

Tjenestepensjon i offentlig og privat sektor

Nasjonal pensjonskonferanse

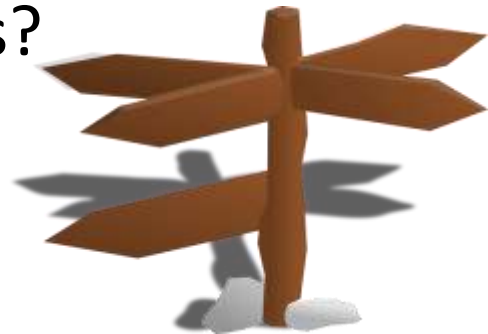
Onsdag 27. oktober 2015

Jon M. Hippe

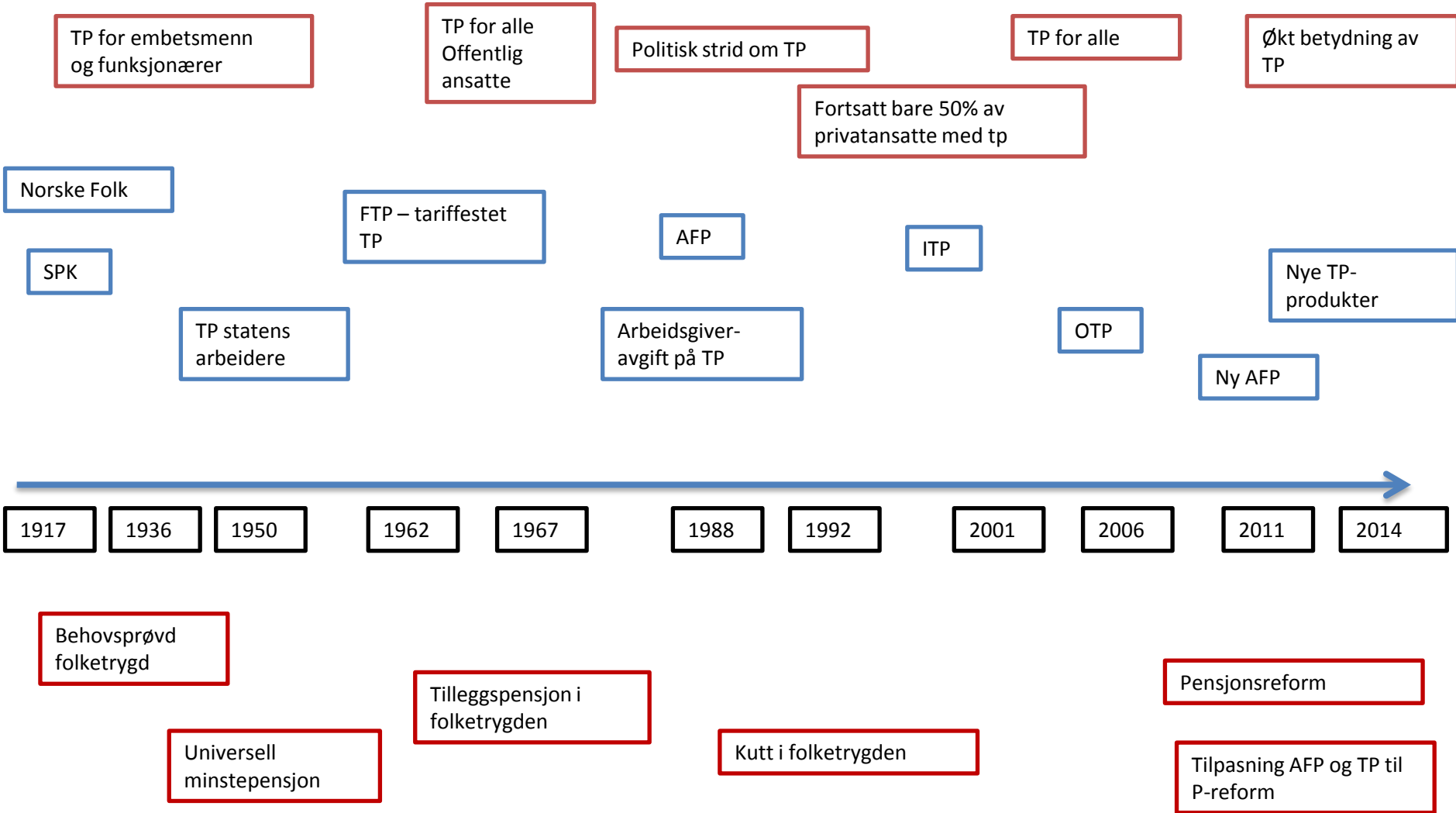
Fafo

Disposisjon og konklusjon

1. Problemstilling: Ved en skillevei 2016 og 2017
2. Historisk perspektiv
3. Tjenestepensjon i privat sektor
4. Tjenestepensjon i offentlig sektor
5. Konklusjon: Spennende tider
 - Tjenestepensjon blir viktigere
 - Hvordan skal den utformes og fordeles?
 - Hvem skal beslutte og ha innflytelse?



De lang linjene.....



Historisk perspektiv

- Før 1950-tallet – pensjon for funksjonærer og embetsmenn
- Universell minstepensjon – tilleggspensjon via tariffavtaler
 - FTP i 1961
 - Vekst i offentlig tjenestepensjon
- Folketrygden tar over + offentlig tjenestepensjon for alle offentlig ansatte og bare halvparten av de privat ansatte
- 1980- og 1990-tallet: Redusert tilleggspensjon i folketrygden og bekymring for de som ikke har tjenestepensjon i privat sektor
- 2001 (ITP), 2006 (OTP), 2008(AFP), 2011(Ny Ft)
- 2016 og 2017 – tariffesting og AFP evaluering

