

2. Senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

Danskerne lever længere og længere. Det er en positiv udvikling, som bl.a. afspejler medicinske fremskridt, og at færre bliver fysisk nedslidt. Danskerne får stadig flere raske år at leve i.

Med uændrede regler vil længere levetid automatisk betyde, at danskerne bruger en stadig større del af deres raske liv med efterløn og pension. Det skaber risiko for ubalancer i den offentlige økonomi på længere sigt. Det begrænser samtidig mulighederne for forbedringer på andre områder.

Der er derfor enighed om at justere i tilbagetrækningssystemet, så det bliver mere robust over for stigende levetid.

Ændringerne i tilbagetrækningssystemet vil sikre finansiering af det danske velfærdssamfund mange årtier frem og give plads til større udgifter til sundhed og pleje, når der bliver flere ældre.

Ambitionen er at sikre, at længere levetid er en god udvikling både for den enkelte og for samfundet – og at balancen i den offentlige økonomi ikke sættes over styr på grund af utidssvarende tilbagetrækningsregler.

Tilbagetrækningsreglerne skal indrettes, så de passer til vilkårene om 10, 20 og 30 år. Systemet skal naturligvis fortsat sikre gode tilbagetrækningsmuligheder for nedslidte, men skal samtidig indrettes, så længere levetid også omsættes til længere arbejdsliv for raske og aktive mennesker.

Samtidig skal der gøres en særlig indsats for at reducere nedslidning og styrke arbejdsmiljøet. Det skal sikres, at de aldersdiskriminerende barrierer på arbejdsmarkedet fjernes, og at jobmulighederne for de ældre styrkes.

De nødvendige beslutninger tages nu, fordi der skal være god tid til planlægning af pensionisttilværelsen. Og fordi tilpasningerne skal virke, inden befolkningsudviklingen for alvor sætter finansieringen af velfærdssamfundet under pres.

Justeringerne i tilbagetrækningssystemet kan opdeles under følgende overskrifter:

- Gradvist højere efterløns- og folkepensionsalder
- Mere fleksibel efterlønsordning
- Tilpasninger som følge af højere efterløns- og folkepensionsalder
- Styrkede jobmuligheder for de ældre
- Styrket forebyggelse og arbejdsmiljø
- Afvikling af aldersdiskriminerende barrierer på arbejdsmarkedet

De enkelte initiativer er nærmere beskrevet i appendiks 2.1.

Gradvist højere efterløns- og folkepensionsalder

Der er enighed om gradvist at tilpasse efterløns- og folkepensionsalderen, således at længere levetid også fører til flere aktive år på arbejdsmarkedet. Personer, der er 48 år eller ældre ved udgangen af 2006, berøres ikke af ændringerne.

- Efterlønsalderen hæves fra 2019 gradvist til 62 år frem mod 2022. Efterlønsalderen hæves med ½ år i hhv. 2019, 2020, 2021 og 2022.
- Folkepensionsalderen hæves frem mod 2027, så den igen udgør 67 år. Folkepensionsalderen hæves med ½ år i 2024, 2025, 2026 og 2027.
- Efterlønsperioden udgør dermed fortsat 5 år.
- Fra 2025 forøges aldersgrænserne i tilbagetrækningssystemet på linie med restlevetiden for 60-årige. Indeksringmekanismen indebærer,
 - a) At den forventede periode med efterløn og pension på længere sigt fastholdes på omkring 19½ år, svarende til niveauet i 1995.
 - b) Hvis levetiden ikke stiger fra i dag, fastholdes efterlønsalderen på 62 år og folkepensionsalderen på 67 år.
 - c) Hvis levetiden stiger yderligere, så vil efterlønsalderen igen kunne stige i 2025 – og maksimalt med 1 år.
 - d) Folkepensionsalderen ændres med samme regulering som efterlønsalderen og med ikrafttræden 5 år senere (dvs. første gang i 2030), således at efterlønsperioden bliver 5 år for alle årgange.
 - e) Ændringer indføres med et varsel på 10 år, så der er god tid til at indrette sig.
 - f) Der træffes beslutning om ændring i aldersgrænserne hvert 5. år, første gang i 2015. Aldersgrænserne reguleres med maksimalt 1 år af gangen.

Mere fleksibel efterlønsordning

Større målretning mod personer med mange år på arbejdsmarkedet

Retten til efterløn bliver i lidt højere grad målrettet personer med mange år på arbejdsmarkedet. Man skal fremover indbetale efterlønsbidrag i 30 år, før man kan få efterløn, mod nu 25 år. Man skal endvidere være medlem af en a-kasse og påbegynde indbetalingerne af efterlønsbidrag senest, når man fylder 30 år. Disse krav gælder for personer, der er 28 år eller yngre ved udgangen af 2006. Personer, der er 29 år eller ældre ved udgangen af 2006, er omfattet af en overgangsregel.

Fortrydelsesordning

Personer med lang arbejdsmarkedstilknytning, der i første omgang har fravalgt at indbetale efterlønsbidrag, skal have mulighed for at tilmelde sig efterlønsordningen efterfølgende. Der indføres derfor en ordning, der giver personer med ubrudt a-kassemedlemskab fra det 24. år mulighed for at tilmelde sig efterlønsordningen indtil 15 år før efterlønsalderen. For personer, der er over 34 år ved udgangen af 2006, er

kravet a-kasse-medlemskab siden 1997. Fortrydelsesordningen omfatter også deltidsforsikrede.

Med en efterlønsalder på 62 år vil personer med lang arbejdsmarkedstilknytning således kunne tilmelde sig efterlønsordningen, indtil de fylder 47 år.

Ydelser i fortrydelsesordningen

Ydelserne i den normale efterlønsordning er uændrede. Personer, der bruger fortrydelsesordningen, indbetaler efterlønsbidrag i mindre end 30 år, men skal indbetale i mindst 15 år. Den mulige efterlønsydelse reduceres med 2 pct. af dagpengemaksimum for hvert års manglende bidrag – i forhold til den normale bidragsperiode på 30 år. Den kvartalsvise sats for skattefri præmie nedsættes tilsvarende med 4 pct. for hvert års manglende betaling. Der er ikke mulighed for efterbetaling af manglende bidrag.

