

Årsberetning

– og litt til...

1998



Innhold

Side	2	Dette er Statens Pensjonskasse
	4	TEMA: VEIVALG
	11	ORGANISASJON
	13	NITTENNITTÅTTE
	13	•Pensjoner
	15	•Yrkesskadeforsikring
	15	•Gruppelivsforsikring
	16	•Låneordningen
	17	•Ventelønn og vartpenger
	18	•Annet i 1998
	22	REGNSKAP
	24	BESTANDSSTATISTIKK
	28	PENSJONSORDNINGEN FOR STATSRÅDER



Dette er Statens Pensjonskasse

Statens Pensjonskasse er landets største offentlige tjenestepensjonsordning, og ble opprettet i 1917.

Vi administrerer pensjonsordningen for statsansatte og store deler av undervisnings- og forskningssektoren. For de statsansatte er medlemskapet i Statens Pensjonskasse obligatorisk. I tillegg er virksomheter som statsforetak, statsaksjeselskaper og andre virksomheter med offentlig tilknytning medlemmer hos oss på frivillig basis. For medlemskapet betales det to prosent pensjonsinnskudd av lønnen til hvert enkelt medlem. Arbeidsgiverne betaler i tillegg en arbeidsgiverandel.

For dette får medlemmene våre nytte godt av en hel rekke ytelser. Mange forbinder kanskje Statens Pensjonskasse først og fremst med alderspensjoner, men ved behov gir medlemskapet også rett til to andre viktige pensjonsytelser: uførepensjon og etterlattepensjon. I tillegg har medlemmene våre rett til ventelønn eller vartpenger dersom de skulle miste arbeidet sitt på grunn av overtallighet. Vi administrerer også to forsikringsordninger som ikke er direkte knyttet til medlemskapet, men som likevel angår svært mange av medlemmene våre: yrkesskadeforsikring og gruppelivsforsikring. Alle medlemmer kan dessuten søke boliglån hos oss.

Mer om de forskjellige ordningene kan du lese senere i denne årsberetningen.

Utenom vår egen pensjonsordning administrerer Statens Pensjonskasse også: Pensjonsordningen for apoteketaten, Pensjonsordningen for statsråder, Pensjonsordningen for Den Norske Opera og Pensjonsordningen for ledsagere i utenriktjenesten. Dessuten administrerer vi delvis Pensjonsordningen for stortingsrepresentanter.



Inn i år 2000

Idet vi går inn i et nytt årtusen står Statens Pensjonskasse foran mange store utfordringer. Det er et betydelig tankekors at mens de virksomheter og det samfunn vi skal betjene har endret seg svært mye, har Statens Pensjonskasses egen organisasjon og tilknytning til statsforvaltningen ligget tilnærmet fast siden 1917. For å kunne løse de utfordringer vi står overfor på en god måte, er det på tide å stille en del grunnleggende spørsmål til oss selv. Er dagens finansieringsordning den mest gunstige? Tilfredsstillende produktene vi tilbyr i dag de stadig flere fristilte virksomhetene? Er dagens tilknytningsform til staten den rette? Ved å se disse spørsmålene i lys av gårdsdagens problemer og morgendagens utfordringer, vil vi finne den veien vi må gå i tiden som kommer.

Tidshorizonten er ofte lang innenfor pensjonsfeltet. Den norske Enkekasse, som sikret en viss pensjon til enker etter embetsmenn, ble besluttet avvirket da Statens Pensjonskasse ble opprettet i 1917. Likevel gikk det 66 år før man i 1983 formelt kunne avvikle Enkekassen. Dette illustrerer at når grunnleggende endringer skal gjøres innenfor pensjonsområdet, må de nødvendige tiltak planlegges og settes inn god tid i forkant.

I det nye tusenåret vil antall pensjonister i Statens Pensjonskasse øke dramatisk. I løpet av de første 15 årene vil antallet nesten fordobles: fra ca. 170 000 i dag til over 300 000 i år 2015. (Se figur neste side). Arbeidsoppgavene våre vil øke tilsvarende. Den nye generasjonen medlemmer, enten de er pensjonister eller yrkesaktive, vil dessuten kreve vesentlig bedre informasjon og service enn gårdsdagens.

Samtidig skal Statens Pensjonskasse forholde seg til de strukturendringer som skjer innenfor offentlig sektor. Prosessen med å skille den statlige tjenesteyting fra selve forvaltningen ved å etablere den i andre virksomhetsformer vil ventelig fortsette i enda større tempo

enn i 80- og 90-årene. De «fristilte» virksomhetene arbeider under andre rammevilkår enn da de var del av forvaltningen, og har dermed også nye og endrede behov på pensjonsområdet.

Passivitet kan gi dramatiske konsekvenser

Dette er Statens Pensjonskasses *langsiktige* utfordringer, men de er så store og krevende at det er nødvendig å foreta seg noe aktivt allerede *i dag* dersom vi skal kunne håndtere dem på en god måte.

Det er et problem i den statlige bevilgningspraksis at tidshorizonten er kort - i hovedsak er den knyttet til den årlige bevilgning. Dersom man aldri ser lenger frem enn ett år av gangen, vil noen alltid kunne hevde at konsekvensene av å *ikke* gjøre noe er små - hvilket for så vidt kan være riktig dersom det skjer én gang. Unnlater man derimot å handle hvert år i 10-15 år, blir konsekvensene dramatiske.

Tiden er nå inne for oss til å gjøre det som er nødvendig for å møte fremtidens utfordringer. Gjør vi ikke det, vil konsekvensene kunne bli vesentlige forsinkelser i utbe-

taling av pensjoner, for dårlig kvalitet, et servicenivå og en tilgjengelighet som langt fra er tilfredsstillende - og etter hvert svekket tillit til selve pensjonsordningen.

Lære av fortiden

Det er et tankekors at deler av et scenario der man unnlater å gjennomføre den nødvendige omstilling passer så godt på de problemene Statens Pensjonskasse sliter med i dag - og vil kunne gjøre det i fremtiden dersom de nødvendige initiativ ikke tas nå. Årsakene til Statens Pensjonskasses problemer i dag er mange og sammensatte, men dersom man ser på dagens problemer i forhold til fremtidens utfordringer, er det noen forhold som er særlig interessante å merke seg.

For det første har veksten i antall pensjonister de siste 15 år bare vært halvparten av hva den vil bli i de neste 15 årene.

For det andre ble det i Statens Pensjonskasse i perioden 1980-1994 praktisk talt ikke investert i ny teknologi og i utvikling av organisasjonen. Da investeringene startet i 1994 (Konverteringsprosjektet og Utviklingsprosjektet/-TOPP) var de nødvendige

ikke bare for å møte fremtidens behov, men i stor grad også for å dekke konsekvensene av manglende investeringer over mange år.

For det tredje kan det konstateres at staten og hele den offentlige forvaltning de siste 20 årene har vært gjennom en betydelig omstrukturering. En rekke oppgaver er skilt fra statsforvaltningen og etablert i nye virksomhetsformer, mens Statens Pensjonskasse stort sett er uforandret.

Nye utfordringer krever nye rammebetingelser

På terskelen til det nye tusenåret kan Statens Pensjonskasses utfordringer oppsummeres slik:

- Situasjonen i Statens Pensjonskasse i dag er ikke god nok mht. service, punktlighet, tilgjengelighet og kvalitet. Vi dekker rett og slett ikke kundenes behov på en god nok måte.
- Disse kortsiktige, men også kritiske, problemene må løses raskt. Vi har iverksatt tiltak som vil sørge for at dette skjer. Disse tiltakene skal føre til en «friskmelding» av Statens Pensjonskasse. Dette er likevel ikke tilstrekkelig. Skal dagens problemer kunne løses samtidig som vi også håndterer morgendagens utfordringer på en god måte, må Statens Pensjonskasse ha helt andre rammebetingelser enn i dag.

- Det er avgjørende viktig at vi i løpet av kort tid får truffet de beslutninger som er nødvendige for å møte utfordringene fra år 2000 og fremover.

Ny finanseringsmodell, ny organisasjonsform, nye pensjonsprodukter?

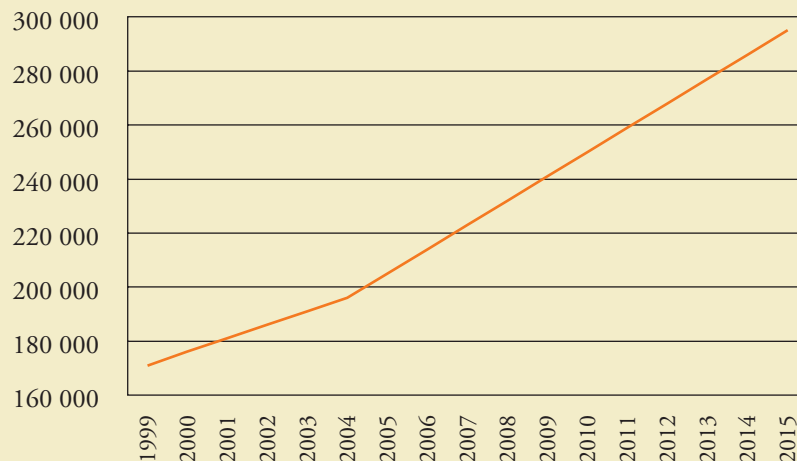
Vi jobber nå langs følgende linjer:

I løpet av 1999 skal basisvirksomheten være tilfredsstillende på plass. Det har i hele 1998 vært arbeidet for at et slikt mål skal kunne realiseres. Pensjonsvirksomheten er omorganisert, bemanningen på de kritiske områdene er styrket med over 30 prosent, restanser og forsinkelser når det gjelder pensjoner er i løpet av året i

Antatt utvikling i antall pensjonister 1999-2015

Eldrebølgen vil ramme tungt:

- Vi vil gå fra 170 000 til 300 000 pensjonister de neste 15 årene.
- Effekten for Statens Pensjonskasse vil bli «dobbel» på grunn av demografisk utvikling og utbyggingen i offentlig sektor.
- Økningen de neste 15 årene vil bli dobbelt så stor som økningen de foregående årene.



stor grad avviklet. I begynnelsen av 1999 ble et nytt pensjonssystem lansert. Det innebærer at helt nye arbeidsprosesser tas i bruk. Den første tiden vil vi nok ha noen innkjøringsproblemer, som antakelig vil presse vår kapasitet hele første tertial. I 1999 vil vi likevel kunne love at når vi får inn søknad om pensjon i tide skal den også utbetales i tide. Videre skal de brev vi mottar som hovedregel bli besvart innen én måned. I løpet av året skal også tilgjengeligheten på telefon bli vesentlig bedre enn den har vært den siste tiden.

