



PENSJONSRAPPORT

HK – SAMFO



INNHALDSFORTEGNELSE

FORORD	3
KAPITTEL 1	TJENESTEPENSJON.....	4
KAPITTEL 2	KARTLEGGING AV PENSJON I SAMFOS MEDLEMSBEDRIFTER.....	5
KAPITTEL 3	SAMFOS RAMMEAVTALE OM TJENESTEPENSJON	8
KAPITTEL 4	PENSJONSBEREGNINGER.....	9
	4.1 Pensjonsberegninger 1	9
	4.2 Pensjonsberegninger 2	13
	4.3 Noen hovedpoenger fra pensjonsberegningene.....	17
KAPITTEL 5	MEDBESTEMMELSE OVER PLASSERING OG FORVALTNING AV PENSJONSMIDLENE	20
	5.1. Innledning	20
	5.2. Medbestemmelse	20
	5.3. Plassering og forvaltning	21
	5.4. Pensjonsmidlene	21
	5.5. Ulike ordninger	21
	5.6. Ulike ordninger – forslag	22
KAPITTEL 6	IVARETAKELSE AV PENSJONSRETTIGHETER VED JOBBSKIFTE	23
	6.1. Innledning/problemstilling.....	23
	6.2. Pensjonsopptjening og jobbskifte – gjeldende rett.....	24
	6.3. Ivaretakelse av pensjonsopptjening	24
	6.4. Modeller	25
	6.5 Behov for lovendringer	27
KAPITTEL 7	PÅ INDIVIDUELT GRUNNLAG BETALE INN TIL EGEN PENSJON	29
	7.1. Innledning/problemstilling.....	29
	7.2. Innbetaling til egen pensjon – gjeldende rett	29
	7.3. Forslag.....	29

FORORD

Etter protokoll av 24. april 2014 ble Handel og Kontor i Norge, heretter HK og SAMFO enige om å utrede ulike sider ved innskuddspensjonene i bedrifter under Landsoverenskomsten. Mandatet er tatt inn i kapittel 1.

Det er nedsatt en arbeidsgruppe bestående av:

Fra HK:

Bjørn Mietinen

Jon Olav Bjergene

Elisabeth Sundset

Marit Linnea Gjelsvik

Fra SAMFO:

Torgeir Kroken

Unni Storstad

Jan Aksel Knudsen

I rapporten inngår også deler av Fafo og Lillevold & Partners (Fafo-rapport 2016:03).

KAPITTEL 1 TJENESTEPENSJON

HK har ved oppgjøret fremmet forslag om å avtalefeste tjenestepensjonsordninger og at det etableres brede ordninger som sikrer pensjonsopptjening ved jobbskifte og likepensjon mellom kvinner og menn. HK har videre hevdet at slike brede ordninger er kostnadseffektive og at lavere forvaltingskostnader og administrative kostnader alternativt kan benyttes til å øke pensjonsopptjening for den enkelte ansatte.

SAMFO har på prinsipielt grunnlag gått mot HKs krav, og mener at dagens pensjonsordninger (folketrygden, OTP og AFP) er en tilfredsstillende pensjonsordning og at bedriftene selv må vurdere behovet, de økonomiske forholdene og øvrige forhold knyttet til ytterligere pensjonsordninger for de ansatte.

HK og SAMFO er imidlertid enige om følgende:

- Forholdsmessighetsprinsippet i gjeldende pensjonslovgivning skal videreføres.
- Det skal legges til grunn at ordningene verken medfører krav om balanseføring eller økte pensjonskostnader for bedriftene.

Basert på lov om innskuddspensjon er HK og SAMFO enige om at følgende forhold skal utredes:

- At arbeidstakerne gjennom etablering av ulike ordninger kan få medbestemmelsesrett over plassering og forvaltning av pensjonsmidlene
- Ivaretagelse av pensjonsopptjening ved jobbskifte
- Konsekvensene for allerede etablerte ordninger
- Mulighetene for den enkelte arbeidstaker til på individuelt grunnlag å betale inn til egen pensjon
- Vurdere eventuelle lovendringer

I løpet av utredningen skal HK om nødvendig konsultere LO.

Kostnadene ved utredningen dekkes av HK og SAMFO.

Utredningen skal ta sikte på å være ferdig innen 31.12.2015.

KAPITTEL 2 KARTLEGGING AV PENSJON I SAMFOs MEDLEMSBEDRIFTER

Handel og Kontor i Norge og SAMFO har sett det hensiktsmessig å kartlegge dagens pensjonsordninger i SAMFOs medlemsbedrifter innenfor detaljhandelen. Kartleggingen har man foretatt gjennom å lage en spørreundersøkelse som er sendt ut til SAMFOs kontaktpersoner i samvirkelagene.

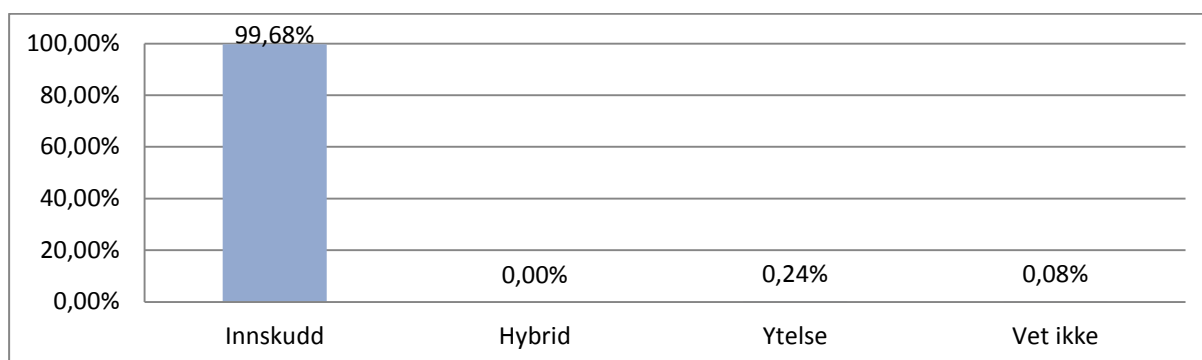
Partene har gjennomgått undersøkelsen og har konkludert med følgende:

Omfang:

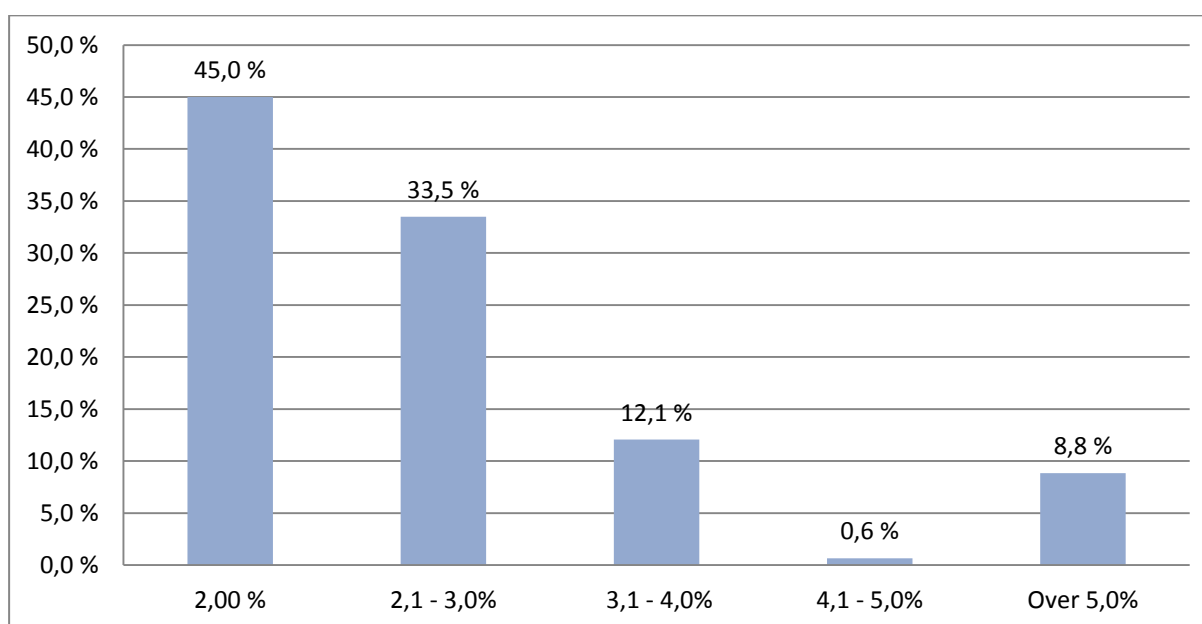
Antall lag som har svart: 34
Antall ansatte i de lagene som har svart: 13162
Antall ansatte i s-lag totalt per 31.12.14: 18626

I alle grafer/tabeller er det foretatt vektning ut fra antall ansatte i bedriften per 31.12.2014 (ved fusjoner er tallene lagt sammen)

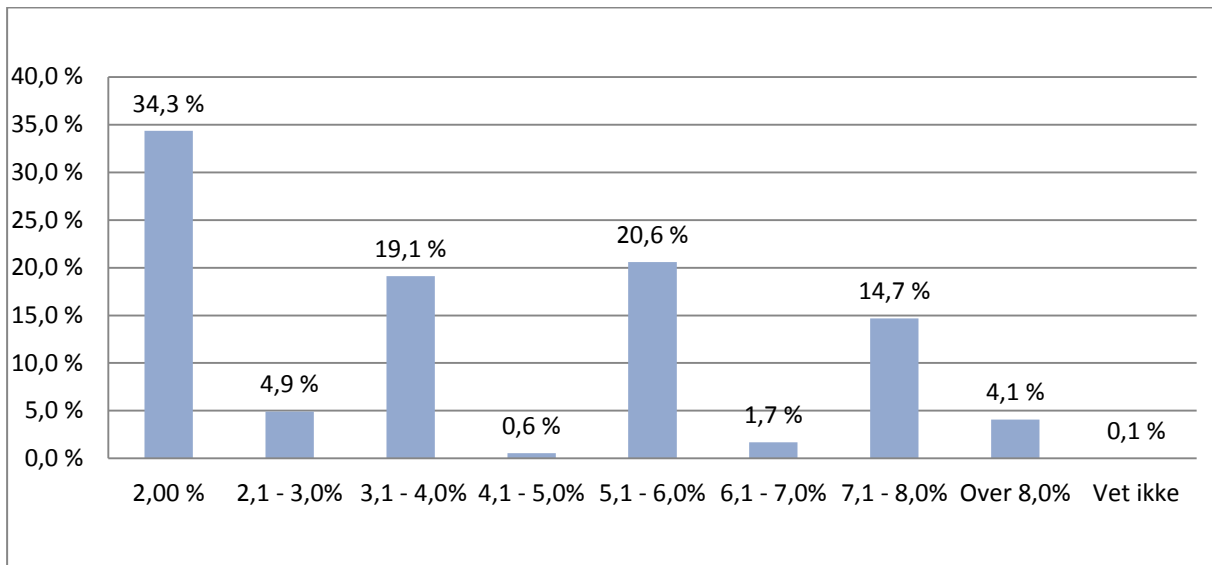
Hvilken pensjonsordning tilbys ansatte i din bedrift?