Lempet fradrag for arbejdsindkomst

Med gældende regler har efterlønsmodtagere med en lav timeløn en forholdsvis beskeden økonomisk gevinst af supplerende arbejde i efterlønsperioden. Derfor gennemføres en målrettet lempelse af fradraget for arbejdsindkomst i efterlønnen, således at efterlønsmodtagere med en relativ lav timeløn får et mindre fradrag pr. arbejdstime, mens fradraget er uændret for efterlønsmodtagere med en relativ høj timeløn. Der sættes en grænse for det beløb, der kan optjenes til lempelig modregning, på 30.000 kr. årligt.

Tilpasninger som følge af højere efterløns- og folkepensionsalder

Den gradvist højere efterlønsalder og folkepensionsalder medfører en række justeringer af diverse aldersgrænser mv.

Skattebegunstigede pensioner

Udbetalinger fra skattebegunstigede pensionsordninger kan i dag ske fra det 60. år. Aldersgrænsen er dermed den samme som efterlønsalderen. For nyt tegnede pensionsordninger hæves den nuværende aldersgrænse på 60 år parallelt med efterlønsalderen. De konkrete regelændringer for de enkelte opsparingsordninger skal drøftes med pensionsbranchen, bl.a. med henblik på at sikre, at reglerne bliver så enkle og gennemskuelige som muligt.

For at forebygge utilsigtet brug af skattebegunstigede pensionsordninger til at finansiere tilbagetrækning i årene umiddelbart før, man kan gå på efterløn, skal udbetalinger fra allerede oprettede opsparingskontrakter, som foretages efter, man er fyldt 60, men før den formelle efterlønsalder, føre til modregning i efterlønnen. Dette sker først gradvist efter 2019. Der skal fastlægges en konkret model herfor.

Tidspunktet for opgørelse af pensionsformue og pensionstilsagn til normal modregning i efterlønnen hæves fra 60 år til den ny efterlønsalder i takt med forøgelsen af efterlønsalderen.

60-årsgrænsen for tjenestemænd

Tjenestemænd har mulighed for at trække sig tilbage med tjenestemandspension fra det 60. år. For kommende tjenestemænd hæves denne aldersgrænse parallelt med efterlønsalderen, således at tjenestemænd også bruger flere raske år på arbejdsmarkedet. Tjenestemænd, der er ansat før udgangen af 2006, eller som er fyldt 48 år ved udgangen af 2006, bevarer retten til pension fra det 60. år.

65-årsgrænsen og fradrag ved tidligere tilbagetrækning for tjenestemænd

Ved tilbagetrækning før det 65. år reduceres tjenestemandspensionen med et førtidspensionsfradrag. Denne aldersgrænse for tilbagetrækning uden fradrag i tjenestemandspensionen hæves for alle tjenestemænd parallelt med folkepensionsalderen. Herudover skal fradragene i tjenestemandspensionen ved tilbagetrækning før folkepensionsalderen skærpes, så de bliver mere aktuarmæssige. Dermed reduceres tilskyndelsen til tidlig tilbagetrækning. Ændringerne i fradragsskalaerne vil ikke berøre tjenestemænd, der er fyldt 48 år ved udgangen af 2006. Justeringen af fradragsskalaerne skal aftales med tjenestemandorganisationerne.

Pensioner for ministre, borgmestre, medlemmer af Folketinget m.fl.

Ministre, borgmestre og statsrevisorer samt folketingsmedlemmer og danske medlemmer af Europa-Parlamentet har mulighed for at trække sig tilbage med pension fra det 60. år. For ministre, borgmestre og statsrevisorer hæves aldersgrænsen for udbetaling af pension parallelt med efterlønsalderen, således at pension vedrørende den funktionstid, der ligger efter ændringslovens ikrafttrædelse, først kan udbetales fra efterlønsalderen, mens pension, der er optjent før ikrafttrædelsen, udbetales efter hidtidige regler.

Reglerne for udbetaling af pension for medlemmer af Folketinget og medlemmer af Europa-parlamentet henhører under Folketingets præsidium.

Øvrige aldersgrænser mv.

Den gradvist højere efterløns- og folkepensionsalder medfører en række justeringer af forskellige lovfastede aldersgrænser m.v. Som eksempler herpå kan nævnes aldersgrænsen for førtidspension, fleksydelse samt for udbetaling af ATP, SP mv.

I forlængelse af den kommende redegørelse om førtidspensionsreformen vil det blive overvejet, om der er behov for justeringer af reglerne for tilbagetrækning for personer, der er over 60 år og er nedslidte.

Delpension

Delpensionsordningen bliver i dag kun brugt af et meget begrænset antal personer. Samtidig indebærer ordningen administrative byrder for kommunerne. Muligheden for delpension bortfalder for personer, der ikke er fyldt 48 år ved udgangen af 2006.

Styrkede jobmuligheder for de ældre

Ledigheden er lav og væksten er pæn i Danmark. Det sikrer et godt grundlag for beskæftigelse for de lidt ældre. Beskæftigelsen for over 50-årige er steget ganske meget siden midten af 1990'erne.

Fremover vil der hvert år være flere, der forlader arbejdsstyrken, end der kommer til. Det vil yderligere øge efterspørgslen efter de lidt ældres ressourcer og erfaring. Betingelserne for senere tilbagetrækning er derfor gode og understøttes af, at danskerne får stadig flere raske år at leve i. Det er naturligt, at flere leveår også medfører flere år på arbejdsmarkedet.

Der gennemføres en række initiativer, der skal understøtte de ældres beskæftigelsesmuligheder de kommende år, hvor både private og offentlige virksomheder skal vænne sig til en situation, som kan blive præget af mere permanent mangel på arbejdskraft.

Gennemsnitsalderen blandt de ansatte i den offentlige sektor er relativt høj, samtidig med at tilbagetrækningsalderen er relativt lav. Der vil derfor inden for en kort årrække kunne opstå en betydelig arbejdskraftmangel i dele af den offentlige sektor, hvis der ikke gøres en særlig indsats for at fastholde ældre medarbejdere. Den seniorpolitiske indsats i den offentlige sektor skal derfor styrkes og udvides.

Ens regler for dagpengeperiode og aktivering mv.

Der er brug for de lidt ældre på arbejdsmarkedet, og der skal være lige vilkår for alle. Der er derfor enighed om at ophæve den forlængede dagpengeret for de 55-59-årige, så dagpengeperioden for denne gruppe får samme længde som for andre. Samtidig indføres ret og pligt til aktivering for 58-59-årige ledige på linje med andre ledige.

