



Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

26.02.21

Høringssvar - forslag om å øke den alminnelige aldersgrensen i staten til 72 år

Pensjonistforbundet og SAKO-organisasjonene (Fagforbundets sentrale Pensjonistutvalg, LO Stats Pensjonistutvalg, Jernbanepensjonistenes Forbund, Politiets Pensjonistforbund, Postens Pensjonistforbund, Telepensjonistenes Landsforbund og Statens Vegvesens Pensjonistforbund) viser til høringsbrev fra Arbeids- og sosialdepartementet 03.12.20 (deres ref: 20/4630).

Innledning

Regjeringen foreslår å øke den alminnelige aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år. Helt siden den tiltrådte i 2013 har regjeringen arbeidet for å heve aldersgrensene i arbeidslivet, både i privat og offentlig sektor. Samtidig har den sådd tvil om og forsøkt å fjerne etablerte rettigheter for seniorer (*seniorgoder*) i arbeidslivet. Den har forsøkt å svekke særaldersgrensene, senest i fjor høst da den foreslo at arbeidstakere skulle kunne fortsette etter at særaldersgrensen inntreffer. Den har støttet og vært uvillig til å endre en pensjonsreform som belønner de som kan stå lenge i arbeid og straffer dem som ikke kan det. Og den brøt med forutsetningene i trepartssamarbeidet da den overså innvendinger fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden og økte den øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven (AML) fra 70 til 72 år i 2015.

Dette etterlater et inntrykk av en ideologisk drevet arbeidslivspolitik. Regjeringen har gjentatte ganger vist liten interesse for faktiske konsekvenser av egne forslag. I stedet har den forsøkt å fremstille dem som samfunnsøkonomisk nødvendige og naturlige konsekvenser av demografiske endringer. Den har gjentatte ganger valgt å tegne et uriktig bilde av et arbeidsliv, der mange eldre som ønsker å stå lenger i arbeid stoppes av formelle begrensninger, eller er uønsket pga. kostnader knyttet til deres rettigheter (*seniorgoder*), uten at dette kan dokumenteres. Og den har overdrevet forventede positive effekter og underkommunisert mulige ulemper ved egne forslag.

Forslaget om å øke den alminnelige aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år, føyer seg inn i ovennevnte mønster. I dette høringssvaret vil vi derfor vise at regjeringen tegner et unøyaktig bilde av arbeidslivet og eldre arbeidstakers behov, samt at ulempene er større enn fordelene ved å øke den alminnelige aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år. Vi deler målet om økt yrkesdeltakelse for eldre, men mener det er helt andre virkemidler enn økte aldersgrenser som må prioriteres for å nå dette målet.



Konstruert motsetningsforhold

En fellesnevner for regjeringens politikk er å konstruere et motsetningsforhold mellom to grupper av arbeidstakere:

- På den ene siden: enkelte særlig ressurssterke arbeidstakere med ønske om å stå lenger i arbeid, opptjene mer pensjon, og klare seg uten øvre aldersgrenser eller seniorgoder o.l. arbeidstakerrettigheter
- På den andre siden: langt flere arbeidstakere med behov for å tre ut av arbeidslivet før eller når eksisterende aldersgrenser inntreffer, ha et pensjonssystem som ikke straffer dem for dette, samt ha et arbeidsliv med seniorgoder o.l. arbeidstakerrettigheter som kan stimulere eldre til fortsatt yrkesdeltakelse

Regjeringen fremstiller det som om sistnevnte gruppes rettigheter står i veien for førstnevntes rettigheter. Regjeringens løsning er derfor å svekke flertallets rettigheter, slik at mindretallet kan få sine ivaretatt. Dette framstilles deretter som samfunnsøkonomisk lønnsomt og nødvendig, som en naturlig harmonisering av regler (for eksempel i forhold til opptjening av pensjon), og det vises til generelt økt levealder og bedre helse i befolkningen.

Vi mener at arbeidslivspolitikken må ta utgangspunkt i det store flertallets behov. Deretter må man se hvordan det lille mindretallets behov kan ivaretas, uten at flertallets rettigheter samtidig svekkes. Dessverre har en rekke tiltak i arbeidslivet i senere år påført mange arbeidstakere svekkede rettigheter, ved at mindretallets behov har vært prioritert høyere. Det er for eksempel innført en pensjonsreform med opptjening til 75 år og en øvre aldersgrense i arbeidsmiljøloven (AML) på 72 år, til tross for at reell avgangsalder er mye lavere enn både 72 og 75 år.

