

# PENSJONSDEBATT I KULTURSEKTOREN

Norsk teater- og orkesterforening (NTO) har satt i gang en prosess for å endre pensjonsordningen i teater- og orkestervirksomhetene i landet.

Tekst: Marit Kleppe Egge

NTO representerer arbeidsgiversiden i sektoren, og årsaken til at de ønsker å endre pensjonsordningene, er at pensjonsforpliktelser spiser opp en stadig større del av budsjettet til kulturinstitusjonene.

– Noen har ment at dette skal løses når staten og kommunen kommer sammen for å løse ytelsespensjonsproblemet i offentlig sektor. Men tida har løpt fra oss. De store utgiftene blir mye synligere i et selskap som må legge fram en balanse enn i en kommune. Det er omforent enighet om at det står arbeidsplasser og produksjonsmidler på spill, uttalte leder i NTO, Morten Gjelten, foran hovedtariffoppgjøret i fjor.

Pensjon var ett av temaene under tariffforhandlingene våren 2014. Pensjonsfloken ble ikke løst, men partene ble enige om å utrede pensjonsspørsmålet for hele sektoren. Dette arbeidet pågår fortsatt.



Espen Langvik, her som ivrig barberer i *Barbereren i Sevilla*, er hovedtillitsvalgt for operasolistene, som ble medlemmer i Norsk Lektorlag i 2014. Også for de ansatte ved Den Norske Opera og Ballett vil det bli diskutert pensjon i tida framover. Foto: Erik Berg

## Fra ytelsesbasert til innskuddsbasert

I hovedtrekk handler pensjonskonflikten om at arbeidsgiversiden ønsker å gå vekk fra ordningen med ytelsesbasert pensjon og over til en innskuddsbasert ordning. Ytelsesbasert pensjon er en dyr ordning for virksomhetene, og arbeidsgiversiden mener også at det ikke lenger er en så god løsning for de ansatte, på grunn av nye regler om levealdersjustering. De ansatte i kulturinstitusjonene mener at å gå vekk fra ytelsesbaserte pensjoner vil bety en sveking av pensjonsordningen, særlig med tanke på forutsigbarhet og risikofordeling. Et alternativ kan være en såkalt «hybridordning» (se forklaring i egen sak), som er en innskuddsbasert pensjon, men med flere sikringsselementer enn en ren innskuddsordning.

## Oslo-Filharmonien forbereder nye forhandlinger

De fleste musikerne i Oslo-Filharmonien er medlemmer i Norsk Lektorlag. I forbindelse med tariffforhandlingene i fjor ble det undertegnet en lokal protokoll mellom Norsk Lektorlag og Oslo-Filharmonien. Partene ble enige om å sette ned et partssammensatt utvalg lokalt som skal utrede ulike pensjonsordninger og konsekvenser av disse for arbeidstakerne og arbeidsgiver. Dette skal danne grunnlaget for forhandlingene i mellomoppgjøret 2015. Norsk Lektorlag er også med i det sentrale pensjonsutvalget, som består av representanter fra NTO og arbeidstakerorganisasjonene.

## Særaldersgrenser for musikere

Musikerne i Oslo-Filharmonien har avtale om en særaldersgrense på 65 år.

– For oss er det viktig å beholde muligheten til å gå av med fulle pensjonsrettigheter ved 65 år. Å være musiker på dette nivået er krevende, både mentalt og fysisk. Mange vil oppleve det som svært utfordrende å jobbe til 70 eller 72 år, og det kan også være en risiko for at dette kan gå ut over kvaliteten til orkesteret. Derfor er det viktig for oss å ha en slik særaldersgrense, eller å få en kompensasjon hvis ordningen skulle falle bort, sier hovedtillitsvalgt i Oslo-Filharmonien, Vegard Johnsen.



Norsk Lektorlag og de tillitsvalgte for musikerne i Oslo-Filharmonien er klare for nye forhandlinger om pensjon våren 2015. Bildet er fra orkesterets julekonsert i desember.

Foto: Tore Berntsen

Avtalene om særaldersgrenser gir også musikerne i Oslo-Filharmonien anledning til å gå av med full pensjon ved 62 år for de som har tilstrekkelig tjenestetid og lang nok opptjening i tjenstepensjonsordningen. Mange har valgt å gå av ved denne aldersgrensen.

