



Unios notatserie

nr. 6/2014

**Offentlig tjenestepensjon
målt mot andre
tjenestepensjonsordninger**

Erik Orskaug, sjeføkonom i Unio

30. oktober 2014

Innhold	Side
Tilpasning eller omkamp?	3
Arbeidstakersiden sa nei i 2009.....	4
Nye opptjenings- og uttaksprinsipper	5
Forutsetninger for beregningene	6
Avkastning i private tjenstepensjonsordninger	8
Stortingspensjonene.....	9
Kombinasjonsalternativet	10
Hybriden	11
Innskuddspensjon	12
Obligatorisk tjenstepensjon	13
Virke-avtale med maks hybrid	14
PBL-området	15
Veien videre.....	16

Unios notatserie på www.Unio.no (utdrag)

- Nr 5 2008 Kan ny AFP i privat sektor overføres til offentlig sektor?
- Nr 1 2009 Makt og innflytelse i EU – fagbevegelsens rolle
- Nr 3 2009 OfTP-utvalget – en kort presentasjon og noen kritiske merknader til rapporten
- Nr 5 2009 Offentlig tjenstepensjon – om meklingsresultatet 2009
- Nr 2 2010 Ny pensjonistbeskatning - kommentarer til regjeringens forslag
- Nr 3 2010 Skatlegging av pensjonsinntekt - Unios hørings svar
- Nr 6 2010 Kombinasjon arbeid og pensjon
- Nr 1 2011 Brutto er best
- Nr 5 2011 Uførepensjon og skatt
- Nr 7 2011 Kunnskapskommunen
- Nr 1 2012 På arbeidsgivers nåde - privat tjenstepensjon
- Nr 2 2012 Er forskning arbeid?
- Nr 5 2012 Hybriden – tjenstepensjon à la carte
- Nr 6 2012 Frontfagsmodellen – modell under press
- Nr 7 2012 Hybriden – Unios hørings svar
- Nr 1 2013 Yngre årskull og offentlig tjenstepensjon
- Nr 4 2013 Unios hovedkrav og forventninger til en ny regjering
- Nr 5 2013 Ny uførepensjon i offentlig tjenstepensjon fra 2015
- Nr 6 2013 Ny uførepensjon i privat tjenstepensjon fra 2015
- Nr 1 2014 Unios innspill til regjeringen Solberg i forkant av 2015-budsjettet
- Nr 2 2014 Unios kommentarer til Revidert budsjett 2014 og Kommuneproposisjonen 2015
- Nr 3 2014 Trygdedrøftingene 2014
- Nr 4 2014 Handelsavtaler og handel med tjenester
- Nr 5 2014 Unios kommentarer til Solberg-regjeringens forslag til statsbudsjett for 2015
- Nr 6 2014 Offentlig tjenstepensjon målt mot andre tjenstepensjonsordninger

Unios notatserie gir bakgrunn og kommentarer til aktuelle faglige og politiske spørsmål. Her trykker vi også Unios syn i viktige høringsaker og våre innspill i forbindelse med statsbudsjett mv.

30. oktober 2014

Offentlig tjenestepensjon målt mot andre tjenestepensjonsordninger

Etter tariffoppgjøret i 2009 som tilpasset bruttoordningen til pensjonsreformen har det skjedd mye på pensjonsfronten. Stortingsrepresentantene har fått ny ordning. I privat sektor bytter mange arbeidsgivere til innskudd. Her er det også åpnet for såkalte hybrider. På deler av Virke/HUK-området ble det inngått intensjonsavtale om maks hybrid med offentlig eller privat AFP. PBL prøvde å presse ansatte i private barnehager over på innskuddsordninger istedenfor dagens 66-prosent ytelsesordning og AFP som tidligpensjon. Og endelig leker regjeringen Solberg med tanken om å fjerne muligheten til å ta ut folketrygd eller AFP fra 62 år.

Regjeringen Solberg har ennå ikke sagt hvordan de ønsker å endre de offentlige tjenestepensjonene. I regjeringserklæringen fra oktober 2013 står det at de blåblå vil «*sammen med partene i arbeidslivet finner løsninger som reduserer forskjellene mellom pensjonssystemene i privat og offentlig sektor*». Her ligger nok en kraftig føring i retning allårsopptjening og full aktuariell utforming. Det kan med andre ord spøke for både «30 år», «sluttlønn» og «offentlig AFP». Arbeidsminister Robert Eriksson bekreftet derimot nylig at en eventuell omlegging til ny modell skulle forhandles med partene og at han ikke var interessert i en modell som det ikke var brei oppslutning om. Så får vi se.

Notatet sammenlikner bl.a. dagens videreførte offentlige tjenestepensjon med den nye stortingspensjonen, den nye hybriden, med innskuddspensjon, med obligatorisk tjenestepensjon og med kombinasjonsalternativet som var den rødgrønne regjeringens alternativ i 2009¹.

Tilpasning eller omkamp?

Det viktigste som gjenstår i tilpasningen av offentlig tjenestepensjon til den nye folketrygden er grunnlovsvernet for årskullene som er født i 1959 eller senere ("yngre årskull") samt nye samordningsregler. Om denne tilpasningen gjøres innenfor rammene av tariffavtalen av 2009, kan arbeidet foregå på samme måte som i 2010. Etter drøftinger med partene kan regjeringen kjøre saken på høring og deretter som lov for det statlige området. Hvis regjeringen derimot foreslår en modell som ikke ligger innenfor avtalen fra 2009, må den innlede samtaler med partene med sikte på forhandlinger i et oppgjør med streikerett.

For en nærmere drøfting av tilpasningen for yngre årskull, se Unios notatserie nr. 1/2013 Yngre årskull – om levealdersjustering, individuelle garantier, grunnlovsvern, samordningsfordeler og "nullpensjonister".

¹ Takk til ansvarshavende aktuar Trond Nondal i KLP Bedriftspensjon som har bistått med regneverktøy som har gjort det mulig å utføre kompensasjonsberegninger for innskuddspensjon, hybrid og obligatorisk tjenestepensjon i tråd med de nye dødelighetstariffene.

Arbeidstakersiden sa nei i 2009

Grunnen til at arbeidstakerorganisasjonene sa nei til kombinasjonsalternativet i 2009 var store økonomiske tap for de som måtte gå tidlig. Alternativet innebar at en som sluttet i arbeid ved 62 år fra 67 år og resten av livet ville fått opp mot 11 prosentpoeng lavere kompensasjonsgrad sammenliknet med dagens offentlige tjenstepensjon². Det tilsvarer et pensjonstap på 16 prosent eller 57 000 kroner for en gjennomsnittslønn i dag.

For en som ville sluttet i arbeid ved 65 år, ville tapene blitt noe mindre. Og for de som ville stått i arbeid til 67 år, ville regjerings modell gitt en bedre pensjon for de fleste.