Aldersgrensen i staten er allerede i harmoni med kommunal og privat sektor

Den øvre aldersgrensen i AML ble økt fra 70 til 72 år i 2015. Den gjelder for privat og kommunal sektor. For statsansatte gjelder en øvre aldersgrense på 70 år, etter lov av 21. desember 1956 nr. 1 om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl. (*aldersgrenseloven*). Regjeringen foreslår nå å heve denne til 72 år, i praksis en endring av aldersgrenseloven §§ 2 og 3.

Argumentene er akkurat de samme som da regjeringen overså partene i arbeidslivet (unntatt YS og Akademikerne) og trumfet gjennom endringene i AML i 2015. Tilleggsargumentet denne gang er at staten må følge etter AML, slik at det blir en lik øvre aldersgrense for privat og offentlig sektor. Imidlertid halter denne framstillingen, fordi hele kommunal sektor og halvparten av arbeidstakerne i privat sektor har tariffestet øvre aldersgrense på 70 år, med pliktig avgang når aldersgrensen inntreffer. AML åpner nettopp for en lavere aldersgrense på 70 år, såfremt denne er tariffestet.

Regjeringens forslag om å heve aldersgrensen i staten har ikke et slikt unntak. Den vil gjelde for alle statsansatte, unntatt de som er omfattet av særaldersgrenser. Det er riktignok foreslått to former for unntak, men disse overlapper med de hensyn som allerede er ivaretatt av særaldersgrensene:



a. Tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på tjenestemennene slik at de normalt ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig til fylte 72 år.

b. Tjenesten stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper, som normalt blir sterkere svekket før fylte 72 år enn det en forsvarlig utføring av tjenesten tilsier.

Der AML kun setter krav til tariffesting for å få lavere aldersgrense, krever forslaget til aldersgrenseloven at arbeidet er særlig belastende eller krevende for å innføre lavere aldersgrense. Konsekvensen av regjeringens forslag blir derfor at det andelen arbeidstakere som har øvre aldersgrense på 72 år, faktisk blir høyere i staten enn i kommunal og privat sektor. Dette er ikke å harmonisere øvre aldersgrenser, men å innføre en høyere aldersgrense i staten, enn for hele kommunal sektor og halvparten av ansatte i privat sektor. Det er dagens grense på 70 år som er i harmoni med kommunal sektor og privat sektor, fordi alle i staten, alle i kommunene og halvparten i privat sektor er underlagt denne. Dermed faller også regjeringens argument om at for å sikre mobilitet mellom sektorene må de få like aldersgrenser. Det har de allerede i dag.

Ansatte over 70 år kan fortsatt jobbe i staten, men få vil

Aldersgrensen i staten i dag innebærer pliktig avgang fra den stillingen man har. Men på gitte vilkår er det fortsatt tillatt å jobbe i staten etter fylte 70 år, forutsatt at arbeidsgiver ønsker dette. For eksempel kan man jobbe på såkalt «pensjonistlønn», som har den fordel at utbetalt alderspensjon ikke reduseres. Det er også mulig å få forlenget tjeneste opp til to år, senere ett år om gangen, men ikke ut over fem år i alt. Det innebærer at en statsansatt med aldersgrense på 70 år, kan fortsette i tjenesten inntil vedkommende er 75 år. Aldersgrensen innebærer derfor i praksis kun et bortfall av stillingsvernet, ikke et absolutt forbud mot å jobbe i staten.

Det er imidlertid svært få som ønsker å stå i arbeid etter fylte 70 år. Å heve 70-årsgrensen får derfor knapt noen målbar effekt på sysselsettingen eller den samlede verdiskapningen. De få som ønsker å fortsette, er leger, professorer og rådgivere med høy utdannelse, høy lønn og stor jobbfrihet. De er overhodet ikke representative for alle ansatte i staten. Gjennomsnittlig avgangsalder i Norge er 65,8 år, mer enn fire år lavere enn 70-årsgrensen, mer enn seks år lavere enn 72-årsgrensen. Mer enn halvparten gir seg i arbeidslivet før de fyller 64 år, knapt 1 av 3 (31 prosent) ansatte arbeider til de er 67 år.

