

Tjenestepensjoner for alle

Oppfølging av overenskomstbilaget
om tjenestepensjoner



EL&IT
FORBUNDET

Forord

Dette heftet er ment som et hjelpemiddel for EL &IT Forbundets tillitsvalgte i forbindelse med innføring av tjenstepensjoner på bedriftene. Alle tillitsvalgte skal i løpet av året 2002 drøfte tjenstepensjoner med bedriften uavhengig av om de allerede har en ordning eller ikke.

Heftet er ikke ment som en utfyllende "bruksanvisning", men skal gi noen nyttige tips.

Overenskomstbilaget om tjenstepensjoner er gjengitt i sin helhet i dette heftet.

Forbundet har, med bistand fra Sparebank1, utarbeidet en "ordliste" som kort forklarer ulike ord og uttrykk dere kan komme bort i, og denne finner dere helt bakerst i hefte.

Lykke til med arbeidet

Innhold

Forord	1
Hvorfor tjenstepensjon	2
Hva skal du gjøre som tillitsvalgt på din arbeidsplass.....	3
Møte med bedriftene	3
Krav om møte med bedriften.....	4
Bedrifter uten tjenstepensjon	4
Bedrifter med tjenstepensjon	4
Forberedelser til møte	5
Gjennomføring av møte	5
Protokoll.....	6
Medbestemmelse, bedriftens styringsrett	6
og lokale lønnsforhandlinger	6
Hvor kan du få informasjon	7
Bilag inntatt i overenskomstene - Tjenstepensjon	8
Ord og uttrykk	10

Hvorfor tjenstepensjon

Kravet om innføring av tjenstepensjoner er et resultat av en lang prosess i LO.

"Det er viktig at alle mennesker har rett til offentlig alderspensjon ved en bestemt aldersgrense. Den offentlige pensjonen må være så stor at den gir et rimelig utkomme til alle, og at den står i et visst forhold til inntekten som yrkesaktiv."

Vi som kommer fra arbeiderbevegelsen er stolte av det velferdssamfunnet vi har bygd opp, og da særlig av at vi har et folketrygdsystem som sikrer alle en verdig alderdom eller livsutkomme ved uførhet.

Folketrygdene som et bærende element i vårt velferdssamfunn er punkt nummer 1 i alle debatter om pensjoner, og alt vi diskuterer må ta utgangspunkt i det.

LO har uttrykt bekymring over nivået på folketrygden, og det er et faktum at mange blir overrasket når de får høre hvor lite folketrygden egentlig gir når vi blir uføre eller går av med alderspensjon.

I noen bedrifter/konserner har man klart å forhandle frem en tjenstepensjon, men vi vet at det fortsatt er nesten en million arbeidstakere i privat sektor som ikke har annet enn folketrygden å leve av som pensjonister. Dette gjelder også våre medlemmer.

Vi har i 35 år ment at folketrygden skal reguleres opp på et nivå tilsvarende det offentlige, og det er fortsatt vårt mål. At vi nå likevel setter tjenstepensjoner så høyt på dagsorden er et resultat av at dette ikke har skjedd.

Hva skal du gjøre som tillitsvalgt på din arbeidsplass

Møte med bedriftene

I tariffoppgjøret 2002 ble partene enige om at tjenstepensjonsordninger skal drøftes på alle bedrifter med formål å etablere tjenstepensjonsordninger. Forbundet anbefaler at man starter med en kartlegging av hvilke ytelser som gjelder for arbeidstakerne i bedriften, og da er det naturlig å gå gjennom folketrygdens ytelser. Stikkordsmessig vil forbundet peke på følgende sentrale punkter som skal gjennomgås:

- Hva gir folketrygden i alderspensjon og ved uførhet for arbeidstakerne, herunder også for funksjonærgruppene og ledelsen?
- Hvis det er tegnet pensjonsordninger for enkelte grupper skal disse gjennomgås.
- Bedrifter som har etablert ordninger for enkelte grupper av ansatte kan ha brukt ordninger med andre navn, men de har samme formål som en tjenstepensjon.

Her er det fornuftig å sette opp en liten tabell over flere fortjenestnivåer og hvor stor andel av inntekten som blir dekket av folketrygden. Bruk gjerne prosent av lønn som yrkesaktiv.

Deretter skal dere drøfte om det er behov for tilleggsytelser. Partene ble i tariffoppgjøret 2002 enige om å anbefale at det etableres ordninger på alle bedrifter.