3. Tjenestepensjon i privat sektor

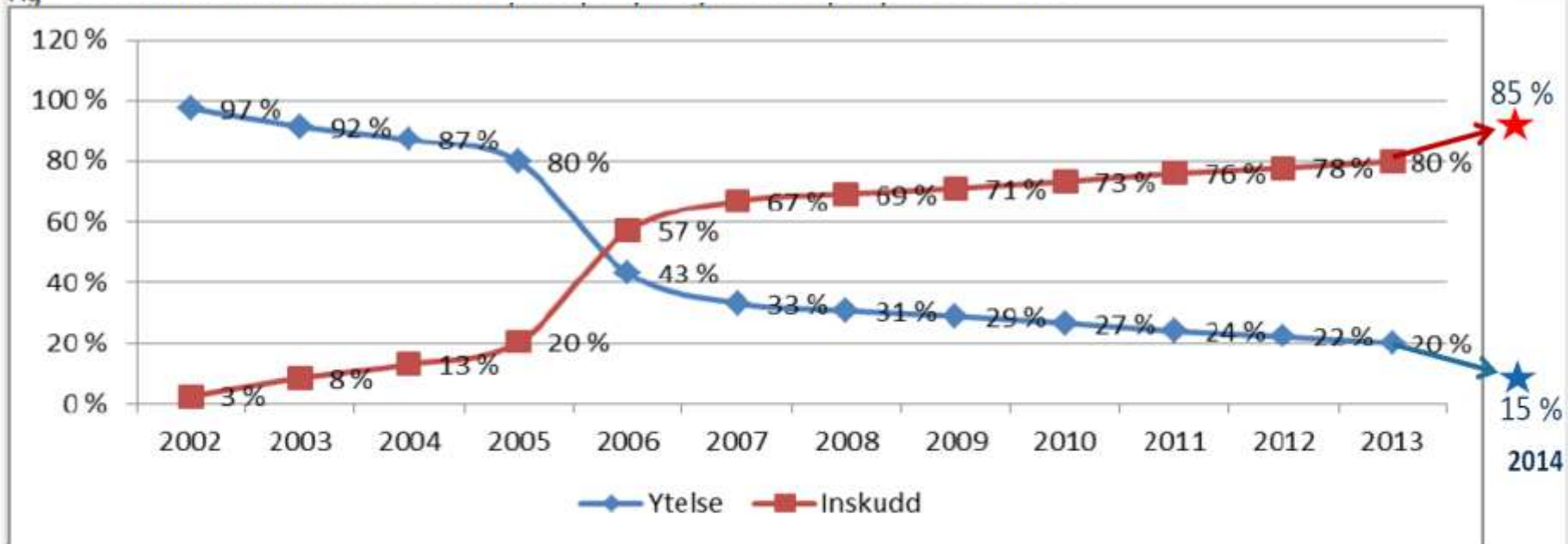


Tre poenger om privat tjenestepensjon

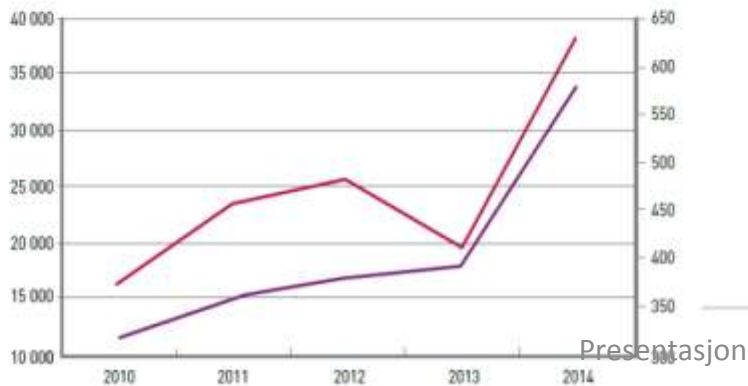
- Ytelsespensjon forsvant fortere enn mange hadde trodd
- Det alternative lovverket kom (for) sent
 - Og ble ikke helt som man hadde håpet
- Innskuddspensjon vokser

Ved en skillevei?

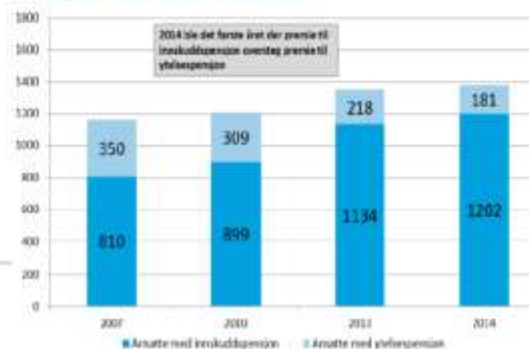
Fig



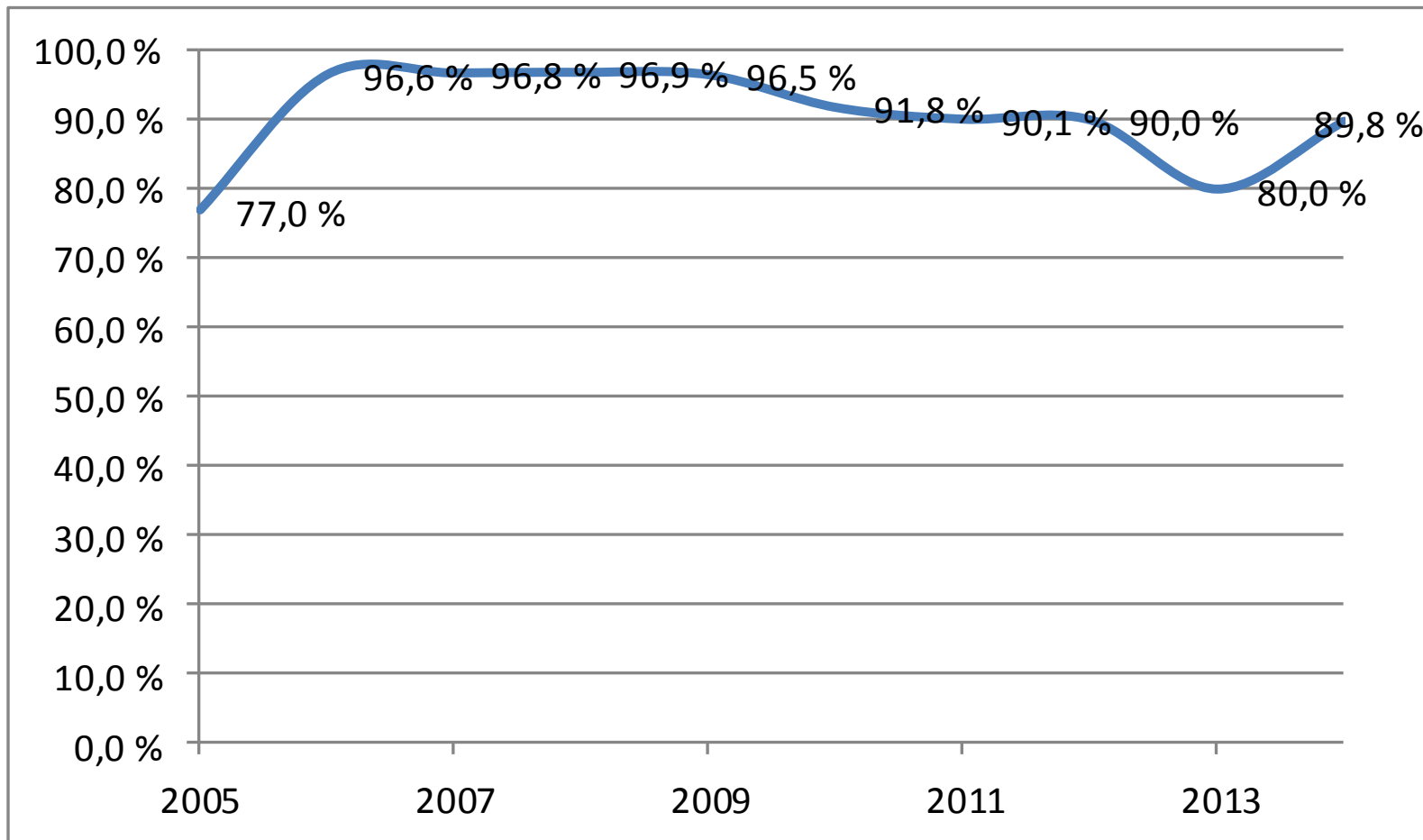
Antall medlemmer ut av ytelse til innskudd
Antall omdannede forsikringer



Under hundre tusen med ytelsespensjon i privat sektor ved neste årsskifte?



Individuelt investeringsvalg



Privat sektor. Pensjonsnivåer ved 67. Prosent av gjennomsnittlig livsinntekt alle grupper.

	With AFP	No AFP
FT (RR-LI)	48.04 %	48.68 %
AFP (RR-LI)	10.67 %	0.00 %
TP (RR-LI)	7.66 %	7.56 %
Private sector RR	66.37 %	56.23 %

Status AFP

- Evalueres i 2017 av partene
- Problemstillinger
 - De som faller ut siste 7 av 9 år
 - Tilpasses tjenestepensjonene i privat sektor til AFP?
- Vil offentlig sektor velge «en AFP-løsning»?

Mot oppgjøret 2016

- Brede tjenstepensjonsordninger i privat sektor er et sentralt ønske og i økende grad et tariffkrav
- Spørsmålet har derfor fått større aktualitet og vil komme til å prege tariffoppgjøret i 2016.
- Fellesforbundet og Norsk Industri i frontfaget - protokoll om å utrede sentrale sider ved tariffavtalefesting og felles ordninger, herunder å vurdere eventuelle lovendringer.
- Arbeidsgiverforeningen Virke og Handel og Kontor (HK)
- PBL (?)
- Arbeidstakersiden ønsker høyere pålagt pensjonssparing og innflytelse over leveransen av pensjonsordningene herunder kapitalforvaltningen
- Arbeidsgiversiden ønsker å holde pensjon utenfor avtalene
 - «Hovedorganisasjonen Virke har på prinsipielt grunnlag gått mot Handel og Kontors krav av tariffesting av pensjon».