- Grunnen til at særlig særaldersgrensen til Oslo-Filharmonien har blitt et viktig tema i det pågående utvalgsarbeidet, er, litt forenklet, at om man forlater den nåværende ytelsesordningen og går over på en innskudds- eller hybridordning, så gjelder ikke særaldersgrensen lenger. Da er det arbeidsmiljølovens regler om aldersgrenser som gjelder, og disse er nå under revisjon. Hvis det blir som regjeringen har foreslått, vil den alminnelige aldersgrensen bli 72 år, og adgangen til å ha bedriftsinterne aldersgrenser innsnevres og får en nedre grense på 70 år. I skrivende stund vet vi ikke hva som blir det lovbestemte regimet. Det arbeides med å utrede mulige løsninger for Oslo-Filharmonien, men det er per i dag uavklart om det vil være mulig å opprettholde en særaldersgrense på 65 år ved et eventuelt skifte av pensjonsordning, sier Nina Sandborg, tariffansvarlig for kultursektoren i Norsk Lektorlag.

### Kan også bli endringer for operasolistene

Solistene, koristene og danserne ved Den Norske Opera og Ballett har en lovbestemt tjenstepensjonsordning med særaldersgrenser. Foreløpig ligger det ikke noe forslag til lovendring på bordet her, men kulturdepartementet har bedt om innspill fra disse gruppene om framtidige pensjonsordninger.

Operasolistene er medlemmer i Norsk Lektorlag, og i 2014 sendte Norsk Lektorlag sitt innspill til departementet på vegne av solistene. Foruten behovet for en forutsigbar pensjonsordning ønsker sangsolistene en mer fleksibel ordning når det gjelder særaldersgrenser. I dag har de en særaldersgrense på 52 år, men mange ønsker å stå lenger i tjenestene. Derfor ber solistene departementet se på en ordning som tar høyde for individuelle forskjeller. I brevet til departementet

skriver hovedtillitsvalgt Espen Langvik blant annet følgende:

«Særaldersgrensen er ikke der for å beskytte sangsolistene, slik den er det for ballettdanserne, brannmenn og politimenn. Vi tar ikke skade av å synge ut over pensjonsalder, dersom stemmen er kapabel til det. For noen vil det være naturlig, til og med ønskelig, at man blir pensjonert. Da skal man kunne bli det. Men dersom det er til gagn både for ansatte og institusjon at man blir værende, da burde ikke en generell aldersgrense være ekskluderende.

Særaldersgrenser henger sammen med pensjon. Kombinasjonen av lang utdanning og særaldersgrenser gjør at flere i denne yrkesgruppen ikke får full opptjening i tjenstepensjonen (i dagens ordning er kravet til tjenestetid for beregning av full pensjon 23 år for denne gruppen).

### Mange pensjonstemaer

- Pensjon er utsatt lønn, og som fagforening jobber vi for at lønn og pensjon i et livsløp ikke reduseres. Det er et overordnet mål at medlemmene våre i Oslo-Filharmonien og operasolistene får en god pensjon også etter en eventuell endring av dagens ordning, sier Nina Sandborg i Norsk Lektorlag.

De overordnede temaene som diskuteres, er spørsmål om pensjonens størrelse, forutsigbarhet og for hvem, om det skal være livsvarig eller tidsbegrenset utbetaling, om ordningen skal være kjønnsnøytral, risikoplassering, kollektive eller individuelle valg og løsninger, fleksibilitet i uttaksmuligheter, arbeidsgivers kostnader, forsikrings- eller spareordning, osv.

- Det er mange og viktige diskusjoner, noen er av svært teknisk og finansiell art, mens noen av diskusjonene er mer preget av verdivalg. Norsk Lektorlag bearbeider for tiden disse problemstillingene. Det er et krevende, men spennende arbeid, og det er grunnleggende viktig for medlemmene, sier Sandborg.

# Ytelsesbasert, innskuddsbasert eller «hybrid». Hva betyr det egentlig?

Det norske pensjonssystemet består av folketrygden, tjenstepensjonsordningen og eventuell privat pensjons sparing. Med pensjonsreformen fra 2011 er det innført helt nye regler for utbetaling av alderspensjon gjennom folketrygden. Endringene gjelder fullt ut for alle som er født i 1963 eller senere, og de vil, for de aller fleste, bety lavere årlige utbetalinger fra folketrygden. Jo høyere lønn, jo mer prosentvis dårlig blir utbetalingen fra folketrygden. Dermed blir tjenstepensjonen på toppen et svært viktig element.