Det er utarbeidet levekårsundersøkelser som sier noe om hvor høyt fortjenestnivå en arbeidstaker må ha som alderspensjonist i forhold til lønn som yrkesaktiv for å opprettholde levestandarden (ca. 66%). Ved uførhet er nivået likt som yrkesaktiv. Med bakgrunn i dette bør bedriften og arbeidstakerne besvare følgende spørsmål:

- Klarer vi å opprettholde levestandarden som pensjonist?
- Klarer vi å opprettholde levestandarden som uførepensjonist?

Og herunder vil elementer som gjeldsbyrde, oppvekstvilkår for barn osv. være naturlig å ta hensyn til.

Krav om møte med bedriften

Tillitsvalgt må sørge for at det blir avholdt møte med bedriften. Hvis det ikke kommer noen henvendelse fra bedriften må dere be om møte, og dersom bedriften mot formodning skulle motsette seg dette kan dere vise til bilaget og den plikt bedriftene og de ansatte har til å følge opp tariffavtalens bestemmelser. Må man kreve møte, skal det skje skriftlig i henhold til Hovedavtalens § 2-3

Bedrifter uten tjenestepensjon

I bedrifter som ikke har ordninger, skal tjenestepensjoner drøftes innen utløpet av 2002. Formålet er å etablere bedriftsvise tjenestepensjonsordninger. I dette ligger det også at man skal vurdere forsikringsordninger som f.eks. uføreforsikring m.m. Bedrifter uten ordninger skal gå gjennom folketrygdens bestemmelser og kartlegge behovet for tilleggsytelser.

Etter at behovet er kartlagt må følgende tilleggsytelser vurderes:

- Innskuddsbaserte tjenestepensjonsordning
- Ytelsesbaserte tjenestepensjonsordninger
- Forsikringsordninger knyttet til tjenestepensjoner

Bedrifter med tjenestepensjon

I bedrifter som allerede har innført tjenestepensjoner skal ordningene gjennomgå en gang i tariffperioden. Dette er ikke til hinder for at man kan være enige om å ha møter oftere. Det kan være fornuftig å drøfte dette i sammenheng med de årlige lokale lønnsforhandlingene innenfor de overenskomstområdene som har slike, for å tilpasse ordningene etter bedriftenes og de ansattes behov og muligheter, og ses i sammenheng med lønn og andre arbeidsvilkår.

Videre anbefaler EL & IT forbundet at alle med pensjonsordning avholder et møte innen utgangen av 2002, slik at de tillitsvalgte sikres tilstrekkelig kunnskaper om de pensjons- og forsikringsordningene som gjelder på bedriften

Bedrifter med ordninger skal gjennomgå følgende:

- Bedriftens pensjonsordninger for ansatte på alle nivåer i bedriften
- Forsikringsordninger tilknyttet pensjoner
- Drøfte behov for eventuelle endringer

Forberedelser til møte

Forberedelser er viktig sett i sammenheng med det resultat arbeidstakerne har satt som mål for møtet. Tillitsvalgte må på forhånd gå gjennom folketrygden og samtidig vurdere hvor stor pensjon det er behov for i tillegg. De må også sette seg inn i innskuddsbaserte og ytelsesbaserte tjenestepensjonsordninger. Det er ikke meningen at dere skal kunne alt, men det er fornuftig å vite litt om fordeler og ulemper ved begge ordningene.

Begge ordningene kan benyttes på bedriften, også i kombinasjon.

Dere må vurdere hva som er best for arbeidstakerne, og med det som bakgrunn sette opp mål for møte, og bygge opp argumentasjonsliste får å nå det. Da kan det være gunstig å

- "gå gjennom" folketrygden
- vurder behov for tillegg
- sette opp mål for møtet
- sette opp argumentasjonsliste
- be bedriften om å invitere en representant fra et forsikringsselskap til møtet samt vurdere om det også kan være formålstjenlig å invitere en representant fra det lokale trygdekontoret

Gjennomføring av møte

Det står i bilaget at pensjonsordninger kan ses i sammenheng med spørsmål om lønn og andre arbeidsvilkår. Forbundet anbefaler de tillitsvalgte å gjennomføre dette møtet på samme måte som øvrige møter som omhandler slike spørsmål, og har satt opp noen punkter som kan være nyttig å ta med seg:

- Bli enig om hva som skal tas opp (mandat)
- Få en felles forståelse om hva som står i bilaget.
- Be om en gjennomgang av pensjonsordninger generelt, gjerne av en representant fra et forsikringsselskap og/eller trygdekontoret, og da

bl.a. med vekt på:

- Folketrygden
 - Innskuddsbaserte ordninger
 - Ytelsesbaserte ordninger
 - Forsikringsordninger knyttet til tjenestepensjonsordninger
 - Be om råd fra forsikringsselskapet; hva vil de anbefale for arbeidstakerne og ledelsen
 - Få en vurdering av tjenestepensjoner i forhold til skatteloven
- Bli enige med bedriften om hva som skal skje videre fremover

Protokoll

Bilaget setter krav til alle om å skrive protokoll fra møtene. Forbundet må få en tilbakemelding fra dere gjennom kopier av disse som sendes distriktskontorene. Arbeidet med tjenestepensjoner er ikke avsluttet ved tariffoppgjøret i 2002, og forbundet er avhengig av tilbakemeldinger fra alle.

- Skriv protokoll
 - Tid og sted
 - Hvem møtte
 - Hva som var tema på møtet
 - Hva ble det enighet om.
 - Fremdrift?
 - Underskrift

Medbestemmelse, bedriftens styringsrett og lokale lønnsforhandlinger

Loven slår fast at i bedrifter med tjenestepensjonsordninger og i bedrifter som etter hvert etablerer slike, skal det opprettes en styringsgruppe bestående av minimum 3 personer, hvorav minst 1 fra arbeidstakerne, som skal uttale seg om ordningen før det foretas endringer i denne. Dette betyr ikke at man skal sette til side den innflytelse vi som fagforening ønsker å ha over tjenestepensjon med tilhørende forsikringsordninger, som en viktig del av våre lønns- og avtalevilkår.

Det er flere som har valgt å ta dette temaet opp i forbindelse med de ordinære lokale lønnsforhandlingene bl.a. fordi det dreier seg om en vesentlig del av lønns- og arbeidsvilkår og dessuten har en kostnads- side for bedriftene. I den sammenheng viser vi til hva NHO sa i sitt saksdokument til Hovedstyre 27. februar 2002:

- "Mange bedrifter har pensjonsordninger som gir ansatte ytelser ut- over folketrygden. NHO er positiv til slik etablering på den enkelte bedrift."
- "Kun ved at bedriften selv vurderer og eventuelt utvikler egne ord- ninger, kan de valg man gjør tilpasses bedriften og de ansattes be- hov og muligheter. Samtidig får man den nødvendige sammenheng og ønsket prioritering mellom lønn, pensjon og andre arbeidsvil- kår."

Forbundet ser helst at de som innfører, eller allerede har, tjenestepen- sjon, legger dette inn som en del av bedriftens særavtaler etter Hoved- avtalen Kap. 4 selv om det ikke er lagt opp til det i bilaget.

Hvor kan du få informasjon

Det er flere forsikringsselskaper som kan tilby tjenestepensjonsord- ninger. De som tilbyr ordninger har også informasjonsmateriell som kan benyttes. I tillegg kan dere innhente materiell fra forbundets sam- arbeidspartner i slike saker; SpareBank1.

SpareBank1 har utarbeidet en egen brosjyre som gir en god innføring i problemstillinger som vil være aktuell for tillitsvalgte. I tillegg til trykt materiell, vil vi anbefale nettsidene **www.frittvalg.no** hvor dere bl.a. finner en ”kalkulator” som beregner hva dere vil få i pensjon fra folketrygden.

Dere kan også innhente informasjon hos bedriftens forsikringsselskap og det lokale trygdekontor.

Bilag inntatt i overenskomstene

Tjenestepensjon

TELFO og EL & IT forbundet vil understreke viktigheten av at tjenestepensjonsordninger drøftes på de enkelte bedriftene med det formål å etablere bedriftsvise tjenestepensjonsordninger

TELFO og Fellesforbundet oppfordrer derfor til at det etableres slike ordninger på den enkelte bedrift. At partene på bedriftene vurderer og eventuelt utvikler egne ordninger, gjør at pensjonsordningene kan tilpasses både bedriftens og de ansattes behov og muligheter, samtidig som partene lokalt kan drøfte lønn, pensjon og andre arbeidsvilkår i en total sammenheng.

For å følge opp partenes oppfordring om at flest mulig av bedriftene bør etablere tjenestepensjonsordninger, skal partene på den enkelte bedrift drøfte alle sider vedrørende tjenestepensjon og forsikringsordninger som ofte er knyttet til slike.