Avgangsalderen har steget de siste 20 årene, men har stagnert de siste fem årene. Økningen i aldersgrensen i AML i 2015 har knapt påvirket yrkesdeltakelsen blant eldre. Mange verken kan eller ønsker å stå lenger i arbeid. Senter for seniorpolitikk's årlige barometer måler folks ønskede avgangsalder. Fra 2003 til 2015 steg den fra 61,5 til 66,2 år, men de siste fem årene har den sunket litt år for år. I 2020 var derfor ønsket avgangsalder i gjennomsnitt blitt redusert til 65,2 år, dvs. om lag i harmoni med faktisk avgangsalder.

De færreste verken kan eller ønsker å stå i arbeid til de er 70 år, enda færre til de er 72 år. Det er derfor knapt noen samfunnsøkonomisk gevinst ved å øke aldersgrensen. Den store gevinsten ligger fortsatt i å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen, dvs. å få mange ansatte i 60-årene til å jobbe litt lenger enn de gjør i dag. For å få flere eldre til å stå lenger i arbeid, er det behov for helt andre tiltak enn å fjerne formelle grenser svært få er berørt av.



Regjeringen ønsker ikke å styrke tiltak som angår flertallet

Regjeringen virker mer opptatt av å øke aldersgrenser som (kun delvis) begrenser svært få eldres yrkesdeltakelse, enn av å styrke eller beholde seniorpolitiske tiltak som øker flertallets yrkesdeltakelse. Partene i arbeidslivet har imidlertid stilt opp. Derfor ble IA-avtalens delmål 3 – ett års økt yrkesdeltakelse for ansatte over 50 år fra 2009 til 2017 – oppnådd før 2017. Det innebærer en årlig gevinst for samfunnet på hele 40 milliarder kroner. Verken økte aldersgrenser eller pensjonsreformen var hovedårsaker til dette. Det skyldes en kombinasjon av bedre helse, økt levealder og målrettede seniorpolitiske tiltak.

Regjeringen har konsekvent ønsket å svekke seniorpolitiske tiltak, samt unnlatt å tilpasse («harmonisere») arbeidstakerrettigheter med økte aldersgrenser. Eksempelvis har ansatte over 67 år begrensede rettigheter til sykepenger opp til 70 år, og ingen rettigheter etter fylte 70 år. Ved fylte 67 år opphører også rett til uførepensjon og dagpenger. På den ene siden forventer regjeringen pensjonsopptjening inntil 75 år, på den andre siden støtter den syke eldre ut av arbeidslivet. Eldre er kun velkomne i arbeidslivet så lenge de er helt friske.

Økt yrkesdeltakelse for eldre forutsetter dels at man likebehandler dem i forhold til universelle rettigheter (som sykepenger og dagpenger), og dels at man utvider og opprettholder seniorpolitiske tiltak som virker. Regjeringen har hittil ikke vist noen vilje til dette. Økt aldersgrense er derfor kun kostnadsfri symbolpolitikk.

Økte øvre aldersgrenser svekker legitimiteten til lavere aldersgrenser, opparbeidede rettigheter og seniorgoder

Hver eneste gang øvre aldersgrenser foreslås økt eller økes, følger en debatt om legitimiteten til tariffestede aldersgrenser, særaldersgrenser, arbeidstakeres rettigheter og seniorgoder. Rettigheter som er fullstendig legitime om man ser dem i forhold til faktisk avgangsalder, f.eks. rett til redusert arbeidstid (62 år) og en ekstra ferieuke (60 år), fremstilles som urimelige når man setter dem opp mot øvre aldersgrenser på 72 eller 75 år. I stedet for å se at de fleste har disse godene i kun 2-5 år og står lenger i arbeid på grunn av dem, konstruerer man et økonomisk problem der ansatte har disse godene 10-15 år. Tilsvarende ser man for særaldersgrenser, som både settes opp mot økt levealder og økte øvre aldersgrenser. Man overser helt at det er jobbens innhold og fare for egen og andres helse, som burde avgjøre særaldersgrensenes legitimitet. Eksempelvis er gjennomsnittlig avgangsalder for sykepleiere kun 57 år, mens særaldersgrensen er 65 år (med mulig avgang ved fylte 62 år).