Den forlængede dagpengeret udfases pr. 1. januar 2007 og efter samme fremgangsmåde som for de 50-54-årige i 1999. Det betyder, at retten til forlængede dagpenge fortsat gælder for personer, der senest pr. 31. december 2006 er 54 år eller ældre.

Der gennemføres samtidig en række tiltag, som samlet kan sikre, at færre opbruger deres 4-årige dagpengeret. Efter 2½ års ledighed indføres intensiv aktivering for alle – herunder de lidt ældre ledige – med sigte på at hjælpe de ledige med at finde beskæftigelse. Der tages udgangspunkt i den enkeltes forudsætninger og motivation. Indsatsen for den enkelte løber helt frem til dagpengeperiodens ophør.

De lidt ældre dagpengemodtagere vil derudover – ligesom andre – blive tilbudt aktivering efter 9 måneders ledighed og derefter hver gang, der er gået 6 måneder siden sidste aktiveringsforløb.

Dagpengeperioden for over 60-årige bliver forøget fra 2½ til 4 år. Dermed vil der gælde samme regler for over 55-årige ledige, som for andre ledige, for så vidt angår

længden af dagpengeperioden og ret og pligt til aktivering, dog fastholdes den forstærkede tidlige aktiveringsindsats for personer i efterlønsalderen.

Ændringerne i dagpengereglerne og i aktiveringsindsatsen vil samlet styrke beskæftigelsen og reducere ledigheden for de lidt ældre på arbejdsmarkedet.

Særlig løntilskudsordning for de lidt ældre og formidling af ældre ledige

For at hjælpe ældre ledige i beskæftigelse gives mulighed for et højere løntilskud i op til 6 måneder ved ansættelse af personer over 55 år, som har modtaget dagpenge eller kontanthjælp mv. i 12 sammenhængende måneder. Ordningen løber over 5 år. Der er samtidig enighed om, at de nye jobcentre skal prioritere formidling af ledige job til den ældre del af arbejdsstyrken.

Seniorjob

Der er enighed om, at personer, der opbruger dagpengeretten, og som under gældende regler ville have ret til forlængede dagpenge, får ret til tilbud om job ved udløbet af dagpengeperioden.

Ansættelse i seniorjob sker på samme vilkår som andre ansatte med tilsvarende arbejde, og aflønnes med overenskomstmæssig løn på området. Det kan f.eks. være på områder, hvor der er behov for yderligere borgernær service. Kommunen får pligt til at ansætte vedkommende. Personer i seniorjob skal stå til rådighed for formidlet ordinært arbejde.

Det er vigtigt, at der er kvalitet i jobbene. Arbejdsområdet skal fastlægges efter samtale med den ledige, og det skal tilstræbes, at beskæftigelse i et seniorjob sker under hensyn til vedkommendes forudsætninger og interesser.

For yderligere at bidrage til kvalitet i jobbet forudsættes det, at repræsentanter for de ansatte på den offentlige virksomhed medvirker i forbindelse med fastlæggelse af arbejdsområdet for en personer, der skal ansættes i seniorjob.

Det er forventningen, at der oprettes op til i alt ca. 1.500 seniorjob i 4 år. Hvis antallet af seniorjob overstiger det forventede antal, vil aftalepartierne drøfte ordningen igen.

Seniorpolitik i den offentlige sektor

Der er behov for en styrket og udvidet seniorpolitisk indsats i den offentlige sektor. De offentlige arbejdsgivere skal have særlig fokus på at skabe attraktive og fleksible rammer for, at ældre medarbejdere har lyst til og mulighed for at blive i jobbet i flere år end nu. Det kan blandt andet ske gennem forbedrede muligheder for individuel tilrettelæggelse af den enkeltes arbejdsvilkår, løbende opkvalificering og styrket vejledning om muligheder og rettigheder.

Alle offentlige arbejdspladser skal have en nedskrevet personalepolitik, som informerer om de seniorpolitiske ordninger og klart signalerer ledelsens intentioner med seniorpolitik. De offentlige arbejdsgivere har således et klart ansvar for aktivt at påvirke holdningen blandt de ansatte til fastholdelse af seniormedarbejdere.

Staten skal gå foran i seniorpolitikken. Der er allerede i dag en række seniorpolitiske ordninger i staten, der gør det muligt at fastholde lidt ældre medarbejdere. Eksempelvis er der mulighed for at bevilge op til 12 ekstra fridage om året eller indgå særlige retræteordninger. Enkelte ordninger gælder kun indtil 65 år.

Regeringen vil arbejde for at udbrede anvendelsen af de seniorpolitiske værktøjer. Regeringen vil endvidere arbejde for at udvide de seniorpolitiske ordninger i staten, så de nuværende aldersgrænser på 65 år øges i takt med folkepensionsalderen. Ændringer i de nuværende ordninger vil skulle aftales med overenskomstparterne.

4-partsdrøftelser og holdningskampagner

Det er endvidere enighed om, at regeringen gennemfører drøftelser med arbejdsmarkedets parter og kommunerne om at styrke de ældres beskæftigelsesmuligheder med henblik på at sikre, at de lidt ældre bliver længere tid på arbejdsmarkedet, så de kan bruge deres erfaring til gavn for alle.

Styrket forebyggelse og arbejdsmiljø

Senere tilbagetrækning afgøres ikke alene af ændrede rettigheder og regler. Der skal ydes et ekstraordinært bidrag til, at et længere liv også bliver et bedre liv og giver bedre chancer for et arbejdsliv for den enkelte, der er længere og har større kvalitet.

Derfor gennemføres initiativer med sigte på at forebygge nedslidning og forbedre arbejdsmiljøet, blandt andet i brancher, hvor relativt mange er truet af nedslidning.

Forebyggelsesfond

Der oprettes en forebyggelsesfond med en kapital på 3 mia. kr. Målet med fonden er at forebygge og forhindre fysisk og psykisk nedslidning. Fondens yder støtte til arbejdspladsrelaterede projekter på offentlige og private virksomheder og institutioner samt initiativer, der styrker genoptræningen og rehabiliteringen af syge mennesker og mennesker med handicap. Der udbetales fra fonden op til 200 mio. kr. i etableringsåret 2007 og op til 350 mio. kr. årligt i 2008 og årene herefter.