Det finnes mange ulike ordninger med tjenstepensjon i Norge. Et hovedskille går mellom innskuddsbasert og ytelsesbasert pensjon.

## Ytelsesbasert tjenstepensjon

- Størrelsen på pensjonen tilsvarer en avtalt prosent av sluttlønnen i samlet pensjon fra folketrygd og tjenstepensjonsordning. Den vanligste ytelsesgraden er 66 prosent av lønn.
- Utbetalingen er livsvarig og pensjonen levealdersjusteres (se nedenfor). Dette innebærer blant annet at pensjonsutbetalingene for de fleste blir liggende noe under 66 prosent av lønn.
- Arbeidstakere får sin avtalte pensjon uavhengig av konjunkturer og andre finansielle kostnader.
- Arbeidstaker trekkes som regel noen prosent av lønnen til pensjon, vanligvis to prosent.
- Arbeidsgiver betaler en årlige premie for å finansiere de framtidige pensjonsforpliktelsene. Kostnaden må resultatføres, og de totale forpliktelsene må balanseføres i regnskapet.
- Alle offentlige tjenstepensjonsordninger er ytelsesbaserte. Også i privat sektor har mange en ytelsesbasert tjenstepensjonsordning.

## Innskuddsbasert tjenstepensjon

- Størrelsen på pensjonen er avhengig av hvor mye arbeidsgiver betaler inn, samt avkastningen på de innsatte midlene. Det er ingen sammenheng mellom innskuddsbasert tjenstepensjon og folketrygden.
- Arbeidsgiver betaler inn en prosentandel av den ansattes lønn. Minimumskravet er to prosent. Nivået på arbeidsgiverinnskuddene er svakt stigende.
- Arbeidstaker bærer risikoen dersom kapitalavkastningen blir lavere enn forventet.
- Arbeidstaker betaler sjelden inn til innskuddsordningen.

- Innskuddsordningen er forutsigbar for arbeidsgiver. Årlige utbetalinger må kostnadsføres, men det er ingen balanseføring.
- Ordningen er ikke livsvarig, minimum er utbetaling til 77 år, noe som er det vanligste. Arvingene arver restsaldo når den ansatte faller fra.
- Innskuddsbasert tjenstepensjon er i hovedsak nye ordninger opprettet etter 2006. Andelen innskuddsordninger øker i privat sektor.

## «Hybridordningen»

- Det ligger en stor dreining av risiko fra ytelsesbasert til innskuddsbasert tjenstepensjon. Innskuddsbaserte ordninger gir den pensjonen som innbetaling og renter gir grunnlag for. Her ligger ansvar og risiko hos arbeidstaker. I en ytelsesordning ligger derimot alt ansvaret på arbeidsgiver og forsikringsselskapet. Hvis ikke avkastningen blir tilstrekkelig, er det arbeidsgiver som må sørge for at pensjonsutbetalingene når avtalt nivå. Innskuddsordningen kan gi veldig god, eller utrolig dårlig, pensjon. En ytelsesbasert avtale blir verken bedre eller dårligere enn det avtalen tilsier, forklarer leder av pensjonspolitisk sekretariat i Fagforbundet, Steinar Fuglevaag.

Fagforbundet har vært piloter i en hybridordning som befinner seg et sted mellom de to tradisjonelle tjenstepensjonsordningene.

- Vi ønsket en ordning som gjør overgangen til innskuddsbasert tjenstepensjon mindre risikabel for dem som i dag har gode, trygge og forutsigbare ordninger. Hybridordningen er nå innført for noen virksomheter gjennom en særskilt avtale mellom LO/Fagforbundet og arbeidsgiverorganisasjonen Virke. LO mener ordningen kan bli en modell, forteller Fuglevaag.

Her er noen hovedelementer i hybridordningen som er avtalt med Virke:

- Ansatte med mindre enn 15 år igjen til 67 år beholder dagens ordning (hvis de ønsker det).
- Ordningen tar utgangspunktet i maksimalsatsene for innbetaling til en innskuddsordning, dvs. innskudd på sju prosent opp til 12 G (18,1 prosent for lønn over 18G). Arbeidsgiver betaler fem prosent og arbeidstaker to prosent.
- Ordningen er kjønnsnøytral. Det innebærer at det betales inn mer for kvinnelige ansatte, fordi kvinner i gjennomsnitt lever lenger enn menn og dermed får flere år med pensjonsutbetalinger.