Disse tiltakene er nødvendige for å takle de akutte utfordringene Statens Pensjonskasse står oppe i, men dette er ikke nok for å løse de mer langsiktige utfordringene.

Statens Pensjonskasse vil arbeide for at det i 1999 blir truffet beslutning om nødvendige rammebetingelser for å møte fremtidens utfordringer. I særlig grad er følgende viktig:

- Det må etableres en ny finansieringsordning. Dette er nødvendig for å synliggjøre faktiske kostnader og økonomiske resultater bedre enn i dag. Enda viktigere er det at en ny finansieringsordning vil gi større fleksibilitet i forhold til å møte kundenes behov. Statens Pensjonskasse er i dag en ordinær bruttobudsjettert virksomhet, hvor Stortinget gir årlige bevilgningsrammer. Når for eksempel etterspørselen etter lån eller andre tjenester øker, er det derfor grenser for hvor mye vi kan gjøre med kapasiteten. Resultatet er at køene blir den rasjonerende faktor.
- De virksomheter som ikke lenger er del av den statlige forvaltningen skal tilbys en pensjonsløsning som er tilpasset deres nye behov og rammebetingelser.
- Statens Pensjonskasses eget tilknytningsforhold til staten vil måtte justeres både organisatorisk og styringsmessig.

Statens Pensjonskasse er i dag et helt ordinært statlig forvaltningsorgan. Både historiens resultater og fremtidens utfordringer gir nokså klare indikasjoner på at vi, med de rammer denne organisasjonsmodellen gir, ikke vil kunne møte krav og forventninger fra kunder og eier på en god nok måte. Det er ikke mulig å løse dagens utfordringer ved å lukke øynene for morgendagens. Det er nemlig de samme årsaksforhold vi må ta fatt i. Derfor er det viktig at vi lærer av fortiden og ikke unnlater å ta de nødvendige beslutninger om fremtiden i tide.

Regjeringen har signalisert at de vil gjøre noe med disse forholdene ved å vurdere finansieringsopplegg, organisasjonsmodell og styringsform. Selv om undertegnede bare har vel ett års fartstid i Statens Pensjonskasse, tør jeg likevel være ganske overbevist om at vi får de nødvendige rammebetingelser på plass i tide.



Alf J. Raaum
administrerende direktør

Alf J. Raaum

Veien videre - fra idé til realitet

Statens Pensjonskasse er i ferd med å avslutte et av de mest omfattende utviklingsprosjekter i norsk statlig forvaltning noensinne. Ny prosjektmetodikk og «annerledes» gjennomføring av det gjennomgripende TOPP-prosjektet har gitt en ny hverdag og nytt verktøy for videreutvikling av Statens Pensjonskasse. Statlige utviklingsprosjekter har de senere årene blitt kritisert for manglende planlegging og økonomisk styring. Idet TOPP-prosjektet nå går inn i sin siste fase tør vi fastslå at vårt prosjekt har vært et av unntakene.

I begynnelsen av 1990-årene opplevde Statens Pensjonskasse betydelige problemer i forhold til både feil og forsinkelser i pensjonsutbetalingene. I 1994 ble det derfor satt i gang et større prosjektarbeid for å bedre denne situasjonen.

TOPP-prosjektet (Teknologisk Omstillings-Prosjekt i Pensjonskassen) innebærer først og fremst utvikling og innføring av et nytt IT-system som fullt ut utnytter informasjonsteknologiens muligheter, og som samtidig takler hyppige regelenringer. I tillegg skal prosjektet utvikle Statens Pensjonskasse som organisasjon. Prosjektet startet med et forprosjekt høsten 1994 og ble senere avløst av selve hovedprosjektet. Ved utgangen av 1999 skal prosjektet avsluttes.

Prosjektet er i hovedsak gjennomført innenfor de til

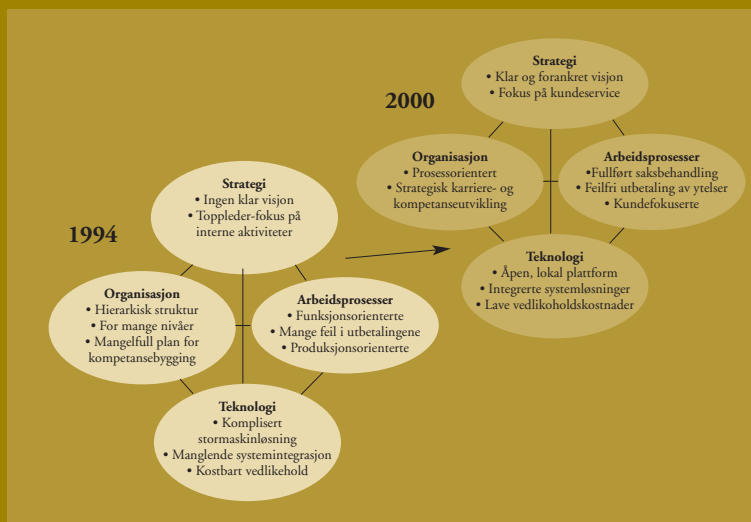
enhver tid gitte rammer, både når det gjelder økonomi og fremdriftsplan.

Overordnet målsetting

TOPP-prosjektets overordnede målsetting har vært «å gjennomføre en organisasjonsutvikling som legger føringer for utviklingen og optimaliserer bruken av et nytt altomfattende IT-system, tilpasset forenklete arbeidsprosesser.»

Konsekvensen av målsettingen ble at det ikke var tilstrekkelig kun å utvikle nye IT-løsninger på en ny teknisk plattform. Det har også vært nødvendig å utvikle selve organisasjonen. Derfor har IT og organisasjonsutvikling vært likestilte i omstillingsprosessen. I løpet av forprosjektet ble begge sidene ved prosjektet meget grundig analysert, og dannet bakgrunn for valg av en helhetlig løsning. Prosessen som skulle tilbakelegges





i henhold til hovedprosjektplanen kan grovt illustreres i figuren ovenfor.

Valg av ekstern samarbeidspartner

Statskonsult medvirket under forprosjektet og bidro til bedret styring og ressursbruk. De deltok også i utvelgelsen av ekstern hovedsamarbeidspartner.

Den samarbeidspartneren vi valgte skulle ha hovedansvar for systemleveransene (ser-

vere, maskinpark og nødvendig programvare), samt bistå i organisasjonsutviklingen.

Det ble gjennomført en anbudsrunde med prekvalifisering (i henhold til EØS-reglementet) for å finne den rette samarbeidspartneren. I vår anbudsforespørsel satte vi som en av de viktigste forutsetningene at vi skulle ha best mulig styring og kontroll over hovedsamar-

beidspartneren. Samarbeidspartneren måtte dessuten i betydelig grad være villig til å forplikte seg til fremtidig leveranse. Vi fant at Andersen Consulting tilfredsstilte våre krav best.

Prosjektgjennomføring - som å brøyte en gårdsplass

Hvordan skulle så utfordringene løses for å minimalisere risikofaktorene?

Et alternativ som ble vurdert var å gjennomføre prosjektet på samme måte som når man bygger en bro, ved at man starter på begge sider og først kan ta i bruk broen når man til slutt møtes på midten. Vi valgte i stedet det vi har kalt gårdsplassprinsippet. Når man arbeider etter gårdsplassprinsippet tar man for seg en begrenset del av gårdsplassen, rydder den ferdig og tar den i bruk før man fortsetter med å rydde øvrige deler av plassen. I praksis betyr dette at man deler inn prosjektet i deeltapper, der hver etappe ferdigstiller en selvstendig del av prosjektet.

Beslutningen om å velge dette prinsippet bygde på tanken om at en slik inndeling i klart adskilte etapper ville redusere gjennomføringsrisikoen, samtidig som vi ville være langt mer fleksible når det gjaldt å justere kursen underveis. Hver etappe ble sett på som

Femdelte etapper:

Analysefasen: Nå-situasjonen kartlegges og mulige løsninger foreslås.

Designfasen: Går i detalj inn i arbeidsprosesser og foreslår utbedringer og endringer. Utarbeider kravspesifikasjon for systemløsningen.

Byggefase: Baseres på den kravspesifikasjonen man er kommet til enighet om. Fasen består av selve programmeringen av systemet og detaljering/konkretisering av nye arbeidsprosesser.

Testfasen: Innebærer at de programmerte modulene testes ut hver for seg og samlet ved kjøring av testdata. I denne fasen er det om å gjøre å finne de feil som måtte befinne seg i systemet. I tillegg testes arbeidsprosesser og rutiner, og hjelpefunksjoner implementeres.

Utrullingsfasen: Består av dataoverføring til det nye systemet, opplæring av brukerne, og driftssetting av løsningen.

et selvstendig prosjekt. Dette sikret god oversikt, kontroll og fleksibilitet under selve gjennomføringen.

De fem etappene

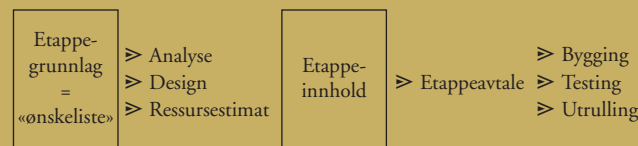
TOPP-prosjektet ble som følge av dette splittet opp i fem adskilte etapper, som alle inneholdt både it-systemutvikling og organisasjonsutvikling. Hver etappe besto av fem faser (se boks nederst på forrige side).

Utgangspunktet for hver etappe innenfor en slik måte

å arbeide på (etappegrunnlaget) er en «ønskeliste» over hvilke områder som vurderes gjennomført. Etter analyse- og designfasen presenteres et endelig etappeinnhold, hvor det fremgår hva som er praktisk gjennomførbart. Selve etappeavtalen inngås deretter mellom

prosjekteier, i dette tilfellet Statens Pensjonskasse, og hovedsamarbeidspartner. Etappeavtalen er den referansen som alle parter hele tiden må forholde seg til for å kunne vurdere hvorvidt etappen er gjennomført i henhold til kravspesifikasjonen.