På de bedriftene hvor det ikke er etablert tjenestepensjonsordninger, skal de lokale partene innen utløpet av året 2002 gjennomgå de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å etablere ulike tjenestepensjonsordninger. Partene bør også drøfte ulike forsikringsordninger som ofte er knyttet til tjenestepensjonsordninger. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

På de bedriftene hvor det allerede er etablert pensjonsordninger vil TELFO og EL & ITforbundet understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

TELFØ og EL & IT forbundet vil anmode sine respektive hovedorganisasjoner, NHO og LO, om i fellesskap å:

- utarbeide nødvendig informasjonsmateriell til bruk i de enkelte virksomheter
- legge til rette for og bistå partene i den enkelte virksomhet med råd og veiledning i forbindelse med drøftingene
- ta opp forhandlinger med enkelte tilbydere av alderspensjonsordninger med sikte på å komme fram til standardkontrakter som kan benyttes i de virksomheter som ønsker å etablere ordninger.
- ta opp til drøfting mulighetene for og eventuelt inngå avtale om en felles alderspensjonsordning for de virksomheter som ut fra ulike forhold skulle ønske en slik ordning.

Det vises også til §15 i Landsoverenskomsten for elektrofag

Ord og uttrykk

Aktuar

Er en "forsikringsmatematiker".

Aktuarberegning

En matematisk beregning basert på statistiske opplysninger, f eks sannsynligheten for å bli ufør basert på alder og kjønn. Blir også ofte benyttet som uttrykk for NRSP-beregninger (Norsk regnskapsstandard for pensjonskostnader).

Alderspensjon i folketrygden

Utbetales fra fylte 67 år. Full ytelse krever 40 års opptjening, og base-res på gjennomsnittet av de 20 inntektsmessige beste arbeidsår. Inntekt over et visst nivå er ikke pensjongivende. Maksimal uttelling gir en folketrygdpensjon på ca. 200.000 kroner.

Avbruddverdi

Avbruddverdi er kontantverdien av en livsforsikring når avtalen brytes uten at forsikringen er forfalt. Ved noen forsikringsformer kan avbruddverdien kreves utbetalt. Den kalles da gjenkjøpverdi.

Avkorting

Reduksjon i erstatningen hvis skaden er fremkalt forsettlig ved grov uaktsomhet eller skyldes brudd på sikkerhetsforskriftene.

Beregnet folketrygd

En forenklet formel for å beregne folketrygden. I kollektiv pensjon spørres det ikke etter hvilke pensjonspoeng som faktisk er opptjent, men det er utviklet en felles formel som alle forsikringsselskapene benytter.

Betalingsfritak

Når forsikrede har vært minst 20 % sammenhengende arbeidsufør ut-over karenstiden, kan forsikrede søke om betalingsfritak. Fritakets størrelse avhenger av den avtalte uføregraden til enhver tid. Betalings-

fritaket starter fra karenstidens slutt og varer så lenge arbeidsuførheten er minst 20 %, men ikke utover den avtalte opphørsdatoen for betalingsfritaket.

Bruttoordninger

En bruttoordning beskriver hva man brutto sammen med folketrygden (før skatt) skal ha i årlig pensjon. Forsikringsbeviset angir imidlertid spesifikt hva som kommer fra pensjonsordningen og hva en beregnet folketrygd utgjør.

Engangsbetalte innskuddspensjoner

Dette er en pensjonsordning hvor man innbetaler et fast beløp og alderspensjonen blir beregnet på bakgrunn av det innbetalte beløpet, dvs. at den pensjonen man har på konto er fullt betalt. For hver innbetaling øker den årlige alderspensjonen.

Flytteverdi

Sparesaldoen fratrukket flyttegebyr.

Folketrygden

Gir trygd og pensjon ved alderdom, sykdom, svangerskap, funksjonshemming, fødsel, arbeidsløshet, uførhet, dødsfall og tap av forsørger.

Folketrygdens grunnbeløp (G)

Alderspensjon består av grunnbeløpet (G), som reguleres i trygdeoppgjøret hvert år. *Fra 1. mai 2001 utgjør grunnbeløpet kr. 51.360,- (som forslag i Stortinget: kr. 54 170,- fra 1. mai 2002)*. Hadde grunnbeløpet fulgt lønnsutviklingen, skulle det vært kr. 66.255,- i 2001. På toppen av grunnbeløpet legges tilleggspensjon som opptjenes gjennom yrkesaktivitet. Maksimalt gis 7 pensjonspoeng, tilsvarende en utbetaling på kr. 200.000,-.

