

Kapittel 5: Vurdering av framtidutsikter



1930

→ De statlige anleggsarbeiderne hadde ingen pensjonsrettigheter. Men etter 1936 kunne de søke om behovsprøvd pensjon.



2017

→ Vi er i siste fase av en reform som skal sikre et bærekraftig pensjonssystem for kommende generasjoner.

Ny offentlig tjenstepensjon skaper utfordringer og gir muligheter

→ **Innen 2021 skal nye overgangsregler for tjenstepensjon i offentlig sektor være klare til bruk for dem som er født i 1954 eller senere. Det betyr ikke at de gamle reglene forsvinner. Noen av dem kommer til å leve til rundt 2100. Altså i rundt 80 år til.**

Vi har sett på hvor mange ulike regelverk som kan komme til å leve parallelt, hvor mange medlemmer som treffes av de ulike regelverkene – og hvilke administrative utfordringer og muligheter vi kan forvente.

Først en presisering:

3. mars 2018 inngikk regjeringen og partene i arbeidslivet en avtale om ny offentlig tjenstepensjon. Dette er ikke en analyse av nye og foreslåtte regler. Denne redegjørelsen er basert på høringsforslag og antakelser det var naturlig å ha per 31.12.2017.

Poenget vårt er at Norge hadde et pensjonssystem som ikke var samfunnsmessig bærekraftig. Derfor forhandlet

politikerne og partene i arbeidslivet fram en pensjonsreform som startet i 2011. Da fikk vi en rekke nye regler. Og fordi pensjonsregelverk ikke er noe som kan endres over natten, fikk vi også ulike overgangsregler. Det samme vil skje for de delene av reformen som utformes nå.

Konsekvensen er at vi i mange tiår framover må forholde oss til gamle og nye folketrygdsregler, gamle og nye tjenstepensjonsregler og gamle og nye samordningsregler – pluss unntak og overgangsregler.

Dette kommer til å prege det norske samfunnet på ulikt vis. Hvordan? Hvem? Hvor mange? Vi har sett på noen av konsekvensene, med utgangspunkt i SPKs medlemsmasse.

Fire variasjoner av alderspensjoner

SPK administrerer flere ulike ordninger (se oversikt i statistikken bak i rapporten). Innenfor de ulike ordningene kan det være ulike særbestemmelser. Men om vi snakker i stort, har vi levert én hovedvariant av alderspensjon. Den har vært tilnærmet lik siden SPK ble etablert for 100 år siden.

Når hele settet av nye regler er på plass, vil variasjonene bli så store at vi kan snakke om flere ulike alderspensjoner.

Dette har vi prøvd å illustrere i figuren på neste side. Her har vi satt opp en oversikt som viser hvilke regelverk som treffer de ulike årskullene, og vi ser at våre medlemmer kan deles i fire grupper som vil få fire ulike varianter av alderspensjon.

Hvor store er de ulike gruppene?

Pensjonsordningene SPK administrerer, har til sammen drøyt én million medlemmer når vi legger sammen de som er i jobb, pensjonister og medlemmer med pensjonsrettigheter de har opptjent i et tidligere arbeidsforhold (oppsatt rett).