Hybrid vs innskudd

- Årlig sparing - % lønn
- Likepensjonstillegg (obl.)
- Alderspensjon (forsikring)
- Individuelle investeringer
- Kollektivt investeringsvalg
- G-regulering av pensjonsbeholdning
- Tidligere rettigheter i PB – arbeidsgiver betaler adm.kost
- Opphørende 80 år
- Livslange utbetalinger
- Utbetaling av pensjon
 - Investeringsvalg
 - 0-garanti
 - Teknisk rente
 - Arbeidsgiver betaler
- Regnskapsregler

- Årlig sparing - % lønn
- Likepensjonstillegg (valgfritt)
- Etterlattepensjon (arveregler)
- Individuelle investeringer
- Kollektivt investeringsvalg
- Ikke G-regulering av beholdning
- Tidligere rettigheter i PKB – arbeidsgiver betaler ikke adm.kost
- Opphørende 77 år
- Livslange utbetalinger (konvertering)
- Utbetalingsystem
 - Investeringsvalg
 - Ikke teknisk rente
 - Arbeidstaker betaler
- Regnskapsregler



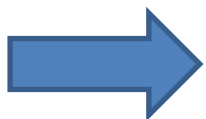
Grunnleggende like. Forskjeller = betaling for tidligere rettigheter og kan ikke velge bort likepensjonstillegg

Mer praktisk – viktige spørsmål for hhv arbeidsgiver- og arbeidstakersiden

- Forsikringselement i oppsparingen – alderspensjon eller etterlattepensjon
- Sparenivå – adgangen til å starte fra 1G
- Likepensjonstillegg/kvinnetillegg
- Regulering av pensjonsbeholdningen
- Livslange eller opphørende utbetalinger
- Hvem betaler kostnader for rettigheter ved jobbskifte (PKB/PB/FP)?
- Rettigheter ved mindre enn 12 mnd og 20% stilling
- Regnskapsreglene

Hva er brede (felles)ordninger?

- Brede ordninger
 - Standardisert produkt
 - Felles leveranse (fellesordning)
 - Ved tariffavtale
- Fellesordning dekker flere uavhengige foretak
 - Kostnadsfordeler
 - Medlemskap opprettholdes ved jobbskifte
 - Omfordele risiko



Brede ordninger kan sies å være tariffestede fellesordninger

Målene for en fellesordning

- **Kostnader og innflytelse**

- Lavere kostnader for arbeidsgiver
- Håndtering av regnskapsmessige sider ved pensjonsordningene som gir forutsigbarhet og økonomisk effektivitet for arbeidsgiver og legger grunnlaget for mer pensjon til de ansatte.
- Beregninger viser at kostnadene selv inklusive rentegaranti kan komme på nivå med og under det som finnes i innskuddsmarkedet.

- **Forenkling.**

- Forenklinger og forbedringer for de ansatte knyttet til jobbskifte og ved små eller korte ansettelsesforhold.
- For ansatte med jobbskifter betyr det mer pensjon. Illustrerende beregninger av mulig pensjonstap på 15% som følge av jobbskifter alene,

- **God pensjon**

- En fellesordning basert på en forsikret tjenestepensjon vil bety mer pensjon pr krone spart, likepensjon for menn og kvinner livslangt og en forutsigbar pensjonsytelse gitt regulering av pensjonsbeholdningen med lønnsvekst. Sum alderspensjon kan ved en forsikret pensjon medføre 20% - 30% mer/lenger pensjon.

- **Politisk**

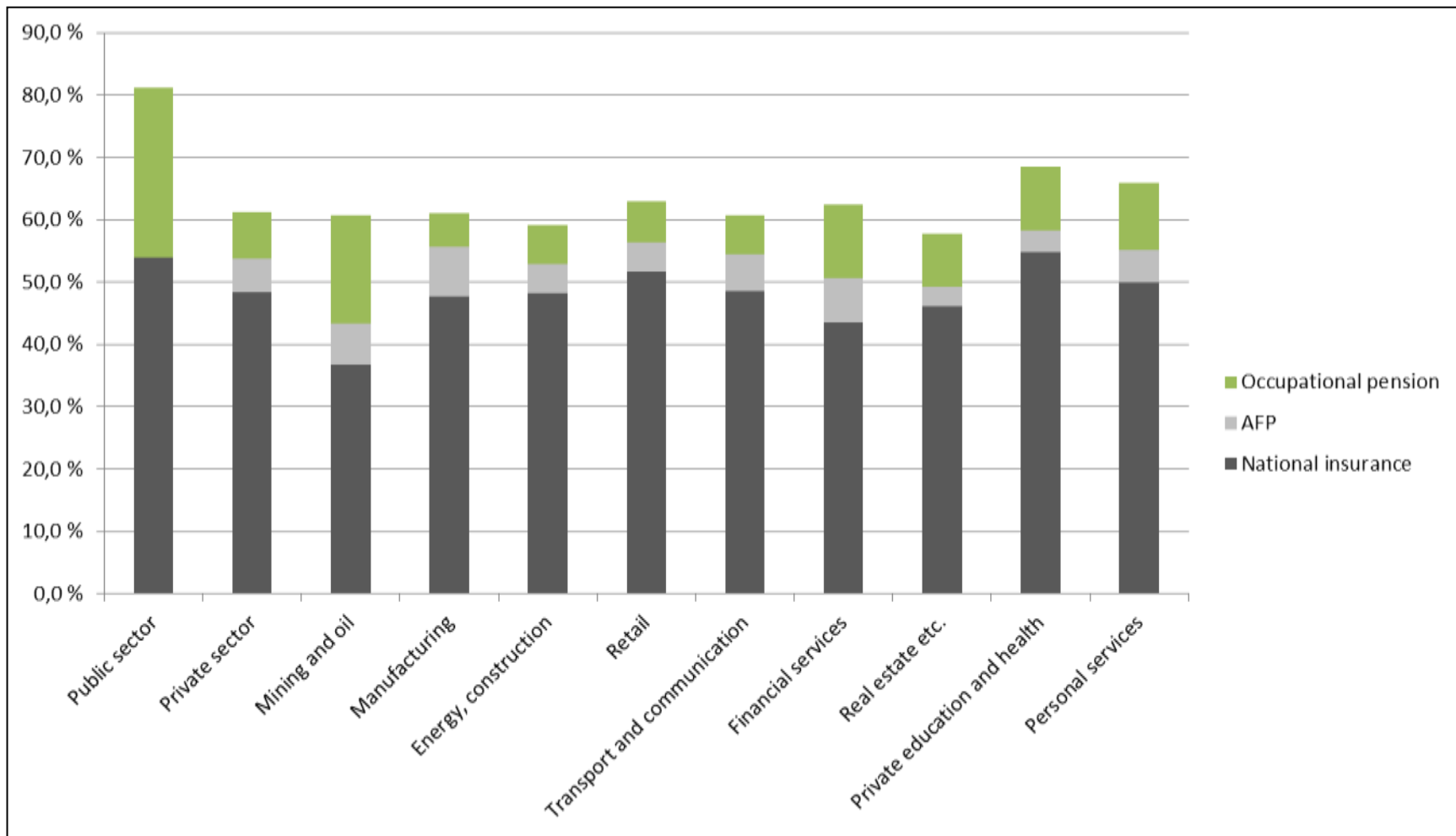
- Ved å konkretisere gjennomføringen av en fellesordning bidrar man til å virkeliggjøre fagbevegelsens pensjonspolitiske målsettinger om et forutsigbart pensjonsmål for alle på 2/3 av tidligere inntekt og kollektive innflytelse over utsatt lønn.

