



**Unios notatserie
nr. 1/2011**

Brutto er best

(med korrigerede tabeller fra SPK)

Erik Orskaug, sjeføkonom i Unio

2. februar 2011

Korrigeret utgave 11. februar 2011

Innhold	Side
Sammendrag	3
2008-oppgjøret: Ny AFP privat sektor.....	5
2009-oppgjøret: Videreført AFP og brutto tjenestepensjon for ansatte i offentlig sektor.....	5
Levealderjustering	7
Trekker 50- og 60-åringene opp stigen?	8
Offentlig ansatte er ikke som andre ansatte	9
Brutto vs påslag - sammenlikninger.....	11
Lav lønn og deltid.....	18
Samordningsfordelene.....	19
Offentlig tjenestepensjon er tilpasset pensjonsreformen.....	21

Unios notatserie på www.Unio.no (utdrag)

- Nr 1 2006 Pensjonsopptjening for studier
- Nr 1 2007 Tjenestedirektivet – en oversikt
- Nr 6 2007 Personellbudsjett for velferdstjenester i lys av Soria Moria, oppdatert juni 2007
- Nr 7 2007 Uføreutvalget – en kort presentasjon og noen foreløpige vurderinger
- Nr 8 2007 Arbeidsmiljø, sykefravær og inkludering
- Nr 1 2008 Unios innspill til Likelønnskommissjonen januar 2008
- Nr 2 2008 AFP-utvalget, en kort presentasjon og noen kritiske merknader
- Nr 4 2008 Skift/turnus og deltid
- 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 tjenestepensjon – om meklingsresultatet 2009
- Nr 6 2009 En oversikt over lønn for ledere i kommunesektoren
- Nr 7 2009 Unios kommentarer til forslaget til statsbudsjett for 2010
- Nr 1 2010 Unios innspill til regjeringen Stoltenberg i forkant av 2011-budsjettet
- Nr 2 2010 Ny pensjonistbeskatning - kommentarer til regjeringens forslag
- Nr 3 2010 Skattlegging av pensjonsinntekt - Unios høringssvar
- Nr 4 2010 Unios kommentarer til Revidert budsjett 2010 og Kommuneproposisjonen 2011
- Nr 5 2010 Unios kommentarer til forslaget til statsbudsjett for 2011
- Nr 6 2010 Kombinasjon arbeid og pensjon
- Nr 1 2011 Brutto er best

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

2. februar 2011 (Korrigert utgave 11. februar 2011)

Brutto er best

Mange har kritisert pensjonsløsningen for ansatte i offentlig sektor de siste ukene. Sjelden har eksempler og argumentasjon vært mer tendensiøs. Notatet gir en gjennomgang av alternativene fra 2009-oppgjøret. For det store flertallet av ansatte i offentlig sektor er den videreførte AFP- og tjenstepensjonsordningen klart best. Det dreier seg om flere titalls tusen kroner i bruttoordningens favør. Pensjon er ikke bare sparing til alderdommen, det dreier seg også om fordeling, og det må tas hensyn til yrkesmønstrene til medlemmene i pensjonsordningene. I offentlig sektor har to tredeler av de ansatte høyere utdanning, to tredeler er kvinner og nesten halvparten jobber deltid.

Sammendrag

Med rimelige forutsetninger om de offentlig ansattes yrkesløp har den videreførte bruttoordningen følgende egenskaper og fordeler sammenliknet med regjeringens kombinasjonsalternativ (påslagsmodell):

- AFP-ordningen for offentlig ansatte videreføres som en egen tidligpensjonsordning for de som går av før 67 år. AFP-ordningens sosiale profil videreføres. De nye strenge inntektskravene i privat AFP for å kunne gå av ved 62 år gjelder ikke for offentlig sektor.
- Offentlig ansatte som tar ut pensjon før 67 år, og det er de aller fleste, kommer langt bedre ut med bruttoordningen.
- De som har lang opptjening og står lenger enn til 67 år ville kommet bedre ut med påslagsmodellen.
- Den videreførte bruttoordningen er fleksibel. Du kan kombinere arbeid og pensjon ved å ta ut delpensjon og trappe ned med deltidsjobb slik mange offentlig ansatte allerede gjør, til forskjell fra praksis i privat sektor.
- Den tilpassede bruttoordningen gjør at det lønner seg å stå lenger enn 67 år, på den måten kan de som ønsker det kompensere for levealderjusteringen etter hvert som denne slår inn.

Regjeringens alternative påslagsmodell ville gitt store tap sammenliknet med den videreførte bruttoordningen for de som slutter i jobb tidlig, se tabell 1.

Tabell 1: Pensjon ved 62 år, 65 år og 67 år (og livet ut) for en person som er født i 1986 og som slutter i arbeid ved 62 år. Sammenlikning av den videreførte bruttoordningen med regjeringens påslagsmodell (kombinasjonsalternativet). Gjennomsnittslønn 5 G (378.200 kr), sluttlønn 7 pst høyere enn gjennomsnittslønn (404.700 kr). Differanser i kroner og prosentpoeng. Beregninger utført av SPK. Korrigert.

	Slutter å jobbe ved 62 år					
	62 år		65 år		67 år	
Brutto	223 872	55,3 pst	267 088	66,0 pst	229 349	56,7 pst
Påslag	184 799	45,7 pst	203 709	50,3 pst	203 709	50,3 pst
Differanse	-39 073	-9,7 pp	-63 379	-15,7 pp	-25 640	-6,3 pp

Regjeringens alternative påslagsmodell ville også gitt store tap sammenliknet med bruttoordningen for de som slutter i jobb ved 65 år. For de som står i arbeid til 67 år ville de to modellene vært om lag likeverdige, se tabell 2.

Tabell 2: Pensjon ved 65 år og 67 år (og livet ut) for en person som er født i 1986 og som enten slutter i arbeid ved 65 år eller står til 67 år. Sammenlikning av den videreførte bruttoordningen med regjeringens påslagsmodell (kombinasjonsalternativet). Gjennomsnittslønn 5 G (378.200 kr), sluttlønn 7 pst høyere enn gjennomsnittslønn (404.700 kr). Differanser i kroner og pst.poeng. Beregninger utført av SPK. **Korrigert.**

	Slutter å jobbe ved 65 år				Slutter ved 67 år	
	65 år		67 år		67 år	
Brutto	267 088	66,0 pst	229 349	56,7 pst	229 349	56,7 pst
Påslag	213 050	52,6 pst	213 050	52,6 pst	237 652	58,7 pst
Differanse	-54 038	-13,4 pp	-16 299	-4,0 pp	8 303	2,1 pp

Tabell 1 og 2 viser videre at levealderjusteringen slår hardt inn i pensjonsytelsene i begge modeller. Levealderjustering av pensjonene ble vedtatt av Stortinget i 2005. Spørsmålet om levealderjustering var ikke en del av forhandlingene i oppgjøret i 2009.

I påslagsmodellen levealderjusteres ytelsene fra 62 år. I bruttoordningen slår levealderjusteringen først inn ved 67 år. Tidligpensjonsordningen AFP i offentlig sektor levealderjusteres ikke. Bruttoordningen er dimensjonert slik at du har "opptjening som om du har jobbet til 67 år" selv om du har tatt ut AFP før dette. I tabell 2 kommer det fram at ytelsen for de som slutter ved 67 år er om lag like (gitt de forutsetninger som er lagt til grunn). Her kommer det klart fram at også bruttomodellen gir god mulighet til å kompensere for levealderjusteringen.

Beregningene i tabell 1 og 2 er utført av SPK (**feil i leveringen fra SPK er rettet opp i denne utgaven**). For en nærmere diskusjon av forutsetningene for beregningene se senere i notatet.

