

LS-sak 38-26 - Valg av møteledelse

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Jannicke Larsen og Ole Henrik Kråkenes er møteledere.

LS-sak 39-26 - Landsstyrets innkallingsliste

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Landsstyret innkalles etter vedlagte liste:

Representanter med tale-, forslag- og stemmerett:

AVDELINGSREPRESENTANTER			
Fylke	LS-representant	1. vararepresentant	2. vararepresentant
Oslo	Siri Rygh	Ingeborg Gabrielsen	Liv-Unni Røraas
Viken	Anita Toverød	Sanam Cecilie Rognes Henriksen	Trond Rekdal Henriksen
Innlandet	Camilla Forum	Eli Nordahl-Hagen	Anne Karin Nordli
Vestfold og Telemark	Kine Jansen Egge	Jostein Bakkåker Fosse	Anne Sem Lofthus
Agder	Line Holth	Ingvild Skår	Preben Rasmus Kojan
Rogaland	Åshild Jacobsen	Harriet Ramstad	Randi Mortveit
Vestland	Margrete Stave Aksnes	Johannes Knudsen	Eva Aarskog
Møre og Romsdal	Anett Hauknes	Trude Jonassen	Laila Nøsen
Trøndelag	Elisabeth Olsen	Monika Finstad	Janne Marie Elgseter
Nordland	Anders Eivik	Gro-Anita Olsen	Sandra Jervås
Troms	Linda Brinchmann	Ann Kristin Sørgård Hansen	Marit Bøckman Gshib
Finnmark	Hanne Vang	Ove Solsvik	Frank Breivik

Fylke	Representant (avdelingsleder)	Vararepresentant (nestleder)
Oslo	Anne Øslebø	Tom Kollerud
Viken	Herdem S. Trønnes	David Forsell
Innlandet	Olav Neerland	Åse-Kari Kobbersletten
Vestfold og Telemark	Torunn Bredvei Steinsholt	Monica Holtan Fjeld
Agder	Christine Fredriksen	Sherin Elisabeth Andreassen
Rogaland	Hilde Slotnes	Elin Lindberg Kjeldsen
Vestland	Sølvi Folkedal	Ann-Kristin Nygård

Møre og Romsdal	Torill Brunsvik	Silje Alice Ness
Trøndelag	Runa Hjertø	Sylvi Dybvik
Nordland	Gunhild Holthe	Silje Reehaug Jørgensen
Troms	Gøril Madsen	Monica Eilen Lien
Finnmark	Heidi E. Pedersen	Marit Kransvik

ARBEIDSUTVALGET		
Forbundsleder		Marianne Solberg
Nestleder		Jannicke Larsen
Medlem av arbeidsutvalget		Ole Henrik Kråkenes
Medlem av arbeidsutvalget		Ina Libak
Medlem av arbeidsutvalget		Marit Selfors Isaksen
REPRESENTANT FRA VELFERDSVITERNE		
Representant	1.vararepresentant	2. vararepresentant
Tone Halvorsen	Kari-Anne Håland Moe	Tina Cecilie Eriksen
REPRESENTANT FRA FO-STUDENTENE		
Representant	1. vararepresentant	2. vararepresentant
Julie Abrahamsen	Maja Svenneby	Brynjar Berge

Representanter med tale og forslagsrett:

PRESENTANT FRA FO-STUDENTENE		
Representant	1. Vararepresentant	2. vararepresentant
Maja Svenneby	Jon Kristian Larsen Vervik	Sewit Asefaw

ANSATTES REPRESENTANT	
Representant	Vararepresentant
Tore Heen Ottesen	Arild Sverstad Haug

Representanter som kan få talerett:

KONTROLLKOMITEEN	
Leder	Inger Lisbet Hegland
Medlem	Tonje Hoff
Medlem	Odd Ravn

VALGKOMITEEN	
Leder	Ann-Kristin Nygård

LS-sak 40-26 - Valg av protokollkomite

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Anita Toverød og Gøril Madsen er protokollkomite.

LS-sak 41-26 - Godkjenning av innkalling

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Innkalling til landsstyremøte 4/2025 – 14.-15. oktober 2026 godkjennes.

Saksfremstilling

Fra: Didrik Leganger <didrik@fo.no>

Sendt: tirsdag, 15. september 2026 13:13

Til: Didrik Leganger <didrik@fo.no>; Anders Eivik <eivik@hotmail.com@i04.info>; Anett Hauknes <anett.hauknes@kristiansund.kommune.no>; Anita Toverød <anita.toverod@io.kommune.no>; Anne Øslebø <anne@fo.no>; Ann- Kristin Nygård <ann.kristin.nygard@fo.no>; Camilla Forum <camilla.forum@bufetat.no>; Christine Fredriksen <christine@fo.no>; Elisabeth Olsen <elisabethmule@gmail.com>; Gunhild Holthe <gunhild.holthe@fo.no>; Gøril Madsen <goril.madsen@fo.no>; Hanne Vang <hanne-vang@hotmail.no>; Heidi Elisabeth Pedersen <heidi.elisabeth.pedersen@fo.no>; Herdem Trønnes <herdem@fo.no>; Hilde Slotnes <hilde.slotnes@fo.no>; Ina Libak <ina.libak@fo.no>; Inger Lisbet Hegland <inhegla@online.no>; Jannicke Larsen <jannicke.larsen@fo.no>; julie-abr@hotmail.com <julie-abr@hotmail.com>; Kine Pernille Jansen Egge <kine.ernille.jansen.egge@porsgrunn.kommune.no>; linda.brinchmann <linda.brinchmann@outlook.com>; Holth, Line <line.holth@grimstad.kommune.no>; Maja Svenneby <Majasvenneby@gmail.com>; Margrete Stave Aksnes <marsta86@gmail.com>; Marianne Solberg <marianne.solberg@fo.no>; Marit S Isaksen <marit@fo.no>; odd.ravn@live.com <odd.ravn@live.com>; Olav Neerland <olav.neerland@fo.no>; Ole Henrik Kråkenes <ole@fo.no>; Runa K. Hjertø <runa.hjerto@fo.no>; Siri Rygh <sirirygh1@gmail.com>; Sølvi Folkedal <Solvi.folkedal@fo.no>; Tone Halvorsen <fo.toneha@gmail.com>; tonjehoff1 <tonjehoff1@gmail.com>; Tore Heen Ottesen <tore.heen.ottesen@fo.no>; Torill Brunsvik <torill.brunsvik@fo.no>; Torunn Steinsholt <torunn.steinsholt@fo.no>; Åshild Jacobsen <aashild.jacobsen@stavanger.kommune.no>

Kopi: May-Britt Lund <may-britt.j.lund@fo.no>; Benny Adam Winsnes <benny@fo.no>; Monica Nymoen <monica@fo.no>; Mari Holth <mari.holth@fo.no>; johannes knudsen <johannes.m.knudsen@gmail.com>; Sandra Rosemarie Jervås <sandra.r.jervas@nord.no>; Laila A. Nøsen <laila.nosen@online.no>; Sherin Andreassen <sherin@fo.no>; Gry Elizabeth Juvelid <gry.elizabeth.juvelid@fo.no>; monicaelien <monicaelien@hotmail.com>; Eli Nordahl-Hagen <eli.nordahl-hagen@hamar.kommune.no>; Randi Mortveit <randimortveit@gmail.com>; Ingeborg Gabrielsen <ingeborg.gabrielsen@vel.oslo.kommune.no>; Ingvild Skår <skar.ingvild@gmail.com>; Gro-Anita Olsen <gaolsen71@gmail.com>; jonkristianvervik@outlook.com <jonkristianvervik@outlook.com>; Ann Kristin Sørgård Hansen <stinamor25@gmail.com>; Harriet Ramstad Hove <harriet.hove@gmail.com>; Trond Rekdal Henriksen <trond.rekdal.henriksen@bufetat.no>; preben.rasmus.kojan <preben.rasmus.kojan@sshf.no>; Silje Alise Ness <silje.alise.ness@sana.as>; Liv-Unni Røraas <liv.unni.roeraas@gmail.com>; Eva Aarskog <eva-aar@online.no>; Brynjar Berge <bryber02@gmail.com>; Kari-Anne Moe <kariahmo@msn.com>; Tina Cecilie Eriksen <Tina.Cecilie.eriksen@nav.no>; Sylvi Dybvik <sylvi.dybvik@fo.no>; gorim1 <gorim1@hotmail.com>; anne.lofthus@vinje.kommune.no <anne.lofthus@vinje.kommune.no>; Sanam Cecilie Henriksen <sch@brusetkollen.no>; Tom Klemet Kollerud <tom.klemet.kollerud@fo.no>; David Forsell <david.forsell@fo.no>; Åse Kari Kobbersletten <ase.kari.kobbersletten@fo.no>; Monica Holtan <Monica.Holtan@fo.no>; Elin Lindberg Kjeldsen <elin.lindberg.kjeldsen@fo.no>; Trude Jonassen <trude.jonassen@kristiansund.kommune.no>; Silje Reehaug Jørgensen <siljereehaug@outlook.com>; Monika Finstad <monika.finstad@steinkjer.kommune.no>; janne-m.elgseter <janne-m.elgseter@trondheim.kommune.no>; maritbg79 <maritbg79@gmail.com>; Arild Sverstad Haug <arild@fo.no>; sewit.asefaw@gmail.com <sewit.asefaw@gmail.com>; Anne Karin Nordli <Anne-Karin.Nordli@vestre-toten.kommune.no>; Marit Kransvik <marit.kransvik@fo.no>; osolsvik@online.no

<osolsvik@online.no>; Frank Richardsen Breivik <frank.breivik@hammerfest.kommune.no>; Lisbeth Norshus <lisbeth.norshus@fo.no>

Emne: Innkalling til landsstyremøte 4/2026

Når: on. 14.10.2026 12:00 til to. 15.10.2026 15:00

Hvor: Sørmarka konferansehotell

Møtet avholdes fysisk for landsstyrets medlemmer og kan følges elektronisk av andre som har tilgang til møtet via MyMeet og på stream.

Møterammen er beregnet fra onsdag 14. oktober, kl 13.00 til torsdag 15. oktober kl 15.00. Lunsj serveres 14.okt fra kl 12.00.

Det er bestilt enkeltrom for alle landsstyrets medlemmer på Sørmarka Konferansehotell, Enebakkveien 625, 1404 Siggerud, tlf. 64 85 81 00.

Saksdokumentene publiseres i [MyMeet](#) og på fo.no.

Det er møteplikt for landsstyrets faste representanter. Dersom det er behov for å være fraværende hele eller deler av møtet, må det søkes permisjon i MyMeet.

Dersom du ikke kan delta på landsstyremøtet, må du selv varsle din vararepresentant. Det er viktig at det kommer tydelig frem i permisjonssøknaden hvem som møter i ditt sted på landsstyremøtet.

Permisjonssøknader sendes før møtestart via MyMeet og behandles i landsstyremøtet.

Vi ønsker vel møtt til landsstyremøte. Ta gjerne kontakt hvis du har spørsmål.

LS-sak 42-26 - Godkjenning av saksliste

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Landsstyret godkjenner følgende saksliste for landsstyremøte 14. oktober kl. 13.00 til
- 2 15. oktober kl. 15.00, med mulige justeringer under møtet.
- 3 Tidsplanen legges fram fra møtebordet.

14.-15. oktober 2026
Møtet avholdes fysisk for landsstyrets medlemmer og kan følges elektronisk av andre som har tilgang til møtet via MyMeet og stream.
Åpning ved forbundsleder
38/26: Konstituering - Valg av møteledelse
39/26: Konstituering - Landsstyrets innkallingsliste
40/26: Konstituering - Valg av protokollkomite
41/26: Konstituering - Godkjenning av innkalling
42/26: Konstituering - Godkjenning av saksliste
43/26: Konstituering - Valg av redaksjonskomité
44/26: Konstituering - Valg av tellekorps
45/26: Konstituering - Godkjenning av forretningsorden
<i>Frist for å melde saker til eventuelt.</i>
46/26: AU-protokoller til orientering
47/26: Protokoller og referater fra råd og utvalg – til orientering
48/26: FOs hovedprioriteringer 2027-2031
49/26: Orientering fra generalmøtet til IFSW
50/26: Orientering medlemsutvikling
51/26: Orientering om forhandlingsfullmakt tariffområdet Oslo Kommune
52/26: Orienteringssak om IA bransjeprogram Innledning fra LO ved Rakel Solbu, fagleder HMS
53/26: Økonomisk status per september
54/26: Valg
55/26: Uttalelser fra landsstyret - FOs krav til statsbudsjett 2027
56/26: Uttalelse fra landsstyret – FO støtter Norsk Folkehjelp: Våre verdier er ikke til salgs!
57/26: Uttalelse fra landsstyret - Sosialfaget er en kjernekompetanse i Nav
58/26: Ny AFP Innledning fra LO ved Ragnar Elgsaas, utredningsleder
59/26: Eventuelt

LS-sak 43-26 - Valg av redaksjonskomite

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Redaksjonskomite: Marit Selfors Isaksen, Anders Eivik, Hilde Slotnes og Herdem S.
- 2 Trønnes.

LS-sak 44-26 - Valg av tellekorps

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Forslag til tellekorps legges frem i møtet.

LS-sak 45-26 - Godkjenning av forretningsorden

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

Landsstyret vedtar det framlagte forslag til forretningsorden:

1. Taletid

Dirigentene kan beslutte begrensning av taletid og inndra retten til replikk dersom dette er nødvendig for å gi alle inntegnede talere ordet innen den vedtatte tidsrammen.

2. Replikker

Replikker må knytte seg til det nærmeste foregående ordinære innlegg. Det gis anledning til svarreplik. Det er ikke adgang til å ta replikk til replikk.

3. Strek

Dirigenten foreslår strek for en debatt når dette synes nødvendig for å gjennomføre debatten innen den vedtatte tidsrammen. Vedtak om å sette strek for en debatt fattes med alminnelig flertall. Vedtak om å oppheve eller på annen måte bryte vedtatte tidsrammer forutsetter 2/3 flertall.

4. Forslag til vedtak

Alle forslag til vedtak må leveres skriftlig ved at de sendes til dirigentbordet via den elektroniske løsningen. Det er ikke adgang til å sette fram eller trekke forslag når strek er satt for vedkommende debatt.

5. Forslag til uttalelse

Forslag til uttalelser må leveres skriftlig ved at de sendes til dirigentbordet via den elektroniske løsningen ved godkjenning av saksliste/tidsplan.

6. Voteringer

Voteringer skjer ordinært ved håndsopprekning. Landsstyret kan med alminnelig flertall vedta at en votering skal skje elektronisk.

Med alminnelig flertall menes mer enn halvparten av de avgitte stemmer.

Valg skjer skriftlig dersom noen av de stemmeberettigede krever det. Valg skjer enkeltvis.

7. Protokolltilførsler

Protokolltilførsler kan forlanges av alle representanter med forslagsrett. Protokolltilførsler må meldes innen behandlingen av saken er avsluttet og leveres skriftlig via det elektroniske møtesystemet. Alle som er enig i protokolltilførselen melder dette før møtets slutt, via det elektroniske møtesystemet.

LS-sak 46-26 - AU-protokoller til orientering

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Landsstyret tar AU-protokoll 31/2026 og til og med AU-protokoll 60/2026
- 2 til orientering.

LS-sak 47-26 - Protokoller og referat fra råd og utvalg til orientering

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Landsstyret tar følgende utsendte protokoll etter forrige LS-møte til orientering:
 - [Referat fra møte i profesjonsrådet for vernepleiere 8. september 2026](#)
 - [Referat fra møte i profesjonsrådet for sosionomer og velferdsviterutvalget 4. juni 2026](#)
 - [Referat fra digitalt møte i profesjonsrådet for vernepleiere 4. Juni 2026](#)

LS-sak 48-26 - FOs hovedprioriteringer 2027 - 2031

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Landsstyret tar debatten til orientering.

Saksbeskrivelse

Landsmøtet 16.–19. november 2027 skal stake ut kursen for FO i en ny periode. Forbundsledelsen starter med denne saken forberedelsene og involvering av landsstyret, til hva som skal være viktig for FO kommende periode.

Det legges med denne saken opp til en workshop for å diskutere hvilke prioriteringer som blir viktige i årene framover for FO. Formålet med dette er å starte en diskusjon med mål om å samle organisasjonen rundt noen hovedprioriteringer for perioden 2027–2031.

Hovedprioriteringer for denne perioden har i stor grad vært forankret i handlingsprogrammet som ble vedtatt av landsstyret. De erfaringene vi har gjort oss gjennom dette, har vist at det å peke ut noen hovedstolper, gjør oss bedre i stand til å samle oss om en felles retning. Arbeidsutvalget ønsker derfor å se på hvordan vi kan løfte den samme strategiske prioriteringen inn mot landsmøtet.

Gjeldende handlingsprogram bygger på fire hovedstolper: en helhetlig sosialpolitikk for en ny tid, et trygt arbeidsliv, sammen om å løfte yrkesetikk og rekruttering av tillitsvalgte. Arbeidsutvalgets vurderer at erfaringene fra denne perioden, gjør at hovedstolpene er et naturlig utgangspunkt for diskusjonen rundt prioriteringer også kommende periode.

En av måtene å løfte en slik strategisk diskusjon til landsmøtet, kan være å utforme en uttalelse om FO sine hovedprioriteringer for kommende periode. En uttalelse kan være utformet for å gi retning gjennom hele perioden, samtidig som den gir handlingsrom til å møte nye politiske og samfunnsmessige utviklingstrekk.

Landsstyret inviteres med denne saken til en workshop for å diskutere hvilke utviklingstrekk FO må svare på, hvilke mål som bør samle organisasjonen, og hvilke prioriteringer som best kan gi retning i perioden 2027–2031.

LS-sak 49-26 - Orientering fra generalmøtet til IFSW

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Landsstyret tar orienteringen om IFSW General Meeting 2026 til orientering.

Sammendrag

Dette er en oppfølging av LS-sak 48/2025 og 12/2026. På generalmøtet til IFSW i Kenya ble det gjort vedtak som er relevante for FO sitt arbeid videre.

Denne saken gir en tilbakemelding på hvordan arbeidsutvalget har fulgt opp tidligere vedtak og føringer fra landsstyret.

Saksbeskrivelse

Generalmøtet til IFSW ble avholdt i Nairobi, Kenya 23.-24. juni 2026 med deltakelse fra 81 medlemsorganisasjoner. Generalmøtet er IFSWs øverste beslutningsorgan, og avholdes annethvert år i tilknytning den globale sosialarbeiderkonferansen. Møtet behandlet blant annet organisasjonens styring og økonomi, valg av ny ledelse, medlemskap, etiske spørsmål og situasjonen knyttet til den israelske sosialarbeiderorganisasjonen.

Landsstyret gav i LS-sak 48/2025 sin tilslutning til at FO skulle jobbe for eksklusjon av den israelske sosialarbeiderorganisasjonen fra IFSW, hvis de ikke tok tydelig avstand fra folkemord og krigføringen i Palestina.

LS-sak 12/2026 beskriver FO sine forberedelser til det ekstraordinære generalmøte 18. februar hvor et forslag om eksklusjon skulle behandles. Som det ble orientert om på landsstyremøte i mars ble dette forslaget ikke vedtatt.

I den påfølgende debatten ga landsstyret innspill til hva dette vedtaket betyr for FO sin rolle i IFSW videre. Arbeidsutvalget oppfattet at det var bred tilslutning til at FO må fortsette å ha innflytelse på den videre utviklingen av IFSW.

Frem mot det ordinære generalmøte i Nairobi i juni 2026, forberedte arbeidsutvalget et forslag om å gjennomgå de etiske retningslinjene i IFSW. Bakgrunnen for dette handlet om at FO har vurdert retningslinjene som uklare, og dermed lite forpliktende. Norge fremmet derfor et forslag om å opprette en internasjonal arbeidsgruppe for å gjennomgå de globale etiske prinsippene fram mot generalmøtet i Paris i 2028. Forslaget ble diskutert grundig i møtet, og til slutt enstemmig vedtatt.

Norge var også medforlagsstiller på et forslag om å gjennomgå IFSWs regler for sanksjoner mot medlemsorganisasjoner. Forslaget ble vedtatt og innebærer at det skal arbeides videre

med tydeligere regler for blant annet kritikk (censure), suspensjon, eksklusjon og eventuell gjeninntreden.

Arbeidsutvalget vurderer at vedtakene som ble gjort var viktige gjennomslag for FO, og at de setter i gang nødvendige prosesser for å gjøre IFSW bedre i stand til å ta tydelige standpunkt i saker som handler om blant annet krigføring og folkemord. FO vil følge den videre prosessen knyttet til disse vedtakene tett.

Andre saker på generalmøtet

IFSWs sanksjon mot den israelske sosialarbeiderorganisasjonen fra januar 2025 gjelder fortsatt. IFSW hadde hatt dialog med organisasjonen uten å komme fram til en løsning. Samtidig vedtok generalmøtet en uttalelse om solidaritet med palestinske sosialarbeidere og det palestinske folket, samt en uttalelse om beskyttelse av sosialarbeidere og humanitære tjenester i krig og konflikt.

Det irske sosialarbeiderforbundet fremmet et forslag om blant annet tydeligere krav til at sosialarbeidere ikke skal delta i væpnet konflikt. FO, sammen med de andre nordiske landene, stemte imot dette forslaget. Det handler om at forslaget skaper dilemma for oss i Norge, blant annet knyttet til lovpålagt verneplikt. Forslaget ble likevel vedtatt, noe som betyr at vi må undersøke nærmere hvilke konsekvenser det kan ha for oss. Vi kommer også til å gå i dialog med de andre nordiske landene som står i samme dilemma.

Eva Ponce de Leon fra Filippinene ble valgt til ny global president. Dette er første gang IFSWs president kommer fra et asiatisk land. Andreas Pedersen Kikvik fra Norge ble gjenvalgt som visepresident for IFSW Europe, uten motkandidat. Han inngår dermed både i styrene til IFSW Europa og IFSW global for perioden 2026-2030.

Norge og FO fikk flere ganger gjennom generalmøtet anerkjennelse for den europeiske sosialarbeiderkonferansen vi avholdt høsten 2025. Spesielt løftet Hilary Weaver, som er leder for IFSWs urfolkskommisjon, hvor viktig konferansen var med tanke på å nettopp fremme urfolks og sosialfaglige perspektiver.

Den neste europeiske sosialarbeiderkonferansen avholdes i Athen 25.-27. oktober 2027. Den globale sosialarbeiderkonferansen avholdes i Paris 4.-8. juli 2028. Dette markerer også IFSWs 100-års jubileum.

LS-sak 50-26 - Orientering om medlemsutvikling

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Orientering om medlemsutvikling tas til orientering

Sammendrag

Det vil bli gitt en muntlig orientering om medlemsutvikling i møtet.

LS-sak 51-26 - Orientering om forhandlingsfullmakt tariffområdet Oslo kommune

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Landsstyret tar saken om forhandlingsfullmakt for tariffområdet Oslo kommune til orientering.

Sammendrag

Frem til desember 2025 var forhandlingsfullmakten for Oslo kommune delegert til FO Oslo. Landsstyret vedtok 19. desember 2025, i LS-sak 69-2025, å midlertidig trekke fullmakten tilbake til AU sentralt. Med denne saken orienteres landsstyret om at arbeidsutvalget har besluttet å beholde forhandlingsfullmakten for tariffområdet Oslo kommune, og ikke gjøre unntak fra vedtektene om å delegere forhandlingsfullmakt til FO Oslo.

Saksbeskrivelse

I henhold til §8 i FOs vedtekter ligger det til arbeidsutvalgets myndighetsområde å lede arbeidet med tariffoppgjør i samsvar med forbundets formål og de til enhver tid vedtatte målsetninger og prioriteringer. For tariffområdene KS, Staten, Spekter, Virke, NHO og KA ligger forhandlingsfullmakten hos arbeidsutvalget sentralt. Tariffområdet Oslo kommune er det eneste området hvor fullmakten har vært delegert til lokalt avdelingsnivå. Sist dette ble gjort var ved behandling av LS-sak 22/2024 hvor landsstyret vedtok å gi fullmakt til FO Oslo til å forvalte tariffområde Oslo kommune på forbundets vegne i inneværende landsmøteperiode.

