

Dette er den fjerde artikkelen i en artikkelserie om pensjon. Artiklene er skrevet av Sissel Rødevand og Fredrik Haugen i Actecan. Tannlegeforeningen har en avtale med Actecan, som medlemmene i NTF kan benytte, om individuell pensjonsveiledning. Mer informasjon om samarbeidet finnes på www.tannlegeforeningen.no/medlem/fordeler/Actecan--pensjonsrdgivning.aspx

En arbeidsgruppe i Arbeids- og sosialdepartementet la like før jul frem en utredning om en ny pensjonsløsning for ansatte i offentlig sektor. Det er imidlertid ikke vurdert hvordan den foreslåtte nye løsningen vil kunne virke for offentlig ansatte med særaldersgrenser, herunder offentlig ansatte tannleger.

Forslag om ny offentlig tjenstepensjon – særaldersgrenser en utfordring

Arbeidsgruppens utredning skal danne grunnlag for å vurdere om partene i offentlig sektor sammen skal arbeide for å bli enige om en ny pensjonsordning, og departementet presiserer at rapporten kun «beskriver et mulighetsrom som en ny ordning kan utformes innenfor». Underveis i arbeidet med rapporten hadde departementet flere møter med partene i arbeidslivet, som kom med innspill til rapporten.

Kort om dagens pensjonsordning i offentlig sektor og særaldersgrenser

Det er noe ulike tjenstepensjonsordninger i henholdsvis staten, kommunal sektor og i helseforetakene. Alle har imidlertid det til felles at de sammen med alderspensjon fra folketrygden skal gi en samlet pensjon på 66 prosent av lønn ved 67 år (70 prosent i Oslo kommune). Tjenstepensjonsordningen definerer dermed nivået på samlet pensjon, og størrelsen på den enkeltes tjenstepensjon avhenger av hvor mye vedkommende får i alderspensjonen fra folketrygden. Alderspensjonen utbetales livsvarig.

Ansatte med særaldersgrense har rett på en tjenstepensjon på 66 prosent av lønn fra aldersgrensen for stillingen, eventuelt inntil tre år tidligere, dersom den ansatte har lang opptjeningsstid (kravet for å kunne ta ut pensjon før aldersgrensen er at summen av alder og opptjeningsstid er minst 85 år). Dette gjelder for eksempel tannleger i skolehelsetjenesten og tannleger ansatt i forsvaret, som i begge tilfeller har 65 års aldersgrense, og dermed kan ta ut

pensjon fra 62 år om de har lang opptjening.

Det kreves minst 30 års opptjening i offentlig sektor (uansett arbeidsgiver) for å få full pensjon. Kortere tjenestetid enn 30 år fører til en forholdsmessig avkortning i pensjonen. Mer enn 30 års opptjening gir ikke høyere pensjon.

I forbindelse med pensjonsreformen ble det innført levealdersjustering av offentlig tjenstepensjon fra 67 år, det vil si at pensjonen justeres i takt med endringer i befolkningens levealder. Levealdersjusteringen vil føre til at samlet pensjon vil bli lavere enn 66 prosent av lønn for yngre årskull. Tjenstepensjonen levealdersjusteres før 67 år for personer med særaldersgrense.

Det er ikke tillatt å ta ut tjenstepensjon før fra 67 år for ansatte uten særaldersgrense, men offentlig ansatte har en AFP-ordning som gir dem rett til AFP fra 62 til 67 år. AFP er altså ikke livsvarig som i privat sektor.

Departementets utgangspunkt for endringer i pensjonsordningen

Departementets utgangspunkt for en offentlig tjenstepensjonsordning er at den skal være «bedre tilpasset pensjonsreformen» enn dagens ordning. Dette betyr i klartekst at departementet ønsker at en ny ordning skal ha egen-skaper som, etter deres syn, i større grad skal gjøre det mer attraktivt for eldre ansatte å stå i jobb enn det dagens ordninger gjør.

I mandatet for utredningen heter det at den nye ordningen skal bygge på følgende prinsipper:

* Alle år i jobb skal gi pensjonsopptjening.

* Tjenstepensjonen skal beregnes uavhengig av folketrygden.

* Pensjonen skal kunne tas ut fleksibelt fra 62 år og kombineres med arbeidsinntekt uten at pensjonen blir avkortet.

I rapporten pekes det på flere svakheter ved dagens ordning som begrunnelse for at offentlig ansatte bør ønske en ny pensjonsordning velkommen. Den viktigste er at levealdersjusteringen vil føre til at yngre ansatte får stadig mindre pensjon fra tjenstepensjonsordningen, samtidig som de må jobbe lenger enn ansatte i privat sektor for å kompensere for dette.

Departementet mener videre at pensjonsnivåene fra 67 år etter hvert vil bli så lave at svært få vil ønske å gå av tidlig med AFP.

Selv om rapporten med vedlegg er på over 250 sider, er det flere sentrale spørsmål som ikke er vurdert. To viktige forhold som ikke er vurdert, er hvordan pensjonsordningen som foreslås vil kunne virke for særaldersgrensepensjonister og hvilken alderspensjon uføre skal få i en ny pensjonsordning. Departementet ønsker at begge disse problemstillingene først skal behandles når en løsning for ny alderspensjonsordning er på plass.

Forslag til ny ordning: Påslagsordning – ikke innskuddspensjon eller hybridpensjon

Departementet mener, blant annet fordi offentlig tjenstepensjon skal gi livsvarig utbetaling og at det fortsatt skal være kjønns- og aldersnøytrale premier, at innskuddspensjon eller hybrid-



pensjon slik vi kjenner disse fra privat sektor ikke er aktuelle for offentlig sektor.

