
PENSJONSVEILEDER

FOR NTL-MEDLEMMER UTENFOR STATEN

UTGITT

APRIL 2015

VÅR FELLES STYRKE
- DIN TRYGGHET



Norsk
Tjenestemannslag

INNHOOLD

FORORD	3
Utgangspunkt	4
Hvordan gå fram i arbeidet med pensjonsordning?	5
Mer om ulike pensjonsordninger	6
Forskjeller mellom hybrid- og innskuddsbaserte ordninger	7
Momenter ved forhandling om innskudd/hybrid	8
Ved overgang fra offentlige ordninger	9
Mer om regnskapsføring av pensjonsforpliktelser	10

Ny pensjonsordning?

VIL ARBEIDSGIVER ENDRE VIRKSOMHETENS PENSJONSORDNING? HVA SKAL I SÅ FALL NTL PÅ ARBEIDSPLASSEN GJØRE?

Noen få virksomheter har allerede endret pensjonsordning. Mange flere er i gang med prosessen.

Hvorfor skjer dette nå?

Prisen på ytelsesordningene har gått betydelig opp de siste årene, og det gjør at mange arbeidsgivere nå setter i gang endringsprosesser. En del steder føres framtidige pensjonsforpliktelser inn i balansen i regnskapet slik at det framstår som om virksomheten har stor gjeld. Det bidrar til økt press for endring. Det er imidlertid få i NTLs område som ennå har endret ordning.

De offentlige ytelsesordningene står foreløpig støtt. Det er derfor fullt mulig å kjempe for for NTLs hovedstæd om å beholde de gode ytelsesordningene - enten de er offentlige eller private.

Viktige verdier

Kvinner og menn bør få like mye i pensjon.

NTL vil ha kjønnsnøytrale ordninger og krever likepensjon.

Pensjon bør vare hele livet ut - NTL krever livsvarige løsninger.

Pensjon er langsiktig - unngå hastverk!

Sett av tilstrekkelig med tid.

Utred konsekvenser for den enkelte ansatte.

Krev å få pensjonsrådgivere som er uavhengige.

Bruk landsforening og forbundskontoret.

I dette heftet har vi samlet noen viktige sjekkpunkter som NTL-tillitsvalgte kan ha nytte av å ha med seg i pensjonsarbeidet.

Utgangspunkt

Har dere tariffbeskyttelse?

En del steder er pensjonsvilkårene tatt inn i en avtale mellom NTL og arbeidsgiver. Som oftest vil vi da kunne hevde at avtalen ikke kan endres ensidig av arbeidsgiver, men kun etter enighet gjennom forhandlinger. Det gir en sterk posisjon for å hindre raske og ensidige endringer.

Hva står i arbeidsavtalene?

Pensjonsvilkår kan også være en del av den enkeltes arbeidsavtale. Det gjør det også vanskeligere å endre uten enighet.

Tidshorisont

Ofte vil arbeidsgiver presse på for å avgjøre endringer raskest mulig. Det er det ingen grunn til å akseptere. Pensjonsordningen dere har i dag har man hatt i årevis. En eventuell ny ordning skal også kunne vare i tiår. Da må man ta seg tilstrekkelig med tid. Både tillitsvalgte og medlemmene må være komfortable med endringstakten. Hvis arbeidsgiver har dårlig tid bør det bare gi de ansatte enda bedre argumenter for å få en så god ordning som mulig.

HUSK

Har man en tariffavtalt pensjonsordning kan den ikke endres ensidig før tidligst etter at hovedoppgjøret i 2016 er helt ferdig. Endringer kan dermed tidligst skje sommeren 2016.

Alternative pensjonsordninger

Det finnes flere ulike pensjonsordninger som kan være aktuelle:

- Beholde dagens ytelsesordning
- Innskuddspensjon
- Hybridpensjon

En nærmere presentasjon følger senere i notatet.