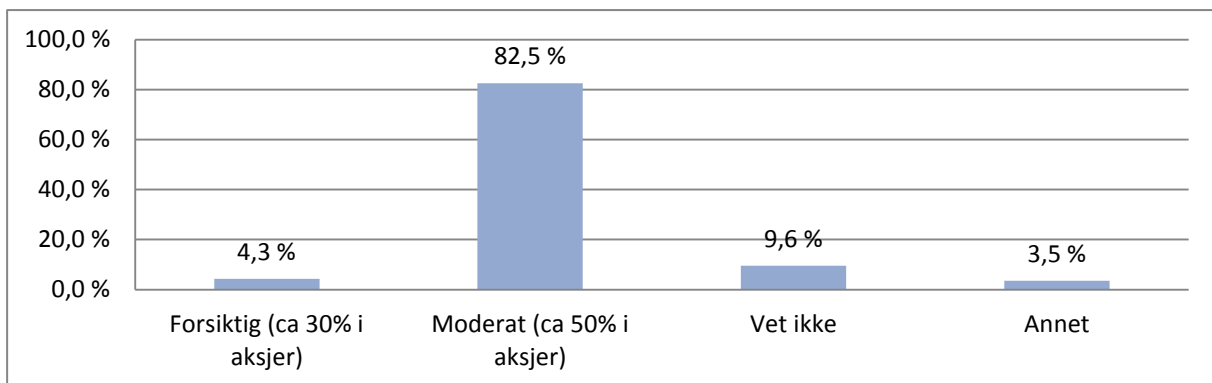
Hvilket nivå har dere på innskudd mellom 1,0 og 7,1G (inkludert eventuelt ansattes egenandel)?



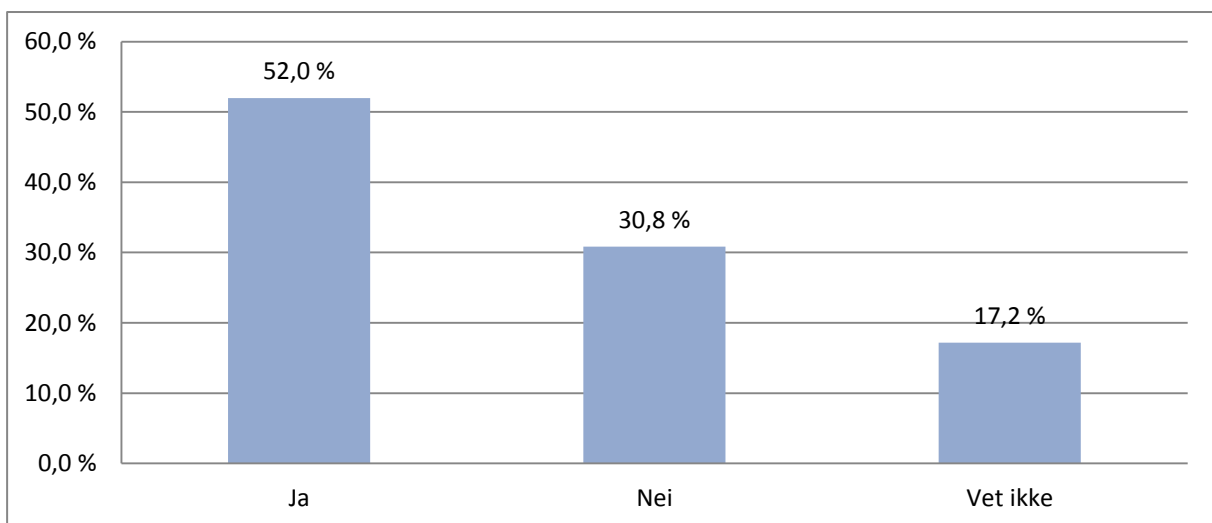
Hvilket nivå har dere på innskudd mellom 7,1 og 12G (inkludert eventuelt ansattes egenandel)?



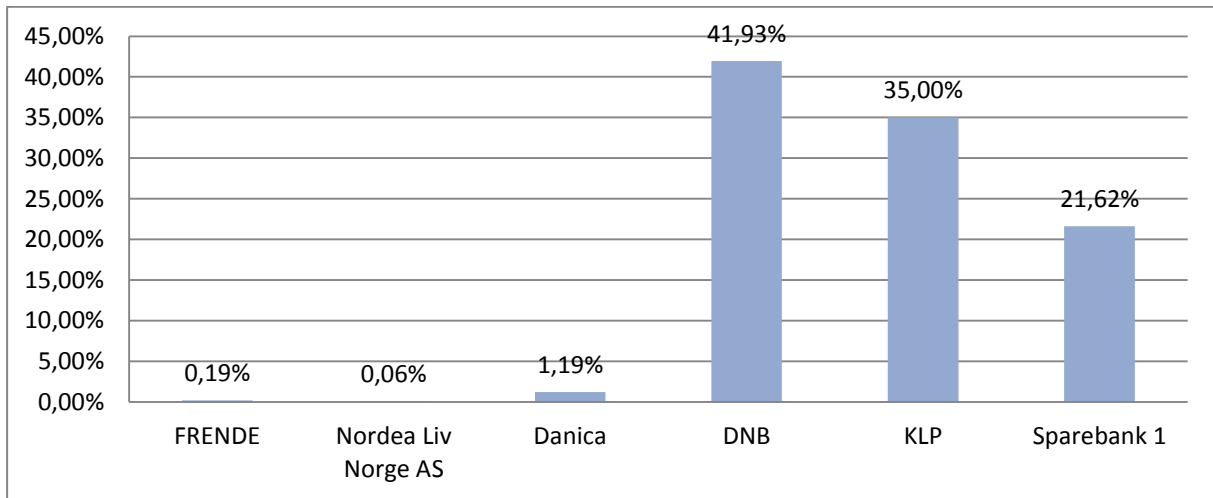
Hvilket investeringsvalg (risikoprofil) har bedriften valgt for ansatte ved etableringen av innskuddspensjon?



Har dere uførepensjon tilknyttet innskuddspensjonen?



I hvilket forsikringselskap har bedriften pensjonsordningen?



Andre spørsmål:

Betales det innskudd til pensjonsordningen for lønn under 1,0G?

- Ja for 7,8 % av de ansatte

Betaler de ansatte egenandel i pensjonsordningen?

- ja for 23,8 % av de ansatte (og nivået er 2% for 92% av de berørte.)

SAMFOs medlemsbedrifter og forholdet til AFP.

I Landsoverenskomsten (LOK) mellom HK og SAMFO fremgår det at AFP er en del av denne. Dette betyr at det i bedrifter der overenskomsten er gjort gjeldende har alle ansatte rett på AFP hvis de fyller vilkårene. Med bakgrunn i, den nå opphevede organisasjonsplikten har det vært praktisert at der LOK har vært gjort gjeldende i ett samvirkelag har alle ansatte i hele laget vært omfattet av avtalen, uavhengig av om det er organiserte på den enkelte butikk. Dette skiller seg fra andre tariffområder hvor man gjør avtalene gjeldende på hver enkel avdeling (butikk).

Konklusjonen er at ansatte i SAMFOs medlemsbedrifter som er omfattet av LOK kan ta ut AFP, hvis de forøvrig fyller vilkårene.

KAPITTEL 3 SAMFOs RAMMEAVTALE OM TJENESTEPENSJON

I 2006 kom bestemmelsen om OTP. Før dette var det ingen plikt for arbeidsgiver å ha tjenestepensjon for ansatte. Innenfor SAMFOs medlemsgruppe var det varierende om man hadde etablert ordninger på dette tidspunktet. I lov om obligatorisk tjenestepensjon, § 6 Innkjøpsordning, fremgår at interesseorganisasjon eller annen forening kan inngå avtale med en pensjonsinretning på vegne av flere bedrifter. SAMFO tok på seg oppgaven og fremforhandlet en rammeavtale som ble tilbudt medlemmene fra 1. juli 2006.

I forhandlingen om en rammeavtale både i 2006, 2010 og 2013 har det vist seg å være god konkurranse mellom leverandørene på kostnadsbilde (pris på risikodekninger, forvaltnings- og administrasjonskostnader). Videre er avkastningen på de oppsparte midlene og programvare for overføring av data vesentlige momenter i vurderingen. Ved siste forhandling (2012) var det store sprik i kostnadsbildet og forvaltningskostnadene varierte fra 0,4 % - 0,65 % (for balansert produkt).

Som nevnt ovenfor har SAMFO opplevd at det er stor konkurranse i markedet om innskuddspensjon og at det er viktig å ha jevnlig tilbud på slike ordninger.

Dagens prismatrise er som følger:

Forvaltningskostnad	0,40 % uavhengig av risikoprofil
Adm. kostnad Innskuddspensjon	kr 71,- per år
Adm. kostnad for uføredel (risiko)	kr 71,- per år

Muligheter for investeringsvalg:

KLP PM (rent pengemarkedsfond)

KLP30 30 % aksjer

KLP 50 50 % aksjer (blir satt på dette ved start, hvis ikke annet er oppgitt fra bedriften)

KLP 70 70 % aksjer

KLP 90 90 % aksjer

Det er en automatisk nedtrapping i risikoprofil de ti siste årene før pensjon.