4. Offentlig tjenestepensjon

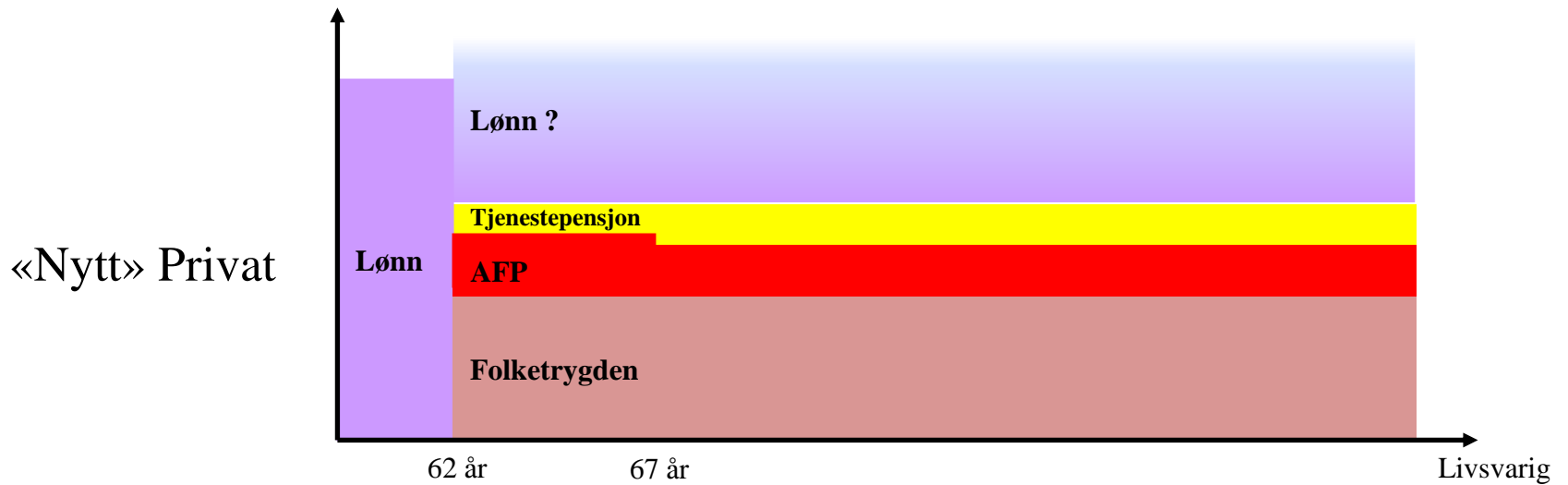
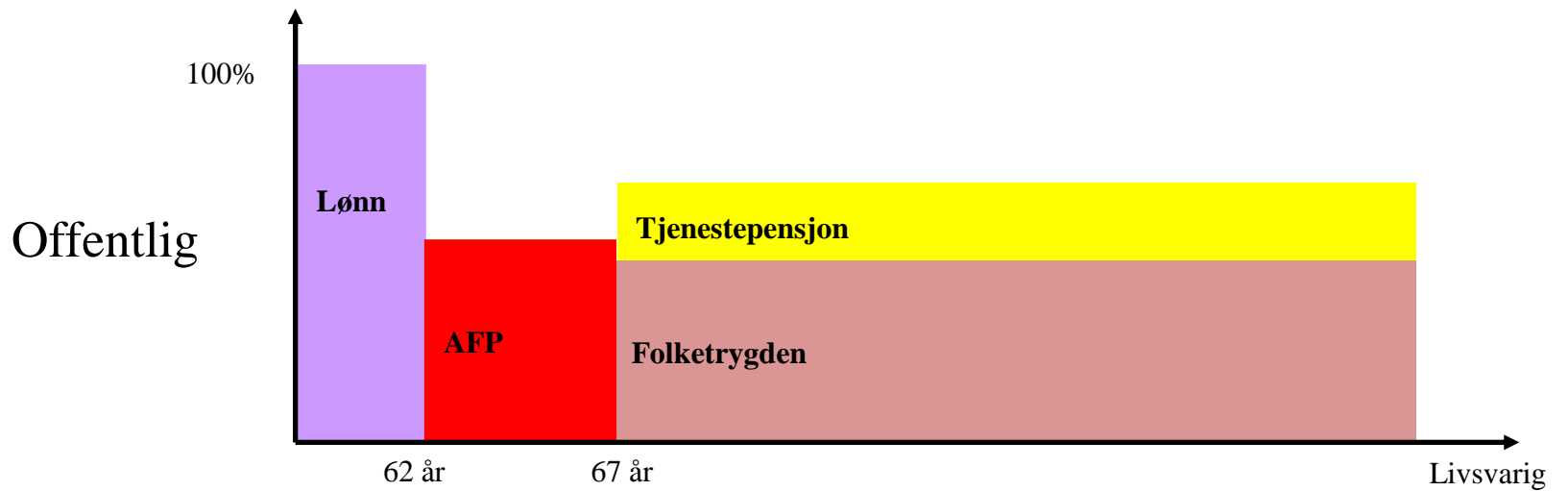


66% garantert

Pensjonsnivå (kompensasjonsgrad RR-LI) og sammensetning ved 67 års exit etter sektor og næring. Alle 35 to 61 år.



Det samlede pensjonssystemet



Offentlig tjenestepensjon «classic»

NB - overføringsavtalen

Produktegenskaper:

- 30 års opptjening
- Sluttlønn og 30/30
 - Regulert i opptjeningstiden
- 66% inklusive Ft ved 67
- Bruttoløfte – uavhengig av Ft
- Livsvarige ytelse
- Regulering av løpende pensjon
- 62-67 års uttak: fortsatt regulering av rettighet

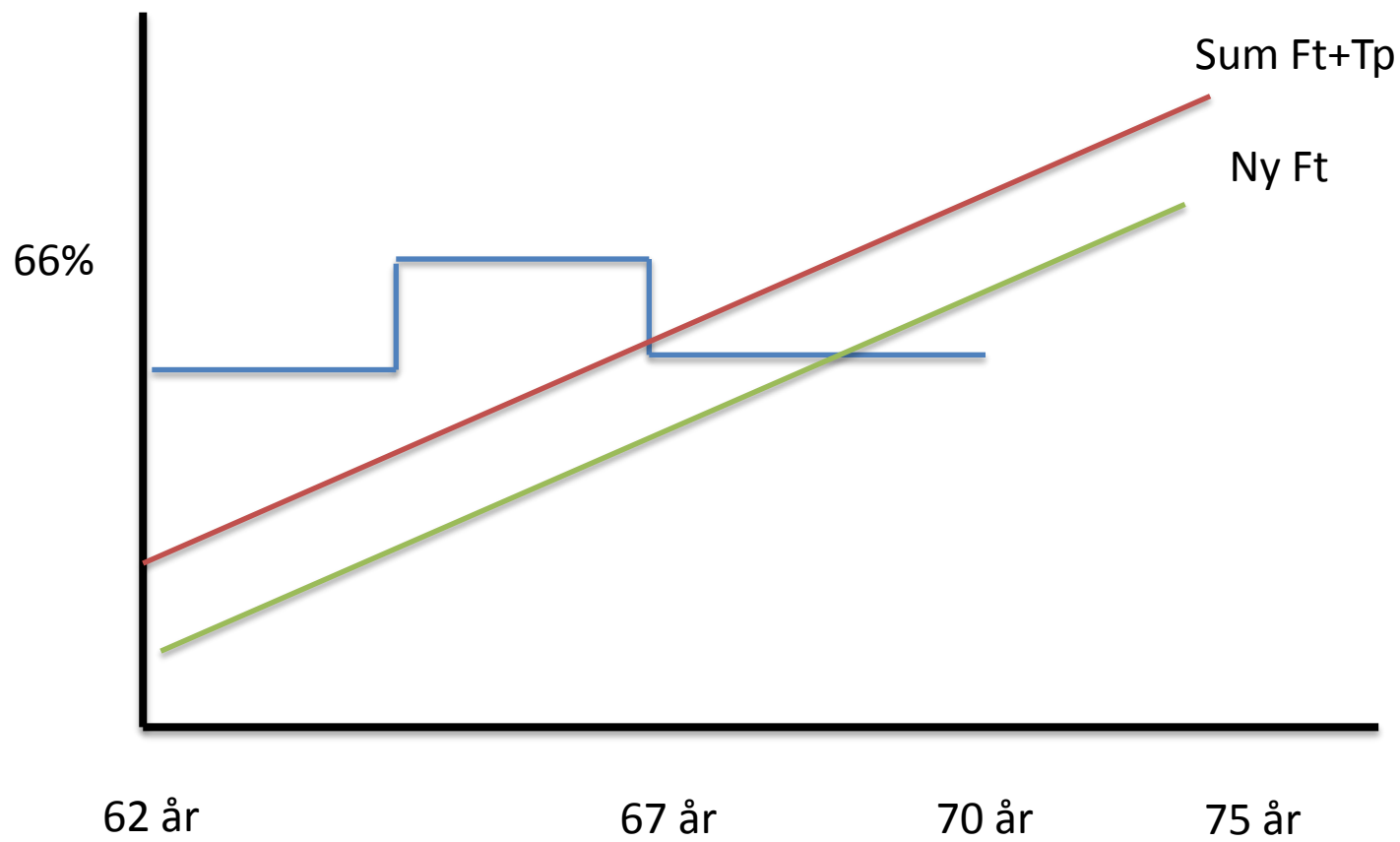
Særlig viktig:

- «Hopp» ved lønnsøkning
- 30-års opptjening
- Ikke fripoliser – tidligere rettigheter regulert (oppsatt)
- Tidlig uttak gunstig
 - Fremtidig pensjonsgrunnlag
 - Regulering
 - Egen ordning 62-65-67
- Regulering av løpende pensjon

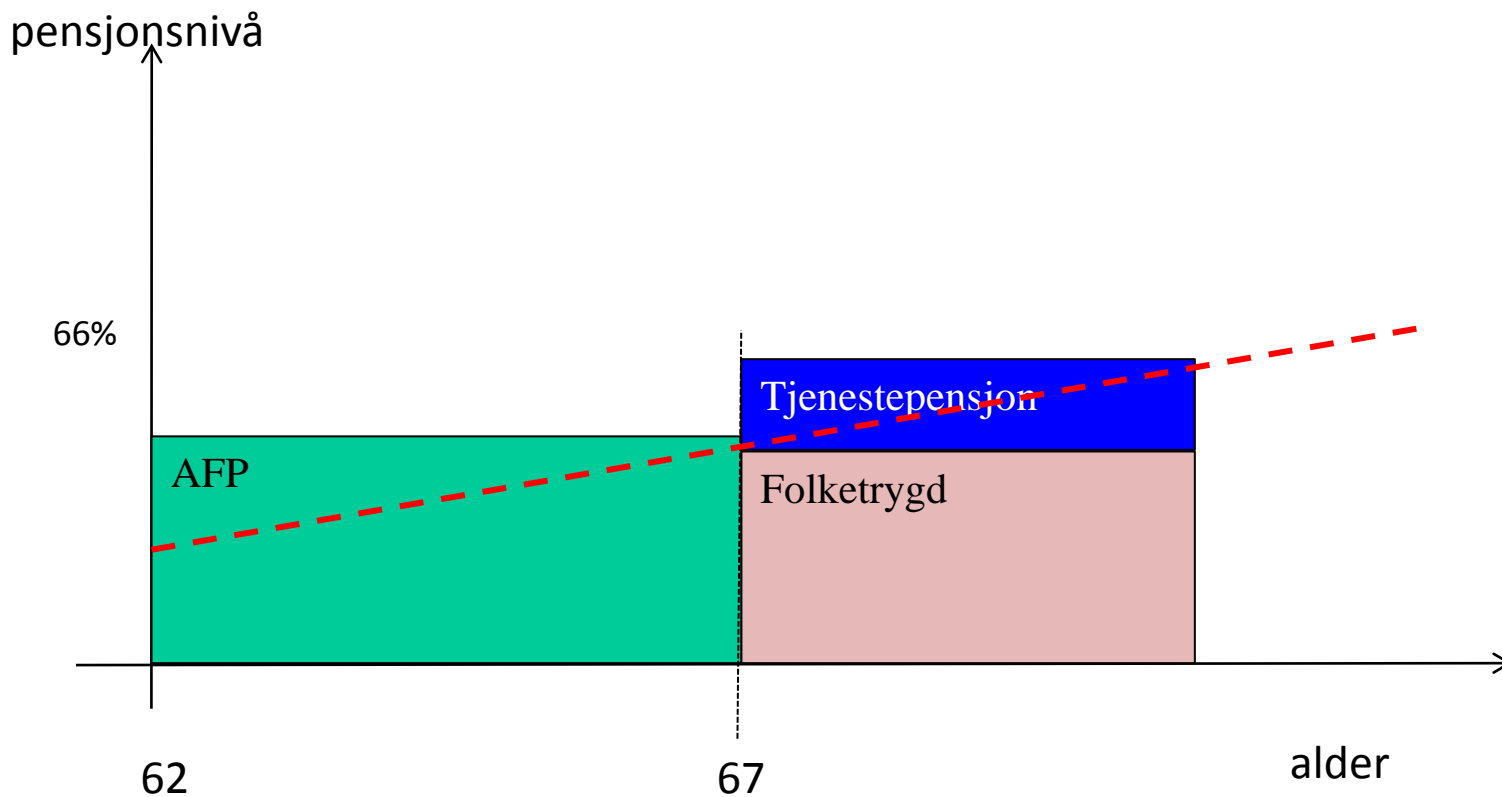
Tre problemstillinger

- Gir ikke samme incentiver til å arbeide videre som i Folketrygd, privat AFP og innskuddsordninger/hybrid
- Mobilitet og enkelhet: forskjell offentlig og privat sektor
- Ulike prinsipper i opptjeningen

