

LOs tillitsvalgtpanel, februar 2014

# Tjenestepensjon og sosiale medier

Geir Veland og Rolf K. Andersen





LOs tillitsvalgtpanel, februar 2014

## **Tjenestepensjon og sosiale medier**

Geir Veland og Rolf K. Andersen

© Fafo 2014  
ISSN 0804-5135

# Innhold

<b>Forord</b> .....	<b>4</b>
<b>1 Innledning</b> .....	<b>5</b>
<b>2 Type tjenestepensjonsordning</b> .....	<b>6</b>
<b>3 Pensjonsordning i tariffavtalene</b> .....	<b>9</b>
<b>4 Gjennomførte og planlagte endringer i tjenestepensjonene</b> .....	<b>11</b>
4.1 Endringer de siste ti årene.....	11
4.2 Er de tillitsvalgte involvert i beslutninger om endringer? .....	13
4.3 Planer om å øke innskuddssatser over minstekravet? .....	14
4.4 «Hybridordning» og nye satser for maksimale innskudd fra 2014 .....	15
4.5 Planer om overgang fra ytelse til innskudd? .....	17
<b>5 Tariffesting av tjenestepensjonen</b> .....	<b>18</b>
<b>6 Brede tjenestepensjoner</b> .....	<b>20</b>
<b>7 Oppsummering – pensjon</b> .....	<b>22</b>
<b>8 Tillitsvalgtes bruk av sosiale medier</b> .....	<b>24</b>
8.1 Bruk av sosiale medier blant tillitsvalgte .....	24
8.2 Bruk av sosial medier i rollen som tillitsvalgt .....	25
<b>Referanser</b> .....	<b>28</b>

## Forord

LOs tillitsvalgtpanel utføres som en del av [www.arbeidslivet.no](http://www.arbeidslivet.no), som er en kunnskapsbasert nettportal om forhold i arbeidslivet. Arbeidslivet.no er et samarbeidsprosjekt mellom LO og Fafo, og ble opprettet i 2012.

I dette notatet har vi samlet resultatene fra den fjerde spørreundersøkelsen blant de tillitsvalgte, om tjenestepensjoner og tillitsvalgtes bruk av sosiale medier. Den ble gjennomført vinteren 2014. Det er Fafo som har stått for opprettelsen av panelet og som gjennomfører undersøkelsene, på oppdrag fra LO.

Ved Fafo har Anne Mette Ødegård og Rolf K. Andersen hatt hovedansvaret for gjennomføringen av undersøkelsen. I dette notatet har Geir Veland skrevet om pensjon, mens Rolf K. Andersen har skrevet om bruk av sosiale medier.

Oslo, desember 2014

Anne Mette Ødegård, prosjektleder

# 1 Innledning

LOs tillitsvalgtpanel om tjenstepensjon ble gjennomført vinteren 2014 og omfatter temaer som:

- Hva slags tjenstepensjonsordning de tillitsvalgte dekkes av
- Om det er foretatt endringer i virksomhetenes tjenstepensjon, hva slags endringer og om de tillitsvalgte har tatt del i beslutningene om endringer
- Om pensjonsordningen er en del av tariffavtale
- Om virksomhetene diskuterer eller har planer om endringer i pensjonsordningen, herunder å øke innskuddssatsene og gå over fra ytelsespensjon til innskuddspensjon
- De tillitsvalgtes holdninger til tariffesting av tjenstepensjoner og etablering av brede ordninger på tvers av virksomheter
- Tillitsvalgtes bruk av sosiale medier.

Det er tidligere laget en artikkel som presenterer noen av resultatene fra tillitsvalgtpanelet om tjenstepensjon. Denne er også publisert på arbeidslivet.no.

Dette notatet presenterer alle de viktigste resultatene fra denne runden av panelet. Til hvert av temaene i notatet presenteres en del bakgrunnsstoff og data.

## **Om panelet og undersøkelsen**

LOs tillitsvalgtpanel ble opprettet i 2012, på oppdrag fra LO. Formålet er å gjennomføre korte spørreundersøkelser der tillitsvalgte kan si sin mening om aktuelle temaer i norsk arbeidsliv. Vi har rekruttert tillitsvalgte til panelet ved hjelp av e-postlister fra forbundene. På undersøkelsestidspunktet bestod panelet av i underkant av 3500 tillitsvalgte fra samtlige LO-forbund.

I denne runden hadde vi en svarprosent på 66. Spørsmålene om tjenstepensjon ble kun stilt til arbeidstakere i privat sektor, slik at det var drøyt 900 tillitsvalgte som svarte på disse.

Spørsmålene om bruk av sosiale medier ble stilt til hele utvalget av tillitsvalgte.

Undersøkelsen ble foretatt via e-post i perioden 13. februar til 3. mars 2014.

## 2 Type tjenestepensjonsordning

En virksomhet kan i hovedsak velge mellom tre tjenestepensjonsprodukter (etter skatte-  
loven):

- Sluttlønnbasert ytelsespensjon etter foretakspensjonsloven
- Innskuddspensjon etter innskuddspensjonsloven
- Forsikringsbasert tjenestepensjon etter tjenestepensjonsloven

Sluttlønsordningene er typisk utformet slik at den samlede pensjonsytelsen, inkludert alderspensjon fra folketrygden, skal utgjøre en bestemt prosent av den ansattes sluttlønn (for eksempel 66 prosent) ved oppnådd pensjonsalder. Forutsetningen er at opptjeningstiden er minst 30 år. Ordningene i privat sektor er nettoordninger, mens ordningene i offentlig sektor (som alle er sluttlønnbasert ytelsespensjon) er bruttoordninger. Forskjellen ligger i at i de private ordningene kan den faktiske alderspensjonen fra folketrygden avvike noe fra det som forutsettes ved opptak i ordningen og som premieberegningene tar utgangspunkt i. Den samlede ytelsen er således summen av to separate ytelser: alderspensjon fra folketrygden og alderspensjon fra tjenestepensjonsordningen. I offentlig sektor garanteres samlet pensjon på (minst) 66 prosent gitt full opptjening, og uavhengig av hva den faktiske pensjonen fra folketrygden blir.

I privat sektor varierer tilsiktet pensjonsnivå i ytelsespensjonene fra under 60 prosent til 70 prosent av sluttlønnen.

Innskuddsordningene er rene spareordninger, hvor en fastsatt prosent av den ansattes lønn settes av på egen konto hos den pensjonsleverandøren virksomheten har inngått avtale med. Om lag 90 prosent av alle innskuddsordningene har individuelt investeringsvalg. Dette betyr at den enkelte arbeidstaker selv kan velge hvordan innskudd og kapital skal forvaltes, det vil si velge risikonivå. I praksis er det få som selv gjør aktive valg. Det vanlige er at den enkelte (passivt) følger pensjonsleverandørens anbefalinger om valg av risikonivå i forhold til alder og gjenværende tid til mulig pensjoneringstidspunkt.

Før 2014 varierte sparesatsene i innskuddspensjonene fra 2 til 5 prosent av lønn opp til 6 G<sup>1</sup> og mellom 2 og 8 prosent av lønn mellom 6 og 12 G. Fra og med 2014 er de maksimale innskuddssatsene endret. En nærmere redegjørelse av dette er gitt nedenfor.

Som følge av at tjenestepensjon ble obligatorisk ved lov i 2006, var nesten alle nyetablerte ordninger innskuddspensjoner. Mens ytelsespensjonene var enerådende i privat sektor før 2001 (da innskuddspensjonene ble gitt skattefradrag på linje med ytelsespensjonene), har innskuddspensjonene overtatt hegemoniet i privat sektor. Ved utgangen av 2013 hadde mer enn 1,1 millioner arbeidstakere innskuddspensjon, mens godt under

---

<sup>1</sup> G= grunnbeløp i folketrygden. For 2014 er dette grunnbeløpet (1 G) 88 370 kroner.



300 000 hadde ytelsespensjon (Veland 2014). I sine «glansdager» dekket ytelsespensjonene mer enn en halv million arbeidstakere i privat sektor. Nedgangen skyldes først og fremst at mange virksomheter har omdannet ordningene fra ytelse til innskudd (se nedenfor).

Fra og med 2014 kan private virksomheter velge en form for mellomvariant mellom ytelsespensjon og innskuddspensjon, såkalte «hybride» ordninger. Disse har egenskaper fra både ytelsespensjon og innskuddspensjon, men er innskuddsbaserte i form. Den nye tjenestepensjonsloven fastsetter regler for slike ordninger. I hovedsak skiller disse produktmulighetene seg fra innskuddspensjonene ved at det er tilknyttet såkalt dødelighetsarv (at pensjonsrettighetene ikke arves av etterlatte ved forsikringstakers død, men tilføres forsikringskollektivet), og at virksomhetene kan velge mellom alternative måter å regulere opptjening og løpende pensjoner på. Det finnes så langt ikke data som viser hvor mange virksomheter som har slike ordninger.