Lukking av dagens ordning

Mange virksomheter lukker dagens ytelsesordning for alle ansatte eller for noen grupper ansatte. Det betyr at for eksempel alle over 52 år (15 år igjen til 67) beholder dagens ordning, mens alle under 52 år og alle nye ansatte uansett alder går inn i den nye ordningen. Både private og offentlige (for eksempel SPK eller KLP) ytelsesordninger kan lukkes, verken regelverk eller praksis hindrer dette.

Siden særlig de med kort tid igjen til pensjonering kan tape mye på endret pensjonsordning, vil lukking av ordningen for disse gruppene kunne bety mye. Alternativt kan man kreve annen kompensasjon, men det kan være krevende å beregne hvor mye man faktisk vil tape.



Hvordan gå fram i arbeidet med pensjonsordning?

Nedsette arbeidsgruppe

Det må nedsettes en arbeidsgruppe med representanter fra arbeidsgiver og tillitsvalgte. Det må være mer enn én fra arbeidstakersiden, og NTL må kreve å delta i gruppen.

Sett av tilstrekkelig med tid

Arbeidsgruppa må ha tilstrekkelig med tid til å kunne utrede spørsmålet på en god måte.

Det må gis skikkelige svar på spørsmål som:

Må vi endre? Hva skjer hvis vi beholder dagens ordning? Hva innebærer de ulike ordningene for bedriften og de ansatte?

Valg av rådgiver

Det finnes et utall rådgivere og eksperter i markedet. Litt for ofte opplever vi at de er arbeidsgivers støttespillere og ikke en uavhengig rådgiver. Krev å være med på å velge rådgiver. Spør forbundskontor og landsforening om forslag til navn. Hvis man ikke er fornøyd med rådgiver er et alternativ å leie sin egen rådgiver - gjerne sammen med andre fagforeninger på arbeidsplassen.

Utrede konsekvenser for den enkelte ansatte

Det er viktig at konsekvenser for den enkelte ansatte utredes før ordningen endres. Det er ikke nok med omtrentlige skisser - hver enkelt må få vite hva ulike ordninger gir av ulike ytelser. Det er også viktig for de tillitsvalgte for å kunne ha best mulig grunnlag for å stille krav til løsninger.

Forhandle om pensjonsordning

Hvis det ikke er noen utvei til endring må det forhandles om innholdet i ordningen, lukking av gammel ordning og eventuelt forhandles om kompensasjonsordning.

Hva slags bistand har du behov for?

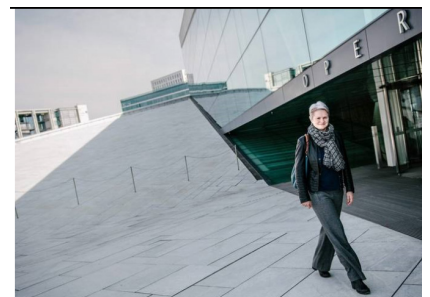
Har dere behov for bistand fra landsforening eller forbundskontoret? Ta kontakt!

Det kan være både pensjonskompetanse, avtalekompetanse eller forhandlingsbistand.

Dere trenger ikke sitte alene!

HUSK

Dette er ikke en årlig lønnsforhandling som kan avgjøres etter noen timer eller over en forhandlingsnatt. Pensjonsavtalen skal gjelde for tiår framover, og forhandlingene bør derfor preges av tid til å tenke og tid til å få nok kunnskap om ulike virkninger av ordningene som foreslås.



Nå starter forhandlingene om Operaens vei ut av pensjonsverkebylten. - Innskuddspensjon vil gi lav belastning på sikt, sier stabsdirektør Marta Hjelle i Operaen. Foto: Fartein Rudjord

Pensjonsdrama i Operaen

Mer om ulike pensjonsordninger

Beholde dagens ordning

Har man en offentlig tjenestepensjon eller en privat ytelsespensjon bør det være førstevalget.

- Minst 66 prosent av sluttlønnen i pensjon hvert år livet ut
- 30 års opptjening av fulle rettigheter
- Arbeidsgiver har risikoen for forvaltning og at det settes av tilstrekkelig til utbetaling.