Proessen kan illustreres på følgende måte:



De fem etappene i TOPP-prosjektet:

Etappe	Beskrivelse av etappen	Ferdigstillelse
1 «Mini-topp»	Etablering av et kundesenter som førstelinje for kjernevirksomheten (pensjon og medlemskap). IT-løsningen «KASPER-1» ga kundebehandlerne tilgang til nytt kunderegister, kundelogg og en beregnings-/simuleringsmodul for pensjon.	1. mai 1996 I henhold til plan.
2 Apotekordningen	Utarbeidelse og iverksettelse av nye arbeidsprosesser og rutiner for Pensjonsordningen for Apoteketaten. IT-løsningen «KASPER-2» ga saksbehandlerne i Apotekordningen tilgang til nytt system for medlemsadministrasjon, inklusive medlemshistorikk og støtte til saksflyt gjennom arbeidsskø og kundelogg.	1. februar 1997 I henhold til plan.
3 Medlemsforvaltning	Pensjonsavdelingen omorganisert til tre avdelinger tilpasset særtrekk hos tilknyttede medlemsvirksomheter. Nye arbeidsprosesser og rutiner iverksatt. «KASPER MP3» ga saksbehandlerne tilgang til nytt system for administrasjon av alle våre medlemmer, tilsvarende det som i etappe 2 ble etablert for Apotekordningen. I tillegg system for resultatoppfølging og administrasjon av alle medlemsvirksomheter. Også e-post, møtekalender, personellregistre, nyhetsside, oppgavelister mv.	15. desember 1997 I henhold til plan.
4 Helhetlig løsning medlemskap og pensjon	Teamorganisering i de tre nye pensjonsavdelingene. Fullført saksbehandling innen teamene. «KASPER-MP4» innebærer en helhetlig løsning for medlems- og pensjonsområdet. Oversiktlig forvaltning, service og administrasjon av alle våre kunder og deres rettigheter. Kunder defineres her som medlemmer, pensjonister og arbeidsgivere.	25. januar 1999 Utsatt fra planlagt leveransedato 14. desember 1998.
5 Elektronisk dokumenthåndtering	Nye arbeidsprosesser og rutiner som integrerer nye arkivløsninger. Nytt dokumenthåndteringsystem, ny utbetalingsløsning i forhold til Rikstrygdeverket, ny «omregningsmodul» for pensjoner, samt oppgradert resultatoppfølgingssystem.	Avsluttes desember 1999.

Hver etappeavtale fungerer som en delavtale under den overordnede hovedavtalen mellom Statens Pensjonskasse og Andersen Consulting. Denne avtalen tillater oss fortløpende å vurdere hovedsamarbeidspartneren. Avtalen åpner for eksempel for utskifting av konsulenter eller del-leverandører underveis, om vi skulle se behov for det.

Oppsummering og vurdering

Prosjektet er og har vært svært krevende. Belastningen for Statens Pensjonskasse som organisasjon, ikke minst våre medarbeidere, har til tider vært særdeles tung. Driftssettingen av fullstendig nye løsninger har forutsatt omlegging av organisasjon, arbeidsprosesser og rutiner, med dertil hørende kompetansebygging. De

valgte løsninger og metodikk i gjennomføringen har imidlertid ført til at Statens Pensjonskasse til enhver tid har hatt god kontroll og styring i prosessen. Samtidig har vi tilegnet oss meget verdifull egenkompetanse når det gjelder komplekse og krevende prosjektgjennomføringer.

Kompleksiteten og omfanget av prosjektet har i seg selv gitt en relativt høy risiko. Det er likevel først i forbindelse med leveransen i etappe 4 og oppstart av etappe 5 at vi har opplevd en mer krevende og problemfylt situasjon enn vi hadde forutsett. Prosjektmetodikken og kompetansen som er blitt opparbeidet i løpet av prosjektet har likevel ført til at vi har opplevd at vi har hatt god kontroll og styring også i problematiske faser av prosjektet.

Statens Pensjonskasse er gjennom TOPP-prosjektet gitt en ny plattform innenfor organisasjon, arbeidsprosesser og tekniske løsninger, som er et velegnet og solid grunnlag for den videreutvikling som vil være nødvendig etter prosjektets avslutning.

Statens Pensjonskasse er dermed gitt et godt grunnlag for å kunne fremstå som en ny og kundeorientert organisasjon.



Terje Danielsen
prosjektleder

A handwritten signature in black ink that reads "Terje Danielsen". The signature is stylized and fluid.

Litt om oss og medlemmene våre

Hvem er vi?

Vi er i dag 244 ansatte i Statens Pensjonskasse. Av disse er 68 prosent kvinner og 32 prosent menn. I gjennomsnitt er vi en ung arbeidsplass: Halvparten av oss er mellom 25 og 34 år.

Hvem er medlemmene våre?

Ved utgangen av 1998 var det ca. 650 000 personer med rettigheter i Statens Pensjonskasse. Deres tilknytning til oss er av tre typer:

- Vi har ca. 270 000 medlemmer som er ansatt i medlemsberettiget stilling i dag.
- Vi har ca. 215 000 medlemmer med rett til oppsatt pensjon, det vil si medlemmer som ikke lenger er ansatt i medlemsberettiget stilling.
- Vi har ca. 171 000 pensjonister som får pensjon fra oss hver måned.

De medlemmene som er ansatt i medlemsberettiget stilling i dag er hovedsakelig ansatt i statsforvaltningen, statsaksjeselskaper, statsforetak, statlig forretningsdrift, forskningsinstitusjoner og skoleverket. I tillegg har ansatte i en del humanitære, religiøse og kulturelle institusjoner medlemskap hos oss.

Hvordan arbeider vi?

Statens Pensjonskasse administrerer mange ulike ordninger og ytelser som angår mange mennesker.

I tillegg til medlemmer og pensjonister er arbeidsgiverne og trygdekontorene viktige samarbeidspartnere for oss. Arbeidsgiverne er vårt viktigste bindeledd til de yrkesaktive medlemmene. Trygdekontorene er viktige samarbeidspartnere i forbindelse med samordning med folketrygden, og

fordi det er de lokale trygdekontorene som utbetaler pensjonene for oss.

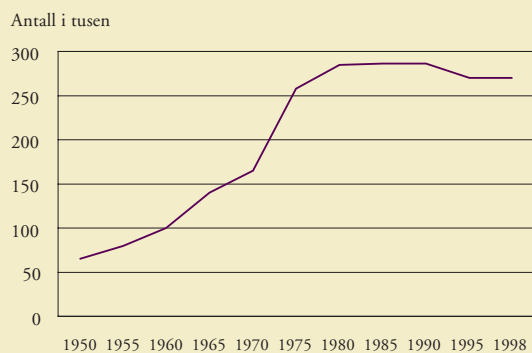
Alle disse gruppene har betydning for hvordan vi organiserer vårt daglige arbeid, og vi har nettopp fullført en omfattende omorganiseringsprosess for å bli bedre tilpasset de forskjellige kundegruppene. Organisasjonskartet på neste side viser at pensjonsvirksomheten vår nå er delt i tre avdelinger som hver tar seg av en hovedgruppe kunder.

Tidligere var pensjonsvirksomheten stort sett organisert etter funksjoner (medlemmer eller pensjonister) og produkt (pensjonstype). Noen jobbet bare med alderspensjon, noen med uførepensjon osv. Denne arbeidsformen ble for oppstykket og satte ikke nok samlet fokus på våre kunder. Derfor fullførte vi i 1998 en omorganiseringsprosess som

har foregått over flere år. Resultatet av denne prosessen er blant annet at pensjonsvirksomheten nå er organisert i henhold til strukturen i de virksomhetstypene vi betjener: Avdeling stat, Avdeling skole og Avdeling foretak og særskilte ordninger.

Et annet resultat av omorganiseringen er at avdelingene mot slutten av 1998 ble inndelt i team. Hvert enkelt team har ansvar for hver sin gruppe arbeidsgivere og enkeltmedlemmer. Dermed har vi fått en mer helhetlig og strømlinjeformet saksbehandlingsprosess enn tidligere. I løpet av omorganiseringsprosessen er det gjennomført en bred kompetansebygging som også fortsetter i 1999, som skal gjøre saksbehandlerne i teamene i stand til å betjene de fleste av kundenes behov.