Lov om obligatorisk tjenestepensjon (OTP) fra 2006 fastsetter minstekrav til innskudd eller premie. For innskuddsordningene er minstekravet på 2 prosent av de ansattes lønn mellom 1 og 12 G. For bedrifter med ytelsespensjon er kravet at alderspensjonen minst skal tilsvare det som en innskuddsordning med 2 prosent vil gi. For alle ordninger er det også obligatorisk med premiefritak ved uførhet.

I privat sektor er om lag 80 prosent av alle ordningene innskuddsordninger per utgangen av 2013, og 62 prosent av disse har et innskuddsnivå etter minstekravet på 2 prosent. Disse tallene inkluderer medlemmer i Finans Norge (FNO).<sup>2</sup> Andelen arbeidstakere med innskuddspensjon var i 2008 på 74 prosent, og økte altså til noe over 81 prosent i 2013.

Tallene fra tillitsvalgtpanelet viser at andelen med innskuddspensjon er noe lavere i det organiserte arbeidslivet enn for hele privat sektor samlet. De tillitsvalgte fikk spørsmålet «Hva slags tjenestepensjonsordning har dere i din virksomhet» (se figur 1). Knappe 60 prosent av de tillitsvalgte i LO-forbundene svarer at deres arbeidsplass har en innskuddsordning. Halvparten av disse har et innskuddsnivå på 2 prosent. 11 prosent svarer at dere arbeidsplass har en ytelsesordning. Nesten 18 prosent av de tillitsvalgte jobber i virksomheter som både har en lukket ytelsesordning og en innskuddsordning. Det vil si at virksomhetene har stengt ytelsesordningen for nyansatte. De som begynner i jobb etter lukkingstidspunktet, omfattes av ny innskuddsordning. Også arbeidstakere som var ansatt i virksomheten på lukkingstidspunktet kan være omfattet av bare den nye innskuddsordningen. Dette avhenger av hvordan virksomheten gjennomførte selve lukkingen. Regelverket tillater at ytelsespensjonen kan beholdes av eldre arbeidstakere (normalt over 50 år / 15 år eller mindre igjen til pensjonsalder), mens de øvrige ansatte alle går over til ny innskuddspensjon.

En nærmere analyse av resultatene i figur 1 viser en viss forskjell mellom privat vareproduksjon og privat tjenesteproduksjon. Det viser seg at et innskuddsnivå over minimum (altså 2 prosent) er mer vanlig i privat vareproduksjon enn i tjenesteproduksjon (35 mot 24 prosent). Samtidig er det en større andel av de tillitsvalgte innen tjenestepro-

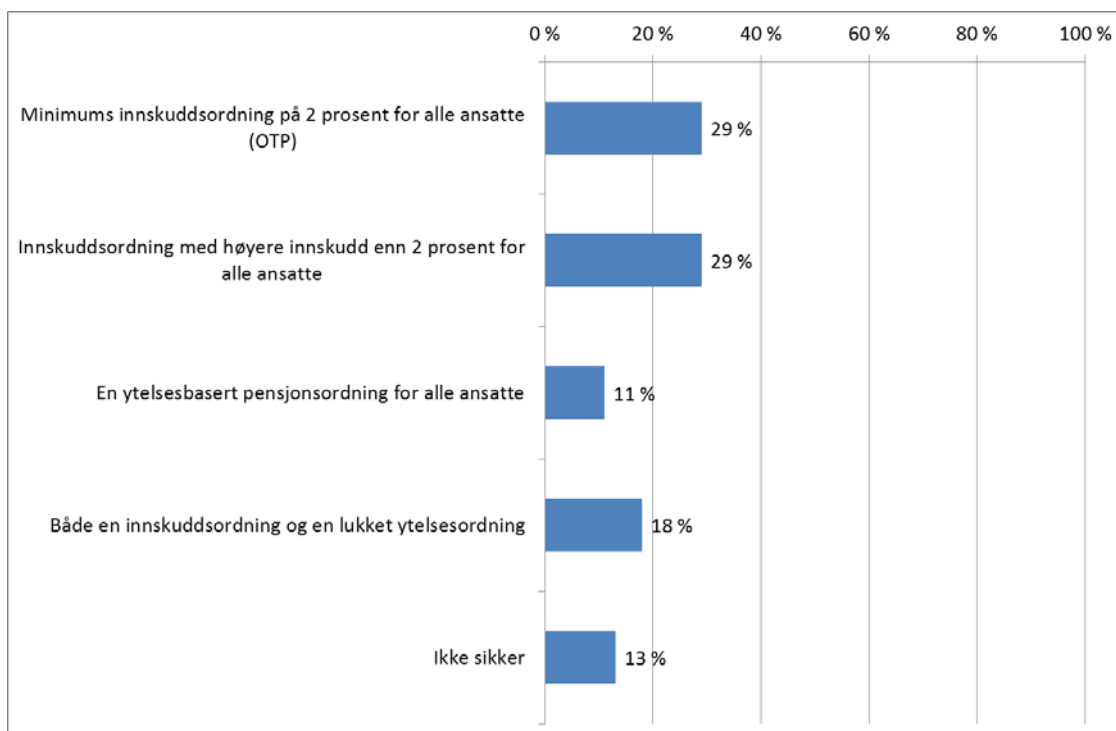
---

<sup>2</sup> Private pensjonskasser, hvor alle ordninger er ytelsespensjoner og innskuddsordninger hos pensjonsleverandører som ikke rapporterer til FNO (noen få), omfattes ikke av disse tallene.

duksjon som er usikker på hvilken ordning de omfattes av (17 prosent svarte «ikke sikker»)

Det er også en markert forskjell i innskuddsordningene etter størrelse på virksomhetene. Minimumsnivået (2 prosent) er klart vanligst i de minste virksomhetene. På arbeidsplasser med opp til 25 ansatte er det 42 prosent som har minimum innskuddsnivå. For virksomheter med 26–100 ansatte er den tilsvarende andelen 32 prosent. I virksomheter med mer enn 100 ansatte er andelen med minsteinnskudd 21 prosent.

Figur 1 Hva slags tjenestepensjonsordning har dere i din virksomhet? N = 915.



### 3 Pensjonsordning i tariffavtalene

Mens tjenestepensjonene i kommunal sektor er tariffestet og lovfestet i staten (med forhandlingsrett), er det svært få ordninger som er tariffestet i privat sektor (Veland & Hippe 2014). Med unntak av i noen få sektorer (mediebransjen og transportsektoren), er de fleste avtalefestede ordninger gjort i den enkelte virksomhet. Det vanlige er en avtale om at virksomheten skal ha en pensjonsordning, mens ordningens innretning, innhold og endringer bestemmes av virksomheten. I mediebransjen ble det i 2006 inngått en tariffavtale som regulerer både prosedyrer og forhandlinger ved planer om endringer, samt minstekrav til den enkelte ordning. I transportsektoren er det avtalt minstenivå.

Tjenestepensjonssystemet i Norge avviker i betydelig grad fra organiseringen av tjenestepensjonene i våre nordiske naboland Sverige og Danmark. I disse to landene er tjenestepensjonene forankret i tariffavtaler mellom partene i arbeidslivet, både i offentlig og i privat sektor. I Sverige er tjenestepensjonene basert på sentraliserte avtaler. Ordningene i Danmark er mer bransjebaserte, men det er også vanlig med egne ordninger for yrkesgrupper (på tvers av virksomheter). Også i Nederland er tjenestepensjonene organisert etter bransjebaserte tariffavtaler mellom partene i arbeidslivet. Kollektivt avtalte tjenestepensjoner er ikke så utbredt i andre land som i de tre nevnte landene, men synes å være noe på fremmarsj i flere land, som i Tyskland og Italia.