KAPITTEL 4 PENSJONSBEREGNINGER

Det har også vært en utredning om pensjon som Fafo har gjennomført på oppdrag for HK og Virke.¹ I denne rapporten er det foretatt beregninger av pensjon med utgangspunkt i ansatte i varehandelen. Lønnsnivåene i SAMFOs medlemsbedrifter er i hovedsak sammenfallende med lønnsnivåene i Virkes medlemsbedrifter. SAMFO har valgt å være med å finansiere beregningene og dermed få tilgang til de samme beregningene. I dette kapitlet presenterer partene disse pensjonsberegningene. Det beregnes hva idealtypiske arbeidstakere i varehandelen kan forvente å få i samlet pensjon ved 67 år, gitt ulike forutsetninger om alder, kjønn, lønnsnivå og karriereutvikling. Rapporten viser også hvor mye disse vil få i alderspensjon fra folketrygden, fra AFP og fra innskuddspensjon.

Det presenteres tre pensjonsberegninger. Forskjellene mellom dem knytter seg til forutsetninger om lønnsvekst og avkastning og hvilke idealtyper som legges til grunn. Den første beregningen tar utgangspunkt i FNOs forutsetninger om lønnsvekst og avkastning. Forutsetningen er at avkastningen er høyere enn lønnsveksten i hele perioden. Siden resultatene er følsomme for endringer i forutsetninger, har vi endret dette i avsnitt 4.2 Pensjonsberegninger 2. Her er forutsetningen at lønnsveksten og avkastningen er den samme. Resultatene fra beregninger 3 er presentert i vedlegg 2. Dette er samme beregninger som i 2, men med FNOs bransjestandard. Ved å sammenlikne beregninger 2 med beregninger 3 ser man effekten på samlet pensjon dersom avkastningsforutsetningene endres.

4.1 PENSJONSBEREGNINGER 1

Idealtyper

Det er valgt ut noen idealtypiske arbeidstakere i varehandelen. Disse idealtypene representerer ikke hele spennvidden av arbeidstakerne, men noen arbeidstakere som kan sies å være typiske for bransjen. I tabell 1 er det listet opp 11 slike idealtypiske arbeidstakere. Selv om det er mange unge arbeidstakere på deltid, (særlig skoleelever og studenter), er 10 av idealtypene kvinne eller mann i heltidsstilling. Den siste er en deltidsarbeidende (kvinne). Tabellen viser en fordeling på menn og kvinner født mellom 1959 og 1990, ulike lønnsnivå og alder ved første gangs innmelding i innskuddsordning og varierende antall jobbskifter etter innmelding. Dog tidligst fra 2006 ettersom det i hovedsak ikke var tjenestepensjoner i dette området før OTP-loven ble innført dette året. I tillegg er det vist forventet levetid etter 67 år for de ulike aldersgruppene og brukes nedenfor til å beregne en livslang pensjonsytelse fra uttakstidspunktet ved 67 år (som beregningene forutsetter).

I beregningene er det tatt utgangspunkt i minstelønn. Man går opp en sats årlig dersom man jobber mer enn 15 timer i uka. Lønna flater ut på trinn 6, som er den øverste minstelønnsatsen. Utgangspunktet er minstelønnsatser i 2014, pluss et tillegg på kr 800 for uregelmessige tillegg. Ved deltidsjobb er utbetalingen andel av full stilling med minstelønn (dvs. andel av full stilling *(minstelønn + kr 800)).

¹ Rapporten kan lastes ned på Handel og Kontors nettsider, se <http://handellogkontor.no/Nyheter-og-presse/2016/Daarlige-utsikter-for-varehandelsansattes-pensjon-godt-under-2-3-av-loenn-viser-FAFO-utredning>

Tabell 1. Typeeksempler.

Type		født	Lønn	Lønn i antall G	Alder ved første innmelding i tjenestepensjonsordning	antall jobbsbytte etter innmelding (tilligst 2006)	Forventet levetid fra 67 (K2013)
1	Mann 26 år	1989	38 900	5,28	18	0	23,6
2	Mann 54 år	1961	29 993	4,07	45	0	21,3
3	Mann 36 år	1979	29 993	4,07	27	1	22,8
4	Kvinne 36 år	1979	29993	4,07	27	1	26,3
5	Kvinne 56	1959	30 700	4,17	47	0	24,4
6	Kvinne 61 år	1954	12 700	1,72	52	0	23,9
7	Mann 30 år	1985	49 400	6,71	21	0	23,3
8	Kvinne, 25 år	1990	29993	4,07	18	9	27,3
9	Mann 45 år	1970	29993	4,07	36	0	22,1
10	Kvinne 25 år	1990	29 993	4,07	18	5	27,3
11	Kvinne 25 år	1990	29 993	4,07	18	0	27,3

Idealtypene er beskrevet i vedlegg 1 til kapittel 4.

Beregningsforutsetninger

I beregningen av livslange pensjonsytelser fra 67 år for de ulike idealtypene, gjøres det en del forutsetninger. Disse er vist i tabell 2. Det gjøres oppmerksom på at beregningene av ytelsene er svært følsomme overfor endringer i forutsetningene. Angitte forutsetninger i tabellen bygger på FNOs bransjestandard, og viser her en lønns-/G-vekst og inflasjon på 2,5 % per år. Det betyr at FNOs bransjestandard legger til grunn at reallønnsveksten ikke øker framover. Beregningsrenten, som brukes til å konvertere pensjonskapital til årlig livslang ytelse, er på 2 %. Realavkastningen (nominell avkastning fratrukket inflasjon) på aksjer og obligasjoner er på henholdsvis 5 % og 0 %.

Tabell 2. Forutsetninger i beregningene (FNOs bransjestandard)

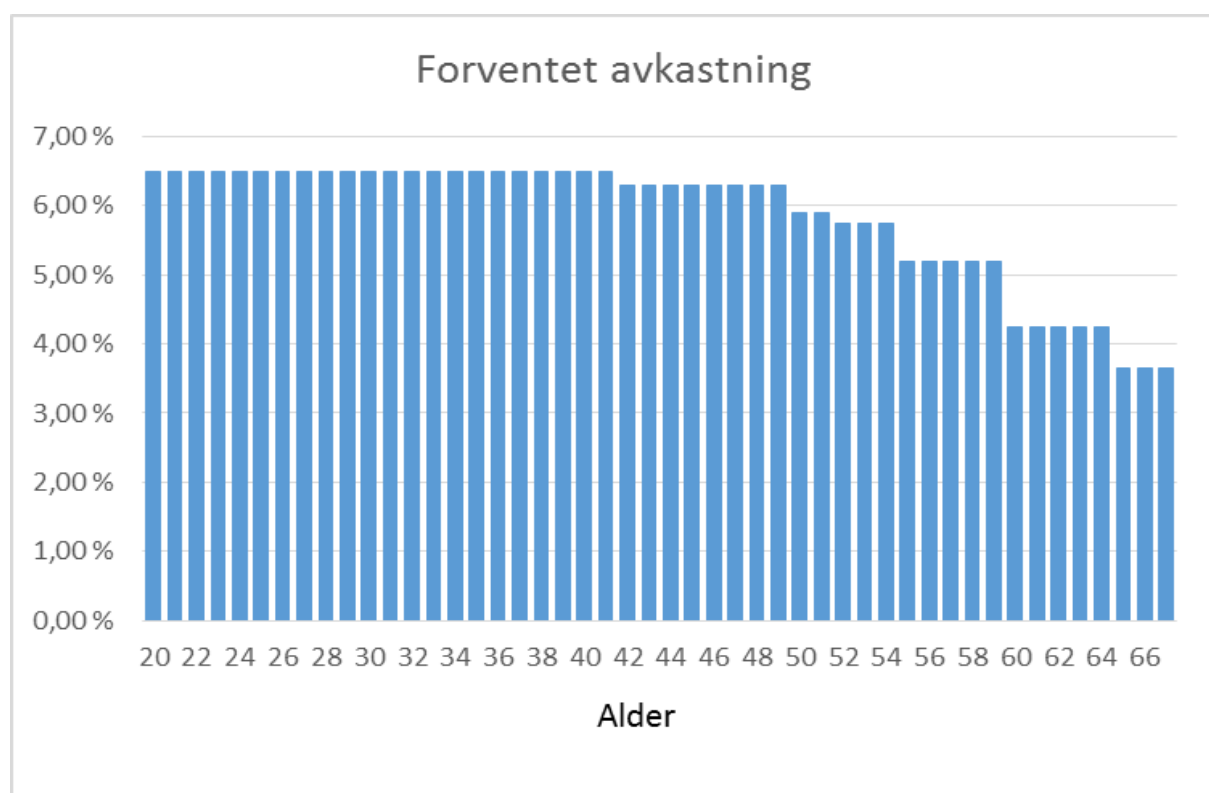
Gvekst /Lønnsvekst	2,50 %
pensjonsalder	67
beregningsrente	2 %
sats forvaltningskostnader	0,75 %
inflasjon	2,50 %
real avkastning aksjer	5 %
real avkastning obligasjoner	0 %

Forventet avkastning står i forhold til valgt risikonivå (målt etter aksjeandel) på investeringene. Dette betyr at jo høyere aksjeandelen er, desto høyere er forventet avkastning, og vica versa. Figur 1 viser forventet avkastning etter alder. Det er lagt til grunn en høy aksjeandel i ung alder som avtar trappetrinnsvis etter fylte 40 år og fram til 67 år. Etter 40 års alder reduseres dermed aksjeandelen mens andelen i obligasjoner øker. Dermed reduseres forventet avkastning med alderen. En slik reduksjon i risiko og forventet avkastning jo nærmere man kommer pensjonsalderen har sammenheng med at man ikke bør ta for stor risiko når det er få år igjen til pensjonsalder. En høy risiko (høy aksjeandel) kort tid før pensjonsalder kan bety at pensjonskapitalen potensielt kan reduseres betydelig om det for eksempel inntreffer en ny finanskriser tilsvarende den vi hadde i 2007/08.

Det påpekes at det er aksjen som har realavkastning på 5 %, mens obligasjonen har realavkastning 0 i følge standarden til FNO. Standardporteføljen til Storebrand vil med FNOs modell få en avkastning vist av figuren under. Realavkastning finnes ved å trekke fra 2,5 % (inflasjon) på denne kurven og ligger derfor på rundt 3 % i snitt.