Vi skal være forsiktige med å tillegge regjeringen motiver den selv ikke eksplisitt gir uttrykk for. Men det er uvilkårlig slik at legitimiteten til gulvet (særaldersgrenser, avgangsalder/uttak av pensjon, seniorgoder m.m.), avhenger av hvor mye taket (øvre aldersgrenser) løftes. Og regjeringen har gjentatte ganger sådd tvil om legitimiteten til særaldersgrenser, reell avgangsalder og seniorgoder, ved å vise til økte øvre aldersgrenser og høyere levealder. Ettersom den samfunnsøkonomiske gevinsten av økte aldersgrenser isolert sett er forsvinnende liten, er det naturlig å tro at regjeringen kanskje fremmer forslaget nettopp for å sette tariffestede aldersgrenser, særaldersgrenser og seniorgoder i spill.

Denne type dominoeffekt er ikke ukjent for regjeringen. Det er jo nettopp den som nå hevder at hevingen i AML til 72 år i 2015, svekker legitimiteten til den alminnelige aldersgrensen i staten på 70 år. Likeledes blir heller ikke påvirkningen på ulike pensjonsrettigheters legitimitet drøftet i



høringsnotatet. Det er helt klart at synet på for eksempel retten til AFP, avhenger av nivået på øvrige aldersgrenser. Stadig økte øvre aldersgrenser svekker nåværende rettigheter og grensers legitimitet. Forandring på et område vil, etter hvert, medføre forandringer i samme retning på andre områder; den retningen regjeringen ønsker.

Regjeringen støtter pensjonsreformens krav om opptjening til 75 år for å få full pensjon. Den har derfor tidligere tatt til orde for å øke aldersgrensen i AML til 75 år. En urett brukes som begrunnelse for å begå nye. Fremfor å forholde seg til terrenget når den tegner kart, ønsker regjeringen å endre terrenget etter kartet. De fleste kan ikke stå i arbeid etter fylte 70 år, og svært få ønsker dette. Opptjening av pensjon og øvre aldersgrenser burde vært utformet med dette i mente. I stedet brukes urealistiske øvre aldersgrenser som årsak til å svekke arbeidstakeres rettigheter ved lavere aldre.

Den enes gode er den andres byrde

Det hevdes ofte, delvis med rette, at eldre arbeidstakere ikke står i veien for yngre arbeidstakere. De er i ulike faser i arbeidslivet og konkurrerer ikke om de samme jobbene. Men ser man på de få som ønsker å stå i jobb etter 70 år i staten, så opptar de stillinger i sektorer som kjennetegnes ved at yngre ofte kun tilbys midlertidige stillinger. Særlig i universitets- og høgskolesektoren er det allerede svært vanskelig for yngre å få fast arbeid, fordi eldre arbeidstakere der har lengre yrkeskarrierer enn ellers i arbeidslivet. Halvparten av alle 69-åringene som fortsatt jobber i staten, er ansatt i universitets- og høgskolesektoren.

Forskerforbundet går derfor mot økt aldersgrense: «Ved å la statsansatte ha rett til å stå i stilling til de har fylt 72 år, er vi bekymret for at rekrutteringen til faste stillinger vil bli tilsvarende forskjøvet. Mange forskere får ikke sin første faste stilling før de er passert 40 år.». Vi mener derfor som Forskerforbundet at det bør være pliktig avgang ved fylte 70 år, men at man fortsatt bør legge til rette for ulike måter å fortsette i arbeidslivet på. Steinar Holden hevder det samme i en kronikk i Dagens Næringsliv (20.01.21): «Det ville vært bedre å beholde grensen på 70 og gjort det lettere å jobbe etter aldersgrensen.».