Arbeidstakersiden sa i 2009 nei til dårligere pensjon for et stort flertall av medlemmene. Vi sa ikke et prinsipielt nei til en annen pensjonsmodell. Vi sa heller ikke nei til en nødvendig tilpasning til den nye folketrygden. Den videreførte bruttoordningen fra 2009 er da også tilpasset den nye folketrygden og pensjonsreformen på de viktigste områdene. Offentlig tjenstepensjon er fullt levealdersjustert fra 2011, og løpende pensjoner reguleres svakere enn lønnsveksten på samme måte som i folketrygden. Dette til forskjell fra privat sektor hvor ytelsesordningene ikke er tilpasset ennå, det er f.eks. ikke innført levealdersjustering i foretakspensjonsloven (private ytelsesordninger), og vi hører aldri noen fra NHO klage over det.

Den individuelle garantien og grunnlovsvernet

Regelverket for den videreførte tjenstepensjonsordningen for offentlig ansatte er ikke fullført. Samordningsregelverket må tilpasses ny folketrygd. Videre er det ikke avgjort hvordan de opptjente rettighetene før 2011 for de som er født etter 1958 skal vernes mot levealdersjustering.

For de som er født i 1958 eller tidligere er det innført en «individuell garanti» som sikrer de «eldre» minst 66 pst av sluttlønn. Tanken er at dette skal være tilstrekkelig til å ivareta grunnlovsvernet av opptjente rettigheter i bruttoordningen før 2011. For de fleste av disse årskullene betyr dette at de får full levealdersjustering av sin alderspensjon fra 67 år fordi samordningsreglene sikrer de fleste så mye mer enn 66 pst at levealdersjusteringen ikke bringer den samordnede alderspensjonen under 66 pst. Det vil kun være for de årgangene som ligger nærmest 1958-kullet at den individuelle garantien er nødvendig for å løfte pensjonen opp på 66 pst.

For de yngre årskullene, de som er født etter 1958, er det ikke avklart hvordan grunnlovsvernet skal ivaretas. Mange av disse vil kunne ha nær full opptjening i offentlig tjenstepensjon. Det er derfor totalt urimelig å legge til grunn at grunnlovsvernet av opptjente rettigheter er ivaretatt med den individuelle garantien for de som er født i 1958 eller tidligere, eller en kort utfasingsordning etter 1958-kullet slik Arbeidsdepartementet presenterte det for partene i et møte i desember 2012.

En samlet arbeidstakerside har krevd at det må innføres en delt beregning der kun opptjening etter 2011 levealdersjusteres. Det er bruttogarantien som har et grunnlovsværn i følge

² Se beregninger utført av SPK i Unios notatserie nr. 1/2011 Brutto er best (korrigert utgave 11. feb 2011)

Lovavdelingen i justisdepartementet. Den forrige regjeringen så seg blind på overgangsordninger som tok utgangspunkt i de ansattes fødselsår og alder. Dette er en logisk kortslutning. En overgangsordning må ta hensyn til den enkeltes opptjening før og etter 2011. Det er en slik «delt beregning» som legges til grunn i privat sektor, det som er opptjent i en privat foretakspensjonsordning før overgang til annen pensjonsordning ivaretas gjennom utstedelser av fripoliser.

Nye opptjenings- og uttaksprinsipper

De nye opptjenings- og uttaksreglene med allårsprinsipp, årlig opptjening i prosent av lønn og avkorting for tidliguttak gir store fordelingsmessige utslag sammenliknet med den gamle folketrygden og dagens tjenstepensjonsordning for ansatte i offentlig sektor. I yrker med stor fysisk og psykisk belastning der det er mer utbredt å gå av tidlig, ville pensjonstapene bli store, mens yrker der det er lettere å stå til 67 år eller lenger ville komme bedre ut. Det at de inntektsmessige forskjellene mellom pensjonister blir større med pensjonsreformen er godt dokumentert.

De nye opptjenings- og uttaksreglene illustreres i tabell 1 med kompensasjonsgradene i folketrygden og privat AFP ved uttak mellom 62 og 70 år, beregningene er gjort for et tenkt tilfelle der all opptjening er i de nye ordningene. Levealdersjustering er også holdt utenfor, derfor benyttes forholdstall for «1943-kullet».

Tabell 1: Alderspensjon i folketrygden og privat AFP, kompensasjon i pst av sluttlønn

	Uttak 62 år	Uttak 65 år	Uttak 67 år	Uttak 70 år
Folketrygd	34,0	42,9	50,5	65,6
Privat AFP	7,9	9,2	10,3	12,4
Folketrygd + privat AFP	41,9	52,1	60,7	78,0

Forutsetninger: 40 års opptjening i folketrygden ved 67 år, 35 års opptjening i privat AFP ved 62 år, lønn i området 5-7,1G (441 850-627 427 kr) og sluttlønn 7 pst høyere enn gjennomsnittslønn (gjennomsnitt for offentlig ansatte), før levealdersjustering («1943-kullet»). I privat AFP er det sett bort fra to-nivåuttak, og kompensasjonstillegget som fases ut med 1962-kullet er holdt utenfor.

Forskjellene i kompensasjonsgrad i folketrygden etter hvor tidlig du tar ut pensjon vil være de samme i alle pensjonsmodeller som bygger på allårsopptjening med årlig opptjening i prosent av lønn og avkorting ved tidliguttak. Dette til forskjell fra dagens offentlige tjenstepensjonsordning som gir ”full” pensjon etter 30 års opptjening i tjenstepensjonsordningen fra 65/67 år foruten muligheten til en god AFP-tidligpensjonsordning fra 62 år.

Det er liten grunn til å være bekymret for de som har helse og en så interessant jobb at de står til 67 år eller lenger (de nærmeste tiårene), disse vil få en god pensjon nesten uansett modell. Utfordringen ligger i den kraftige avkorting for de som må gå tidlig, ofte arbeidstakere som har de fysiske og psykiske sett mest krevende jobbene.

I privat AFP er det lagt inn et fordelingselement i den forstand at du ikke får ytterligere opptjening selv om du venter med å ta ut den livsvarige AFP'en til etter 62 år. Etter 62 år får du full effekt av å vente med å ta ut AFP (uttakseffekt), men ingen ytterligere opptjening

(opptjeningseffekt). Selv om uttakseffekten er den klart sterkeste, har dette grepet gjort det mulig å ha høyere opptjeningsgrad før 62 år enn om opptjeningen gikk helt til 75 år som i folketrygden. Forskjellen mellom en privat AFP med og uten opptjeningsstopp ved 62 år er vist i tabell 2:

Tabell 2: Privat AFP sammenliknet med en privat AFP uten opptjeningsstopp ved 62 år, kompensasjon i pst av sluttlønn

	Uttak 62 år	Uttak 65 år	Uttak 67 år	Uttak 70 år
Privat AFP (slik den er)	7,9	9,2	10,3	12,4
Privat AFP uten opptjeningsstopp 62 år	7,9	10,0	11,7	15,3

Forutsetninger: 35 års opptjening ved 62 år, lønn i området 5-7,1G (441 850-627 427 kr) og sluttlønn 7 pst høyere enn gjennomsnittslønn (gjennomsnitt for offentlig ansatte), før levealdersjustering («1943-kullet»)

En eventuell ny modell for offentlig tjenstepensjon må se på avkortingen for de som går tidlig i tillegg til det forhold at offentlig ansatte stort sett består av folk med høyere utdanning med dertil færre opptjeningsår innenfor et allårsregime. En eventuell «opptjeningsstopp» vil gi rom for høyere satser slik at de som går tidlig får noe høyere pensjon. På denne måten kan vi bryte litt av den actuarielle dansen som vil øke forskjellene mellom pensjonister i framtida.