FOs landsstyre vedtok i ekstraordinært møte 19. desember 2025 å trekke tilbake forhandlingsfullmakten for tariffområdet Oslo kommune fra FO Oslo til arbeidsutvalget sentralt. Bakgrunnen var at FO Oslo manglet leder og nestleder til å gjennomføre forberedelser og gjennomføring av tariffoppgjøret 2026.

Tariffoppgjøret i Oslo kommune ble gjennomført våren 2026. FO forhandlet som en del av sammenslutningen LO Kommune Oslo sammen med Fagforbundet, SL og Creo. Forberedelser og gjennomføring av forhandlingene ble gjort med AU-medlem Marit S. Isaksen som forhandlingsleder. Det LS-valgte forhandlingsutvalget for tariffområdet bistod både i utformingen av krav og prosessene med forhandlinger og mekling.

Med forhandlingsfullmakten for alle tariffområdene samlet hos arbeidsutvalget sentralt, ble det gjort verdifulle erfaringer når det gjelder å samkjøre tariffområdene. Med forhandlingsledere fra politisk ledelse for alle områdene, ga det nye og bedre muligheter for å samkjøre prosesser og diskusjoner, rundt både innhold i krav og strategi, på tvers av de ulike

tariffområdene. Dette var viktig, både i forkant av tariffoppgjøret og i gjennomføringen av tariff-forhandlingene.

Tariffarbeidet har endret seg over flere år, og verdien av å se oppgjør i sammenheng med hverandre, jobbe strategisk og målrettet på tvers av sektorer og tariffområder har vist seg viktigere enn noen gang. Også vedtaket i LO om å overføre Spekter fra LO Stat til LO var et slikt strategisk grep for å bedre kunne koordinere og samle forhandlingsstyrken.

Tariffarbeidet i dag strekker seg lenger utover året enn at det kun foregår under de sentrale tariff-forhandlingene om våren. Tariffarbeidet omhandler prosesser og samarbeid som foregår nesten hele året.

Arbeidsutvalget vurderer at erfaringene fra årets hovedoppgjør viser at det å samle alle forhandlingsfullmaktene ett sted, har hatt flere positive effekter på forberedelsene og gjennomføringen av hovedoppgjøret i 2026. Det at både politiske ressurser og ressurser på rådgiversiden for alle de store tariffområdene er samlet hos forbundskontoret, styrker FOs mulighet til å dra nytte av erfaringsutveksling, kunnskapsdeling og forhandlingsstrategi helhetlig på tvers av de ulike tariffområdene gjennom oppgjørene. Det vil være gjensidig positivt for alle tariffområdene at inngående kunnskap og kompetanse om alle områdene er samlet både i FOs politiske ledelse og i team forhandling.

Med bakgrunn i en samlet vurdering har arbeidsutvalget besluttet å beholde forhandlingsfullmakten for Oslo kommune.

Økonomiske konsekvenser

FO Oslo har i lys av det delegerte ansvaret for forhandlingsfullmakten hatt et eget tilskudd for å ivareta fullmakten og oppgavene dette medfører. Tilskuddet har vært regulert gjennom en administrativ kontrakt mellom FO Oslo og forbundskontoret. Nå som fullmakten blir værende hos arbeidsutvalget, betyr det at FO sentralt også overtar oppgavene for å følge opp og forvalte tariffområdet. Forbundskontoret er i dialog med FO Oslo om avvikling av tilskuddet.

I tiden fremover vil forbundskontoret tilby bistand til FO Oslo i deres prosess med å tilpasse drift og oppgaver i avdelingen uten tilskuddet for forvaltning av ansvaret for forhandlingsfullmakten for tariffområdet Oslo kommune.

Arbeidsfordeling mellom forbundskontoret og FO Oslo

Forbundskontoret er i gang med en prosess med FO Oslo for å tydeliggjøre arbeidsfordelingen mellom FO sentralt og tillitsvalgsapparatet i FO Oslo.

LS-sak 52-26 - Orienteringssak om IA-bransjeprogram

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Landsstyret tar saken om IA-bransjeprogram til orientering.

Sammendrag

IA-bransjeprogram er et samarbeid mellom partene i arbeidslivet med mål om å forebygge sykefravær og frafall. Landsstyret får med denne saken en orientering om dette arbeidet.

Saken gir en overordnet beskrivelse av FOs deltagelse i, og arbeid med, IA-bransjeprogrammene for henholdsvis sykehus, barnevern samt skole og SFO.

Saksbeskrivelse

IA-avtalen (intensjonsavtale om et inkluderende arbeidsliv) er et samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet. Intensjonen med avtalen er å bidra til et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall og på den måten bidra til økt sysselsetting. Dette skal gjøres i trepartssamarbeidet, og partene er enige om å forsterke den forebyggende innsatsen i arbeidsmiljøarbeidet, bedre sykefraværsoppfølgingen, gjennom informasjon og opplæring bidra til forsterket innsats i den enkelte virksomhet og å øke kunnskapen om sykefravær, frafall og virkningsfulle tiltak for å få ned fraværet.

I IA-avtalen 2019-2022 ble det avtalt at partene skulle sette inn spisset og prioritert innsats i bransjer og sektorer hvor det var potensial for å redusere sykefravær og/eller frafall, og bransjer som ble vurdert som særlig utsatt for omstilling. Dette var bakgrunnen for etableringen av følgende IA-bransjeprogram våren 2019: 1) Sykehus, 2) Sykehjem, 3) Barnehager, 4) Leverandørindustrien – olje og gass, 5) Næringsmiddelindustrien, 6) Rutebuss og persontrafikk og 7) Bygg og anlegg. Tanken bak programmene er at utfordringene i ulike bransjer er forskjellige, og at det derfor er ulike tiltak som trengs for å bidra til å redusere sykefravær og/eller frafall i den enkelte bransje. IA-bransjeprogrammene skal bidra til å styrke samarbeidet mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombud på den enkelte arbeidsplass, i tillegg til å utvikle og spre verktøy, metoder, kurs og opplæring som passer den aktuelle bransje.

FOs involvering i IA-bransjeprogrammene

FO har siden etableringen av IA-bransjeprogram sykehus vært delaktig i arbeidet gjennom deltagelse i programmets overordnede styringsgruppe. Programmet er godt etablert og tatt i bruk i alle regionale helseforetak. Programmet tilbyr tre systemtiltak som er utviklet for å jobbe med programmets tre innsatsområder:

- forebyggende arbeidsmiljøarbeid – Der skoen trykker
- langvarig og/eller gjentakende, hyppige fravær – Tidlig og tett på
- oppfølging av sykehussektorens årlige medarbeiderundersøkelse – Sammen om forbedring

I IA-avtalen 2025-2028 beskriver et av tiltakene at eksisterende bransjeprogram skal formidle og spre aktivitet, tiltak og verktøy for bedre arbeidsmiljø og lavere sykefravær til resten av bransjen. Videre at det opprettes enkelte nye bransjeprogram innenfor et utvalg av aktuelle bransjer kartlagt av STAMI. Våren 2025 ble det avklart at det opprettes nye IA-bransjeprogram for følgende bransjer: 1) Barnevern, 2) Skole og SFO, 3) Sykehjem og hjemmetjenesten og 4) Butikkhandel.

Siden etableringen har FO, gjennom LO, hatt en sentral rolle i bransjeprogrammene for barnevern og skole og sfo. I begge disse deltar FO med representanter både i de overordnede styringsgruppene og arbeidsgruppene som er nedsatt for å organisere og operasjonalisere arbeidet. Disse bransjeprogrammene har gjennom høsten -25 og våren -26 vært gjennom en oppstarts- og etableringsfase hvor det er jobbet med utarbeidelse av program- og handlingsplaner, valgt ut verktøy som skal videreutvikles og tilpasses bransjene, informasjonsspredning og rekruttering av virksomheter til å delta. Begge programmene har oppstart høsten 2026 for virksomheter som har meldt seg for å delta.

Målgruppen for bransjeprogram barnevern er kommunale barneverntjenester og institusjonsbarnevernet, dvs. barnevernsinstitusjoner i Bufetat, Oslo kommune og det private barnevernet (ideelle og kommersielle). Målsettingen er 10% reduksjon i sykefravær i ca. 100 virksomheter, eller avdelinger av virksomheter, som er deltagende i bransjeprogrammet, samt bred kjennskap til bransjeprogrammet i barnevernet generelt. Virksomheter som deltar i programmet fra begynnelsen er med på å teste og videreutvikle konkrete verktøy for bransjen.

Målgruppen for bransjeprogram skole og SFO er alle ansatte i SFO, grunnskole og videregående skole. Alle yrkesgrupper som jobber i skole og SFO og som rektor/skoleleder har arbeidsgiveransvar for er omfattet av programmet. Programmet gjelder både private og offentlige skoler. Målsettingen er også for dette programmet en reduksjon i sykefravær på 10% i om lag 100 skoler eller avdelinger av skoler/SFO som deltar, samt bred kjennskap til bransjeprogrammet blant skoler og SFO ved utgangen av IA-perioden. Også i dette bransjeprogrammet vil virksomheter som deltar fra oppstarten nå i høst være med å teste ut og videreutvikle verktøy for bransjen.

For begge disse IA-bransjeprogrammene vil STAMI gjennomføre følgeforskning knyttet til arbeidsmiljø i deltagende virksomheter.

Dette blir viktig videre

En viktig oppgave for alle parter i bransjeprogrammene er å bidra til informasjonsspredning om arbeidet, og gjennom det gjøre programmene kjent i egen organisasjon. FO har så langt lagt ut nyhetssak, sendt ut informasjon til tillitsvalgte og medlemmer i nyhetsbrev og hatt

temaet oppe i forum for lønns- og arbeidsforhold. Det er opprettet kontaktpersoner for de nye bransjeprogrammene i avdelingene, og ved forbundskontoret er det en rådgiver som har ansvar for å koordinere FOs interne arbeid med programmene. Dette skal være en kanal både for informasjonsspredning og oppdatering om aktuelle nyheter, men også for å gi tilbakemeldinger til forbundskontoret om medlemmer og tillitsvalgtes erfaringer med arbeidet ute på den enkelte arbeidsplass – slik at disse kan tas med tilbake til utviklingsarbeidet i bransjeprogrammene. I tiden fremover vil nyheter om bransjeprogrammene sendes ut til avdelingene som igjen kan videreformidle til tillitsvalgte og medlemmer. Dette vil også kunne bidra til rekruttering av virksomheter til å delta gjennom at tillitsvalgte lokalt på sin arbeidsplass fremmer arbeidet.

LS-sak 53-26 – Økonomisk status per september

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Økonomisk status per 30.september 2026 tas til orientering.

Saksbeskrivelse

Revidert budsjett 2026 er lagt med et resultat i balanse. Resultatutviklingen gjennom året følger et mønster som er normalt for FO, der resultatet viser et relativt høyt underskudd tidlig i året før dette gradvis reduseres etter hvert som kontingentinntektene øker og kostnadsbildet normaliseres.

Per mars var underskuddet 7,5 mill. kroner. Dette ble redusert til 3,6 mill. kroner per mai, og per august utgjør underskuddet 2,8 mill. kroner. Utviklingen viser en tydelig positiv trend med gradvis forbedring av resultatet gjennom året.

Før omleggingen til nytt IKT-system hadde FO årlig tapte kontingentinntekter tilsvarende 6-9.mill. kr. Målet i prosjektet var å innhente ca 3. mill. kr. årlig i tapt kontingent. Kontingentinnkrevingen per måned i siste kvartal er på 300.000 kr. over nivået for 2025. Dette på tross av nedgang i antall yrkesaktive medlemmer.

Basert på den økonomiske utviklingen hittil, vurderes det som sannsynlig at årsresultatet vil være i tråd med revidert budsjett og at regnskapsåret vil avsluttes nær balanse.

For formål 727 IT-utvikling er budsjettrammen 5,9 mill. kroner. Per august utgjør de samlede anskaffelsene knyttet til formålet 16,0 mill. kroner. Av dette er 6,2 mill. kroner direkte kostnadsført og belastet formålet, mens 9,8 mill. kroner er klassifisert som investeringer og balanseført som varige driftsmidler. Av de balanseførte investeringene er 1,5 mill. kroner kostnadsført gjennom avskrivninger i regnskapet. Samlede kostnader belastet formålet utgjør dermed 7,7 mill. kroner per august.

Kostnadsført forbruk er 1,8 mill. kroner høyere enn budsjettrammen. Avviket må ses i sammenheng med nødvendig aktivitet og gjennomførte investeringer innen IT-utvikling (Dynamics og internkommunikasjonsprosjektet). Vurdert opp mot forventet årsresultat og den underliggende resultatutviklingen anses avviket som håndterbart innenfor den samlede økonomiske rammen.

De samlede utbetalingene overstiger budsjettrammen, men dette skyldes i hovedsak investeringer i varige driftsmidler. Investeringene påvirker ikke resultatregnskapet direkte i anskaffelsesåret, men belaster regnskapet gradvis gjennom avskrivninger over driftsmidlenes økonomiske levetid. Resultatet og balansen vil endres utover året og ved årsoppgjøret.

LS-sak 54-26 – Valg

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Eventuelle saker fra valgkomiteen legges frem i møtet.

LS-sak 55-26 - Uttalelse fra landsstyret – FOs krav til statsbudsjett 2027

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

1 Landsstyret vedtar uttalelsen FOs krav til statsbudsjett 2027.

2 FOs krav til statsbudsjett 2027

3 Sosiale problemer er samfunnsskapt og kan forebygges politisk

4 Statsbudsjettet må møte økende forskjeller, mer sammensatte levekårsutfordringer og et
5 stadig sterkere press på velferdstjenestene. FO krever et budsjett som investerer i
6 forebygging, gir kommunene nødvendig handlingsrom og sikrer fagfolk tid, tillit og trygge
7 rammer til å gjøre jobben sin.

8
9 Sosiale problemer oppstår ikke i et vakuum. De vokser når forskjellene øker, når mennesker
10 faller utenfor fellesskapet, og når forebyggende innsats må vike for kortsiktige innsparinger.
11 Politikken kan forsterke slike problemer eller forebygge dem.

12
13 En aktiv omfordelingspolitikk og sterke universelle velferdsordninger må suppleres av et
14 sikkerhetsnett som gir reell trygghet når livet blir vanskelig. Fattigdom, utenforskap og
15 utrygghet kan ikke løses ved å gjøre den enkelte ansvarlig for problemer som er skapt av
16 samfunnets struktur. Svaret må være politiske løsninger som reduserer forskjellene og gir
17 alle reelle muligheter til å delta.

18
19 Tidlig innsats i oppveksten, trygge boliger og nærmiljøer, økonomisk omfordeling og trygge
20 arbeidsforhold må sees i sammenheng. Det er god sosialpolitikk, god samfunnsøkonomi og
21 grunnleggende samfunnsberedskap.

22 Forebygging er verdiskaping

23
24 Verdiskaping handler om mer enn kapital og økonomisk avkastning. Samfunnets viktigste
25 investering er å sikre barn og unge gode oppvekstsvilkår, utdanning, helsehjelp,
26 fritidsaktiviteter og trygge fellesskap. Investeringer i velferd omtales i økende grad som
27 kostnader eller «sløsing», mens store private formuer framstilles som den viktigste kilden til
28 verdiskaping. FO utfordrer denne forståelsen.

29 Barn og unge er samfunnets viktigste ressurs. Når vi investerer i deres framtid, skaper vi
30 både sosial og økonomisk bærekraft. Derfor er sterke velferdstjenester ikke en utgiftspost
31 som bør kuttes, men en investering i framtidens samfunn. Små forskjeller og høy tillit er limet i
32 den norske modellen.

33 Kommunene må få råd til å forebygge

34 Forebygging skjer der folk bor og lever: i barnehagen, skolen, barnevernet, Nav, helse- og
35 omsorgstjenestene, fritidstilbudene og det boligsosiale arbeidet. Likevel er det ofte disse
36 tilbudene som kuttes først når kommuneøkonomien blir trang.

37 Når staten sparer på kommunene, forsvinner ikke behovene. Regningen flyttes til
38 mennesker, familier og tjenester som må håndtere større problemer senere.

39 Statsbudsjettet må sikre kommunene økonomiske rammer som gjør det mulig å drive
40 langsiktig og helhetlig arbeid. Den tverrsektorielle tilskuddsordningen for forebyggende tiltak
41 for barn og unge må styrkes og kobles til kommunenes lovpålagte forebyggende plan.
42 Programfinansiering må brukes til å fremme samarbeid og resultater på tvers, ikke skape nye
43 prosjektløp og mer rapportering.

44 **Tillit til fagfolk gir bedre tjenester**

45 Tjenestene må ha tilstrekkelig bemanning, riktig kompetanse og tid til relasjonsarbeid.
46 Fagfolk må få tillit og handlingsrom til å bruke kunnskapen sin. For sterk detaljstyring,
47 omfattende kontrollkrav og knappe budsjettrammer tar tid bort fra møtet med mennesker og
48 gjør det vanskeligere å gi helhetlig hjelp.

49 Sosialfaglig kompetanse må brukes der den gir størst effekt: i møte med mennesker, i
50 tverrfaglig samarbeid og i helhetlige forløp som ser sammenhengen mellom oppvekst, helse,
51 bolig, arbeid og økonomi. Samtidig opplever ansatte i velferdstjenestene høyt arbeidspress
52 og risiko for vold og trusler. Trygghet på jobb er ikke bare et arbeidsmiljøspørsmål. Det er en
53 forutsetning for å beholde kompetanse og sikre kvalitet, kontinuitet og tillit i tjenestene.

54 **Er det politisk vilje til å stanse prosessene som driver ulikheten?**

55 Når kontrollen med dem som har minst skjerpes, samtidig som handlingsrommet til dem som
56 har mest øker, svekkes tilliten til fellesskapet. Lønnsdannelsen, skattepolitikken og
57 velferdsstaten er utviklet for å sikre omfordeling og små forskjeller. Dette er politiske valg, og
58 kampene om fordelingen foregår i hvert eneste statsbudsjett.

59 FO er tydelige på at når forskjellene øker, er ikke problemet at de rikeste bidrar for mye.
60 Problemet er at flere får for lite å leve av, samtidig som kommunene mangler ressurser til å
61 gi mennesker hjelpen de trenger. Kutt i forebygging kan bedre én budsjettlinje på kort sikt,
62 men skaper større menneskelige og økonomiske kostnader senere. Dagens utfordringer lar
63 seg derfor ikke løse innenfor én sektor alene. FO mener derfor at statsbudsjettet må bidra til
64 å bryte ned siloer og stimulere til reelt samarbeid. God forebygging skjer ikke gjennom
65 enkeltstående tiltak eller kortvarige prosjekter, men som langsiktige og helhetlige satsinger i
66 et generasjonsperspektiv.

67 Statsbudsjettet viser hva samfunnet velger å prioritere. FO forventer at budsjettet tar
68 konsekvensen av det vi allerede vet, nemlig at det er bedre for mennesker – og billigere for
69 samfunnet – å forebygge framfor å reparere.

70 **FO krever et statsbudsjett som:**

- 71 • gir kommunene økonomisk handlingsrom til langsiktig og helhetlig forebygging, og
72 det skal lønne seg å være god på å forebygge når rammetilskuddet fordeles
- 73 • styrker den tverrsektorielle satsingen på barn og unge og stimulerer til resultater på
74 tvers av tjenester og sektorer
- 75 • sikrer at trygdeytelser er på et nivå det er mulig å leve av
- 76 • ingen barn vokser opp i vedvarende fattigdom eller uten et trygt hjem

- 77 • sikrer tilstrekkelig bemanning, sosialfaglig kompetanse og trygge arbeidsforhold i
- 78 velferdstjenestene
- 79 • gir fagfolk tillit, tid og handlingsrom til å gjøre faglige vurderinger
- 80 • Omtaler forebygging som en investering i statsbudsjettets overordnede prioriteringer,
- 81 ikke som kortvarige tiltak innenfor hver enkelt sektor

LS-sak 56-26 - Uttalelse fra landsstyret – FO støtter Norsk Folkehjelp: Våre verdier er ikke til salgs!

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

1 Landsstyret vedtar uttalelsen FO støtter Norsk Folkehjelp: Våre verdier er ikke til salgs!

2

3 **FO støtter Norsk Folkehjelp: Våre verdier er ikke til salgs!**

4 Norsk Folkehjelp har valgt å si nei til nærmere 400 millioner kroner i årlig støtte fra
5 amerikanske myndigheter. Bakgrunnen er nye vilkår som legger begrensninger på
6 organisasjonens arbeid for blant annet likestilling, mangfold og retten til abort, også utenfor
7 prosjektene som finansieres av USA.

8 FO støtter Norsk Folkehjelps beslutning.

9 Det er helt uakseptabelt at et lands politiske regime skal kreve innflytelse over en uavhengig
10 organisasjons verdigrunnlag og virksomhet langt utover det givene selv finansierer.
11 Likestilling, likeverd og grunnleggende rettigheter kan ikke gjøres til en prislapp på
12 humanitær støtte.

13 Beslutningen får store konsekvenser. Norsk Folkehjelp må kutte rundt 1700 stillinger og fase
14 ut arbeid i land som Vietnam, Laos, Kambodsja og Irak. Den verste konsekvensen er likevel
15 for de titusener av sivile som vil fortsette å være truet av miner og andre eksplosiver.
16 Amerikansk støtte har stått for rundt 40 prosent av finansieringen av Norsk Folkehjelps mine-
17 og eksplosivrydding.

18 Men dette handler om å stå opp for våre verdier. Dette er politikk i praksis. Derfor holder det
19 ikke bare å applaudere beslutningen. Norsk Folkehjelp trenger større oppslutning fra oss
20 som deler verdiene de nå forsvarer. Landsstyret i FO oppfordrer våre medlemmer og andre
21 til å bli medlem i Norsk Folkehjelp eller støtte organisasjonens arbeid økonomisk. Vi bruker
22 gavekort til Norsk Folkehjelp som innledergave på våre møter og konferanser, og vi
23 oppfordrer andre til å gjøre det samme. Vi oppfordrer også norsk fagbevegelse og norske
24 myndigheter til å bidra til at mest mulig av det viktige mine- og eksplosivryddingsarbeidet kan
25 videreføres.

26 FO vil selv bidra og har vedtatt en ekstrabevilgning til Norsk Folkehjelps arbeid.

27 Når det koster å stå opp for likestilling, mangfold og menneskerettigheter, må flere være med
28 på å spleise på kostnaden. Våre verdier er ikke til salgs.

LS-sak 56-26 - Uttalelse fra landsstyret – FO støtter Norsk Folkehjelp: Våre verdier er ikke til salgs!