Forutsetningen for et sterkt stillingsvern er at det opphører på et gitt tidspunkt

Statsansatte har et sterkt stillingsvern. Det er bra! Land som har opphevet øvre aldersgrenser kjennetegnes ved et langt svakere stillingsvern gjennom hele yrkesforløpet. Prisen for et sterkt stillingsvern, er at det opphører på et tidspunkt arbeidsgiver finner rimelig. Høyere aldersgrenser med samme sterke stillingsvern, kan gjøre det vanskeligere for eldre å få eller bytte jobb. Allerede i dag er det vanskelig for folk over 50 år bytte jobb. Arbeidsgivere kvier seg for å ansette eldre de ikke «kan bli kvitt» før de er 70 år. Jo høyere aldersgrense, desto mindre attraktive kan eldre arbeidstakere bli.

Vi er opptatt av et sterkt stillingsvern for ansatte i alderen 18-70 år. Å øke øvre aldersgrenser kan på sikt medføre at stillingsvernet for alle arbeidstakere svekkes. Uten legitime øvre aldersgrenser som «sikkerhetsventil», vil arbeidsgivere ta i bruk andre uønskede verktøy, for eksempel økt innleie av arbeidskraft, flere korttidskontrakter og økt bruk av deltid.

70-årsgrensen med pliktig avgang er en aldersgrense med stor legitimitet. Den tar både høyde for at gjennomsnittlig avgangsalder (65,8 år) er vesentlig lavere, samtidig som den gjør det mulig for 99 prosent å stå i arbeid så lenge som de vil. Den medfører praktisk talt ingen



arbeidstvister, og gir alle ansatte en rettferdig likebehandling og en verdig avskjed. Det er ingenting ved arbeidstakernes behov og ønsker som tilsier at det er behov for å endre denne aldersgrensen nå.

Samordningsreglene må endres

En ev. endring av øvre aldersgrense i staten kan ikke ses løsrevet fra andre rettigheter og aldersgrenser. Ansatte i staten opparbeider - i tillegg til folketrygden - tjenstepensjon i Statens pensjonskasse. For disse gjelder det derfor regler for samordning av offentlig tjenstepensjon med alderspensjon fra folketrygden (*samordningsregler*).

I høringsnotatet står det at de som er født i 1962 eller tidligere, får «lite pensjonsmessig uttelling av å stå lenge i arbeid». Det er en underdrivelse. Samordningsregelverket virker slik at den offentlige tjenstepensjonen faktisk reduseres dersom man fortsetter i en offentlig stilling etter man har nådd alderen hvor man har kompensert for levealdersjusteringen. Man får altså mindre og mindre tjenstepensjon desto lenger man jobber. Tidspunktet for når tjenstepensjonen begynner å reduseres, varierer avhengig av nivået på levealdersjusteringen for det enkelte årskull. Reduksjonen starter imidlertid i god tid før man fyller 72 år for samtlige av de berørte årskullene. For offentlig ansatte født mellom 1944 og 1953 inntreffer alderen hvor man starter å redusere sin tjenstepensjon mellom 67 og 68 år, mens for årskullene fra 1954 til 1962 skjer det mellom 69 år og noe over 70 år.

Samordningsreglene må endres slik at man ikke får lavere tjenstepensjon desto lenger man står i jobb. Dagens regelverk bryter med arbeidslinjen, og med den allmenne oppfatningen om at «det skal lønne seg å stå i arbeid». Vi viser til vår rapport «[Samordningsfellen](#)» fra 2020, hvor vi gjør grundig rede for problematikken. Dersom aldersgrensen i staten øker fra 70 til 72 år, er det direkte uansvarlig å ikke samtidig endre samordningsreglene. Ellers risikerer de som jobber utover 70 år å tape vesentlige deler av tjenstepensjonen.

Økte aldersgrenser påvirker ikke eldres yrkesdeltakelse

Den beskjedne andelen arbeidstakere i staten som i dag jobber frem til de er 70 år, er en selektert gruppe med god helse, høy utdanning, høy arbeidsevne, stor innflytelse over egen arbeidshverdag og jobber som ikke er fysisk krevende. Erfaringene til denne gruppa har tilnærmet ingen overføringsverdi på øvrige ansatte i staten. Med unntak av de som har særaldersgrense, er det ingen formelle hindre i veien for at alle ansatte i staten kan stå lenger i arbeid i dag. Når de likevel ikke gjør det, så skyldes det nødvendigvis at de av ulike årsaker – som regel redusert helse – ikke kan eller vil dette. Å øke aldersgrensen fra 70 til 72 år har ingen effekt på denne gruppas helse eller motivasjon for å stå lenger i arbeid.