Forvaltningskapital

Dette er den kapitalen som selskapet har til forvaltning. Her kan man skille mellom forvaltningskapital for den enkelte bransje i livselskapet og hva livselskapet totalt sett har til forvaltning. Denne kapitalen er

kundenes midler som livselskapet forvalter frem til et forsikringsforhold er avsluttet.

Fripolise (Fullt betalt forsikring)

Forsikring som er fullt ut betalt for resten av avtalt forsikringstid.

Generasjonsportefølje

Portefølje der fondssammensetningen har en avtagende risikoprofil ved økende alder frem mot utbetalingstidspunkt.

G-regulering

Årlig regulering av ytelser, forsikringssummer og premie basert på folketrygdens grunnbeløp.

Indeksregulering

Årlig regulering av ytelser, forsikringsbeløp og premier i takt med økningen i en indeks, f.eks. pris- og kostnadsindeks.

Individuelle avtaler

Det finnes også individuelle pensjonsavtaler, private avtaler mellom en person og et forsikringsselskap (pensjonssparing).

Investeringsprofil/Risikoprofil

Sammensetning av fondene i porteføljen. Gjenspeiler ofte hvor stor risiko en vil ta. Dette styres av andelene av aksjefond og rentefond i porteføljen. Velges ofte mellom høy, moderat eller lav profil. Velger man en høy risikoprofil kan man både vinne og tape stort. Velger man lav profil, unngår man de største svingningene.

Investeringsvalg og sparevalg

Er begge benevnelse for muligheten til selv å velge hvordan sparemidlene skal investeres.

Karenstid

Tiden fra arbeidsuførheten inntreffer til forsikringsbeløpet utbetales eller uførerenten/betalingsfritaket starter og fremgår av forsikringsbeviset.

Kollektiv forsikring

Forsikring for en gruppe, enten forening eller ansatte i en bedrift.

Livrente

Terminvise utbetalinger av verdien på avtalen, så lenge forsikrede lever, eller til et avtalt opphørtidspunkt. Utbetalingen kan gjelde ett eller flere liv.

Minstepensjon

Alle er sikret et minimum i pensjon (minstepensjon) selv om de ikke har vært i jobb. Minstepensjon for enslige er nå kr. 90.744,-. Denne består av grunnbeløpet samt et sært tillegg som reguleres av stortinget hvert år. Særtillegget utgjorde opprinnelig 6,5 prosent av G. I dag utgjør det 79.33 % av G.

Nettoordninger

En nettoordning beskriver hva man netto (før skatt) skal ha i årlig pensjon.

Obligasjonsfond

Fond som kommer inn under paraplyen rentefond . Obligasjonsfondene investeres i rentebærende papirer og har en investeringstid på noen år. Sammenlignes ofte med treårige statsobligasjoner.

Pengemarkedsfond

Fond som kommer inn under paraplyen rentefond. Pengemarkedsfondene investeres i rentebærende papirer og har en investeringstid på ca. ett år. Sammenlignes ofte med tre måneders statsobligasjoner.

Premiefond/innskuddsfond (i kollektiv pensjon, både ytelse og innskudd):

Premiefond er et fond som "eies" av forsikringstaker (arbeidsgiver). Til fondet kan det innbetales midler som skal benyttes til fremtidig premie/innskudd. Arbeidsgiver får fradrag for innbetalingen, men det må (som for vanlig premie) betales arbeidsgiveravgift av innbetalingen. Fondet danner også seg selv i en ytelsespensjon. Premie til en

ytelsespensjon innbetales forskuddsvis (årlig, ½ årlig, ¼ årlig eller månedlig). Dersom en arbeidstaker slutter i perioden (dør eller blir ufør) vil for mye innbetalt premie bli tilbakeført til premiefond.

Regress

Regress er en rettslig adgang for selskapet til å kreve et utlagt beløp tilbakebetalt.

Risikoprofil

Se "Investeringsprofil/Risikoprofil" foran.

Tjenestepensjon

Med tjenestepensjon menes ordninger som ligger utenfor folketrygden, avtaler på den enkelte arbeidsplass eller mellom organisasjoner. En rekke arbeidsplasser har egne tjenestepensjonsordninger knyttet til pensjonskasse eller forsikringssselskap. Med tariffestet tjenestepensjon mener tjenestepensjonsordninger som er nedfelt i en tariffavtale.

