

# Lønnsoppgjøret og tjenestepensjon

Forsikringsforeningen 2. mars 2016

Jon M. Hippe

Fafo

# Mange utreder...

- LO
- HK – Virke
- PBL
- NTL
- Fellesordning i fagbevegelsen
- AFP evaluering for ASD
- Forskningsrådet – evaluering av pensjonsreformen
- M.fl

# Hva er problemstillingene?

- Forsikring eller spareprodukt (hybrid vs innskudd) som pensjonsløsning i privat sektor?
- Fra første krone, 12 mnd og 20%?
- Jobbskifte når mange har ITP
- Likepensjon – er det et problem?
- Sparenivå – hva med AFP?
- Organisering av pensjonsmarkedet – effektivitet og forenkling

 Frivillig, lov eller avtale?

# Men også

- Forhandlingssystemet
  - Tariffavtaler
  - Frontfaget
- Parts- og trepartsforholdet i norsk modell
- Fagbevegelsens rolle

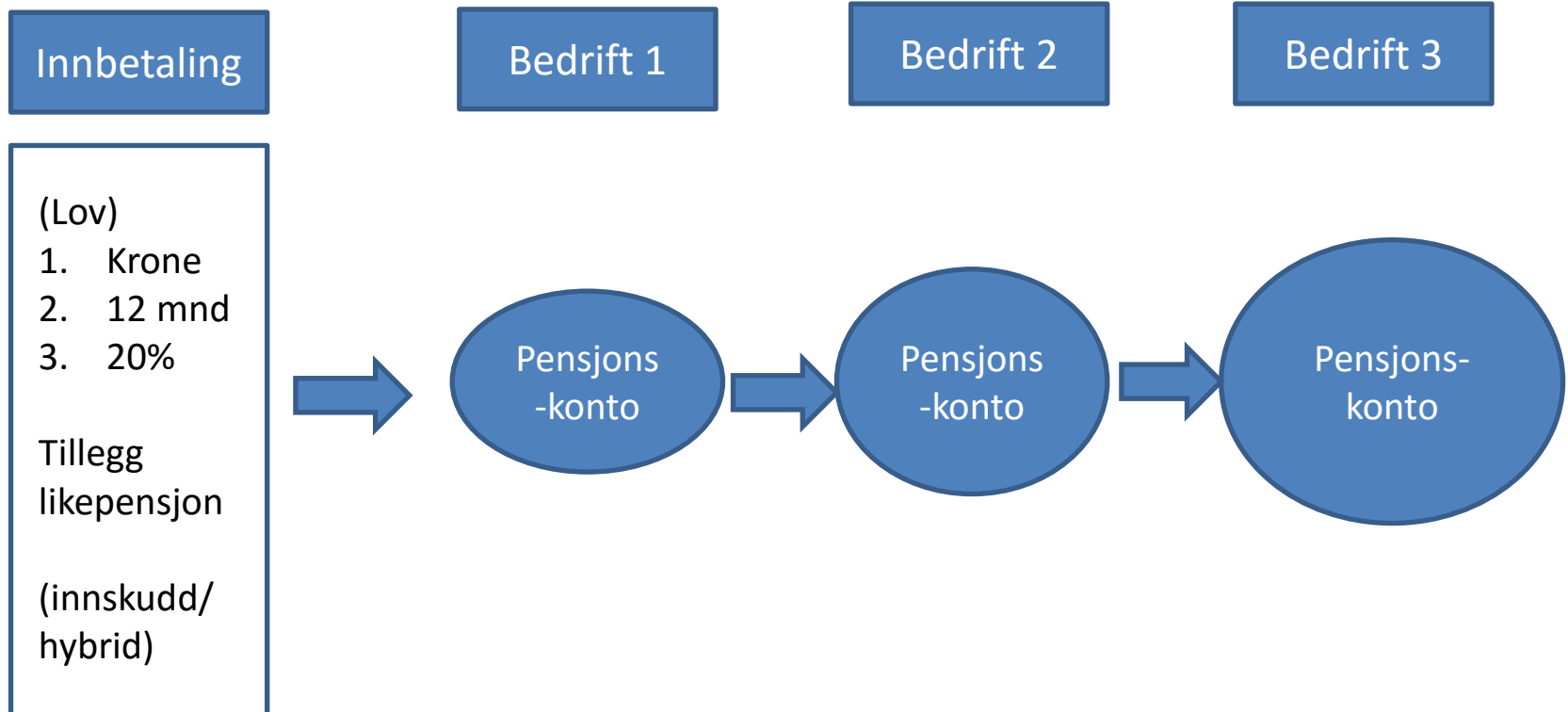
# Svaret?