<p>Hva er beregningsrente?</p>	<p>Beregningsrente er renteavkastningen kontoen må tilføres hvert år for at saldoen skal bli stor nok til å kunne utbetale en avtalt årlig pensjon fra utbetalings-tidspunktet.</p> <p>Beregningsrente blir også omtalt som garantirente, teknisk rente eller grunnlagsrenten</p>
---------------------------------------	---

Figur 1. Avkastningsforutsetninger.



Beregningsresultater

Tabell 3 viser hvor stor prosentandel av tidligere lønn som yrkesaktiv de idealtypiske arbeidstakerne i varehandelen kan forvente å få i pensjon livslangt fra fylte 67 år, inkludert alderspensjon fra folketrygden, AFP og innskuddspensjon med innskudd på 2 % av lønn over 1 G hvert år med de forutsetninger som er lagt til grunn over.

Alderspensjon fra folketrygden tilsvarer summen av årlig opptjening på 18,1 % av lønn og tillagt arvegevinst. Arvegevinst betyr at pensjonsbeholdningen som er opptjent av de som dør i yrkesaktiv alder, arves av de gjenlevende i samme årskull.

Som vi ser av tabellen, varierer den samlede kompensasjonen for de som arbeider heltid (ytelse i prosent av sluttlønn) fra 62 % (type 7) til 77% av sluttlønn (type 5). Deltidsarbeidstakeren har en samlet kompensasjon på 126 %, noe som hovedsakelig knytter seg til garantipensjonen i folketrygden.

Bidraget fra innskuddspensjonen i prosent av sluttlønn er størst for de yngste arbeidstakerne. Dette skyldes at sparetiden er lang for disse og at de til forskjell fra eldre arbeidstakere har opptjening i hele yrkeskarrieren. Bidraget i prosent av sluttlønn varierer fra 1,4 % (kvinnen på deltid) og 2,4 % for den eldste (kvinnen) på heltid til 9,2 % for mann født i 1989. Det er viktig å merke seg at utbetalingen av innskuddspensjon er gjort om til en livslang ytelse fra 67 år.

Når det gjelder opptjening av alderspensjon fra folketrygden, er forskjellen i ytelse i prosent av sluttlønn et uttrykk for 1) ulik forventet gjenstående levealder mellom ulike årskull, 2) om man omfattes av gammel og/eller ny alderspensjon fra 2011 og dødelighetsrater til de ulike årskullene. Lønnsnivå har ingen effekt, siden alle idealtypene har en lønn som er lavere enn opptjeningstaket i ny folketrygd (bortsett fra en effekt for de som er født før 1963).

Opptjening av AFP tilsvare 0,314 % av årlig lønn opp til opptjeningstaket på 7,1 G og tjenes opp uavhengig av innmelding i og opptjening av innskuddspensjon. Vi ser at bidraget fra AFP gir et betydelig tillegg i samlet pensjon. For den deltidsarbeidende kvinnen født i 1954, gir AFP et tillegg på hele 24 %. For de andre idealtypene bidrar AFP med et påslag som varierer mellom 10 og 16 % poeng.

Med andre ord viser beregningene at under disse forutsetningene gir en minimum innskuddsordning med 2 % årlig sparing en samlet kompensasjon over 2/3 av tidligere lønn for mange av disse idealtypene dersom vilkårene for AFP er oppfylt.

Tabell 3. OTP med AFP. Kompensasjonsnivå (øverste tabell) og årlig bidrag i kroner (nederste tabell)

Type	født	Lønn i antall G	Folketrygd	AFP	OTP	Sum
1 Mann 26 år	1989	5,3	47,1 %	10,4 %	9,2 %	66,7 %
2 Mann 54 år	1961	4,1	55,8 %	13,3 %	2,5 %	71,6 %
3 Mann 36 år	1979	4,1	52,0 %	11,2 %	6,0 %	69,1 %
4 Kvinne 36 år	1979	4,1	51,5 %	10,7 %	6,1 %	68,4 %
5 Kvinne 56 år	1959	4,2	58,9 %	15,5 %	2,4 %	76,7 %
6 Kvinne 61 år	1954	1,7	100,7 %	23,9 %	1,4 %	125,9 %
7 Mann 30 år	1985	6,7	44,2 %	9,8 %	8,4 %	62,3 %
8 Kvinne 25 år	1990	4,1	49,2 %	10,4 %	7,2 %	66,7 %
9 Mann 45 år	1970	4,1	52,9 %	9,7 %	6,2 %	68,8 %
10 Kvinne 25 år	1990	4,1	49,4 %	10,6 %	7,2 %	67,3 %
11 Kvinne 25 år	1990	4,1	49,4 %	10,6 %	8,1 %	68,1 %

Type	født	Lønn i antall G	Folketrygd	AFP	OTP	Sum
1 Mann 26 år	1989	5,3	219 896	48 603	42 841	311 341
2 Mann 54 år	1961	4,1	200 717	48 018	9 112	257 848
3 Mann 36 år	1979	4,1	187 114	40 267	21 428	248 808
4 Kvinne 36 år	1979	4,1	185 511	38 503	22 062	246 076
5 Kvinne 56	1959	4,2	216 848	57 113	8 780	282 741
6 Kvinne 61 år	1954	1,7	153 394	36 445	2 083	191 922
7 Mann 30 år	1985	6,7	262 053	57 837	49 550	369 440
8 Kvinne 25 år	1990	4,1	176 935	37 406	25 772	240 113
9 Mann 45 år	1970	4,1	190 248	34 879	22 341	247 468
10 Kvinne 25 år	1990	4,1	177 732	38 288	26 037	242 056
11 Kvinne 25 år	1990	4,1	177 732	38 288	29 222	245 242

4.2 PENSJONSBEREGNINGER 2

Idealtypene

I beregningene i dette avsnittet tar vi utgangspunkt i en mann som er født i 2000, starter pensjonsopptjeningen som 25-åring og har en fulltidslønn på kr 29 993 per måned. Denne utgjør type 1 i tabell 4 nedenfor. Så ser vi på ulike deltidsstillinger, dvs. stillinger på 20 %, 40 %, 60 % og 80 %. Disse utgjør typer 2 – 5 i tabellen. Også disse tilfellene tar utgangspunkt i en mann født i 2000 som starter pensjonsopptjening som 25-åring. I type 6 legger vi inn en antakelse om at mannen som er født i 2000 i stedet for å være tilsluttet samme bedrift i hele yrkeskarrieren, skifter jobb 5 ganger i løpet av yrkeskarrieren. I type 7 endrer vi fra livslang utbetaling av innskuddspensjon til utbetaling i 10 år (i alle tilfeller fra 67 år). Slik livslang utbetaling er lagt til grunn både i avsnitt 4.1 og typene 1-6 i dette avsnittet. I type 8 endrer vi type 1 fra mann til kvinne for å ta hensyn til at kvinner lever lenger enn menn i gjennomsnitt. Det har betydning for pensjonsytelsen fra innskuddspensjonen.

I type 9 endrer vi fødselsår fra 2000 til 1970, forutsatt full arbeidstid. På denne måten får vi illustrert forskjeller i pensjonsytelser fra et årskull til et annet. Forskjellen har sammenheng med ulik forventet levealder mellom disse to årskullene. I tillegg har vi lagt til grunn at sparing i innskuddspensjon først skjer fra 2006. Dette betyr at han (type 1) eller hun (type 8) er medlem i en innskuddspensjonsordning fra fylte 25 år til 67 år, mens han som er født i 1970 (type 9) først vil tjene opp innskuddspensjon fra det året han blir 36 år.

I type 1-9 er forutsetningene slik at lønnsvekst og avkastning er like. I type 10 har vi endret avkastningsforutsetningene i kapittel 4.1 til å bruke FNO standard avkastning slik at avkastningen er høyere enn lønnsvekst.

De forutsetninger som er lagt til grunn i selve beregningene, fremgår av tabell 4.

Beregningsforutsetninger

Den viktigste forskjellen fra 4.1. Pensjonsberegninger 1 er at vi i dette avsnittet legger til grunn at avkastning skal være lik lønnsvekst. Siden de økonomiske forutsetningene er slik at antatt avkastning på obligasjoner er lik antatt lønnsvekst, tilsvarer avkastning lik lønnsvekst at vi ikke har noe investert i aksjer. Ved jobbskifte er årlig forvaltningshonorar på 1 prosent av forvaltningskapitalen og årlig administrasjonskostnad på kr 175,-.

Tabell 4. Typeeksempler og beregningsforutsetninger for pensjonsberegninger 2 og 3

Typen	Kommentar
1. Basis: født i 2000, start ved 25 år, mann og fulltidslønn kr 29 993/mnd	
2. Deltid 20 %	
3. Deltid 40 %	
4. Deltid 60 %	
5. Deltid 80 %	
6. Jobbskifte	5 ganger: ved 32, 37, 42, 47 og 52 år
7. Endrer til opphørende pensjon	Fra livsvarig til utbetaling i 10 år for innskuddspensjon
8. Endrer fra mann til kvinne	Høyere forventet levetid gir lavere livsvarig pensjon
9. Endrer fødselsår til 1970	Levealderseffekt og lavere sparetid i IP
10. Bruker FNO avkastning	Real avkastning aksjer 5 %, real avkastning obligasjoner 0 %
11. 3 år uten IP	Lavere sparetid i IP

Beregningsresultater

En mann som er født i 2000, starter pensjonsopptjeningen ved 25 år og har en månedslønn på kr 29 993, vil få en samlet ytelse på 61,3 % av sluttlønn dersom han har OTP-ordning med 2 % innskudd. Er innskuddet på 4 %, blir samlet ytelse i prosent av sluttlønn på 64,7 %.

For deltidsansatte vil AFP-bidraget og bidrag fra innskuddspensjonen være beskjedent for en som har en 20% stilling. En økning i stillingsprosenten øker bidraget for de ulike komponentene suksessivt.

Typeeksemplet med fem jobbskifter i yrkeskarrieren reduserer samlet pensjon i prosent av sluttlønn under disse forutsetningene med 0,6 % poeng sammenlignet med typeeksempel 1 uten jobbskifter. Tabell 6 viser at årlig reduseres tjenestepensjonen med kr 2 209 med 2 prosentsats, som betyr en reduksjon på 18 % i forhold til type 1. Med en sats på 4 % reduseres årlig tjenestepensjon fra kr 24 577 til kr 20 662. Årsaken er som nevnt at det utstedes pensjonskapitalbevis ved jobbskifter, og kostnadene til administrasjon og forvaltning av disse må dekkes av den enkelte selv (mot arbeidsgiver i aktive innskuddspensjoner).