Forutsetninger for beregningene

Etter at bruttoordningen ble videreført i 2009, har vi fått nye pensjonsordninger for regjeringsmedlemmer, stortingsrepresentanter og andre folkevalgte, ny tjenstepensjonsordning i privat sektor, den såkalte hybridene og høyere satser i innskuddspensjon i privat sektor. På deler av Virke-området ble det undertegnet en intensjonsavtale med en hybrid, og PBL har hatt flere framstøtet for å innføre innskuddsordning i private barnehager.

Notatet sammenlikner kompensasjonsgradene i disse pensjonsordningene for de tilfeller der uttaket gjøres ved hhv 62 år, 65 år, 67 år og 70 år. Det vises også tilsvarende kompensasjonsgrader for det som var regjeringens alternativ i 2009 for offentlig sektor, det såkalte kombinasjonsalternativet. For å kunne gjøre en slik sammenlikning må det gjøres en rekke forutsetninger. Disse er beskrevet under.

Opptjeningstid

Det legges til grunn at en person som står i jobb til 67 år, har 40 års opptjening i folketrygden og 35 års opptjening i tjenstepensjonsordningen. I framtida vil ansatte ha mulighet til å ha like lang opptjening i en tjenstepensjonsordning som i folketrygden, men en del av årene vil antakelig være i en dårlig innskuddsordning eller med obligatorisk tjenstepensjon. Å forutsette 35 års opptjening i tjenstepensjonsordningen når opptjeningstiden i folketrygden er 40 år kan derfor tolkes som f.eks. 30 år i tjenstepensjonsordningen og 10 år i en dårlig innskuddsordning. Sammenlikningen med dagens offentlige tjenstepensjonsordning eller en ytelsepensjon i privat sektor hvor kravet til full opptjening er lavere enn 40 år blir dermed mer reell. Ellers vet vi at to tredeler av ansatte i offentlig sektor har høyere utdanning og dertil lavere opptjening i folketrygden og i tjenstepensjonsordningene.

I beregningene for obligatorisk tjenstepensjon er det lagt til grunn like lang opptjeningstid i tjenstepensjonsordningen som i folketrygden.

For de som omfattes av privat AFP, hvor opptjeningen stopper ved 62 år, legges det til grunn 35 års opptjening ved alle uttakstidspunkt, men senere uttak enn 62 år gir høyere livsvarig AFP.

Utbetalingstid

Folketrygden, offentlig tjenstepensjon og privat AFP har alle livsvarig utbetaling av pensjon. Det er også det mest vanlige i private ytelsespensjoner. Innskuddspensjonsordninger utbetales oftest over 10 år eller minst til 77 år du er, mens den nye hybriden åpner for at arbeidsgiver kan velge om det skal være livsvarig utbetaling eller opphørende. For sammenlikningens skyld legges det til grunn livsvarige utbetalinger i beregningene i dette notatet for alle tjenstepensjonsordninger.

Sluttlønn høyere enn gjennomsnittslønn

Det legges til grunn at lønna ved uttak av pensjon (sluttlønn) er 7 pst høyere enn gjennomsnittslønna over yrkeskarrieren. Dette tilsvarer forskjellen mellom sluttlønn og gjennomsnittslønn i offentlig sektor. Det er helt nødvendig å ta hensyn til denne forskjellen hvis en skal sammenlikne ytelsene i allårsmodeller med en sluttlønnsmodell.

Samordningsfordeler i offentlig tjenstepensjon

Når offentlig tjenstepensjon samordnes med folketrygden oppstår såkalte samordningsfordeler som kommer på toppen av bruttogarantien på 66 pst av sluttlønn. Samordningsfordelene varierer til dels sterkt mellom ulike yrkeskarrierer og pensjonstilfeller. I disse beregningene legges det til grunn at samordningsfordelen er 0,3G eller 26 500 kroner for en sluttlønn på 6G (530 200 kr). Dette tilsvarer en kompensasjon på 5 pst, dvs. at pensjonen ved 67 år i dette tilfellet blir 71 pst av sluttlønn (før levealdersjustering). I den kontakten som var mellom partene i desember 2012 la departementet inn parametere som tilsvarte en gjennomsnittlig samordningsfordel på om lag 0,25G. Fra KLP er det i ettertid antydnet at det for kommunesektorens del bare utgjør om lag halvparten av «samordningspotten».

Levealdersjustering

Tjenstepensjonsordninger i privat sektor bruker ikke delingstallene i folketrygden, men egne dødelighetstariffer. Disse tariffene, den mest oppdaterte kalles K2013, skal gjenspeile hvor lenge medlemmene av pensjonsfelleskapene i de private forsikringsselskapene lever. Vi vet at de som er yrkesaktive i gjennomsnitt lever lenger enn befolkningen som helhet. Dette innebærer at dødelighetstariffene viser lengre gjenstående levetid ved f.eks. 67 år enn det delingstallene i folketrygden uttrykker. De private tjenstepensjonsordninger som bruker forsikringsbransjens dødelighetstariffer i levealdersjusteringen av pensjonen ved uttak bruker dermed et høyere «delingstall» enn folketrygdens.

Tabellene under den enkelte pensjonsordning tar utgangspunkt i pensjon før levealdersjustering («1943-kullet») for sammenlikningens skyld. En slik tilnærming gjør det enklere å sammenlikne modeller og «dimensjonere» alternative modeller.

Avkastning i private tjenstepensjonsordninger

Selgere av innskuddspensjon forutsetter ofte urealistisk høy avkastning. Det så vi sist i forbindelse med PBLs framstøt for å endre den offentlig-like-ytelsesordningen for ansatte i private barnehager til en innskuddsordning. Da ser salgsobjektet langt bedre ut enn det som sannsynligvis blir resultatet.

Når livselskap sammenlikner sin avkastning brukes såkalt verdijustert avkastning (kapitalavkastning II i FNOs statistikk). Fra 2008-13 hadde KLP målt på denne måten en gjennomsnittlig avkastning på 4,78 pst, DNB 4,00 pst, Storebrand 4,10 pst og Oslo Pensjonsforsikring 5,06 pst. Samlet har disse selskapene en gjennomsnittlig verdijustert avkastning på omlag 4,5 pst. I samme periode var lønnsveksten i snitt 4,4 pst. Nå var rett nok kriseåret 2008 med i denne perioden, men dårlige år har vi hatt tidligere også, og etter et kriseår tar en gjerne igjen noe av det tapte.