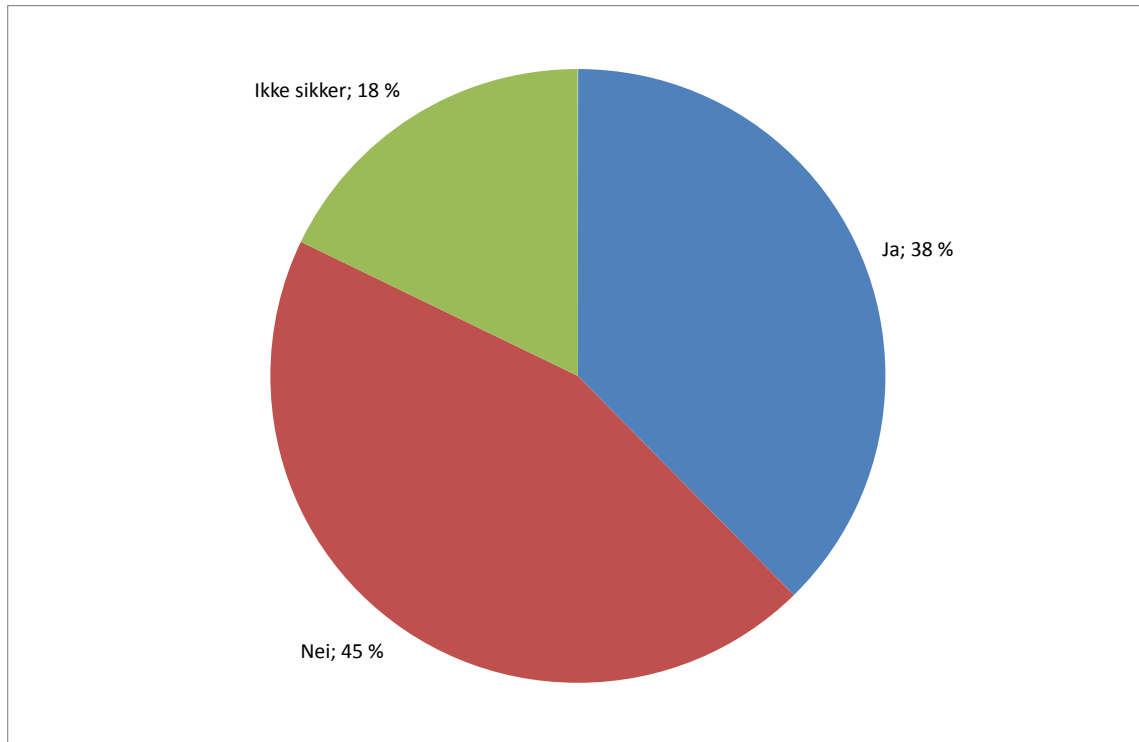
38 prosent av de tillitsvalgte i vårt panel svarte at pensjonsordningen i virksomheten er nedfelt i tariffavtale, 45 prosent svarte at den ikke er det, mens 18 prosent er usikre (se figur 2). Andelen på 38 prosent med tariffestede ordninger er en del høyere enn det som tidligere har kommet frem for privat sektor som helhet, som er på rundt 30 prosent (Veland 2008). Undersøkelsen spesifiserer ikke nærmere hva som er nedfelt i tariffavtalene. Det er imidlertid grunn til å tro at avtalene normalt ikke omfatter forhold som i særlig grad påvirker virksomhetens styrings- og beslutningsrett over tjenestepensjonsordningen. Som nevnt, er det i første rekke spesifisert at virksomheten skal ha en pensjonsordning.

Andelen tariffestede ordninger er noe større innen tjenesteproduksjon enn vareproduksjon (henholdsvis 42 prosent og 34 prosent av de tillitsvalgte svarer dette). Det er også betydelig flere tillitsvalgte som svarer at de har en tariffestet ordning i små virksomheter (52 prosent i virksomheter med 25 eller færre ansatte) enn i store (33 prosent i virksomheter med mer enn 100 ansatte). Dette er kanskje et overraskende funn, idet en skulle tro at det motsatte var tilfellet. Uten at det er grunnlag for å konkludere, kan dette ha sammenheng med ulikt kunnskapsnivå og ulik oppfatning av hva som ligger i en avtalefesting av pensjonene mellom tillitsvalgte i store og små virksomheter.

Tariffesting av tjenestepensjoner omtales nærmere seinere, i forbindelse med spørsmål om tillitsvalgtes holdninger til tariffestede ordninger. Her skal det videre nevnes at avtaleregulering av tjenestepensjonene var et tema i lønnsoppgjøret i 2014, og at dette

spørsmålet kommer til å bli debattert mellom partene i arbeidslivet i årene som kommer (se mer om dette i kapittel 5).

Figur 2 «Er pensjonsordningen en del av deres tariffavtale?» Andel tillitsvalgte som svarer ja, nei, ikke sikker. N = 911.



## 4 Gjennomførte og planlagte endringer i tjenestepensjonene

### 4.1 Endringer de siste ti årene

Som vist i kapittel 2, er et kjennetegn ved utviklingen i tjenestepensjonene i privat sektor at virksomheter går over fra å ha en ordning med ytelsespensjon til å få en ordning med innskuddspensjon. Dette foregår også i andre europeiske land, og er altså ikke et særnorsk fenomen. Veland (2014) har anslått at det i perioden 2002–2013 er omdannet ytelsespensjoner i Norge som omfatter ca. 170 000 arbeidstakere.

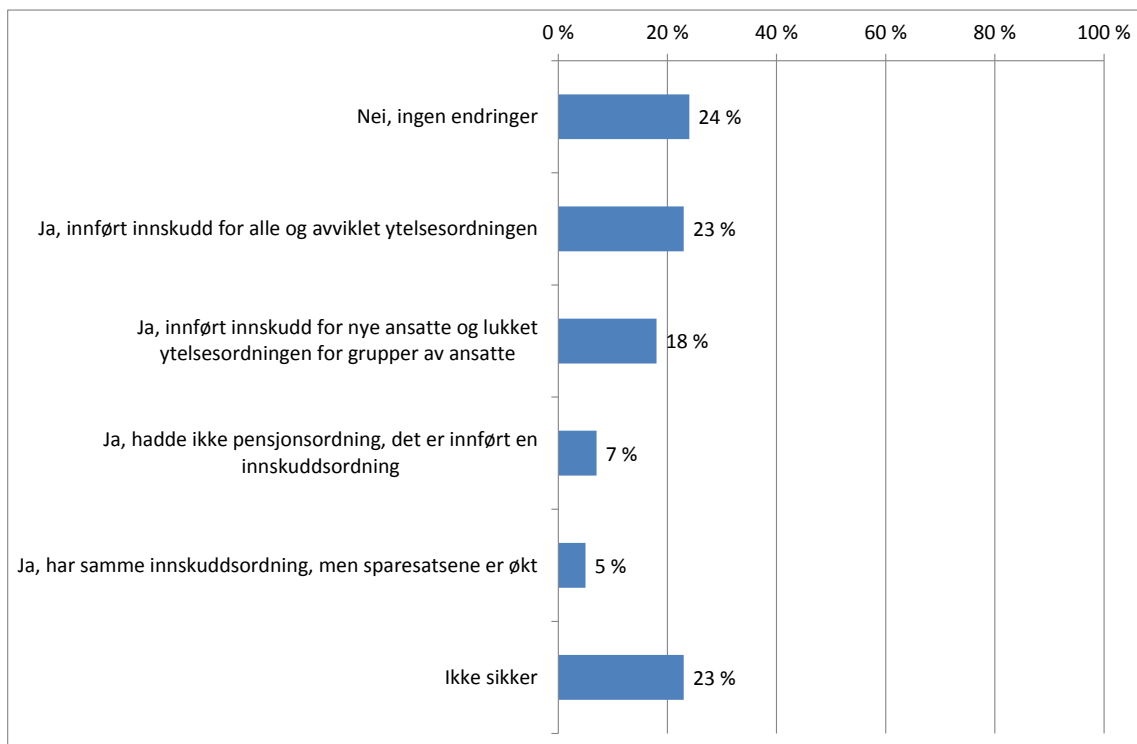
For arbeidsgivere er sluttlønsordningene (ytelse) uforutsigbare ordninger. Dette henger sammen med måten ordningene finansieres på, og hva som legges til grunn i premieberegningssystemet. Den fremtidige pensjonsytelsen som arbeidsgivere med sluttlønsordninger «lover» sine ansatte, skal til enhver tid være finansiert. De årlige premiene bygger på ulike forutsetninger om blant annet rentenivå, lønnsvekst og levealder. Endringer i disse forutsetningene endrer også de premier som arbeidsgiverne må betale. Går renten for eksempel ned, betyr det at arbeidsgiveren må betale inn mer penger for å finansiere den fremtidige pensjonsytelsen. De siste årenes lave rentenivå og sterke lønnsvekst har ført til at sluttlønsordningene oppleves som både dyre og uforutsigbare for arbeidsgiverne. Dette, sammen med endringer i rammevilkår for øvrig (som for eksempel endringer i regnskapsregler og balanseføring av pensjonsforpliktelser), har ført til at mange bedrifter går over til andre, og for arbeidsgiverne, mer forutsigbare ordninger.