Tabell 5. Pensjon i prosent av sluttlønn for full (100 %) stilling. Samlet og bidrag fra folketrygd (FT), AFP og OTP (innskudd 2 %), 4% innskudd.

Typer	FT	AFP	OTP (2 %)	4 % IP	Samlet % av sluttlønn OTP	Samlet % av sluttlønn OTP, FNO avkastning	Samlet % av sluttlønn 4 %
1. Basis: Mann	47,5 %	10,4 %	3,4 %	6,8 %	61,3 %	64,6 %	64,7 %
2. Deltid 20 %	40,1 %	2,1 %	0,7 %	1,4 %	42,8 %	43,5 %	43,5 %
3. Deltid 40 %	41,9 %	4,1 %	1,4 %	2,7 %	47,4 %	48,8 %	48,8 %
4. Deltid 60 %	43,8 %	6,2 %	2,0 %	4,1 %	52,1 %	54,1 %	54,2 %
5. Deltid 80 %	45,7 %	8,3 %	2,7 %	5,5 %	56,7 %	59,3 %	59,4 %
6. Jobbskifte	47,5 %	10,4 %	2,8 %	5,7 %	60,7 %	63,3 %	63,6 %
7. 10 år	47,5 %	10,4 %	6,5 %	12,9 %	64,4 %	70,7 %	70,8 %
8. Kvinne	47,5 %	10,4 %	3,1 %	6,1 %	60,9 %	63,9 %	64,0 %
9. F.år 1970	54,7 %	11,9 %	2,7 %	5,4 %	69,2 %	70,7 %	71,9 %
10. FNO avk.	47,5 %	10,4 %	6,7 %	13,5 %	64,6 %	64,6 %	71,4 %
11. 3 år uten IP	47,5 %	10,4 %	3,2 %	6,3 %	61,1 %	63,7 %	64,2 %

Så langt har årlig pensjon i prosent av sluttlønn forutsatt livslange ytelser. Endrer vi til opphørende ytelse, det vil si en utbetalingstid på 10 år fra 67 år, øker naturlig nok ytelsen i prosent av sluttlønn. Med AFP og OTP øker ytelsen fra 61,3 % til 64,4 % av sluttlønn og ved innskudd på 4 % fra 64,7 % til 70,8 %. Her skal man da være klar over at den samlede ytelsen etter 77 år vil falle relativt mye når innskuddspensjonen faller bort.

Kvinner har en lengre forventet levealder enn menn. Derfor vil en endring fra mann (basis) til kvinne i seg selv redusere samlet kompensasjon med 0,3–0,7 prosentpoeng. Endret forventet levetid har her kun effekt på innskuddspensjonen.

Levealderseffekten slår også inn når vi endrer fødselsåret fra 2000 til 1970 (fra type 1 til type 9). Her vil alle ytelsene øke fordi forventet gjenstående levealder fra 67 år er vesentlig lavere for 1970-årgangen enn den er for 2000-årgangen. Effekten på samlet pensjon er en økning fra 61,3 % til 69,2 % ved OTP og fra 64,7 % til 71,9 % ved 4 % innskudd.

Typeeksempel 10 endrer avkastningsforutsetningen til FNO-standard (realavkastning aksjer 5 % og for obligasjoner 0 %, også vist for alle typer i vedlegg 2. Dette vil naturlig nok øke samlet pensjon. I tilfellet med OTP øker samlet pensjon fra 61,3 % til 64,6 % av sluttlønn og med 4 % innskudd fra 64,7 % til 71,4 %.

Det siste typeeksempel viser ytelser når en person ikke får med seg innskuddsopptjening i 3 år.

Tabell 6 viser pensjonsytelsene i kroner for de ulike typeeksemplene. Tabell 7 viser samlet pensjon i prosent av sluttlønn med og uten AFP (inkludert folketrygd). AFP gir som vi ser, et betydelig bidrag til den samlede pensjonen i prosent av sluttlønn og i kroner.

Tabell 6. Pensjon i kr per år. Samlet og bidrag fra folketrygd (FT), AFP og OTP (innskudd 2 %), 4% innskudd.

Typar	FT	AFP	OTP (2 %)	Sats 4 %
1. Basis: Mann	171 030	37 311	12 289	24 577
2. Deltid 20 %	144 156	7 462	2 458	4 915
3. Deltid 40 %	150 874	14 925	4 915	9 831
4. Deltid 60 %	157 593	22 387	7 373	14 746
5. Deltid 80 %	164 311	29 849	9 831	19 662
6. Jobbskifte	171 030	37 311	10 080	20 622
7. 10 år	171 030	37 311	23 283	46 565
8. Kvinne	171 030	37 311	11 021	22 041
9. F.år 1970	196 719	42 793	9 671	19 341
10. FNO avk.	171 030	37 311	24 283	48 567
11. 3 år uten IP	171 030	37 311	11 411	22 822

Tabell 7. Samlet pensjon i prosent av sluttlønn (inkludert folketrygd). Med og uten AFP.

Typar	OTP og uten AFP	OTP og med AFP	4 % og uten AFP	4 % og med AFP
1. Basis: Mann	50,9 %	61,3 %	54,2 %	64,6 %
2. Deltid 20 %	40,8 %	42,9 %	41,5 %	43,6 %
3. Deltid 40 %	43,3 %	47,4 %	44,6 %	48,7 %
4. Deltid 60 %	45,8 %	52,0 %	47,9 %	54,1 %
5. Deltid 80 %	48,7 %	56,7 %	51,2 %	59,5 %
6. Jobbskifte	53,3 %	60,7 %	53,2 %	63,6 %
7. 10 år	54,0 %	64,4 %	60,4 %	70,8 %
8. Kvinne	50,6 %	61,0 %	53,6 %	64,0 %
9. F.år 1970	57,4 %	69,3 %	60,1 %	72,0 %
10. FNO avk.	54,2 %	64,6 %	61,0 %	71,2 %
11. 3 år uten IP	50,7 %	61,1 %	53,8 %	64,2 %

Mange av effektene knytter seg til innskuddspensjonen. I tabell 8 har vi satt opp en oversikt som viser hvor mye de ulike typene får i innskuddspensjon i prosent av det typeeksempel 1 vil få (kalt Basis OTP).

Tabell 8. Typeeksemplene. Prosent innskuddspensjon som andel av Basis OTP.

Typen	% av Basis OTP
1. Basis: Mann	100 %
2. Deltid 20 %	20 %*
3. Deltid 40 %	40 %*
4. Deltid 60 %	60 %*
5. Deltid 80 %	80 %*
6. Jobbskifte	82 %
7. 10 år	189 %
8. Kvinne	90 %
9. F. år 1970	79 %
10. FNO avk.	198 %
11. 3 år uten opptjening i innskuddspensjon	93 %

(*) korrigeret for deltid

4.3 NOEN HOVEDPOENGER FRA PENSJONSBEREGNINGENE

Pensjonsberegningene gir grunnlag for noen hovedkonklusjoner:

- Levealdersutviklingen har betydning for hvor høy den årlige pensjonen blir.
Generelt gjelder for alderspensjon i folketrygden, AFP og innskuddspensjoner at jo lenger man jobber eller sparer, desto høyere vil samlet pensjonskapital / rettighetene og dermed årlig pensjon bli. Motsatt vil selvsagt gjelde ved tidlig pensjonering.
- Yngre årskull lever lengre enn eldre årskull. Dette betyr at en som er født i 2000 får en lavere årlig pensjon ved livslange ytelser enn en person født i 1970 dersom pensjonen tas ut ved 67 år. Flere år med OTP/innskuddspensjon motvirker bare delvis lavere pensjon fra folketrygden/AFP samt "dyrere" konvertering til livslang innskuddspensjon.. Denne lavere ytelsen kan kompenseres ved å jobbe (og dermed også spare lenger i innskuddspensjon).
- Kvinner lever lenger enn menn, slik at livslange ytelser i innskuddspensjonene normalt vil gi lavere årlig pensjon for kvinner enn menn (men like om en velger 10 års utbetalingstid, som er standard i mange ordninger). Dersom det i innskuddsplanen er fastsatt at pensjonskapitalen skal konverteres til pensjonsforsikring ved utbetalingens start, skal det imidlertid tas hensyn til dødeligheten er ulik for kvinner og menn og høyere innskudd for kvinner.
- Deltidsansatte (samt de som har lav lønn) overkompenseres i folketrygden på grunn av garanti-pensjonen (man får minstepensjonen når opptjeningen av inntektspensjon er lavere enn nivået på garantipensjonen). I innskuddspensjonene vil pensjonskapitalen rett og slett være avhengig av hvor mye som betales inn, slik at deltid har ingen betydning i denne sammenhengen ettersom 1G-fradraget korrigeres for stillingsprosent. Deltidsansatte har derfor en langt høyere pensjon i prosent av sin lønn som yrkesaktiv enn de som har fulltidslønn og er høyere desto lavere stillingsprosenten er. Bidraget i kr er likevel høyere fra folketrygden jo høyere lønna er.

Punktene over knytter seg i stor grad til omlegging av folketrygd, ikke minst innføring av levealdersjustering, samt innføring av OTP-loven i 2006.

- Dersom vi har konstant avkastning lik lønnsvekst, vil innskuddspensjon i prosent av sluttlønn være uavhengig av nivået på lønnsvekst. For arbeidstakere med karrieretillegg, vil bidrag fra folketrygd og AFP være forholdsmessige lavere, siden disse reguleres med G-vekst. Pensjonen fra innskuddspensjonene er følsom overfor endringer i forutsetninger om avkastning og lønnsvekst. Beregningene viser endringene dersom gjennomsnittlig realavkastning er hhv. 0 % eller ca. 3 %. Forskjellen mellom disse beregningene kan tolkes som en forskjell i reallønnsvekst på ca. 3 % og 0 % gitt samme avkastning.
- AFP har stor betydning for det samlede pensjonsnivået. Ordningen er derfor svært gunstig for de som omfattes av ordningen og oppfyller kvalifikasjonskravene ved 62 år. Selv med en antagelse om null-avkastning på innskuddspensjonene blir de samlede kompensasjonsnivåene over 2/3 for de fleste typeeksemplene.
- I pensjonsberegninger er det mange forutsetninger som skal gjøres, utover å anslå avkastningen og lønnsveksten, herunder inflasjon og beregningsrente. I tillegg vil individuelle kjennetegn og tilpasninger i hele yrkeskarrieren påvirker pensjonsopptjening / pensjonskapital.
- Jobbskifte har betydning for pensjonen. Dette gjelder så lenge innskuddspensjonene (eller andre ordninger) er foretaksbaserte og ikke basert på individuelle konti som er uavhengig av hvem som er arbeidsgiver. Slike konti krever regelendringer, herunder bestemmelsen om kostnadsansvar.