Ulike prinsipper



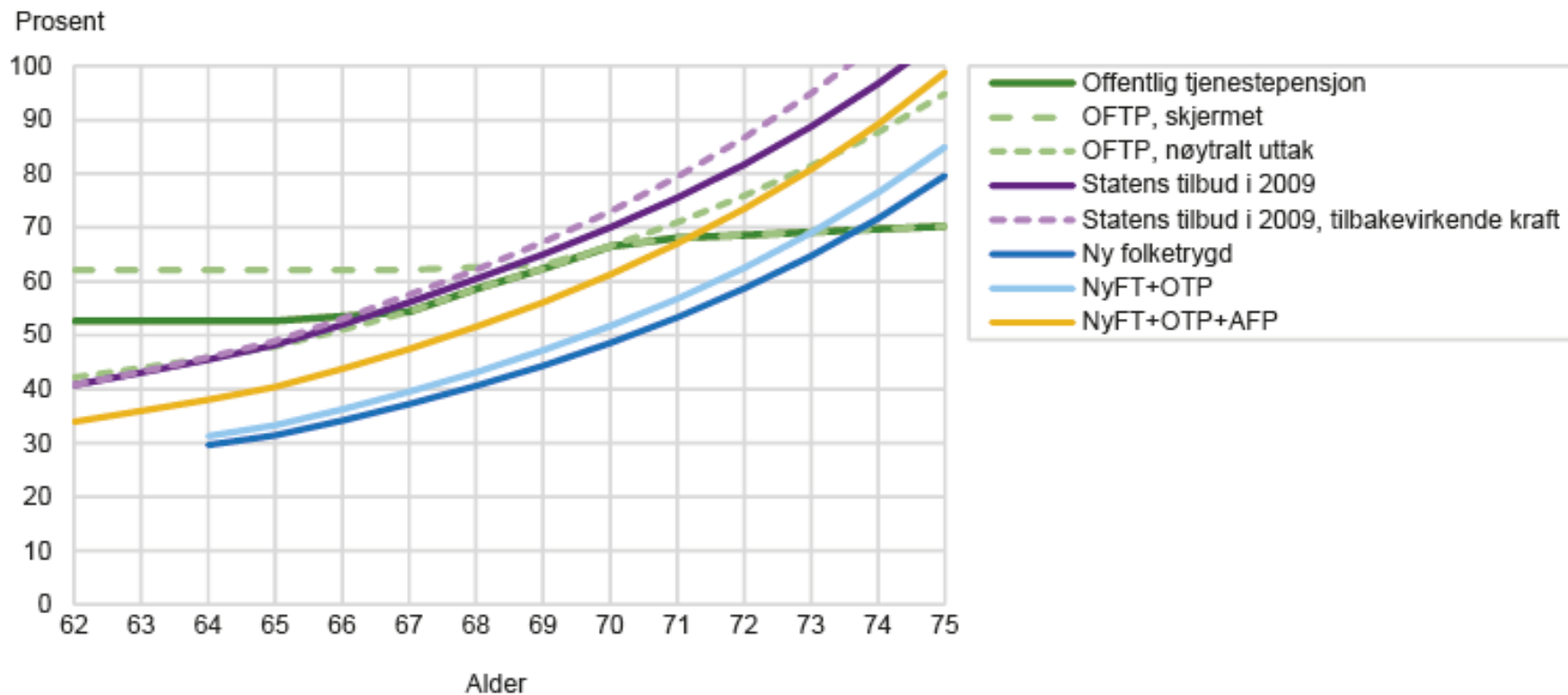
Ytelsesordningen og ny folketrygd



Nettopensjon

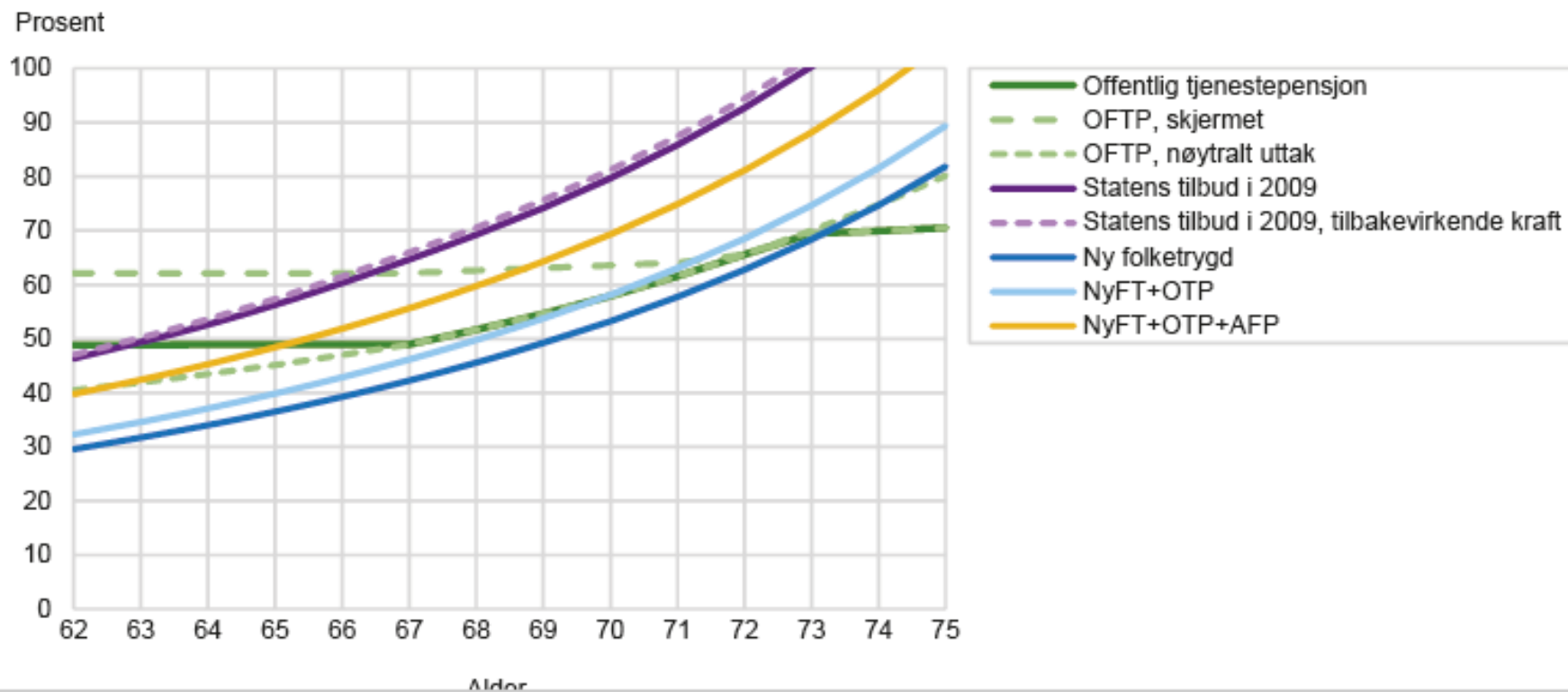
Dennis Fredriksen, SSB. 1963 kullet

Figur 6. Brutto kompensasjon etter pensjonsalder. Jevn inntekt på 6 grunnbeløp, 1963-kullet, 30 års opptjening ved alder 62 år



Dennis Fredriksen, SSB.1985 kullet

Figur 9. Brutto kompensasjon etter pensjonsalder. Jevn inntekt på 6 grunnbeløp, 1985-kullet, 40 års opptjening ved alder 62 år