Lav lønn og deltid

Lavtlønnede og deltidsarbeidende får relativt lite uttelling fra bruttogarantien fordi folketrygden gir god kompensasjon. Disse gruppene får derimot desto mer fra samordningen. Typiske deltidskarrierer i kommunal sektor får omlag 15 prosent av sluttlønn på toppen av bruttogarantien slik at samlet kompensasjon i dag ofte ligger rundt 80 prosent. Det blir en utfordring å sikre disse gruppene også i det nye samordningsregelverket.

Samordningsfordelene

Regjeringen har i forbindelse med forhandlingene i 2009 sagt til partene at makroverdien av samordningsfordelene skal videreføres. I Fellsordningene i KLP utgjør den gjennomsnittlige samordningsfordelen i dag omlag 0,4 G per pensjonist, det tilsvarer 31.000 kroner. I staten antas fordelen per pensjonist å være omlag to tredeler av dette, dvs litt mer enn 1/4 G.

2008-oppgjøret: Ny AFP privat sektor

I 2008-oppgjøret ble det inngått avtale om Ny AFP i privat sektor. Her ble den tradisjonelle tidligpensjonsordningen AFP forlatt til fordel for et AFP-påslag som skulle komme på toppen av den nye fleksible folketrygden som kan tas ut fra 62 år.

AFP-påslaget er nøytralt og livsvarig, det tjenes opp med 0,314 prosent av årlig inntekt opp til 7,1 G fram til 62 år. Påslaget er 19.200 kroner høyere før 67 år (tonivå-modell). Påslaget levealderjusteres og senere uttak (fram til 70 år) gir høyere påslag.

Videre gis det fram til og med 1962-årgangen et skattefritt, livsvarig og nøytralt kompensasjonstillegg som under gitte (strengte) forutsetninger tetter AFP-gapet for de som tar ut folketrygd og AFP-påslag fra 62 år.

I oppgjøret i offentlig sektor samme år ble det også underskrevet protokoller som la hovedelementene i Ny AFP privat sektor til grunn, men det var forutsatt at viktige enkeltelementer skulle ferdigforhandles i 2009. Særlig var det bekymring for at utdanningsgrupper med kort opptjening ville komme dårlig ut om offentlig sektor fikk en blåkopi av AFP-løsningen i privats sektor. KLP gjorde beregninger for Unio som viste at de som ikke klarer mer enn 35 års opptjening før 62 år ville få over 25.000 kroner i tap¹. Dette var noe av bakgrunnen for oppgjørene i offentlig sektor i 2009.

2009-oppgjøret: Videreført AFP og brutto tjenestepensjon for ansatte i offentlig sektor

I tariffoppgjøret i 2009 ønsket LO, Unio, YS og Akademikerne en modifisert bruttomodell. Denne skulle bl.a. bygge videre på hovedelementene i Ny AFP i privat sektor. Videre skulle den videreføre bruttoprinsippet og sikre et pensjonsnivå (før levealderjustering) ved 65 år på 66 prosent av sluttlønn gitt 30 års opptjening. Unio formulerte dette i tariffkravet "66-65-30". Hovedorganisasjonene i offentlig sektor sto sammen i hele forhandlingsforløpet. Etter at forhandlingene hadde gått en uke på overtid kastet regjeringen kortene og foreslo en tilpasset videreføring av bruttoordningene. Avtalen er tilpasset pensjonsreformens prinsipper om levealderjustering og indeksering. Ved å jobbe lenger etter 67 år kan det kompenseres for levealderjusteringen.

Videreført AFP som tidligpensjonsordning for ansatte i offentlig sektor

AFP-ordningen for offentlig ansatte har følgende hovedtrekk:

For de som er 62-64 år videreføres den tradisjonelle AFP-ordningen som egen tidligpensjonsordning, såkalt folketrygdberegnet AFP. Denne består av folketrygd som om du har hatt opptjening til 67 år pluss et AFP-tillegg på 20.400 kroner. Det betyr at AFP-ytelsen for en gjennomsnittsinntekt vil utgjøre 55-60 pst av tidligere inntekt. Ytelsen er særskilt finansiert av arbeidsgiver og arbeidstaker, den skal ikke levealderjusteres, men løpende AFP-

¹ Se Kan ny AFP i privat sektor overføres til offentlig sektor? Unios notatserie nr. 5/2008

ytelser skal reguleres lavere enn lønnsveksten på samme måte som alle andre pensjoner skal fra 2011.

Videreføring av den tradisjonelle AFP-ordningen for offentlig ansatte sikre tidligpensjon som en rettighet for de aller fleste. Regjeringens modell ville tatt fra mange kvinner og deltidsansatte retten til å gå av ved 62 år fordi modellen krever at du må ha hatt en inntekt på 304.000 kroner i 40 år (eller de 20 beste av 40 år de nærmeste årene). AFP-løsningen i privat sektor vil ta fra mange muligheten til å gå av ved 62 år fra i år. Det ville rammet enda flere kvinner og deltidsansatte om AFP-løsningen fra privat sektor hadde blitt innført i offentlig sektor. Ansatte i offentlig sektor har kortere opptjeningstid grunnet høyere utdanning og relativt flere jobber deltid.

For de som er 65-66 år videreføres tidligpensjonsordningen tjenestepensjonsberegnet AFP, den såkalte bruttogarantien som sikrer 66 pst av sluttlønn i pensjon gitt at du har 30 års opptjening i tjenestepensjonsordningen. Også denne AFP-ordningen er særskilt finansiert av arbeidsgiver og arbeidstaker, og ytelsen skal ikke levealdersjusteres.

Videreført tjenestepensjonsordning for ansatte i offentlig sektor

Tjenestepensjonsordningen for offentlig ansatte har følgende hovedtrekk:

For de som er 67 år og eldre videreføres bruttoordningen og tjenestepensjonen skal samordnes med folketrygden. Det innebærer for alle at pensjonen blir en god del høyere enn det bruttogarantien alene sikrer. Fra 67 år skal imidlertid, i tråd med pensjonsreformen, Stortingets tidligere vedtak og tariffavtalen fra 2009, tjenestepensjonen levealderjusteres. Det innebærer at bruttogarantien på 66 pst for de som pensjoneres etter omlag 2025 nås ved å stå noe lenger i arbeid.

Den videreførte tjenestepensjonsordningen for offentlig ansatte er bedre enn regjeringens alternativ. Den sosiale profilen videreføres. AFP-ordningen sikrer at de som må gå tidlig ikke straffes med kraftige pensjonskutt resten av livet slik mange ansatte i privat sektor nå vil merke. Fra 67 år sikres offentlig ansatte en god bruttopensjon, også om du har tatt ut AFP tidligere.

Pensjonsreformen vil gjøre forskjellene mellom pensjonister større i framtida. Den videreførte AFP-ordningen og tjenestepensjonsordningen for ansatte i offentlig sektor er en viktig skanse for den sosiale profilen i vårt pensjonssystem. Vi vet hvilke yrkesgrupper som går av tidlig og hvem som gjerne står lenger i arbeid. Dette vil ikke endres radikalt i framtida.

Dette er bakgrunnen for at vi i Unio kaller den videreførte løsningen trygg og solidarisk. Vi valgte det som er best for det store flertall av medlemmene i offentlig sektor. I dag jobber kun 11 prosent av kvinnene i Norge full tid til de er 67 år. Hovedutfordringen i dag er ikke å få folk til å stå lenger enn 67 år, men å strekke yrkesløpet noe lenger tidlig i 60-åra.