Redusert ytelsesordning

Et alternativ kan være å beholde ytelsesordningen, men redusere verdien gjennom for eksempel redusert utbetalingsprosent.

Innskudd

- Arbeidsgiver vil som oftest foreslå innskuddspensjon. Det er en billigere ordning for arbeidsgiver.
- Samtidig går all risiko over på den ansatte.
- Ordningen er ikke kjønnsnøytral. Det betyr at kvinner får en forholdsvis dårligere pensjon enn menn ved å gå over til innskuddspensjon. Det er fordi kvinner lever lengre enn menn i gjennomsnitt, mens utbetalingen blir lik. Det betyr flere år uten tjenestepensjon for kvinner.

- Hvis forvaltningen av innskuddene gir lav eller negativ avkastning er det ditt eget problem.
- Den ansatte må selv betale administrasjonskostnadene for pensjonskapitalbevisene man får hvis man slutter før pensjonsalder.

Innskuddsatsene ligger mellom 2% og 7% av lønnen. Flere steder har den ansatte betalt egenandel til pensjon på 1-2%. Hvis dette videreføres vil ordningen bli for eksempel en 2+5 ordning, dvs 2% egenandel og 5% innskudd fra arbeidsgiver.

Innskuddspensjon er ikke livsvarig. Som oftest utbetales den over ti år. Utbetalingstiden kan trekkes ut, men da blir den årlige utbetalingen lavere. Det samlede beløpet endres ikke. For å få en pensjon som nærmer seg ytelsesordningen i verdi må man jobbe godt over 40 år med maksimale innskuddssetninger og god avkastning. Med ytelsesordning har man full opptjening etter 30 år.

Hybrid

Fram til 2014 hadde vi to hovedretninger av tjenestepensjon. Ytelsespensjon, der mye av risikoen ligger på arbeidsgiver og forsikrings-selskap, og innskuddspensjon der i realiteten all risiko ligger på arbeidstaker.

Fra 2014 fikk vi Lov om tjenestepensjon som det tredje alternativet. Hovedforskjellen mot innskuddspensjon er at dette er en løsning som fortsatt er en forsikret løsning, og som fordeler risikoen mellom alle tre parter som er involvert i leveransen av en pensjon.

Fordeling av noen av elementene er:

Forsikrings-selskapet: 0-garanti og levealderisiko
Arbeidsgiver: Høyere premie for kvinner, rentegarantipremie og administrasjonsreserve
Arbeidstaker: Ikke garantert regulering av pensjonsutbetaling og alleårsopptjening i stedet for 30 år som i dag.



Forskjeller mellom hybrid- og innskuddsbaserte ordninger

Hovedforskjellene mellom innskuddspensjon og hybrid tjenestepensjon kan oppsummeres ved at følgende gjelder for hybridløsninger:

- Livsvarig pensjon er hovedprinsippet.
- Høyere satser for kvinner, ut over maksimalnivået på 7 %, for å sikre kjønnsnøytralitet i utbetalingsperioden.
- Adgang til regulering med lønnsvekst i opptjeningsperioden.
- Forsikringsselskapet har ansvar for en 0-garanti, dvs. at pensjonskapitalen ikke kan reduseres ved tap i aksjemarkedet. Går avkastningen i tap er man garantert mot at pensjonskapitalen blir redusert. I vanlig innskuddsordning tar man alt tap selv.
- Kollektiv forvaltning av midlene.
- Forsikret ordning, forsikringsfellesskapet arver kapitalen til de som faller fra, både i opptjenings- og utbetalingsperioden og sikrer dermed høyere pensjon.
- Muligheter for høyere utbetaling tidlig i utbetalingsperioden (riktigere periodisering av utbetaling ved hjelp av teknisk rente).
- Oppbygging av administrasjonsreserve, som dekker kostnadene med administrasjon i utbetalingsperioden i stedet for at dette trekkes fra avkastningen. Dette sikrer bedre regulering av pensjon i utbetalingsperioden