Der kan gives støtte til projekter med blandt andet følgende formål:

- Støtte til private og offentlige virksomheder, der ændrer belastende rutiner og arbejdsgange, der er nedslidende for medarbejderne og medfører for stort sygefravær. Projekterne skal fokusere på grupper af ansatte, der er i særlig risiko for ikke at holde et helt arbejdsliv eller have et stort sygefravær på grund af nedslidning. Der kan eksempelvis være tale om at støtte projekter, der forbedrer det psykiske arbejdsmiljø eller udvikler teknologi, f.eks. i forhold til fysisk

tung manuel håndtering, eller udvikler virksomhedernes arbejdsmiljøindsats. Der kan endvidere gives støtte til projekter, der bidrager til fastholdelse af beskæftigede med dårligt heldbred og sygemeldte medarbejderes tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

- Støtte til bedre genoptræning og rehabilitering af syge mennesker med handicap, så deres vej tilbage til arbejdsmarkedet lettes. Fonden kan eksempelvis støtte eksperimenter i kommunerne med genoptræningsindsats for syge og rehabilitering af grupper, der er kommet langt væk fra arbejdsmarkedet. F.eks. psykisk syge og mennesker med handicap.
- Støtte til utraditionelle arbejdsplads-, organisations- og kommunale initiativer, der styrker bevidstheden om risiciene forbundet ved rygning, alkohol og fedme på baggrund af en samlet strategi for forebyggelse.

Fonden etableres med en bestyrelse med deltagelse af blandt andet arbejdsmarkedets parter. Bestyrelsen udarbejder en handlingsplan for udmøntning af midlerne. Den nærmere fastlæggelse af Fondens formål og organisering fastlægges til efteråret efter drøftelse mellem aftalepartierne.

Arbejdsmiljø

Der er enighed om, at Arbejdstilsynet skal gennemføre særlige indsatser inden for brancher, hvor der er nedslidningstruet arbejdskraft udover det nuværende fastsatte tilsyn. Hertil kommer udvidet, forebyggende vejledning på den enkelte virksomhed målrettet særlige områder og uvildig rådgivning, som kan anvendes i virksomhedernes forebyggende indsats i forhold til problemer med det psykiske arbejdsmiljø, herunder stress. Endelig skal muligheden for brug af Smileys © i indsatsen drøftes. Der afsættes 70 mio. kr. årligt i perioden 2007-2010.

Afvikling af aldersdiskriminerende barrierer på arbejdsmarkedet

Der bør generelt ikke være pligtige aldersgrænser for tilbagetrækning, hverken i lovgivningen eller i overenskomster. Hvornår man skal stoppe på arbejdsmarkedet, skal ikke afgøres af utidssvarende regler.

Forskelsbehandlingsloven

Indgår man en individuel aftale med sin arbejdsgiver om at afgang ved en bestemt alder, kan den ikke være lavere, end hvad der fremgår af Forskelsbehandlingsloven. Aldersgrænsen i denne lovgivning hæves fra de nuværende 65 år til 70 år.

Tjenestemænd

Tjenestemandsansatte på særlige områder, fx i politiet, forsvaret og kriminalforsorgen, har pligt til at trække sig tilbage før folkepensionsalderen, også selv om de pågældende personer har et godt helbred og kan udfylde jobbet. Det er enighed om, at dette ikke er hensigtsmæssigt. Regeringen vil derfor forhandle med de berørte tjenestemandsorganisationer om at løfte de pligtige afgangsaldrer i bl.a. politiet og forsvaret. De igangværende forhandlinger om at sikre mulighed for at fravige reglerne om pligtige afgangsaldrer i individuelle tilfælde fortsættes.

Appendiks 2.1

Senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

Gradvist højere efterløns- og folkepensionsalder

Efterlønsalder

- Efterlønsalderen hæves med ½ år i 2019, 2020, 2021 og 2022 og er 62 år 1. januar 2022.
- Forhøjelsen sker på følgende måde:
 - For personer, der er født 31. december 1958 eller tidligere, er efterlønsalderen 60 år.
 - For personer, der er født 1. januar 1959 – 30. juni 1959, er efterlønsalderen 60½ år.
 - For personer, der er født 1. juli 1959 – 31. december 1959, er efterlønsalderen 61 år.
 - For personer, der er født 1. januar 1960 – 30. juni 1960, er efterlønsalderen 61½ år.
 - For personer, der er født 1. juli 1960 – 31. december 1962, er efterlønsalderen 62 år.
 - For personer, der er født 1. januar 1963 eller senere, kan efterlønsalderen blive højere end 62 år, hvis restlevetiden for 60-årige stiger yderligere fra i dag, jf. nedenfor. Hvis restlevetiden for 60-årige ikke stiger, fastholdes efterlønsalderen på 62 år.
- Forslaget træder i kraft 1. juli 2009.

Folkepensionsalder

- Folkepensionsalderen hæves med ½ år i 2024, 2025, 2026 og 2027 og er 67 år pr. 1. januar 2027.
- Forhøjelsen sker på følgende måde:
 - For personer, der er født 31. december 1958 eller tidligere, er folkepensionsalderen 65 år.
 - For personer, der er født 1. januar 1959 – 30. juni 1959, er folkepensionsalderen 65½ år.
 - For personer, der er født 1. juli 1959 – 31. december 1959, er folkepensionsalderen 66 år.
 - For personer, der er født 1. januar 1960 – 30. juni 1960, er folkepensionsalderen 66½ år.
 - For personer, der er født 1. juli 1960 – 31. december 1962, er folkepensionsalderen 67 år.
 - For personer, der er født 1. januar 1963 eller senere, kan folkepensionsalderen blive højere end 67 år, hvis restlevetiden for 60-årige stiger yder-

ligere fra i dag, jf. nedenfor. Hvis restlevetiden for 60-årige ikke stiger, fastholdes folkepensionsalderen på 67 år.

- Forslaget træder i kraft 1. juli 2009.