Levealderjustering

I debatten om de offentlig tjenstepensjonene blandes pensjonsmodeller og de ytelser disse gir sammen med effektene av levealderjustering. Beregninger som viser at yngre arbeidstakere vil få betydelig lavere kompensasjonsnivåer enn dagens pensjonister, gitt at de tar ut pensjon ved samme alder som dagens pensjonister, skyldes ene og alene innføringen av levealderjustering.

Stortinget vedtok i 2005 prinsippet om levealderjustering som innebærer at det er arbeidstakerne som heretter må bære den økonomiske risikoen for at levealderen øker. Pensjonsreformen åpner derimot for at de som ønsker det (og klarer det) kan kompensere for levealderjusteringen ved å stå lenger i arbeid. Spørsmålet om levealderjustering var ikke en del av forhandlingene i tariffoppgjøret i 2009.

Arbeidstakerorganisasjonene har foreløpig tatt Stortingets prinsippvedtak om levealderjustering til etterretning. I tariffavtalene fra 2008 er det derimot tatt inn bestemmelser om at reformen skal evalueres slik at eventuelle justeringer og endringer kan tas opp i 2017-oppgjøret. Det vil være særlig oppmerksomhet knyttet til de sosiale utslagene av reformen, og pensjonsnivåene for de som må gå tidlig.

Levealderjusteringen gjør at bruttogarantien på 66 pst av sluttlønn etter hvert blir en relativ størrelse. Yngre årskull vil måtte jobbe lenger enn til 67 år for å få 66 prosent. Det ville også vært situasjonen om regjeringens påslagsmodell hadde blitt resultatet av 2009-oppgjøret.

Tabell 3 viser hva pensjonen i prosent av sluttlønn blir for 1963-kullet og 1986-kullet om disse står i arbeid til 67 år og så tar ut pensjon.

Tabell 3: Effekt av levealderjustering. Sammenlikning av den videreførte bruttoordningen med regjeringens påslagsmodell (kombinasjonsalternativet) for to personer som er født i 1963 og 1986 med 5 G i inntekt og som slutter i jobb ved 67 år. Sluttlønn 7 prosent høyere enn gjennomsnittslønna. Pensjon i prosent av sluttlønn.²

	Slutter å jobbe ved 67 år	
	1963-kullet	1986-kullet
Brutto	63,9 %	56,7 %
Påslag	67,0 %	58,7 %

For begge modellene gir levealderjusteringen omlag 8,8 pst lavere pensjon for 86-kullet sammenliknet med 63-kullet. De som er født i 1986 må jobbe omlag 2 1/2 år lenger for å kompensere for levealderjusteringen sammenliknet med 63-kullet (ref. NAVs prognoser for delingstall fra juli 2010).

² Kilde SPK, forutsetninger for beregningene se avsnittet Brutto vs påslag - sammenlikninger.

Kompensasjonsgraden for folketrygden og privat AFP i påslagsmodellen vil for 1986 kullet i eksemplet over være 47,5 prosent. For de i privat sektor som kun har en 2-prosent innskuddsordning vil den samlede kompensasjonen for de i 1986-kullet som står i arbeid til 67 år være noe i overkant av 50 prosent.

For de i privat sektor fra 1986-kullet med 2-prosentordning og som går av ved 62 år vil kompensasjonen fra 67 år bli så lav som 40 prosent. Nå vil ikke 1986-kullet kunne gå av med pensjon før i 2048, de erfaringer vi vil få fram til evalueringen i 2017 vil derfor måtte bygge på de eldre årskullene fram til 1953-kullet. Disse årgangene vil merke relativt lite til levealderjusteringen, men avkortingen for tidliguttak vil være stor, og her er det viktig å se hvordan dette slår ut sosialt og for forskjellige yrkesgrupper. Dette vil det særlig være fokus på i privat sektor.

Trekker 50- og 60-åringene opp stigen?

I debatten om pensjonsreformen generelt, men også om den videreførte bruttoordningen for offentlig ansatte hevdes det fra tid til annen at dagens 50- og 60-åringene trekker opp stigen og sender regninga til de yngre generasjonene.

Det er riktig at dagens unge vil få lavere kompensasjonsgrader enn dagens pensjonister gitt at de tar ut pensjon like tidlig/sent som dagens pensjonister. Dette er resultatet av Stortingets vedtak i 2005. I pensjonsforliket mellom AP, SV, Høyre, KrF og Venstre ble prinsippet om levealderjustering slått fast. Om de offentlige tjenestepensjonene heter det bl.a. at disse må tilpasses den nye folketrygden "*slik at de også omfattes av delingstall og ny indeksering*"³. Det ble med andre ord ikke forhandlet om disse spørsmålene i 2009-oppjøret.

Eldrebølgen stiller oss som samfunn overfor flere politiske valg. Når pensjonsreformen ble vedtatt hadde Stortinget valget mellom å innføre levealderjustering eller å øke skattene for å finansiere pensjonene til en aldrende befolkning. I forhold til de yngre generasjonene kan dette valget framstilles slik:

- Enten kan dagens unge få like gode pensjoner (kompensasjonsgrader) som dagens pensjonister, men da måtte de regne med å betale for dette gjennom høyere skattesatser i hele sitt yrkesaktive liv.
- Eller så kan dagens unge beholde dagens skattesatser i hele yrkeskarrieren, men da må de regne med å få lavere pensjoner fordi de ventes å leve lenger.

Stortinget valgte levealderjustering og lavere pensjoner for de yngre generasjonene hvis de tar ut pensjon like tidlig/sent som dagens pensjonister. De som klarer det, fordi de er friske, har en interessant jobb og har en arbeidsgiver som tilrettelegger arbeidet, kan kompensere for levealderjusteringen ved å stå lenger i arbeid.

³ Avtale om pensjonsreform 19. mai 2005

Offentlig ansatte er ikke som andre ansatte

En sammenlikning av den videreførte bruttoordningen og regjeringens påslagsmodell fra 2009-oppgjøret (kombinasjonsalternativet) krever at de typeeksempelene som brukes er representative for ansatte i offentlig sektor.

Unio har tidligere påpekt at de fleste offentlig ansatte har høyere utdanning og dermed kortere opptjening i pensjonsordningene, videre er om lag 70 pst av de ansatte kvinner og deltidsandelen høy.

Tabell 4-7 viser utdanningslengde, yrkesstart, deltidsandel og andel kvinne for ansatte i offentlig sektor. Dette er viktige trekk ved utdannings- og yrkesmønstrene i offentlig sektor som har stor betydning for de ansattes pensjoner og hvordan en påslagsmodell med allårs-opptjening vil slå ut sammenliknet med en bruttoordning som gir full opptjening etter 30 år.

Tabell 4-7 viser at:

- Om lag 2/3 av de ansatte i offentlig sektor har høyere utdanning. Tilsvarende andeler i privat sektor er meget lave (med unntak av finanssektoren).
- Om lag 2/3 av de ansatte i offentlig sektor er kvinner.
- Om lag halvparten av de ansatte i kommunesektoren og helseforetakene jobber deltid.
- Gjennomsnittsalderen for lavere grads kandidater var 27,5 år i perioden 1999-2007. For store grupper lavere grads kandidater som allmennlærere og sykepleiere var gjennomsnittsalderen over 28 år. Tilsvarende tall for høyere grads kandidater er i følge NIFU STEP 30 år (medianalder 27 år).
- Høyere grads kandidater har hatt stigende gjennomsnittsalder i perioden 1990-2007. Tilsvarende tall for lavere grads kandidater er i følge NIFU STEP også stigende.