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Landsstyret vedtar uttalelsen FO støtter Norsk Folkehjelp: Våre verdier er ikke til salgs!
- 2 **FO støtter Norsk Folkehjelp: Våre verdier er ikke til salgs!**
- 3 Norsk Folkehjelp har valgt å si nei til nærmere 400 millioner kroner i årlig støtte fra
- 4 amerikanske myndigheter. Bakgrunnen er nye vilkår som legger begrensninger på
- 5 organisasjonens arbeid for blant annet likestilling, mangfold og retten til abort, også utenfor
- 6 prosjektene som finansieres av USA.
- 7 FO støtter Norsk Folkehjelps beslutning.
- 8 Det er helt uakseptabelt at et lands politiske regime skal kreve innflytelse over en uavhengig
- 9 organisasjons verdigrunnlag og virksomhet langt utover det givene selv finansierer.
- 10 Likestilling, likeverd og grunnleggende rettigheter kan ikke gjøres til en prislapp på
- 11 humanitær støtte.
- 12 Beslutningen får store konsekvenser. Norsk Folkehjelp må kutte rundt 1700 stillinger og fase
- 13 ut arbeid i land som Vietnam, Laos, Kambodsja og Irak. Den verste konsekvensen er likevel
- 14 for de titusener av sivile som vil fortsette å være truet av miner og andre eksplosiver.
- 15 Amerikansk støtte har stått for rundt 40 prosent av finansieringen av Norsk Folkehjelps mine-
- 16 og eksplosivrydding.
- 17 Men dette handler om å stå opp for våre verdier. Dette er politikk i praksis. Derfor holder det
- 18 ikke bare å applaudere beslutningen. Norsk Folkehjelp trenger større oppslutning fra oss
- 19 som deler verdiene de nå forsvarer. Landsstyret i FO oppfordrer våre medlemmer og andre
- 20 til å bli medlem i Norsk Folkehjelp eller støtte organisasjonens arbeid økonomisk. Vi bruker
- 21 gavekort til Norsk Folkehjelp som innledergave på våre møter og konferanser, og vi
- 22 oppfordrer andre til å gjøre det samme. Vi oppfordrer også norsk fagbevegelse og norske
- 23 myndigheter til å bidra til at mest mulig av det viktige mine- og eksplosivryddingsarbeidet kan
- 24 videreføres.
- 25 FO vil selv bidra og har vedtatt en ekstrabevilgning til Norsk Folkehjelps arbeid.
- 26 Når det koster å stå opp for likestilling, mangfold og menneskerettigheter, må flere være med
- 27 på å spleise på kostnaden. Våre verdier er ikke til salgs.

LS-sak 57-26 - Uttalelse fra landsstyret – Sosialfag er en kjernekompetanse i Nav

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Landsstyret vedtar uttalelsen Sosialfag er en kjernekompetanse i Nav.

2 Sosialfag er en kjernekompetanse i Nav

3

4 Sosialfaglig kompetanse er avgjørende for Nav

5 Nav er velferdsstatens viktigste møte med mennesker i krevende livssituasjoner.
6 Sosialtjenestelovens formål er tydelig: Tjenestene skal både bedre levekårene, fremme
7 trygghet og bidra til at mennesker kan leve og bo selvstendig. Dette er Navs oppdrag, og det
8 forutsetter nok sosialfaglig kompetanse i tjenesten til å kunne forebygge og løse sosiale
9 problemer gjennom helhetlig hjelp til enkeltmennesker.

10 Granskingsrapporten etter Nav-skandalen fastslo at kompetanse i tjenesten er en
11 nøkkelfaktor for å forstå hvordan svikt kan oppstå og forebygges, og at ansatte på alle nivå i
12 organisasjonen må ha riktig kompetanse og nødvendig handlingsrom for å løse oppgavene
13 de er satt til å løse. Rett kompetanse på rett plass vil bidra til bedre og mer treffsikre
14 tjenester, økt brukertilfredshet og bedre ressursutnyttelse.

15 Tid, tillit og rom for faglig skjønn

16 Forebygging, boligsosialt arbeid, økonomisk rådgivning og tett individuell oppfølging krever
17 mer enn systemkunnskap og regelverk. Det krever ansatte som forstår sammenhengen
18 mellom økonomi, helse, familie, bolig og deltakelse i samfunnet. Sosialarbeidere er utdannet
19 til nettopp dette. De er trent i å vurdere helhetlige behov, ivareta hensynet til barnets beste
20 og utøve faglig skjønn i møte med komplekse livssituasjoner.

21 Faglig skjønn er en forutsetning for kvalitet. Likeverdig behandling i Nav forutsetter
22 ivaretagelse av helheten i livssituasjonen, vektlegge barneperspektivet, tenke langsiktig og gi
23 god individuelt tilrettelagt hjelp. Ingen regelverk vil kunne romme alle situasjoner, derfor er
24 muligheten for å gjøre individuell skjønnsvurdering avgjørende.

25 Den kommunale delen må styrkes i Navs partnerskap

26 De mest sammensatte utfordringene håndteres i den kommunale delen av NAV. Det er her
27 forebygging, boligsosialt arbeid, økonomisk rådgivning og tett individuell oppfølging skjer. Vi
28 lever i en tid med økende sosiale problemer. Det fører til flere enkeltpersoner med
29 sammensatte behov og utfordringer som forsterker hverandre. Sosialarbeidere i kommunalt
30 Nav må få gode rammer til å jobbe forebyggende både på system- og individnivå.

31 NAVs undersøkelse av sitt forebyggende arbeid (2025) viser at det er uklart for både Nav-
32 lederne, avdelingslederne i Nav og administrativ ledelse i kommunene hva som faktisk
33 kreves for å oppfylle Nav sitt ansvar for forebygging. Vi må forebygge mer for å redusere

34 problemer senere. Det er billigere å forebygge enn å reparere når skaden har skjedd. For å
35 lykkes med dette må vi styrke den kommunale delen av Nav. Navs oppdrag løses ikke uten
36 en kommunal del som har rom til å løse sosialtjenestelovens formål og forebygge og løse
37 sosiale problemer.

LS-sak 58-26 – Ny AFP

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Landsstyret tar rapporten “En ny AFP” til orientering.

Saksbeskrivelse:

AFP har vært en av de viktigste sakene for LO-fellesskapet gjennom mange år og har vært debattert helt siden pensjonsreformen i 2011 og hovedoppgjøret i 2018. På LO-kongressen i 2025 fattet LO et enstemmig vedtak:

«Arbeidstakere som har fylt 50 år skal opprettholde rettigheter som følger av dagens ordning. De vil også kunne motta AFP etter dagens ordning hvis de har minst 18 års opptjening i tariffbundet virksomhet samlet og har minimum syv år mellom 50 og 62 år. LO vil videre styrke AFP ordningen gjennom at arbeidstakere i tariffbundne virksomheter opparbeider en rett til AFP, basert på antall år i virksomheten. LO vil også at uføre skal ha en rett til AFP, basert på opptjeningen fram til uføretidspunktet.»

Endringene i ordningene skal bidra til økt forutsigbarhet og at flere arbeidstakere sikres en god AFP.

AFP er en tariffestet ordning mellom LO og NHO, og endringer i ordningen krever enighet mellom partene. Ordningen er en viktig del av trepartssamarbeidet i Norge, og som en del av avtalen bidrar staten med over en tredel av kostnadene til AFP-pensjonistene.

Forslaget til ny AFP i rapporten fra inntektspolitisk utvalg er utformet på en måte som alle tre parter, LOs medlemmer, NHO og staten forventes å kunne støtte.

Forhandlingsgrunnlaget er enstemmig og innfrir vedtaket fra LO-kongressen ved å:

- sikre at ansatte etter mange år i en AFP-bedrift ikke mister retten til AFP på slutten av sitt arbeidsliv.
- gi forutsigbar AFP også for de unge, som har et langt arbeidsliv foran seg.
- sikre en AFP også til de som blir uføre.

God informasjon om prosessen kan bidra positivt til oppslutning om uravstemningen blant FOs medlemmer.

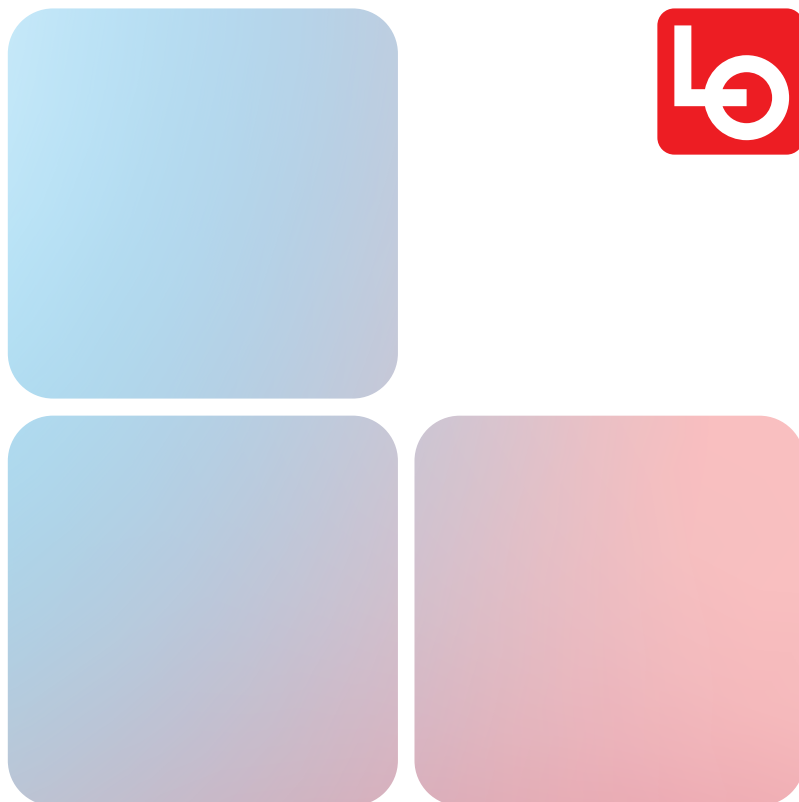
- FO har opprettet nettsiden [Spørsmål og svar om LOs forslag til ny AFP - FO \(Fellesorganisasjonen\)](#)
- Det er blitt sendt ut informasjon om pressekonferansen hvor forhandlingsgrunnlaget ble representert av LOs leder Kine Asper Vistnes.

- Første uken i september ble det holdt to webinarer om innholdet i forhandlingsgrunnlaget, FOs tillitsvalgte ble invitert til å delta.
- Landsstyret får en egen presentasjon på møtet 14. Oktober.
- Rapporten presenteres på alle LOs regionkonferanser.
- Når endelig forhandlingsresultat er klart, blir det gjennomført uravstemning i forbundene. FO kommer tilbake med mer informasjon om dette.

Vedlegg:

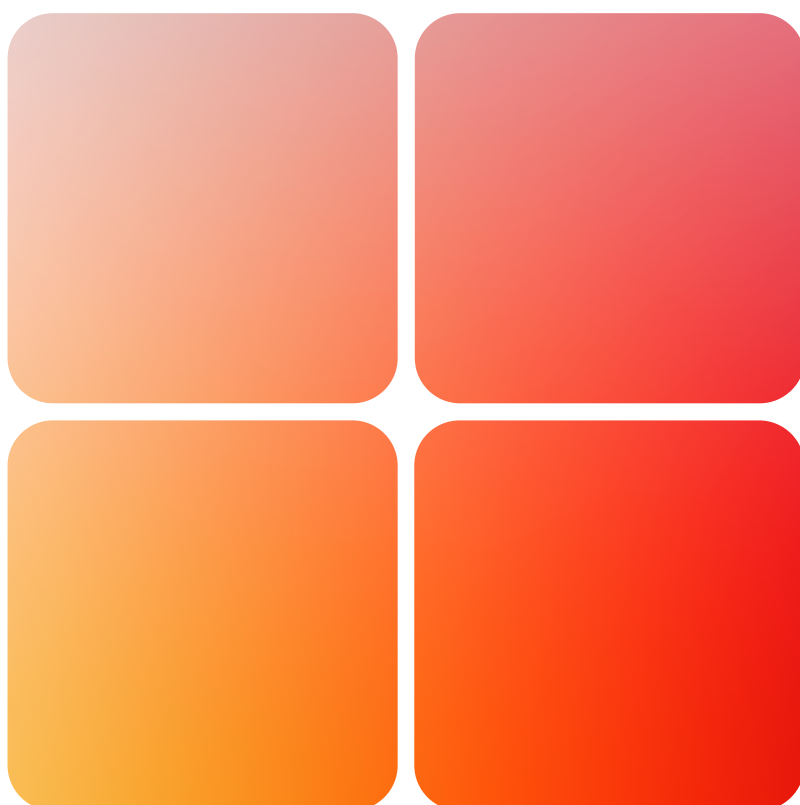
LO-sekretariatets forslag til oppfølging av kongressvedtaket om ny AFP i privat sektor.

[en-ny-afp-rapport-lo-26082026-nett.pdf](#)



En ny AFP

LO-sekretariatets forslag til oppfølging av kongressvedtaket om endring av AFP i privat sektor.



1. opplag per 26. august 2026.
Med forbehold om trykkfeil.

Landsorganisasjonen i Norge
Torggata 12, 0181 Oslo
www.lo.no

Innhold

Forord	5
Sammendrag av sekretariatets forslag	7
Oppfølging av vedtaket på LO-kongressen i 2025	7
Sekretariatets forslag til oppfølging av kongressvedtaket	8
En nærmere begrunnelse for forslaget	10
Sekretariatets vurderinger	14
Rapportens oppbygning	14
Ordliste og begreper	15
1. Dagens AFP-ordning og behovet for endring	17
1.1 Bakgrunnen for AFP i privat sektor	17
1.2 Utfordringer med dagens AFP	20
1.3 Om kongressvedtaket 2025 og ønsket om en ny AFP	21
2. Hvordan kan AFP basert på antall år i AFP-bedrift se ut?	23
2.1 Ulike opptjeningsordninger som er vurdert	23
2.2 Når skal opptjeningen starte og hva skal vi beregne opptjeningen av?	25
2.3 Hvor mye skal spares?	26
3. Ny AFP trenger en overgangsordning	29
3.1 Hvordan beregnes AFP for de som omfattes av overgangsordningen?	30
3.2 Eksempler på overgangsordningen	31
3.3 Hvordan virker overgangsordningen?	34
4. Arbeidstakere over 50 år skal beholde dagens ordning og få en tilleggsordning	37
4.1 Tilleggsordningen	37
4.2 Skal opptjeningsordningen og overgangsordningen også gjelde for de som er over 50 år?	39
5. Framtidig uføre og AFP	40
5.1 AFP for uføre	40
5.2 Mer om endring av regelverk for uføre	40
6. Offentlig AFP	41
7. Kostnader	43
7.1 Renteforutsetninger	45
7.2. Alternative virkningsberegninger	46



I denne rapporten fremmer LO-sekretariatet et forslag til forhandlingsgrundlag for en ny AFP.

Forord

I snart 40 år har AFP sikret pensjonen til LO-forbundenes medlemmer.

Sammen med en god folketrygd utgjør AFP en av pilarene i et rettferdig pensjonssystem. AFP er en god, livsvarig pensjonsytelse som er viktig for arbeidsfolk med et langt arbeidsliv bak seg.

AFP har vært en av de viktigste sakene for LO-fellesskapet gjennom mange år og har vært debattert helt siden pensjonsreformen i 2011 og hovedoppgjøret i 2018.

Det sliter på troverdigheten vår, og på tilliten til AFP-ordningen, at det over så lang tid har hersket usikkerhet rundt AFP. Det er ikke lett å rekruttere medlemmer med en pensjonsordning som jevnlig er under kritikk og debatt. Samtidig viste debatten etter 2018 at det var ulike syn i forbundene på hvordan AFP burde videreutvikles.

Jeg var derfor både glad og stolt da kongressen i 2025 enstemmig vedtok målet og innretningen for en ny, forbedret AFP. Vi fikk en klar marsjordre om å prioritere dette arbeidet høyt.

Mye av arbeidet som er gjort, og debattene som er ført, ligger til grunn for det enstemmige vedtaket fra kongressen i 2025.

For meg har derfor kongressvedtaket vært startpunktet for en innføring av en ny AFP-modell, framfor sluttpunktet på en lang debatt.

Det er to viktige hensyn jeg har lagt vekt på i dette arbeidet:

Vi må klare å finne fram til en ordning som alle forbundene kan stille seg bak, og denne modellen må være godt forstått og forankret blant våre medlemmer.

Etter kongressen har LO fulgt opp vedtaket om AFP ved at Inntektspolitisk utvalg har hatt jevnlige møter om AFP helt siden høsten 2025.

Utvalget har hele veien hatt et felles grunnlag for arbeidet:

- Kongressvedtaket utgjør en helhet, hvor alle elementer i vedtaket må være på plass i en avtale med NHO og staten.
- LO må samles om en modell som sikrer at ansatte etter mange år i en AFP-bedrift ikke mister retten til AFP på slutten av sin yrkeskarriere og dermed en reell mulighet til å gå av tidlig ved behov. Samtidig skal modellen kunne gi forutsigbarhet for de unge, som har et langt arbeidsliv foran seg, og sikre en AFP til de som blir uføre.

Det har vært viktig for oss å ta hensyn til at noen er redd for å miste muligheter som ligger i dagens ordning, mens andre er redd for å få for lite igjen i en ny modell. Målet har vært å bevare det beste ved dagens AFP. De som kan få AFP i dag skal fortsatt ha rett til AFP i framtiden, samtidig som de som faller utenfor ordningen i dag, får rett til en pensjon i framtiden.

Når AFP endres vil det samtidig måtte bety at kostnadene økes, først og fremst fordi flere vil få pensjon. Over tid vil en endret AFP også ha fordelingsvirkninger. Det har vært viktig for oss å få tydelig fram hvordan slike endringer vil virke og dette legges fram i denne rapporten.

Kostnadene ved AFP vil alltid være et dilemma for oss. En bedre AFP vil øke kostnadene for arbeidsgiver og gjøre prisen for å inngå en tariffavtale høyere. Denne balansen må vi ha med oss hele veien.

Overgangen til en opptjeningsordning vil medføre en omfordeling mellom ulike grupper. De som i dag får full AFP til tross for at de kun har et fåtall år i AFP-bedrift mot slutten av karrieren vil komme dårligere ut. Samtidig vil de som i dag har mange år i AFP-bedrift, men likevel ikke får AFP fordi de ikke kvalifiserer, kunne få en betydelig AFP med den nye ordningen. De som har de fleste årene i AFP-bedrift og er der de siste årene før de fyller 62 år, vil komme godt ut uansett hvilken ordning vi snakker om.

Vår ambisjon er å gjennomføre forhandlinger og komme til enighet med NHO før mellomoppgjøret 2027. Medlemmene i alle forbund skal få si sin mening om det endelige resultatet i en uravstemning.

NHO og LO er i fellesskap oppdragsgivere for rapporten fra SSB som legges fram samtidig med denne rapporten. Dette er bra. Vi som har holdt på med lønnsforhandlinger vet hvor viktig det er å være enige om tallene. Også for AFP skal vi komme fram til en løsning som begge parter kan leve med.

Det er ingen lett oppgave som ligger foran oss. Men alle parter er best tjent med en omforent løsning. Det er nok av de som ønsker å avvikle hele AFP-ordningen.

Men nå har vi i alle fall en regjering som ønsker å bidra til en god løsning.

Klarer vi det vil vi kunne løse ut de omforente kostnadene gjennom mellomoppgjøret i 2027, og iverksette en ny AFP-modell så fort det er praktisk mulig. I denne rapporten antar vi at en ny AFP iverksettes allerede fra 2028 og uttrykker vår ambisjon og vilje til å finne en løsning.

I denne rapporten fremmer sekretariatet et forslag til forhandlingsgrunnlag for en ny AFP. Samtidig sammenfatter rapporten de vurderingene som ligger bak forslaget, og de ulike alternativene som er vurdert. I dette arbeidet har vi lagt til grunn at kongressens vedtak er et kompromiss og vi mener den helheten vi har kommet fram til i sum tjener våre medlemmer best.

Det er viktig at vi denne gangen lykkes med å få et samstemmig LO bak en ny AFP-modell, slik kongressen forutsatte. For å oppnå dette må det legges til rette for god informasjon, gode diskusjoner og tilbakemeldinger fra forbundene. Dette vil vi ta med oss inn i de møtene som inntektspolitisk utvalg skal ha utover høsten, og gi oss et godt grunnlag i de kommende forhandlingene.



LO-leder Kine Asper Vistnes

24. august 2026

Sammendrag av sekretariatets forslag

Inntektspolitisk utvalg (IPU), bestående av LOs leder og de to nestlederne, samt lederne i Fagforbundet, Fellesforbundet, HK, Styrke, NTL, NAF, NNN, EI og IT Forbundet, FO og LO Stat, har gjennom høsten 2025 og hele 2026 fulgt opp LO-kongressenes vedtak om å forbedre dagens AFP-ordning i privat sektor. Dette arbeidet ligger til grunn for sekretariatets behandling av forslaget til ny AFP 24. august 2026.

Denne rapporten presenterer og begrunner sekretariatets forslag til en ny ordning og ligger til grunn for videre diskusjoner i forbundene.

Oppfølging av vedtaket på LO-kongressen i 2025

Avtalefestet pensjon (AFP) er en viktig pensjonsordning for LO-forbundenes medlemmer. Den gjør i dag at flere, ved behov, har mulighet til å gå av med pensjon tidligere enn det som hadde vært mulig uten en AFP-ordning. AFP er for mange i dag likevel mest en tilleggspensjon som sammen med folketrygden og tjenestepensjonen sikrer en god pensjon livet ut.

Samtidig vet vi at dagens AFP har strenge og kompliserte kvalifikasjonsregler. Mange risikerer å ikke få AFP selv om de har jobbet mange år i en AFP-bedrift, også i slutten av sitt arbeidsliv. Disse vil dermed også ha dårligere mulighet til å gå av med pensjon tidlig. Derfor vedtok LO-kongressen 2025 at vi skulle arbeide for en forbedret AFP.

Forslaget til ny AFP i denne rapporten vil utgjøre grunnlaget for LOs posisjon inn i forhandlingene med NHO. I de kommende diskusjonene i forbundene legges det opp til at de enkelte forbund tydeliggjør sine prioriteringer. Disse innspillene vil deretter konkretiseres i LOs krav til NHO i de kommende forhandlingene. Resultatet fra forhandlingene vil sendes på uravstemning.

Forslaget er enstemmig og innfrir vedtaket fra LO-kongressen ved å:

- sikre at ansatte etter mange år i en AFP-bedrift ikke mister retten til AFP på slutten av sitt arbeidsliv
- gi forutsigbar AFP også for de unge, som har et langt arbeidsliv foran seg
- sikre en AFP også til de som blir uføre

Sekretariatets forslag sørger også for en god overgang mellom dagens og ny AFP samt at de som er over 50 år, fortsatt får dagens ordning.

AFP er en tariffestet ordning mellom LO og NHO, og endringer i AFP krever enighet mellom partene. Ordningen er en viktig del av trepartssamarbeidet i Norge, og som en del av avtalen bidrar staten med over en tredel av kostnadene til AFP-pensjonistene.

Ordningen utgjør en betydningsfull del av pensjonssystemet i Norge og betales av både skattebetalere og bedrifter, og dermed de ansatte i AFP-bedriftene. Forslaget søker å aweie hensynet til den finansielle bærekraften med hensynet til fordelingsvirkningene endringer i ordningen kan få.

Vedtaket på LO-kongressen 2025:

«Arbeidstakere som har fylt 50 år skal opprettholde rettigheter som følger av dagens ordning. De vil også kunne motta AFP etter dagens ordning hvis de har minst 18 års opptjening i tariffbundet virksomhet samlet og har minimum syv år mellom 50 og 62 år.

LO vil videre styrke AFP-ordningen gjennom at arbeidstakere i tariffbundne virksomheter opparbeider en rett til AFP, basert på antall år i virksomheten.

LO vil også at uføre skal ha en rett til AFP, basert på opptjeningen fram til uføretidspunktet.»

Hele vedtaket om AFP er gjengitt i kapittel 1.3.