## LOs vedtak

- Tradisjonelle krav
  - Avtalefesting
  - Forbedringer i ordningene
- Og lang tradisjon for å ønske brede ordninger

# Avtalefesting

Tariffavtale= forhandlingsrett og medflytting

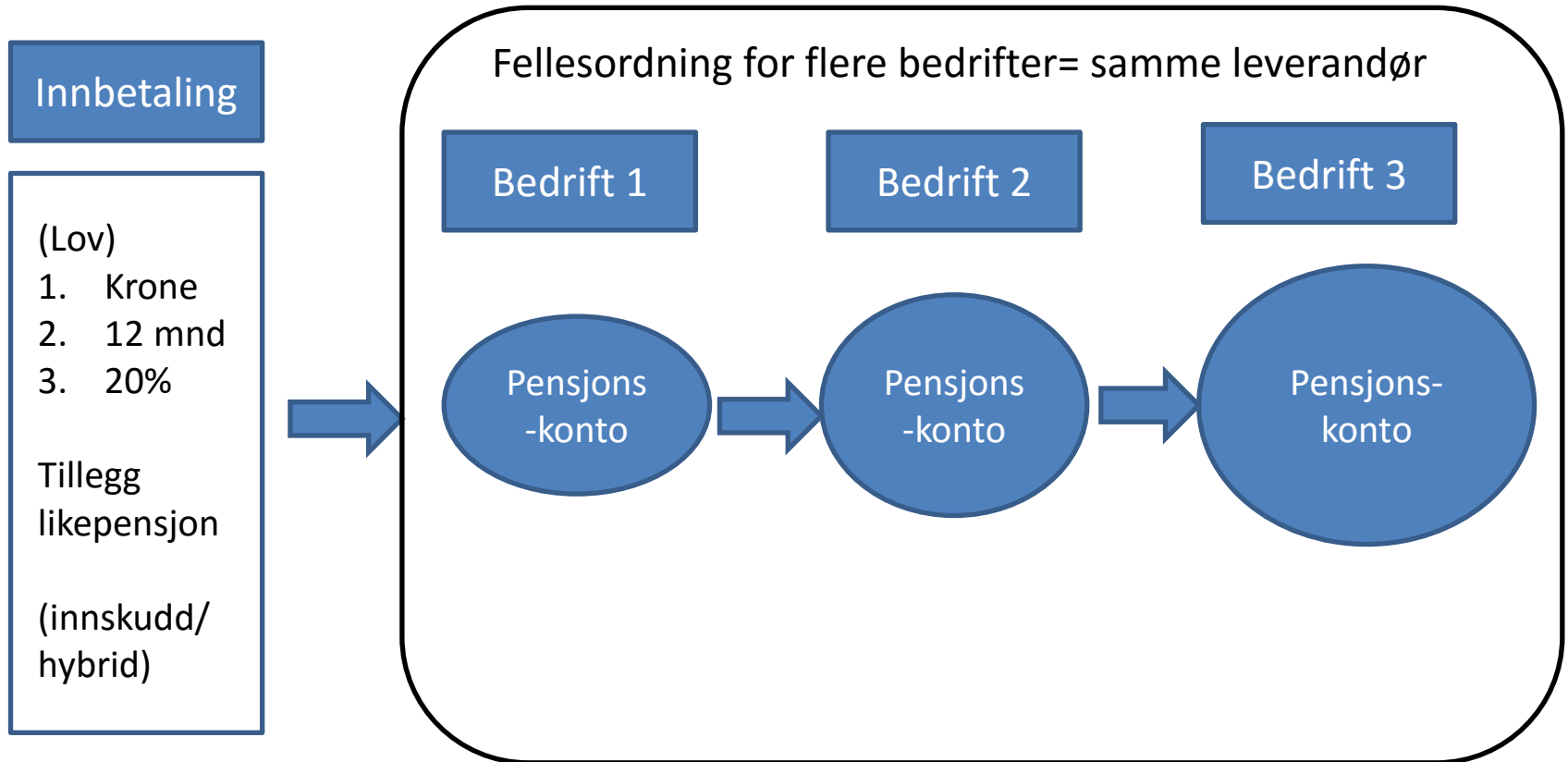