Det kan også hevdes at sparing i innskuddspensjon kan plasseres mer offensivt enn livselskapenes plasseringer. På den annen side er plasseringen av innskudd meget forsiktig i årene før uttak av pensjon. Denne perioden bør egentlig starte flere år før 62 år.

I den såkalte landrapporten til OECD operer FAFO med 3 scenarier på avkastning på innskuddskapital: 2,4 pst, 4,4 pst og 6,4 pst for å vise usikkerheten knyttet til sparing. For middelalternativet vil meravkastningen ut over lønnsvekst her ligge på 1/2 prosentpoeng om en legger 4 pst lønnsvekst til grunn framover.

I FNOs ferske avtale om info og rådgivning ved overgang til fripoliser med investeringsvalg (1.9.14) gjøres det flere forutsetninger om realavkastningen. Et forsøk på å veie dette sammen gir en forventet realavkastning på omlag 3,2 pst. Trekket det fra for en reallønnsvekst på 1,5-2 pst blir meravkastningen ut over lønnsveksten 1,2-1,7 pst.

I NOU 2013: 13 Pensjonslovene og folketrygdreformen II legges gjennomsnittlig bokført avkastning i tre livforsikringsselskap på 5,3 pst og en G-vekst på 4,0 pst. Det gir en meravkastning ut over lønnsvekst på 1,3 pst.

I tillegg til disse analysene må vi ta hensyn til at rentenivået framover vil være lavt i mange år, og flere snakker om en mulig ny finanskriser osv. Samlet sett bør en derfor ikke legge avkastningsforutsetningene høyere enn ett prosentpoeng over lønnsveksten.

I beregningene som følger vises det kompensasjonsrater for obligatorisk tjenstepensjon, innskuddspensjon og hybridene der det er lagt til grunn en meravkastning av tjenstepensjonskapitalen på ett prosentpoeng ut over lønnsveksten. Det gjelder også for «tilbudet» på PBL-området. For beregningene som er gjort for intensjonsavtalen på deler av Virke/HUK-området er det lagt til grunn at avkastningen er lik lønnsveksten (følger av avtalen). Beregningene for stortingspensjonene og kombinasjonsalternativet følger folketrygdens logikk og levealdersjusteres med folketrygdens delingstall.

Stortingspensjonene

Den nye pensjonsordningen for stortingsrepresentanter og regjeringsmedlemmer gjelder fra 2012 og bygger på følgende prinsipper:

- Nettoordning på toppen av alderspensjon fra folketrygden
- Allårsopptjening til pensjonsbeholdning
- Stortingslønnen er 865 100 kr (per 1.5.2014)
- Pensjonsbeholdningen reguleres årlig med den generelle lønnsveksten
- Årlig opptjening på 6,03 pst av godtgjørelse («lønn») opp til 7,1G
- Årlig opptjening på 24,13 pst av godtgjørelse 7,1-12G
- Fleksibelt uttak 62-75 år
- Levealdersjustering med folketrygdens delingstall (overgangsordning med justerte delingstall for årskullene 1943-1962)
- Livsvarig utbetaling
- Løpende alderspensjon reguleres som folketrygden (lønnsvekst minus 0,75 prosentpoeng)

De som var stortingsrepresentanter eller regjeringsmedlemmer på overgangstidpunktet kan få pensjon dels etter ny og dels etter gammel ordning. Summen av pensjon i gammel og ny ordning kan derimot ikke være høyere enn om all opptjening hadde skjedd i gammel ordning.

Stortingsrepresentanter som hadde under tre års opptjening før 1.10.2009, får all opptjening etter ny ordning. Regjeringsmedlemmer som hadde under tre års opptjening per 1. 1.2012, får all opptjening etter ny ordning.

Tabell 3: Offentlig tjenstepensjon vs ny stortingspensjon

	Uttak 62 år	Uttak 65 år	Uttak 67 år	Uttak 70 år
Offentlig tjenstepensjon 62-64 år	54,3			
Offentlig tjenstepensjon 65-66 år	66,0	66,0		
Offentlig tjenstepensjon 67-69 år	71,0	71,0	71,0	
Offentlig tjenstepensjon fra 70 år	71,0	71,0	71,0	72,0
Stortingspensjon + folketrygd	43,7	55,3	65,2	84,9

I tabell 2 er det for sammenlikningens skyld forutsatt (som i resten av notatet) at sluttlønnen er 7 pst høyere enn gjennomsnittslønnen. I og med at stortingslønnen er «flat» (ingen karrierelønnsvekst!) vil de «riktige» kompensasjonsgradene for stortingspensjon pluss folketrygd være noe høyere, f.eks. vil kompensasjonen ved 65 og 67 år være hhv. 59,2 og 69,7 pst. Om noen skulle tenke stortingspensjon som alternativ til offentlig tjenstepensjon er tallene i tabell 2 derimot mer relevante.

Som vi ser av tabell 2 slår den actuarielle avkortingene ved tidliguttak inn for fullt i denne allårsmodellen. Kompensasjonen ved uttak 62 år er meget lav, selv ved 67 år når en ikke opp i 66 pst av sluttlønn, langt mindre enn de nivåene som offentlig tjenstepensjon har ved uttak 67 år.

Kombinasjonsalternativet

Kombinasjonsalternativet var den rødgrønne regjeringens alternativ i 2009 som ble avvist av arbeidstakerorganisasjonene. Alternativet ble lagt ved som vedlegg til protollen for oppgjøret og bygde på følgende prinsipper:

- Netto ytelsesordning (påslag) på toppen av alderspensjon fra folketrygd og privat AFP
- Allårsopptjening
- Privat AFP, ytelse på 0,314 pst av all lønn opp til 7,1G, opptjening stopper ved 62 år
- Tjenstepensjon, ytelse på 0,42 pst av all lønn opp til 7,1G og 1,77 pst av lønn 7,1-12G
- Pensjonsbeholdningen reguleres årlig med den generelle lønnsveksten
- Fleksibelt uttak 62-75 år og livsvarig utbetaling
- Levealdersjustering med folketrygdens forholdstall
- Løpende alderspensjon reguleres som folketrygden (lønnsvekst minus 0,75 prosentpoeng)
- Et livsvarig «seniortillegg» på 0,25G fra 65 år for de som går ved 62 år. Seniortillegget skulle ikke levealdersjusteres, men det var forbeholdt de som hadde 30 års opptjening før 62 år. 0,25G gir en kompensasjon på om lag 4 pst for en gjennomsnittsinntekt

Den høyere opptjeningsssatsen for inntekter over 7,1G i kompenserer for folketrygden som ikke har opptjening over dette inntektsnivået, men tjenstepensjonsordningen kompenserer ikke for privat AFP som heller ikke har opptjening over 7,1G.