Fagbladet YRKESFAGLIGE SEKSJONER MENINGER OM FAGBLADET KURS TIPS FAGBLAD



Fagforbundets pensjonsekspert mener hybridordningen som ligger i Fagforbundets nye pensjonsavtale med Virke er en trygg og god ordning. Foto: Kari-Sofie Jenssen

Ny pensjonsavtale mellom Fagforbundet og Virke

Arbeidsgivere har ofte flere argumenter mot hybridløsningen. Her følger svar på noen av påstandene:

Påstand 1

Den finnes ikke

Svar: Det er så langt to tilbydere, Sparebank1 og Storebrand. Foreløpig er det opprettet en avtale med ca 650 arbeidstakere. Et større marked gir enda flere tilbydere.

Påstand 2

Den er for dyr

Svar: Hybridordninger vil bli mellom 1 – 2 prosentpoeng dyrere enn innskuddspensjon, pga. likepensjon, 0-vekstgaranti og arbeidsgivers forpliktelser for pensjonsbevis. Men den er fortsatt betydelig billigere enn dagens ytelsesordning.

Påstand 3

Den krever balanseføring i regnskapet

Svar: Ved 0-garanti vil ingenting regnskapsføres. Ved G-regulering i opptjeningsperioden vil balanseføring kreves om lønnsveksten over tid er høyere enn veksten i aksje-/obligasjonsmarkedet, men det innebærer uansett langt mindre forpliktelser enn dagens ytelsesordninger.

Momenter ved forhandling om innskudd/hybrid

Lukking av ordning

Husk at særlig eldre arbeidstakere kan komme dårlig ut med endret ordning. Krev lukking av ordninger for de med få år igjen i arbeidslivet.

Kompensering

Mange steder tilbys ansatte kompensasjon for å gå over fra ytelse til innskudd/hybrid. Det kan være et alternativ til lukking.

Husk at hvilke anslag som brukes i beregningene bestemmer resultatet.

De to kjernepunktene er:

- Lønnsvekst
- Avkastning

Hvilket anslag brukes på lønnsveksten?

Ofte brukes Norsk regnskapsstiftelses beregningsgrunnlag. Det endres to ganger i året, senest i januar 2015. Anslaget er satt til 2,75%. Inntil august 2014 var anslaget 3,75%. Det betyr at de har redusert anslaget om framtidig lønnsvekst med 1 % på under et halvt år. Det er viktig å vite at Regnskapsstiftelsen selv tar forbehold om tallene, og har ikke laget dem for dette formålet. Siden ytelsesordningen er en sluttlønnordning så betyr et lavt lønnsvekstanslag en lavere sluttlønn, og dermed mindre å kompensere.

De siste ti årene var årslønnsveksten 4,2 %, de siste fem

år 3,8%. SSB anslår årslønnsveksten for 2018 til å bli 3,4 %. Regnskapsstiftelsen har ikke høyere kompetanse enn SSB på prognoser. I tillegg vil en ren prosentøkning ikke ivareta enkeltpersoners mulige individuelle lønnsvekst eller bedriftens egen lønnsvekst.

Ikke godta beregninger med lavt anslått lønnsvekst - da reduseres verdien av kompensasjonen!

Hvilken avkastningsprosent brukes?

Hvor mye vil en innskudds/hybridordning vokse med? Uavhengige aktuarer setter nå anslagene sine ned til 3-5%, avhengig av hvordan pengene plasseres. Norges Banks anslag til avkastning over tid ligger på 5 - 5,5%. Ofte vil selgere av innskuddspensjon presentere avkastningsforventninger som ligger langt over dette. I forhandlingene til Private barnehagers landsforbund har Storebrand brukt 7,3% som anslag for avkastning av innskuddsveksten.

Endret opptjeningstid – fra 30 år til livslang

Det at opptjeningstiden reduseres er for mange et stort tap. Det må kreves kompensert. I tillegg bør det brukes som et viktig argument for å få en så god ordning som mulig - enten det gjelder innskuddssatser, egenandeler eller reguleringsavtaler.