Det foreslås i stedet en såkalt «påslagsordning», som har mange likhetstrekk med innskuddspensjon og hybridpensjon. De mest sentrale egenkapene ved påslagsordningen er:

- * Alleårsopptjening: For hvert år i arbeid i offentlig sektor skal en viss andel av lønn gi en pensjonsrett (pensjonsopptjening) som samles opp i en pensjonsrettbeholdning. Det er i rapporten ikke tatt stilling til hvor høy den årlige opptjeningsprosenten bør være.

- * Opptjent pensjonsrettbeholdning skal reguleres i takt med G-veksten frem til pensjonsuttak

- * Valgfritt, fleksibelt uttak fra 62 år

- * Livsvarig utbetaling

- * Ved pensjonsuttak deles pensjonsrettbeholdningen på folketrygdens delingstall for å fastsette en livsvarig årlig pensjon.

For et gitt lønnsnivå vil både årlig opptjening og tilhørende årlig pensjon

være lik for kvinner og menn født i samme år. Med mindre det lages særskilte regler for ansatte med særaldersgrenser, vil disse få samme årlige opptjening som ansatte med ordinær aldersgrense.

Arbeidsgruppen foreslår videre:

- * at det fremdeles skal være like pensjonsordninger i ulike deler av offentlig sektor.

- * at overføringsavtalen, som sikrer at all offentlig tjenstepensjon utbetales fra siste pensjonsleverandør, skal videreføres.

- * at ordningen skal ha såkalt dødelighetsarv, det vil si at opptjent kapital for de som dør før pensjonen er tatt ut skal gå til forsikringskollektivet og ikke etterlatte etter avdøde (nødvendig for å sikre livsvarig utbetaling).

Departementet går videre inn for at offentlig AFP skal legges om etter modell av den private AFP-ordningen. I så fall vil AFP bli et livsvarig tillegg til folketrygd og tjenstepensjon for alle.

Alleårsopptjening passer dårlig med særaldersgrenser

Departementet mener en modell med alleårsopptjening er langt bedre tilpasset at offentlig tjenstepensjon skal levealderjusteres enn det dagens ordning er. Ved alleårsopptjening vil de ansatte få mer igjen for å stå lenger i jobb. Dermed vil det bli lettere å kompensere for levealderjusteringen enn det er i dag. Kompensering betyr i denne sammenheng at de ansatte ved å stå i jobb ut over det som var normal pensjonsalder tidligere kan nulle ut effekten av levealderjusteringen slik at de får like høy årlig pensjon som før pensjonsreformen.

Et system med alleårsopptjening og mulighet for kompensering for levealderjustering er godt tilpasset ansatte med ordinær aldersgrense. Det passer imidlertid dårlig for ansatte med særaldersgrense. Grunnen er at disse i utgangspunktet må fratregge stillingen ved aldersgrensen, og dermed *ikke* vil

ha mulighet til å kompensere for levealdersjusteringen.

Levealdersjusteringen vil innebære at tjenstepensjonen i et alleårsopptjeningssystem vil bli lavere og lavere for yngre årskull fra en gitt uttaksalder. Dersom det ikke lages spesielløsninger for særaldersgrensepensjonister, som altså ikke kan kompensere for denne reduksjonen ved å jobbe lenger, vil denne gruppen automatisk få lavere og lavere pensjon. Dette er åpenbart ikke en god løsning.

Skille mellom opptjening og arbeidsgivers premie

Den foreslåtte modellen vil føre til at arbeidsgivers utgifter til pensjon ikke vil bli lik den årlige opptjeningen til de ansatte, slik de er i innskudds- og hybridordninger i privat sektor. Dette skyldes at kapitalen pensjonsleverandørene må sette av for å sikre opptjente rettigheter vil bli større enn beholdningen de ansatte har tjent opp.

Pensjonsrettsbeholdningen skal deles på folketrygdens delingstall ved

uttak av pensjon. Men pensjonsinnretningene må ha nok midler til å sikre livsvarig utbetaling ut fra en forventet gjenstående levetid. Forventet gjenstående levetid for arbeidstakere ligger i dag langt over størrelsen på folketrygdens delingstall.

Overgang fra dagens til ny ordning

Det er liten tvil om at et av de mest kompliserte spørsmålene som må avklares er hvordan overgangen fra dagens ordning til den nye ordningen skal skje. Dette er både et spørsmål om når (fra hvilket tidspunkt og/eller for hvilke årskull) opptjening i ny tjenstepensjonsordning kan starte, og et spørsmål om når en ny AFP-ordning og fleksible uttaksregler kan innføres. Rapporten antyder noen løsninger, men her gjenstår mye arbeid og diskusjon med partene i arbeidslivet.

Hva skjer nå?

Etter fremleggelsen av rapporten kom arbeidstakerorganisasjonene som har medlemmer i offentlig sektor med en

felles pressemelding der de gir uttrykk for at den «er et utgangspunkt for en eventuell videre prosess med partene med sikte på forhandlinger om endringer i offentlig tjenstepensjon», men at det samtidig gjenstår en god del utredningsarbeid før det er mulig å bli enige om en ny ordning.

Arbeids- og sosialministeren møtte 18. februar partene i offentlig sektor for å diskutere veien videre. I dette møtet ble partene enige om å utarbeide et utkast mandat for den videre prosessen. Partene skal møtes på nytt før påske 2016 for å diskutere mandatet. Det er ikke sannsynlig at alle spørsmål knyttet til en ny tjenstepensjonsordning vil bli avklart i vårens tariffoppgjør.

Dersom departementet får det som de vil, skal dessuten særaldersgrensene og pensjon til særaldersgrensepensjonister som omtalt over først vurderes *etter* at partene har blitt enige om en ny pensjonsordning.