Tabell 4: Ansatte med universitets- og høyskoleutdanning i offentlig sektor og privat sektor, prosent av heltidsansatte i 2009

	Lavere grad, ≤ 4 år	Høyere grad, > 4 år	Samlet
Staten	32	31	63
Skoleverket	83	12	95
Kommunesektoren	42	7	49
Helseforetakene	48	23	71
Industri	13	6	19
Bygg og anlegg	9	2	11
Varehandel	14	3	17
Finanstjenester	39	11	50

Kilde: TBU rapport juni 2010

Tabell 5: Gjennomsnittsalder for lavere grads kandidater 1999-2007

Lavere grad, ≤ 4 år	
Totalt	27,5
Herav:	
- førskolelærerutdanning	27,6
- allmennlærerutdanning	28,2
- sykepleiefag	28,3
- ergoterapi	26,7
- fysioterapi	24,8
- politifag	25,8

Kilde: SSBs utdanningsregistre, hentet fra rapporten Alder ved yrkesstart, NIFU STEP februar 2009

Tabell 6: Andel høyere grads kandidater under 27 år, mellom 27 og 39 år, og over 40 år

	1990	1995	2000	2004	2007⁴
Under 27 år	50,0	45,5	41,3	38,9	34,1
27-39 år	45,3	48,7	51,3	52,0	52,1
40 år og eldre	4,7	5,8	7,4	9,1	13,7
Total (antall)	3796	6136	7394	7567	9991

Kilde: Akademikerregisteret, hentet fra rapporten Alder ved yrkesstart, NIFU STEP februar 2009

Tabell 7: Deltidsandel og kvinneandel i de enkelte sektorer i 2009

	Andel deltidsansatte	Andel kvinner
Privat sektor	25	34
Stat	17	44
Kommuner og fylkeskommuner	53	74
- undervisning	39	65
Helseforetak	48	77

Kilde: TBU rapport juni 2010 og SSB

⁴ 2007 er ikke representativt, gjennomsnittsalderen er spesielt høy fordi mange "eldre" benyttet siste mulighet til å ta eksamen etter gammel ordning.

Brutto vs påslag - sammenlikninger

Gjennomgangen over viser at tid brukt på studier og sein start i yrke begrenser muligheten for opptjening i folketrygden og tjenstepensjonsordningene. Dette må det tas hensyn til når pensjonsmodeller med ulike opptjeningsregler skal sammenliknes.

Forutsetninger

I sammenlikningene av den videreførte bruttomodellen og regjeringens påslagsmodell (kombinasjonsalternativet) legger vi her følgende til grunn for en "streit karriere" for en med høyere utdanning:

- Ved 62 år legges det til grunn 37 års opptjening i folketrygden. Det forutsetter at 5 år etter videregående er brukt på heltidsstudier. 37 års (fulltids) opptjening i folketrygden ligger godt over dagens nivå for offentlig ansatte som går av ved 62 år, men vil kunne være oppnåelig for flere i framtida. Det presenteres også "avviksberegninger" som viser hvor mye mer opptjeningen blir for de med tidligere yrkesstart.
- Ved 62 år legges det til grunn 30 års opptjening i offentlig tjenstepensjonsordning. Dette både for å ta høyde for at faktisk kandidatalder (se over) er høy og for å ta høyde for at opptjeningskravet i dagens ordning er 30 år. Gjennomsnittlig opptjening i TPO for de som de siste årene har pensjonert seg fra offentlig sektor er godt under 30 år. I staten er gjennomsnittlig opptjeningstid for pensjonister 33 år. Tilsvarende i kommunal sektor er 26 år. For kvinnelige AFP-pensjonister fra kommunal sektor (KLP) er gjennomsnittlig opptjeningstid 21,6 år i tjenstepensjonen⁵.
- Ved 65 år legges 40 års opptjening i folketrygden og 33 års opptjening i TPO til grunn.
- Det legges til grunn at sluttlønnen er 7 pst høyere enn gjennomsnittslønna. Dette er et moderat uttrykk for en "karriere" og den lønnsvekst en gjennomsnittlig arbeidstaker har ut over den vanlige lønnsveksten i samfunnet. En slik forskjell mellom sluttlønn og gjennomsnittslønn gjenspeiler en normal stigning for den som holder seg i samme type stilling, for eksempel en allmennlærer eller sykepleier som følger minstelønnsystemet eller ansiennitetsstigen. Om en ikke tar hensyn til at sluttlønn er høyere enn gjennomsnittslønn vil påslagsmodellen framstå som gunstigere enn den egentlig er. En forutsetning om "jevn lønn" ville undervurdere bruttomodellens ytelser med hhv 17.500 og 24.500 kroner for inntekter på 5 G og 7 G. I begge tilfeller tilsvarende dette 4,3 prosent av sluttlønn.

Alle beregninger er gjort med forholdstall/delingstall for de enkelte årskull og uttaksår. Ved 67 år er det lagt inn en sjablonmessig samordningsfordel i den videreførte bruttomodellen tilsvarende 1/4 G (18.910 kr) kroner. Denne kan være representativ for en del heltidsansatte, for andre vil fordelene være undervurdert gitt at verdien av samordningsfordelene videreføres (se omtale senere i notatet).

I kombinasjonsalternativet er det forutsatt at det ikke er tonivåuttak på AFP påslaget. Opptjeningstiden i tjenstepensjonsordningen forutsettes å skje på slutten av karrieren. Beregningene i tabell 8-11 er utført av SPK (feil beregninger er rettet opp i denne utgaven).

⁵ OfTP-utvalget, mars 2009

Tabell 8: Pensjon ved 62 år, 65 år og 67 år (og livet ut) for en person som slutter i arbeid ved 62 år. Sammenlikning av den videreførte bruttoordningen med regjeringens påslagsmodell (kombinasjonsalternativet). Gjennomsnittslønn 5 G (378.200 kr), sluttlønn 7 pst høyere enn gjennomsnittslønn (404.700 kr). Differanser i kroner og prosentpoeng. Beregninger utført av SPK, korrigert.

Årskull	Modell	Slutter å jobbe ved 62 år					
		62 år		65 år		67 år	
1949	Brutto	228 314	56,4 %	267 088	66,0 %	277 669	68,6 %
	Påslag	216 830	53,6 %	235 740	58,3 %	235 740	58,3 %
	Differanse	-11 484	-2,8 pp	-31 348	-7,7 pp	-41 929	-10,4 pp
1953	Brutto	227 327	56,2 %	267 088	66,0 %	271 089	67,0 %
	Påslag	213 432	52,7 %	232 342	57,4 %	232 342	57,4 %
	Differanse	-13 895	-3,4 pp	-34 746	-8,6 pp	-38 747	-9,6 pp
1963	Brutto	224 860	55,6 %	267 088	66,0 %	258 588	63,9 %
	Påslag	205 373	50,7 %	224 283	55,4 %	224 283	55,4 %
	Differanse	-19 487	-4,8 pp	-42 805	-10,6 pp	-34 305	-8,5 pp
1973	Brutto	223 872	55,3 %	267 088	66,0 %	245 282	60,6 %
	Påslag	196 171	48,5 %	215 081	53,1 %	215 081	53,1 %
	Differanse	-27 701	-6,8 pp	-52 007	-12,9 pp	-30 201	-7,5 pp
1983	Brutto	223 872	55,3 %	267 088	66,0 %	232 898	57,6 %
	Påslag	187 299	46,3 %	206 209	51,0 %	206 209	51,0 %
	Differanse	-36 573	-9,0 pp	-60 879	-15,0 pp	-26 689	-6,6 pp
1986	Brutto	223 872	55,3 %	267 088	66,0 %	229 349	56,7 %
	Påslag	184 799	45,7 %	203 709	50,3 %	203 709	50,3 %
	Differanse	-39 073	-9,7 pp	-63 379	-15,7 pp	-25 640	-6,3 pp

Tabell 8 viser at brutto er best for de som går av ved 62 år. Regjeringens påslagsmodell ville gitt store livsvarige tap i pensjon for alle årskull:

- De årlige tapene fra 67 år ville med regjeringens modell vært i størrelsesorden 26.000-42.000 kroner avhengig av årskull (størst for de eldre årskullene).
- De årlige tapene ved 65 år og 66 år ville med regjeringens modell vært i størrelsesorden 31.000-63.000 kroner avhengig av årskull (størst for de yngre årskullene).
- De årlige tapene de tre første årene etter 62 år ville med regjeringens modell vært i størrelsesorden 11.000-39.000 kroner avhengig av årskull (størst for de yngre årskullene).