HUSK

Jo større mulig avkastning - jo større mulig risiko. Ved stor risiko blir muligheten større for både store tap eller stor gevinst. Om en ny finanskriser kommer og markedet på ny raser med 40 % så bør pensjonskapitalen være plassert trygt nok for å sikre pensjonstiden.

Ikke godta avkastningsanslag som er så høye at kompensasjonen blir for liten.

Reguleres fripolisen?

Hvis ordningen endres vil alle som ikke blir en del av en lukket ordning få en fripolise. En fripolise er en pensjonsrett som utstedes om man slutter i bedriften eller ordningen endres.

Det er viktig å kreve at fripolisene sikres en oppregulering, hvis ikke vil verdien av fripolisen reduseres over tid. Det betyr at arbeidsgiver må betale for en verdiregulering, for eksempel tilsvarende som G-regulering (G = folketrygdens grunnbeløp, økes med lønnsveksten hvert år).

Uføredekning

De fleste ytelsesordninger har også uføredekninger. Skal man endre ordning må man kreve at uføreordninger må beholdes eller erstattes med tilsvarende like gode ordninger.

Pensjon til barn / etterlatte

Det bør også sikres at man beholder gode ordninger til etterlatte og barn. Dette kan gjøres på ulike måter, enten som forsikringsordninger med engangsutbetalinger eller som ordninger med mindre beløp over flere år.

Ved overgang fra offentlige ordninger

Husk at hvis man har en offentlig ytelsesordning kan man risikere mye med endring:

AFP

Pass på de over 55 år

Har man offentlig AFP må man særlig huske på de over 55 år. De vil ikke få rett til privat AFP. Krev lukket ordning for alle over 55 år! Ellers vil den enkelte kunne tape mellom en halv og en million kroner.

Husk også at de som ikke har tjent opp nok i Folketrygden ikke får anledning til å ta ut folketrygd eller privat AFP fra 62 år. Har man privat AFP må man vente med å ta ut dette til man har tjent opp nok rettigheter. Det er også et tap som bør kompenseres.

Tidligpensjon / tilleggspensjon

Privat AFP er en tilleggspensjon, mens offentlig AFP er en tidligpensjon. Har du lyst til å gå av tidlig er offentlig bedre. Man må ha tjent opp nok rettigheter i folketrygden for å kunne ta ut privat AFP, og det har ikke alle gjort. Vær oppmerksom på dette når konsekvenser utredes.

Oppsatte rettigheter – fra 30-deler til 40-deler

Man får en *opsatt rett* hvis man slutter i virksomheten eller pensjonsordningen endres. *Oppsatt rett* er den offentlige ordningens motstykke til fripolisen i privatmarkedet. Du taper opptjeningsstid når du får en opsatt rett, slik at de fleste vil gå fra 30 år til 40 års opptjeningsstid for å ha rett til full pensjon. Du mister også mulighet til offentlig AFP (66% av sluttlønn) fra 65 år.

Overføringsavtale

Hvis du er medlem av en offentlig pensjonsordning er du en del av Overføringsavtalen som gjør at du beholder opptjeningsår hvis du begynner i en annen virksomhet med slik avtale. Det betyr at man kan skifte jobb mellom stat, kommune og helseforetak og beholde rettighetene som før. Det er en viktig verdi som blir borte med skifte av ordning, og som gir grunn til krav om ekstra kompensasjon.

Spesielt for forskningsinstituttene

Forskningsinstituttene hadde egne direkteavtaler med NTL før Abelia-avtalen i 2002. NTL beholdt lokale særavtaler med blant annet tariffavtalt pensjon. De fleste instituttene har særavtaler der pensjon kun kan endres ved enighet.