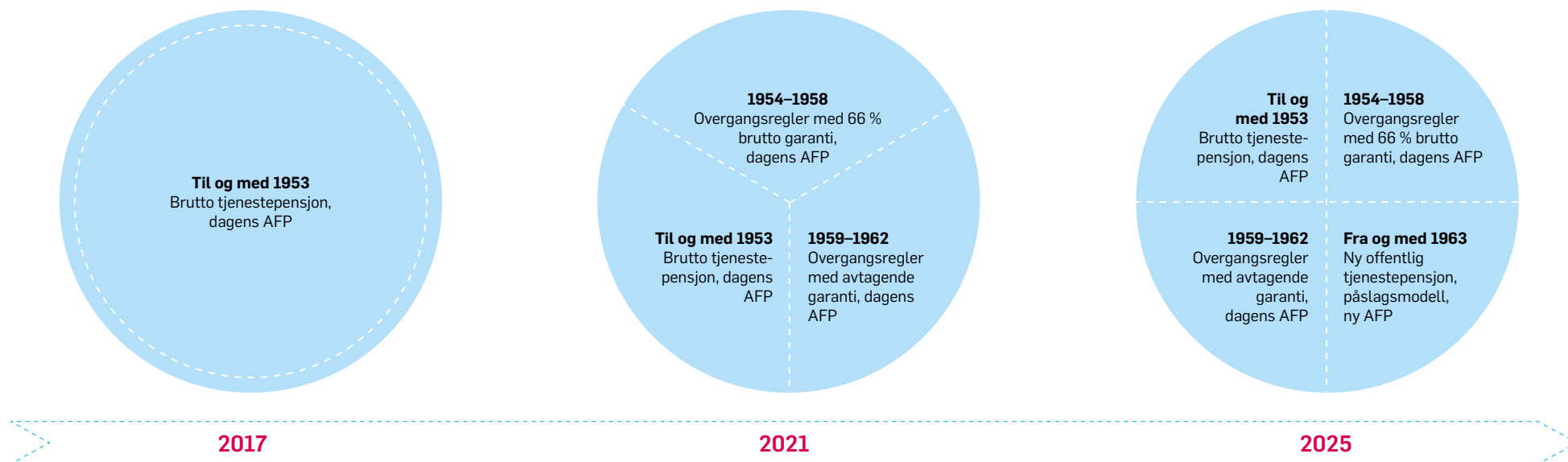
For å gi et bilde av hvor mange SPK-medlemmer som på ulike måter vil bli truffet av regelendringene, har vi sett på medlemmer som per 31.12.2017 ikke mottok noen form for pensjon fra oss. Uførepensjonister og AFP-pensjonister vil også bli truffet av regelverksendringene om de går tilbake til aktivt arbeid, og når de går over på alderspensjon. Men for enkelthets skyld har vi valgt å holde oss til hovedgruppen – aktive medlemmer og medlemmer med tidligere opptjente (oppsatte) rettigheter.

Forts. side 44

Fra ett til fire hovedprodukter

→ Ulike regelverk for ulike årskull vil leve parallelt i rundt 80 år

Innen 2021 skal nye overgangsregler for tjenstepensjon i offentlig sektor være klare for dem som er født i 1954 eller senere. Det betyr ikke at de gamle reglene forsvinner.



Antall personer som treffes av de ulike regelverksendringene

	1944–1953	1954–1958	1959–1962	1963–2100
Antall medlemmer i arbeid og medlemmer med rettigheter fra tidligere arbeidsforhold	64 000	88 000	97 000	553 000

Figuren viser hvordan SPK-medlemmene er fordelt i de ulike aldersgruppene.

Figuren er basert på informasjon som var kjent per 31.12. 2018. 3. mars 2018 ble regjeringen og partene i arbeidslivet enige om en avtale om ny offentlig tjenstepensjon.

Hvor lenge vil vi ha både gammel og ny offentlig tjenestepensjon?

La oss tenke oss en person som er født i 1998, og som begynner i en stilling med rett til offentlig tjenestepensjon som 20-åring – altså i 2018.

Denne personen kan hypotetisk rekke å få et par års opp-tjening etter gammelt regelverk før 2020. Dersom levealderen fortsetter å øke, er det ikke usannsynlig at personen blir 100 år. Da er vi rundt år 2100, det vil si rundt 80 år fra i dag.

Hva blir konsekvensene?