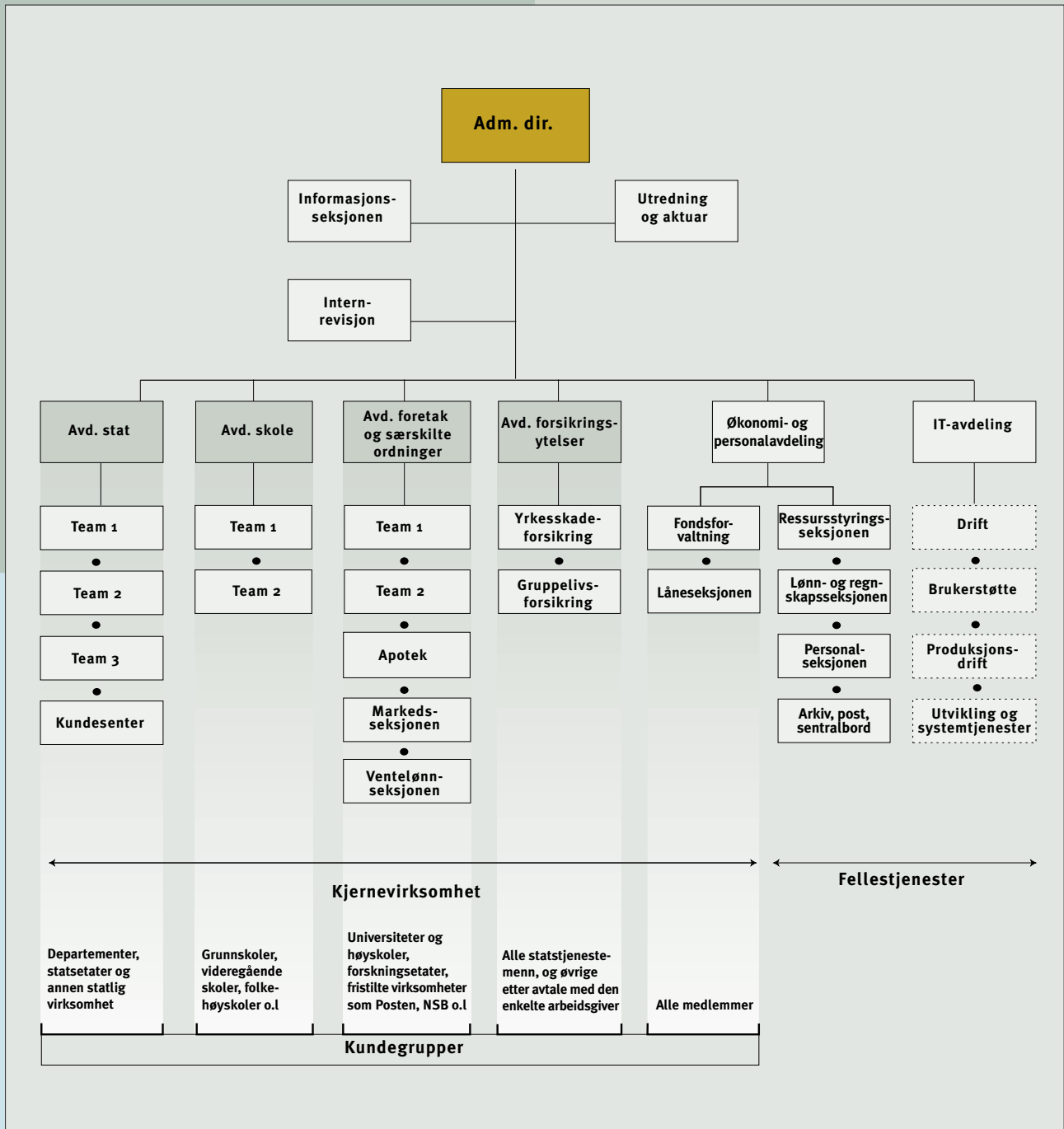
Utviklingen i antall medlemmer i SPK



Forskjellige grupper medlemmer i Statens Pensjonskasse

Virksomhet	Antall medlemmer
Sentral statsforvaltning	105 000
Forvaltningsbedrifter	8 600
Fristilt forretningsdrift	40 000
Forskningsinstitusjoner	3 000
Universiteter og høyskoler	20 000
Skoleverket	86 000
Ikke-statlig virksomheter	7 400
Totalt	270 000

Organisasjonskart



Pensjoner

Alderspensjon

Alderspensjon fra Statens Pensjonskasse er en tjenestepensjon. Retten til pensjon er en del av arbeidsavtalen for hver enkelt arbeidstaker. I tillegg er pensjonsordningen lovfestet.

For alderspensjon har vi en hovedregel om garantert pensjonsnivå (også kalt bruttogarantien) som sikrer medlemmer med full pensjonsgivende tjenestetid (30 år for medlemmer i stilling) en samlet brutto pensjon fra oss og folketrygden på minst 66 prosent av pensjonsgrunnlaget. Pensjonsgrunnlaget tilsvarende vanligvis den lønnen arbeidstakeren har idet han eller hun blir pensjonist. Dersom arbeidstakeren har arbeidet deltid, vil imidlertid pensjonsgrunnlaget, og dermed pensjonen, bli redusert i henhold til den gjennomsnittlige stillingsstørrelsen.

De 66 prosentene er en minstegaranti - for noen vil pensjonsutbetalingen bli høyere. Alle pensjonstypene reguleres i takt med folketrygdens grunnbeløp (G). Hver gang grunnbeløpet stiger, stiger pensjonene fra oss med samme prosent.

Antall alderspensjoner økte i fjor med ca. 2 000 i forhold til i 1997.

Antallet alderspensjonister har de siste årene vist en jevn, kraftig økning. Dette har sammenheng med den ekspansjonen som særlig på 60-tallet foregikk i statssektoren og skoleverket. Selv om antall medlemmer i stilling har stagnert og til og med gått ned de siste årene vil antall pensjonister fortsette å stige i årene fremover. Vi regner med nærmere en fordobling i løpet av de neste 20 årene.

Avtalefestet pensjon

Avtalefestet pensjon (AFP) er en tariffestet førtidspensjonsordning som gir eldre arbeidstakere mulighet til å gå av med pensjon før normal pensjonsalder. AFP-ordningen omfatter arbeidstakere innenfor det statlige hovedtariffområdet, i hovedsak statsansatte og lærere. For andre medlemmer i Statens Pensjonskasse må det være inngått egen tariffavtale om AFP.

Størrelsen på den avtalefestede pensjonen avhenger av når arbeidstakeren velger å gå av. Mellom 62 og 65 år vil AFP som regel tilsvare den alderspensjonen arbeidstakeren ville fått fra folketrygden ved å fortsette å arbeide fram til fylte 67 år, pluss et AFP-tillegg på 1 700 kroner pr. måned.

Etter fylte 65 år regnes størrelsen på AFP ut som en ordinær alderspensjon fra oss, eventuelt etter folketrygden sine regler dersom dette lønner seg for arbeidstakeren.

I løpet av 1997 og 1998 har økningen i antall avtalefestede pensjoner vært spesielt kraftig. Dette har sammenheng med innføringen av AFP fra 63 år fra 1. oktober 1997 og fra 62 år fra 1. mars 1998. Økningen var på hele 69 prosent for 1998, og dette overgår selv de friskeste spådommer.

Mange av de yngste AFP-pensjonistene velger å gå av med delvis pensjon (se tabell). Denne utviklingen er ny i 1997 og 1998.

Spesiell førtidspensjon

Spesiell førtidspensjon er en type pensjonering som brukes i en tidsbegrenset periode av virksomheter som er i en ekstraordinær nedbemanningssituasjon. Disse ordningene fastsettes ved stortingsvedtak, og gir de ansatte anledning til å gå av fra fylte 60 år. Antall pensjonister med denne pensjonsarten har gått ned de siste årene. Ordningen ser ut til å være under avvikling idet ingen nye virksomheter er innvilget spesiell førtidspensjonsordning de siste årene.

Uførepensjon

Uførepensjon er en ytelse som tilbys dem som på grunn av sykdom eller skade får redusert sin lønnsinntekt fordi de må gå ned i stil-

Antall AFP-pensjonister fordelt på alder og pensjonsgrad

Alder	62	63	64	65	66	67	Total
Pensjonsgrad, prosent	20,00	48	57	50	29	13	197
	25,00			1			1
	30,00				1		1
	33,00			1			1
	40,00	263	314	214	102	44	6 943
	49,00				1		1
	50,00				6	9	15
	55,00				1		1
	60,00				1		1
	69,00				1		1
	81,00				2		2
	100,00	455	489	646	895	1170	80 3735
Total		766	860	911	1034	1243	86 4900

lingsstørrelse eller slutte helt å arbeide. Statens Pensjonskasse innvilger, i motsetning til folketrygden, uførepensjon uavhengig av om uførheten er av varig eller midlertidig karakter. Vi stiller heller ingen krav til minstegrad av uførhet.

Regelen om garantert pensjonsnivå gjelder også for uførepensjon. Uførepensjonister får i tillegg medregnet ekstra pensjonsgivende tjenestetid, ved at vi regner med den tjenestetiden vedkommende kunne fått ved å fortsette å arbeide fram til aldersgrensen. Ved beregning av uførepensjon benytter vi den stillingsstørrelsen som gjaldt på uføretidspunktet, og ikke den gjennomsnittlige stillingsprosenten slik det gjøres for alderspensjon.

Vi utbetalte i 1998 ca. 2 500 flere uførepensjoner enn året før.

Antall uførepensjoner øker fortsatt kraftig, også relativt sett. Dette viderefører trenden vi så i 1997.

Etterlattepensjon

Etterlattepensjon er en pensjon som kommer våre medlemmers etterlatte til gode dersom medlemmet dør. Ektefelle eller registrert partner og barn vil dermed kunne sikres en viss inntekt, som sees i sammenheng med en eventuell etterlattepensjon fra folketrygden. Etterlattepensjonen fra oss samordnes med tilsvarende ytelse fra folketrygden.

For etterlattepensjon er reglene for størrelse noe annerledes enn for de andre pensjonstypene. Etterlattepensjonen for ektefelle/registrert partner (ektefellepensjon), utgjør 60 prosent av den alderspensjonen det avdøde medlemmet ville hatt rett til hos oss dersom han/hun hadde fortsatt i stillingen fram til aldersgren-

sen, eller fram til pensjeringstidspunktet dersom avdøde allerede var pensjonist. Pensjonen vil imidlertid ofte bli redusert på grunn av behovsprøving i forhold til den etterlattes egen inntekt eller egenopptjente pensjon.

Antall ektefellepensjoner økte med ca. 400 i 1998. Den langsiktige trenden er at antall ektefellepensjoner øker mye mindre enn andre pensjonstyper. Dette har delvis sammenheng med at andelen kvinner i offentlig sektor har økt de siste årene. Kvinner lever i gjennomsnitt lenger enn menn, og utløser dermed færre etterlattepensjoner.

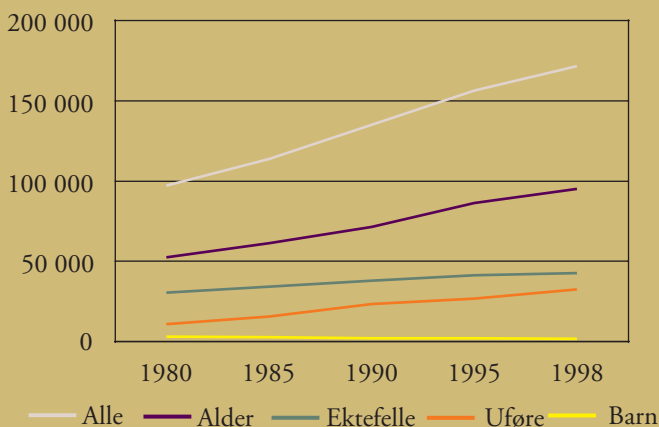
Barnepensjoner regnes som en viss prosentsats av den alderspensjonen den avdøde forelderen ville hatt rett til fra oss. Hvor stor prosentsatsen er avhenger blant annet av antall barn, av om den gjenlevende forelderen mottar ektefellepensjon og av om begge eller den ene av foreldrene er døde.