Bedriften er innkjøper, arbeidsgiver betaler kostnader delvis/helt

Innkjøps-  
ordning

# Avtalefesting og fellesordning=bred ordning

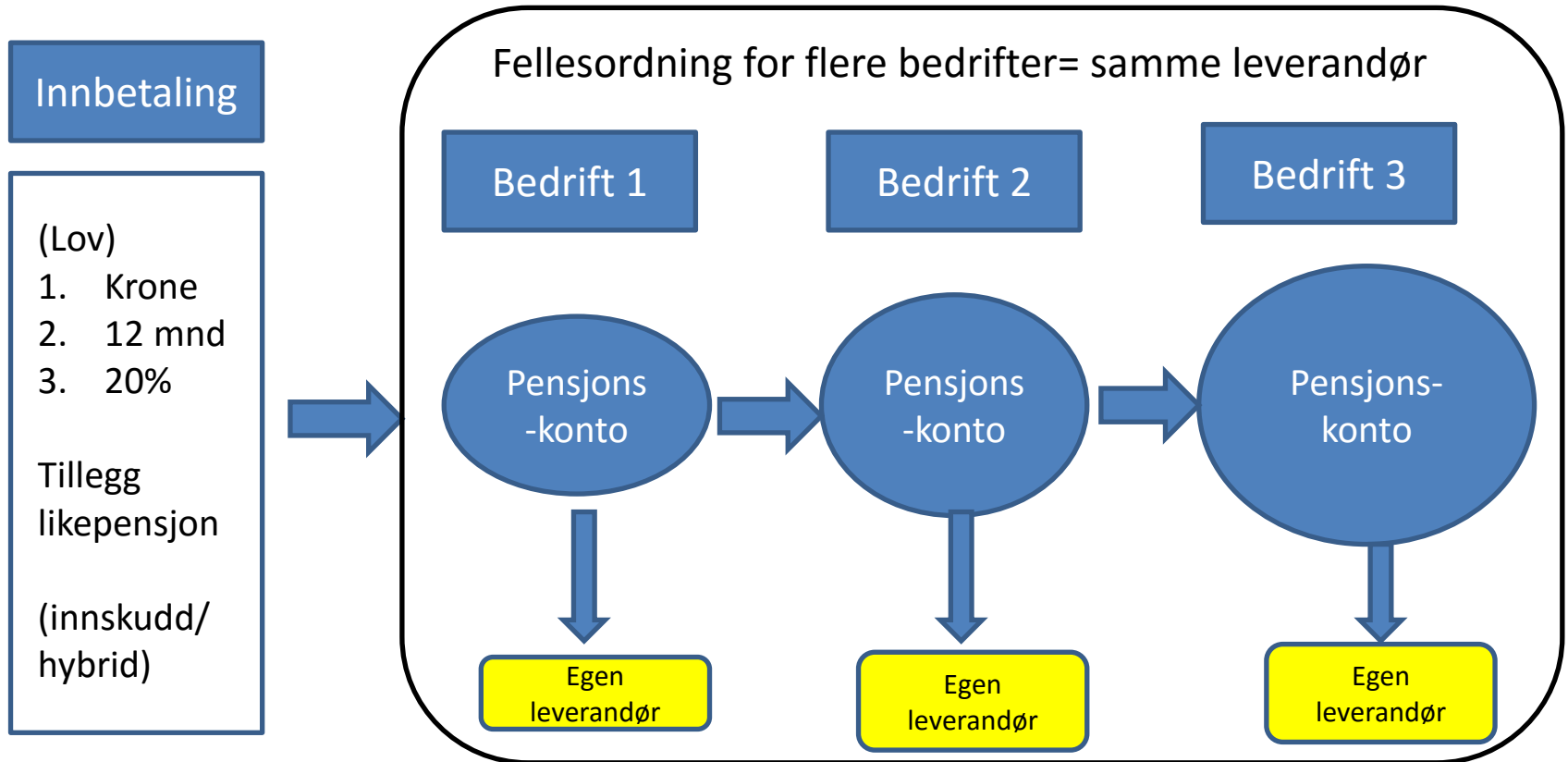
Tariffavtale= forhandlingsrett, medflytting, fellesordning