Tabell 4: Offentlig tjenstepensjon vs kombinasjonsalternativet

	Uttak 62 år	Uttak 65 år	Uttak 67 år	Uttak 70 år
Offentlig tjenstepensjon 62-64 år	54,3			
Offentlig tjenstepensjon 65-66 år	66,0	66,0		
Offentlig tjenstepensjon 67-69 år	71,0	71,0	71,0	
Offentlig tjenstepensjon fra 70 år	71,0	71,0	71,0	72,0
Kombinasjonsalternativet 62-64 år	51,0			
Kombinasjonsalternativet etter 65 år	55,2	63,7	74,5	96,1

Overgangsordningen som skulle sikre opptjente rettigheter før 2011 mot levealdersjustering var relativt komplisert. En «bruttogaranti» skulle sikre alle med minimum 20 års tjenestetid per 1. januar 2011 en pensjon på 66 pst ved uttak tidligst fra 65 år. En person født i 1966 som begynte i arbeid i offentlig sektor i 1991 ville ha 20 år før 2011. «Bruttogarantien» skulle sikre denne personen 66 pst av sluttlønn ved fylte 65 år i 2031 (etter ytterligere 20 år i offentlig tjeneste). De som hadde mindre opptjening enn 20 år før 2011 skulle få en forholdsmessig garanti, f.eks. skulle 19 år gi 19/20 osv.

Denne «bruttogarantien» ga derimot ikke noen garanti til de som tok ut pensjon før 65 år, derav de store tapene ved tidliguttak. En setning om at grunnlovsvernet for opptjente rettigheter «skal ivaretas» ble derfor hengende i lufta all den tid vernet var avhengig av at uttak ble gjort etter fylte 65 år. På den annen side var «garantien» knyttet til den enkeltes opptjening før 2011, og ikke den enkeltes alder slik regelen om den individuelle garantien i den videreførte bruttoordningen er, m.a.o. en variant av «delt beregning».

Hybriden

Hybriden som egentlig har fått navnet Tjenstepensjonsloven er et alternativ til ytelsespensjon eller innskuddspensjon i privat sektor. Hybriden er en forsikringsbasert ordning. Arbeidsgiver kan garantere for reguleringen av pensjonen, både under opptjening og under uttak.

Arbeidsgiver kan derimot også velge bort alle garantier og skyve all usikkerhet over på arbeidstaker. I disse tilfellene ligger hybriden tett opp til innskuddsordningen. Loven trådte i kraft 1. januar 2014 og bygger på følgende prinsipper:

- Nettoordning på toppen av alderspensjon fra folketrygden og eventuelt privat AFP
- Allårsopptjening til pensjonsbeholdning
- Andel av dødelighetsarv tilføres den enkeltes pensjonsbeholdning, gir høyere pensjon enn om dødelighetsarven tilfaller arvingene som i innskuddsordningen
- Pensjonsbeholdningen kan enten reguleres med den generelle lønnsveksten i samfunnet, den generelle lønnsveksten i virksomheten eller med avkastningen. I det siste tilfellet er det stort sett bare dødelighetsarven som skiller hybriden fra en innskuddsordning
- Årlig opptjening 2-7 pst av lønn opp til 12G
- Årlig opptjening 0-18,1 pst av lønn 7,1-12G, for å kunne kompensere for folketrygden
- Fleksibelt uttak 62-75 år
- Levealdersjustering med forsikringsbransjens dødelighetstariffer (K2013)
- Livsvarig utbetaling eller utbetaling minst i 10 år, men minst til fylte 80 år
- Løpende alderspensjon reguleres med avkastningen (men maks som folketrygden), eller som folketrygden (lønnsvekst minus 0,75 prosentpoeng)
- Arbeidstakere i virksomheter som bytter fra ytelse til hybrid får fripoliser

Banklovkommissjonen foreslo en mulighet til å regulere pensjonsbeholdningen etter den individuelle lønnsveksten (sluttlønn). Denne muligheten ble fjernet i lovforslaget fra den blåblå regjeringen (vedtatt i Stortinget). Det har vært lite etterspørsel etter hybriden så langt.

Tabell 5: Offentlig tjenstepensjon vs maks hybrid med og uten privat AFP

	Uttak 62 år	Uttak 65 år	Uttak 67 år	Uttak 70 år
Offentlig tjenstepensjon 62-64 år	54,3			
Offentlig tjenstepensjon 65-66 år	66,0	66,0		
Offentlig tjenstepensjon 67-69 år	71,0	71,0	71,0	
Offentlig tjenstepensjon fra 70 år	71,0	71,0	71,0	72,0
Maks hybrid + folketrygd	44,1	55,7	65,6	85,1
Maks hybrid + folketrygd + privat AFP	52,0	64,9	75,9	97,5

Tabell 5 viser kompensasjonsratene når vi har brukt de maksimale sparesatsene. Forskjellen mellom stortingspensjonsordningen og hybriden foruten små forskjeller i sparesatsene (og når privat AFP holdes utenom), er f.o.f. at stortingspensjonene bruker de «mildere» delingstallene i folketrygden, mens hybriden får en «tøffere» levealdersjustering ved bruk av K2013, men først etter at dødelighetsarven er tilført pensjonsbeholdningen. Samlet sett gir maks hybrid en noe høyere pensjon enn stortingspensjonene. Det er først i kombinasjon med privat AFP at kompensasjonen kan måle seg med offentlig tjenstepensjon, men heller ikke her for de som går av tidlig.

Innskuddspensjon

Innskuddspensjon er en ren spareordning, også banker kan tilby dette produktet, ikke bare forsikringsselskapene. All risiko er lagt på arbeidstaker, bedriften har ingen forpliktelser etter at årets innskudd er betalt. Størrelsen på innskuddssatsene og avkastningen av pensjonsmidlene bestemmer størrelsen på pensjonen. Fra 1.1.2014 er innskuddssatsene økt til samme nivå som i hybriden. Innskuddsordningen bygger på følgende prinsipper:

- Nettoordning på toppen av alderspensjon fra folketrygden og eventuelt privat AFP
- Allårsoptjening til pensjonsbeholdning
- Pensjonsbeholdningen reguleres med avkastningen
- Årlig opptjening 2-7 pst av lønn 0/1-12G, bedriften kan velge om innskudd skal innbetales fra første krone eller fra 1G
- Årlig opptjening 0-18,1 pst av lønn 7,1-12G
- Fleksibelt uttak 62-75 år
- Utbetaling minst i 10 år, men minst til fylte 77 år (uttak ved 62 år gir 15 års utbetaling)
- Ved uttak kan den enkelte konvertere beholdningen til en livsvarig ytelse (lite brukt), her kommer bl.a. forsikringsbransjens dødelighetstariffer til anvendelse
- Løpende alderspensjon reguleres med avkastningen (men maks som folketrygden), eller som folketrygden (lønnvekst minus 0,75 prosentpoeng)
- Arbeidstakere i virksomheter som bytter fra ytelse til innskudd får fripoliser for tidligere opptjening, arbeidstaker som slutter i virksomhet med IP får pensjonskapitalbevis
- Arvingene får det som er på konto når arbeidstaker/pensjonist dør

Tabell 6 viser kompensasjonen for en innskuddsordning med de maksimale sparesatsene, men den lave satsen gir kun opptjening for inntekter over 1G (mest vanlig).

