansen er høy for at enda flere vil forlate arbeidslivet på uføretrygd, og motta en langt lavere pensjon enn de ville hatt ellers. At økte aldersgrenser kan skape mer uførhet blir også anerkjent av Skogen Lund-utvalget. De skriver at en «ved økte aldersgrenser må en også regne med økt bruk av blant annet sykepenger, arbeidsavklaringspenger og dagpenger, og at flere vil avslutte yrkeskarrieren med uføretrygd». [30]

I klartekst innebærer dette at man regner med at flere vil bli syke og uføre hvis forslaget går gjennom. Som vi har vist, er risikoen for sykdom, uførhet og en tidlig død allerede svært klassesdelt. Når man tar dette i betraktning, virker det sannsynlig at det er arbeiderklassen som i størst grad vil måtte bære byrdene av at aldersgrensene skrur opp. Flere slitsomme år, flere på uføretrygd, flere syke – dette er hva som skjuler seg bak NOU-ens befolkningsframskrivninger. På denne måten undergraver forslaget de politiske målene om å redusere de sosiale helseforskjellene, å redusere graden av uføretrygd og å skape et mer aldersvennlig Norge. Resultatet er en utvikling i motsatt retning fra det LO forutsatte da de støttet pensjonsreformen, nemlig at økning i den gjennomsnittlige levealderen rammer arbeidere i tunge jobber.

Fra et arbeiderklasseperspektiv er formålet med et offentlig pensjonssystem å sikre en verdig avgang fra arbeidslivet, og å forhindre at folk jobber lengre enn helsa deres tåler. Dette krever et mer virkelighetsnært pensjonssystem som ikke er bare basert på abstrakte gjennomsnittstall, teoretiske modeller og økonomiske analyser. Vi trenger et pensjonssystem som anerkjenner at ikke alle jobber påvirker kroppen på samme måte, og som bidrar til kampen mot ulikheter i arbeidslivet, i uførerisiko og i levealder. Forslaget om å øke aldersgrensene representerer derimot et eksperiment med folkehelsa, med høy sannsynlighet for et negativt utfall.

# Noter og referanser

1. NOU 2022: 7 (2022). Et forbedret pensjonssystem. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet., s. 11-12.
2. Fredriksen, D., Holmøy, E., Strøm, B. og Stølen, N.M. (2019) Betydningen av pensjonsreformen for arbeidstilbud og offentlige finanser. Søkelys på arbeidslivet 36, s. 266-281.
3. LO (2005) Referat fra den 31. ordinære kongress. Kongressens vedtak. Oslo: Landsorganisasjonen, s. 326.
4. Meld. St. 20 (2006-2007) Nasjonal strategi for å utjevne sosiale helseforskjeller. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet, s. 5; Meld. St. 19 (2018-2019). Melding til Stortinget. Folkehelsemeldinga. Gode liv i eit trygt samfunn, Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet, s. 8.
5. Meld. St. 32 (2020 -2021) Melding til Stortinget. Ingen utenfor. En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv, Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet; Meld. St. 15 (2017 -2018) Melding til Stortinget. Leve hele livet. En kvalitetsreform for eldre, Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet, s. 7.
6. Dataene er hentet fra befolkningsframskrivninger fra Statistisk sentralbyrå.
7. NOU 2022:7 (2022). Et forbedret pensjonssystem. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet, s. 189.
8. Bjørnstad, A. F. (2019) Utviklingen i sysselsetting og pensjonering blant seniorer. Arbeid og velferd 2, s. 43-55
9. Kannisto og Vidlund (red.) (2022) Expected effective retirement age and exit age in the Nordic countries and Estonia. Rapport. Helsinki: Finnish Centre for Pensions. Tilgjengelig fra <https://www.julkari.fi/handle/10024/144456> (Hentet 18. oktober 2022).
10. Midtsundstad, T. (2022) Seinkarrierer. Arbeid og pensjonering i privat sektor etter pensjonsreformen (FAFO-rapport 10/2022). Oslo: FAFO. Tilgjengelig fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/5c8e1c990bf249dda35906a3c9599aab/seinkarrierer.pdf> (Hentet 08.09.2022)
11. Dahl, E. S. og Galaasen, A. M. (2013) I pose og sekk? Hvorfor har så mange valgt å kombinere arbeid og pensjon? Arbeid og velferd 3, s. 56-67.
12. Midtsundstad, T. (2022) Seinkarrierer. Arbeid og pensjonering i privat sektor etter pensjonsreformen (FAFO-rapport 10/2022). Oslo: FAFO. Tilgjengelig fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/5c8e1c990bf249dda35906a3c9599aab/seinkarrierer.pdf> (Hentet 08.09.2022)