Tabell 9: Pensjon ved 65 år og 67 år (og livet ut) for en person som enten slutter i arbeid ved 65 år eller står til 67 år. Sammenlikning av den videreførte bruttoordningen med regjeringens påslagsmodell (kombinasjonsalternativet). Gjennomsnittslønn 5 G (378.200 kr), sluttlønn 7 pst høyere enn gjennomsnittslønn (404.700 kr). Differanser i kroner og prosentpoeng. Beregninger utført av SPK, korrigert.

Årskull	Modell	Slutter å jobbe ved 65 år				Slutter ved 67 år	
		65 år		67 år		67 år	
1949	Brutto	267 088	66,0 %	277 669	68,6 %	277 669	68,6 %
	Påslag	267 088	66,0 %	267 088	66,0 %	277 669	68,6 %
	Differanse	0	0,0 pp	-10 581	-2,6 pp	0	0,0 pp
1953	Brutto	267 088	66,0 %	271 089	67,0 %	271 089	67,0 %
	Påslag	267 088	66,0 %	267 088	66,0 %	271 089	67,0 %
	Differanse	0	0,0 pp	-4 001	-1,0 pp	0	0,0 pp
1963	Brutto	267 088	66,0 %	258 588	63,9 %	258 588	63,9 %
	Påslag	240 274	59,4 %	240 274	59,4 %	271 035	67,0 %
	Differanse	-26 814	-6,6 pp	-18 314	-4,5 pp	12 447	3,1 pp
1973	Brutto	267 088	66,0 %	245 282	60,6 %	245 282	60,6 %
	Påslag	228 024	56,3 %	228 024	56,3 %	256 003	63,3 %
	Differanse	-39 064	-9,7 pp	-17 258	-4,3 pp	10 721	2,6 pp
1983	Brutto	267 088	66,0 %	232 898	57,6 %	232 898	57,6 %
	Påslag	216 259	53,4 %	216 259	53,4 %	241 703	59,7 %
	Differanse	-50 829	-12,6 pp	-16 639	-4,1 pp	8 805	2,2 pp
1986	Brutto	267 088	66,0 %	229 349	56,7 %	229 349	56,7 %
	Påslag	213 050	52,6 %	213 050	52,6 %	237 652	58,7 %
	Differanse	-54 038	-13,4 pp	-16 299	-4,0 pp	8 303	2,1 pp

Tabell 9 viser at brutto er best for de som går av ved 65 år. Ved å stå i arbeid til 67 år gir påslagsmodellen svakt bedre uttelling.

- Ved avgang 65 år ville de årlige tapene fra 67 år med regjeringens modell vært i størrelsesorden 4.000-18.000 kroner (størst for de yngre årskullene). Ved 65 og 66 år ville tapene for de yngre årskullene vært rundt 50.000 kroner.
- De som står i arbeid til 67 år ville kommet bedre ut med påslagsmodellen, men forskjellene er små. De eldste årskullene har ingen fordel, og for de yngste årskullene ville fordelene gått ned mot 8.000 kroner eller 2 prosentpoeng.

Tabell 10: Pensjon ved 62 år, 65 år og 67 år (og livet ut) for en person som slutter i arbeid ved 62 år. Sammenlikning av den videreførte bruttoordningen med regjeringens påslagsmodell (kombinasjonsalternativet). Gjennomsnittslønn 7 G (529 500 kr), sluttlønn 7 pst høyere enn gjennomsnittslønn (566 600 kr). Differanser i kroner og prosentpoeng. Beregninger utført av SPK, korrigert.

Årskull	Modell	Slutter å jobbe ved 62 år					
		62 år		65 år		67 år	
1949	Brutto	293 387	51,8 %	373 924	66,0 %	381 392	67,3 %
	Påslag	297 827	52,6 %	316 737	55,9 %	316 737	55,9 %
	Differanse	4 440	0,8 pp	-57 187	-10,1 pp	-64 655	-11,4 pp
1953	Brutto	291 914	51,5 %	373 924	66,0 %	373 924	66,0 %
	Påslag	293 160	51,7 %	312 070	55,1 %	312 070	55,1 %
	Differanse	1 246	0,2 pp	-61 854	-10,9 pp	-61 854	-10,9 pp
1963	Brutto	288 232	50,9 %	373 924	66,0 %	355 184	62,7 %
	Påslag	269 934	47,6 %	288 845	51,0 %	288 845	51,0 %
	Differanse	-18 298	-3,2 pp	-85 079	-15,0 pp	-66 339	-11,7 pp
1973	Brutto	286 760	50,6 %	373 924	66,0 %	336 907	59,5 %
	Påslag	257 830	45,5 %	276 740	48,8 %	276 740	48,8 %
	Differanse	-28 930	-5,1 pp	-97 184	-17,2 pp	-60 167	-10,6 pp
1983	Brutto	286 760	50,6 %	373 924	66,0 %	319 897	56,5 %
	Påslag	246 211	43,5 %	265 121	46,8 %	265 121	46,8 %
	Differanse	-40 549	-7,2 pp	-108 803	-19,2 pp	-54 776	-9,7 pp
1986	Brutto	286 760	50,6 %	373 924	66,0 %	315 023	55,6 %
	Påslag	242 914	42,9 %	261 824	46,2 %	261 824	46,2 %
	Differanse	-43 846	-7,7 pp	-112 100	-19,8 pp	-53 199	-9,4 pp

Tabell 10 viser at brutto er best for de som går av ved 62 år. Regjeringens påslagsmodell ville gitt meget store livsvarige tap i pensjon for alle årskull:

- De årlige tapene fra 67 år ville med regjeringens modell vært i størrelsesorden 66.000-53.000 kroner avhengig av årskull.
- De årlige tapene ved 65 år og 66 år ville med regjeringens modell vært i størrelsesorden 57.000-112.000 kroner avhengig av årskull (størst for de yngre årskullene).
- Pensjonen de tre første årene etter 62 år ville vært marginalt større med regjeringens kombinasjonsalternativ for de eldste årskullene, men den langsiktige påslagsmodellen ville for de yngre årskullene også gi store tap her, over 40.000 kroner.

Tabell 11: Pensjon ved 65 år og 67 år (og livet ut) for en person som enten slutter i arbeid ved 65 år eller står til 67 år. Sammenlikning av den videreførte bruttoordningen med regjeringens påslagsmodell (kombinasjonsalternativet). Gjennomsnittslønn 7 G (529.500 kr), sluttlønn 7 pst høyere enn gjennomsnittslønn (566.600 kr). Differanser i kroner og prosentpoeng. Beregninger utført av SPK, korrigert.