Antall barnpensjoner har i lengre tid vist en svak nedgang. Denne tendensen fortsatte i 1998, ved at vi utbetalte 30 færre barnpensjoner enn året før.

Pensjonsnivået i 1998

Bruttonivået på pensjonene blir regulert i takt med folketrygdens grunnbeløp (G). I 1998 var økningen i grunnbeløpet relativt sterk: nesten 7 prosent. Også nettonivået på pensjonen vil for de fleste omtrent følge G-reguleringen. Pensjonister med svært lav bruttopensjon kan imidlertid risikere å få samordnet bort hele pensjonen fra Statens Pensjonskasse. I 1998 skjedde dette med 3 000 flere enn i 1997, en økning på nesten 50 prosent. Dette skyldes at særtillegget i fjor økte mer enn G (minstepensjonen økte med 1 000 kroner i måneden).

Antall Historisk utvikling antall pensjonister i SPK



Utvikling i antall gruppelivsutbetalinger

År	Antall pers.	Samlet utbet. (mill. kroner)
1990	410	48,5
1991	401	48,0
1992	367	60,5
1993	353	69,3
1994	365	76,8
1995	363	72,1
1996	264*	59,2*
1997	312	73,0
1998	281	73,5

*De lave tallene for 1996 skyldes at noen virksomheter med relativt mange ansatte valgte å melde seg ut av ordningen dette året.

Yrkesskadeforsikring

Alle som utfører arbeid i arbeidsgivers tjeneste er omfattet av lov om yrkesskadeforsikring. Denne loven sikrer arbeidstakere erstatning for skader eller sykdom som skyldes yrkesskade. Den gir også de etterlatte rett til erstatning dersom en arbeidstaker dør som følge av skaden/sykdommen.

Arbeidstakere som omfattes av Hovedtariffavtalen i staten er i tillegg dekket av denne avtalens bestemmelser om ytelser ved yrkesskade.

Statens Pensjonskasse behandler saker om yrkesskadeerstatning både etter

yrkesskadeloven og etter Hovedtariffavtalen.

Yrkesskadepremien beregnes særskilt for hver enkelt virksomhet, og er avhengig av hvilke yrkesgrupper som er ansatt i virksomheten og hvor høy risikoen for yrkesskade antas å være i disse gruppene.

I 1998 mottok vi 646 skademeldinger om yrkesskade eller yrkessykdom. Av disse er ca. 50 avsluttet uten utbetaling, f.eks. fordi det ikke foreligger noen skade som gir rett til erstatning.

Det ble i 1998 utbetalt erstatning i ca. 200 saker. Den samlede utbetalingen

var på ca. 24 400 000 kroner, dvs. ca. 122 000 kroner i gjennomsnitt.

Den laveste utbetalingen var på 149 kroner, mens den høyeste var på 1 253 375 kroner.

Ved utgangen av 1998 hadde vi 495 saker som fortsatt var under behandling. I de fleste av disse sakene er skadens omfang ikke klarlagt, for eksempel fordi prognosen for inntektsmessig uførhet kan være svært usikker. I en lang rekke av disse sakene er det foretatt delutbetalinger.

Gruppelivsforsikring

Når en statsansatt som omfattes av Hovedtariffavtalen i staten dør, utbetales et engangsbeløp til de etterlatte, uavhengig av om dødsfallet skjer i arbeid eller i fritid. Det spiller heller ingen rolle om det er sykdom eller ulykke som er årsak til dødsfallet. Engangsbeløpet kommer i tillegg til eventuelle etterlattepensjoner.

Virksomheter med medlemskap i Statens Pensjonskasse, men som ikke kommer inn under Hovedtariffavtalen,

kan inngå særskilt avtale om gruppelivsforsikring på vegne av sine ansatte.

Størrelsen på forsikringsbeløpet er avhengig av avdødes alder. Hovedregelen er at beløpet nedtrappes fra maksimum 10 G (dersom den avdøde var 50 år eller yngre) til minimum 5 G (dersom avdøde var 60 år eller eldre).

Premien dekkes av arbeidsgiver, men den enkelte arbeidstaker skattes for fordelene av å være gratis forsikret.

I 1998 ble det utbetalt forsikringsbeløp etter 281 personer. Til sammen betalte vi ut 73,5 millioner kroner.

Gjennomsnittlig utbetaling ble dermed 261 500 kroner.

Det ble i løpet av året gjort noen endringer i regelverket:

- Den forsikredes barn har nå rett til deler av forsikringsbeløpet dersom de ikke har fylt 25 år. Tidligere falt retten til erstatning bort ved fylte 20 år.

- Ved utbetalinger direkte til dødsboet er forsikringsbeløpet økt fra 1 til 2 G.
- Forsikringsbeløpet etter deltidsansatte ble tidligere redusert i forhold til avdødes stillingsstørrelse, mens vilkårene nå er like for heltids- og deltidsansatte.

Tabellen til venstre viser utviklingen i antall gruppe- livsutbetalinger fra 1990, som var det året ordningen ble opprettet, og fram til og med 1998.

Låneordningen

Låneordningen i Statens Pensjonskasse er et tilbud til alle medlemmer og pensjonister i Statens Pensjonskasse. Det blir gitt lån til kjøp, bygging og refinansiering av bolig.

Ved tariffoppjøret i mai 1998 ble det foretatt endringer i låneordningen. Lånerammen ble økt fra 200 000 til 350 000 kroner, samtidig som det for første gang ble gitt adgang til å refinansiere boliglån.

Renten på lån i Statens Pensjonskasse følger normalrenten for rimelige lån i arbeidsforhold med et tillegg på 0,5 prosentpoeng. Renten var 4,5 prosent i 1998. Fra 1. januar 1999 er den økt til 5,5 prosent.

Endringene i låneordningen, kombinert med økningen i rentenivå i de private låneinstitusjonene, medførte i fjor en meget stor pågang av kunder som ønsket lån i Statens Pensjonskasse. Vi mottok i 1998 10 154 søknader,

noe som er 15 ganger så mange som i 1997, jf. tabellen nedenfor. Over 9 000 av søknadene kom inn etter

1. august. Også antall telefonhenvendelser viste en meget stor økning. Vi mottok nesten 115 000 telefonhenvendelser fra august og ut året, mens det normale i tidligere perioder har vært ca. 15 000 telefoner.

Ved utgangen av 1998 var det lånt ut 1 429 216 877 kroner til 18 219 låntakere. Det ble i løpet av året innfridd 3 264 lån. Det ble

utbetalt 1 643 nye boliglån, med en samlet lånesum på 476 472 500 kroner.

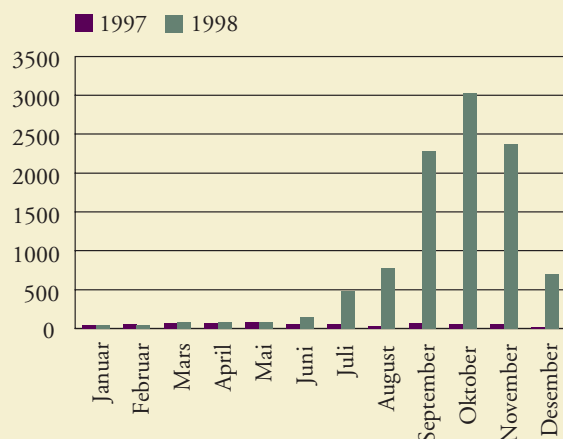
Renteinntekter fra låneordningen ble i 1998 inntektsført med 54 033 935 kroner i statskassens regnskap.

Konstaterte tap på lån blir ført til reduksjon i lånemassen. For 1998 utgjorde konstaterte tap 47 848 kroner. Antall lånesaker som er sendt til inkasso utgjorde ved årsskiftet 145.

Bevegelse i utlånsmassen 1998:

	Boliglån Antall	Beløp i tusen kr.	Utflytterlån Antall	Beløp i tusen kr.	Totalt antall	Beløp i tusen kr.
Beholdning pr. 31.12.98	18 111	1 425 054	108	2 907	18 219	1 429 219
Beholdning pr. 31.12.97	19 720	1 153 173	126	3 542	19 846	1 157 715

Antall søknader om boliglån til SPK 1997 og 1998



Antall løpende boliglån:

År	Boliglån	Utflytterlån	Antall lån totalt
1998	18 111	108	18 219

Ventelønn og vartpenger

Ventelønn kan på mange måter anses som arbeidsløshetsstrygd for statsansatte. Ventelønnen skal gi økonomisk trygghet ved uforskyldt oppsigelse, ved at den gir kompensasjon for tap av arbeidsinntekt. Det er et hovedvilkår for å få ventelønn at man er registrert som reell arbeidssøker hos Arbeidsmarkedsetaten. Ventelønnen faller derfor bort dersom man ikke søker eller tar tilgjengelig høvelig arbeid, eller deltar ved arbeidsmarkedstiltak.

En ventelønnsuttaker har fortrinnsrett ved ny tilsetting i staten. Fortrinnsrett til annen stilling er, sammen med selve ventelønnen, viktige rammevilkår for omstilling som medfører overtallighet.

Medlemmer i Statens Pensjonskasse som er ansatt i ikke-statlige virksomheter omfattes vanligvis av vart-

pengeordningen, gitt i lov om Statens Pensjonskasse. Vartpengeordningen har samme formål som ventelønn, og reglene er nesten identiske. Vartpengemottakere har imidlertid ikke fortrinnsrett til annen stilling utenfor egen virksomhet.

Ventelønnsseksjonen foreslo i 1998 flere reformer i ventelønsreglene, og disse trådte i kraft 1. august 1998. Nytt er det blant annet at inntekt fra arbeid/næringsvirksomhet som ventelønnsuttakeren hadde før han/hun måtte slutte på grunn av oppsigelse, ikke skal ha konsekvenser for ventelønnen. Blant andre regelendringer som ble innført i 1998 kan det nevnes at ventelønns-/vartpengemottakere nå har rett til inntil tre uker ferie.

I løpet av 1998 økte antallet ventelønnsuttakere fra 1 455 til 1 808 (se tabell).