Sekretariatets forslag til oppfølging av kongressvedtaket

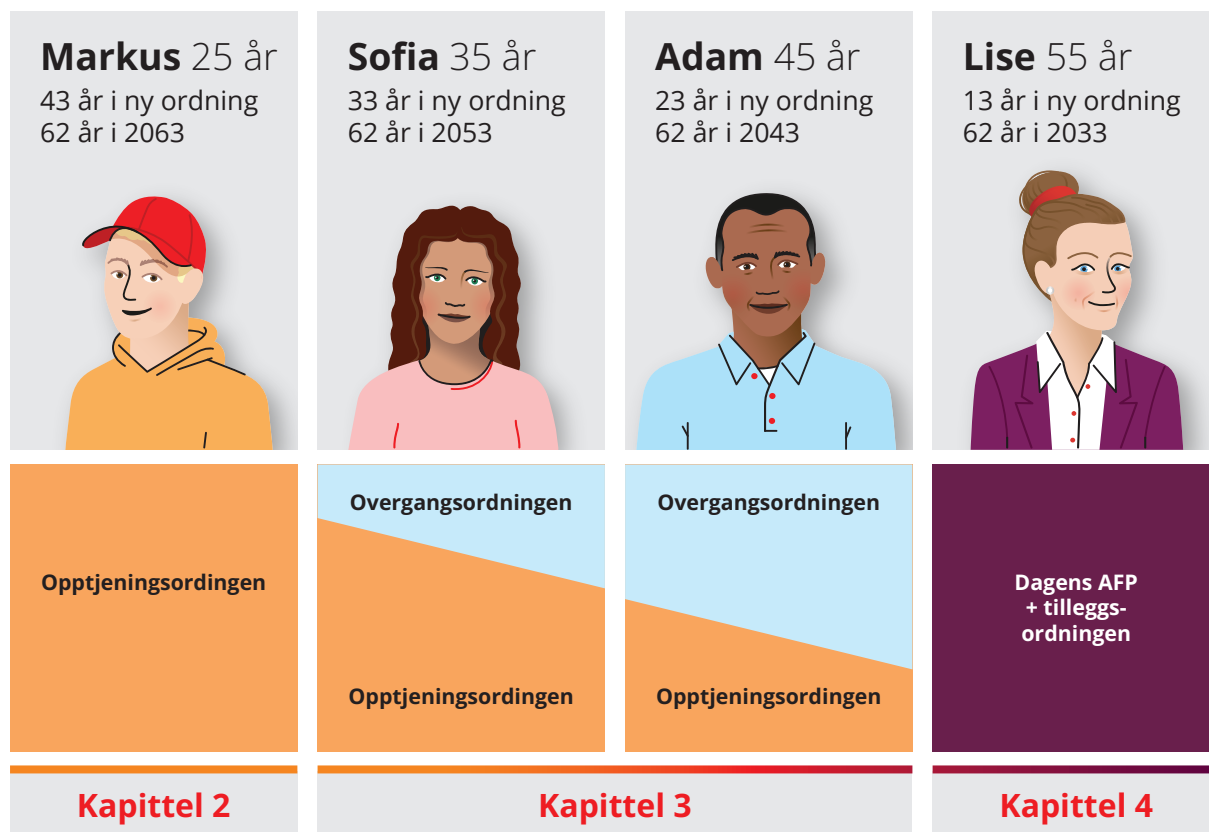
Fra 2028 foreslås en omlegging av AFP. Alle som er under 50 år i 2028 og ansatt i en AFP-bedrift omfattes av en **opptjeningsordning** og vil årlig opparbeide en AFP-beholdning. Den årlige opptjeningen tilsvarer fem prosent av lønnsgrunnlaget i AFP-bedrift.

Alle ansatte som er under 50 år i 2028 vil også bli omfattet av en **overgangsordning**. Overgangsordningen vil gi rett til AFP for en andel av all pensjonsgivende inntekt fram til og med 2019, i tillegg til at all tid i en AFP-bedrift etter 2020 som tjenes opp i opptjeningsordningen, vil inngå i beregningen av AFP-beholdningen. Samlet betyr dette at også ansatte under 50 år kan tjene opp pensjon på nivå med dagens AFP.

Ansatte som har fylt 50 år eller mer i 2028, opprettholder rettigheter som følger av **dagens ordning**. I tillegg vil de kunne få AFP etter dagens ordning hvis de har minst 18 års opptjening i tariffbundet virksomhet samlet og har minimum syv års opptjening mellom 50 og 62 år (kalt **tilleggsordningen**).

Det innføres **AFP for ansatte som blir uføre** før 62 år. AFP for de som blir uføre, tjenes opp fra 2020 og kan tas ut fra 67 år.

Ny AFP



Figur 1: Gjennom rapporten vil du møte fire personer som på ulike måter vil merke omleggingen til ny AFP, det er Markus, Sofia, Adam og Lise. Hvilke av de nye ordningene som er relevante avhenger først og fremst av alder. For eksempel vil Markus få opptjeningsordningen, mens Sofia og Adam vil få både opptjeningsordningen og overgangsordningen. Lise vil kunne få AFP etter dagens ordning, men vil også kunne kvalifisere gjennom tilleggsordningen som også foreslås innført. Sekretariatet har ikke tatt stilling til om Lise og de som er over 50 år skal kunne få opptjeningsordningen og overgangsordningen. Videre i rapporten vil vi også vise hvordan antall år i AFP-bedrift vil påvirke størrelsen på AFP-pensjonen.

En nærmere begrunnelse for forslaget

Ny AFP gir uttelling for alle år i AFP-bedrift

LO-kongressen slo fast at AFP skulle styrkes ved at man skal kunne opparbeide seg AFP basert på antall år i AFP-bedrift.

Det er flere måter dette kan løses på, og i rapporten diskuteres flere, men sekretariatet mener den beste måten å sikre forutsigbarhet på er å innføre en **opptjeningsordning**, som innebærer at alle år man jobber i en AFP-bedrift, skal telle med i beregningen av størrelsen på AFP-en.

Les mer om den foreslåtte og de ulike opptjeningsordningene som er vurdert i kapittel 2.

Med en opptjeningsordning vil all tid i en tariffbundet AFP-bedrift telle med. Det betyr at flere vil få AFP. Hvor mye den enkelte vil få, avhenger av lønnsnivået og hvor lang tid man har jobbet i AFP-bedrift. Få år i AFP-bedrift gir lavere AFP enn mange år. Dette er forskjellen fra dagens kvalifiseringsordning, der du enten får full AFP eller ikke noe. Når flere får AFP, vil også ordningen bli dyrere.

Opptjeningsordningen vil begynne å telle fra 2020, så det er antall år i AFP-bedrift **etter** 2020 som vil bestemme din AFP.

Opptjeningsordningen har mest å si for de som er unge i dag. For eksempel: Markus er 25 år i 2026. Siden opptjeningen begynner i 2020 har han 43 år med mulig opptjening fram til han blir 62 år. Dersom opptjeningssatsen er fem prosent, blir Markus AFP-opptjening i ny AFP slik: Lønn i AFP-bedrift × fem prosent × antall år i AFP-bedrift etter 2020.

Slik kan AFP bli for Markus (25):



	Dagens AFP	Ny AFP
Jobber i AFP-bedrift til 62 år	51 700 kr	56 000 kr
Jobber 30 år i AFP-bedrift, men mister dagens AFP	0 kr	42 000 kr
Jobber kun siste ti år i AFP-bedrift før 62	51 700 kr	14 000 kr

Figur 2: For Markus er opptjeningsordningen det som bestemmer hans AFP. Figuren illustrer hans AFP med dagens og foreslått AFP-ordning, avhengig av hvor lenge og når han jobber i en AFP-bedrift. I dag kvalifiserer han eller ikke når han er 62 år og får dermed full eller ingen AFP. Med opptjeningsordningen vil han få mer i AFP, jo lenger han er i AFP-bedrift.

Som eksempelet viser kan Markus få minst like mye som han kunne fått i dagens AFP med ny AFP, dersom han jobber mange år i AFP-bedrift.

For de som begynner i arbeidslivet nå, vil opptjeningstiden være lang og de vil få all AFP basert på den. Men for alle som allerede har noen eller mange år i arbeidslivet er opptjeningstiden kortere. For å sikre de som omfattes av en ny AFP, muligheten til å få en pensjon på nivå med dagens AFP, innføres det derfor også en **overgangsordning**. Overgangsordningen gir også opptjening til AFP for alle som har vært i arbeidslivet **før** 2020.

Les mer om overgangsordningen i kapittel 3.

Vårt mål er at ny AFP avtales med NHO i mellomoppgjøret 2027 og iverksettes 1. januar 2028. Det betyr at alle født i 1977 eller tidligere fortsetter med dagens AFP, men også kan kvalifisere via tilleggsregelen.

Lønnsgrunnlag i den foreslåtte opptjeningsordningen

Sekretariatet foreslår at all lønn opp til 7,1 G i AFP-bedrift skal telle for den delen av AFP som tjenes opp i ny AFP etter 2020.

I dagens AFP er det også en grense på 7,1 G, men det er all pensjonsgivende inntekt i folketrygden som inngår. Dette inntektsgrunnlaget er bredere enn vanlig lønnsinntekt og innebærer at for eksempel sykepenger og foreldrepenger inngår i AFP i dag.

Sekretariatet mener at det for opptjening i ny AFP også må gis opptjening på grunnlag av enkelte andre typer inntekt enn lønnsinntekt. Alle sykepenger og foreldrepenger som kan knyttes til arbeid i AFP-bedrift, skal derfor gi uttelling. Dagpenger ved permittering fra AFP-bedrift må også inngå, siden koblingen til bedriften består. Førstegangstjeneste som avtjenes direkte etter og før arbeid i AFP-bedrift, bør også inngå.

Les mer i kapittel 2.

Opptjeningssatsen i ny AFP bør være fem prosent

I dagens AFP skal beløpet du får utbetalt i AFP tilsvare at det settes av 4,5 prosent av all inntekt i folketrygden.

Siden inntektsgrunnlaget fra AFP-bedrift i gjennomsnitt er lavere enn folketrygdinntekten som dagens AFP baseres på, bør opptjeningssatsen være høyere enn 4,5 prosent for at flere skal ha mulighet til å få AFP på dagens nivå. En høyere sparesats ville gjøre ordningen dyrere. Sekretariatet mener at fem prosent opptjeningssats er en balansert løsning. Det vil sørge for at AFP også i framtiden blir en god pensjon for mange.

Les mer i kapittel 2.

Ny AFP gir behov for en overgangsordning

Alle som er yngre enn 50 år det året ny AFP iverksettes, vil få AFP basert på hvor mange år de har jobbet i en AFP-bedrift. De eldste av disse, for eksempel 49-åringene, vil ha relativt kort tid til de blir 62 år, og vil derfor ha få mulige opptjeningsår i den nye ordningen. For denne gruppen vil en ny AFP kunne gi langt lavere pensjon enn den AFP-utbetalingen de kunne ha fått dersom dagens regler fortsatt gjaldt.

Derfor må det innføres en **overgangsordning** som sikrer også denne gruppen muligheten til en god AFP.

Overgangsordningen innebærer at de som får ny AFP, også vil få AFP for en andel av inntekten de har hatt i årene før opptjeningen i ny ordning starter.

Sekretariatet foreslår at opptjeningsordningen og overgangsordningen starter i 2020.¹⁾

Hvor mye den enkelte vil få fra overgangsordningen vil avhenge av hvor mange år de har i AFP-bedrift fra opptjeningsordningen starter til de fyller 62 år – som andel av hvor mange mulige år man kunne hatt i en AFP-bedrift.

Det er inntekten i folketrygden som brukes for årene før opptjeningsårene starter, mens det er inntekten i AFP-bedrift som brukes for årene etter.

1) Den nye opptjeningsordningen skal basere seg på inntekt i AFP-bedrift. Siden vi kun har tall på all inntekt i AFP-bedrift tilbake til 2015 er dette det tidligste mulige oppstartsåret for opptjening i ny AFP.

For de som omfattes av opptjeningsordningen og overgangsordningen blir det altså to kilder til AFP:

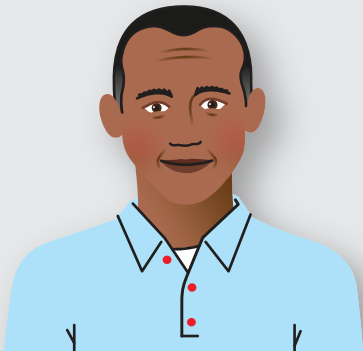
1. opptjeningsordningen: opptjening i AFP-bedrift etter 2020 og fram til 62 år.
2. overgangsordningen: opptjening i folketrygden fram til 2020.

Et eksempel: Adam er 45 år i 2026. Det er 17 år til han blir 62, men siden opptellingen begynner i 2020 har han 23 år med mulig opptjening i AFP-bedrift.

Under illustreres en lang og en kort AFP-karriere for Adam i dagens og ny ordning. Mange år i APF-bedrift gir en god AFP, gjennom opptjeningsordningen og overgangsordningen. Han risikerer ikke å miste AFP, selv med mange år i AFP-bedrift.

Man får ikke AFP basert på all folketrygdopptjening før 2020, men som en andel av hvor mange år man har vært i AFP-bedrift etter 2020. Har man for eksempel vært 17 av 23 år i AFP-bedrift etter 2020, vil man få 17/23-deler av folketrygdopptjeningen før 2020 i AFP. Overgangsordningen innebærer dermed at størrelsen på AFP bestemmes av hvor mange år man har vært i AFP-bedrift fra 2020 til man blir 62 år.

Slik kan AFP bli for Adam (45):

	Dagens AFP	Ny AFP
	Jobber i AFP-bedrift til 62 år	55 900 kr
	Jobber 30 år i AFP-bedrift, men mister dagens AFP	43 600 kr
	Jobber kun siste ti år i AFP-bedrift før 62	25 600 kr

Figur 3: De som er i aldergruppen til Adam har mulighet til å tjene opp en god AFP ved at de også kan tjene opp til AFP gjennom overgangsordningen. I disse eksemplene har Adam enten alle år i AFP-bedrift fra 2020 til 2042, 17 år i ordningen etter 2020 og 30 år totalt, eller kun siste ti årene fra 2032 til 2042. Eksemplene viser utslagene dette får i dagens og foreslått ny AFP.

Dersom opptjeningssatsen er fem prosent, og han har 20 år i AFP-bedrift etter 2020, blir Adams AFP-opptjening:

1. fra opptjeningsordningen: lønn i AFP-bedrift x fem prosent x 20.
2. fra overgangsordningen: lønn i folketrygden x fem prosent x (20/23).

AFP i offentlig sektor ble endret etter modell av privat AFP i 2025. Hvis offentlig AFP også i dette tilfellet endres etter modell av privat sektors AFP, vil det medføre at opptjeningen av tid i AFP kan skje sømløst i begge sektorer. En som da har 23 mulige år før 62 år kan for eksempel ha ti år i privat AFP-bedrift, ti år i offentlig sektor og tre år i privat sektor uten AFP. Da vil man kunne få opptjening av ti år i den ene ordningen og ti år i den andre ordningen, og til sammen få en AFP-pensjon om lag som dagens ordning.

Alle som starter å jobbe etter 2019, vil tjene opp AFP gjennom hele arbeidslivet og vil dermed ikke ha behov for en overgangsordning.

Overgangsordningen forklares grundig og med eksempler og illustrasjoner i kapittel 3.

Tilleggsordningen sikrer flere over 50 år AFP

Sekretariatet er opptatt av å sikre forutsigbarhet for de som nærmer seg 62 år, som i dag er nedre aldersgrense for AFP. Derfor skal alle som er over 50 år når ny AFP iverksettes, kunne få dagens AFP, med dagens regler.

Om 50-åringene vedtok LO-kongressen at *«de vil også kunne motta AFP etter dagens ordning hvis de har minst 18 års opptjening i tariffbundet virksomhet samlet og har minimum syv år mellom 50 og 62 år»*.

Dette kaller vi **tilleggsordningen**. Den utvider antall år du kan kvalifisere til dagens AFP, fra dagens syv av ni til syv av tolv år. Men da må du i tillegg ha jobbet minst 18 år i en privat AFP-bedrift samlet gjennom yrkeskarrieren.

For de som dekkes av tilleggsordningen, forsvinner kravet om å være ansatt og reell arbeidstaker ved 62 år, samt kravet om inntekt på uttakstidspunktet og i det foregående inntektsåret.

En slik tilleggsordning reduserer noen av utslagene av strenge kvalifikasjonsregler i dagens ordning. Men den øker også kostnadene til AFP-ordningen fordi flere vil få AFP.

Tilleggsordningen gjør dagens ordning bedre, men selv med denne ordningen vil ikke alle som jobber i en AFP-bedrift få AFP. Akkurat som med dagens ordning, kan ikke tilleggsordningen fortsette samtidig med en god opptjeningsordning. Det ville blitt for dyrt.

Les mer i kapittel 4.

Dagens AFP fases ut

Sekretariatet viser til at det vil bli dyrt å ha flere AFP-ordninger samtidig. Skal vi kunne få forbedret AFP slik at flere får, må dagens ordning fases ut. Sekretariatet foreslår derfor at dagens AFP-ordning skal fortsette for alle over 50 år når avtalen iverksettes, og at de som er yngre skal få opptjent AFP.

LO-kongressen vedtok at *«arbeidstakere som har fylt 50 år skal opprettholde rettigheter som følger av dagens ordning.»* Vedtaket sier ikke hvilke 50-åringer dette gjelder. Sekretariatet mener det bør gjelde for de som fyller 50 år det året en ny AFP iverksettes. Det betyr at dagens AFP fases ut etter tolv år, det vil si når disse 50-åringene fyller 62 år og kan ta ut AFP.

Sekretariatet vurderer det slik at dersom dagens ordning skulle fortsette parallelt med en opptjeningsordning, ville det innebære et for lite handlingsrom og ikke gjøre det mulig å lage en god opptjeningsordning vi kan få enighet om. Alternativt ville totalprisen bety en langt dyrere AFP-ordning, noe sekretariatet ikke ønsker.

Les mer i kapittel 4.

Framtidige uføre og AFP

Kongressvedtaket fra 2025 sier at: *«LO vil også at uføre skal ha en rett til AFP, basert på opptjeningen fram til uføretidspunktet»*.

I dagens AFP er det ikke anledning til å motta uføretrygd etter fylte 62 år. Det foreslås ikke at kvalifikasjonsreglene i dagens ordning skal endres. Det innebærer at uføre heller ikke i framtiden vil kunne få AFP etter dagens ordning, og heller ikke tilleggsordningen.

Når AFP legges om til en opptjeningsordning vil det være urimelig om ansatte skulle tape grunnlaget fordi de blir uføre.

Sekretariatet foreslår at uføre kan ta ut AFP når de blir 67 år, slik reglene er for uføre for uttak

av andre alderspensjonsordninger. Sekretariatet foreslår videre at dagens mulighet for å si fra seg uføretrygd og ta ut AFP ved 62 år opprettholdes.

Les mer i kapittel 5.

Sekretariatets vurderinger

I arbeidet med rapporten har sekretariatet også vurdert flere andre helhetlige løsninger til en ny AFP-ordning. Forslagene har fordeler og ulemper. Et enstemmig sekretariat mener at den foreslåtte løsningen vil oppfylle kongressvedtaket best. Selv om kongressvedtaket kan forstås og konkretiseres på ulike måter, er dette forslaget etter sekretariatets oppfatning en balansert og gjennomførbar endring av AFP som følger opp alle elementer kongressen var opptatt av å sikre.

De andre helhetlige løsningene sekretariatet har vurdert, er:

- å videreføre dagens ordning og innføre en tilleggsordning samtidig som det etableres en betinget AFP-ordning etter modell av betinget tjenestepensjon i offentlig sektor (kapittel 2.1)
- en minste opptjeningsstid kombinert med en høyere opptjeningssats som gir AFP-pensjon på nivå med dagens ordning etter 25 år (kapittel 2.1)

Endringer av AFP må ses opp mot kostnadene ved en ny AFP og fordelingsvirkningene av dem. Sekretariatet har lagt kostnadsberegningene i SSBs rapport til grunn for sitt arbeid. (SSBs rapport 2026/28: *Utrekning av mulige modeller for ny avtalefestet pensjon i privat sektor*).

Kongressen vedtok at endringene i AFP skal bidra til økt forutsigbarhet og at flere arbeidstakere sikres en god AFP. Innføring av en opptjent ordning vil innebære at mange som i dag ikke fyller kravene til å få dagens AFP, vil få en pensjon i ny AFP. Beregninger fra SSB viser at på sikt vil en omlegging føre til at tre ganger så mange får en utbetaling fra privat AFP. For disse vil det derfor være en stor fordel å legge om til en ny AFP.

Når de fleste av dagens krav blir borte, vil et jobbskifte eller langtidssykdom ikke lenger gjøre at man står i fare for å miste mulighet til å få AFP. Ny AFP blir tryggere og mer forutsigbar. Det vil bli en bedre sammenheng mellom inntekt og år i AFP-bedrift, og utbetalingen man får. Det vil også være en bedre sammenheng mellom det bedriften betaler, og det de ansatte får utbetalt. Det vil kunne bidra til økt oppslutning om AFP både blant bedriftene og arbeidstakerne.

Rapportens oppbygning

I rapporten redegjør sekretariatet ytterligere for vårt arbeid med kongressvedtaket om AFP og forslaget til ny AFP. Det er i rapporten tatt utgangspunkt i at endringene iverksettes i 2028 om det er praktisk mulig.

I kapittel 1 redegjør vi for vårt arbeid, tolkningen av kongressvedtaket og behovet for å endre dagens AFP. Videre i rapporten kan du lese nærmere om utformingen av en opptjeningsordning (kapittel 2), behovet for en overgangsordning (kapittel 3), innføring og avvikling av tilleggsordningen (kapittel 4) og utformingen av en AFP for uføre (kapittel 5).

SSB har i sin rapport fra august 2026 beregnet ulike kostnadsreduserende tiltak. Disse tiltakene presenteres i denne rapporten, uten at sekretariatet har gjort en vurdering av i hvilken grad de er aktuelle å gjennomføre (kapittel 7.2).

Offentlig AFP ble endret fra 2025 etter modell av dagens private AFP. Ny AFP i privat sektor vil kunne bety at offentlig tjenestepensjon og offentlig AFP også må endres (kapittel 6).

Det vil være illustrerte eksempler underveis som skal vise hvordan løsningene slår ut for ulike grupper.

Ordliste og begreper

AFP: Avtalefestet pensjon

AFP-bedrift: Bedrift med tariffavtale som inneholder rett til AFP-ordning.

Beholdning: Privat AFP er ikke en fondert ordning, der pensjonsmidlene til den enkelte er sikret. I rapporten brukes begrepet AFP-beholdning om det den enkelte tjener opp gjennom tiden i AFP-bedrift. Dette er altså ikke kroner som er spart opp til den enkelte, og vil heller ikke være en sum som den enkelte har juridisk krav på.

Betinget privat AFP: En betinget privat AFP er skissert etter modell av betinget tjenestepensjon, men den vil ikke være en fondert ordning. Den er beregnet både med og uten uføreløsning.

Betinget tjenestepensjon: Offentlig sektor har betinget tjenestepensjon gjennom en avtale fra 2018. Den tjener man opp med tre prosent i året, og opptjeningsperioden starter i 2020. Den mottas om man ikke kvalifiserer til AFP, og går også til uføre.

Dagens ordning: Dagens AFP, der du må kvalifisere ved å blant annet være syv av de siste ni årene i en AFP-bedrift for å få AFP (kapittel 1).

Fondering: Andre private tjenestepensjonsordninger skal fonderes (finansieres) fullt ut slik at pensjonistene skal være sikret det bedriften har spart for den enkelte og innbetalt gjennom tiden i bedriften, mens AFP-ordningen er avhengige av stadig nye yrkesaktive for å betale nye generasjoner pensjonister.

Fonderingsgrad: Størrelsen på AFP-fondet sett i forhold til de juridiske forpliktelsene overfor de som har passert 62 år og kvalifiserer til ordningen.

Grunnbeløp – G: Grunnbeløpet i folketrygden (1 G) er 136 549 kroner fra 1. mai 2026.

Juridiske forpliktelser: Alle som har passert 62 år og fått vedtak om å få AFP, er sikret å få ytelsen. Sikkerheten for å få pensjonen ligger i AFP-fondet og at bedriftene som har tariffavtale garanterer for at disse personene skal få ytelsen livet ut. Skulle ordningen opphøre, er det AFP-fondet – sammen med bedriftenes plikt til å betale inn – som sikrer alle. Det betyr samtidig at de som ennå ikke har fått AFP ikke har juridisk krav på ytelsen, og skulle AFP-ordningen legges ned, ville ingen flere ha krav på AFP.