Årskull	Modell	Slutter å jobbe ved 65 år				Slutter ved 67 år	
		65 år		67 år		67 år	
1949	Brutto	373 924	66,0 %	381 392	67,3 %	381 392	67,3 %
	Påslag	373 924	66,0 %	373 924	66,0 %	381 392	67,3 %
	Differanse	0	0,0 pp	-7 468	-1,3 pp	0	0,0 pp
1953	Brutto	373 924	66,0 %	373 924	66,0 %	373 924	66,0 %
	Påslag	373 924	66,0 %	373 924	66,0 %	373 924	66,0 %
	Differanse	0	0,0 pp	0	0,0 pp	0	0,0 pp
1963	Brutto	373 924	66,0 %	355 184	62,7 %	355 184	62,7 %
	Påslag	329 011	58,1 %	329 011	58,1 %	378 624	66,8 %
	Differanse	-44 913	-7,9 pp	-26 173	-4,6 pp	23 440	4,1 pp
1973	Brutto	373 924	66,0 %	336 907	59,5 %	336 907	59,5 %
	Påslag	312 189	55,1 %	312 189	55,1 %	357 663	63,1 %
	Differanse	-61 735	-10,9 pp	-24 718	-4,4 pp	20 756	3,7 pp
1983	Brutto	373 924	66,0 %	319 897	56,5 %	319 897	56,5 %
	Påslag	296 169	52,3 %	296 169	52,3 %	337 734	59,6 %
	Differanse	-77 755	-13,7 pp	-23 728	-4,2 pp	17 837	3,1 pp
1986	Brutto	373 924	66,0 %	315 023	55,6 %	315 023	55,6 %
	Påslag	291 708	51,5 %	291 708	51,5 %	332 087	58,6 %
	Differanse	-82 216	-14,5 pp	-23 315	-4,1 pp	17 064	3,0 pp

Tabell 11 viser at brutto er best for de som går av ved 65 år. Ved å stå i arbeid til 67 år gir påslagsmodellen bedre uttelling.

- Ved avgang 65 år ville de årlige tapene fra 67 år med regjeringens modell vært i størrelsesorden 0-26.000 kroner avhengig av årskull (størst for de yngre årskullene).
- De yngre årskullene som står i arbeid til 67 år ville kommet bedre ut med påslagsmodellen, i størrelsesorden 17.000-23.000 kroner. For de eldre årskullene er det ingen forskjell.

Økt opptjening ved tidligere yrkesstart og jobb ved siden av skole/studier

Sammenlikningene i tabell 8-11 bygger bl.a. på en forutsetning om yrkesstart ved 25 år og at det ikke har vært noe opptjening før dette. For å belyse tilfeller der arbeidstakerne enten har hatt deltidsjobb ved siden av skole og studier eller der fulltids yrkesstart har startet tidligere enn ved 25 år, skal vi her vise noen partielle beregninger som kan supplere hovedberegningene i tabellene.

I påslagsmodellen vil tidligere yrkesstart og tidligere opptjening gi "full uttelling" i form av økt ytelse fra både folketrygden, AFP-påslaget og TP-påslaget (tjenestepensjonspåslaget).

I den videreførte bruttomodellen vil uttellingen være mer beskjeden og komme i form av økt folketrygdberegnet AFP fra 62-64 år, samt økt fiktivfordel i tjenestepensjonen fra 67 år hvis det er snakk om opptjening utenom en offentlig tjenestepensjonsordning. For enkelhets skyld ser vi bort fra de forbedringer tidligere yrkesstart og tidligere opptjening gir i bruttomodellen.

Deltidsarbeid ved siden av skole og studier, f.eks. inntekter på 50.000 kroner per år fra 18-24 år vil tilsvare ett år med omlag 5 G i lønn. I påslagsmodellen gir ett år med 5 G i lønn en økt ytelse på 7.880 kroner før levealderjustering $((1,35 \text{ pst} + 0,314 \text{ pst} + 0,42 \text{ pst}) * 378.200 \text{ kr})$. For en person som er født i 1963 og som tar ut pensjonen ved 62 år, gir dette en økt pensjonsytelse på 5.700 kroner per år. Det er her forutsatt at deltidsarbeidet gir opptjening i den offentlige tjenestepensjonsordningen. Uten slik opptjening ville pensjonen bare økt med 4.900 kroner (inklusive 2-pst-ordning).

En person i 1963-kullet som har 2 år tidligere yrkesstart, dvs ved 23 år, vil kunne få 11.400 kroner mer i livsvarig pensjon i påslagsmodellen om inntekten er 5 G og pensjonen tas ut ved 62 år. Tas pensjonen ut ved 67 år blir økningen i pensjon 14.200 kroner.

De partielle utslagene som er vist her rokker ikke ved det klare bildet som vises i tabellene foran. Påslagsmodellen ville under alle rimelig forutsetninger om yrkesmønstrene til offentlig ansatte gitt livsvarige tap på (flere) titall tusen kroner sammenliknet med den videreførte bruttoordningen for de aller fleste som går av før 67 år.

Strengere kvalifikasjonskrav for AFP i privat sektor fra 2011

Ansatte i offentlig sektor som tar ut folketrygdberegnet AFP fra 62 år eller senere må oppfylle følgende vilkår og opptjeningskrav⁶:

- Minst 20 pst stilling med minst 1G i årslønn siste 3 år
- Minst 10 år med poengopptjening i FT etter fylte 50 år
- Minst 2G i pensjonsgivende inntekt de 10 beste årene etter 1967

I offentlig sektor som har mange kvinner med både kort opptjeningstid og mye deltid, ville en blåkopi av den nye AFP-ordningen i privat sektor tatt fra store grupper arbeidstakere, særlig kvinner, retten til å gå av med AFP fra 62 år.

⁶ Her fra KS-området, se nærmere om reglene i Vedtekter for avtalefestet pensjon, §§ 3 og 4, Vedlegg 4 til Hovedtariffavtalen.

De nye kvalifikasjonskravene for å kunne ta ut ny AFP i privat sektor er slik at du må ha jobbet i en virksomhet som har AFP⁷ 7 av de siste 9 år før uttak av AFP og at din opptjening av folketrygd og AFP er så stor at pensjonen ved 67 år minst utgjør minstepensjon (2 G = 151.272 kroner). Det siste kravet innebærer at du etter levealderjustering må ha tjent opp en del mer enn minstepensjon ved 62 år, fordi AFP vil bli underregulert i de fem årene fra 62 år til 67 år. Minstepensjonen vil bli regulert med lønnsveksten, med fradrag for endringer i levealderjusteringene for 67-åringene.

Med den nye AFP-ordningen i privat sektor må du ha hatt inntekt i 40 år og minst 304.000 kroner i gjennomsnitt i de 20 beste årene for å kunne gå av med AFP ved 62 år i 2011. Dette er en kraftig økning i inntektskravet sammenliknet med dagens ordning. Etter hvert vil levealderjusteringen øke kravet til inntekt for å kunne gå av ved 62 år. Det nye opptjeningssystemet vil etter hvert kreve like høy opptjening i alle år, ikke bare de 20 beste. Om noen år vil de i privat sektor som har jobbet en del deltid, men ellers hatt gjennomsnittlige (års)inntekter, ikke kunne ta ut AFP ved 62 år. Disse vil kun klare opptjeningskravet ved 62 år om de tar ut delpensjon.