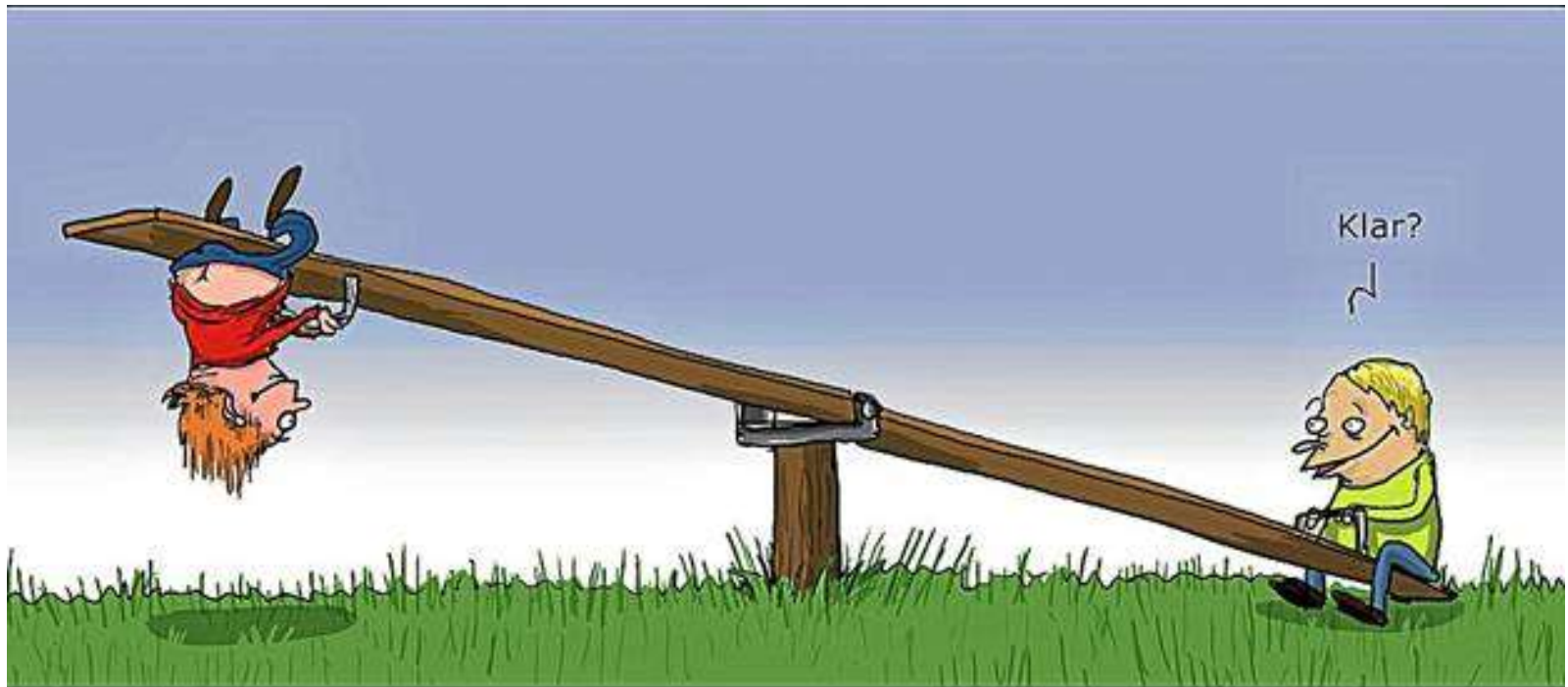
To problemstillinger

- Tidlig pensjonering
- Sen pensjonering
- Skal løses samtidig

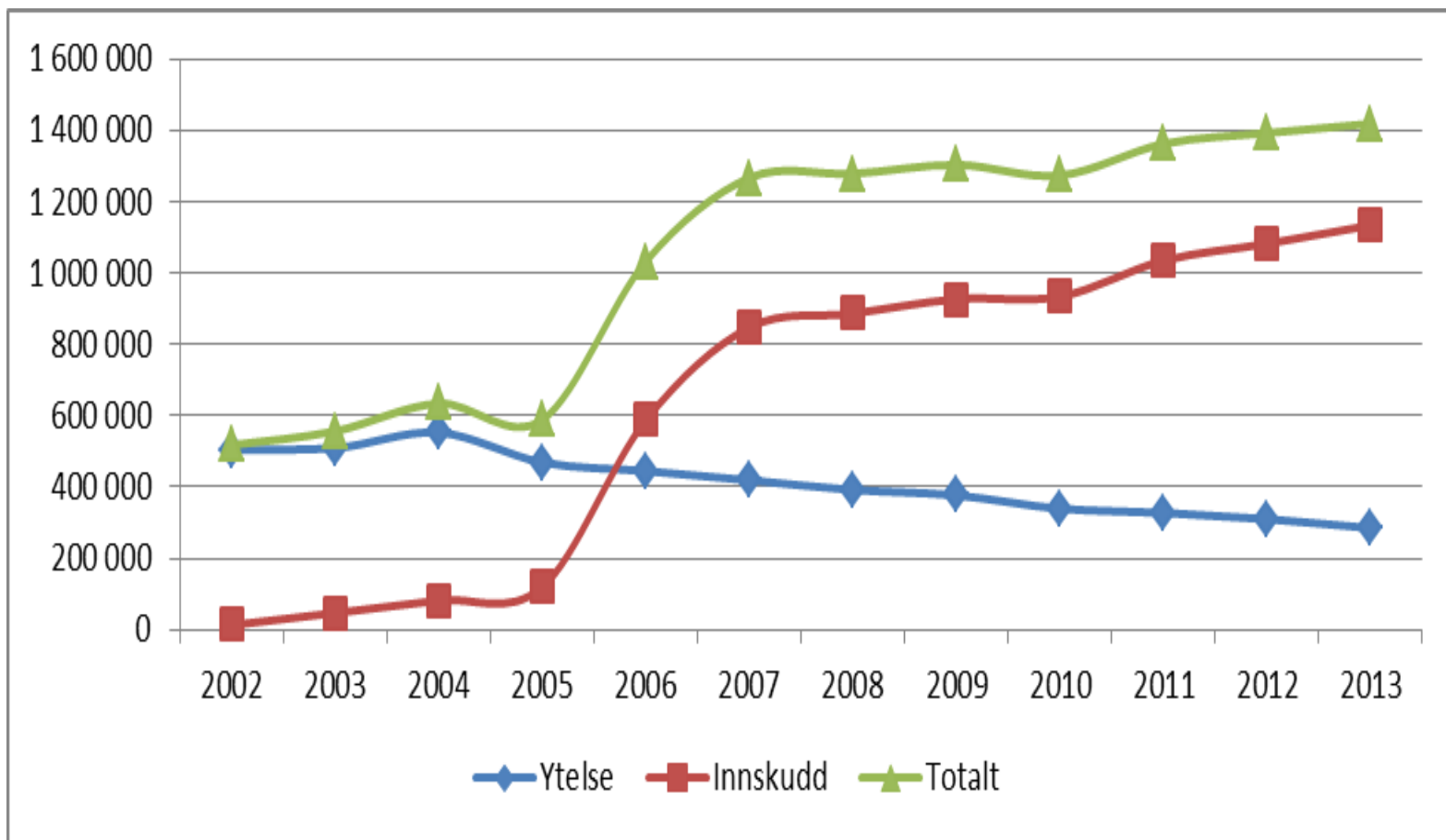
5. Konklusjon

- Spennende tider
- Større samkjøring av offentlig og privat sektor?
- 25% sparing over 40 år gir inntektssikring på 2/3
 - Mao, mer enn 18,1%
 - Særlig viktig for høytlønte
 - Tjenestepensjon viktigere
- Utforming, fordeling og innflytelse