Målet om å utbetale ventelønn til rett tid, det vil si måneden etter lønnsopphør, ble i 1998 oppfylt i alle tilfeller der de nødvendige opplysninger var mottatt i tide.

Ventelønn og vartpenger kan bli redusert eller stanset dersom ventelønnsuttakeren også har arbeidsinntekt. Dette reguleres av egne avkortingsregler. Ved årsskiftet var det 299 ventelønnsuttakere som hadde stopp i utbetalingen av ventelønn fordi de hadde fått midlertidig arbeid. 139 personer var i arbeid, men med redusert arbeidstid, og mottok derfor fast redusert ventelønn. Et betydelig større antall mottok redusert ventelønn på grunn av variabel inntekt. I løpet av året var det 72 ventelønnsuttakere som fikk fast arbeid, slik at retten til ventelønn falt bort for godt.

Alle ventelønnsuttakere er registrerte som arbeidssøkere hos Arbeidsmarkedsetaten. I tillegg skal ventelønnsuttakerne følges opp av ventelønnsseksjonen, blant annet ved informasjon om aktuelle ledige stillinger i staten. Ventelønnsseksjonen har i 1998 tatt initiativ til å forbedre kontakten med arbeidskontorene. På grunn av ressursituasjonen har arbeidet med oppfølging og støtte i formidlingsprosessen dessverre måttet vike for det mer utbetalingsmessige arbeidet fra mai og utover. Det tas imidlertid sikte på å ta dette arbeidet opp igjen i 1999.

Ved årsskiftet mottok 36 personer vartpenger. Ved forrige årsskifte var tallet 29. Det er ventet en økning i antallet vartpengemottakere i 1999 som følge av omlegging i enkelte av de fristilte virksomhetene.

Ventelønnsuttakere pr. 31. desember 1998, fordelt på alder og kjønn

Totalt antall	Kvinner	Menn	Under 40 år	40-50	51-60	Over 60
1 808	1 062	746	48	183	1 014	563

Annet



Informasjonsmaterieell

Vi laget i fjor en helt ny brosjyre om etterlattepensjon, i tillegg til at vi oppdaterte en del av de andre brosjyrene. Dermed er alle våre brosjyrene «laget over samme lest» både når det gjelder innhold og utforming. Den samlede oversikten ser nå slik ut (årstall for sist ajourførte utgave i parentes):

Rettigheter og trygghet (1997)
Alderspensjon og AFP (1997)
Uførepensjon (1998)
Etterlattepensjon (1998) (ny)
Grupplivsforsikring (1998)
Yrkesskadeforsikring (1998)
Ventelønn-vartpenger (1997)
Håndbok i rapporteringsrutiner og medlemskap (1996)

Temablad: Boliglån i Statens Pensjonskasse

Temablad: Pensjonistar og aldersmoderasjon

Temablad: Oppsatt pensjon

Temablad: Statens Pensjonskasses adgang til å kreve feilutbetalinger tilbakebetalt

Kurs og foredrag

Kurs og foredrag er informasjonstiltak som vi legger stor vekt på. Ved siden av å

bygge opp kunnskap hos arbeidsgivere og medlemmer, skal kursvirksomheten bidra til å bygge relasjoner med viktige samarbeidspartnere. Videre er kursvirksomheten en viktig kanal for tilbakemeldinger fra brukerne, og bidrar til å gjøre kontakten mellom Statens Pensjonskasse og arbeidsgiverne så problemfri som mulig.

Følgende kurs og foredrag ble gjennomført i fjor:

- 61 generelle foredrag om pensjonsspørsmål.
- 16 arbeidsgiverkurs (dagskurs, for det meste avholdt i våre lokaler) med fokus på medlemskap og melde rutiner. Antall deltakere på hvert kurs har vært ca. 30 personer, hovedsakelig lønns- og personalmedarbeidere.
- 22 foredrag/innlegg i regi av forskjellige pensjonistorganisasjoner.
- 8 seminarer for ulike lønns-systemleverandører i forbindelse med innføring av nye krav til lønnsystemene.

Kontaktmøter med arbeidstaker- og pensjonistorganisasjonene

Arbeidstaker- og pensjonistorganisasjonene er meget viktige samarbeidspartnere for Statens Pensjonskasse. Vi er derfor opptatt av å ha jevnlig kontakt med disse interesseorganisasjonene, for gjensidig informasjonsutveksling og dialog.

Vi gjennomførte våren 1998 kontaktmøter med nær alle arbeidstakerorganisasjoner og pensjonistorganisasjoner i offentlig sektor. På høsten inviterte vi også til felles «kontaktseminarer» for henholdsvis arbeidstakerorganisasjonene og pensjonistorganisasjonene. Vi tar sikte på å videreføre denne kontaktformen også i 1999.

www.spk.no

I løpet av 1998 utviklet vi egne hjemmesider for Statens Pensjonskasse på internett. Sidene ble lansert i januar 1999, og har adresse www.spk.no.

Hjemmesidene tar sikte på å dekke informasjonsbehov både for arbeidsgivere, yrkesaktive medlemmer og pensjonister. Vi tar med dette i bruk ny teknologi og nye kanaler i informasjonssammenheng.

Informasjon som er lagt ut på internett kan hele tiden enkelt og rimelig endres og ajourføres, slik at vi alltid tilbyr oppdatert informasjon. Internett er derfor et egnet medium for å håndtere en stadig økende informasjonsmengde.

Et annet stort fortrinn sammenlignet med tradisjonell skriftlig informasjon er muligheten for toveis kommunikasjon. Gjennom ulike interaktive løsninger på våre hjemmesider, håper vi derfor å øke vår tilgjengelighet.

Selv om internett som medium når en stadig større del av våre målgrupper, er vi selvsagt klar over at mange fremdeles ikke har tilgang til denne informasjonskanalen. Hjemmesidene er derfor et

supplement til de tradisjonelle informasjonskanalene.

Kundesenteret

Kundesenteret ble opprettet i 1995, og er et viktig servicetilbud overfor medlemmene våre. Her kan medlemmene få svar på de fleste typer spørsmål om medlemskap og de forskjellige pensjonsytelsene. (Kundesenteret svarer kun på spørsmål som angår pensjonsytelsene våre. Spørsmål angående boliglån, yrkesskade-/gruppelivsforsikring og ventelønn/vartpenger besvares direkte av de respektive fagseksjoner.)

Kundesenteret er også en viktig kanal for oss til å fange opp tema og problemstillinger som medlemmene våre er opptatte av.

Kundesenteret svarte i 1998 på ca. 75 000 telefonhenvendelser.

Også i 1998 var ventetiden på Kundesenteret dessverre for lang. Vi jobber fortsatt med å bedre tilgjengeligheten til Kundesenteret.

To helt nye pensjonsordninger

Statens Pensjonskasse har over lengre tid arbeidet med å forberede to nye og en tanke eksotiske pensjonsordninger: Pensjonsordningen for ballettdansere, sangsolister og korsangere ved Den Norske Opera, og Pensjonsordningen for ledsagere i utenriktjenesten. Ordningene ble formelt opprettet 1. januar 1999.

Ordningen for de nevnte kunstnerne ved Den Norske Opera ligner mye på den vanlige pensjonsordningen for statsansatte, men har særlig lave særaldersgrenser: 41 år for ballettdansere, 52 år for sangsolister og 56 år for korsangere.

Ballettdansere oppnår full tjenestetid allerede etter 20 år, mens full tjenestetid for sangsolister og korsangere er 23 år.

Pensjonsordningen for ledsagere i utenriktjenesten omfatter ledsagende ektefeller/samboere/partnere til flyttepliktig personell og offentlige tjenestemenn (regulativlønte tjenestemenn, lønnet og utsendt av UD eller NORAD), og gjelder bare alderspensjon. Pensjonen kan tidligst tas ut ved fylte 67 år.

Denne ordningen har fått helt spesielle regler. Pensjonsgrunnlaget er fastsatt til fem ganger folketrygdens grunnbeløp til enhver tid, mens pensjonsprosenten er 15. I motsetning til våre andre pensjoner, er dette en nettoppensjonsordning, og pensjonen vil ikke bli samordnet med andre ytelser. Man må ha minst 10 år som ledsager for å få rett til ledsagerpensjon.

Prosjekt Datakvalitet

I januar 1998 satte vi i gang et stort arbeid med å forbedre kvaliteten på medlemsdatabasen vår, etter at Konverteringsprosjektet hadde avsluttet arbeidet med å registrere alle medlemsdata elektronisk. Kvalitets-sikringsarbeidet fikk navnet Prosjekt Datakvalitet.

Prosjekt Datakvalitet har i 1998 fokusert på å få korrekte øyeblikksbilder for de av våre medlemmer som er yrkesaktive. Et krevende og omfattende arbeid er igangsatt, men fortsatt gjenstår en betydelig opprydding og kvalitetssikring av de historiske dataene i medlemsdatabasen. Innen 1. april i år vil vi legge fram en plan for Arbeids- og administrasjonsdepartementet der vi skisserer hvilken strategi og hvilke tiltak som er nødvendige for å få kvalitetssikret det resterende.

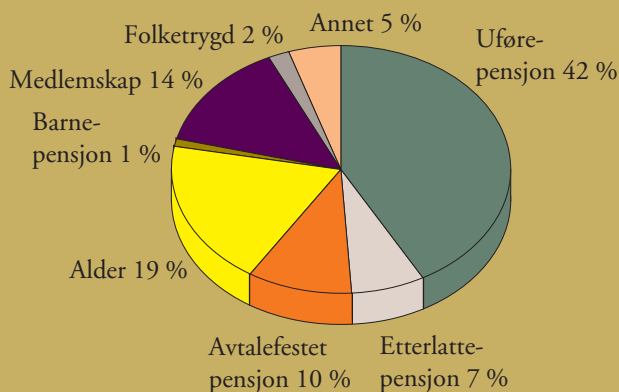
Klar for år 2000

For en IT-avhengig etat som Statens Pensjonskasse er det viktig å være sikre på at systemene våre vil virke også i januar år 2000. Arbeidet med forberedelser til årtusenskiftet har foregått i hele 1998, og fortsetter i 1999.