Vedlegg 1: Beskrivelse av idealtypene

Her kommer en nærmere beskrivelse av idealtypene i Beregninger 1. Tanken bak idealtypene er at de kan assosieres med følgende karrierer:

Type 1	Mann 26 år	100 % stilling i dagligvare. Butikkjobb fra 18-23 år, deretter assisterende butikksjef med kr 38 900 i månedslønn.
Type 2	Mann 54 år	I forsvaret fra 18-27 år. 100 % stilling i butikk fra 28 år.
Type 3	Mann 26 år	100 % stilling i butikk fra 18-33 år. Ny butikkjobb fra 34 år i 100 % stilling.
Type 4	Kvinne 36 år	50 % stilling i butikk fra 18-22 år, deretter 100% stilling i ny butikk fra 22-32 år. Ny butikkjobb fra 33 år, 100 % stilling
Type 5	Kvinne 56 år	Kommer i jobb etter utdanning. 80 % stilling innen høyskoleyrker (biologi og helsevesen) fra 33-43 år med månedslønn kr 31 300. 100 % stilling fra 44-53 år med månedslønn kr 38 000, fra 53 år jobber hun i 70 % stilling med månedslønn på kr 30 700. Samme bedrift.
Type 6	Kvinne 61 år	100 % stilling i butikk fra 18-30 år. Fra 31-51 år 35 % stilling med månedslønn kr 9 600 i ny butikkjobb. Fra 52 år 45 % stilling med månedslønn kr 12 700 i ny butikkjobb.
Type 7	Mann 30 år	Tar utdanning, jobber 50 % stilling ved siden av i butikk i alderen 18-22 år.

Type 8	Kvinne 25 år	100 % stilling i butikk, jobbskifter hvert år til 27 års alder. På laveste minstelønn fra 18-22 år, deretter trinn 3 fra 23 år og trinnvis opp til høyeste minstelønn fra 30 år.
Type 9	Mann 45 år	Sen karrierestart. Jobber i 100 % stilling fra 40 år, fra 45 år på høyeste minstelønnsats.
Type 10	Kvinne 25 år	100 % stilling i butikk fra 18 år. Klatrer et trinn i året fram til trinn 6 fra 23 år. Skifter jobb hvert 5. år fra 24-44 år.
Type 11	Kvinne 25 år	Som type 10, men uten jobbskifter, 100 % stilling i butikk fra 18 år. Klatrer et trinn i året fram til trinn 6 fra 23 år.

Vedlegg 2. Samlet pensjon i prosent av sluttlønn. Med og uten AFP. (realavkastning aksjer 5 % og for obligasjoner 0 %)

Typen	OTP og uten AFP	OTP og med AFP	4 % og uten AFP	4 % og med AFP
1. Basis: Mann	54,3 %	64,6 %	61,0 %	71,4 %
2. Deltid 20 %	207,0 %	217,4 %	213,8 %	224,1 %
3. Deltid 40 %	111,5 %	121,9 %	118,3 %	128,7 %
4. Deltid 60 %	79,7 %	90,1 %	86,5 %	96,8 %
5. Deltid 80 %	63,8 %	74,2 %	70,6 %	80,9 %
6. Jobbskifte	52,9 %	63,3 %	58,4 %	68,8 %
7. 10 år	60,3 %	70,7 %	73,1 %	83,5 %
8. Kvinne	53,6 %	63,9 %	59,6 %	70,0 %
9. F.år 1970	58,8 %	70,7 %	62,9 %	74,8 %

KAPITTEL 5 MEDBESTEMMELSE OVER PLASSERING OG FORVALTNING AV PENSJONSMIDLENE

5.1. INNLEDNING

Av mandatet for denne utredningen fremgår som et av flere punkt:

Basert på lov om innskuddspensjon er Handel og Kontor og SAMFO enige om at følgende forhold skal utredes:

- **At arbeidstakerne gjennom etablering av ulike ordninger kan få medbestemmelsesrett over plassering og forvaltning av pensjonsmidlene**

Innskuddspensjonsloven gir arbeidstakerne noe medbestemmelse over innskuddspensjonsordningene og rett til informasjon. I tillegg kommer rett til å foreta individuelle investeringsvalg og hovedavtalens generelle medbestemmelsesregler, jf. Hovedavtalen kapittel IX.

Det følger av innskuddspensjonsloven § 2-6 at det i foretak med pensjonsordninger som omfatter mer enn 15 medlemmer eller har pensjonsordning med kollektivt investeringsvalg, skal opprettes en styringsgruppe. Minst en av representantene i den skal velges av og blant medlemmene, dvs. arbeidstakerne. Styringsgruppen skal uttale seg om forvaltning og praktisering av pensjonsordningen og behandle "regelverket", jf. § 1-2 o., før det vedtas.

Det følger videre av § 2-7 at arbeidstakerne har rett til informasjon om regelverket for pensjonsordningen, rettigheter og forventet ytelse. Informasjonen skal gis skriftlig. (sjekk ev. forskrifter)

Regelverket gir rett til informasjon og styringsgruppen har en rådgivende funksjon. Medbestemmelse i form av rett til å påvirke beslutning om pensjonsavtalens art og omfang finnes ikke. Arbeidsgiver er således i suveren når det gjelder utforming av pensjonsavtalen, innenfor lovens ramme.

De nevnte rettigheter er gitt av stortinget. Den nærmere rammer for anvendelse av reglene vil utledes av lovens ordlyd, forarbeider og eventuell rettspraksis, ikke av arbeidslivets parter, og er således ikke gjenstand for utredningen her.

Temaet for utredningen vil følge av en tolkning av de ulike begreper i mandatet slik det fremgår nedenfor.

5.2. MEDBESTEMMELSE

HK og SAMFO har ulik oppfatning om hva som ligger i: "medbestemmelse", etter mandatet.

SAMFO mener at medbestemmelse i denne sammenheng er ivaretatt av Hovedavtalens bestemmelser.

HK mener at begrepet: "medbestemmelse", må forstås slik det blant annet er definert av Brubakken utvalget (NOU 1985: 1 Videreutvikling av bedriftsdemokratiet):

"...medbestemmelse omfatter alle tiltak som gir de ansatte innflytelse på avgjørelsesprosesser på alle plan i virksomheten, fra fastsetting av virksomhetens overordnede mål til de løpende avgjørelser i tilknytning til den enkeltes daglige arbeid og innsatsvilje".

Samme definisjon ble brukt av Medbestemmelsesutvalget, NOU 2010:1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet.

5.3. Plassering og forvaltning

HK og SAMFO har ulik oppfatning om hva som ligger i "plassering og forvaltning", etter mandatet.

SAMFO mener at med: "Plassering og forvaltning", menes hvilket selskap pengene plasseres i og hvordan andelen av kapitalen plasseres i forskjellige risikogrupper fordelt på aksjer, obligasjoner, verdipapirer, eiendom mv).

HK mener at "plassering og forvaltning" er vide begreper som er angir et resultat av den disponering av pensjonsmidlene som arbeidsgiver kan foreta gjennom pensjonsavtalen (ref.) som inngås mellom bedriften og pensjonsleverandøren. Det omfatter alt som er nevnt over, men også type verdipapirer, etiske normer for plassering osv.

5.4. Pensjonsmidlene

HK og SAMFO definerer: "pensjonsmidler", etter mandatet, som pensjonskapital etter innskuddspensjonsloven § 1-2 I:

"Pensjonskapital: innskudd foretatt i samsvar med innskuddsplanen med tillegg av tilført avkastning, samt tilført innskudd iht. forsikring av innskuddsfritak ved uførhet. Pensjonskapital i livsforsikringselskap eller pensjonskasse omfatter i tilfelle også andel av tilleggsavsetninger.

5.5. Ulike ordninger

Hva som ligger i ulike ordninger er, i art og omfang, opp til partene å definere. Partene må således identifisere og redegjøre for ordninger som ikke finnes i dag, men som partene i fellesskap eller hver for seg anser som formålstjenlige til å gi medbestemmelse over plassering og forvaltning av pensjonsmidlene.

Etter mandatets ordlyd skal det utredes flere ulike ordninger

Det fremgår ovenfor at partene er uenige om hva som ligger i "medbestemmelse". Partene vil derfor kort redegjøre for hver sine forslag til ordninger som kan gi partene "medbestemmelsesrett".

Som nevnt over mener HK at medbestemmelse handler om innflytelse på avgjørelsesprosesser. Mellom partene er mekanismen, for slik medbestemmelse, avtaler.

SAMFO kan ikke se at mandatet sier noe om at utredningen gjelder medbestemmelse mellom de sentrale parter, men at den snakker om at «arbeidstakerne gjennom etablering av ulike ordninger (lokalt) skal få medbestemmelse». Ulike ordninger trenger derfor ikke å være en avtale eller basert på en avtale mellom de sentrale parter. Pensjon er ikke en del av tariffavtalen i dag og SAMFOs standpunkt er at det også skal være slik i framtiden.

5.6. ULIKE ORDNINGER – FORSLAG

HKs forslag

HK viser til at den tradisjonelt viktigste ordningen for medbestemmelse i det norske arbeidslivet er medbestemmelse gjennom tariffavtaler. En tariffavtale om tjenstepensjon kunne i en sentral overenskomst inneholde bestemmelser om tjenstepensjon som stadfestet de eksisterende ordningene, dvs. innskuddspensjonsordningene som alene er denne utredningens gjenstand.