Tabell 6: Offentlig tjenstepensjon vs maks innskuddspensjon (livsvarig utbetaling)

	Uttak 62 år	Uttak 65 år	Uttak 67 år	Uttak 70 år
Offentlig tjenstepensjon 62-64 år	54,3			
Offentlig tjenstepensjon 65-66 år	66,0	66,0		
Offentlig tjenstepensjon 67-69 år	71,0	71,0	71,0	
Offentlig tjenstepensjon fra 70 år	71,0	71,0	71,0	72,0
Maks innskuddspensjon + folketrygd	41,9	52,7	61,9	79,9
Maks innskudd + FT + privat AFP	49,8	61,9	72,2	92,3

Innskuddspensjon er ingen gullgrube for de som går tidlig. De høyeste satsene kombinert med privat AFP kan derimot gi gode pensjoner for de som står lenger enn 67 år. Lav kompensasjon skyldes bl.a. at det ikke er vanlig å gi opptjening for den delen av lønna som er under et grunnbeløp (88 370 kr). Dette kan selvsagt endre seg etter hvert som nye bedrifter tilpasser seg det nye regelverket som åpner for at det kan spares fra første krone.

Videre er det vanlig å ha opphørende ytelse slik at pensjonsbeholdningen utbetales over ti år eller minst til 67 år. Her er det lagt til grunn livsvarig utbetaling. I tabellen over gir innskuddspensjonen ved 67 år 11,4 pst av sluttlønn i livsvarig kompensasjon, over ti år ville innskuddspensjonen gitt 22,3 pst, nær en dobling.

Obligatorisk tjenestepensjon

Obligatorisk tjenestepensjon (OTP) er i de aller fleste tilfeller en innskuddspensjon der det betales inn 2 pst av lønn mellom 1-12G. Loven om obligatorisk tjenestepensjon trådte i kraft fra 2006. Loven påla de arbeidsgivere som inntil da ikke hadde opprettet tjenestepensjon for sine ansatte å opprette en minimumsordning, også kalt 2-prosent-ordning. Arbeidsgivere som oppretter en «OTP» skal ikke betale pensjonsinnskudd for lønn under ett grunnbeløp (88 370 kr). Obligatorisk tjenestepensjon bygger på følgende prinsipper:

- Nettoordning på toppen av alderspensjon fra folketrygden og eventuelt privat AFP
- Allårsopptjening til pensjonsbeholdning
- Pensjonsbeholdningen reguleres med avkastningen
- Årlig opptjening 2 pst av lønn 1-12G
- Fleksibelt uttak 62-75 år
- Utbetaling minst i 10 år, men minst til fylte 77 år (uttak ved 62 år gir 15 års utbetaling)
- Ved uttak kan den enkelte konvertere beholdningen til en livsvarig ytelse (lite brukt), her kommer bl.a. forsikringsbransjens dødelighetstariffer til anvendelse
- Løpende alderspensjon reguleres med avkastningen (men maks som folketrygden), eller som folketrygden (lønnsvekst minus 0,75 prosentpoeng)
- Arbeidstakere i virksomheter som bytter fra ytelse til innskudd får fripoliser for tidligere opptjening, arbeidstaker som slutter i virksomhet med IP får pensjonskapitalbevis
- Arvingene får det som er på konto når arbeidstaker/pensjonist dør

Tabell 7: Offentlig tjenestepensjon vs obligatorisk tjenestepensjon (livsvarig utbetaling)

	Uttak 62 år	Uttak 65 år	Uttak 67 år	Uttak 70 år
Offentlig tjenestepensjon 62-64 år	54,3			
Offentlig tjenestepensjon 65-66 år	66,0	66,0		
Offentlig tjenestepensjon 67-69 år	71,0	71,0	71,0	
Offentlig tjenestepensjon fra 70 år	71,0	71,0	71,0	72,0
Obligatoris tj.p. + folketrygd	36,7	46,2	54,3	70,3
Obligatoris tj.p. + FT + privat AFP	44,6	55,4	64,6	82,8

Lav sparing gir lav pensjon, dette kommer særlig klart fram med en obligatorisk tjenestepensjon (2-pst-ordning) når denne regnes livsvarig som i tabellen. Nesten alle som har en OTP har derimot 10 års utbetaling hvis de tar den ut ved 67 år. Med 10 års utbetaling vil kompensasjonen fra obligatorisk tjenestepensjon ved 67 år dobles til om lag 7,5 pst sammenlignet med livsvarig utbetaling på om lag 3,8 prosent av sluttlønn. Problemet dukker opp når du passerer 77 år, kvinnene har da i gjennomsnitt 11-12 år igjen å leve. Hvis du ikke har privat AFP blir pensjonen meget lav.

Virke-avtale med maks hybrid

Virke og Fagforbundet inngikk intensjonsavtale om såkalt avvikende pensjonsordning med maks hybrid fra 67 år på deler av HUK-området. Utdanningsforbundet og andre Unio-forbund avventer bl.a. avklaring om folkehøgskoler kan fortsette i SPK før evt tilslutning.

Avtalen omfatter ideelle organisasjoner som Frelsesarmeen og stiftelser innen Kirkens bymisjon som utfører tjenester innen psykiatri, rus og kultur for det offentlige og som i dag har en offentlig-lik tjenstepensjon inklusive offentlig AFP. Flere virksomheter på dette området har allerede forlatt Virke for å shoppe ny arbeidsgiverorganisasjon hvor de kan slippe unna med dårligere og billigere pensjonsordning. Deler av Kirkens bymisjon har allerede gått over til Abelia i NHO. I slutten av oktober meddelte Frelsesarmeen at de ikke går tilbake til Virke. Dermed kan avtalen sprekke. Intensjonsavtalen bygger på følgende prinsipper:

- Maks sparesats 7 pst av lønn 0-12 G, herav 2 pst trekk fra arbeidstaker
- Maks sparesats 18,1 pst av lønn 7,1-12 G for å kompensere for folketrygden
- Pensjonsgrunnlaget skal også omfatte variable tillegg
- Oppspart pensjonsbeholdning reguleres årlig med «lønnsvekst» (uklart punkt)
- Livsvarig utbetaling, men regulering av løpende pensjon med avkastningen
- Videreføre offentlig AFP i hele HUK-området (privat AFP som opprinnelig var inne i intensjonsavtalen med Fagforbundet skal kunne diskuteres som mulighet)
- Tariffavtalte særaldersgrenser videreføres ikke
- Uføre skal sikres minst 70 pst som i ny offentlig uføreordning (tolkes som av sluttlønn)