Statens Pensjonskasse har to fordeler i forhold til mange andre når det gjelder forberedelser til det nye årtusenet. For det første er store deler av våre datasystemer så nye at de er konstruerte med tanke på et nytt årtusen. Dessuten er vi allerede vant til å forholde oss til flere århundre samtidig, rett og slett fordi det er pensjoner vi jobber med.

Alle servere og systemer testes nå ut både hver for

Henvendelser til Kundesenteret fordelt på ytelser



seg og i samarbeid med hverandre. Vi kan allerede nå si at vi føler oss sikre på at alt vil gå greit når vi starter opp IT-systemene den 3. januar 2000.

Nytt utbetalingsystem

Som en del av oppstillingsprosjektet TOPP er vi i ferd med å utvikle en ny utbetalingsløsning som er tilpasset det nye økonomireglementet i staten. Dette er en krevende del av prosjektet, både på grunn av interne løsninger i Statens Pensjonskasse og ikke minst fordi utviklingen skjer parallelt med ny utbetalingsløsning i Rikstrygdeverket. Statens Pensjonskasse vil gjennom dette ha en effektiv og god kontroll på «regnskapet» til hver enkelt pensjonist, og bedre kunne bidra til en strømlinjeformet og trygg utveksling av utbetalingsdata med Rikstrygdeverket, som er vår betalingsformidler.

Styret

Styret for Statens Pensjonskasse er omtalt i lov om Statens Pensjonskasse §§ 2 og 3. Nærmere instruks for styret er gitt ved kgl. res. av 2. april 1976, sist endret 14. september 1984.

Styret har i 1998 bestått av Høyesterettsdommer Rolv Hellesylt
Leder i LO-stat Terje Moe Gustavsen
(varamedlem fra 14. april 1998: leder i Norsk Lærerglag Helga Hjetland)
Adm. dir. i Statens Pensjonskasse Alf J. Raaum
(varamedlem: avd.dir. i Statens Pensjonskasse Ole Chr. Moen)

Pensjonsloven gir uttrykk for i hvilke tilfeller avgjørelsesmyndighet i konkrete enkeltsaker er lagt til styret. Styret fungerer vesentlig som en faglig nemnd. Til dennes funksjon hører også

det å gi retningslinjer for avgjørelser i skjønnsmessige saker. I noen tilfeller er det styret selv som gir innstilling i saker som har departementet som det avgjørende organ.

I 1998 har styret hatt 12 møter. Noe over 100 saker har vært behandlet. Disse har dreid seg om:

- tilståelse/avslag av uføreo og etterlattepensjoner
- tilbakekreving/frafallelse av for mye utbetalt pensjon
- tilståelse av renter, både generelt og i konkrete saker
- inngåelse av overføringsavtaler
- generell sak om Trygderettens praksis i ankesaker vedrørende tilbakekreving av for mye utbetalt pensjon
- anvendelsen av hovedlege i uførepensjonssaker

I de aller fleste sakene har styret fattet førstegangsvedtak, i noen få tilfeller har

tidligere saker vært behandlet på ny etter forutgående anke/klage.

Saker til Trygderetten

I løpet av 1998 behandlet Trygderetten 22 ankesaker med Statens Pensjonskasse som motpart. Vårt vedtak ble stadfestet i 13 saker. To saker ble omgjort og seks ble delvis omgjort. I en sak ble vårt vedtak opphevet og sendt til ny behandling.



Offentlige tjenestepensjonsordninger som Statens Pensjonskasse har inngått overføringsavtale med

Offentlige tjenestepensjonsordninger som Statens Pensjonskasse har inngått overføringsavtale med

- Akershus fylkeskommunale pensjonskasse, Schweigaardsgt. 4, 0185 Oslo
- Alta kommunes pensjonsordning, v/VÅR bank og forsikring, Postboks 778, Sentrum, 0106 Oslo (for uførepensjoner og ansatte pr. 1. januar 1998) + v/KLP, Postboks 1733 Vika, 0121 Oslo (for alders- og etterlattepensjoner før 1. januar 1998 og oppsatte (ikke iverksatte) pensjoner før 1. januar 1998)
- Andebu kommunale pensjonskasse, Herredshuset, 3240 Andebu
- Arendal kommunale pensjonskasse, Postboks 10, 4801 Arendal
- Asker kommunes pensjonsordning, v/Storebrand, Postboks 1380 Vika, 0114 Oslo
- Bergen kommunale pensjonskasse, Postboks 860, 5001 Bergen
- Bodø kommunale pensjonskasse, Postboks 319, 8001 Bodø
- Buskerud fylkeskommunale pensjonskasse, Fylkeshuset, 3020 Drammen
- Bærum kommunes pensjonsordning, v/Gjensidige forsikring, Postboks 528, 1300 Sandvika
- Drammen kommunale pensjonskasse, Engene 1, 3008 Drammen
- Elverum kommunale pensjonskasse, Storgt. 18, 2400 Elverum
- Flekkefjord kommunale pensjonskasse, 4400 Flekkefjord
- Halden kommunale pensjonskasse, Postboks 297, 1752 Halden
- Harstad kommunes pensjonsordning, Postboks 1380 Vika, 0114 Oslo
- Harstad kirkelige fellesråds pensjonsordning, v/Storebrand forsikring, Postboks 1380 Vika, 0114 Oslo
- Haugesund kommunale pensjonskasse, Skåregt. 101, 5500 Haugesund
- Karasjok kommunes pensjonsordning, v/Storebrand, Postboks 1380 Vika, 0114 Oslo
- Kommunal Landspensjonskasse, (KLP), Postboks 1733 Vika, 0121 Oslo
- Kristiansand kommunale pensjonskasse, Posttuttak, 4604 Kristiansand S
- Kristiansund kommunes pensjonsordning, v/Gjensidige forsikring, 7005 Trondheim
- Moss kommunale pensjonskasse, Postboks 175, 1501 Moss
- Oslo kommunale pensjonskasse, Galleri Oslo, Schweigaardsgt. 6, 0185 Oslo
- Oslo Sporveiers pensjonskasse, v/Oslo kommunale pensjonskasse, Schweigaardsgt. 6, 0185 Oslo
- Pensjonsordningen for apoteketaten, v/Statens Pensjonskasse, Postboks 5364 Majorstuen, 0304 Oslo
- Pensjonskasse for Skiensfjorden kommunale kraftselskap, Storgt. 159B, 3915 Porsgrunn
- Pensjonsordningen for sykehusleger, v/KLP, Postboks 1733 Vika, 0121 Oslo
- Pensjonsordningen for sykepleiere, v/KLP, Postboks 1733 Vika, 0121 Oslo
- Røyken kommunes pensjonsordning, v/Storebrand, 1380 Vika, 0114 Oslo
- Sandefjord kommunale pensjonskasse, Postboks 2025 Hasle, 3237 Sandefjord
- Sandnes kommunale pensjonskasse, Postboks 583, 4301 Sandnes
- Skien kommunale pensjonskasse, Postboks 158, 3701 Skien
- Stokke kommunale pensjonskasse, Postboks 124, 3160 Stokke
- Tromsø kommunes pensjonsordning, v/Vital forsikring, Folke Bernadottes vei 40, Fyllingsdalen, 5020 Bergen
- Trondheim kommunale pensjonskasse, Postboks 2072, 7000 Trondheim
- Vest-Agder fylkes pensjonskasse, Postboks 770, 4601 Kristiansand S.
- Vestfold fylkeskommunale pensjonskasse, Svend Foynsgt. 9, 3100 Tønsberg
- Vestfold kraftselskaps pensjonskasse, Postboks 203, 3101 Tønsberg
- Vest-Telemark Kraftlags pensjonskasse, 3860 Høydalmo
- Voss kommunes pensjonsordning, v/Storebrand, 1380 Vika, 0114 Oslo

Kommunal Landspensjonskasse (KLP) administrerer pensjonsordningen for ca. 395 kommuner og 14 fylkeskommuner. Disse kommunene er dermed med i overføringsavtalen gjennom KLP.

Resultatregnskap for 1998

Inntekter		1998	1997	Endring (%)
<i>I tusen kroner</i>				
	Pensjonspremie	2 435 701	2 288 796	
	Gruppelivspremie	24 559	14 968	
	Yrkesskadepremie	47 437	66 759	
	Premieinntekter	2 507 697	2 370 523	6
	Tilskudd fra statskassen	5 445 867	5 185 322	
	Administrasjonsinntekter	136 016	111 129	
	Overført fra statskassen	5 581 883	5 296 451	5
	Fondsinntekter	8 580	19 887	
	Renteinntekter	51 296	5 603	
	Kapitalinntekter	59 876	25 490	135
	Samlede inntekter	8 149 456	7 692 464	6
Utgifter				
	Pensjonsutbetalinger	-8 521 626	-7 976 434	
	Refusjonspensjoner	692 271	468 423	
	Gruppelivserstatninger	-72 908	-73 142	
	Yrkesskadeerstatninger	-26 300	-17 434	
	Refusjon yrkesskadeerstatninger	14 251	18 343	
	Honorarer leger/advokater	-2 985	0	
	Renteutgifter lån av statskassen	-48 363	0	
	Renter pensjoner og erstatningsutg.	-8 989	0	
	Renter ref.pensjoner til andre ordninger	-38 791	-1 091	
	Erstatningsutgifter	-8 013 440	-7 581 335	6
	Administrasjonsutgifter	-135 247	-111 129	22
	Samlede utgifter	-8 148 687	-7 692 464	6
	Mindreforbruk	769	0	

Balanse pr. 31.12.1998

	1998	1997	Endring (%)	Eiendeler
				<i>I tusen kroner</i>
Bank og postgiro	2 029	344 358		
Forskudd	1 015	62 482		
Mellomregning Rikstrygdeverket	20 406	16 961		
Uoppgjorte transaksjoner med Apoteketaten	-2 199	15 213		
Kortsiktige eiendeler	21 251	439 014	5	
Boliglån	1 430 838	1 158 140		
Verdipapirer (tidl NSB)	48 700	48 700		
Innskudd i statskassen	120	120		
Poster til senere oppgjør	4 148	-8 965		
Langsiktige eiendeler	1 483 806	1 197 995	24	
Samlede eiendeler	1 505 057	1 637 009	-8	
				Gjeld og egenkapital
Skattetrekk	9 736	7 479		
Diverse	3 990	5 567		
Mellomregning med statskassen	11 673	417 291		
Kortsiktig gjeld	25 399	430 337	-94	
Lån av statskassen	1 234 758	961 772	28	
Statens Pensjonskasses fond	244 900	244 900	0	
Sum gjeld og egenkapital	1 505 057	1 637 009	-8	