13. Dahl, Bergsli og van der Wel (2014) Sosial ulikhet i helse. En norsk kunnskapsoversikt. Rapport. Oslo: Høgskolen i Oslo og Akershus; Faktabok om arbeidsmiljø og helse (2021). STAMI (2021) Faktabok om arbeidsmiljø og helse. STAMI-rapport 22:4. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt. Tilgjengelig fra <https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/handle/11250/2757495> (Hentet 18 oktober 2022).; Madsen, C., Gabbe, B. J., Holvik, K., Alver, K., Grøholt, E. K., Lund, J., Lyons, J., Lyons, R. A. og Ohm, E. (2022) Injury severity and increased socioeconomic differences: A population-based cohort study. *Injury* 53, s. 1904-1910; Texmon og Borgan (2016) Høy utdanning og godt arbeidsmiljø bidrar til et langt liv. *Levealder i ulike yrker*, SSB Samfunnspeilet, 2/2016, s. 27–35.
14. Pedersen, A. W., Grødem, A. S. og Wagner, I. (2019) Trygdepolitikk og trygdemottak i åtte nordeuropeiske land. (Rapport 2019:14) Oslo: Institutt for samfunnsforskning. Tilgjengelig fra [https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2612853/Trygdepolitikk%20og%20trygdemottak\\_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2612853/Trygdepolitikk%20og%20trygdemottak_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (Hentet 18 oktober 2022)
15. Hetland, A., Hetland, A. Og Normann, T. M. (2022) Yrker og næringer blant nye mottakere av uføretrygd og arbeidsavklaringspenger. Nye mottakere av uføretrygd og arbeidsavklaringspenger (AAP) i 2020. (SSB-rapport 2022/19). Oslo: SSB. Tilgjengelig fra [https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/trygd-og-stonad/artikler/yrker-og-naeringer-blant-nye-mottakere-av-uforetrygd-og-arbeidsavklaringspenger/\\_/attachment/inline/be6b76ddcc6c-45bb-8a1a9b57843fa5bb:3cceb67d57bbf3d13384adae13e515087609e13b/RAPP2022-19.pdf](https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/trygd-og-stonad/artikler/yrker-og-naeringer-blant-nye-mottakere-av-uforetrygd-og-arbeidsavklaringspenger/_/attachment/inline/be6b76ddcc6c-45bb-8a1a9b57843fa5bb:3cceb67d57bbf3d13384adae13e515087609e13b/RAPP2022-19.pdf) (Hentet 19 oktober 2022)
16. *ibid.*
17. STAMI (2021) Faktabok om arbeidsmiljø og helse. STAMI-rapport 22:4. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt. Tilgjengelig fra <https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/handle/11250/2757495> (Hentet 18 oktober 2022).
18. Mackenbach, Johan P. (2012) The persistence of health inequalities in modern welfare states: The explanation of a paradox. *Social Science and Medicine*, 75, 4, 761-769.
19. Tallene er hentet fra Statistisk sentralbyrå (2022) Dødelighet etter yrke. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
20. St.meld. nr. 20 (2006–2007) Nasjonal strategi for å utjevne sosiale helseforskjeller. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet, s. 5.
21. FHI (2022) Sosiale helseforskjeller i Norge.

22. St.meld. nr. 12 (2004–2005) Pensjonsreform. Trygghet for pensjonene. Oslo: Finansdepartementet; NOU 2022: 7 (2022). Et forbedret pensjonssystem. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
23. LO (2005) Referat fra den 31. ordinære kongress. Kongressens vedtak. Oslo: Landsorganisasjonen, s. 326.
24. Se i stedet Øversveen, E. (2022) Et mindre solidarisk pensjonssystem? Notat 1/2022. Oslo: Manifest analyse. Tilgjengelig fra <http://manifesttankesmie.no/wpcontent/uploads/sites/2/2022/09/Notat-1-2022-1.pdf> (Hentet 19 oktober 2022).
25. NOU 2022: 7 (2022). Et forbedret pensjonssystem. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet., s. 32.
26. Lønnsnivå for de tre yrkene er hentet fra Statistisk sentralbyrå (2022) Lønn. Tilgjengelig fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn> (Hentet 19 oktober 2022).
27. Bjørnstad, A. F. (2019) Utviklingen i sysselsetting og pensjonering blant seniorer. Arbeid og velferd 2, s. 43–55.
28. Midtsundstad, T. (2022) Seinkarrierer. Arbeid og pensjonering i privat sektor etter pensjonsreformen (FAFO-rapport 10/2022). Oslo: FAFO. Tilgjengelig fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/5c8e1c990bf249dda35906a3c9599aab/seinkarrierer.pdf> (Hentet 08.09.2022)
29. Øversveen, E. (2022) Et mindre solidarisk pensjonssystem? Notat 1/2022. Oslo: Manifest analyse. Tilgjengelig fra <http://manifesttankesmie.no/wp-content/uploads/sites/2/2022/09/Notat-1-2022-1.pdf> (Hentet 19 oktober 2022)
30. NOU 2022: 7 (2022). Et forbedret pensjonssystem. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet, s. 188-189.