Tabell 12: Illustrasjon på krav til gjennomsnittlig lønnsinntekt i hhv 40 år og 35 år for å kunne gå av ved 62 år i 2011⁸, kroner

	40 år/20 beste	35 år/20 beste
Folketrygd	375 000	429 000
Folketrygd + AFP	304 000	348 000

NAV lagde etter 2008-oppgjøret beregninger som viste andelen AFP-brukere i privat sektor som ville klart inntektskravet i ny AFP ved 62 år i 2010 for 1948-kullet. Andelen var 83,2 pst for kvinner og 97,4 pst for menn. De samme beregningene viste at nesten 100 pst av 1963-kullet vil klare inntektskravet.

Disse tallene er derimot ikke justert for den relativt høye andelen uorganiserte virksomheter uten AFP-avtale i privat sektor. Mange av de deltidsansatte som ikke ville klare inntektskravet i privat sektor er ikke AFP-berettigede fordi de jobber i uorganiserte virksomheter uten AFP-avtale.

Tallene ville sett radikalt annerledes ut for offentlig sektor. Her er alle omfattet av AFP, andelen deltid mye større enn i privat sektor og langt flere har kortere opptjeningstid i folketrygden. Hvis offentlig ansatte skulle fått like inntektskrav tilsvarende de som nå gjelder for ny AFP i privat sektor, ville langt flere blitt fratatt muligheten til å gå av ved 62 år fordi offentlig sektor har høyere kvinneandel og langt flere med lang utdanning og kortere opptjeningstid.

I KLP jobber de med å få oversikt over "problemet". Sikre tall vil komme i løpet av få uker. Foreløpig jobbes det med en arbeidshypotese om at 60 prosent (!) av arbeidstakerne i

⁷ For 1954-kullet og eldre kreves det færre år.

⁸ Forenklet beregning hvor det er brukt opptjening på ytelsesform, FT (1,35 pst) og AFP (0,314 pst). Forholdstall for 1949-kullet. Da de som tar ut Folketrygd/AFP i 2011 har all sin opptjening i gammel folketrygd, her gjelder besteårsregelen, dvs. at inntektskravet slik det framkommer her gjelder for de 20 beste årene, men du må ha hatt 40 års opptjening for å få full uttelling i FT.

Fellesordningen for kommuner og bedrifter i KLP ikke vil kvalifisere til å ta ut fleksibel folketrygd fra 62 år. De aller fleste kvinner med lav opptjening. Tallet vil bli lavere når de gjør samme øvelse for fleksibel folketrygd og AFP-påslag, men antakelig høye nok til å skremme vannet av de som ønsker omkamp om resultatet av 2009-oppkjøret.

Lav lønn og deltid

Den typiske ansatte som går av med pensjon i kommunesektoren i dag har verken fulltid, full opptjening i folketrygden eller full opptjening i tjenstepensjonsordningen. Dette skyldes først og fremst yrkesmønstrene i sektoren og arbeidsgivere som spekulerer i deltid. Nå vil antakelig deltidsbruken gå ned og opptjeningen bli lengre i årene som kommer, men endringene vil ikke være radikale. Spørsmålet om hvordan tjenstepensjonsordningene ivaretar kort opptjening, lav lønn og deltid vil derfor være viktig også framover.

Det hevdes feilaktig at de med lav lønn og deltid ikke får noe igjen av tjenstepensjonsordningen, og det hevdes feilaktig at mange blir "nullpensjonister", dvs at de kun får det folketrygden gir.

Ferske tall for KLPs medlemsmasse viser at kun 886 alderspensjonister over 67 år ikke får noe igjen fra tjenstepensjonen, dvs. at de er "nullpensjonister". Dette er langt lavere enn tidligere anslått, f.eks. i OfTP-utvalgets rapport fra 11. mars 2009. KLP opplyser at hovedkjennetegnet ved nullpensjonisten er svært lav opptjeningstid.

For mer "normale" karrierer med lav lønn og deltid er situasjonen en annen. For det første gir folketrygden god kompensasjon for inntekter mellom 3 og 5 G (226.900 - 378.200). Men tjenstepensjonen gir også mye på toppen for de lavtlønnede, de som har jobbet deltid og de som har hatt inntekter utenom offentlig sektor eller inntekter i offentlig sektor som ikke teller med i pensjonsgrunlaget for tjenstepensjonen (f.eks. overtid). Generelt kommer lav inntekt, kortere opptjening og deltid godt ut i de offentlige tjenstepensjonsordningene. Stikkordet er samordning.

Typiske eksempler på tjenstepensjon for lav lønn og deltid

Vi ser på to personer som er født i 1953 som går av med offentlig tjenstepensjon som 67-åringer i 2020. Personene er enslig, har gjennomsnittlige stillingsprosent på hhv 73 og 85 prosent hvor full stilling gir en lønn på 340.400 kroner (4,5 G). Deltidslønna utgjør da hhv 248.500 kroner og 289.327 kroner. Personen har hhv 30 og 35 års opptjening i folketrygden og 21 og 30 år i tjenstepensjonsordningen.

Pensjonen for disse arbeidstakerne ville med de gamle reglene i den kommunale tjenstepensjonsordningen bli hhv 79,6 og 83,3 pst av sluttlønn. I den videreførte ordningen og justert for levealderjustering vil pensjonen bli hhv 75,6 og 79,1 prosent av sluttlønn, med andre ord langt over bruttogarantien på 66 prosent.

For 1953-kullet og eldre årskull gjelder den gamle folketrygden fullt ut, i tillegg er dette også det yngst årskullet som også har nye tariffestede regler for tjenstepensjon i HTA. Sammensetningen av pensjonen for disse personene er vist i tabell 13 og 14:

Tabell 13: Pensjon for en typisk kommuneansatt, stillingsprosent 73, poengår i folketrygden 30, tjenestetid TPO 21 år, lønn fulltid 4,5 G (340.400 kr), uttak 67 år, ikke arbeid etter 67 år, sivilstand enslig, 1953-kullet⁹.

Samlet pensjon fra 67 år	75,6 pst
Folketrygden	57,8 pst
Bidrag fra bruttogarantien	3,4 pst
Bidrag fra samordningen med folketrygden	14,4 pst
- grunnpensjonsfordel 1/4 G	5,1 pst
- fiktivfordel	5,2 pst
- deltidsfordel	4,1 pst

Tabell 14: Pensjon for en typisk kommuneansatt, stillingsprosent 85, poengår i folketrygden 35, tjenestetid TPO 30 år, lønn fulltid 4,5 G (340.400 kr), uttak 67 år, ikke arbeid etter 67 år, sivilstand enslig, 1953-kullet¹⁰.

Samlet pensjon fra 67 år	79,1 pst
Folketrygden	58,7 pst
Bidrag fra bruttogarantien	3,9 pst
Bidrag fra samordningen med folketrygden	16,5 pst
- grunnpensjonsfordel 1/4 G	6,4 pst
- fiktivfordel	7,4 pst
- deltidsfordel	2,8 pst

Den typiske kommuneansatte som har jobbet deltid får med andre ord relativt lite fra tjenstepensjonsordningens bruttogaranti fordi folketrygden for lave inntekter gir god kompensasjon. På den annen side får den typiske kommuneansatte med lav lønn og deltid desto mer fra tjenstepensjonsordningen gjennom samordningen med folketrygden. Dette er selvsagt også ytelser som kommer fra tjenstepensjonsordningen, de er finansiert av arbeidsgivers- og arbeidstakers premier.