I vår undersøkelse svarer 53 prosent av de tillitsvalgte at det i løpet av de siste ti årene er gjennomført endringer i tjenestepensjonsordningen på deres arbeidsplass (se figur 3). Den mest «dramatiske» endringen er den nevnte omdanningen fra ytelsespensjon til innskuddspensjon. Slike omdanninger kan gjøres på to måter: enten en overgang der alle ansatte går over til ny innskuddsordning, eller ved at ytelsespensjonen fortsatt gjelder for grupper av ansatte, mens øvrige ansatte og senere nyansatte omfattes av innskuddsordningen. Blant de tillitsvalgte er det 41 prosent som oppgav at ytelsespensjonen enten er lukket for alle (18 prosent) eller for grupper av ansatte (23 prosent). Med tanke på at 23 prosent av de tillitsvalgte ikke var sikker på om det er gjort endringer, vil den reelle omdanningsprosenten være noe høyere.

Når det gjelder avviklingen av ytelsespensjon for alle og overgang til innskuddsordning, er det en viss forskjell mellom hva tillitsvalgte i vareproduksjon og tjenesteproduksjon svarer. I privat vareproduksjon er det 30 prosent som oppgir at slik endring er gjennomført. Tilsvarende er det 17 prosent innen tjenesteproduksjon som svarer dette. Også etter virksomhetenes størrelse er det forskjeller. Jo større virksomheten er, desto større er 1) andelen som har foretatt endringer og 2) andelen som har omdannet fra

ytelse til innskudd. En mulig forklaring er at tillitsvalgte i store virksomheter i større grad enn tillitsvalgte i små virksomheter deltar i endrings- og beslutningsprosesser (se nedenfor). Det vil si at endringene gjøres i en felles forståelse mellom partene i de største virksomhetene.

Figur 3 «Har det vært foretatt endringer av pensjonsordningen i din virksomhet løpet av de siste 10 årene?» N = 909.



Nesten hver fjerde tillitsvalgte svarte at de er usikre på om det er gjort endringer i pensjonsordningen. Generelt er det mange som vet lite om pensjon. Men, det er kanskje noe overraskende at andelen av de tillitsvalgte er såpass høy. Årsaken til usikkerheten kan være at det ikke er gjort endringer i pensjonsordningen og at det har vært lagt lite vekt på pensjon i virksomheten, eller at en del tillitsvalgte ikke kjenner til historikken i virksomheten.

Det er forskjeller i andelen usikre både etter sektor, etter virksomhetsstørrelse og etter hvor mye tid den tillitsvalgte bruker på tillitsvalgtarbeid. Tendensen er at tillitsvalgte innen vareproduksjon er mer usikre enn tillitsvalgte innen tjenesteproduksjon, og at usikkerheten reduseres i store virksomheter og der tillitsvalgte er på heltid.

## 4.2 Er de tillitsvalgte involvert i beslutninger om endringer?

Som hovedregel har virksomhetene styrings- og beslutningsrett over tjenestepensjonene. Det betyr at endringer i pensjonsordningen kan gjøres uten å involvere de ansatte og fagforeninger i beslutningsprosessen. Hvorvidt ansatte faktisk involveres, avhenger blant annet av om:

- det foreligger avtale mellom virksomhet og fagforening som regulerer ulike sider ved tjenestepensjonsordningen
- avtalen inkluderer konsultasjoner eller forhandlinger med de ansatte før endringer gjennomføres

Men, en virksomhet kan velge å involvere fagforeninger uten at det foreligger en avtale. Begrunnelsen kan være at endringsprosessen og gjennomføringen av endringer blir lettere. Regelverket for tjenestepensjonene<sup>3</sup> inneholder dessuten bestemmelser som gjør det pliktig for virksomheter som har mer enn 15 medlemmer i pensjonsordningen å ha et rådgivende pensjonsutvalg, og således har ansatte en viss mulighet til å påvirke endringsprosesser i slike virksomheter.

Veland, Hippe og Andersen (2006) kartla endringsprosesser i tre virksomheter som hadde omdannet fra ytelse- til innskuddsordning. I disse virksomhetene var de ansatte og deres organisasjoner i stor grad involvert i prosessene. Ledelsen begrunnet involveringen nettopp med at de ønsket et nært samarbeid med de ansatte.

Av de 53 prosent av de tillitsvalgte som har svart at virksomheten har gjort endringer i tjenestepensjonen de siste ti årene, svarte 66 prosent av dem at de har deltatt i beslutningsprosessen rundt endringen (se figur 4).<sup>4</sup> 23 prosent har vært involvert fordi pensjonsordningen er avtalefestet, mens 43 prosent har vært involvert på andre måter. 29 prosent har ikke tatt del i beslutningsprosessen, 5 prosent er usikre.

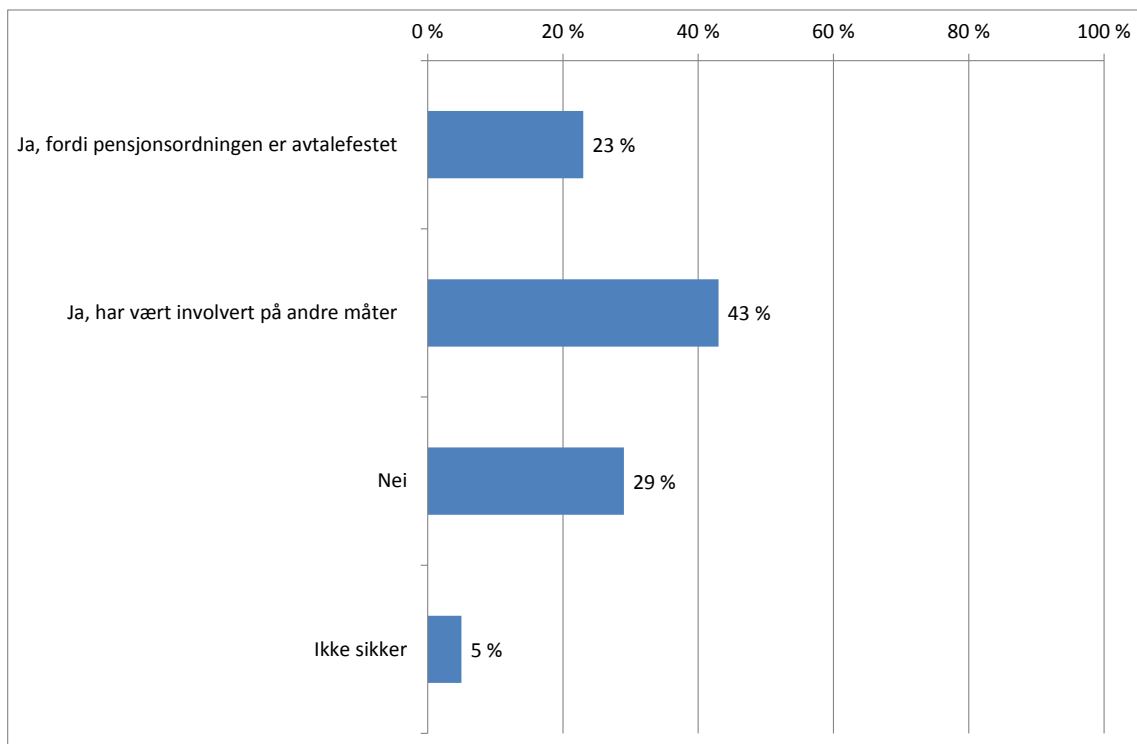
Typisk er det at tillitsvalgte i store virksomheter, og som er tillitsvalgte på heltid, i betydelig større grad deltar i endringsprosesser og beslutninger enn i små virksomheter. 74 prosent av de tillitsvalgte i virksomheter som har endret pensjonsordningen, og som har mer enn 100 ansatte, har vært involvert i beslutningsprosessen. Tilsvarende for de minste virksomhetene er 52 prosent.

---

<sup>3</sup> Lov om foretakspensjon, lov om innskuddspensjon og tjenestepensjonsloven.

<sup>4</sup> Det er bare tillitsvalgte som har sagt at virksomheten har foretatt endringer i tjenestepensjonen som har fått oppfølgingsspørsmål om hvorvidt de har vært involvert.

Figur 4 «Har du eller andre tillitsvalgte vært involvert i beslutninger om å endre pensjonsordningen?» N = 482.



### 4.3 Planer om å øke innskuddssatser over minstekravet?

Det generelle bildet i privat sektor er at innskuddssatsene har økt noe de senere årene. Andelen *arbeidstakere* med minsteinnskuddet på 2 prosent har falt fra 59 prosent i 2008 til 48 prosent i 2013.<sup>5</sup> Andelen arbeidstakere som har maksimale innskuddssatser (per 2013), det vil si 5 prosent av lønn mellom 1 og 6 G og 8 prosent av lønn mellom 6 og 12 G, har i samme periode økt fra i underkant av 20 prosent til 24 prosent. Andelen *ordninger* med et innskuddsnivå på 2 prosent har i samme periode falt fra 76 prosent til 62 prosent. Andelen ordninger med maksimalsatser har økt fra knappe 6 til 9 prosent. En hovedforklaring er trolig at virksomheter som har gått fra ytelse til innskudd har høyere satser enn minimumskravet (Veland 2013).