Målet med pensjonsreformen som startet i 2011, og som i hovedsak avsluttes med ny offentlig tjenestepensjon, er å skape et bærekraftig og fleksibelt pensjonssystem. Det innebærer blant annet

- at vi må jobbe lenger enn pensjonistene før oss for å oppnå samme ytelse.
- at vi i mange tiår framover må leve med flere parallelle regelverk.
- at befolkningen trenger hjelp til å forstå regler og valgmuligheter, slik at de er forberedt på konsekvensen av valgene de tar.
- at pensjonsleverandørene får nye utfordringer, men også nye muligheter.

Det er pensjonsleverandørens utfordringer og muligheter vi nå skal se nærmere på.

Krever lang og grundig planlegging

Regelendringer treffer en pensjonsleverandør på flere måter og utløser en rekke tiltak. Vi kan grovt skille mellom tiltak som skal gjøre oss i stand til å anvende regelverket (betale ut rett pensjon til rett tid), og tiltak som skal gjøre oss i stand til å informere om regelverket (gode løsninger for kunde- og medlemsbetjening).

Jo flere regler vi skal anvende og informere om, desto viktigere – og vanskeligere – blir det å koordinere utviklingsoppgavene og skape effektive og brukervennlige verktøy. Det sier seg selv at planlegging er viktig.

I SPK har vi i lengre tid begynt å planlegge innføringen av nye samordningsregler og ny offentlig tjenestepensjon. I 2017 samlet vi disse utviklingsoppgavene, og andre sammenfallende oppgaver, i ett stort pensjonsprogram som vi forkortet kaller Pro 25.

Vi har samlet både rene reformoppgaver og andre oppgaver vi må – eller ønsker å – løse, fordi det gir bedre muligheter for å koordinere ressurser og skape gode synergier. Vi bygger på gode erfaringer fra prosjekt Perform

(2008–2012), der vi også samlet ulike oppgaver som falt sammen i tid.

Ambisjoner om å utnytte reformene

Pensjonsprogrammets hovedformål er å håndtere det nye regelverket, samtidig som vi har som ambisjon å øke effektiviteten og kvaliteten i daglig drift.

I tillegg til ny funksjonalitet for å takle nye regler, vil det bli nødvendig med tilpasninger og endringer i dagens systemer. I tillegg til å informere om nye regler må vi tilpasse eksisterende informasjon og eksisterende betjeningsløsninger.

Vi har dessuten en lang liste med forbedringsideer som ikke nødvendigvis henger direkte sammen med reformarbeidet.

Situasjonen vi står i, kan på mange måter sammenlignes med situasjonen du står i når familiesituasjonen din endrer seg og boligen din må tilpasses nye behov. Du kan velge å ta bare «må»-oppgavene, eller du kan benytte anledningen til å gjøre andre forbedringer når du likevel har håndverkerne inne. Du kan også velge å rive for å bygge nytt – basert på en grundig kost/nytte-vurdering som viser at det gir gevinster.

Det er disse vurderingene vi og andre pensjonsleverandører

nå må ta. Ett viktig element i vurderingene er kravet – og vårt eget ønske – om effektiv drift. Et annet element er kravet – og vårt eget ønske – om enkle og helhetlige betjeningsløsninger. Som pensjonsleverandører konkurrerer vi ikke med Google og Facebook, men vi lever i en digitalisert verden. Det er mot internettgigantenes brukervennlige nyvinninger våre løsninger blir målt av våre brukere.

Digitalisert framtid

SPK har kommet langt i digitalisering av tjenesteproduksjon og automatisering av arbeidsprosesser (figur til høyre).

Det er et større potensial for digitalisering for å oppnå gode kundeopplevelser (betjeningsløsninger) enn i selve tjenesteproduksjonen. Det er også stort potensial for økt digitalisering av samhandling mellom SPK og andre offentlige virksomheter.

Vi ser også at det ligger muligheter for økt brukertilgjengelighet, effektivisering og kvalitet ved å bruke statlige felleskomponenter i enda større grad.