Avtalene er knyttet opp til §4.2.4 i Hovedavtalen mellom LO og NHO. Innen 1. mai i årene med hovedoppgjør må særavtalene sies opp av en av partene, hvis ikke vil den fortsette uendret. Partene kan lokalt frivillig forhandle om løsning. Hvis det er uenighet kan endring av særavtalen løftes til hovedoppgjøret.

I hovedoppgjøret i 2014 inngikk Abelia og NTL avtale om håndtering av pensjonsspørsmål.

Ønskes endring av pensjon:

- Skal det etableres en lokal arbeidsgruppe.
- Avsettes tilstrekkelig med tid.
- Utrede alternative ordninger.
- Forhandles om endringer (drøftes der ikke annet er avtalt).
- Tillitsvalgte skal få inngående opplysninger om bedriftens økonomiske stilling og om kostnader ved eksisterende ordning.
- Arbeidsgiver skal utarbeide beregninger som synliggjør konsekvensene for bedriften og de ansatte.

Mer om regnskapsføring av pensjonsforpliktelser

Regnskapsføring av pensjonsforpliktelser er et viktig argument for mange arbeidsgivere som ønsker å endre pensjonsordning. Ved å ha en ytelsesordning lover virksomheten den ansatte en pensjon i forhold til sluttlønnen til den ansatte. Usikkerheten ved levealder og sluttlønn gjør at virksomheten må avsette midler i balansen i årsregnskapet som blir som en mulig gjeld selskapet må betale for. Fordi dette er langsiktige ytelser på opptil 40 år, vil man måtte sette av store beløp. På den måten kan det se ut som en virksomhet har en svært dårlig økonomi, selv om dette er svært usikre størrelser som kan variere betydelig over tid.

I dag er rentenivået svært lavt, og det bidrar til å øke den balanseførte gjelden. Dermed framstår ytelsesordninger som svært kostbare i dag. Det er et paradoks at en ytelsesordning kan gi inntrykk av å gjøre en virksomhet teknisk konkurs på grunn av de langsiktige forpliktelsene, samtidig som alle disse forpliktelsene kan fjernes fra regnskapet ved å skifte pensjonsordning.

Mange virksomheter er fortsatt tilknyttet SPK, og betaler pensjonspremie år for år slik den er beregnet av SPK. Regelverket rundt "opsatt rett" gjør at man ikke kan "sette strek over" de forpliktelsene som er knyttet til løpende pensjoner fra SPK. Her må det eventuelt gjennomføres tilsvarende beregninger av fremtidige forpliktelser, helt inntil det ikke er gjenlevende pensjonister igjen. I sum fører dette til at man i overskuelig fremtid vil ha et betydelig innslag av beregnede pensjonsforpliktelser som uansett må regnskapsføres.

Det er de årlige, faktiske pensjonsinnbetalingene som påvirker økonomien i virksomhetene og fordelingen av den verdiskapingen man får til. I noter kan man eventuelt supplere beregninger av totale pensjonsforpliktelser med anslag for faktiske pensjonskostnader de nærmeste 5-7 årene. Det vil gi et langt bedre bilde av det kostnadsbildet en virksomhet står overfor på dette området.

Aktuell

POSTHORNET

NTL-MAGASINET

NJF-MAGASINET

NFF-MAGASINET

OM OSS



KONFLIKT: – NTL vil arbeide for å opprettholde dagens pensjonsordning og ledelsen vil mest sannsynlig jobbe for en annen ordning, sier Pål Kjørstad, leder for NTL forskningsinstituttene og for NTL IFE Kjeller. Foto: Anette Karlsen

– Pensjon er utsatt lønn

Viktige verdier

Kvinner og menn bør få like mye i pensjon.

NTL vil ha kjønnsnøytrale ordninger og krever likepensjon.

Pensjon bør vare hele livet ut.

NTL krever livsvarige løsninger.

Pensjon er langsiktig – unngå hastverk!

Sett av tilstrekkelig med tid.

Utred konsekvenser for den enkelte ansatte.

Krev å få pensjonsrådgivere som er uavhengige!

Bruk landsforening og forbundskontoret.



Norsk
Tjenestemannslag