Uførekapital / Uføreforsikring

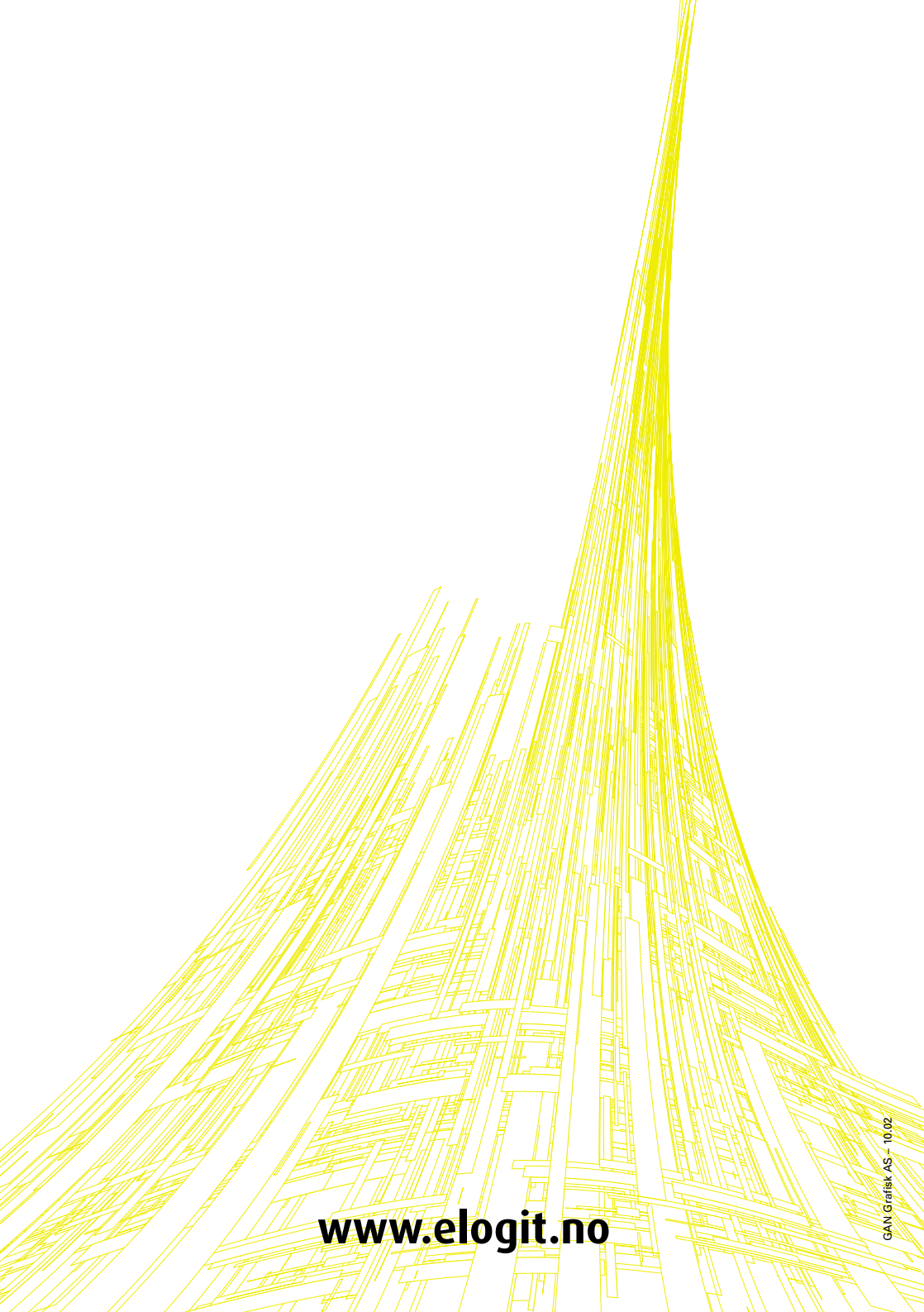
Engangsutbetaling til forsikrede når vedkommende har vært minst 50 % arbeidsufør sammenhengende i 2 år, eller er erklært varig ufør av Folketrygden.

Uførerente / Uførepensjon

Terminvis utbetaling når den forsikrede har vært minst 20 % sammenhengende arbeidsufør utover avtalt karenstid. Utbetalingen starter fra karenstiden slutt og varer så lenge arbeidsuførheten er minst 20 %, men ikke utover avtalt opphør dato. Uførerenten beregnes i forhold til graden av arbeidsuførhet til enhver tid.

Utbetalingstid

Tiden fra første til siste utbetaling finner sted.



www.elogit.no