Samordningsfordelene

Samordningsfordelene gjør at pensjonene fra de offentlige tjenstepensjonsordningene blir (en god del) høyere enn bruttogarantien fordi deler av faktisk folketrygd holdes utenfor samordningen. De viktigste samordningsfordelene er:

- Grunnpensjonsfordelen: ¼ G for enslige og 0,1 G for gifte/samboende
- Deltidsfordelen: Samordningsfradraget reduseres for deltid
- Fiktivfordelen: Differansen mellom faktisk tilleggspensjon i folketrygden og beregnet tilleggspensjon i folketrygden ut fra pensjonsgrunnlaget i tjenstepensjonsordningen

⁹ Kilde: sjefaktuar Roar Engen i KLP. Eksemplene i tabell 13 og 14 er typiske for personer som har jobbet deltid, eksemplene er valgt på grunnlag av alderspensjonister i KLPs pensjonsordning 2007-2009

¹⁰ Kilde: se note 8

Samordningsregelverket (Samordningsloven) er knyttet opp mot opptjeningen i den gamle folketrygden. 1953-kullet, som er 67 år i 2020, er de siste som fullt ut får sin tjenstepensjon samordnet etter de gamle reglene. De neste årskullene (1954-1962) vil dels få folketrygd fra gammel og dels fra ny folketrygd. Allerede for disse vil det være behov for nye samordningsregler¹¹, og fra og med 1963-kullet skal all folketrygdopptjening skje i ny folketrygd.

Det er ikke tatt stilling til hva som skjer med samordningen for de yngre årskullene. Det eneste vi har å forholde oss til er lovnader fra regjeringen i forbindelse med forhandlingene i 2009 at makroverdien av samordningsfordelene skal videreføres.

KLP har nylig gjort beregninger av samordningsfordelenes verdi for de årskullene som har gått av med tjenstepensjon de siste årene. For Fellesordningene (kommuner, fylkeskommuner, bedrifter og sykehus er verdien på makronivå beregnet slik:

Tabell 15: Verdien av samordningsfordelene, Fellesordningene i KLP, beregnet på bakgrunn av årskullene 1940 til første halvår 1943¹².

	Heltids-ansatte	Deltids-ansatte	Samlet
I prosent av brutto tjenstepensjon	13,0 pst	26,4 pst	20,5 pst
Gjennomsnitt per person i G	0,40 G	0,41 G	0,41 G

Disse beregningene viser bl.a. at heltidsansatte i gjennomsnitt har samordningsfordeler som utgjør 13,0 prosent av brutto tjenstepensjon. Det innebærer at samlet kompensasjon for heltidsansatte utgjør så mye som 74,6 prosent (66 pst + 66 pst*0,13). For de deltidsansatte utgjør samordningsfordelene enda mer, men det er vanskelig å si hvor stor den samlede kompensasjonen er i gjennomsnitt fordi bruttogarantien (66 pst) avkortes med stillingsstørrelsen. I kroner utgjør samordningsfordelene omlag det samme for gjennomsnittet av deltidsansatte og gjennomsnittet av heltidsansatte, omlag 31.000 kroner per pensjonist.

Samlet viser beregningene at samordningsfordelene i Fellesordningene i KLP utgjør 20,5 prosent av brutto tjenstepensjon eller 0,41 G (31 000 kroner) i gjennomsnitt per pensjonist. Samordningsfordelene representerer mao betydelige verdier som det er viktig å videreføre. Hvis det ikke skjer, vil pensjonen for offentlig ansatte bli betydelig svekket.

I arbeidet med nye samordningsregler er det viktig at disse prøver å ivareta de samme hensynene som dagens regelverk. Særlig må det legges vekt på at de fordelingsmessige hensynene videreføres og at de som får relativt minst igjen av bruttogarantien får relativt mest gjennom samordningen av tjenstepensjonen med den nye folketrygden.

¹¹ Pensjonsleverandørene i kommune- og sykehussektoren trenger strengt tatt de nye reglene med en gang all den tid opptjente rettigheter til enhver tid skal være fondert.

¹² Kilde: sjefaktuar Roar Engen i KLP.

Offentlig tjenstepensjon er tilpasset pensjonsreformen

En del kritikere av den videreførte pensjonsordningen for offentlig ansatte mener at denne bryter med pensjonsreformens prinsipper. Det er å skyte langt over mål. Pensjonsreformen hadde fra regjeringens side to hovedsiktemål, økonomisk bærekraft og bedring av incentivene til å stå lenger i arbeid. Disse prinsippene, som er vedtatt av Stortinget, er også gjort gjeldende for den videreførte pensjonsordningen for ansatte i kommuner, stat og sykehus.

For det første er regjeringens sparegrep levealderjustering og indeksering innført også for offentlig ansattes tjenstepensjoner. Her skiller ordningene i offentlig sektor seg ikke fra ordningene i privat sektor. Begge steder er ordninger som ikke er livsvarige unntatt fra levealderjustering. En privat tjenstepensjon som bare utbetales i 10 år skal ikke levealderjusteres. Det skal heller ikke AFP-ordningen fra 62-66 år for offentlig ansatte gjøres. Den nye AFP-ordningen i privat sektor, som er en livsvarig påslagsordning, skal derimot levealderjusteres.

Videre vil alle løpende pensjoner for offentlig ansatte bli regulert lavere enn lønnsveksten, dette gjelder også for AFP og de som har særaldersgrense og kan ta ut 66 pst av sluttlønn tidligere enn 65 år.

For det andre ligger det klare incentiver til å stå lenger i arbeid enn til 67 år etter hvert som levealderjusteringen vil redusere tjenstepensjonen for de yngre årskullene. Tariffavtalen fra 2009 gir full mulighet til å kompensere for levealderjusteringen slik at også de yngre årskullene kan sikres en pensjon tilsvarende 66 pst av sluttlønn. Både i privat og offentlig sektor, og også med regjeringens påslagsmodell for offentlig sektor om den hadde blitt innført, vil de yngre årskullene måtte jobbe lenger enn til 67 for å sikre en samlet pensjon tilsvarende nivået for dagens pensjoner.

For det tredje er muligheten til å kombinere arbeid og pensjon allerede godt ivaretatt i den videreførte ordningen. Offentlig ansatte kan f.eks. ved 62 år eller senere gå ned til 60 pst stilling og ta ut 40 pst pensjon. Samlet utbetaling fra lønn og pensjon blir mellom 80 og 90 pst av tidligere lønn, som er godt, og gjennom nedtrappingen kan du klare å strekke yrkesaktiviteten din lenger enn om du måtte stått i full jobb.

En kunne kanskje tro at av de som tar ut AFP i offentlig sektor så tar alle ut full AFP, "fordi de ikke taper noe på det", som kritikerne ofte sier. Det er feil, av de som tar ut AFP mellom 62 og 64 år, tar hele 40 prosent av store yrkesgrupper som lærere, jordmødre, helsesøstre, førskolelærere, saksbehandlere, rådgivere og konsulenter ut delvis AFP i kombinasjon med at de fortsetter i arbeid. Her er offentlig sektor langt mer fleksibel enn privat sektor hvor de aller fleste som går av tidlig tar ut full AFP. Det er også et viktig poeng at muligheten til å ta ut delvis AFP for offentlig ansatte i større grad sikrer at kompetansen blir i offentlig sektor. De som trapper ned arbeidsinnsatsen på slutten av yrkeskarrieren, i tråd med intensjonene i IA-avtalen, og for å strekke yrkesaktiviteten lenger enn de ellers ville gjort, bidrar til å holde julene i gang i velferds-Norge. Her har arbeidsgivere og ansatte i privat sektor noe å lære av offentlig sektor.

Unio har 290.000 medlemmer : lærere, lektorer, førskolelærere, sykepleiere, forskere, politi, prester, fysioterapeuter, ergoterapeuter, diakoner, skatterevisorer, konsulenter og ledere

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**

 **AKADEMIKER**
FORBUNDET

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



Skatterevisorenes Forening