Aldersgrænser fra 2025

- Fra 2025 reguleres aldersgrænserne for efterløn og folkepension i takt med restlevetiden for 60-årige.
- Efterlønsalderen fastsættes, så perioden med efterløn og folkepension bliver omkring 19½ år på længere sigt.
- Hvis levetiden ikke stiger fra i dag, så øges efterlønsalderen ikke ud over det allerede besluttede (dvs. den bliver vedvarende 62 år).
- Hvis levetiden stiger yderligere, så vil efterlønsalderen igen kunne stige i 2025 – dog maksimalt med 1 år.
- Aldersgrænserne er uændrede eller reguleres med ½ eller (højst) 1 år af gangen afhængig af udviklingen i levetiden.
- Ændringer sker med et varsel på 10 år.
- Der tages beslutninger om regulering hvert 5. år, første gang i 2015.
- Forslaget træder i kraft 1. juli 2009.

Reguleringsprincipperne er nærmere beskrevet sidst i dette appendiks.

Mere fleksibel efterlønsordning

Større målretning mod personer med mange år på arbejdsmarkedet

- For at opnå efterlønsret skal man være a-kasse-medlem og indbetale efterlønsbidrag i 30 år.
- Indbetalingerne skal starte senest, når man fylder 30 år.
- Dette vil gælde for personer, der ikke er fyldt 29 år pr. 31. december 2006.
- Forslaget træder i kraft 1. januar 2007.

Overgangsperiode for den forlængede efterlønsbidragsperiode

- Personer, der er 29-30 år pr. 31. december 2006, skal indbetale i 30 år. Indbetalingerne skal påbegyndes senest ved det 32. år.
- Personer, der er 31 – 47 år pr. 31. december 2006, skal fra 1. januar 2008 indbetale bidrag uafbrudt frem til efterlønsalderen, dog maksimalt 30 år.
- Personer, som før 2008 har indbetalt bidrag inden det 35. år, får et antal bidragsfri perioder, således at de har samme samlede bidragsbetaling som personer, der først er begyndt at betale bidrag fra det 35. år.
- Personer, der er fyldt 48 år pr. 31. december 2006, bevarer de nuværende regler.

Fortrydelsesordning

- Der indføres en fortrydelsesordning med henblik på at give personer med lang arbejdsmarkedstilknytning, der i første omgang har fravalgt at indbetale efterlønsbidrag, mulighed for at tilmelde sig ordningen efterfølgende, dog senest 15 år før efterlønsalderen.
- For at kunne udnytte fortrydelsesordningen skal personer, der ikke er fyldt 34 år inden udgangen af 2006, opfylde et krav om uafbrudt a-kasse-medlemskab senest fra det 24. år.
- For personer på 34 år eller derover er kravet, at man har været a-kasse-medlem uafbrudt senest fra 1/1-1997, idet der ikke foreligger fuldstændige oplysninger om a-kasse-medlemskab længere tilbage end til 1997.
- Opnåelse af efterlønsret ved anvendelse af fortrydelsesordningen forudsætter indbetaling af efterlønsbidrag i mindst 15 år.
- Den mulige efterlønsydelse nedsættes med 2 pct. af den maksimale dagpengesats for hvert års manglende bidrag, og den kvartalsvise sats for skattefri præmie nedsættes tilsvarende med 4 pct. af den maksimale dagpengesats for hvert års manglende bidrag.
- Fortrydelsesordningen omfatter også deltidsforsikrede.
- For deltidsforsikrede nedsættes den mulige efterlønsydelse med 2 pct. af 2/3 af den maksimale dagpengesats for hvert års manglende bidrag, og den kvartalsvise sats for skattefri præmie nedsættes tilsvarende med 4 pct. af 2/3 af den maksimale dagpengesats for hvert års manglende bidrag.
- Der kan ikke efterbetales manglende bidrag.
- Forslaget træder i kraft 1. januar 2007.

Lempet fradrag for arbejdsindkomst

- Beregning af fradrag for arbejdsindkomst i efterløn ændres for personer med timeløn under den gældende ”omregnings-sats for løn ved ukontrollerbar arbejdstid” på 173,24 kr. (2006-PL-niveau):
 - Hvis timelønnen er lavere end dette niveau, bliver fradraget i efterløn pr. arbejdstime reduceret med en faktor svarende til den faktiske timeløn/173,24 kr.
 - Personer med timeløn under det nævnte niveau vil dermed få fradraget et mindre beløb end i dag (pr. arbejdstime).
 - Personer med timeløn over det nævnte niveau har uændret fradrag.
- Det lempeligere fradrag gives for lønindkomst op til 30.000 kr. pr. kalenderår, nedsat forholdsmæssigt hvis personen ikke modtager efterløn hele året. Arbejde derudover modregnes efter gældende regler, dvs. time for time.
- Der udbetales ikke efterløn, hvis den *faktiske* arbejdstid overstiger 29,6 timer i en given uge, ligesom efter gældende regler.

- Ved udmøntningen af forslaget skal der tages højde for, at reglerne for lempe- ligt fradrag ikke skal kunne udnyttes ved, at en person arbejder i mange timer til en meget lav timeløn.
- Forslaget træder i kraft 1. januar 2007.

Tilpasninger som følge af højere efterløns- og folkepensionsalder

Skattebegunstigede pensioner

- Udbetalinger fra skattebegunstigede pensionsordninger kan i dag ske fra det 60. år. For nytegnede pensionsordninger hæves den nuværende aldersgrænse på 60 år parallelt med efterlønsalderen.
- De konkrete regelændringer for de enkelte opsparingsordninger skal drøftes med pensionsbranchen.
- For at forebygge utilsigtet brug af skattebegunstigede pensionsordninger til at finansiere tilbagetrækning i årene umiddelbart før, man kan gå på efterløn, skal udbetalinger fra allerede oprettede opsparingskontrakter, som foretages efter, man er fyldt 60, men før den formelle efterlønsalder, medføre fradrag i efterlønnen. Dette sker først efter 2019. Der skal fastlægges en konkret model herfor.
- Tidspunktet for opgørelse af pensionsformue og pensionstilsagn til normal modregning i efterlønnen hæves fra 60 år til den ny efterlønsalder i takt med forøgelsen af efterlønsalderen.

60-årsgrænsen for tjenestemænd

- Tjenestemænd har mulighed for at trække sig tilbage med tjenestemandspension fra det 60. år. For kommende tjenestemænd hæves denne aldersgrænse parallelt med efterlønsalderen.
- Tjenestemænd, der er ansat før udgangen af 2006, eller som er fyldt 48 år ved udgangen af 2006, bevarer retten til pension fra det 60. år.