Medregning: Medregning innebærer at du kan regne med år i AFP-bedrift i privat sektor om du bytter til en arbeidsplass i offentlig sektor, og motsatt. Dette gjelder for alle årskull fra og med 1963 ved overgangen fra privat til offentlig sektor, mens det foreløpig bare er fastsatte regler for årskullene 1963-1965 når det gjelder overgang fra offentlig til privat sektor.

Opptjeningsordning: Grunnlaget i en ny AFP, der alle år i AFP-bedrift teller og gir opptjening til AFP. Jo flere år i AFP-bedrift jo mer AFP (kapittel 2).

Opptjeningssats: Prosentandelen av lønnen din som settes av til en pensjonsbeholdning i den nye opptjeningsordningen

Overgangsordning: Sekretariatet foreslår en overgangsordning som skal sikre at det ikke blir for store forskjeller mellom dagens og ny AFP i overgangsperioden (kapittel 3).

Overlapp: Med overlapp menes i denne rapporten at også de over 50 år kan få AFP gjennom overgangsordningen og opptjeningsordningen.

Pay as you go-ordning: AFP er en *pay as you go*-ordning med løpende innbetalinger og utbetalinger. Det er altså dagens yrkesaktive som betaler for dagens AFP-pensjonister, på samme måte som i folketrygden.

Pensjonsalder: Stortinget har gjennom pensjonsforliket gått inn for å øke tidligste uttaksalder i folketrygden fra dagens 62 år og den ubetingede retten til alderspensjon fra dagens 67 år. Endringen skal skje i takt med utviklingen i levealder. Det legges til grunn at aldersgrensene i AFP i så fall endres tilsvarende, men at det er uavhengig av endring av AFP-modell. Aldersgrensene er foreløpig ikke endret i lowerket, men regjeringen har varslet at de vil komme med et lovforslag i løpet av 2026. I denne rapporten er det brukt dagens aldersgrenser på 62 og 67 år.

Premiesats: Arbeidsgivers betaling til AFP-ordningen. Denne er i dag på 2,7 prosent av lønn over 1 G.

Statens andel: Staten betaler en tredel av det alle AFP-pensjonistene mottar. I tillegg betaler staten kompensasjonstillegg til alle AFP-pensjonister født før 1963. Fellesordningen for AFP betaler det resterende.

Tilleggsordning: I tillegg til kvalifiseringen i dagens ordning, gir tilleggsregelen mulighet til å få dagens AFP dersom du har både syv av de siste tolv årene før 62 år og 18 år totalt i AFP-bedrift. Gjelder for de som er over 50 år (kalles ansiennitetsordningen i SSBs rapport). (Se kapittel 4.)

To-nivåuttak: Dagens AFP-ordning i privat sektor har et såkalt to-nivåuttak, der pensjonen man mottar er høyere mellom 62 og 67 år, og lavere etter 67 år. I denne rapporten presenteres AFP-nivåer som et gjennomsnitt og dermed tilsvarende ettnivåuttaket som offentlig AFP benytter.

Forutsetninger for regneeksemplene i denne rapporten:

- Ny ordning avtales i 2027.
- Ordningen innføres 1.1.2028.
- Ny ordning gjelder for de som fyller 62 år i 2028 og senere.
- Opptjeningsordningen og overgangsordningen starter å telle fra 2020.
- Utrekningene er basert på en gjennomsnittslønn på 5G (682 000/år).
- Karrierestart/jobber fra 22 år, uttak av AFP ved 62 år.
- AFP fra dagens ordning beregnet uten tonivåuttak (livsvarig AFP-nivå).
- Eksemplene er basert på forslagene i denne rapporten.

1. Dagens AFP-ordning og behovet for endring

Avtalefestet pensjon (AFP) er en viktig pensjon for LOs medlemmer og alle som jobber i bedrifter med tariffavtale. AFP er avgjørende for at de som har behov for det, kan gå av tidlig med pensjon, og bidrar til at alle som får AFP, har en god pensjon livet ut

1.1 Bakgrunnen for AFP i privat sektor

AFP-ordningen ble etablert på slutten av 1980-tallet som en tidligpensjonsordning. På denne tiden var norsk økonomi inne i sin verste krise etter krigen, med masseoppsigelser og høy arbeidsløshet. Folketrygdens alderspensjon kunne først tas ut ved 67 år, og de som hadde brukt opp perioden med dagpenger, ble stående uten inntekt dersom de mistet jobben. For mange var tidligpensjonering gjennom uføretrygden eneste mulighet.

Arbeiderbevegelsen tok ansvar i krisetiden, og aksepterte lønnsmoderasjon. Til gjengjeld fikk LO gjennomslag for innføring av AFP som en tidligpensjon – i første omgang fra 66 og 65 år, senere på 1990-tallet ble det utvidet til en rett til tidligpensjon fra 62 år.

I Pensjonskommisjonen fra 2004 (NOU 2004: 1) ville et flertall fjerne AFP. LO stod hardt på at AFP skulle videreføres. Resultatet av debatten ble at AFP ble lagt om til et tillegg til folketrygden med livsvarig ytelse med statlig bidrag, altså fra en tidligpensjon man fikk fra 62 til 67 år, til en tilleggspensjon man får hele livet, som kunne tas ut fra 62 år. Forslaget til ny AFP ble avtalt mellom de tre partene LO, NHO og staten og innført fra 2011. Det er denne ordningen vi har i dag.

AFP-ordningen ble evaluert i 2017, og både LO og NHO var enige om at det var behov for forbedringer. I tariffoppgjøret 2018 ble LO og NHO enige om målsettinger og prinsipper for en ny AFP-ordning.

Partene greide imidlertid ikke å bli enige om hvordan AFP skulle reformeres. Det ble derfor enighet om at ordningen skulle utredes videre av partene med Arbeids- og inkluderingsdepartementet som sekretariat. Uenighetene mellom LO og NHO var betydelige, og man kom fortsatt ikke til enighet om et nytt forslag. LO krevde at det skulle være mulig å oppnå samme nivå på AFP samtidig som at alle hull skulle tettes, mens NHO ikke ville øke premiesatsen (arbeidsgivers betaling for AFP) for å finansiere endringene. Resultatet ble en sprikende utredning der partene hadde hver sine skisser til løsning.

LO-kongressen i 2022 krevde en styrket og reformert AFP-ordning, og regjeringen signaliserte i sin plattform støtte til en bedre og dyrere ordning. Fellesforbundets landsmøte gikk i 2023 imot å erstatte dagens ordning og ønsket heller å gjøre den mer tilgjengelig og fleksibel og sørge for at færre falt utenfor, på den måten.

Det var en bred diskusjon i forbundene i forkant av kongressen i 2025 og ulike løsninger ble diskutert. LO-kongressen i mai 2025 klarte å samle seg om et enstemmig vedtak med forslag om forbedret AFP. Vedtaket omtales nærmere i kapittel 1.3.

Kort beskrivelse av dagens AFP

De viktigste kriteriene for å få AFP i privat sektor:

- Du må jobbe i en tariffbundet bedrift med en AFP-ordning (AFP-bedrift).
- Du må jobbe i en AFP-bedrift i minst syv av de siste ni årene før du blir 62 år.
- Du må jobbe i en AFP-bedrift den dagen du ønsker å ta ut AFP og ha gjort det sammenhengende i minst tre år.

Det er i tillegg mange bestemmelser i vedtektene som kan gjøre at man ikke får AFP:

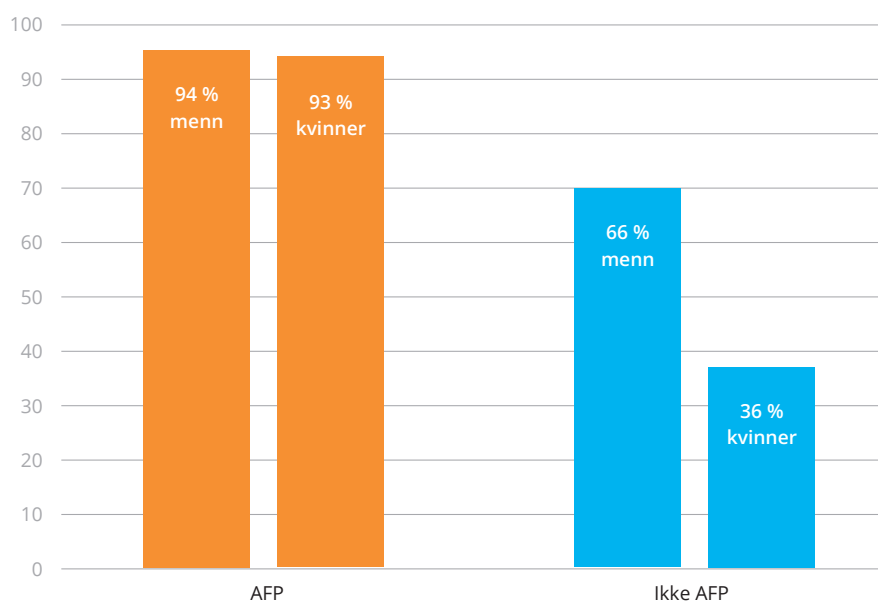
- AFP kan tas ut fra du er 62 år dersom du har høy nok opptjening til å ta ut folketrygden.
- AFP beregnes ut fra all pensjonsgivende lønn opptjent i folketrygden mellom 0 og 7,1 G. Kvalifiserer du til AFP får du alt, kvalifiserer du ikke får du ingenting av denne pensjonen.
- Bedrifter som er med i AFP-ordningen betaler i dag inn en premie (nå 2,7 prosent) av lønnsgrunnlaget i bedriften mellom 1 og 7,1 G til AFP
- Staten betaler en tredel av pensjonen til AFP-pensjonistene. Dette kommer på toppen av det bedriftene betaler. I tillegg betaler staten kompensasjonstillegg til alle AFP-pensjonister født før 1963.
- Økninger i kostnadene for bedriftene vil gi seg utslag i økt premie. Beregningene i denne rapporten tar utgangspunkt i at staten fortsatt skal betale en tredel av AFP-pensjonen til de som mottar AFP.

1.1.2 AFP er viktig for LO-forbundenes medlemmer

AFP er den viktigste pensjonen for mange av LO-forbundenes medlemmer etter folketrygden. Sammen med folketrygden gir den en god pensjon som sikrer en god levestandard som pensjonist, livet ut.

For at man skal kunne gå av med pensjon ved 62 år, må summen av pensjon fra folketrygden og AFP utgjøre det minste pensjonsnivået enslige er garantert å få ved 67 år. Et flertall av kvinner og mange menn kan ikke ta ut full folketrygd og slutte i jobb fra 62 år hvis de ikke også får AFP. Uten AFP har mange for lav pensjon til å kunne gå av. Men nesten alle som har rett til AFP, kan gå av ved 62 år, fordi det gir tilstrekkelig høy pensjon.

Andel som ikke kan gå av tidlig



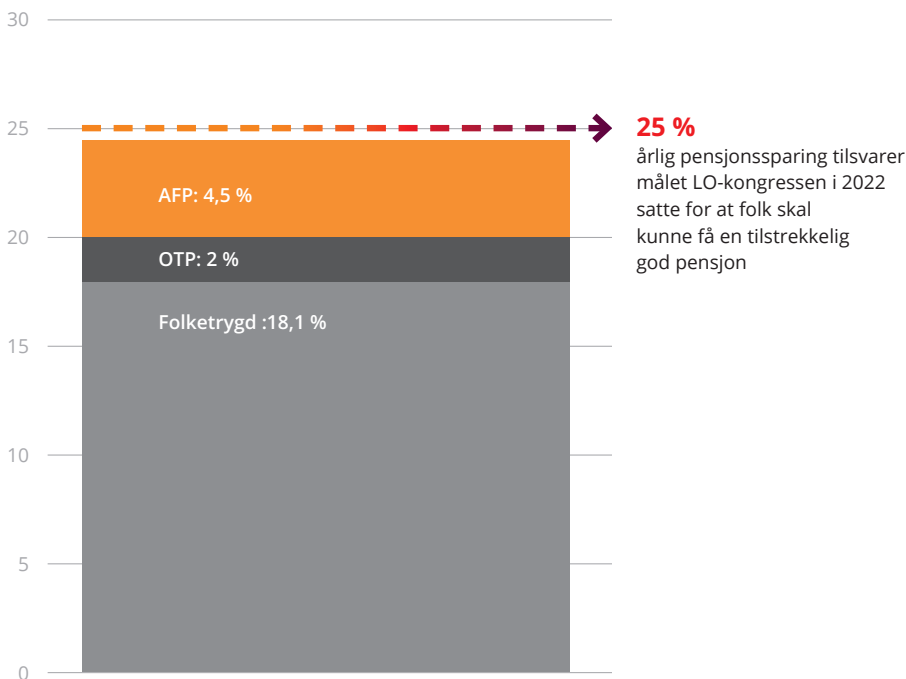
Figur 4: Søylene viser andelen ansatte i privat sektor som kan ta ut 100 prosent alderspensjon ved 62 år, med og uten AFP. Andelen som kan gå av ved 62 år, er betydelig høyere blant de som kvalifiserer til AFP, enn blant de som ikke gjør det. Kilde: Rapport fra pensjonspolitisk arbeidsgruppe 2026 (AID)

For de som kvalifiserer til AFP, gir den altså både mulighet til å ta ut pensjon tidlig, og samtidig høyere pensjon livet ut. De som derimot ikke kvalifiserer til AFP, mister ofte i tillegg muligheten til å ta ut pensjon tidlig.

Figuren på neste side (figur 5) illustrer størrelsesforholdet mellom de ulike pensjonsordningene. Gjennom folketrygden får vi en pensjon tilsvarende et årlig innskudd på 18,1 prosent av lønn. I tillegg har alle nå pensjonssparing i regi av bedriften, gjennom lov om obligatorisk tjenestepensjon (OTP-loven) fra 2006, som pålegger bedriftene å betale inn minst to prosent av lønnen til pensjon. Dagens AFP er beregnet til å tilsvare et innskudd på 4,5 prosent.²⁾

2) AFP utgjør tilsynelatende mer enn dobbelt så mye som bidraget fra OTP-pensjonen. Det til tross for at det den enkelte bedrift betaler for AFP om lag er på samme nivå. Grunnen er tosidig. Det viktigste er at staten bidrar med 1/3. I tillegg blir ordningen billigere fordi det betales inn premie for alle, men ikke alle får.

Betydningen av AFP



Figur 5: Figuren viser betydningen av AFP i forhold til pensjon fra folketrygden og OTP. Venstre akse viser pensjonssparing i prosent av årslønnen. 25 prosent årlig pensjonssparing tilsvarer det minstemålet som LO-kongressen i 2022 satte for at folk skal kunne få en tilstrekkelig god pensjon.

1.2 Utfordringer med dagens AFP

Hovedutfordringen med dagens AFP er at du kan risikere å ikke få AFP selv om du har mange år i AFP-bedrift bak deg.

AFP skiller seg fra vanlige pensjonsordninger ved at du enten får **hele** pensjonen dersom du kvalifiserer i henhold til et detaljert regelverk, eller **ingenenting** dersom du ikke kvalifiserer. Dette gjør at man kan miste hele pensjonen dersom et av kvalifikasjonsvilkårene ikke er oppfylt.

Mange kjenner ikke detaljene i kvalifikasjonsregelverket. Avslag som enkelt kunne vært unngått, dersom den som søkte om AFP, hadde kjent til detaljene i regelverket, oppleves sterkt urimelige. Det er uheldig at regelverket er så komplisert.

Usikkerheten er stor helt fram til uttakstidspunktet, fordi du må jobbe i en AFP-bedrift på den dagen du ønsker å ta ut AFP og ha gjort det sammenhengende i minst tre år. Evalueringen fra 2017 viste at nesten 20 prosent av de som var ansatt i AFP-bedrift da de ville gå av med pensjon likevel falt ut av ordningen helt på tampen av yrkeslivet.

Oppdaterte tall fra Fellesordningen for AFP viser at tallet i dag er 22 prosent.³⁾

Tallene viser også at 30 prosent av de som var i AFP-bedrift da de var 53 år, ikke får AFP. De fleste av disse slutter i en AFP-bedrift før de fyller 62 år. Ifølge Fafo-notat 2025:04 om frafall i AFP-ordningen er det vanligste at disse enten har jobb i en bedrift uten AFP eller at de er blitt varig uføre. En mindre andel har gått til offentlig sektor.

Om lag 70 prosent av de som har jobbet i en AFP-bedrift i løpet av yrkeslivet vil ikke kvalifisere til dagens ordning (SSB-rapport 2021). Noen av disse er kun en kort periode i en AFP-bedrift, mens andre kan være i AFP-bedrift hele yrkeslivet. Bedriftene betaler inn premie uavhengig om den ansatte til slutt får pensjon fra ordningen eller ikke.

3) Fellesordningen for AFP er en tariffestet ordning som administrerer AFP-ordningen i privat sektor.

I bransjer med mye omskiftende arbeidskraft og hvor gjennomsnittsalderen er lav er det mange som ikke blir lenge nok i AFP-bedrift til å kunne ta ut AFP.

Det er store forskjeller i forholdet mellom innbetalinger og utbetalinger mellom ulike næringer. Finans, industri og informasjon og kommunikasjon har en større andel av utbetalinger enn innbetalinger. I den motsatte enden finner vi varehandel, hoteller og serveringstjenester.

Finansieringen av dagens AFP-ordningen er basert på at mange som jobber i en AFP-bedrift ikke får AFP. Dermed kan premien bedriftene betaler inn holdes lavere, sett i forhold til verdien en AFP-pensjonist oppnår. Samtidig hevder bedrifter i næringer med lavere andel AFP-pensjonister enn ansatte at dagens AFP er for dyr, fordi de får lite igjen for den.

1.3 Om kongressvedtaket 2025 og ønsket om en ny AFP

LO-kongressen i 2025 vedtok enstemmig å prioritere arbeidet med å forbedre AFP-ordningene. Det ble vedtatt at endringene i ordningen skal bidra til økt forutsigbarhet og at flere arbeidstakere sikres en god AFP, samtidig som finansieringsgrunnlaget må sikres og utvides gjennom flere tariffbundne virksomheter.

Det helhetlige vedtaket om endringen av AFP er:

«LO vil prioritere arbeidet med å forbedre AFP-ordningene. Endringene i ordningene skal bidra til økt forutsigbarhet og at flere arbeidstakere sikres en god AFP. AFP har vært, og er en solidarisk ordning hvor det innbetales en andel av lønnsutgiftene fra alle bedrifter tilsluttet ordningen.

Det er de yrkesaktive som finansierer pensjonistenes utbetalinger. Ordningen må gjøres mer forutsigbar og tilgjengelig for arbeidstakerne, samtidig som finansieringsgrunnlaget må sikres og utvides gjennom flere tariffbundne virksomheter. Et bredere finansieringsgrunnlag vil også bidra til holde kostnadene stabile. LO er opptatt av å sikre alle arbeidstakere en forutsigbar pensjon.

Arbeidstakere som har fylt 50 år skal opprettholde rettigheter som følger av dagens ordning. De vil også kunne motta AFP etter dagens ordning hvis de har minst 18 års opptjening i tariffbundet virksomhet samlet og har minimum syv år mellom 50 og 62 år. LO vil videre styrke AFP ordningen gjennom at arbeidstakere i tariffbundne virksomheter opparbeider en rett til AFP, basert på antall år i virksomheten. LO vil også at uføre skal ha en rett til AFP, basert på opptjeningen fram til uføretidspunktet.

LO legger til grunn at finansieringen av omleggingen skjer innenfor rammen av trepartssamarbeidet, og at den statlige medfinansieringen på 1/3-del av kostnadene opprettholdes. Omleggingen og finansiering avklares i forbindelse med kommende tariffoppgjør, og med følgende uravstemninger.

Offentlig sektor har nå en AFP-ordning etter modell av ordningen i privat sektor, og det ble i 2018 avtalt felles beregning av ansiennitet. Kostnadene for Fellesordningen knyttet regjeringens avtale med partene i offentlig sektor, forutsettes kompensert i den statlige medfinansieringen.»

1.3.1 Forståelsen av kongressvedtaket

Kongressvedtaket legger klare føringer for arbeidet til sekretariatet. Samtidig har sekretariatet vært nødt til å gjøre en del veivalg og vurderinger.

I første delen av vedtaket heter det at *«arbeidstakere som har fylt 50 år skal opprettholde rettigheter som følger av dagens ordning. De vil også kunne motta AFP etter dagens ordning hvis de har minst 18 års opptjening i tariffbundet virksomhet samlet og har minimum syv år mellom 50 og 62 år.»*. Dette innebærer at de som hadde fylt 50 år når kongressvedtaket ble fattet skal kunne få AFP med utgangspunkt i dagens regler, og samtidig kunne få AFP etter det som ofte omtales som 7+18 år. I denne rapporten omtales dette som «tilleggsordningen». Denne beskrives og drøftes nærmere i kapittel 4.

Videre vedtok kongressen at *«LO vil videre styrke AFP ordningen gjennom at arbeidstakere i tariffbundne virksomheter opparbeider en rett til AFP, basert på antall år i virksomheten.»*

Sekretariatet har vurdert ulike måter en slik ordning kan utformes på, der antall år i virksomheten er utgangspunktet for hvor mye man får utbetalt i AFP. I denne rapporten omtales dette som *opptjeningsordning* eller *opptjent AFP*. Det er viktig for sekretariatet at opptjeningsordningen sikrer at de årskullene som ikke får dagens ordning, likevel får muligheten til å tjene opp en pensjon tilsvarende dagens AFP. Dette drøftes nærmere i kapittel 2 og 3.

Kongressen vedtok videre at *«LO vil også at uføre skal ha en rett til AFP, basert på opptjeningen fram til uføretidspunktet»*. I dagens ordning får ikke uføre AFP. Dette henger sammen med at AFP ble innført som et alternativ til uføretrygd. Ved å innføre en ordning som avhenger av antall år i en AFP-virksomhet, vil det å frata uføre muligheten til å få AFP framstå som urimelig. Hvordan en AFP for uføre kan se ut drøftes i kapittel 5.

Forslaget til ny AFP i denne rapporten vil utgjøre grunnlaget for LOs posisjon inn i forhandlingene med NHO. I de kommende diskusjonene i forbundene legges det opp til at de enkelte forbund tydeliggjør sine prioriteringer. Disse innspillene vil deretter konkretiseres i LOs krav til NHO i de kommende forhandlingene. Resultatet fra forhandlingene vil sendes på uravstemning.

1.3.2 Utredning av kostnadene ved en ny AFP

LO har sammen med NHO fått en utredning der SSB har regnet ut hvordan en ny AFP kan se ut, og hva ulike løsninger vil kunne koste. I denne rapporten vil det henvises til SSB-utredningen i flere av kapitlene. I kapittel 7 presenteres noen av kostnadsberegningene. SSBs utredning har også beregnet effekter av omfordelende og kostnadsreducerende tiltak. Disse presenteres i kapittel 7 i denne rapporten.

SSBs rapport foreligger som et offentlig felles kunnskapsgrunnlag for diskusjonen om ny AFP (SSB-rapport 2026/28: *Utredning av mulige modeller for ny avtalefestet pensjon i privat sektor*). Rapporten er et faglig utrednings- og beslutningsgrunnlag. Vurderingene i rapporten er ikke uttrykk for oppdragsgivers standpunkt eller beslutning om hvilken modell som partene eventuelt vil velge.

2. Hvordan kan AFP basert på antall år i AFP-bedrift se ut?

Kongressen vedtok at *«arbeidstakere i tariffbundne virksomheter opparbeider en rett til AFP, basert på antall år i virksomheten»*.

Sekretariatet har vurdert ulike former for opptjeningsmodeller som kan oppfylle kongressens vedtak.

2.1 Ulike opptjeningsordninger som er vurdert

2.1.1 En opptjent AFP

LO-sekretariatets forslag til ny AFP er at AFP fra 2028 skal være en **opptjeningsordning**. Alle ansatte i en AFP-bedrift som er under 50 år i 2028 omfattes av opptjeningsordningen og vil årlig opparbeide en AFP-beholdning. Den årlige opptjeningen tilsvarer fem prosent av lønnsgrunnlaget i AFP-bedrift. Lønnsgrunnlaget er beskrevet i kapittel 2.2. Med overgang til en opptjent AFP vil kvalifikasjonskravene som er i dagens ordning, bli borte.