Fellesordningen er innkjøper, arbeidsgiver betaler kostnader helt eller delvis

# Avtalefestet fellesordning med flytterett

Tariffavtale=skal ha pensjon, forhandlingsrett og medflytting



Fellesordningen er innkjøper, arbeidsgiver betaler kostnader helt eller delvis



# Videre løp

- Felles henvendelse om lovregulering (1G)
- Tariffavtale som prinsipp
- Felles retningsanvisning
- Utredning om helhetsløsninger – parts og trepartsbaserte
  - Inn mot AFP evaluering
  - Opp mot nytt system i offentlig sektor

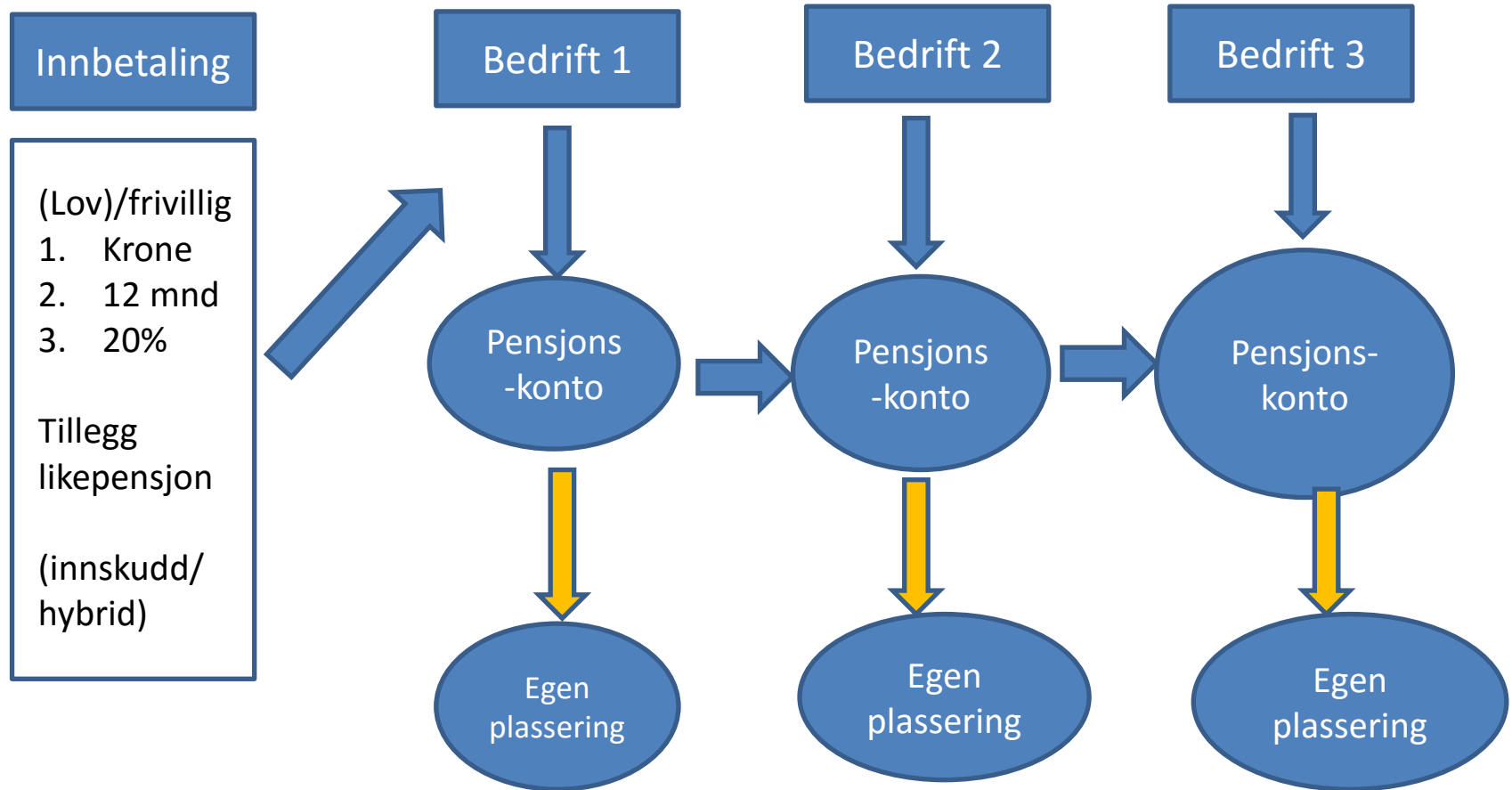
# Alternativ tilnærming

- Basert på at man ikke får tariffavtale?
- «Ta ordningene fra arbeidsgiver»
- Arbeidsgivers interesse – ikke avtale og lavere kostnader
- Arbeidstakers interesser?
- Fagbevegelsens interesser?

