



Nytt fra Forsvarets seniorforbund

Fra Medlemskontakt nr 4/2016



Av Karl O Bogevoid
Nestleder Forsvarets seniorforbund

Pensjonsreformen – offentlig tjenstepensjon Utfordringer

Pensjonsreformen ble iverksatt 1. januar 2011, men arbeidet med en reform startet langt tidligere. Reformens prinsipper er innarbeidet i mange ordninger. Til tross for dette, pensjonsordningene sett i sammenheng, er det to forskjellige pensjonsordninger som gjelder for privat og offentlig sektor. Det er i hovedsak ordningene med avtalefestet pensjon, tjenstepensjon og nøytralt uttak som skiller pensjonsordningene. Tar en utgangspunkt i tjenstepensjonsordningene i privat og offentlig sektor er disse vanskelig å sammenlikne, da de bygger på prinsipielt forskjellige fundament. Tjenstepensjon i privat sektor legger til grunn et spareprinsipp gjennom årlige innbetalinger til ordningen og at oppspart pensjonsbeholdning skal fordeles på statistisk gjenstående leveår. Tjenstepensjon i offentlig sektor er en ytelsesbasert ordning (66%) hvor sluttlønn er hovedregelen for beregning av pensjonen.

Snart er året 2016 historie og pensjonsreformen passerer 6 år, ansatte i 1959 - årskullet som har særaldersgrense 60 år har kunnet ta ut særalderspensjon etter 85 årsregelen i år. Mange av disse stiller spørsmål om hva som skjer med pensjon når de fyller 67 år. Svaret er at det vet vi ikke, dette årskullet er det første kullet som ikke har individuell garanti om 66 % etter samordning og levealderjustering av tjenstepensjonen. I tillegg har de en opptjening i folketrygd etter ny ordning og som det ikke foreligger samordningsregler for.

Tar en i betraktning at pensjonsrettigheter og -forventninger er noe som bygges opp gjennom en lang yrkeskarriere, og som en skal leve med livet ut, fremstår dagens situasjon som svært uforutsigbar og usikker. Dette gjelder 1959 års-kullet og alle påfølgende årskull.

I pensjonsforliket fra 2005 fremgår;

Tjenestepensjon tilsvarende to tredjedeler av sluttlønn i offentlig sektor (bruttoordninger) videreføres. Etter at det er vedtatt en ny modell for folketrygdens alderspensjon, må de offentlige tjenestepensjonsordningene tilpasses den nye folketrygdmodellen, uten at dette svekker de offentlige tjenestepensjonene, men slik at de også omfattes av delingstall og ny indeksering. Den endelige tilpasningen skal skje gjennom forhandlinger mellom partene i offentlig sektor.

I ettertid kan en spørre om Stortinget tok tilstrekkelig hensyn til at offentlig sektor ikke er et felles tariffområde, at det statlige tariffområdet er lovregulert og at statens tjenestepensjonsordninger er bestemt gjennom lov. Tjenestepensjonsordningen i kommunal sektor er derimot tariffbasert.

Etter vedtakets ordlyd kan det være grunn til å stille spørsmål om vedtaket var et hinder for en bredere tilpasning av de offentlige tjenestepensjonsordningene til folketrygdmodellen?

Tariffoppgjøret 2009

I tariffoppgjøret i 2009 ble det også forhandlet om tilpasninger i de offentlige tjenestepensjonsordninger etter ny modell for folketrygden. Innenfor de offentlige tariffområdene (staten, KS-området og Oslo kommune) ble det brudd mellom partene og oppgjørene gikk til mekling. Under meklingen i offentlig sektor ble partene enige om å sette ned en parts-sammensatt gruppe for å arbeide videre med løsningen av spørsmålene knyttet til tjenestepensjon og AFP. Gruppen kom frem til et enighetsdokument kalt *Avtale om offentlig tjenestepensjon og AFP*.

Partene var enige om at gjeldende regler for offentlig tjenestepensjon (bruttoordningen) og AFP i offentlig sektor videreføres med nødvendige tilpasninger til innføring av fleksibel alderspensjon fra folketrygden fra 2011, og med de tilpasninger som følger av Stortingets vedtak fra mai 2005.

Viktige punkter i denne avtalen er imidlertid ufullstendige, og må på plass i løpet av de nærmeste årene. Dette omfatter blant annet nye regler for samordning av offentlig tjenestepensjon og folketrygden, samt en utfasing av en delvis skjerming mot levealdersjusteringen (individuell garanti som sikrer 66% av pensjonsgrunnlaget etter 30 års opptjening for opptjente rettigheter for de som har 15 år eller mindre igjen til 67 år per 1.1 2011). Samtidig innebærer avtalen at offentlig sektor står utenfor viktige deler av pensjonsreformen. Offentlige ansatte vil bli omfattet av de viktigste innsparende elementene (levealderjustering og indekssering) i reformen, spesielt etter noen tiår. Imidlertid kan offentlige ansatte gå av tidligere med færre konsekvenser enn ansatte i privat sektor, mot at de heller ikke i samme grad kan kompensere innstramningen gjennom utsatt pensjonering.

I 2009 la staten også fram et forslag til ny offentlig tjenestepensjon som ville ha endret ordningen langt i retning av pensjonsreformen. Tilbudet ble avvist. Hvis levealderen fortsetter å øke, vil de yngre kullene bli stilt overfor et valg mellom høy pensjonsalder eller lave pensjonsytelser som alderspensjonist. Offentlige ansatte født etter 1970 må trolig jobbe til de er opp i 70-årene for å oppnå full pensjon, dette er årskull som allerede er godt i gang med sine yrkeskarrierer.

En annen begrensning ligger i at offentlig ansatte ikke kan kompensere levealdersjusteringen ved videre pensjonsopptjening dersom de har 30 års opptjening ved 67 år. Utsatt pensjonering vil gjøre at underreguleringen av pensjonen vil starte senere.

Karrierevalg man gjør i relativt ung alder, la oss si 20 år som ikke er en urimelig lav nedre grense her, kan påvirke pensjonsutbetalingene 50-65 år inn i framtiden, selv med dagens nivå på levealder. Rettigheter i juridisk forstand er opplagt vanskelige å endre i ettertid. Det kan også være problematisk å endre forventninger til pensjonsordningen, for eksempel hvis man gjennom hele yrkeskarrieren har sett på 60 år som aldersgrensen.