Kampen for høyere aldersgrenser er de privilegertes kamp og tar ikke innover seg forskjeller i levealder, utdanningsnivå, jobbinnhold og helse. Aldersgrenser er ikke kun noe som er i veien for fortsatt personlig utfoldelse for få i arbeidslivet, men en garantist for manges lønns- og arbeidsvilkår i arbeidslivet og en god pensjonisttilværelse senere. De aller fleste slutter i arbeidslivet 3-7 år før dagens aldersgrense inntreffer. Den innebærer heller ikke et yrkesforbud; de ytterst få som ønsker en høyere aldersgrense enn 70 år, kan allerede i dag på gitte vilkår fortsette.



Regjeringen bør konsentrere seg om seniorpolitiske tiltak som virker

Det er et påfallende misforhold mellom regjeringens iver etter å øke aldersgrensene i arbeidslivet, og dens lave interesse for andre seniorpolitiske virkemidler. Til tross for at de fleste beviselig trer ut av arbeidslivet lenge før dagens aldersgrense på 70 år, ivrer regjeringen for å øke den til 72 år. Alle forstår at potensialet for å øke sysselsettingen er mye større i gruppen mellom 60 og 70 år, enn i gruppen etter fylte 70 år. Det var hele premisset for delmål 3 i IA-avtalen. Allikevel har regjeringen ved gjentatte anledninger heller ønsket å fjerne seniorpolitiske tiltak for denne gruppa, enn å etablere nye eller utvide eksisterende ordninger.

Vi er ikke imot en evaluering av eksisterende seniorgoder. Men da må hensikten være å forbedre og tilpasse dem slik at de sikrer økt yrkesdeltakelse. Regjeringens svar er som regel at tiltakene må fjernes, f.eks. tok arbeidsminister Torbjørn Røe Isaksen i 2016, som leder av Høyres programkomité, til orde for å fjerne den lovbestemte retten til en ekstra ferieuke for arbeidstakere over 60 år. Regjeringen, særlig partiene Høyre og Venstre, har derfor veldig lav troverdighet i arbeidslivspolitikken blant eldre arbeidstakere. Den har et ensidig fokus på å kutte kostnader for arbeidsgiverne ved å redusere eller fjerne arbeidstakernes rettigheter.

Hvis målet er å øke arbeidsdeltakelsen til eldre, må innsatsen rettes mot de som er mellom 60 og 70 år. Aldersgrensen på 70 år er allerede så høy at en økning av den vil ha liten eller ingen effekt på sysselsettingen. Samtlige seniorgoder bør evalueres og ev. erstattes, endres eller utvides for å øke sysselsettingen. Like viktig er det å forstå at en god seniorpolitikk er nøyaktig det samme som god personalpolitikk for ansatte i alle aldre: Man må føle seg verdsatt, ha innflytelse over egen arbeidshverdag, få ta del i kompetanseutvikling og få tilpasset arbeidstiden og arbeidsoppgavene om man har behov for det.

Konklusjon

Pensjonistforbundet og SAKO-organisasjonene er imot regjeringens forslag om å øke den alminnelige aldersgrensen i staten til 72 år. Den reelle avgangsalderen er vesentlig lavere enn nåværende aldersgrense på 70 år. De svært få som ønsker å jobbe etter fylte 70 år er ikke representative for resten av arbeidsstokken, og de kan allerede under gitte forutsetninger fortsette å jobbe. En økning av aldersgrensen vil ikke ha noen samfunnsøkonomisk effekt. Den reelle - og for oss uønskede - effekten av økning av den øvre aldersgrensen, er at legitimiteten til andre aldersgrenser, rettigheter og seniorpolitiske tiltak svekkes. Regjeringen bør heller konsentrere seg om å finne virkemidler for å få yngre eldre (62-66 år) til å stå lenger i arbeid. Videre må rettigheter til sykepenger og dagpenger harmoneres med den til enhver tid gjeldende øvre aldersgrense. Likeledes må samordningsreglene endres slik at statsansatte ikke får lavere tjenestepensjon desto lenger de står i jobb.

Harald Olimb Norman
Generalsekretær

Eyvind Frilseth
Seniorrådgiver