Opptjeningsordningen er viktigst for de som er unge og har mange år foran seg i arbeidslivet. For de som i dag er i 20- og tidlig i 30-årene er det opptjeningsordningen som får størst betydning.

Det vil ta tid å opparbeide nok tid i AFP-bedrift til at AFP-en blir god. Derfor vil alle ansatte som er under 50 år i 2028 også bli omfattet av en **overgangsordning**. Overgangsordningen vil gi rett til AFP for en andel av all pensjonsgivende inntekt fram til og med 2019. Samlet betyr dette at også ansatte under 50 år kan tjene opp pensjon på nivå med dagens AFP. Overgangsordningen er beskrevet nærmere i kapittel 3.

2.1.2 En betinget AFP-ordning

Offentlig sektor har betinget tjenestepensjon gjennom en avtale fra 2018. Den tjener man opp med tre prosent i året, og opptjeningsperioden starter i 2020. Utbetaling fra ordningen i offentlig sektor er betinget av at man ikke får AFP, hverken offentlig eller privat. Betinget tjenestepensjon i offentlig sektor er fondert eller garantert, gis også til uføre og tjenes opp basert på lønnen den enkelte har hatt i offentlig sektor fra 2020 og fram til man er 62 år.

En ordning som har samme egenskaper som betinget tjenestepensjon i offentlig sektor, vil være et alternativ som innfrir kongressens mål om at arbeidstakere i tariffbundne virksomheter opparbeider en rett til AFP, basert på antall år i virksomheten. En slik løsning vil bidra til å opprettholde kontinuiteten i dagens AFP-system, samtidig som den utvider dekningen til grupper som i dag risikerer å falle ut av AFP-ordningen.

En betinget privat AFP-ordning som har samme opptjeningssats på tre prosent som i offentlig sektor, er på 60 prosent av opptjeningssatsen i forslaget til ny AFP, som er på fem prosent. Med en slik opptjeningssats vil man ikke kunne få et pensjonsnivå som i dagens AFP uansett hvor mange år man jobber i en AFP-bedrift.

En betinget privat AFP-ordning skiller seg ut på tre områder fra en opptjent AFP som beskrevet i 2.1.1. Den er uten overgangsordning, den har lavere opptjeningssats, og dagens ordning

fortsetter. Betinget privat AFP vil derfor alltid gi en lavere pensjon enn dagens AFP. For de som ikke kvalifiserer etter dagens regler, gir den gi opptjening av en mulig rett, men denne vil i praksis bli lavere enn dagens AFP-nivå – både fordi satsen er lavere, og fordi opptjeningen kun gjelder for år etter 2020. Siden den ikke har en overgangsordning, vil det ta mange år før en betinget privat AFP gir en god pensjonsytelse.

Dersom dagens ordning ikke avvikles, samtidig som det etableres en betinget privat AFP med en opptjeningssats på tre prosent vil det gi ulik pensjon avhengig av et sett kvalifiseringsregler. De som kommer inn under dagens ordning, eventuelt ved hjelp av tilleggsordningen, vil få AFP på dagens nivå. De som faller utenfor denne kvalifiseringsordningen, vil motta en lavere pensjon. Personer med samme lønn og samme antall år i AFP-bedrift vil få ulik AFP avhengig av når i karrieren AFP-årene er.

Sekretariatet legger i sin vurdering til grunn at en betinget privat AFP etter modell fra offentlig sektor forutsetter at dagens ordning og den foreslåtte tilleggsordningen ikke avvikles. Etter en samlet vurdering anbefales ikke denne løsningen.

2.1.3 «Full AFP» etter 25 års opptjening

Sekretariatet har også vurdert en opptjeningsmodell med en vesentlig høyere opptjeningssats slik at dagens AFP-nivå kan oppnås etter færre år i en AFP-bedrift.

SSB har beregnet et alternativ med en ordning som gir såkalt «full AFP» etter 25 års opptjening, det vil si at opptjeningssatsen settes så høyt at det er mulig å få tilsvarende nivå som dagens ordning ville gitt etter 25 år. En slik ordning vil kreve en betydelig høyere opptjeningssats enn fem prosent.

SSB har beregnet at en opptjeningssats på 6,5 prosent vil kunne gi en AFP tilsvarende dagens ordning etter 25 år i en opptjent ordning som er fullt innfasert uten overgangsordning. For å redusere kostnaden ved et slikt alternativ har SSB satt en maksgrense i toppen, slik at ingen får mer etter 25 år. Beregningsteknisk fungerer taket slik at ingen får høyere AFP enn hva en gjennomsnittslønn gir med dagens ordning. Det er ikke mulig i modellen å beregne et individuelt tak, så taket blir beregnet likt for alle.

Ordningsen innebærer at alle som har mindre enn 15 år i ordningen får null i AFP. Samtidig er det et tak på antall år i ordningen på 25 år. Likevel vil alle som tjener mer enn gjennomsnittet få en god del mindre i AFP enn i dag om ikke ordningen skal bli betydelig dyrere enn forslaget til ny AFP.

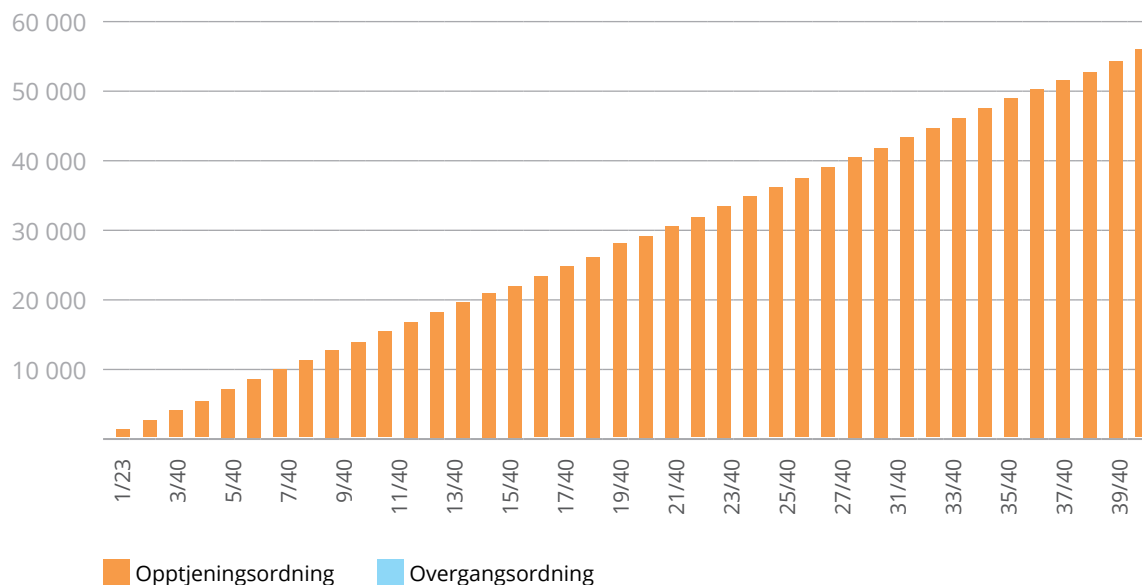
Etter en samlet vurdering anbefaler ikke sekretariatet denne modellen.

2.1.4 Sekretariatets vurdering

Sekretariatets vurdering har vært at skal man innføre en opptjeningsordning i AFP må den være god nok både for de som har lenge igjen til de blir 62 år og for de som har kort tid igjen. Derfor har sekretariatet falt ned på løsningen beskrevet i 2.1.1 som innebærer både en god opptjeningsordning med fem prosent opptjeningssats og en god overgangsordning.

Med denne modellen spiller det ikke noen rolle om årene i AFP-bedrift er på slutten av karrieren eller ikke.

Markus (25) i opptjeningsordningen



Figur 6: For Markus vil alle år i AFP-bedrift telle med til AFP. Figuren illustrerer hvordan pensjonen øker med antall år han er i AFP-bedrift. Om han starter i AFP-bedrift som 22-åring har han 40 mulig år å tjene opp i. Hadde han startet som 20-åring ville han hatt 42 år.

2.2 Når skal opptjeningen starte og hva skal vi beregne opptjeningen av?

Sekretariatet legger til grunn at opptjeningsordningen skal gis basert på all tid i AFP-bedrift.

I dagens ordning beregnes AFP ut fra all lønn som gir opptjening til folketrygden, også lønn du får fra bedrifter som ikke er med i AFP-ordningen. Når det er tid i AFP-bedrift som skal telle, mener sekretariatet at det er lønnen i AFP-bedrift som skal være utgangspunktet for AFP. En sterkere sammenheng mellom opptjening i AFP-bedrift og det man får i AFP vil gjøre det mer lønnsomt å jobbe i AFP-området for arbeidstakerne og øke verdien av AFP for arbeidsgiverne. Begge deler vil kunne styrke den organiserte delen av arbeidslivet og bærekraften i AFP-ordningen. Sekretariatet mener at lønn utenfor AFP-bedrift eller annen arbeidsinntekt, for eksempel næringsinntekt, ikke skal inngå i grunnlaget for opptjeningsordningen.

Sekretariatet mener at all lønn i AFP-bedrift bør inngå i lønnsgrunnlaget for opptjeningsordningen. Det betyr at alle avtalte tillegg og andre lønnselementer skal inngå.

Samtidig vil det være viktige elementer som i dag inngår i grunnlaget for AFP, som vil bli utelatt hvis det bare er ren lønn fra AFP-bedrift som skal tas med. I folketrygdens beregningsgrunnlag inngår, i tillegg til arbeidsinntekt både i og utenfor AFP-bedrift, annen arbeidsinntekt (inkludert næringsinntekt), pensjonsgivende trygdeytelser, herunder sykepenger, foreldrepenger, arbeidsavklaringspenger og dagpenger, og pensjonsopptjening for førstegangstjeneste og omsorgsarbeid.

Sekretariatet mener at det også for opptjening i ny AFP må gis opptjening på grunnlag av enkelte andre typer inntekt enn lønnsinntekt. Alle sykepenger og foreldrepenger som kan knyttes til arbeid i AFP-bedrift, skal derfor gi uttelling. Dagpenger ved permittering fra AFP-bedrift må også inngå, siden koblingen til bedriften består. Førstegangstjeneste som avtjenes direkte etter og før arbeid i AFP-bedrift, bør også inngå.

Det er tiden man har i AFP-bedrift fram til man er 62 år som bestemmer hvor mye AFP man får. Derfor vil kalenderåret ny AFP begynner å telle fra, ha stor betydning. Opptjeningsordningen baserer seg på inntekt i AFP-bedrift, og vi har tall på all inntekt i AFP-bedrift tilbake til 2015. Det er med andre ord det tidligste året ny AFP kan begynne å telle fra. Men hvilket år opptjeningen starter har ulike utslag for ulike grupper.

For de som er tidlig i yrkeskarrieren vil 2020 være et tidlig nok år til at man får mange år å tjene opp til en god AFP.

For de som har vært en stund i arbeidslivet er opptjening fra 2020 for kort tid, og mulighetene til å tjene opp en god AFP ved en ren opptjeningsordning er dårligere. Derfor foreslår også sekretariatet en overgangsordning som skal gi opptjening på grunnlag av folketrygd lønn før 2020 (les mer om overgangsordningen i kapittel 3).

Etter en samlet vurdering anbefaler sekretariatet at opptjeningsordningen starter i 2020.

2.3 Hvor mye skal spares?

Når AFP skal legges om må **opptjeningssatsen** være tilstrekkelig høy for at de som er i AFP-bedrift skal kunne få en god pensjon. En ny opptjeningsordning, skal sammen med en foreslått overgangsordning (se kapittel 3), gjøre det mulig å få en pensjonsutbetaling som tilsvarer dagens ordning. En tilstrekkelig høy opptjeningssats er nødvendig for at dette målet skal kunne nås. Størrelsen på opptjeningssatsen bestemmer hvor mye som hvert år blir beregnet å bli en del av AFP-beholdningen.

Dagens AFP-ordning baserer seg på det samme grunnlaget som opptjening av pensjon i folketrygden. Pensjonsbeløpet man får utbetalt fra AFP tilsvarer at du har tjent opp 4,5 prosent av all pensjongivende inntekt i folketrygden. Opptjeningssatsen må derfor være minst 4,5 prosent av lønnen for å kunne opprettholde pensjonsnivået i dagens ordning.

Samtidig er det forhold som gjør at opptjeningen i ny AFP kan gi lavere pensjon. Tid i AFP-bedrift vil for mange kunne være lavere enn antall år man er i yrkeslivet totalt, og i inntektsgrunnlaget i dagens AFP-ordning telles mer enn inntekten du har i AFP-bedrift. Det anslås at folketrygdinntekten gjennomsnittlig er om lag ti prosent høyere enn inntekt opptjent i AFP-bedrift.

En opptjeningssats på fem prosent vil gjøre at det blir lettere å nå et nivå på pensjonsutbetalingen som tilsvarer dagens nivå, siden en høyere opptjeningssats kan kompensere for færre år med opptjening eller noe lavere gjennomsnittlig lønn.

En lavere opptjeningssats vil gjøre ordningen billigere. SSB har beregnet forskjellen som arbeidsgiverne må betale i premie for en opptjeningssats på 4,5 prosent og en på fem prosent til om lag 0,25 prosentpoeng.

Opptjeningssatsen vil være den viktigste størrelsen i en ny AFP. En høyere opptjeningssats vil gi en høyere pensjon, men også en høyere premiekostnad for arbeidsgiver.

I dagens ordning er det kun inntekten som bestemmer hvor mye du får i AFP. Hvor mange år du har arbeidet i en AFP-bedrift kan variere fra syv til godt over 40 år. En som er født i 2001 og arbeider i 40 år fram til 62 år med en lønn på 5 G (om lag gjennomsnittlig industriarbeiderlønn) vil i dagens ordning få en AFP på om lag kr 51 700 i året med uttak ved 62 år.

I en ny AFP vil både inntekt og antall år du arbeider i en AFP-bedrift, avgjøre hvor mye du får i AFP. Hvor mange år du er i arbeid varierer, men i gjennomsnitt forventes det nå at folk vil arbeide om lag 40 år.

En som er født i 2001 og arbeider 40 år i en AFP-bedrift med 5G i lønn, vil med en fem prosent opptjeningssats få en AFP på om lag 56 000 kroner i året ved 62 år.

Muligheten for å arbeide i en tariffbundet bedrift i privat sektor varierer mye både mellom yrker og bransjer. Forslaget til ny AFP medfører en omfordeling. De som arbeider i bedrifter med tariffavtale opparbeider rett til AFP. En slik omfordeling vil styrke interessen for å kreve tariffavtaler og søke arbeid i bedrifter med tariffavtale.

Som vist i kapittel 1.1.2 er AFP også viktig for å kunne ha mulighet til å ta ut alderpensjon fra folketrygden og slutte i jobb om man har behov for det ved 62 år. Tabellen i figur 7 viser hvor mange år det er behov å jobbe i AFP-bedrift med ny opptjeningsordning for å ha denne muligheten. Den viser hvor lenge man med ulike lønnsnivå gjennom livet må ha vært i en AFP-bedrift for å kunne gå av tidlig. En som har hatt en gjennomsnittslønn på 3,5 G gjennom livet vil trenge flere år enn en med høyere gjennomsnittslønn. I dagens ordning må man minst ha vært de syv av de ni siste årene. Antall år som er nødvendig i opptjeningsordningen kan tjenes opp gjennom hele livet. Hvorvidt man kan ta ut ved 62 år eller ikke avhenger av antall opptjeningsår og inntekt gjennom karrieren. Her er det beregnet hvor mange år eksempelpersonen Markus som er født i 2001 trenger med ulike lønnsnivåer. De som også har overgangsordningen trenger færre år.

AFP gir mulighet for å kunne gå av tidlig

Startalder (opptjeningsår ved 62 år)

Lønn:		22 år (40)	25 år (37)	27 år (35)	30 år (32)
3,5 G	478 000	15	17	18	20
4 G	546 000	9	11	13	15
4,5 G	614 000	5	7	9	11
5 G	683 000	2	4	5	8
5,5 G	751 000	0	1	3	5
6 G	819 000	0	0	0	2

Figur 7: AFP er viktig for å kunne gå av tidlig med pensjon. Denne tabellen viser antall år med opptjening man må ha i ny opptjeningsordning for å kunne ta ut 100 prosent alderspensjon fra 62 år.

Sekretariatet mener at en ny opptjent AFP må ha en høyere opptjeningssats enn i dagens ordning. Det er fordi det kun er lønnen opptjent i AFP-bedrift som skal bestemme nivået på pensjonen. Hvis ikke vil de som skal få opptjent ordning i framtiden i gjennomsnitt få en lavere AFP-pensjon enn med dagens ordning.

Etter en samlet vurdering anbefaler sekretariatet en sats på fem prosent av inntekt i AFP-bedrift som grunnlaget for pensjonsytelsen.

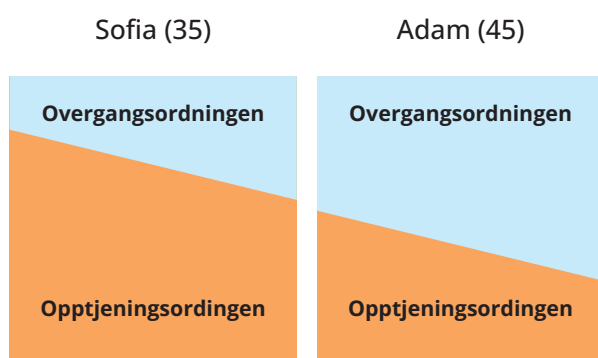
3. Ny AFP trenger en overgangsordning

Sekretariatet foreslår at alle som er **under** 50 år ved iverksetting av ny AFP, skal gå over til den nye opptjeningsordningen beskrevet i kapittel 2. Men jo nærmere 50 år man er, jo færre år vil man da ha til å tjene opp ny AFP på. De eldste vil bare rekke å være i den nye ordningen i tolv år før de blir 62 år. Slik kan det bli store forskjeller mellom hva en over 50 år, som kan få dagens AFP, og en rett under 50 år kan få i AFP.

Sekretariatet mener det er nødvendig å lage en overgangsordning som sikrer at de som skal over på en ny opptjeningsordning, har mulighet til å få en pensjon som kan tilsvare nivået på dagens AFP.

Overgangsordningen sekretariatet foreslår skal sørge for at det blir en gradvis overgang mellom dagens ordning og ny AFP, og den sikrer at mange i de første årskullene som skal over på ny ordning også vil kunne få om lag samme pensjon som med dagens AFP. Overgangsordningen er viktigst for de første 20 til 30 årskullene, men den vil ha betydning for enda flere årskull.

Overgangsordningen



Figur 8: Overgangsordningen er viktigst for de som har vært noen år i arbeidslivet, og den er viktigere for de som er i 40-årene enn for de som er i 30-årene.

3.1 Hvordan beregnes AFP for de som omfattes av overgangsordningen?

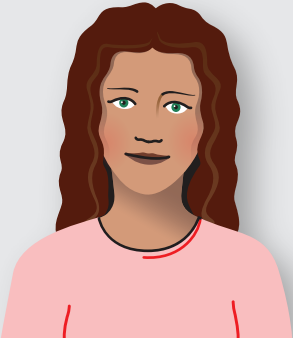
Overgangsordningen skal sikre at de som ikke har mulighet til å tjene opp nok om vi bare innførte en opptjeningsordning, likevel får muligheten til en god pensjon. Hvis den nye opptjeningsordningen begynner å virke fra 2020, ville en som er 49 år i 2028 bare ha mulighet til å tjene opp rettigheter i ny AFP i 12 år før de blir 62 år. Uten overgangsordning ville det gitt en langt lavere AFP enn en som var 50 år og kunne få dagens ordning.

For de som omfattes av ny AFP og har hatt opptjening i folketrygden før opptjeningen i den nye opptjeningsordningen starter, vil pensjonsutbetalingen bestå av summen av to kilder:

1. opptjening i en overgangsordning (her kalt AFP1⁴⁾)
2. opptjening i den nye og varige AFP-ordningen (her kalt AFP2)

Opptjeningsperioden i overgangsordningen er uavhengig av hvilket år det avtales at ny AFP iverksettes. I dette avsnittet tar vi utgangspunkt i at opptjeningen starter i 2020, som beskrevet i kapittel 2.

Slik kan AFP bli for Sofia (35)

	Dagens AFP	Ny AFP
	Jobber i AFP-bedrift til 62 år	53 700 kr
	57 600 kr	
	Jobber 30 år i AFP-bedrift, men mister dagens AFP	0 kr
	47 100 kr	
	Jobber kun siste ti år i AFP-bedrift før 62	53 700 kr
	18 400 kr	

Figur 9: Sofia vil ha mange år i arbeidslivet med opptjening i opptjeningsordningen, men også en del år med opptjening fra overgangsordningen for årene hun jobbet i AFP-bedrift før 2020. Flere år i AFP-bedrift gir en bedre AFP.

Overgangsordningen (AFP 1):

I overgangsordningen skiller vi mellom mulige år og faktiske år i ordningen. Mulige år er antall år fra oppstart av opptjeningsordningen (2020) og fram til du er 62 år. Som i dagens ordning regnes all inntekt som er registrert i folketrygden fra du begynner å jobbe og fram til 2020, uansett om du i disse årene har jobbet i AFP-bedrift eller ikke. Hvor stor pensjon dette gir, bestemmes av hvor mange år du har jobbet i AFP-bedrift etter 2020 og fram til du blir 62 år. Det er altså andelen av tid i AFP-bedrift fra og med 2020 og frem til du fyller 62 år, som bestemmer hvor stor andel av inntekten før 2020 som skal telle med når ny AFP beregnes.

Det betyr at en som er 45 år i 2026 (født 1981) har 23 mulige år fra 2020 til 62 årsdagen i 2043. Har vedkommende vært i AFP-bedrift i 23 av 23 mulige år ved 62 år, vil andelen tid være 100 prosent og det gis full opptjening fram til 2020.

4) AFP 1 og AFP 2 er begreper som har vært brukt i tidligere AFP-rapporter og som brukes i SSBs nye rapport.

Til sammenlikning vil en som er 35 år i 2026, ha 33 mulige år fra 2020 og fram til vedkommende er 62 år. Har Sofia alle de 33 mulige årene i AFP-bedrift, får hun også full opptjening av alt som er opptjent i folketrygden før 2020. Har hun bare de siste ti årene i AFP-bedrift før 62 år vil hun få ti år med opptjeningsordningen, mens hun får en andel på 10/33 av overgangsordningen før 2019.

Ny opptjeningsordning (AFP 2):

Det er inntekten i AFP-bedrift fra og med 2020 og fram til du fyller 62 år, som bestemmer hvor stor opptjeningen blir.

Til sammen vil AFP 1 og AFP 2 utgjøre AFP-pensjonen.

Sekretariatet legger til grunn at hvis du har jobbet i AFP-bedrift alle år fra og med 2020 og fram til du fyller 62 år, skal du kunne få om lag det samme utbetalt i ny AFP som du ville kunne fått med dagens ordning.

I opptjeningsordningen er det alle år i AFP-bedrift som teller. Har du 20 år fram til 62-årsdagen og du er ansatt i en AFP-bedrift i alle disse årene får du altså både full opptjening i både AFP1 og AFP2.

Overgangsordning AFP 1:

- Opptjening i folketrygden før 2020
- Man må ha vært ansatt i AFP-bedrift etter 2020.
- Hva man får avhenger av andel år i AFP-bedrift fra 2020 til man blir 62 år.
- Opptjeningen tilsvarer 4,5 prosent av pensjonsgivende inntekt i folketrygden fram til 2020.

Opptjeningsordning AFP 2:

- Opptjening i AFP-bedrift
- Man får opptjening for alle år fra 2020 til man blir 62 år.
- Man får opptjening for all lønn i AFP-bedrift
- Opptjeningen er fem prosent av inntekten i AFP-bedrift

Figur 10: Slik bestemmes AFP-opptellingen i overgangsordningen (AFP1) og opptjeningsordningen (AFP 2).