65-årsgrænsen og fradrag ved tidligere tilbagetrækning for tjenestemænd

- Ved tilbagetrækning før det 65. år reduceres tjenestemandspensionen med et førtidspensionsfradrag. Denne aldersgrænse for tilbagetrækning uden fradrag i tjenestemandspensionen hæves for alle tjenestemænd parallelt med folkepensionsalderen.
- Herudover skal fradragene i tjenestemandspensionen ved tilbagetrækning før folkepensionsalderen skærpes, så de bliver mere aktuarmæssige. Dermed reduceres tilskyndelsen til tidlig tilbagetrækning. Justeringen af fradragsskalaerne skal aftales med tjenestemandorganisationerne.
- Ændringerne i fradragsskalaerne vil ikke berøre tjenestemænd, der er fyldt 48 år ved udgangen af 2006.

Ministre, borgmestre og statsrevisorer m.fl.

- Ministre, borgmestre og statsrevisorer har i henhold til separat lovgivning pensionsordninger, der giver dem mulighed for at trække sig tilbage med pension fra det 60. år. Aldersgrænsen for udbetaling af pension hæves parallelt med efterlønsalderen, således at pension vedrørende den funktionstid, der ligger efter ændringslovens ikrafttrædelse, først kan udbetales fra efterlønsalderen, mens pension, der er optjent før ikrafttrædelsen, udbetales efter hidtidige regler.
- Medlemmer af Folketinget og medlemmer af Europa-Parlamentet har i henhold til regler administreret af Folketingets præsidium pensionsrettigheder, der optjenes efter reglerne i tjenestemandspensionssystemet (uden førtidspensionsfradrag). Pensionen kan udbetales fra det 60. år. En eventuel ændring af aldersgrænsen for udbetaling af pension henhører under Folketingets præsidium.

Aldersgrænser relateret til folkepensionsalderen

- Aldersgrænsen for udbetaling af indestående i ATP, SP og SAP, jf. ATP-lovens § 9 og § 17 j, forhøjes i takt med folkepensionsalderen.
- Forslaget træder i kraft 1. juli 2009.

Ændringer i arbejdsløshedsforsikringsloven

- De aldersgrænser i loven, der knytter sig an til efterlønsalderen, justeres samtidig med forhøjelsen af efterlønsalderen.
- Forslaget træder i kraft den 1. juli 2009.

Fleksydelse

- Reglerne om fleksydelse, herunder aldersgrænser og bidragsregler, justeres parallelt med ændringerne i reglerne for efterlønsordningen, der hvor der er parallellitet mellem de to regelsæt.
- I forlængelse af den kommende redegørelse om førtidspensionsreformen vil det blive overvejet, om der er behov for justeringer af reglerne for tilbage-trækning for personer, der er over 60 og er nedslidte.
- Forslaget træder i kraft den 1. juli 2009.

Delpension

- Delpensionsordningen udfases gradvist, således at personer, der ved udgangen af 2006 er fyldt 48 år, fortsat vil have mulighed for delpension efter gældende regler. Personer, der ikke er fyldt 48 år på det tidspunkt, vil ikke kunne få delpension.
- Forslaget træder i kraft 1. januar 2007.

Styrkede jobmuligheder for de ældre og bedre arbejdsmiljø

Ens regler for dagpengeperiode og aktivering mv.

- Den forlængede dagpengeret for de 55-59-årige ophæves.
- Den nuværende særregel om mulig fravigelse af aktivering for de 58-59-årige fjernes, således at der er ret og pligt til aktivering for 58-59-årige ledige på linje med andre ledige.
- Dagpengeperioden for de over 60-årige forøges fra 2½ år til 4 år, så den er ens for alle.
- Den forstærkede og tidlige aktiveringsindsats for ledige i efterlønsalderen fastholdes.
- Forslaget træder i kraft 1. januar 2007.

Overgangsordning for ophævelse af den forlængede dagpengeret

- Den forlængede dagpengeret gælder fortsat for personer, der pr. 31. december 2006, er fyldt 54 år.
- De forlængede dagpenge afskaffes samtidig for personer, der pr. 31. december 2006 ikke er fyldt 54 år.
- Forslaget træder i kraft 1. januar 2007.

Særlig løntilskudsordning for de lidt ældre

- Der indføres et nyt særligt løntilskud ved ansættelse i private virksomheder for personer, der er over 55 år, og har modtaget dagpenge, introduktionsydelse, kontanthjælp eller starthjælp i 12 sammenhængende måneder.
- Den ledige skal være modtager af dagpenge, introduktionsydelse, kontanthjælp eller starthjælp på det tidspunkt, ansættelsen aftales.
- Løntilskuddet svarer til højeste dagpengesats pr. time. Løntilskudsperioden aftales mellem den ledige og virksomheden og kan vare op til 6 måneder.
- Der er tale om en objektiv ordning. Det betyder, at opfylder den ledige og virksomheden de fastsatte betingelser, har den ledige ret til at blive ansat med løntilskud i virksomheden i op til 6 måneder. Myndigheden kan således ikke foretage en visitation af den ledige eller bestemme varigheden af løntilskudsperioden.
- De eksisterende regler om merbeskæftigelse og et rimeligt forhold mellem antallet af ordinært ansatte personer og personer i virksomhedspraktik og ansatte med løntilskud på virksomheden gælder.
- Ordningen skal gælde i 5 år, dvs. indtil arbejdsmarkedet har tilpasset sig de nye dagpengeregler for de ældre.
- Forslaget træder i kraft 1. januar 2008.