29 prosent av de tillitsvalgte svarte at de omfattes av en innskuddsordning med minste sparesats på 2 prosent av lønn (se figur 1). Av disse svarte 26 prosent at det er diskusjoner eller planer om å øke innskuddssatsene, mens 57 prosent svarte at det ikke foreligger slike diskusjoner eller planer. 17 prosent var usikre (se figur 5). Årsakene til at såpass mange virksomheter ikke har planer om å øke innskuddet over minstekravet, kan være flere. Virksomheter som ikke hadde tjenestepensjon i 2006 ble tvunget til det ved

<sup>5</sup> Finans Norges bestandsstatistikk for 2013.

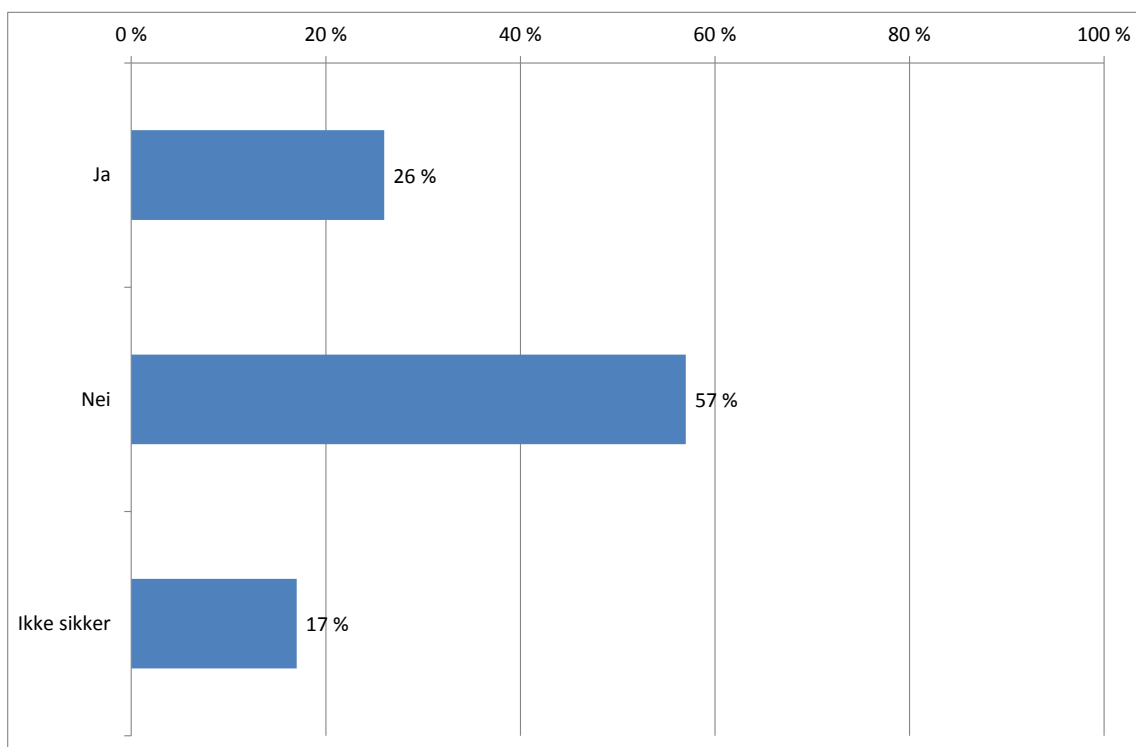


lovvedtak, og derfor er det ikke overraskende at disse virksomhetene har lagt seg på minstekravet, og at de ikke ønsker å øke innskuddsnivået.

Andelen tillitsvalgte som oppgav at virksomheten har et innskuddsnivå på 2 prosent, er betydelig lavere enn for hele privat sektor samlet (altså både den organiserte og den uorganiserte delen av arbeidslivet) (Veland 2008). Selv om det er noe usikkerhet i data-materialet (om representativitet i tillitsvalgtundersøkelsen), tyder dataene dermed på at innskuddssatsene er høyere i det organiserte enn i det uorganiserte arbeidslivet.

Andelen av de tillitsvalgte som svarte at det er diskusjoner eller planer om å øke innskuddet fra 2 prosent, er noe høyere blant tillitsvalgte i vareproduksjon (35 prosent) enn i tjenesteproduksjon (19 prosent).

Figur 5 «Er det diskusjon eller planer om å øke innskuddssatsene fra minimumssatsen på 2 prosent?». N = 266.



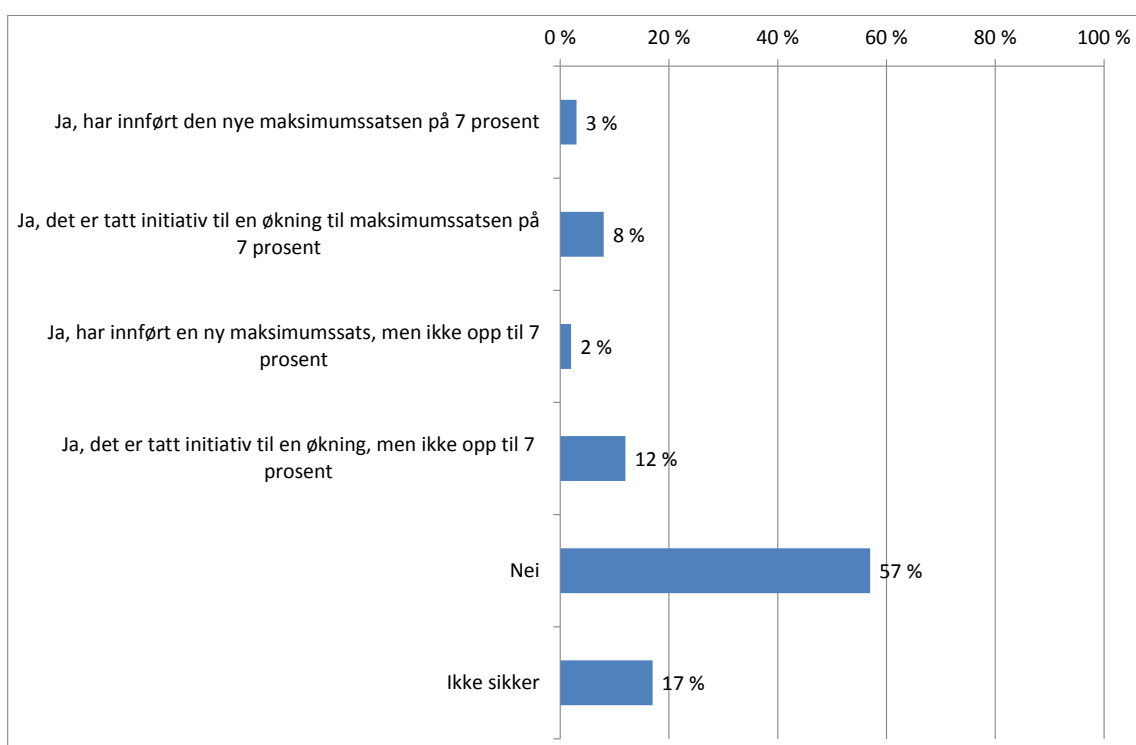
#### 4.4 «Hybridordning» og nye satser for maksimale innskudd fra 2014

Ny tjenstepensjonslov trådte i kraft fra 1. januar 2014. Den gir virksomheter alternative tjenstepensjonsprodukter til de tradisjonelle sluttlønnsordningene og innskuddsordningene. De nye produktene er innskuddsbaserte i form, men er tilknyttet dødelighetsarv. Denne dødelighetsarven (at oppspart kapital tilfaller forsikringskollektivet og ikke arves av de etterlatte) gjør produktene forsikringsbaserte. Den enkelte virksomhet kan velge hvordan innskudd og kapital og løpende pensjoner skal reguleres. Produktene etter tjenstepensjonsloven omtales gjerne som «hybrider», fordi de har elementer fra både

innskuddspensjon og ytelsespensjon. Således er slike hybride pensjonsprodukter et alternativ for virksomheter som ønsker å omdanne ytelsespensjon til ny pensjonsordning.