I tariffoppgjørene fremover kunne partene da fordele rammen til lønn eller pensjon. Et slikt system ville således ikke utvide den økonomiske rammen for lønnsoppjøret. Rammen ville fremdeles bli fastsatt etter forhandlingene i frontfaget og ville ikke påføre arbeidsgiversiden økte kostnader, men tvert i mot inngå som et element i en mangeårig ansvarlig lønnspolitikk i Norge, gjennom samordnede eller forbundsvisse oppgjør. En slik sentralisering av lønnsdannelse for både lønn og pensjon vil gi betydelig grad av forutsigbarhet for både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

Et system med sentralt tariffavtalte pensjonsordninger vil på sikt også kunne bidra til å etablere brede ordninger, dvs. Fellesordninger for pensjon som gjennom innkjøpsordninger og stordriftsfordeler kan få administrasjons- og forvaltningskostnader ned. SAMFOs rammeavtale skildret i kapittel 3 viser at det ligger betydelige besparelser i sentral styring av tjenstepensjonsordninger. Det vil også gi muligheter til å se tjenstepensjon i sammenheng med AFP som er en tariffestet ordning.

Et alternativ til en sentral tariffavtale som regulerer tjenstepensjonsordningene er en sentral tariffavtale som gir en hjemmel til lokale forhandlinger om tjenstepensjon. Slike ordninger er benyttet på flere andre tariffområder, for eksempel i NHO, Medieoverenskomsten.

SAMFOs forslag

SAMFO kan ikke se at det er behov for andre ordninger enn det som er i dag, hvor arbeidsgiver sitter med styringsretten. I bedrifter med mer enn 15 ansatte skal det opprettes en styringsgruppe, jf. Lov om innskuddspensjon § 2-6. Av lovteksten følger det at styringsgruppen skal uttale seg i saker dom gjelder forvaltningen og praktiseringen av pensjonsordningen.

Felles synspunkt

Partene er enige i at tjenstepensjon er en sak som partene bør drøfte jevnlig.

Partene er også enige i at rammeavtaler, skildret i kapittel 3, er et godt bidrag til å redusere forvaltnings- og administrasjonskostnader til beste for både arbeidsgivere og arbeidstakere.

KAPITTEL 6 IVARETAKELSE AV PENSJONSRETTIGHETER VED JOBBSKIFTE

6.1. INNLEDNING/PROBLEMSTILLING

Av mandatet for denne utredningen fremgår som et av flere punkt:

Basert på lov om innskuddspensjon er Handel og Kontor og SAMFO enige om at følgende forhold skal utredes:

- **Ivaretagelse av pensjonsopptjening ved jobbskifte**

Etter Lov om obligatorisk tjenestepensjon § 2 er bedrifter av en viss størrelse forpliktet til å etablere en tjenestepensjonsordning for de ansatte. Ulike tjenestepensjonsordninger kan velges, men temaet for denne utredningen er innskuddspensjon alene.

Innskuddspensjoner etableres av "foretak", (heretter: bedrifter). Det betyr, etter § 1-2 c, ulike selskapsformer som alle har til felles at de er rettssubjekter med arbeidstakere i sin tjeneste.

Ansatte i bedrifter med innskuddspensjon skal være medlemmer av pensjonsordningene, men når de slutter i bedriften meldes de ut av pensjonsordningene og får et pensjonskapitalbevis. Se innskuddspensjonsloven § 6-2. På deres neste arbeidsplass blir de etter innskuddspensjonsloven § 4-2 innmeldt i en ny tjenestepensjonsordning.

For de som skifter jobb medfører dette en avslutning av pensjonsopptjeningen i den aktuelle tjenestepensjonsordningen som medfører at arbeidstaker må forholde seg til flere tjenestepensjonsordninger ut over den han har i et løpende arbeidsforhold. I utgangspunktet får den ansatte ett kapitalbevis for hver innskuddsordning han har vært medlem av. For hvert enkelt kapitalbevis vil det være administrasjons- og forvaltningskostnader som tas fra den årlige avkastningen på pensjonskapitalen. I en løpende tjenestepensjonsordning dekkes administrasjons- og forvaltningskostnadene av arbeidsgiver.

Av Fafo rapport 2016:03 fremgår på side 49 at fem jobbskifter i en 2 % innskuddspensjonsordning medfører et pensjonstap på over kr 100.000,-.

Videre følger det av innskuddspensjonsloven § 4-2 at bedriftens pensjonsordning skal omfatte alle arbeidstakere i bedriften, men etter § 6-2 nr. 1 får ansatte med medlemskap i pensjonsordningen (ansettelse) i mindre enn 12 måneder ikke pensjonskapitalbevis.

Arbeidstakere som er ansatt i under 12 måneder får ikke tjenestepensjonsopptjening. Midlene som blir innbetalt fra arbeidsgiver for dem, tilføres bedriftens innskuddsfond.

De som har stilling under 20 % eller er under 20 år opparbeider heller ikke tjenestepensjon, jf. 4-2.

Endelig må det påpekes at det er svært lite kunnskap om pensjonskapitalbevisene blant norske arbeidstakere. Det er få som kjenner til hvilke kostnader det er forbundet med å ha dem. Det er trolig enda mindre kunnskap og bevissthet om hva man kan gjøre for å dempe kostnadene ved for eksempel å slå dem sammen. Hertil kommer at den enkelte innehaver av pensjonskapitalbevis står alene overfor forsikrings-selskapet og således ikke har noen markedsrett som kunne vært brukt til å forhandle frem bedre vilkår for administrasjon forvaltningskostnader.

6.2. PENSJONSOPPTJENING OG JOBSKIFTE – GJELDENE RETT

Når en arbeidstaker bytter jobb kan han bidra til utveksling av erfaringer og gjensidig kompetanseutvikling mellom bedriftene. Dette er positivt for bedrifter og ansatte fordi det gjør arbeidslivet dynamisk og omstillingsdyktig.

Muligheter for medregning av opptjent pensjonskapital etter jobbskifte

Etter innskuddspensjonsloven § 6-3 gis det hjemmel for at pensjonskapitalbevis kan overføres til pensjonsordningen til ny arbeidsgiver. En slik forflytning av pensjonskapital vil imidlertid medføre at ny arbeidsgiver overtar forvaltnings- og administrasjonskostnadene for de tidligere opparbeidede pensjonskapitalbevis. Dette representerer en økt pensjonskostnad for arbeidsgiver.

Felles pensjonsordning for konsernforetak

Den enkelte bedrift etablerer i utgangspunktet en selvstendig tjenstepensjonsavtale for sine ansatte. Etter innskuddspensjonsloven kapittel 10 kan det imidlertid etableres felles –pensjonsordninger for konsern. Dette betyr at ansatte kan flytte mellom foretakene i konsernet uten avbrudd i sin pensjonsopptjening. I slike tilfeller dekker den enkelte arbeidsgiver (foretaket) administrasjons- og forvaltningskostnader for hele pensjonskapitalen, dvs. medregnet den som er opptjent i et annet konsernselskap.

Ut over de to ovennevnte mulighetene åpner ikke innskuddspensjonsloven for andre måter å medregne tidligere opptjent tjenstepensjon i en løpende tjenstepensjonsavtale.

6.3. IVARETAKELSE AV PENSJONSOPPTJENING

Når det i mandatet står at partene skal utrede ivaretagelse av pensjonsopptjening ved jobbskifter, betyr det at en skal forsøke å unngå tapt pensjonsopptjening ved jobbskifter.

I mandatet for denne utredningen står det også at det skal legges til grunn at ordningene som utredes: "verken medfører krav om balanseføring eller økte pensjonskostnader".

På dette grunnlag har partene sett på muligheter til å identifisere ordninger som:

1. kan bidra til å hindre eller begrense arbeidstakeres pensjonstap ved jobbskifter
2. ikke øker bedriftenes pensjonskostnader
3. ordningene bør også bidra til forenkling for både arbeidsgiver og arbeidstaker

HK mener en fellesordning med følgende innhold kan bidra til å fylle de tre nevnte behov.

- En avtale om innretning av pensjonsproduktet som omfatter alle medlemmene i ordningen, for eksempel alle ansatte under en overenskomst, eventuelt en tilknyttet en arbeidsgiverorganisasjon.
- En felles ordning i en pensjonsinnretning, livselskap, som en egen pensjonskasse
- I den felles ordningen må hver enkelt virksomhet og deres medlemmers rettigheter og kapital kunne identifiseres og beregnes særskilt
- Kapitalforvaltningen gjøres felles for hele ordningen, hvilket åpner for stordriftsfordeler, aktiva allokering med mer.
- Nivå og utforming av administrasjonskostnader kan fastsettes for hele fellesordningen

- Risiko og kostnader fordeles mellom virksomhetene, for eksempel med gjennomsnittspremier
- Enkeltmedlemmer vil være medlemmer i den samme felles pensjonsordningen og det er dermed ikke nødvendig med pensjonskapitalbevis ved bytte av arbeidsgiver innen ordningen
- Ordningen vil kunne ha stordriftsfordeler knyttet til administrasjon- og kapitalforvaltning som kan bidra til å redusere kostnader for bedriftene og således eventuelt øke pensjonskapitalen uten at arbeidsgivers kostnader øker

SAMFO ser at dagens ordning ikke er god for personer som har flere pensjonskapitalbevis, men vi forholder oss til lovgivningen på dette området.

Partene ser at det kan være hensiktsmessig med innkjøpsordninger som beskrevet i Lov om obligatorisk tjenestepensjon § 6.

6.4. MODELLER

6.4.1 SAMFOs rammeavtale

SAMFOs rammeavtale, presentert i kapittel 3, er et eksempel på en ordning som reduserer pensjonskostnader for bedriftene. Avtalen har klart definerte kostnadssider knyttet til forvaltning og administrasjon. Gjennom forhandlingene om rammeavtalen er det avdekket store forskjeller i kostnadselementene fra hvert enkelt selskap. Det vises også til HK/Virkes pensjonsutredning og Fafo rapport 2016:03 s. 51 hvor det fremgår at i Virkes innkjøpsordning er forvaltningskostnadene på 0,55%, mens i SAMFOs rammeavtale er de 0,4%

6.4.2 HKs Alternativ I – lavterskel «felles innkjøpsordning»

Alternativet medfører:

- Innskuddspensjon nedfelles i avtale – 2% årlig sparing
- Avtalen sikrer forpliktende deltakelse i innkjøpsordningen og partsbestemmelse over sentrale sider ved innkjøpsordningen
- Lavere kostnader både for aktive innskuddsordninger og pensjonskapitalbevis utstedt ved jobbskifte
- Lavere kostnader finansierer økt pensjon, f. eks. opptjening fra 0 til 1G

Alternativet er iht. mandatet om innskuddsordning, konstante kostnader, medbestemmelse og bedre forhold ved mobilitet

Dette alternativet ligner mye på den rammeavtalen SAMFO allerede har.