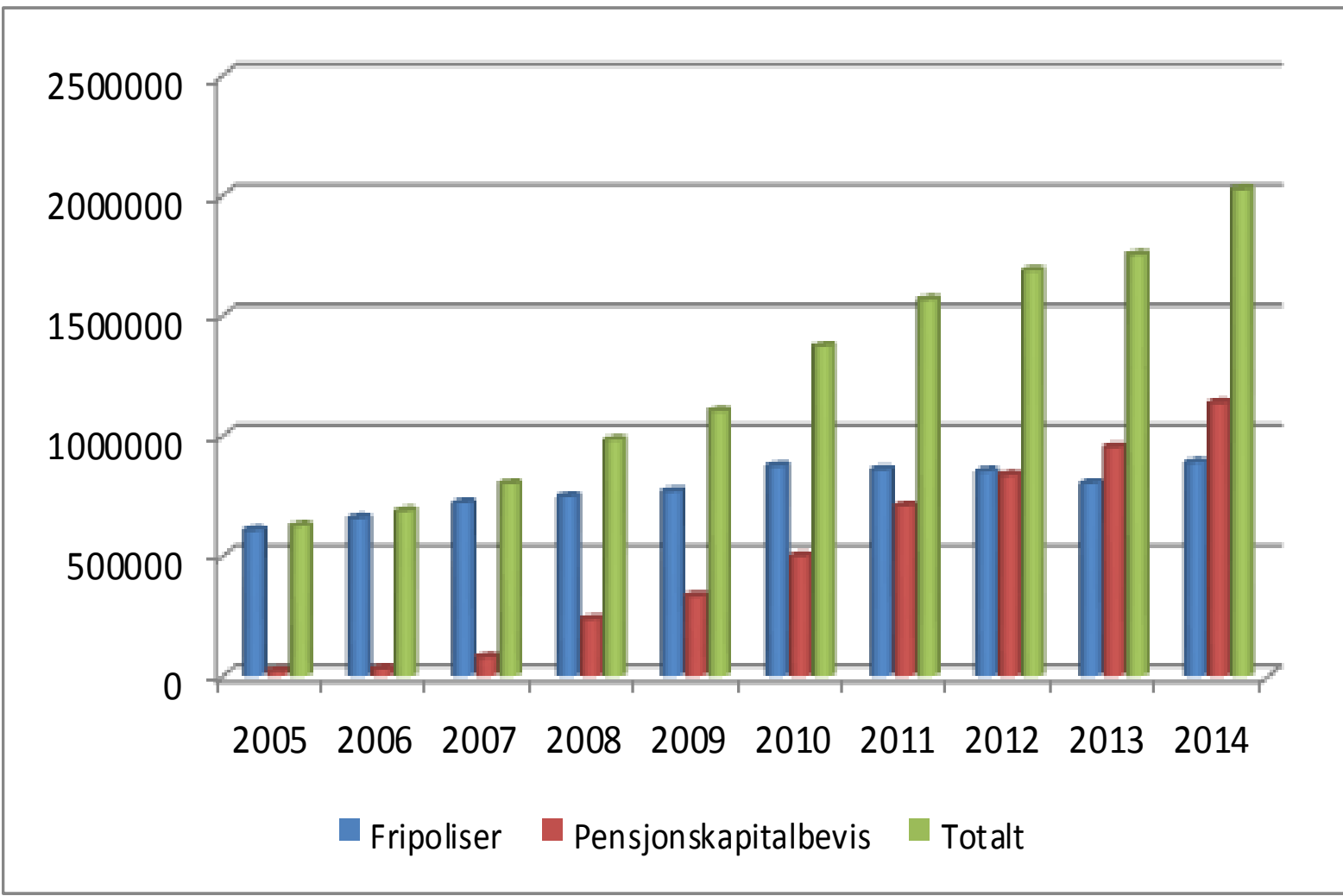
Takk for meg og lykke til



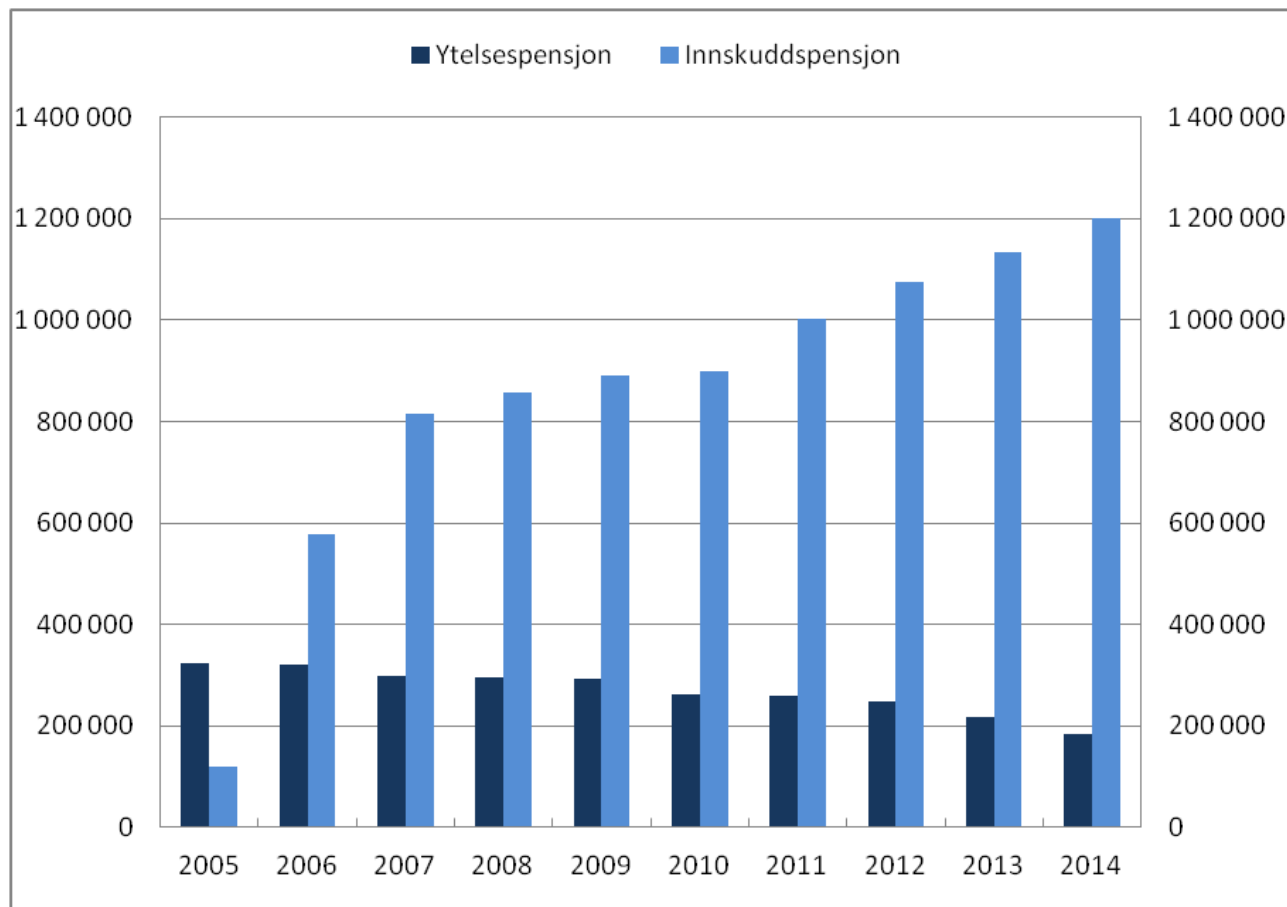
Innskudd og ytelse i privat sektor



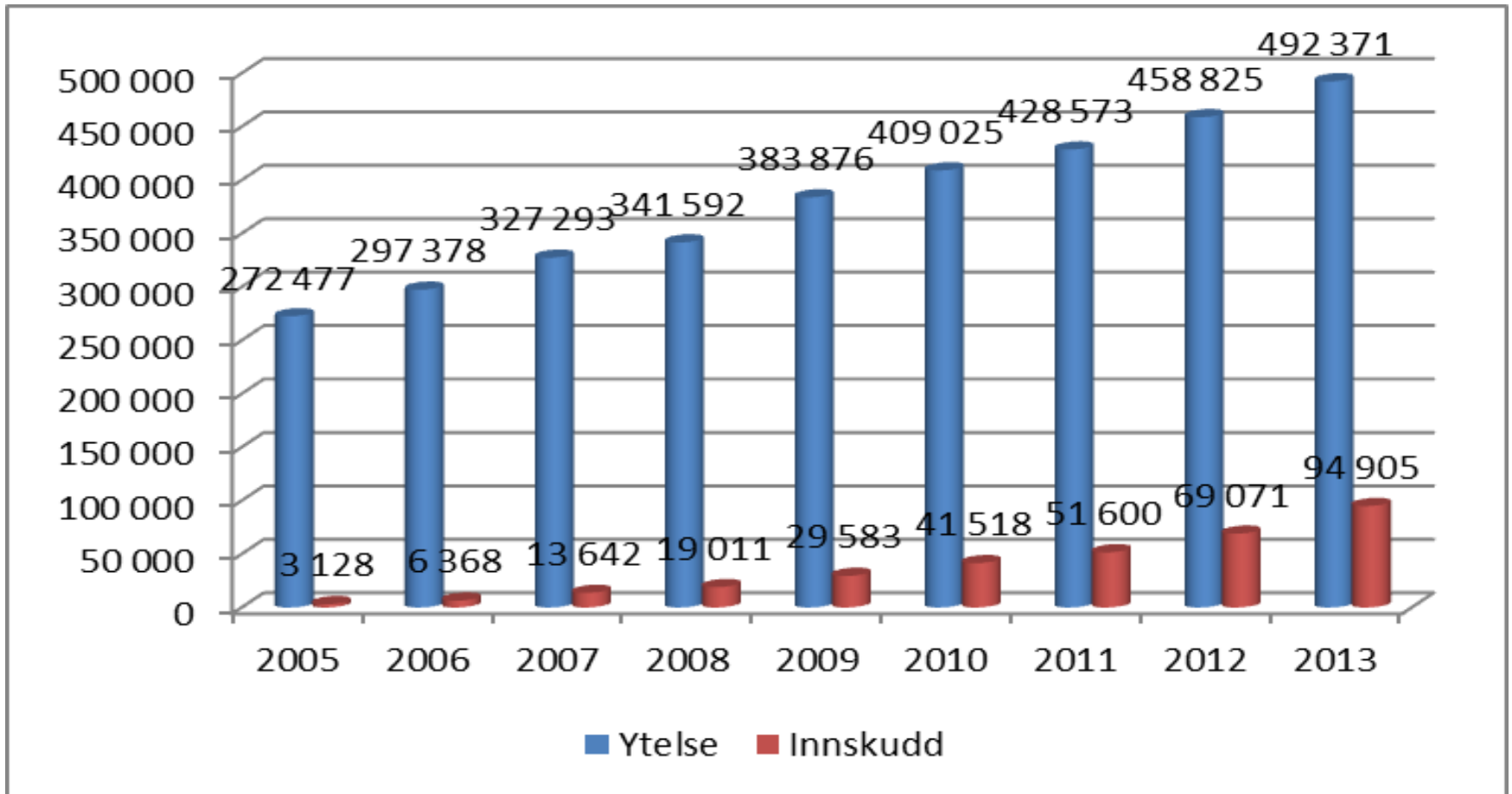
Fripoliser og pensjonskapitalbevis



Antall aktive medlemmer med ytelses og innskuddspensjon



Pensjonskapitalen



Dagens offentlige tjenstepensjonsordning – som før, men.....