Innskuddssatsene ble endret fra 2014, og både innskuddspensjonene og de hybride ordningene har nye maksimalsatser. Endringene i maksimalsatsene kan sies å ha sammenheng med nytt opptjeningstak i folketrygden på 7,1 G. Det er høyere maksimalsats for høyere inntekter. Dette skyldes at det ikke er opptjening av pensjonsrettigheter i folketrygden for inntekter som overstiger 7,1 G. Maksimalsatsene for inntekter opp til 12 G er 7 prosent, samt et mulig tilleggsskudd på 18,1 prosent for inntekter mellom 7,1 G og 12 G (til sammen 25,1 prosent).<sup>6</sup> I tillitsvalgtundersøkelsen ble det spurt om det er innført eller tatt initiativ til å øke innskuddssatsene. Dette gjaldt altså tillitsvalgte i virksomheter som hadde en ordning med høyere innskudd enn minstekravet på 2 prosent (se avsnitt 4.3). Ikke uventet er det få som har endret innskuddssatsen opp til 7 prosent for inntekter opp til 12 G. Det er kun 3 prosent av de tillitsvalgte som svarer at det er innført en slik sats i deres virksomhet (se figur 6). 8 prosent svarte at det er tatt initiativ til en økning opp til 7 prosent, mens beskjedne 2 prosent har økt innskuddet, men ikke opp til 7 prosent. 57 prosent svarte at det ikke er innført høyere innskuddssats eller er planer om å øke gjeldende sats, mens 17 prosent er usikre.

Figur 6 Andel tillitsvalgte som svarer at det er innført eller er planer om å innføre nye, høyere innskuddssatser i virksomheten. N = 266.



<sup>6</sup> Tidligere maksimalsatser var 5 prosent av inntekt mellom 1 og 6 G og 8 prosent av inntekter mellom 6 og 12 G.

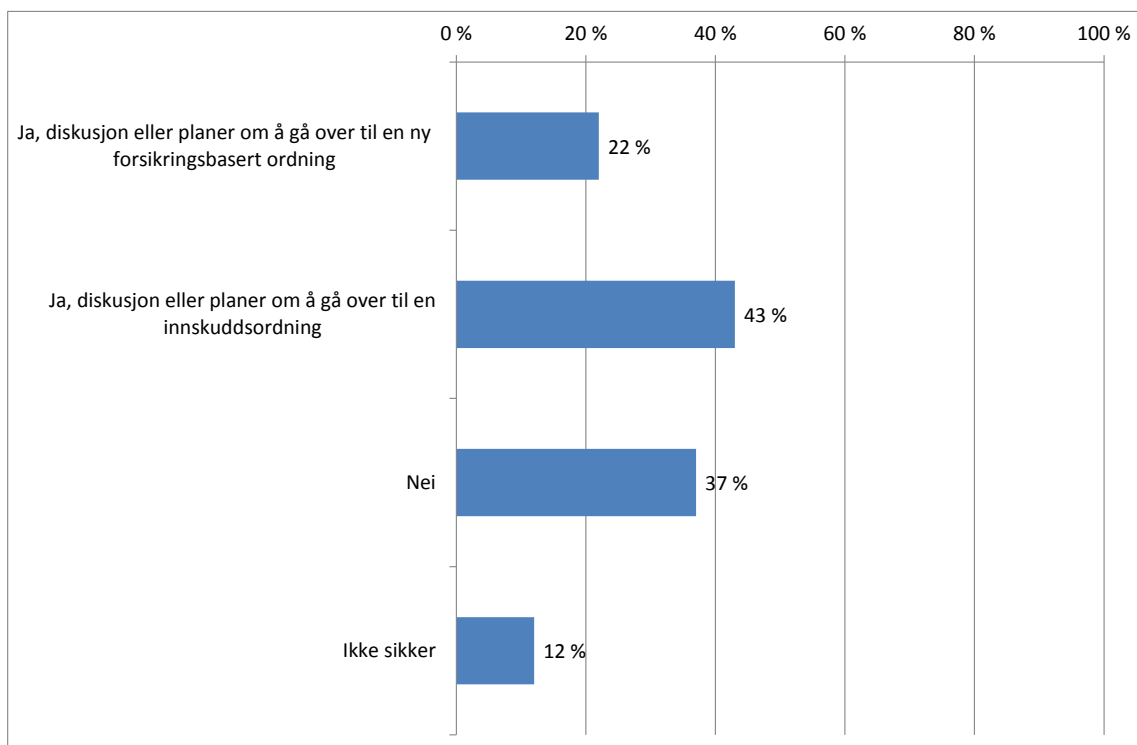
## 4.5 Planer om overgang fra ytelse til innskudd?

11 prosent av de tillitsvalgte svarte at virksomheten de er ansatt i, har ytelsesbasert tjenstepensjon (jf. figur 1). Omlag halvparten av disse oppgir at det enten er diskusjoner eller planer om å gå over til en innskuddsordning eller til en ny forsikringsbasert tjenstepensjon. 37 prosent svarte at det ikke er planer om slike endringer og 12 prosent var usikre.

Som det går frem av figur 7 oppgir 22 prosent at det har vært diskusjon eller planer om å gå over til en forsikringsbasert ordning. 43 prosent av sier at det har vært diskusjoner eller planer om en innskuddsordning. Her var det mulig å svare ja til begge alternativene.

Tallene tyder på at omdanningstrenden kommer til å fortsette i årene fremover. Spørsmålet blir dermed om virksomheter som i dag har ytelsespensjon kommer til å endre til innskuddspensjon eller annen forsikringsordning, og ikke om ytelsespensjonene slik vi kjenner dem kommer til å overleve i privat sektor i Norge.

Figur 7 «Er det tatt initiativ til eller er det planer på din arbeidsplass om å gå fra en ytelsesbasert til nye tjenstepensjonsordninger?» Flere svar mulig. N = 137.<sup>7</sup>



<sup>7</sup> Det lave antallet svar her skyldes at det bare er tillitsvalgte som er omfattet av en ytelsesordning som har fått spørsmålet.

## 5 Tariffesting av tjenestepensjonen

Som tidligere nevnt, er det svært få tjenestepensjonsordninger som er nedfelt i tariffavtaler annet enn på virksomhetsnivå. Det kan være flere årsaker til dette, men en hovedforklaring er at bedrifters styringsrett over pensjonsordningene har stått sterkt i Norge. Arbeidsgiversiden har på prinsipielt grunnlag vært bestemt på at bedriftene selv må ha styringen over ordningene og på selvstendig grunnlag kunne ta beslutninger om eventuelle endringer.

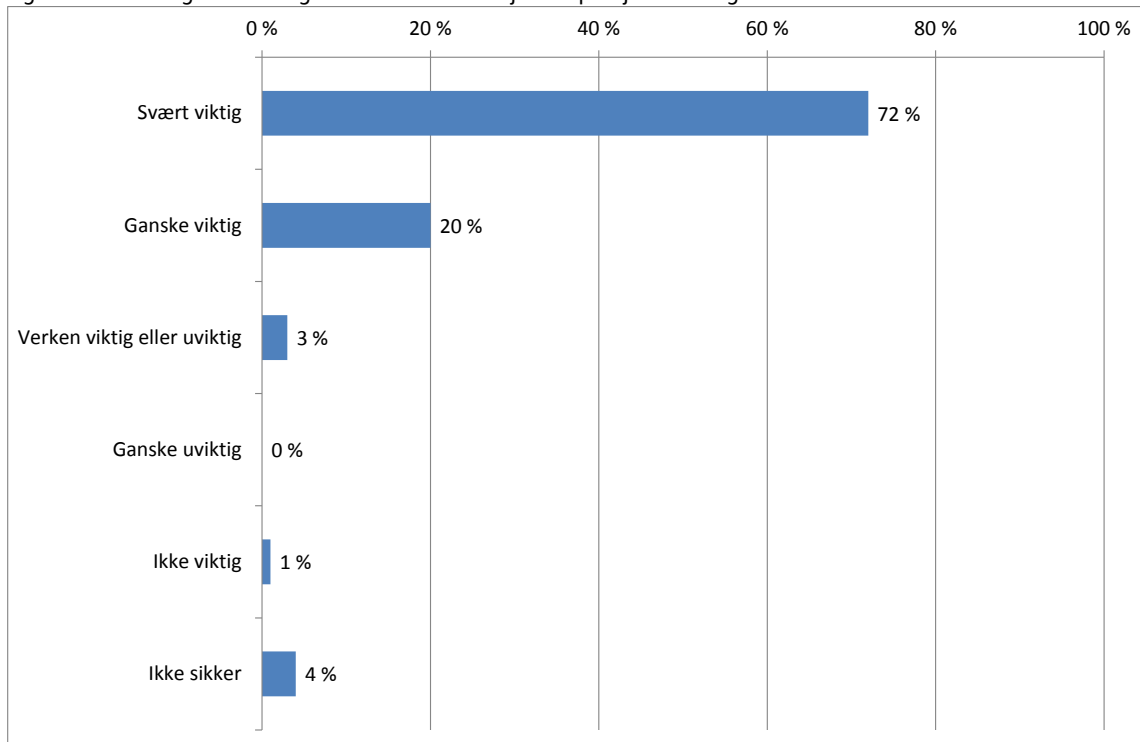
Tjenestepensjon ble første gang satt på dagsordenen i avtalesystemet i privat sektor i 2002, da Fellesforbundet, med LO i ryggen, krevde avtaleregulering av tjenestepensjonene. Kravet førte ikke frem, og det ble gjentatt i 2004-oppgjøret. Prosessen rundt dette ledet til at partene henstilte til regjeringen Stoltenberg om å gjøre tjenestepensjon obligatorisk ved lov. Den gangen var begrunnelsen for så vidt ikke pensjonspolitiske, men snarere av konkurransemessige hensyn. Med andre ord å skape mer likeverdige konkurransevilkår mellom bedrifter med og uten tjenestepensjon.