Med en enda bedre avtale for SAMFOs medlemsbedrifter, noe som er realistisk dersom avtalen gjøres forpliktende for bedriftene, kan pensjonskostnader reduseres ytterligere og dermed frigjøres pensjonskapital.

En ny forpliktende innretning av innkjøpsordningen ville også gitt anledning til å bruke en styrket innkjøps/ markedsrett til å redusere kostnader for pensjonskapitalbevis og dermed bedre ivareta de ansatte ved jobbskifte. Også administrasjonskostnader vil reduseres.

Dette er noe SAMFO i prinsippet kan gjøre på egenhånd, men så lenge innkjøpsavtalen er frivillig vil den neppe få nok tilslutning og oppnå tilstrekkelig bredde og konsistens. SAMFOs markedsrett vil dermed være begrenset. Hvis en slik ordning derimot tariffestet, ville alle med tariffavtale være tilsluttet. Det vil alene gi volum og forutsigbarhet og dermed betydelig større markedsrett.

Begge mandatpunktene ovenfor, gjeldende medbestemmelse og ivaretagelse av pensjon ved jobbskifte, vil således være oppfylt.

6.4.3 Alternativ II – bred ordning

HK mener generelt at en såkalt "bred ordning" kan bidra til både kostnadsreduksjon og forenkling og spesielt bidra til å ivareta pensjonsrettigheter ved jobbskifte på en bedre måte. Med "bred ordning" menes en modell som blant annet er skildret i Hippe & Steen (2015) inneholdende to dimensjoner:

- For det første at et sett foretak blir enig om at alle ansatte skal omfattes av det samme pensjonsproduktet. Dette standardiserte produktet kan være et minstenivå eller utgjøre en felles standard for alle. Pensjonsproduktet kan være innskuddspensjon.
- For det andre en avtale om at flere foretak går sammen om leveransen slik at alle foretak inngår i samme ordning i et livselskap eller i en pensjonskasse. Det etableres en reell fellesordning i livselskap (eller kasse) og ikke bare en gruppe enkeltforetaksordninger i samme livselskap.

En bred ordning eller en fellesordning kan dermed se slik ut:

- En avtale om innretning av pensjonsproduktet som omfatter alle medlemmene i ordningen, for eksempel alle ansatte under en overenskomst, eventuelt tilknyttet en arbeidsgiverorganisasjon.

En slik fellesordning kan være basert på en avtale mellom tilsluttende foretak, følge av tariffavtale eller følge av medlemskapet i en arbeidsgiverforening. De to siste alternativene vil trolig gi størst bredde, i den forstand at flest bedrifter og ansatte vil inngå i ordningen, hvilket vil utløse ulike typer stordriftsfordeler som nevnt i alternativ I ovenfor.

Jobbskifter skjer ofte innen samme bransje. En effektiv ivaretagelse av pensjonsrettigheter fordrer derfor en pensjonsordning med utstrekning tilsvarende bransjene. Teigdelingen mellom Arbeidsgiverforeningene og tariffavtalene representerer således hensiktsmessige rammer for ordningene.

Selv om det etableres en felles pensjonsinnretning forutsetter forsikringsvirksomhetsloven at det enkelte foretak har hver sin pensjonsordning. Se forsvl § 2-2 tredje ledd. Dette betyr at det, etter gjeldende rett, innen fellesordningen, må etableres en pensjonsordning for den enkelte bedrift som er tilsluttet ordningen.

- I den felles ordningen må hver enkelt virksomhet og deres medlemmers rettigheter og kapital kunne identifiseres og beregnes særskilt

Dette er som nevnt over et lovkrav, men det er selvsagt også nødvendig for å identifisere de enkeltes, bedriftene og de ansattes, rettigheter og plikter.

- Kapitalforvaltningen gjøres felles for hele ordningen.

Gjennom felles kapitalforvaltning åpnes det for stordriftsfordeler, aktiva allokering med mer. Dette kan gi mulighet til en bedre porteføljefordeling, for eksempel ved å unngå at den delen av porteføljen som er plassert i aksjer trappes automatisk ned for den enkelte som nærmer seg pensjonsalder.

Felles kapitalforvaltning er dessuten et godt utgangspunkt for medbestemmelse over plassering og forvaltning av pensjonsmidlene.

- Nivå og utforming av administrasjonskostnader kan fastsettes for hele fellesordningen

Det er i dag 130.000 pensjonsavtaler i privat sektor. Dersom disse, eller bestemte grupper av dem, kunne inngå i en stor fellesordning, vil administrasjonskostnadene kunne reduseres vesentlig. Dette vil i særlig grad være gunstig for små og mellomstore bedrifter.

Tre forhold vil være særlig aktuelle for en fellesordning. For det første en mulighet til å gjennomsnittsberegne et eventuelt kvinnetillegg i en innskuddsordning. For det andre en mulighet til å ikke utstede pensjonskapitalbevis ved jobbskifte innen fellesordningens bedrifter, men fortsette som aktivt medlem. For det tredje å ha mulighet til å beholde oppspart kapital også ved korte stillinger (under et år) og ved små deltidsstillinger i ulike foretak.

Dette er alle forhold som vil kreve regelendringer, men som vil kunne bidra til bedre og mer effektive pensjonsordninger.

Hvis det ikke skal utstedes pensjonskapitalbevis ved jobbskifte innen fellesordningen vil det medføre en kostnadsøkning for arbeidsgiver siden administrasjonskostnadene i et PKB finansieres av innehaver slik det er nå.

Under er disse punktene nærmere kommentert:

- Risiko og kostnader fordeles mellom virksomhetene, for eksempel med gjennomsnittspremier

Innskuddspensjonsloven åpner også for innbetaling av kjønnstillegg/likepensjonstillegg. I en felles ordning kan slike utgifter utjevnes, sammen med andre kostnader, for eksempel knyttet til pensjonskapitalbevis.

- Enkeltmedlemmer vil, etter gjeldende rett, være medlemmer i det enkelte foretaks pensjonsordning. Det vil derfor være nødvendig med pensjonskapitalbevis ved bytte av arbeidsgiver også innen ordningen.

Dette følger av lovkrav og fremstår, sammen med at ikke all lønn gir pensjonsopptjening, som det største hinderet for å ivareta pensjonsrettigheter ved jobbskifter.

Samlet sett fremstår imidlertid en ordning som skildret over som en forenkling og dermed en bedre løsning for både arbeidsgiver og arbeidstakere. Stordriftsfordeler knyttet til administrasjon- og kapitalforvaltning kan bidra til å redusere kostnader for bedriftene og således eventuelt øke pensjonskapitalen uten at arbeidsgivers kostnader øker.

6.5 BEHOV FOR LOVENDRINGER

Det følger av mandatet at partene skal vurdere behovet for lovendringer.

HK mener det er behov for flere lovendringer som kan gjøre det enklere for partene å etablere brede felles pensjonsordninger og slik forbedre mulighetene til å ivareta pensjonsrettigheter ved jobbskifter.

Det vises til Hippe & Steen (2015), kapittel 5, hvor det er fremmet en rekke forslag, herunder:

- Presisere i innskuddspensjonsloven at flere foretak etter avtale kan etablere en felles pensjonsordning med felles premieberegning, felles kapitalforvaltning og/eller felles risikoutjevning for foretakene.
- Presisere at en felles pensjonsordning kan etableres med en felles pensjonskasse hvor arbeidstakerne i hvert av foretakene utgjør en egen gruppe.
- Presisere i innskuddspensjonsloven at opphør av medlemskap ikke gjelder for medlemmer som innen et visst tidsrom tiltrer en stilling i et foretak som er tilsluttet samme felles pensjonsordning.
- Slå sammen lov om innskuddspensjon og lov om tjenstepensjon for å øke partenes muligheter til å tilpasse sine pensjonsordninger på en best mulig måte

Denne listen er ikke uttømmende.

KAPITTEL 7 PÅ INDIVIDUELT GRUNNLAG BETALE INN TIL EGEN PENSJON

7.1. INNLEDNING/PROBLEMSTILLING

Av mandatet for denne utredningen fremgår som et av flere punkt:

Basert på lov om innskuddspensjon er Handel og Kontor og SAMFO enige om at følgende forhold skal utredes:

- **Mulighetene for den enkelte arbeidstaker til på individuelt grunnlag å betale inn til egen pensjon**

7.2. INNBETALING TIL EGEN PENSJON – GJELDENE RETT

Innskuddspensjonsloven forutsetter at det kan etableres ordninger for sparing til egen pensjon i form av innskudd til pensjonskapitalen. Hjemmel for i etableringen fremkommer av lovens § 5.1 nr. 3 og regulering av størrelsen på innskuddet finner vi i § 5.6.

Loven åpner imidlertid ikke for sparing i innskuddspensjonsordning etter et individuelt valg fra arbeidstakers side. Sparing til egen pensjon i bedriftens pensjonsordning kan således bare etableres som en kollektiv ordning. Dette kan arbeidsgiver etablere i kraft av styringsretten eller partene kan gjøre det gjennom tariffavtale. Eventuelt etter forhandlinger, men uten tariffavtale, slik at det rettslig sett er arbeidsgiver som gjennom styringsretten etablerer ordningen.

Når det etableres ordninger med tilleggssparing i form av at arbeidstakere betaler en egenandel, må bedriften bære administrasjons- og forvaltningskostnadene dette genererer. Dette følger av lov om obligatorisk tjenestepensjon § 4 nr. 4. Det er imidlertid lovmessig adgang til å la arbeidstaker bære en del av byrden.

7.3. FORSLAG

For SAMFO er det en forutsetning om at vi forholder oss til mandatet, hvor det fremgår at arbeidsgivers kostnader ikke skal økes. Videre er SAMFO klare på at pensjon er rammevilkår som er lovhjemlet.

HK foreslår:

I dagens regler for innskuddspensjoner er det strenge regler som i praksis ofte begrenser muligheten til at ansatte selv kan bidra med egne midler. Lovverket bør endres i tråd med tjenestepensjonsloven, der det kun er nødvendig at 2/3 av de ansatte tilslutter seg å innføre egenandel.