Seniorjob

- Der indføres en ordning med seniorjob til ledige, som er fyldt 55 år og har mistet dagpengere retten på grund af dagpengeperiodens udløb i forbindelse med ophævelse af reglerne om forlænget dagpengere for ældre.
- Tilgangen til ordningen kan ske fra 1. januar 2008.
- De ledige skal have tilbud om ét job, som kan vare, indtil de kan gå på efterløn.
- Ansættelse i seniorjob sker på samme vilkår som andre ansatte med tilsvarende arbejde, og aflønnes med overenskomstmæssig løn på området.
- Seniorjobbet betragtes som støttet arbejde og kan ikke benyttes til at optjene ret til arbejdsløshedsdagpenge.
- Perioder med ansættelse i seniorjob tæller som døde periode i relation til genoptjening af dagpengere.
- Ansatte i seniorjob kan afskediges efter almindelige regler, hvis den pågældende misligholder ansættelsesaftalen. Der kan ikke ske afskedigelse af andre grunde. Nedlægges fx arbejdsfunktionen, skal der findes et nyt seniorjob.
- Princippet om merbeskæftigelseskrav fra reglerne om ansættelse med lønstilskud gælder for ordningen.
- Den kommune, som den ledige bor i, får pligt til at ansætte den ledige.
- Den enkelte kommune får et lønstilskud på 110.000 kr. årligt for hvert seniorjob (helårsstilling på fuld tid). De resterende udgifter får kommunerne dækket via bloktilskuddet.
- Kommunen fastsætter arbejdsområdet på baggrund af samtale med den ledige. Det tilstræbes, at beskæftigelse i et seniorjob sker under hensyn til vedkommendes forudsætninger og interesser.
- Repræsentanter for de ansatte på arbejdspladsen medvirker i forbindelse med fastlæggelse af arbejdsområdet for personer, der ansættes i seniorjob.
- Den ledige vil kunne anmode om et seniorjob 3 måneder før og 2 måneder efter, at vedkommende mister dagpengere retten.
- Kommunen skal ansætte den ledige senest tre måneder efter, at vedkommende har anmodet om beskæftigelse.
- Personer i seniorjob skal stå til rådighed for formidlet ordinært arbejde.
- Ansatte i seniorjob, der får ordinær beskæftigelse, bevarer ved ledighed retten til seniorjob.
- Personer med ret til seniorjob kan bevare retten til at gå på efterløn ved fortsat medlemskab af a-kassen og indbetaling af efterlønsbidrag.
- Det er forventningen, at der oprettes op til i alt ca. 1.500 seniorjob i 4 år. Hvis antallet af seniorjob overstiger det forventede antal, vil partierne drøfte ordningen igen.

Seniorpolitik i den offentlige sektor

- De offentlige arbejdsgivere skal have særlig fokus på at skabe attraktive og fleksible rammer for, at ældre medarbejdere har lyst til og mulighed for at blive i jobbet i flere år end nu. Alle offentlige arbejdspladser skal have en nedskrevet personalepolitik, som informerer om de seniorpolitiske ordninger og klart signalerer ledelsens intentioner med seniorpolitik.
- Regeringen vil arbejde for at udbrede anvendelsen af de seniorpolitiske værktøjer i staten.
- Regeringen vil endvidere arbejde for at udvide de seniorpolitiske ordninger i staten, så de nuværende aldersgrænser på 65 år øges i takt med folkepensionsalderen. Ændringer i de nuværende ordninger vil skulle aftales med overenskomstparterne.

Indbydelse til 4-partsdrøftelser om tiltag for seniorer på arbejdsmarkedet

- Regeringen indbyder arbejdsmarkedets parter (LO, DA, KL) til 4-partsdrøftelse om seniorpolitiske initiativer, herunder bl.a. følgende temaer:
 - Er der lovgivningsmæssige eller overenskomstmæssige barrierer for integration af ledige seniorer eller for fastholdelse?
 - Hvordan kan overenskomster og lovgivning tilpasses for at udbrede mulighederne for fleksible ansættelsesforhold på virksomhederne for seniorer?
 - Hvordan kan det gøres enkelt og gennemskeligt for den enkelte, der ønsker at trække sig gradvist tilbage, at vurdere konsekvenser for økonomi, pensioner, sociale ydelser mv.?
 - Hvordan kan arbejdsmarkedets parter sammen med regeringen gøre mere for at udbrede viden om gode ordninger til seniorer og til virksomheder?

Fortsat holdningsbearbejdning vedr. seniorer

- Der iværksættes de kommende år flere informations- og holdningskampagner, der skal bidrage til at ændre handlingsmønstre både på virksomhedsplan og blandt medarbejderne.
- Kampagnen ”et par år ekstra gør en forskel” følges op, så den når endnu længere ud på virksomhederne.
- En særlig kampagne målrettes til virksomhederne om rekruttering af ledige seniorer.

Styrket forebyggelse og arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøinitiativer

- I en række job og brancher er der en særlig risiko for, at de beskæftigede nedslides og må trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, før de når pensionsalderen. Det er fx rengøringsområdet, plejehjem- og hjemmeplejeområdet samt hotel- og restaurationsområdet. Den overvejende del af nedslidningen er knyt-

tet til to hovedformer: muskel- og skeletbelastninger (det ergonomiske område) og psykosociale belastninger, fx stress (psykisk arbejdsmiljø).

- Arbejdstilsynet skal derfor gennemføre intensiveret tilsyn, fx via særlige aktioner eller andre initiativer, inden for brancher eller områder, hvor der på baggrund af nedslidningsproblemer er behov for en særligt målrettet arbejdsmiljøindsats.
- Uvildig rådgivning kan anvendes i virksomhedernes forebyggende indsats i forhold til problemerne med det psykiske arbejdsmiljø, herunder stress.
- Arbejdstilsynet skal yde en udvidet vejledning til virksomheder, der pålægges at løse et konkret arbejdsmiljøproblem inden for ergonomi og psykisk arbejdsmiljø.
- Der afsættes 70 mio. kr. årligt hertil. Den konkrete udmøntning aftales i efteråret 2006.
- Forslaget træder i kraft 1. januar 2007.

Forebyggelsesfond

- Der etableres en forebyggelsesfond, som blandt andet skal bruges til at yde økonomisk støtte til aktiviteter, der kan forebygge og reducere nedslidningen samt initiativer, der styrker genoptræningen og rehabiliteringen af syge mennesker og mennesker med handicap. Hertil kommer utraditionelle initiativer, der styrker bevidstheden om risiciene forbundet ved rygning, alkohol og fedme.
- Fonden tilføres 3 mia. kr. i 2007. Der kan bruges af startkapitalen, der udmøntes med op til 200 mio. kr. ved etablering af fonden i 2007 og op til 350 mio. kr. årligt i 2008 og årene herefter.
- Midlerne vil først og fremmest kunne søges af offentlige institutioner, virksomheder eller grupper af virksomheder. Hertil kommer, at der kan søges midler af virksomheder, institutioner m.v. til teknologiudvikling.
- Det er en forudsætning for at opnå støtte fra fonden, at arbejdstager- og arbejdsgiversiden inden for de enkelte brancher, der er særlig nedslidningstruede, eller på den enkelte virksomhed eller offentlige institution indgår aftaler med konkrete mål for indsatsen. Med nedslidningstruede brancher forstås en branche, hvor der er overrisiko for, at de beskæftigede ikke helbredsmæssigt kan holde til at arbejde et helt arbejdsliv igennem. Det drejer sig fx om rengøring, plejehjem og hjemmepleje, hotel- og restauration, transport af passagerer, slagterier og fjerkræslagterier.
- Fonden etableres med en bestyrelse med deltagelse af blandt andet arbejdsmarkedets parter. Bestyrelsen udarbejder en handlingsplan for udmøntning af midlerne. Den nærmere fastlæggelse af Fondens formål og organisering fastlægges til efteråret efter drøftelse mellem aftalepartierne.
- Der nedsættes faglige udvalg, som skal vurdere kvaliteten af ansøgningerne.
- Forslaget træder i kraft den 1. januar 2007.