# Individuell tjenestepensjon

Individuell  
Tilleggs-  
betaling

Ikke tariffavtale, eventuelt lokal avtale om mer innbetaling



Individet er innkjøper, arbeidstaker betaler kostnader, rabattordninger

# Problemstillinger

- Regulering av innbetaling har ikke noe med kontospørsmålet å gjøre
- Hvem som betaler kostnadene i pensjonskontiene er avgjørende – hva er arbeidsgivers interesse?
  - Finansiell betraktning
  - Hva skjer ved valgfrihet – følger virkninger
- Hvilket marked vil gi de beste innkjøpene?
- Fagbevegelsens rolle?
  - Med egne ordninger – juridisk mulig. Ønskelig?
  - Som forhandler av rabattordninger for sine medlemmer
- Enkelhet?

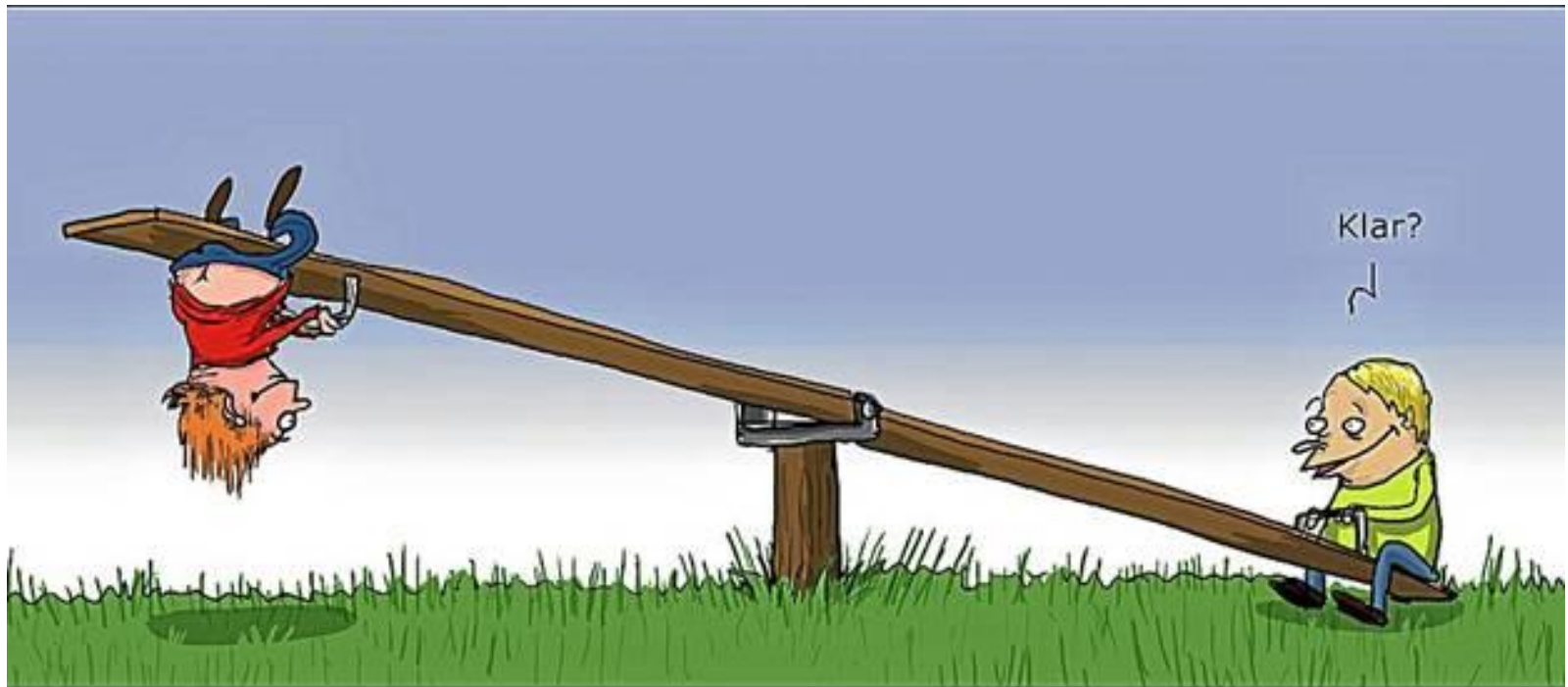
# Videre løp II

- Felles henvendelse om lovregulering (1G)
- Tariffavtale som prinsipp
- (Felles retningsanvisning)
- Utredning om helhetsløsninger – parts og trepartsbaserte?
  - Inn mot AFP evaluering
  - Opp mot nytt system i offentlig sektor