Tabell 8: Offentlig tjenstepensjon vs maks hybrid med offentlig AFP/privat AFP

	Uttak 62 år	Uttak 65 år	Uttak 67 år	Uttak 70 år
Offentlig tjenstepensjon 62-64 år	54,3			
Offentlig tjenstepensjon 65-66 år	66,0	66,0		
Offentlig tjenstepensjon 67-69 år	71,0	71,0	71,0	
Offentlig tjenstepensjon fra 70 år	71,0	71,0	71,0	72,0
Maks hybrid + FT og off AFP 62-64 år	54,3			
Maks hybrid + FT og off AFP 65-66 år	66,0	66,0		
Maks hybrid + FT og off AFP 67-69 år	55,1	59,9	63,1	
Maks hybrid + FT og off AFP fra 70 år	55,1	59,9	63,1	81,6
Maks hybrid + privat AFP + folketrygd	50,6	62,9	73,4	94,0

Sammenlikningene over er gjort for «full» opptjening i ny modell, de første som evt vil oppnå det er 27 år i dag, født i 1987 og 67 år i 2054. Det mest spennende med ordningen er videreføringen av offentlig AFP, det sikrer bedre livsvarig kompensasjon for de som går tidlig, men ikke god nok sammenliknet med OfTP. Lukking av dagens ordning innebærer at de som har 15 år eller mindre igjen til de er 67 år, dvs. de som er 52 år eller eldre i dag, får gå på den gamle OfTP-liknende ordningen. Tariffavtalte særaldersgrenser beholdes kun for de som omfattes av lukkingen. De som er eldre enn 52 år kan velge å gå over på ordningen som alle yngre må gå over i. Disse får en oppsatt rettighet i dagens OfTP-liknende ordning, dvs. at deres opptjente rettigheter (antall 30-deler av full opptjening) reduseres til $\frac{3}{4}$. Den oppsatte retten skal lønnsreguleres fram til uttak.

PBL-området

De fleste private barnehager er organisert i arbeidsgiverforeningen PBL som omfatter nesten 30 000 ansatte. Barnehageeiere som er medlem av PBL er ifølge tariffavtalen pliktig å ha en 66-prosent ytelsesordning (ingen samordning med FT) og AFP som likner offentlig AFP. PBL presses fra store medlemskonsern som Norlandia, Espira og Trygge barnehager til å gå over til innskuddspensjon. Norlandia har allerede «tariffhoppet» til Spekter og gitt ansatte en dårlig innskuddspensjon. Norlandia har tilsvarende ordning for ansatte i anbudsutsatte sykehjem.

I årets oppgjør på PBL-området (sluttført 20/9) krevde PBL overgang til innskuddspensjon. PBL var tidligere stevnet for Arbeidsretten fordi de har godtatt innskuddsordninger for noen av sine medlemmer. Meklingen i oppgjøret endte med at det ble nedsatt et partssammensatt utvalg. Her skal en vurdere alternative modeller også i lys av Banklovkomisjonens forslag om ny ytelsesordning som er ventet før jul 2014. Det forutsettes enighet dersom eventuell ny pensjonsmodell skal bli tema i mellomoppgjøret 2015. Ellers er partene innstilt på å beholde dagens offentlige AFP-ordning og videreføre en «minst like god» uføreordning. Disse delene skal forhandles i mellomoppgjøret 2015 (med streikerett). Etter oppgjøret har PBL bøyd seg for stevningen til Arbeidsretten (kastet kortene i slutten av oktober). Det innebærer at de aktuelle barnehagene som har innskuddspensjon må gjenopprette tariffavtalens 66-prosent ytelsesordning og AFP som beregningsmessig er lik offentlig AFP.

På alderspensjon var PBLs «tilbud» i årets oppgjør en innskuddspensjon med 5 pst sparing for lønn 1-7,1G og 15 pst sparing for lønn 7,1-12G. Det var stor uenighet om avkastningsforutsetningene. PBL forutsatte en nominell avkastning på 7,3 pst og en lønnsvekst på 3,5 pst. Det gir en meravkastning ut over lønnsveksten på hele 3,8 pst. Under vises beregninger med 1 pst meravkastning. PBL-tilbudet hadde følgende elementer:

- Videreført offentlig AFP (billig for arbeidsgiver, få ansatte når 62 år)
- Innskuddsordning 5 pst 1-7,1G og 15 pst 7,1-12G
- Utbetaling over 19 år fra 67 år, litt under forventet levealder for en 67-årig mann i dag

Tabell 9: Offentlig tjenstepensjon vs 5 pst innskuddspensjon og OfAFP/privat AFP

	Uttak 62 år	Uttak 65 år	Uttak 67 år	Uttak 70 år
Offentlig tjenstepensjon 62-64 år	54,3			
Offentlig tjenstepensjon 65-66 år	66,0	66,0		
Offentlig tjenstepensjon 67-69 år	71,0	71,0	71,0	
Offentlig tjenstepensjon fra 70 år	71,0	71,0	71,0	72,0
PBL 5 pst IP + FT + off AFP 62-64 år	54,3			
PBL 5 pst IP + FT + off AFP 65-66 år	66,0	66,0		
PBL 5 pst IP + FT + off AFP 67-69 år	51,3	55,6	58,6	
PBL 5 pst IP + FT + off AFP fra 70 år	51,3	55,6	58,6	75,8
5 pst IP + FT + privat AFP	47,5	59,1	68,9	88,2

Her ser vi at OfTP er langt bedre for de som går før 67 år. Innskuddsordningen kombinert med OfAFP gir noe bedre kompensasjon for de som går tidlig sammenliknet med en ordning som kombinerer innskudd med privat AFP og motsatt for de som står lenge. Nivåene er lavere enn det PBL presenterer bl.a. fordi de legger mye høyere avkastning til grunn.

Veien videre

Sammenlikninger av forskjellige pensjonsordninger er vanskelig og det forutsetter at en bruker rimelige beregningsforutsetninger som tar hensyn til hva som skal sammenliknes og hvilke yrkesgrupper pensjonsordningene skal gjelde for.

Avkorting ved tidliguttak

Offentlig tjenstepensjon og offentlig AFP er meget gode pensjonsordninger for offentlig ansatte. Når regjeringen og mange arbeidsgivere vil by oss opp til aktuariell dans, vil vi kunne få en bedre ordning for de som står lenge i arbeid og kanskje også for de som har begynt tidlig. Dette er derimot ikke det vanlige yrkesmønsteret for offentlig ansatte hvor to tredeler har høyere utdanning, to tredeler er kvinner og det store flertall fortsatt går ut av arbeidslivet før 67 år.