De som ikke har vært i arbeid før 2020, vil ikke omfattes av overgangsordningen. For denne gruppen er det kun årene og inntekten fra AFP-bedrifter som gir uttelling. Med en opptjeningsordning på fem prosent av AFP-inntekt vil man få en god pensjon om man har hoveddelen av yrkeslivet sitt i en AFP-bedrift.

3.2 Eksempler på overgangsordningen

Hvor mange år du har vært i en AFP-bedrift og hvor gammel du er når ny AFP iverksettes får betydning for hvilken AFP du får. Under har vi beskrevet og illustrert hvordan overgangen til ny AFP vil se ut for ulike grupper. Det som er felles er at alle vil få AFP.

3.2.1 For de som er i midten av førtiårene når ny ordning avtales

For de som akkurat ikke blir værende på dagens AFP, er overgangsordningen spesielt viktig.

Denne gruppen har vært en god stund i arbeidslivet, og har tjent over halvparten av livsinntekten før ny AFP innføres, så muligheten for at også tidligere inntekt skal bestemme hva AFP-utbetalingen blir, vil bety mye.

Mange vil være i AFP-bedrift alle år fra 2020 til de blir 62 år, og vil derfor kunne få om lag det samme som de i årskullene før som kvalifiserte til dagens AFP.

For mange av de som *ikke* er alle år i AFP-bedrift i alle disse årene og dermed får en gradert pensjon, vil likevel overgang til en ny AFP kunne være gunstig, fordi de i mange tilfeller ikke ville kvalifisert til dagens AFP og dermed ikke fått AFP.

Orange årstall betyr at personen jobbet i AFP-bedrift i det året. Inntekten derfra teller med i opptjeningen til ny AFP (AFP2). Samtidig teller året med i å bestemme hvor stor del av overgangsordningen man får. Vi har forenklet og antar at årslønnen er lik i alle disse årene.⁵⁾

Vi ser i figur 11 i eksempel 1 at hvis Adam har alle år i AFP-bedrift etter 2020 får han litt mer i AFP som han ville fått med dagens ordning. Grunnen til at pensjonen her øker er at det er antatt i eksemplet samme årslønn i alle år, både i AFP-bedrift etter 2020 og pensjonsgivende lønn i folketrygden før 2020. Siden opptjeningssatsen etter 2020 er høyere enn før 2020, vil pensjonen kunne bli høyere i dette tilfellet.

Hvis Adam som i eksempel 2 har 15 av de 23 mulige årene han har fram til han blir 62 år får han mindre enn han ville kunne fått med dagens ordning. Men i eksempelet ville han ikke fått dagens ordning, siden han ikke jobber i AFP-bedrift i syv av de siste ni årene. I dette tilfellet har altså Adam en stor fordel av ny ordning.

Det siste eksemplet viser et tilfelle der Adam kommer dårlig ut av endringen. Med dagens regler ville han her kunne fått full pott, nå får han under en tredel av dagens ordning, siden han bare har syv av de siste 20 årene i AFP-bedrift. Med dagens ordning ser vi at Adam ikke trenger å begynne i AFP-bedrift før i 2036 og likevel få det samme som om han hadde vært der hele yrkeslivet.

3.2.2 For de i midten av trettiårene

Også denne gruppen vil få nytte av overgangsordningen. Eksempelpersonen Sofia er 35 år i 2026. Hun har 33 mulige år i AFP-bedrift fra og med 2020 og til hun fyller 62 år, må jobbe nesten alle disse 33 årene i AFP-bedrift for å få det samme pensjonsnivået som med dagens AFP-ordning. Jobber man for eksempel 22 av disse 33 årene i AFP-bedrift, vil man få omtrent 66 prosent, eller 22/33, av det man kan oppnå med dagens ordning.

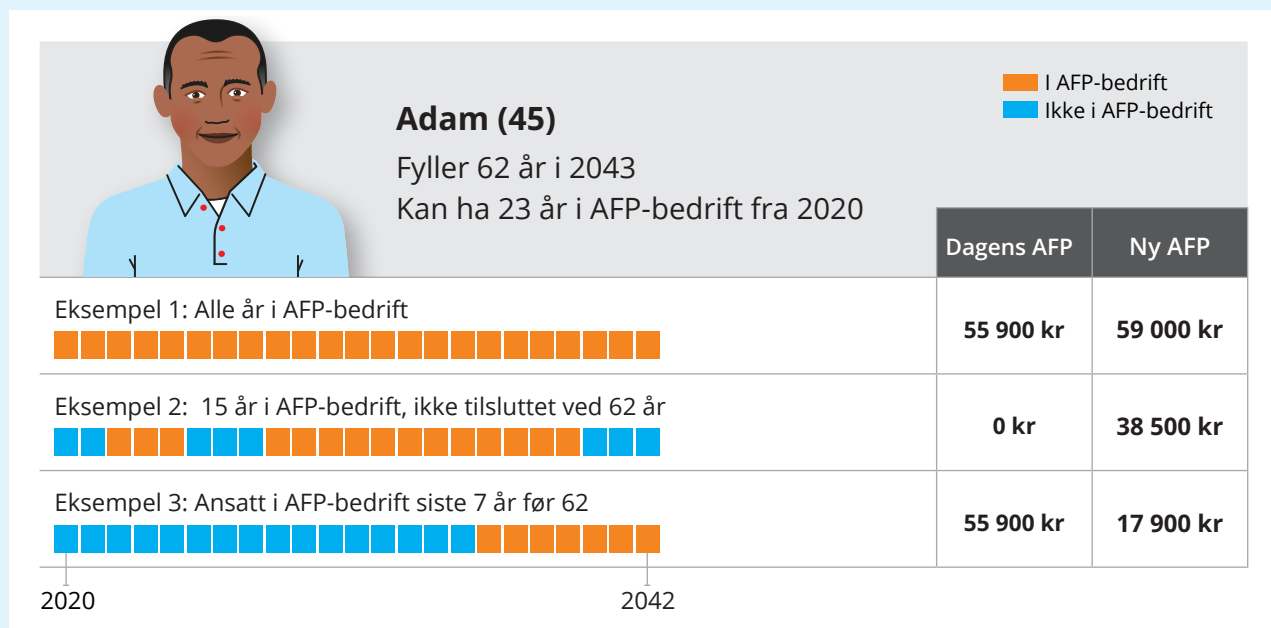
Vi ser at om Sofia i figur 12 i eksempel 1 har alle år i AFP-bedrift etter 2020 får hun noe mer i AFP enn det hun hadde fått med dagens ordning.

Hvis Sofia i eksempel 2 har 22 av 33 mulige år så får hun mindre enn om hun hadde kvalifisert til dagens ordning. Men i dette eksemplet ser vi at hun ikke ville fått AFP med dagens ordning, siden hun ikke jobber i AFP-bedrift i syv av de siste ni årene. Sofia har altså her en fordel av den nye ordningen.

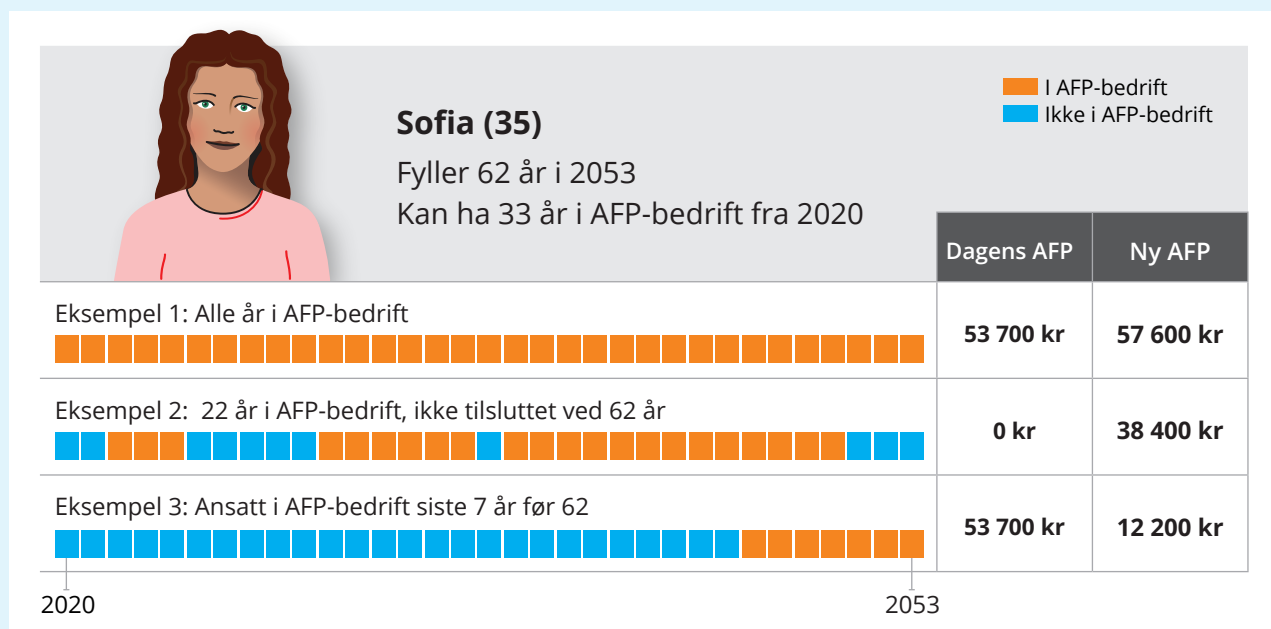
I det siste eksemplet vises et tilfelle der Sofia kommer klart dårligere ut med ny ordning. Hun ville fått full pott med dagens ordning til tross for at hun kun jobber syv år i AFP-bedrift. Med ny ordning får hun langt mindre enn dagens ordning siden hun bare har syv av de siste 30 årene i AFP-bedrift. Dette eksempelet innebærer at hun ikke begynner å jobbe i AFP-bedrift før i 2046.

Eksemplene illustrerer at overgangen fra dagens AFP til opptjeningsordningen vil medføre

5) Vi antar også at lønn og opptjening i AFP-bedrift etter 2020 tilsvarer det man får i AFP på bakgrunn av opptjeningen i folketrygd før 2020.



Figur 11: Eksempel 2 gir Adam AFP basert på at han har 15 av 23 mulig år i AFP-bedrift. Sammen med opptjeningsordningen og overgangsordningen gir det han en AFP på 38 500 kr.



Figur 12: Eksempel 3 gir Sofie AFP basert på at hun kun har syv av siste ni år i AFP-bedrift. Sammen med opptjeningsordningen og overgangsordningen gir det henne en AFP på 12 200 kr

en omfordeling mellom ulike grupper. De som i dag får «full AFP» til tross for at de kun har et fåtall år i AFP-bedrift mot slutten av karrieren vil komme dårligere ut. Samtidig vil de som i dag har mange år i AFP-bedrift, men som likevel ikke får AFP fordi de ikke kvalifiserer, kunne få en betydelig AFP med den nye ordningen. De som har de aller fleste årene i AFP-bedrift, og er der helt til slutt, vil komme godt ut uansett ordning.

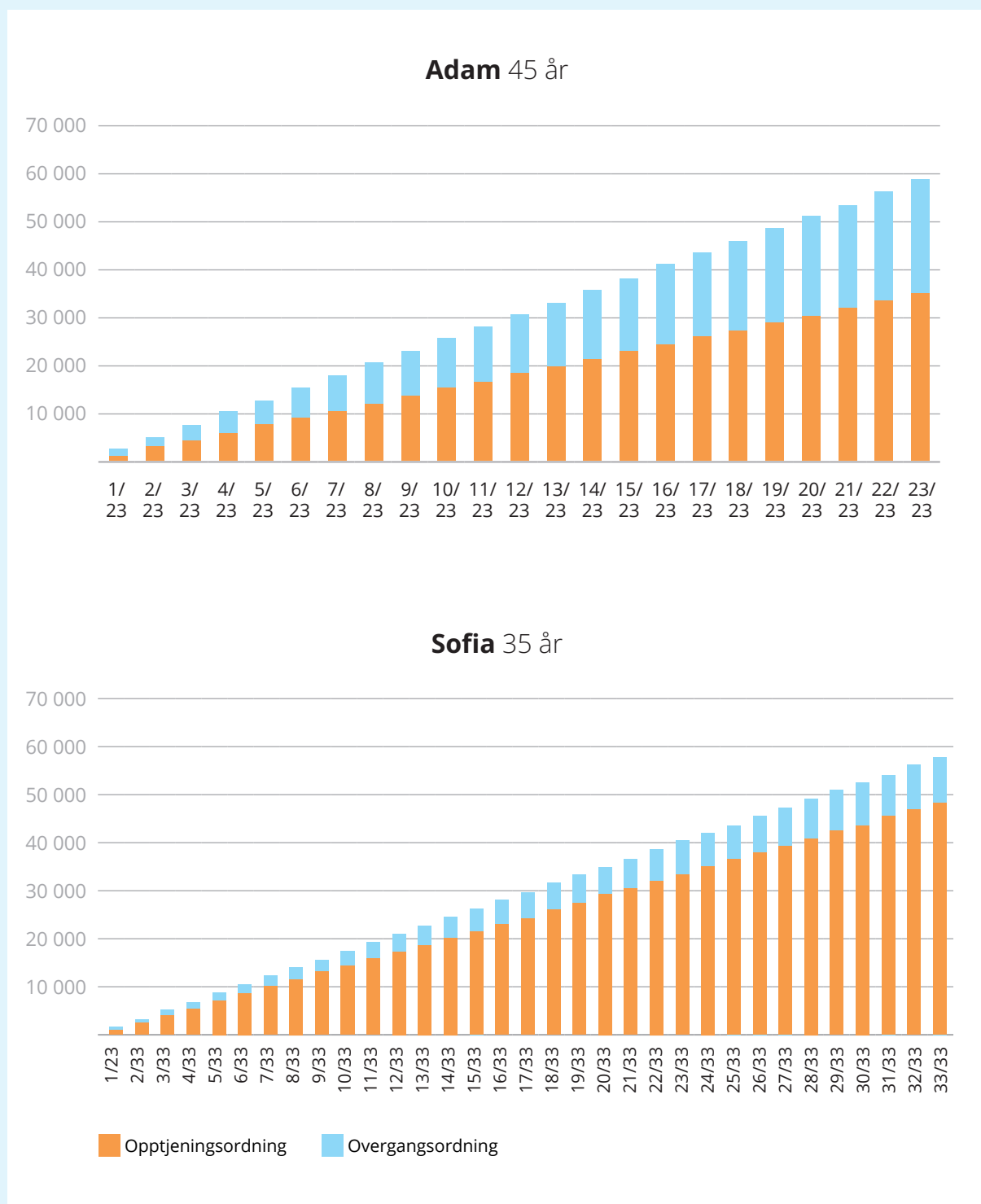
3.3 Hvordan virker overgangsordningen?

Overgangsordningen er viktigere for de årskullene som har mange år i yrkeslivet, mens den blir mindre viktig for de yngre årskullene. For de som startet å jobbe etter 2020 er det ingen overgangsregel.

Figur 13 viser hvor stor andel overgangsordningen er for ulike eksempelårskull. Adam får forholdsvis mye fra overgangsordningen, mens Sofia får mindre. Men som vi ser vil også Sofia ha behov for overgangsordningen for å ha mulighet til å kunne få like mye AFP som med dagens ordning. Sofia har flere år for å kunne tjene opp AFP. Samtidig betyr det at hun på for eksempel syv år i AFP-bedrift tjener opp mindre enn Adam som er ti år eldre. Det er fordi opptjeningsordningen teller mer for hvor mye hun får i AFP.

Figuren viser også at når alle år i ordningen etter 2020 teller så vil det bli viktigere å være i tariffbedrift gjennom hele yrkeslivet og ikke bare mot slutten. Samtidig trenger man ikke ha alle år i AFP-bedrift for å få en god AFP-pensjon.

Betydningen av overgangsordningen



Figur 13: Søylen illustrerer betydningen av overgangsordningen. Adam som har kortere tid i opptjeningsordningen får mer opptjening fra overgangsordningen enn Sofia. Sofia som har lengre tid i opptjeningsordningen får mindre fra overgangsordningen. Adam har 23 mulige år i AFP-bedrift fra 2020 til han blir 62. Sofia har 33 mulig år i AFP-bedrift. Størrelsen på den årlige AFP-utbetalingen avhenger av antall år de faktisk har arbeidet i AFP-bedrift etter 2020.

4. Arbeidstakere over 50 år skal beholde dagens ordning og få en tilleggsordning

I første del av LO-kongressens vedtak om AFP står det at «*arbeidstakere som har fylt 50 år skal opprettholde rettigheter som følger av dagens ordning. De vil også kunne motta AFP etter dagens ordning hvis de har minst 18 års opptjening i tariffbundet virksomhet samlet og har minimum syv år mellom 50 og 62 år*».

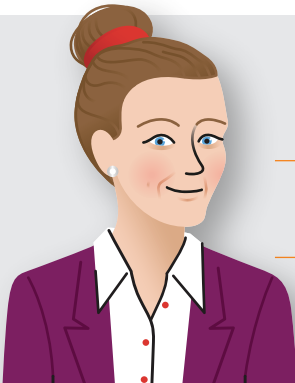
Sekretariatet foreslår at vedtaket følges opp ved at det innføres en tilleggsordning for alle som har fylt 50 år, og som har minst syv år etter fylte 50 år og 18 år totalt i en AFP-bedrift.

4.1 Tilleggsordningen

Sekretariatet legger til grunn at denne delen av vedtaket betyr at de som har fylt 50 år på tidspunktet når ny AFP iverksettes, enten skal kunne få AFP etter dagens regler eller etter en tilleggsordning der kravet er å ha minst 18 år i en AFP-bedrift og minst syv år mellom 50 og 62 år. Det skal ikke stilles krav om at denne gruppen må være ansatt i en AFP-bedrift ved uttakstidspunktet og det foregående året, slik de ordinære reglene i dagens ordning krever.

Dette kaller vi tilleggsordningen. Den utvider antall år du kan kvalifisere til dagens AFP, fra dagens syv av ni til syv av tolv år. Men da må du i tillegg ha jobbet minst 18 år i en privat AFP-bedrift samlet gjennom yrkeskarrieren.

Slik kan AFP bli for Lise (55)



	Dagens AFP	Ny AFP
Jobber i AFP-bedrift til 62 år:	58 600 kr	58 600 kr
Jobber 30 år i AFP-bedrift, får tilleggsordningen:	0 kr	58 600 kr
Jobber kun siste ti år i AFP-bedrift før 62:	58 600 kr	58 600 kr

Figur 14: Hvis Lise har jobbet minst syv år i AFP-bedrift etter at hun ble 50 år og mer enn 18 år totalt vil hun likevel kunne få AFP med tilleggsordningen, selv om hun ikke kvalifiserer med dagens regler. De som er over 50 år, vil på denne måten lettere kunne få AFP på dagens nivå. Sekretariatet har ikke tatt stilling til om hun også skal kunne få AFP fra opptjeningsordningen og overgangsordningen, så det er ikke vist i denne figuren.

Kvalifiseringsregler:

- Dagens ordning: Syv av siste ni år i en AFP-bedrift. Må være ansatt i AFP-bedrift på uttakstidspunktet og året før.
- Tilleggsordningen: Syv av siste tolv år og minst 18 år i en AFP-bedrift. Må ikke være ansatt i AFP-bedrift på uttakstidspunktet eller året før.

En slik tilleggsordning reduserer noen av utslagene av strenge kvalifikasjonsregler. Men den øker også kostnadene til AFP-ordningen fordi flere vil få AFP.

Analysen utført av Gabler og Fafo indikerer at tilleggsordningen kan gjøre at om lag syv prosent flere vil få AFP enn med dagens regelverk alene.⁶⁾

SSBs beregninger indikerer at kostnadene med tilleggsordningen er om lag ni prosent høyere enn med dagens ordning. Tilleggsordningen vil berøre flest personer som ikke er i en AFP-bedrift ved fylte 62 år. For arbeidstakere som er i en AFP-bedrift ved fylte 62 år, er det færre som har behov for tilleggsordningen.

Tilleggsordningen gjør dagens ordning bedre, men selv med denne ordningen vil ikke alle som jobber i en AFP-bedrift få AFP.

Tilleggsordningen vil gå til de som har 18 år eller mer i en AFP-bedrift gjennom hele yrkeslivet. Det vil likevel være personer med en fartstid over 18 år i AFP-bedrifter som ikke vil kvalifisere til AFP med tilleggsordningen. Det vil gjelde de som ikke har minst syv år i AFP-bedrift etter fylte 50 år, men mange år før det. I tillegg vil det være flere andre kvalifikasjonsregler som kan medføre at man ikke får AFP, selv om man har tilstrekkelig antall år i ordningen. For årskullet 1961 så Fafo på de med over 18 år totalt og sjekket om disse hadde syv år eller ikke etter fylte 50 år. Det var 30 prosent med mindre enn syv års ansiennitet, om lag 60 prosent av disse igjen hadde mellom seks og syv år.

Kongressvedtaket slår fast at arbeidstakere som har fylt 50 år, skal opprettholde rettigheter som følger av dagens ordning og en tilleggsordning.

Sekretariatet har i sitt forslag lagt til grunn at denne delen av vedtaket innebærer at det kun er de som har fylt 50 år når en ny AFP iverksettes, som vil omfattes av dagens ordning og tilleggsordningen.

Etter en samlet vurdering anbefaler sekretariatet at både dagens ordning og tilleggsordningen avvikles etter tolv år.

6) De økonomiske virkningene av forslaget om en tilleggsordning ble nærmere utredet av Fafo i Fafo-notat 2025:04 «AFP i privat sektor» (<https://www.fafo.no/images/pub/10421.pdf>).

4.2 Skal opptjeningsordningen og overgangsordningen også gjelde for de som er over 50 år?

Når dagens AFP-ordning endres må det avklares om de som er over 50 år når ny AFP iverksettes også skal kunne få opptjeningsordningen og overgangsordningen, eller om de kun skal ha mulighet til å få AFP gjennom å kvalifisere seg til dagens ordning og tilleggsordningen.

En løsning der de som er over 50 år bare får AFP dersom de kvalifiserer enten etter dagens kvalifikasjonsregler eller etter reglene i tilleggsordningen omtales i det følgende som "uten overlapp".

En løsning der denne gruppen i tillegg kan få AFP fra den nye opptjeningsordningen dersom de ikke kvalifiserer til dagens AFP eller tilleggsordningen omtales som "med overlapp".

Med opptjeningsordning, overgangsordning og tilleggsordning for de over 50 år, viser SSBs beregninger at om lag 35 prosent flere i denne aldersgruppen kan få AFP, sammenlignet med dagens ordning uten tilleggsordningen. Nivåene på denne pensjonen vil variere mye – fra lave til høye nivåer.

Å innføre en løsning med overlapp vil øke kostnadene. Tilleggsordningen vil kunne sikre AFP for flere i disse årskullene som har hatt mange år i AFP-ordningen, men som likevel ikke kvalifiserer til dagens ordning.

Eventuell medregning av opptjeningsstid mellom offentlig og privat sektor vil også kunne gi flere i denne gruppen AFP. Hvis reglene for medregning mellom privat og offentlig AFP videreføres til å gjelde alle over 50 år ved iverksettelsen av ny AFP, vil det bety at ansatte som går mellom virksomheter med privat og offentlig AFP, likevel vil kunne kvalifisere til AFP etter dagens ordning og tilleggsordning, fordi de kan telle med år i både offentlig og privat sektor. Da vil overlapp bety mindre.

Kongressvedtaket forutsatte ikke at alle over 50 år skulle være sikret en AFP.

Sekretariatet ser imidlertid også at det er grunner til at de over 50 år får muligheten til å få AFP fra en opptjeningsordning og en overgangsordning. Det vil være en del som har mange år i AFP-bedrift til sammen, men som likevel ikke vil kvalifisere til tilleggsordningen. Det er også en del som ikke kvalifiserer til dagens AFP. Det må altså gjøres en vurdering av kostnaden ved at opptjeningsordningen går til de eldste årskullene, opp mot fordelene dette kan gi.