Digital kundeopplevelse

Vi har flere digitale løsninger på spk.no som gjør det enklere for virksomheter og medlemmer å betjene seg selv, søke informasjon eller ta kontakt med oss. SPK har også stor

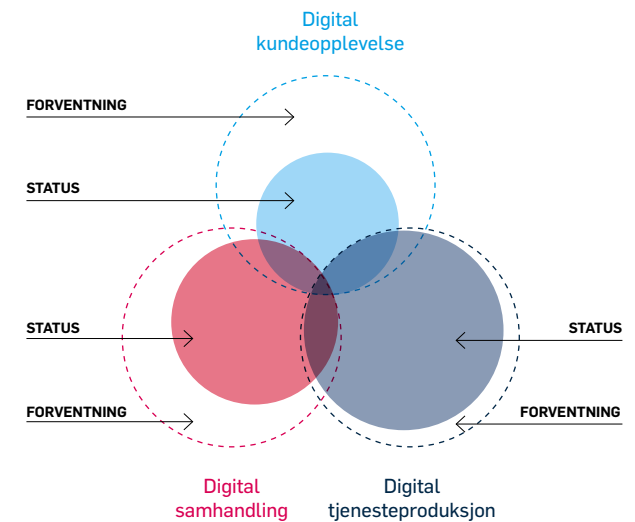
nytte av Difis kontaktregister, som gir oss tilgang til oppdaterte e-postadresser for en stor andel av våre medlemmer, og vi når nesten halvparten av medlemmene våre via digital postkasse.

Dette gir gode muligheter for å skreddersy informasjon – noe som vil bli viktigere og viktigere etter hvert som de ulike regelvariantene slår inn. Men kommende pensjonister vil også ha behov for å innhente informasjon selv – for eksempel ved hjelp av en god pensjonskalkulator eller lignende løsninger.

Digital samhandling

Digital samhandling foregår innad i virksomheten, med våre medlemsvirksomheter, og med en rekke andre samarbeidspartnere.

I dag bruker vi for eksempel webtjenester for å utveksle pensjonsdata med NAV og enkelte ordninger innenfor overføringsavtalen. Videre bruker vi det sentrale folkeregisteret og inntekts- og persondata fra skatteetaten.



SPK har valgt å definere digitalisering som samspillet mellom tre områder: digital kundeopplevelse, digital tjenesteproduksjon og digital samhandling. I figuren over illustrerer vi hvordan disse tre dimensjonene flyter inn i hverandre – og hvilket digitaliseringspotensial som ligger innenfor kundeopplevelse, samhandling og tjenesteproduksjon.

Vi er helt avhengig av gode samhandlingsløsninger i vår daglige drift, og behovet vil øke. Vår utfordring er å utnytte disse mulighetene målrettet.

Digital tjenesteproduksjon

SPK har allerede i dag, som nevnt, en høy grad av automatisering i vår tjenesteproduksjon. Eksempelvis er 60–70 prosent av oppgavene i pensjoneringsprosessen automatisert. Dette er de enkleste oppgavene. Mer kompliserte oppgaver må behandles av våre saksbehandlere.

Vi har som mål å effektivisere ytterligere – blant annet ved videre automatisering. Det innebærer nødvendigvis ikke at behovet for saksbehandlere blir tilsvarende redusert. Både fordi det kan komme skjønsmessige vurderinger som ikke lar seg automatisere, og fordi det må være et visst volum for at nytteverdien av automatiseringen blir stor nok.

Konklusjon

SPK står, i likhet med de øvrige leverandørene av offentlig tjenestepensjon, foran store investeringer og utfordringer i årene som kommer. Dette er i stor grad investeringer vi må gjennomføre for at våre medlemmer skal få rett ytelse til rett tid.

Samtidig gir det oss også muligheter til å øke vår produktivitet i tjenesteproduksjonen og forbedre betjeningen av vel én million medlemmer og 1 400 kunder. Lang tids planlegging har gjort oss godt forberedt til å starte utviklingsarbeidet.