Tjenestepensjon ble igjen løftet inn i 2014-oppgjøret, hvor Fellesforbundet, igjen med LO i ryggen, krevde avtaleregulering og etablering av brede tjenestepensjoner. Kravet var nå pensjonspolitisk og hadde sammenheng med blant annet innskuddspensjonenes sterke vekst etter 2006. Et kjennetegn ved denne utviklingen er at arbeidstakere og pensjonister samlet sett overtar mer og mer av risikoen for de fremtidige pensjonene, inkludert en individualisering av risiko og ansvar for egen pensjon i ny alderspensjon i folketrygden. Fagbevegelsen ønsker derfor økt arbeidstakerinnflytelse, medbestemmelse og avtaleregulering av tjenestepensjonene.

Partene ble ikke enige i avtalespørsmålet, men gjorde vedtak om å utrede en rekke spørsmål frem til 2016-oppgjøret, herunder om kostnader og arbeidstakerinnskudd. Spørsmålet om avtaleregulering av tjenestepensjonene ser dermed ut til å bli et tema i de kommende hovedtarifforhandlingene i privat sektor.

De tillitsvalgte ble spurt om hvor viktig de mener det er at tjenestepensjonsordningene tariffestest. Ikke overraskende svarte 92 prosent at tariffesting er svært (72 prosent) eller ganske (20 prosent) viktig. Kun 1 prosent svarte at det ikke var viktig, mens 4 prosent var usikre og 1 prosent svarte at det verken var viktig eller uviktig (se figur 8).

Figur 8 «Hvor viktig eller uviktig mener du det er at tjenstepensjonsordningene tariffestes?» N = 904.

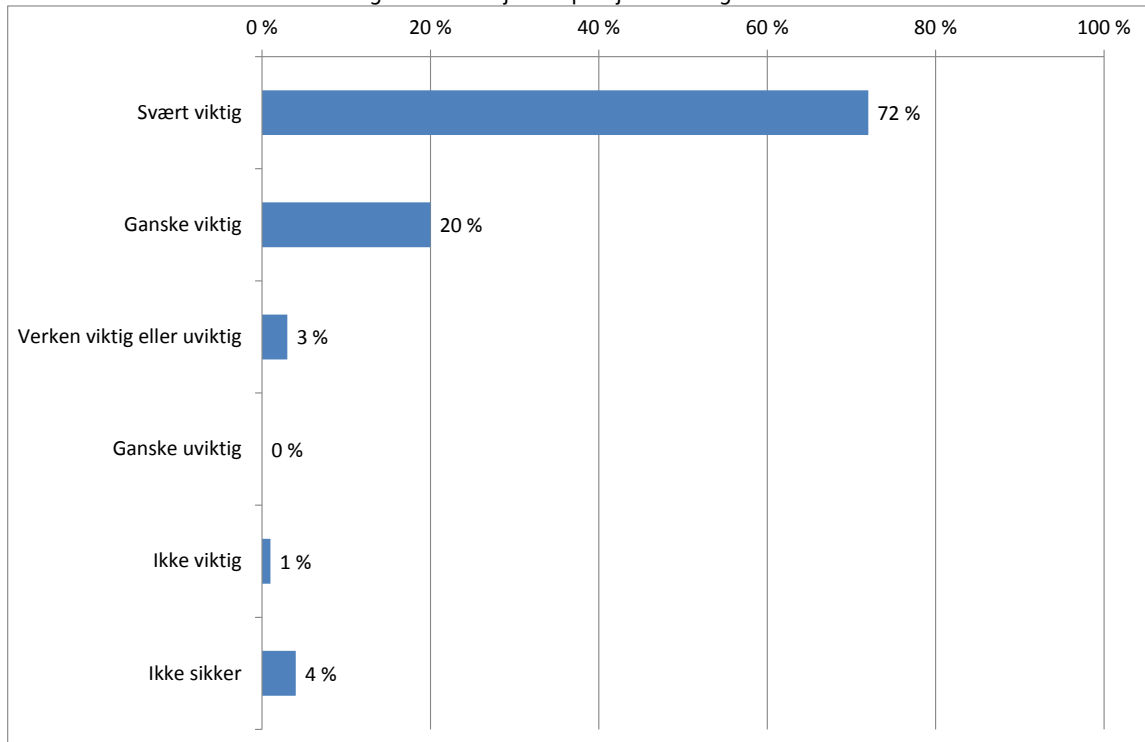


## 6 Brede tjenestepensjoner

Brede tjenestepensjoner og grunnlaget for dette er tidligere utredet i et offentlig utvalg (Hippe-utvalget, NOU 2009: 13). Dette er ordninger som er etablert på tvers av virksomheter, det vil si at virksomheter kan inngå i en felles tjenestepensjonsordning. Krav om avtaleregulerte brede tjenestepensjoner ble som nevnt fremmet i 2014-oppgjøret. Møteboka fra forhandlingene mellom Fellesforbundet og Norsk Industri viser at Fellesforbundet knyttet brede ordninger til blant annet kostnadseffektivitet (at brede ordninger administrert av partene gir lavere kostnader enn dagens selvstendige bedriftsordninger), ivaretagelse av rettigheter ved jobbskifte (jobbskifte etter dagens system kan gi til dels betydelige utslag på pensjonsrettighetene) og likepensjon mellom kvinner og menn (at pensjonsnivået skal være det samme, uavhengig av kjønn).

63 prosent av de tillitsvalgte er svært eller ganske positiv til etablering av brede tjenestepensjoner, mens det er svært få som er negative. 14 prosent er ikke sikre, mens 20 prosent er verken positive eller negative (se figur 9). Det er med andre ord et flertall av de tillitsvalgte som er positiv til brede ordninger. At andelen ikke er større, eller at det er såpass mange som ikke har tatt standpunkt, kan skyldes at spørsmålet ikke er debattert på bredt grunnlag i de ulike arbeidstakerorganisasjonene. Dessuten er temaet komplisert og således vanskelig å ta stilling til i utgangspunktet.

Figur 9 «Er du positiv eller negativ til å etablere brede fellesordninger for tjenstepensjon på tvers av virksomheter? Det vil si at flere virksomheter kan inngå i en felles tjenstepensjonsordning.» N = 903.



## 7 Oppsummering – pensjon

I tillitsvalgtundersøkelsen om pensjon er det spurt om ulike sider ved tjenstepensjonsordningene i de virksomhetene de tillitsvalgte jobber i, samt de tillitsvalgtes holdninger til blant annet tariffesting av pensjoner.

De viktigste funnene i undersøkelsen er følgende:

- Andelen virksomheter med innskuddspensjon er lavere i det organiserte arbeidslivet enn i privat sektor samlet.
- Innskuddsnivå over minstekravet på 2 prosent av lønn er mer vanlig i privat vareproduksjon enn i privat tjenesteyting (35 prosent versus 24 prosent).
- Omfanget av ordninger med minsteinnskudd er markert høyere i virksomheter med 25 ansatte eller færre enn i bedrifter med over 100 ansatte (42 prosent versus 21 prosent).
- 38 prosent av de tillitsvalgte svarer at pensjonsordningene er nedfelt i tariffavtale i virksomheten, og denne andelen er noe høyere enn i privat sektor samlet (om lag 30 prosent).
- Ifølge de tillitsvalgte er tariffestede ordninger lokalt i virksomhetene mer vanlig i de minste virksomhetene enn i de største (52 prosent versus 33 prosent). Dette *kan* ha sammenheng med ulikt kunnskapsnivå og ulik oppfatning av hva som ligger i en avtalefesting av pensjonene mellom tillitsvalgte i store og små virksomheter.
- 53 prosent av pensjonsordningene har vært endret de siste ti årene, hvorav 18 prosent er ytelsesordninger som er lukket for nyansatte og 23 prosent er ytelsespensjoner som er lukket for alle ansatte. Hele 23 prosent er usikre på om det er gjort endringer.
- Jo større virksomhetene er, desto større er andelen virksomheter som har gjort endringer generelt og endret fra ytelse til innskudd.
- Av de 53 prosentene som er tillitsvalgte i virksomheter som har endret pensjonsordningen, svarte 66 prosent at de har deltatt i beslutningsprosessene. Andelen er størst i store virksomheter og i virksomheter med tillitsvalgte på heltid.
- 29 prosent av virksomhetene har innskuddspensjonsordning med minsteinnskudd på 2 prosent av lønn. 26 prosent av disse har planer eller diskusjoner om å øke innskuddssatsene. 57 prosent har ikke slike planer.
- 11 prosent av virksomhetene har (kun) en ytelsespensjonsordning. Av disse svarer om lag halvparten av de tillitsvalgte at det er planer eller diskusjoner om å gå over til innskuddspensjon eller til ny forsikringsordning etter den nye tjenstepensjonsloven fra 2014. Ytelsespensjonene slik vi kjenner dem kan dermed være i ferd med å fases ut.