BESTANDSSTATISTIKK

TABELL A

Utbetalte pensjoner 1998

Beløp i millioner kroner

Pensjonsart		BRUTTO	SAMORDNINGS-		NETTO		
		UTBETALT	%	FRADRAG	%	UTBETALT	%
Alderspensjon	Menn	7 981,1	43.0 %	4 468,2	44.5 %	3 512,9	41.2 %
	Kvinner	3 224,1	17.4 %	1 989,7	19.8 %	1 234,4	14.5 %
	Totalt	11 205,2	60.4 %	6 457,9	64.3 %	4 747,3	55.7 %
Avtalefestet pensjon	Menn	384,4	2.0 %	0,0	0.0 %	384,4	4.5 %
	Kvinner	235,0	1.3 %	0,0	0.0 %	235,0	2.8 %
	Totalt	619,4	3.3 %	0,0	0.0 %	619,4	7.3 %
Spesiell førtidspensjon	Menn	242,1	1.3 %	2,3	0.0 %	239,8	2.8 %
	Kvinner	132,5	0.7 %	2,7	0.0 %	129,8	1.5 %
	Totalt	374,6	2.0 %	5,0	0.0 %	369,6	4.4 %
Uførepensjon	Menn	1 384,0	7.5 %	856,1	8.5 %	527,9	6.2 %
	Kvinner	1 715,4	9.2 %	971,6	9.7 %	743,8	8.7 %
	Totalt	3 099,4	16.7 %	1 827,7	18.2 %	1 271,7	15.0 %
Vartpenger	Menn	4,3	0.0 %	0,0	0.0 %	4,3	0.1 %
	Kvinner	0,8	0.0 %	0,0	0.0 %	0,8	0.0 %
	Totalt	5,1	0.0 %	0,0	0.0 %	5,1	0.1 %
Ektefellepensjon	Enker	3 094,6	16.7 %	1 675,9	16.7 %	1 418,7	16.6 %
	Enkemenn	94,6	0.5 %	63,1	0.6 %	31,5	0.4 %
	Totalt	3 189,2	17.2 %	1 739,0	17.3 %	1 450,2	17.1 %
Barnepensjon	Etter menn	48,8	0.3 %	7,5	0.1 %	41,3	0.5 %
	Etter kvinner	20,4	0.1 %	3,4	0.0 %	17,0	0.2 %
	Totalt	69,2	0.4 %	10,9	0.0 %	58,3	0.7 %
Alle pensjonsarter	Menn og deres etterlatte	13 139,3	70.8 %	7 010,0	69.8 %	6 129,3	71.9 %
	Kvinner og deres etterlatte	5 422,8	29.2 %	3 030,5	30.2 %	2 392,3	28.1 %
	Totalt	18 562,1	100.0 %	10 040,5	100.0 %	8 521,6	100.0 %

TABELL B

Antall pensjoner

Pr. 31.12.98

Pensjonsart	MENN				KVINNER				TOTALT			
	1997		1998		1997		1998		1997		1998	
	ANTALL	%	ANTALL	%	ANTALL	%	ANTALL	%	ANTALL	%	ANTALL	%
Ordinær alderspensjon	52 015	73.8 %	52 601	72.3 %	33 775	35.7 %	35 283	35.6 %	85 790	51.9 %	87 884	51.1 %
Avtalefestet pensjon	1 608	2.3 %	2 779	3.8 %	1 288	1.4 %	2 121	2.1 %	2 896	1.8 %	4 900	2.9 %
Spesiell førtidspensjon	1 613	2.3 %	1 338	1.8 %	1 005	1.1 %	936	0.9 %	2 618	1.6 %	2 274	1.3 %
Uførepensjon	11 122	15.8 %	11 766	16.2 %	18 791	19.8 %	20 654	20.8 %	29 913	18.1 %	32 420	18.9 %
Vartpenger	20	0.0 %	26	0.0 %	9	0.0 %	10	0.0 %	29	0.0 %	36	0.0 %
Ektefellepensjon *)	3 175	4.5 %	3 380	4.6 %	38 964	41.1 %	39 178	39.5 %	42 139	25.5 %	42 558	24.8 %
Barnepensjon *)	896	1.3 %	852	1.2 %	888	0.9 %	902	0.9 %	1 784	1.1 %	1 754	1.0 %
Alle pensjonsarter	70 449	100.0 %	72 742	100.0 %	94 720	100.0 %	99 084	100.0 %	165 169	100.0 %	171 826	100.0 %
Antall «nullpensjoner»									5 603		8 231	

*) Kjønn er for pensjonsmottaker, se også tabell G og H

TABELL C

Gjennomsnittlige årlige pensjoner 1998

Pensjonsart	Gjennomsnittlig brutto årlig pensjon			Gjennomsnittlig netto årlig pensjon		
	Menn	Kvinner	Totalt	Menn	Kvinner	Totalt
Alderspensjon	151 224	91 116	127 093	66 282	34 724	53 613
Avtalefestet pensjon	162 893	121 113	144 808	162 025	119 789	143 743
Spesiell førtidspensjon	178 069	139 237	162 086	174 044	132 520	156 952
Uførepensjon	126 906	89 545	103 105	44 673	36 409	39 408
Vartpenger	165 659	81 911	142 395	159 661	80 278	137 610
Ektefellepensjon	30 165	82 545	78 385	9 546	35 391	33 338
Barnepensjon	36 024	36 489	36 263	30 031	31 000	30 529

TABELL D

Bestandsbevegelse

		Alders- og tidligpensjon	Uførepensjon	Ektefellepensjon	Barnepensjon
	Bestand 31.12.97	91 304	29 913	42 139	1 784
Tilgang					
	Nye pensjoner	7 942	3 937	2 639	345
	Annen tilgang		1 558		
	Samlet tilgang	7 942	5 495	2 639	345
Avgang					
	Død	3 905	388	2 098	
	Annen avgang	283	2 600	122	
	Samlet avgang	4 188	2 988	2 220	375
	Bestandsøkning i 1998	3 754	2 507	419	-30
	Bestand 31.12.98	95 058	32 420	42 558	1 754

TABELL E

Alderspensjon 1998 (fordelt på aldersgrenser)

Aldersgrenser	Menn	Kvinner	Totalt
52 år	64	0	64
55 år	5	118	123
60 år	7 444	253	7 697
63 år	234	1 401	1 635
65 år	12 992	9 098	22 090
66 år	11	3	14
67 år	127	163	290
68 år	8 478	2 630	11 108
70 år	27 363	24 674	52 037
Totalt	56 718	38 340	95 058

TABELL F

Uførepensjoner 1998 (Fordelt på uføregrad)

	Menn	Kvinner	Totalt
25 %	53	275	328
50 %	1 411	3 992	5 403
75 %	41	79	120
100 %	10 121	15 883	26 004
Andre grader	140	425	565
Totalt	11 766	20 654	32 420

27

TABELL G

Ektefellepensjon 1998 (Fordelt på inntektsprøvde/ikke-inntektsprøvde)

	Menn	Kvinner	Totalt
Inntektsprøvde pensjoner	3 380	1 084	4 464
Ikke-inntektsprøvde pensjoner	0	38 094	38 094
Totalt	3 380	39 178	42 558

TABELL H

Barnepensjoner 1998 (Fordelt på type barnepensjon)

Barnepensjon	Etter menn	Etter kvinner	Totalt
Enkel	934	332	1 266
Forhøyet	333	155	488
Totalt	1 267	487	1 754

PENSJONSORDNINGEN FOR STATSRÅDER

Pensjonsordningen for statsråder ble opprettet ved lov av 14. desember 1951. Loven er endret flere ganger, siste gang 11. juni 1976. Pensjonsordningen omfatter statsråder, samt etterlatte etter avdøde statsråder.

Ytelser

Alderspensjon for en statsråd som har tre års tjenestetid utgjør 42 prosent av den årlige bruttolønn til enhver tid. For hvert tjenesteår over tre, økes proSENTSatsen med fem. Toppsatsen er 57 prosent etter seks tjenesteår.

For uførepensjoner og etterlattepensjoner gjelder samme regler som i Statens Pensjonskasse. Ytelsene er samordningspliktige. Statsrådspensjonen blir derfor redusert når det samtidig blir utbetalt annen offentlig tjenstepensjon eller pensjon fra folketrygden.

Finansiering

Statsråder skal betale pensjonsinnskudd med to prosent av bruttogodtgjørelsen. Eventuelt innskudd som for samme tidsrom betales etter lov om Statens Pensjonskasse går til fradrag. Pensjonsutgiftene dekkes for øvrig over statsbudsjettet.

Pensjonsordningen for statsråder

Alderspensjon		Antall	Brutto	Samordningsfradrag	Netto
<i>PR. 31.12.98</i>	Menn	43	10 025 496	6 764 136	3 261 360
	Kvinner	10	2 587 800	1 613 844	973 956
	Totalt	53	12 613 296	8 377 980	4 235 316
Uførepensjon					
	Menn	0	0	0	0
	Kvinner	0	0	0	0
	Totalt	0	0	0	0
Ektefellepensjon					
	Enker	22	3 263 592	2 342 880	920 712
	Enkemenn	1	95 760	7 236	88 524
	Totalt	23	3 359 352	2 350 116	1 009 236
Barnepensjon					
	Barn etter menn	1	162 456	117 552	44 904
	Barn etter kvinner	0	0	0	0
	Totalt	1	162 456	117 552	44 904
Alle					
	Menn og deres etterlatte	66	13 451 544	9 224 568	4 226 976
	Kvinner og deres etterlatte	11	2 683 560	1 621 080	1 062 480
	Alle	77	16 135 104	10 845 648	5 289 456

Notater:

Notater:



**STATENS
PENSJONSKASSE**

Postboks 5364 Majorstua

0304 Oslo

Tlf.: 22 24 15 00

Faks: 22 24 15 01

www.spk.no