# Konklusjon

- Spennende tider
- Tariffavtalenes og forhandlingssystemets rolle
- Prinsipielt veivalg
- Morgendagens tjenstepensjonsmarkedet?
  - Felles AFP offentlig og privat sektor?
  - Like ordninger: privat hybrid og OfTP?
  - Et eget innskuddsmarked i privat sektor med opphørende ordninger
  - Afp viktigere?
- Når blir det et politisk spørsmål – lovregulering?
- Trepartsdialog som mekanisme for utvikling?

# Takk for meg og lykke til



# Oppgjøret 2016

Brede tjenstepensjonsordninger i privat sektor. Ønske og tariffkrav - protokoller om å utrede sentrale sider ved tariffavtalefesting og felles ordninger, herunder å vurdere eventuelle lovendringer.

- Fellesforbundet og Norsk Industri i frontfaget.
- Arbeidsgiverforeningen Virke og Handel og Kontor (HK)
- PBL
- Spekter - kultur

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».



# Protokollen fra frontfaget

Fellesforbundet har ved oppgjøret fremmet forslag om å avtalefeste tjenstepensjonsordninger og at det etableres brede ordninger som sikrer pensjonsopptjening ved jobbskifte og likepensjon mellom kvinner og menn. Fellesforbundet 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.

Norsk Industri har på prinsipielt grunnlag gått mot Fellesforbundets 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.

# Protokollen fortsatt

Fellesforbundet og Norsk Industri 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 Fellesforbundet og Norsk Industri 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

# Tre modeller for tjenestepensjon?

## **Fellesordning:**

1 Felles og partsbasert innkjøpsordning – samme produkt

2 Fellesordning basert på Innskudd (eller hybrid) med avtalebasert medlemskap og felles beslutninger om drift/adm

-Individuelle konti  
-Ikke PKB i aktiv ordning - medregning

Lovendring:

- Adgang til gjennomsnittspremie
- Utstedelse av PKB/PB

## **Kollektiv tjenestepensjon:**

-Bedriften som kollektiv i aktiv ordning  
-Arbeidsgiver betaler  
- Kollektiv innkjøpsordning  
-Forholdsmessighet  
- Innskudd (eller hybrid)  
-Individuell konti hos samme leverandør (og investeringsvalg)  
Ingen omfordeling mellom bedrifter  
Utstedelse av PKB/PB – kan slå sammen

## **Individuell tjenestepensjon:**

Arbeidsgiver betaler sparepremie  
Bare innskudd?  
Arbeidstaker har PKB fra start og betaler kostnader  
Individuelt valg av leverandør  
Ingen mulighet for omfordeling?  
Lovendring

- Bryter med kollektive tjenestepensjoner
- Hva med de andre lovene

Markedsmakt, konkurranse, stordrift og kostnader

# Jobbskifte

Den ene arbeidstakeren meldes inn i en 2 prosents innskuddsordning som 25-åring og blir i samme jobben helt til fylte 67 år

Den andre arbeidstakeren meldes inn i en 2 prosents innskuddsordning som 25-åring, men skifter jobb og meldes inn i nye 2 prosent innskuddsordninger ved 32 år, 37 år, 42 år, 47 år og 52 år. Arbeidstakeren blir i siste jobb til fylte 67 år.

- Vi antar følgende forutsetninger i beregningene:
- Lønn: 375 000
- 2,5 prosent lønns- og G-vekst
- Start: 25 år
- Innskudd over 1G (kr. 90 068)
- Investering: 50 % aksjer
- Forvaltningsgebyr: konstant
  - Kollektivt portefølje 0,75 %
  - Individuell portefølje 1,00 %
- Administrasjonskostnader:
  - Kollektivt portefølje kr. 125 / år (øker med 2,5 % årlig)
  - Individuell portefølje kr. 175 / år
- Innskudd: 2 prosent
- Avkastning: 2,5 prosent
- Utbetalingstid: 10 år

# Jobbskifte

Sammenligning pensjonskapital ved en 2 % innskuddsordning. I samme ordning 25 år – 67 år (samlet kapital IP) vs. 5 jobbskifter fra 25 år til 52 år (samlet kap m/PKB).