- I opptjeningstiden regulerer arbeidsgiver pensjonsbeholdningen hvert år i takt med lønnsveksten. Overskytende avkastning (etter regulering av lønnsvekst) settes inn i et reguleringsfond. Dette fondet skal utjevne belastningen for arbeidsgiver over tid.

- En annen sikringsbestemmelse er at det gis nullgaranti fra forsikringsselskapet. Det betyr at saldoen ikke kan falle i løpet av året på grunn av svingninger i aksjemarkedet
- Hybridordningen gir livsvarig utbetaling av pensjon.

Kilder: nav.no og Steinar Fuglevaag

# En av to misforstår «ytelsesbasert pensjon»

Annenhver nordmann vet ikke hva ytelsesbasert pensjon er, viser en undersøkelse utført av Språkrådet.

– Det er alvorlig at et viktig begrep på et så sentralt samfunnsområde som pensjon ikke blir forstått, sa Arnfinn Muruvik Vonen, daværende direktør i Språkrådet, i en pressemelding da undersøkelsen ble presentert i forbindelse med Språkdagen 2014 i november.

– Dette bør være en vekker for myndighetene og partene i arbeidslivet. Det er viktig at pensjonsuttrykk blir forstått, både av hensyn til folks privatøkonomi og til deres mulighet til å delta i samfunnsdebatten, uttalte Vonen.

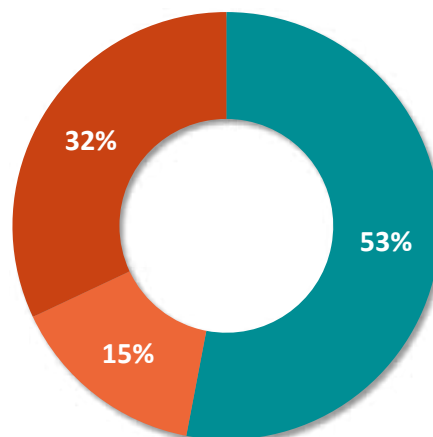
Gjennom undersøkelsen ønsket Språkrådet å finne ut mer om folks forståelse av ord innenfor finans. Datamaterialet bestod av tusen web-intervjuer der respondentene ble bedt om å forklare 12 forskjellige uttrykk gjennom å velge mellom tre svaralternativer.

I undersøkelsen svarte 32 prosent at ytelsesbasert pensjon betyr «pensjon der utbetalt beløp er avhengig av hvor mye arbeidsgiver vil betale» (galt). 15 prosent svarte at begrepet betyr «pensjon der utbetalt beløp er avhengig av hvor tungt en persons arbeid har vært» (galt). 53 prosent svarte at ytelsesbasert pensjon er «tjenstepensjon der størrelsen på utbetalingen er avtalt på forhånd» (riktig).

Blant de andre finansbegrepene var det ordet annuitetslån respondentene svarte mest feil på. 36 prosent trodde det er «lån der avdragene er like store ved hver betalingstermin» (galt), 5 prosent mente «lån som løper i ett år» (galt) var riktig svar, mens 58 prosent svarte «lån der summen av renter og avdrag er den samme ved hver betalingstermin» (riktig).

De andre ordene respondentene ble testet i, var effektiv rente, flytende rente, forbrukslån, skattbar inntekt, indirekte skatt, toppskatt, avtalefestet pensjon, forsikringspremie, forsikringspolise og forsikringsbonus. Språkrådet kunne konkludere med at generelt har befolkningen god kunnskap når det gjelder begreper innenfor finans. Undersøkelsen viser at menn forstår finastermer bedre enn kvinner, og at kunnskapen stiger med utdanning, inntekt – og alder. Undersøkelsen er gjort av Ipsos MMI blant et representativt utvalg.

## Hva betyr ytelsesbasert pensjon?



- Tjenstepensjon der størrelsen på utbetalingen er avtalt på forhånd
- Pensjon der utbetalt beløp er avhengig av hvor tungt en persons arbeid har vært
- Pensjon der utbetalt beløp er avhengig av hvor mye arbeidsgiver vil betale

Illustrasjon: Ipsos MMI/Språkrådet