Utfordringen ligger derfor vel så mye på regjeringen og arbeidsgiverne som på arbeidstakerorganisasjonene: En eventuell ny modell bygd på en allårslest må ha en bedre løsning for de som går tidlig enn tilfellet var i 2009-oppgjøret. Arbeidsgiverne i Virke og PBL har vist at tidligpensjonsordningen offentlig AFP kan være del av en framtidig løsning. Det gjenstår å se hva regjeringen og andre arbeidsgivere mener om det. Vi skal nok også ta inn over oss at oppslutningen om offentlig AFP i disse områdene er noe situasjonsbetinget på begge sider av forhandlingsbordet. Alternativet er privat AFP og full aktuariell avkorting ved tidliguttak.

Kompensasjonsnivå ved avgang 62 år

Skal vi være like opptatt av kompensasjonsnivåene ved avgang 62 år i en ny forhandlingsrunde som vi var i 2009? Spørsmålet må kunne stilles. Siden 2009 har det vært en meget positiv utvikling blant eldre arbeidstakere, både i privat og offentlig sektor står ansatte lenger i arbeid. Går vi tilstrekkelig langt fram i tid vil avgang ved 62 år være uaktuelt for de fleste, både fordi arbeidstakere ønsker å stå lenger i arbeid og fordi pensjonen ved så tidlig avgang blir for lav. Pensjonen blir rett og slett ikke til å leve av.

En maks hybrid med lønnsregulering pluss folketrygd og privat AFP vil «i dag» ikke gi mer enn 52 pst livsvarig fra 62 år. Vi ser med andre ord at selv før levealdersjusteringen begynner å bite vil de lavest lønte ligge nær grensen for i det hele tatt å få lov til å kunne ta ut full pensjon fra 62 år. Du må ha opptjening som gir deg minst minstepensjon (2G) fra 67 år uavhengig av hvor tidlig du tar ut pensjonen.

En person som er født i 1983 vil være 62 år i 2045. Folketrygd, privat AFP og obligatorisk tjenstepensjon vil kunne gi denne personen en samlet kompensasjon på 38 pst av sluttlønn. Uten privat AFP vil kompensasjonen være 31 pst. Selv personer med gjennomsnittslønn og fulle karrierer vil da ikke kunne ta ut full pensjon fra 62 år. Levealdersjusteringen vil m.a.o. gjøre uttak ved 62 år umulig, og motstanderne av offentlig AFP vil antakelig peke på «den økte urimeligheten» i å videreføre en tidligpensjoneringsordning som ikke er levealdersjustert.

Regjeringen utreder fjerning av 62 år som tidligste uttak av pensjon

Regjeringen vurderer også om det skal bli slutt på å kunne gå av ved 62 år. De har satt ut et forskningsoppdrag som ser på problemstillingen. Det vil selvsagt ikke være en innertier

politisk å gå offensivt ut å kutte i AFP-ordningene og muligheten for å ta ut fleksibel folketrygd fra 62 år, men på lengre sikt (tre tiår) vil dette presse seg fram. Dette bør vi være klar over på arbeidstakersiden også. Kanskje bør vi være føre var? På kort sikt må en videreført eller reforhandlet offentlig tjenstepensjon derimot innbefatte gode ordninger for de som må gå tidlig. Utformingen av seniortillegget i Kombinasjonsalternativet var for dårlig.

Konkurransetsetting og tariffhopping

Mange arbeidsgivere i privat sektor har de siste årene gitt sine ansatte dårligere pensjoner. Arbeidsgiver som vanligvis har styringsrett over pensjonsordningen, har lukket den gamle ytelsesordningen og gått over til innskuddspensjon for nye ansatte. Overgangen fra ytelse til innskudd i privat sektor kan avtales mellom bedriften og pensjonsleverandøren. I de fleste tilfeller må de ansatte og fagforeningen stå med lua i hånda, få virksomheter har pensjonsordningen regulert i tariffavtalen.

I offentlig sektor og blant aktører som driver velferdstjenester for det offentlige har vi også opplevd et økende press mot de offentlige tjenstepensjonsordningene eller tilsvarende ordninger levert av private pensjonsleverandører. Den blåblå regjeringens ønske om økt konkurranseutsetting av offentlig virksomhet og Oslo-ordførers utsagn om at det ikke er den offentlige tjeneste som ikke kan konkurranseutsettes presser arbeidsvilkår og pensjoner. I flere tilfeller "shopper" arbeidsgiver tariffavtale, dvs. de bytter f.eks. arbeidsgiverorganisasjon fra Virke til NHO og kan dermed kvitte seg med en god ytelsesordning og slippe unna med en billig innskuddsordning, i flere tilfeller blir de ansatte avspist med obligatorisk tjenstepensjon.

Regjeringen bør komme arbeidstakerorganisasjonene i møte i forkant av en ny runde om offentlig tjenstepensjon ved å gi signaler eller stille krav om at de som på oppdrag og etter anbud utfører kjernetjenester for det offentlige skal ha samme pensjonsordning som offentlig ansatte. Det er fullt mulig å gi et slikt løfte. Dette praktiseres i dag for lærere i private skoler, og sykepleiere har samme pensjonsordning om de jobber i offentlig eller privat sektor.

Prosess og krav til modell

Det er for tidlig å si noe om hvilke krav vi vil stille til en ny prosess og en videreført eller evt. ny modell for offentlig tjenstepensjon. Noen stolper bør vi derimot sette ned i forkant.

Det må sikres en god ordning for de som går ved 62 år, og kvalifikasjonskravene i AFP-ordningen må ikke være for strenge. Det må tas hensyn til yrkesmønstrene i offentlig sektor, to tredeler har høyere utdanning og to tredeler er kvinner.

Garantert oppregulering av pensjonsrettighetene/kapitalen med lønnsveksten og livslang pensjon tas som gitt.

Dimensjoneringen av en eventuell ny modell må kompensere for lang utdanning og dertil kort opptjening, den må kompensere for 30-årskravet i dagens ordning, sluttlønn og verdien av samordningsfordelene.

Overgangsordningene må sikre grunnlovsvernet av opptjente rettigheter etter bruttogarantien før innføringen av levealdersjustering i 2011. En delt beregning er fullt mulig og praktisk gjennomførbart.

Unio har over 320.000 medlemmer : lærere, lektorer, førskolelærere, sykepleiere, forskere, politi, prester, fysioterapeuter, ergoterapeuter, diakoner, skatterevisorer, konsulenter, ledere, radiografer og maskinister

Unio vil sikre og videreutvikle velferdsstaten og samfunnets fellesverdier : sikre full sysselsetting : øke forskningen : kjempe mot offentlig fattigdom og privatisering av sentrale offentlige tjenester : øke verdsettingen av utdanningsgrupper i offentlig sektor : sikre gode trygde- og pensjonsordninger

Unio



UTDANNINGS
FORBUNDET



**FORSKER
FORBUNDET**



POLITIETS
FELLESFORBUND



 **Presteforeningen**



ergoterapeutene

 **AKADEMIKER
FORBUNDET**

 **Det Norske Diakonforbund**
The Norwegian Association of Deacons

 **Skatterevisorenes
Forening**