5. Framtidig uføre og AFP

Utgangspunktet for AFP-ordningen på slutten av 1980-tallet var å etablere en tidligpensjonsordning som ga mulighet til å ta ut pensjon for de som måtte slutte å jobbe før ordinær pensjonsalder på 67 år. AFP ble et alternativ til uføretrygd. Etter 67 år fikk alle ordinær alderspensjon.

I 2011 ble AFP i privat sektor omgjort til en livsvarig pensjonsordning. Den nye ordningen ble en kvalifikasjonsordning, og samtidig ble regelverket om at man ikke kan ta ut uføretrygd og AFP samtidig, beholdt.

Kongressvedtaket fra 2025 sier at: *"LO vil også at uføre skal ha en rett til AFP, basert på opptjeningen fram til uføretidspunktet».*

Sekretariatet legger til grunn at i en ny AFP-ordning skal man kunne tjene opp pensjon i en opptjeningsordning og ikke miste opptjeningen dersom man blir ufør.

5.1 AFP for uføre

I dagens AFP-ordning er det ingen som vet om de kvalifiserer til AFP før de har blitt 62 år. De som mottar uføretrygd etter at de er 62 år får ikke AFP. De som har mottatt AFP ved 62 år, men deretter får uføretrygd, vil i dag miste sin AFP. Det vanligste er imidlertid at de som får uføretrygd før de er 62 år, ikke får AFP. Det vil de heller ikke gjøre i framtiden dersom dagens AFP består.

Når AFP legges om til en opptjeningsordning vil det være urimelig om man skulle tape opptjening basert på årene i AFP-bedrift fordi man blir ufør. Alle har en risiko for å bli ufør, og med innføring av en AFP for uføre vil ikke lenger uføre miste AFP som i dag.

Det finnes mange måter å utforme en AFP for uføre på. SSB har regnet på en rekke alternativer, som strekker seg fra en AFP for uføre som både har opptjeningsordning og overgangsordning, på linje med den som foreslås for ny AFP, til en redusert AFP der uføre får en lavere andel i AFP. Et av alternativene SSB har regnet på, er at uføre mottar AFP på bakgrunn av den nye opptjeningsordningen, men at de ikke omfattes av overgangsordningen. En slik løsning vil innebære at uføres AFP gradvis kan bli større for yngre årskull etter hvert som den nye opptjeningsordningen rekker å virke, men for de første årskullene vil et slikt alternativ medføre en forholdsvis begrenset AFP.

De ulike alternativene SSB har regnet på har ulike kostnadsanslag, og noen av disse er presentert i kostnadskapittelet. Det må gjøres en vurdering av kostnaden ved en AFP for uføre.

5.2 Mer om endring av regelverk for uføre

Det foreslås ikke at kvalifikasjonsreglene i dagens ordning skal endres. Det innebærer at uføre heller ikke etter endringen av AFP-ordningen vil kunne få AFP etter dagens ordning, og heller ikke etter tilleggsordningen.

Med ufør menes her en som mottar hel eller delvis uføretrygd fra NAV. I dag er det mulig å frasi seg uføretrygd før man fyller 62 år, og på den måten kunne motta AFP om man ellers kvalifiserer til AFP. Det legges til grunn at denne muligheten opprettholdes.

AFP er en alderspensjon. Sekretariatet legger til grunn at personer som er 100 prosent uføre, ikke skal kunne ta ut AFP sammen med uføretrygd fra folketrygden, slik at AFP-pensjonen først kan tas ut ved overgang til alderspensjon fra folketrygden ved 67 år. De som mottar delvis uføretrygd, vil kunne motta delvis AFP fram til 67 år og deretter hel AFP, tilsvarende som med andre tjenestepensjonsordninger.

6. Offentlig AFP

Fra 1989 til 2011 fulgte regelverket for offentlig AFP hovedlinjene i privat AFP.

Hovedforskjellen i denne perioden var at AFP-tillegget var skattefritt i privat sektor, mens det i offentlig sektor var et skattbart tillegg.

Da det i tariffoppgjøret i 2009 ikke ble enighet om å endre tjenestepensjonsordningen i offentlig sektor, ble også offentlig AFP videreført som tidligpensjon, mens den ble lagt om til en livsvarig tilleggspensjon i privat sektor. Fra 2011 ble det derfor ulike ordninger i offentlig og privat sektor. Det medførte liten mobilitet og ulike samordningsregler mellom privat AFP og offentlig tjenestepensjon.

Partene i offentlig sektor inngikk 3. mars 2018 en avtale der de ble enige om endringer i offentlig tjenestepensjon for årskullene fra 1963 og yngre, herunder omlegging til en AFP-ordning etter mønster av privat sektor.

Endret AFP i offentlig sektor er nå innarbeidet i lov om Statens pensjonskasse og tariffavtalene i offentlig sektor. Kvalifikasjonsregler og øvrige vilkår er i praksis lagt tett opp til regelverket i AFP i privat sektor. Det betyr at blant annet hovedkravene om syv av de siste ni årene i AFP-virksomhet, siste tre år i offentlig AFP-virksomhet og at man ikke kan få AFP om man får utbetalt uføretrygd fra Nav etter fylte 62 år, er tatt inn i ordningen.

Det er også noen mindre forskjeller. AFP i offentlig sektor har en beholdningsmodell, med en opptjeningssats på 4,21 prosent av pensjongivende inntekt i folketrygden. Videre er det ikke et tonivåuttak før/etter 67 år. Kravet til opptjeningsår de siste årene før 62 år fases gradvis inn for de med minst ti års tjenestetid i offentlig sektor.

Årskull	Kvalifikasjonskrav
1963	3 av 5 siste år
1964	4 av 6 siste år
1965	5 av 7 siste år
1966	6 av 8 siste år

Figur 15: Kvalifikasjonskrav til AFP i offentlig sektor.

Avtalen om offentlig tjenestepensjon sier følgende om forholdet til ansiennitet på tvers av offentlig og privat sektor:

«Det forutsettes at det etableres systemer for medregning av kvalifikasjonstid og refusjoner mellom AFP-ordningene i offentlig og privat sektor, slik at kvalifikasjonstid fra privat sektor kan medregnes i offentlig sektor og omvendt.»

Medregning innebærer at kravene om syv av siste ni år før 62 år kan oppfylles med tid både i offentlig og privat sektor. En som har fire år i privat sektor og fem år i offentlig sektor vil på den måten kunne kvalifisere likevel, selv om man ikke kvalifiserer i den enkelte ordning.

For arbeidstakere som går *fra* privat til offentlig sektor er dette nå ivaretatt i regelverket og fungerer etter avtalen.

For arbeidstakere som går *til* privat fra offentlig sektor er det foreløpig kun avtalt midlertidige regler for årskullene fra 1963 til og med 1965. Disse årskullene kan når de oppfyller offentlig sektors krav til AFP søke SPK om AFP, etter avslag hos Fellesordningen. For yngre årskull er det ikke avtalt finansiering eller saksbehandlingsregler.

Videre er det innført en betinget tjenstepensjon som skal gi et sikkerhetsnett for de som ikke kvalifiserer til AFP. Denne ordningen gir en opptjening på tre prosent av pensjonsgrunnlaget i tjenstepensjonsordningen fra og med 2020.

Avtalen sier følgende om framtidige endringer i avtalen⁷⁾:

«Dersom det skjer store, uforutsette endringer i forutsetningene for pensjonsavtalen, kan partene endre avtalen. Endringer som kan utløse dette, er for eksempel endringer i AFP-ordningen i privat sektor.»

Endringer i privat AFP kan altså utløse behov for nye forhandlinger i offentlig sektor.

Hvis offentlig AFP også i dette tilfellet endres etter modell av privat sektors AFP, vil det medføre at opptjeningen av tid i AFP kan skje sømløst i begge sektorer. En som da har 23 mulige år før 62 år kan for eksempel ha 10 år i privat AFP-bedrift, 10 år i offentlig sektor og 3 år i privat sektor uten AFP. Denne personen vil da kunne få opptjening av 10 år i den ene ordningen og 10 år i den andre ordningen, og til sammen få en AFP-pensjon om lag som dagens ordning.

7) Lenke til hele avtalen:

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-35-l-20232024/id3018528/?q=pensjonsavtalen+2018&ch=18>

7. Kostnader

SSB har i sin rapport *Utredning av mulige modeller for ny avtalefestet pensjon i privat sektor* (SSB 2026/28) beregnet hva ulike elementer i en ny AFP-ordning vil koste. Utredningen er gjort på oppdrag fra LO og NHO for å gi et felles tallgrunnlag for videre arbeid med ny AFP. Beregningene er gjort på flere måter i SSB-rapporten, for å kunne illustrere ulike valg og muligheter. SSBs rapport er offentlig, og alle tall og beregninger er tilgjengelige der.

Tallene i dette kapittelet er hentet fra SSBs rapport.

Dagens premiesats i AFP-ordningen er på 2,7 prosent av all lønn mellom 1 og 7,1 G i bedrifter med AFP. Utrekningene viser effekten på premien med ulike modeller for endring av AFP.

I SSBs rapport er beregningene illustrert med to ulike opptjeningssats-alternativer. Det ene alternativet er en opptjeningssats på fem prosent for opptjeningsordningen (og dagens opptjeningssats for overgangsordningen). I tillegg er det beregnet hvor høy opptjeningssats det kan være i opptjeningsordningen dersom dagens premiesats skal holdes uendret på 2,7 prosent. I denne rapporten har vi kun vist beregninger for en opptjeningssats på fem prosent.

Kostnadene er videre beregnet med to ulike forutsetninger om størrelsen på AFP-fondet. Dagens AFP-fond var per 31. desember 2025 på 84 prosent av de juridiske forpliktelsene i AFP-ordningen, det vil si forpliktelsene man uansett har for de over 62 år som har fått innvilget AFP, selv om ordningen ble nedlagt. I SSBs rapport er det beregnet endringer på bedriftenes premie ut fra et mål om enten uendret fonderingsgrad, det vil si at AFP-fondets størrelse i forhold til forpliktelsene blir værende på dagens nivå, eller økt krav til fondets størrelse, med 100 prosent fonderingsgrad innen 2050.

I denne rapporten har vi kun vist beregninger som viser hvor mye premien til bedriftene må endres om fonderingsgraden holdes på dagens nivå.

SSB har tatt utgangspunkt i LOs kongressvedtak, og beregnet de samlede kostnadene av:

- å beholde dagens ordning for ti årskull fra 1965 til 1975,
- å innføre en tilleggsordning (SSB kaller dette *ansiennitetsordningen*) for samme gruppe
- å innføre en opptjeningsordning med overgangsordning.

Dette kalles i SSBs rapport en «midlertidig tretrinnsløsning». I beregningene har SSB beregnet forskjellen på om også årskullene som skal beholde dagens ordning, omfattes av opptjeningsordningen (kalt overlapp i denne rapporten), og om opptjeningsordningen kun gjelder for årskullene fra 1976, som ikke får AFP fra dagens ordning (ikke-overlapp). SSB har også beregnet kostnadene med ulike utførelsesninger.

Tidspunktet for når ny ordning innføres, anslås ikke å ha nevneverdige konsekvenser for resultatene. Derfor presenteres tallene her slik de står i SSBs rapport, selv om for eksempel oppstart for opptjeningsordningen er forskjøvet fra 1976 til 1978 i denne rapporten.

På neste side følger en tabell med aktuelle beregninger som er hentet fra SSBs rapport.

	Premie	Endring av dagens premie
Dagens ordning	2,7 %	
Sekretariatets forslag (uten uføre)	3,34 %	0,64 %
Sekretariatets forslag, med overlapp (uten uføre)	3,48 %	0,78 %
Alle nye uføre, med overlapp	3,99 %	0,51 %
Alle nye uføre får opptjeningsordning fra 2020, men ingen overgangsordning	3,87 %	0,39 %
Alle nye uføre under 50 år får opptjeningsordning fra 2020, men ikke overgangsordningen	3,63 %	0,29 %
Alle nye uføre får redusert AFP (50% lavere)	3,74 %	0,26 %
Alle nye uføre under 50 år får redusert AFP (50% lavere)	3,53 %	0,19 %
Betinget privat AFP tre prosent opptjeningssats	3,05 %	0,35 %
Betinget privat AFP tre prosent opptjeningssats. Uføre omfattes også	3,26 %	0,56 %
Betinget privat AFP fem prosent opptjeningssats	3,28 %	0,58 %
Betinget privat AFP fem prosent opptjeningssats. Uføre omfattes også	3,63 %	0,93 %
Tilleggsordningen		0,24 %
Medregning mellom offentlig og privat sektor		0,14 %

Figur 15: Aktuelle beregninger fra SSBs rapport.

Kostnadene knyttet til opptjeningsordningen med overgangsordningen er modellert av SSB. De kaller alternativet der de over 50 år kan få alle tre elementene (dagens ordning, tilleggsordning og opptjeningsordningen) for *en midlertidig tretrinnsløsning*.

Ordningen der de over 50 år får dagens ordning og tilleggsordningen, mens de under 50 år får opptjeningsordningen med overgangsordningen, kalles av SSB for *ansiennitetsregelen*.

Kostnaden ved ulike uføreordninger er beregnet i forhold til disse to modellene for opptjeningsordninger.

Tilleggsordningen er anslått av SSB til å koste 9 prosent mer enn gjeldende ordning uten medregning. Det innebærer isolert sett en økning av premien på 0,24 prosentpoeng.

Gjeldende ordning med medregning mellom offentlig og privat sektor er anslått av SSB til å koste 0,14 prosentpoeng mer enn gjeldende ordning uten medregning. Kostnadene til betinget AFP er beregnet ut fra gjeldende ordning uten medregning.

Kostnadene ved betinget privat AFP, tilleggsordningen og gjeldende ordning med medregning kan ikke summeres. Dette er fordi de som får AFP på grunn av tilleggsordningen eller medregning av tid mellom offentlig og privat sektor ikke vil få betinget privat AFP samtidig. Siden pensjonen fra tilleggsordningen eller AFP med medregning vil være høyere enn betinget privat AFP vil likevel totalkostnaden være klart høyere ved å innføre disse tre elementene enn kostnaden ved betinget privat AFP isolert sett.

7.1 Renteforutsetninger

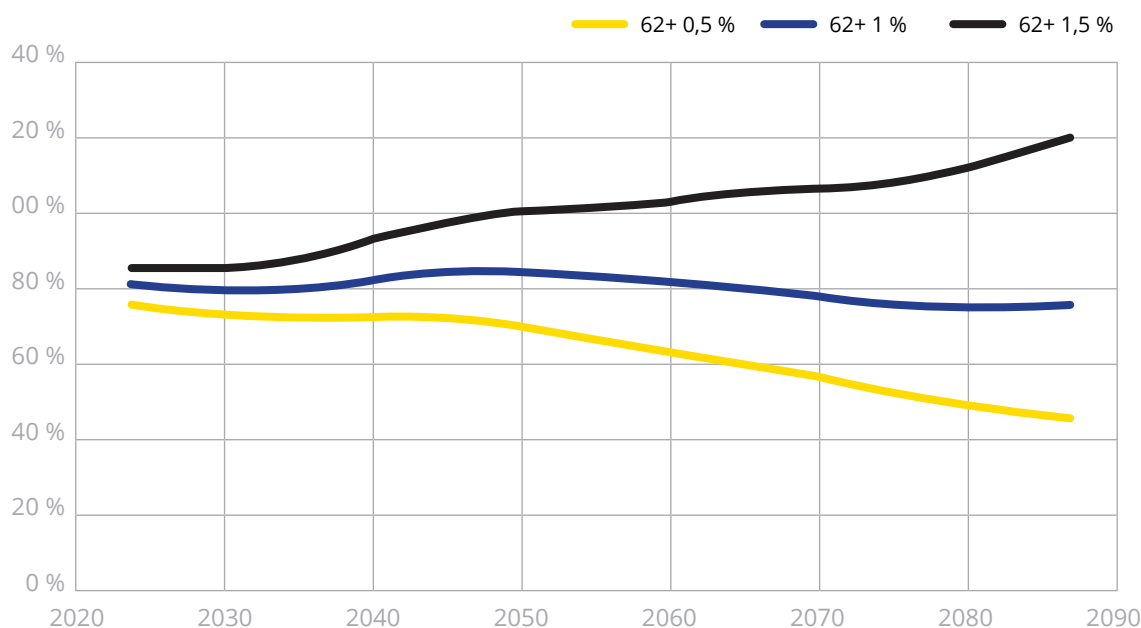
Beregningene i SSBs rapport bygger på en lang rekke forutsetninger som det vil være usikkerhet rundt. SSB presiserer at beregningene er framskrivninger basert på dagens atferd og ikke prognoser for hvordan ordningen vil utvikle seg.

SSB har måttet legge inn forutsetninger om utviklingen av forpliktelsene til AFP-ordningen i framtiden og avkastningen på fondet. Disse forutsetningene har stor betydning for anslagene på premien. Premien er satt for å nå et mål om størrelsen på fondet i forhold til forpliktelsene, og små endringer i forutsetningene gir seg store utslag i forpliktelser og avkastning og dermed i hvilken premie som er nødvendig.

SSB bruker en såkalt diskonteringsrente for å beregne «forventede samlede utbetalinger» – altså nåverdien av alle framtidige AFP-utbetalinger ordningen er forpliktet til. Siden AFP er en livsvarig ytelse som kan strekke seg 20–30 år fram i tid for den enkelte pensjonist, er valget av diskonteringsrente svært avgjørende for hvor store totalforpliktelsene ser ut til å være. En lav rente gir høye forpliktelser; en høy rente gir lavere. Hvilken rente som brukes påvirker derfor direkte vurderingen av om fondet er tilstrekkelig, og hvor raskt fonderingsgraden må bygges opp. Dermed påvirker renteforutsetningen også størrelsen på premiesatsene SSB har beregnet for ulike varianter av en ny AFP-ordning.

Videre bruker SSB begrepet **nettorente**, som er lik rente minus lønnsvekst. Det vil si at gitt en (nominell) lønnsvekst på 3,5 prosent så vil en nettorente lik 1,0 tilsa en rente på 4,5 prosent. Videre er avkastningen på fondet antatt å være den samme som diskonteringsrenten. SSB har valgt å bruke en nettorente på 1,0 i beregningene. Hvis man hadde valgt en nettorente lik 1,5, ville det medført enten høyere fonderingsgrad eller behov for lavere premie. Dette kan illustreres med figuren under hentet fra SSBs beregninger som beregnet fonderingsgrad ved en videreføring av dagens AFP-ordning når det er lagt til grunn tre ulike nettorenter i beregningene. Figuren viser at dersom nettorenten antas å bli 1,5 prosent, vil fonderingsgraden raskt overstige 100 prosent – uten noen endringer i premiesatsen. Tilsvarende ville en lavere nettorente enn 1,0 gi en negativ utvikling på fonderingsgraden.

Utviklingen i AFP-fondet



Figur 17: Figuren viser utviklingen i AFP-fondet i prosent av de juridiske forpliktelsene (de som har blitt 62 år og kan ta ut AFP) under ulike forutsetninger om nettorente. Økt nettorente innebærer økt avkastning på fondet. Da vil fondets størrelse i prosent av forpliktelsene øke. Gjeldende ordning uten medregning. Etter år.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, MOSART. Gjeldende ordning: videreføring av kvalifiseringsregler, ikke innføring av opptjent AFP (AFP1/ AFP2). Uten medregning: ikke sammenlegging av ansiennitet i privat og offentlig sektor.

7.2. Alternative virkningsberegninger

SSB har beregnet kostnadene av ulike scenarioer ved en ny AFP. De har også utredet ulike kostnadsreducerende tiltak. En utførlig beskrivelse av beregningene finnes i SSBs rapport *Utredning av mulige modeller for ny avtalefestet pensjon i privat sektor*, kapittel 6 *Alternative virkningsberegninger*. Sekretariatet har ikke vurdert i hvilken grad noen av disse tiltakene er aktuelle å gjennomføre.

SSB har utredet følgende:

- å redusere hvor mye årlig lønn som kan gi opptjening
- å sette grense for hva du kan få utbetalt i AFP (tak på total opptjening)
- å sette minstekrav til opptjent pensjon for å få AFP
- å forlenget opptjeningstiden i takt med økt nedre aldersgrense i folketrygden, jf. pensjonsforliket
- hvordan endret organisasjonsgrad kan påvirke kostnadene for ordningen, og mulige effekter
- å la staten dekke ekstrakostnaden ved overgang til ny AFP
- å innføre alternativ regulering av pensjoner under utbetaling



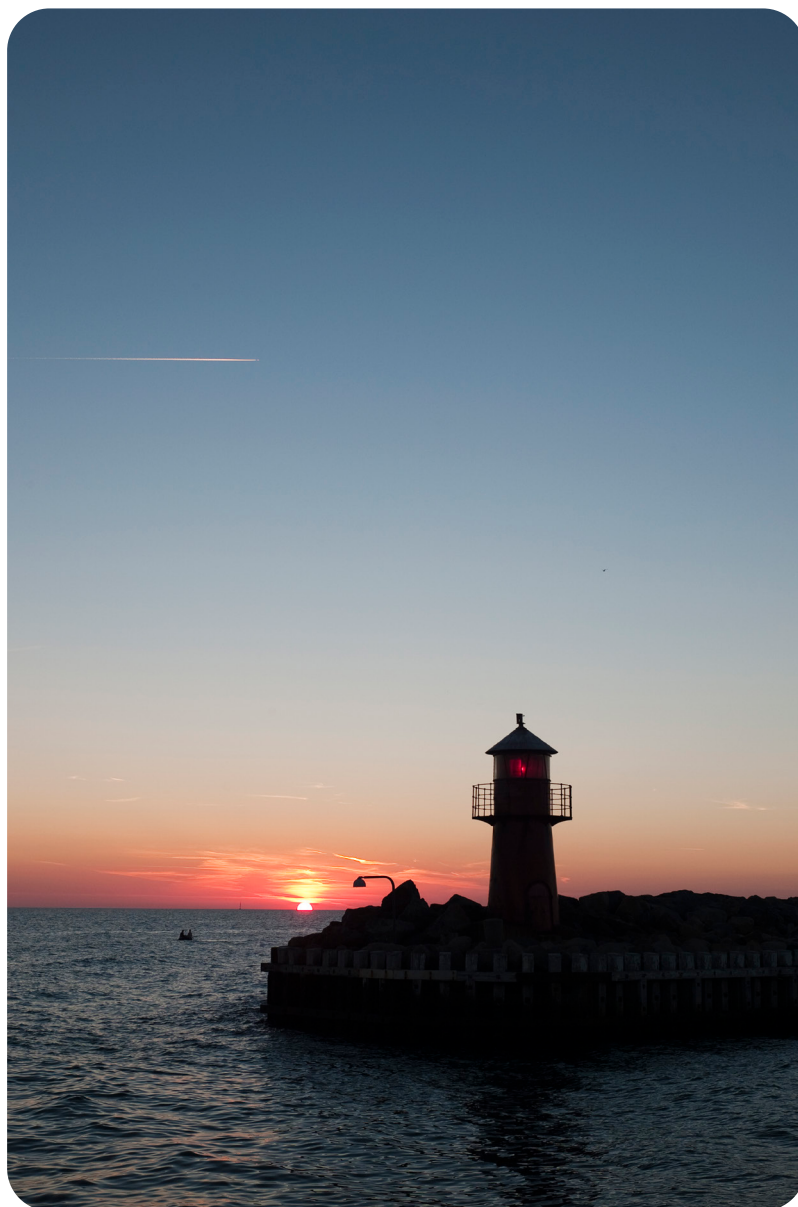
Landsorganisasjonen i Norge

Torggata 12, N-0181 Oslo

E-post: lo@lo.no

Telefon: 23 06 10 00

lo.no



LS-sak 59-26 Eventuelt

Saksfremstilling:

Eventuelt-saker meldt under møtet