Afvikling af aldersdiskriminerende barrierer på arbejdsmarkedet

Forskelsbehandlingsloven mv.

- Aldersgrænsen i forskelsbehandlingsloven § 5a, stk. 4, der fastsætter, hvornår der kan indgås individuel eller kollektiv aftale om ophør af ansættelsesforholdet, hæves fra de nuværende 65 år til 70 år.
- Forslaget træder i kraft 1. januar 2007.
- Overenskomstparterne opfordres til at vurdere behovet for den fortsatte opretholdelse af evt. bestemmelser i kollektive overenskomster om pligtmæssig fratræden på grund af alder før det 65. år, jf. forskelsbehandlingslovens § 5a, stk. 3.

Tjenestemænd

- Regeringen vil forhandle med de berørte tjenestemandorganisationer om at løfte de pligtige afgangsalde i bl.a. politiet, forsvaret og kriminalforsorgen.
- De igangværende forhandlinger om at sikre mulighed for at fravige reglerne om pligtige afgangsalde i individuelle tilfælde fortsættes.

Tillæg om den konkrete indekseringsmekanisme

Den konkrete indekseringsmekanisme tager udgangspunkt i:

- Aldersgrænserne justeres på sigt i takt med udviklingen i restlevetiden for 60-årige.
- Efterlønsalderen fastsættes, så perioden med efterløn og pension bliver omkring 19½ år på længere sigt.
- Hvis levetiden ikke stiger fra i dag, øges efterlønsalderen ikke ud over det allerede besluttede (dvs. den bliver vedvarende 62 år).
- Hvis levetiden stiger yderligere, vil efterlønsalderen igen kunne stige i 2025 – dog maksimalt med 1 år.
- Ændringer sker med et varsel på 10 år.
- Der tages beslutninger om regulering hvert 5. år fra 2015.

Reguleringsmekanismen er som følger (her beskrevet for beslutningstidspunkt 2015 og reguleringsstidspunkt 2025):

- a) Forudsat levetid 2025 = Levetid 2013/14 (dvs. senest kendte tal i 2015¹) + Forudsat trendmæssig stigning fra 2013/14 til 2025 på 0,6 år.
- b) Beregnet efterlønsalder 2025 = Forudsat levetid 2025 – 19½ år (jf. ovenfor).
- c) Efterlønsalder 2025 = beregnet efterlønsalder 2025 afrundet til nærmeste halve år.

Dertil knyttes følgende betingelser:

- a. Aldersgrænserne er uændret eller reguleres med ½ eller (højst) 1 år af gangen.
- b. Hvis levetiden ikke stiger i forhold til den senest kendte opgørelse i 2004/2005, fastholdes efterlønsalderen på 62 år.
- c. Hvis levetiden mod forventning skulle falde fra et beslutningstidspunkt til det næste, tages særskilt stilling til, om og i givet fald hvordan dette skal afspejle sig i regulering af aldersgrænsen.

Folkepensionsalderen ændres med samme regulering som efterlønsalderen og med ikrafttræden 5 år senere, således at efterlønsperioden bliver 5 år for alle årgange.

Perioden med efterløn og pension på 19½ år svarer til perioden i 1995, hvor den kraftige stigning i levetiden for 60-årige satte ind. Fra efterlønnens indførelse i 1979 til 1995 udgjorde restlevetiden for 60-årige i gennemsnit 19,5 år.

Mekanismen indebærer dermed, at efterlønsalderen på længere sigt hæves på linje med stigningen i levetiden for 60-årige.

¹ Hvert år i februar offentliggør Danmarks Statistik middellevetiden for 60-årige som gennemsnit for de to foregående år. Tallene er et gennemsnit for 2 år for at reducere tilfældige udsving fra år til år. Levetiden opgøres for mænd og kvinder separat. Der anvendes et simpelt gennemsnit af levetiden for mænd og kvinder.

Udmøntningen af indekseringsmodellen skal foretages i alle relevante love, bl.a. lov om arbejdsløshedsforsikring mv., lov om fleksydelse og lov om folkepension:

Mulig affattelse af lovtækt i lov om arbejdsløshedsforsikring mv.

§ X. Fra 2015 foretages hvert 5. år en justering af aldersgrænsen for ret til efterløn med virkning 10 år efter (dvs. fra år 2025).

Stk. 2. Justeringen sker med udgangspunkt i

- 1) udviklingen i restlevetiden for 60-årige på grundlag af Danmarks Statistiks opgørelse af den gennemsnitlige middellevetid i de seneste 2 år samt
- 2) en forudsat stigning i restlevetiden de kommende 10 år på 0,6 år.

Stk. 3. Justeringen efter stk. 2 foretages sådan, at aldersgrænsen for overgang til efterløn fastsættes til den beregnede levetid 10 år frem fratrukket 19½ år. Der afrundes til nærmeste halve eller hele år.

Det forudsættes, at efterlønsalderen ikke reguleres med mere end 1 år af gangen.

Det forudsættes, at efterlønsalderen ikke skal forøges ud over det på forhånd besluttede (dvs. 62 år), hvis restlevetiden ikke stiger fra 2004/2005.

Øvrige aldersgrænser i pensionssystemet mv. reguleres tilsvarende. Folkepensionsalderen reguleres 5 år senere end reguleringen af aldersgrænsen for efterløn.

Den i stk. 2 angivne stigning i restlevetiden på 0,6 år svarer til den langsigtede trendmæssige stigning i restlevetiden for 60-årige.

Bemærkningerne til loven skal redegøre nærmere for konsekvenserne af bestemmelsen.