- 92 prosent av de tillitsvalgte mener at tariffesting av tjenstepensjoner er svært viktig (72 prosent) eller ganske viktig (20 prosent).
- 63 prosent er svært eller ganske positiv til etablering av brede tjenstepensjoner(ordninger på tvers av virksomheter), mens 20 prosent ikke har en klar mening og 14 prosent er usikre.

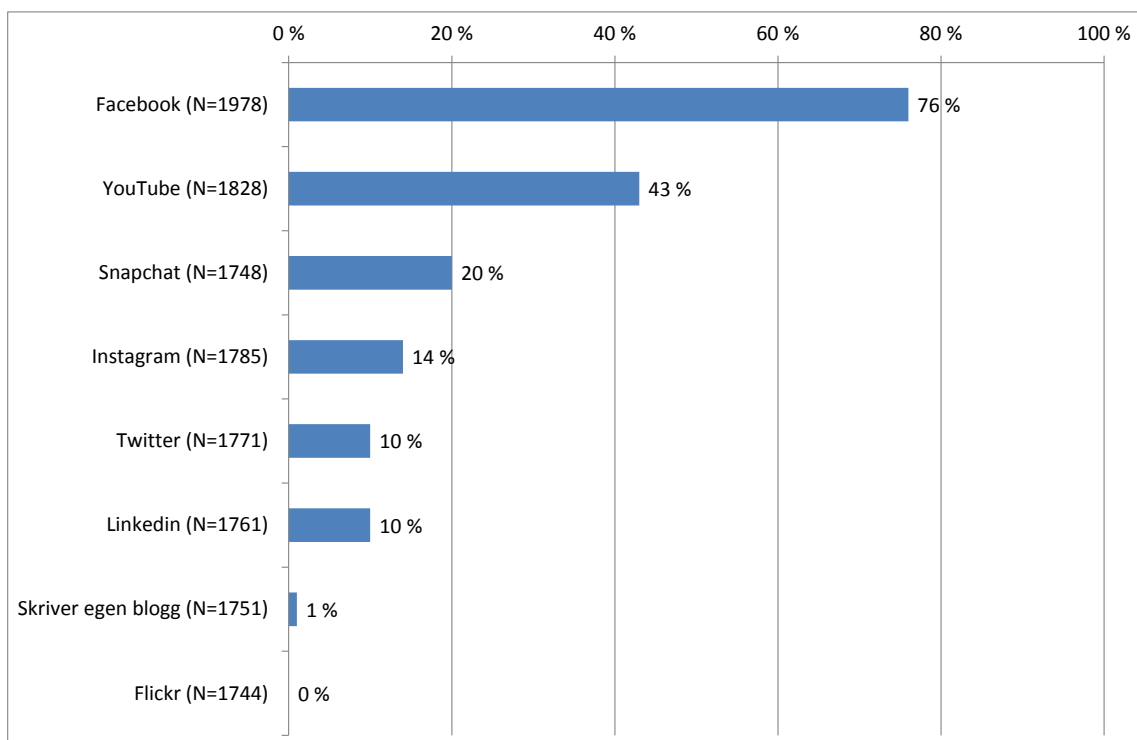
## 8 Tillitsvalgtes bruk av sosiale medier

I denne delen har vi kartlagt hvordan de tillitsvalgte bruker sosiale medier. Først har vi kartlagt om de bruker ulike sosiale medier rent generelt, altså ikke knyttet til rollen som tillitsvalgt. Deretter har vi sett på om og hvordan de som benytter seg av sosiale medier også benytter disse i rollen som tillitsvalgt.

### 8.1 Bruk av sosiale medier blant tillitsvalgte

Figur 10 viser andel tillitsvalgte som benytter et utvalg sosiale medier én gang i uken eller oftere. Disse er hva vi kan beskrive som regulære brukere av sosiale medier.

Figur 10 Tillitsvalgets bruk av ulike sosiale medier. Andel som har svart én gang i uken eller oftere. Prosent.



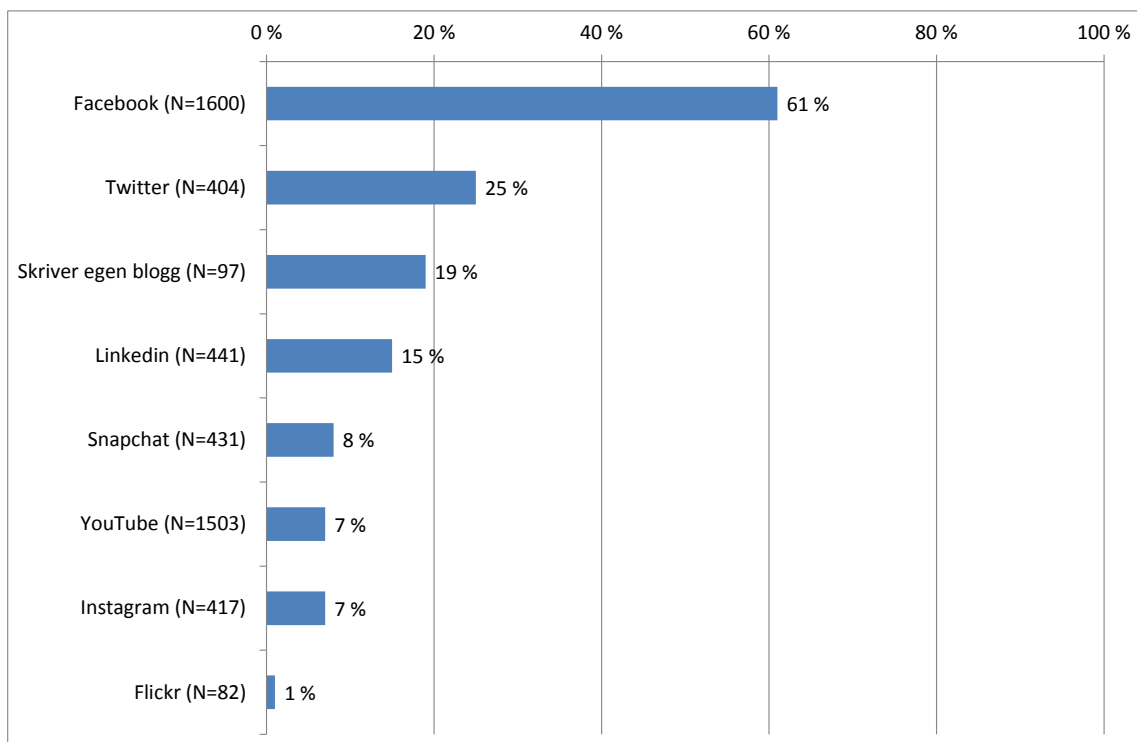
Facebook er det dominerende sosiale mediet blant tillitsvalgte. Tre av fire tillitsvalgte benytter Facebook én gang i uken eller oftere. Noe over halvparten oppgir at de er daglige Facebook-brukere. At Facebook er såpass dominerende, er ikke overraskende, da

dette er klart det mest foretrukne sosiale mediet i befolkningen som helhet i 2013.<sup>8</sup> YouTube er en klar nummer to blant de tillitsvalgte, 43 prosent oppgir at de benytter dette ukentlig. Snapchat benyttes regelmessig av ca. 20 prosent. Twitter og LinkedIn har en relativt beskjeden bruk blant de tillitsvalgte. Vi ser også et det er noe skiller i bruk mellom tillitsvalgte i ulike sektorer. Tillitsvalgte i offentlig sektor bruker Facebook i noe større grad enn tillitsvalgte i privat sektor, og Twitter brukes i noen større grad av tillitsvalgte i statlig sektor enn av tillitsvalgte i de andre sektorene.

## 8.2 Bruk av sosial medier i rollen som tillitsvalgt

Rundt halvparten av de tillitsvalgte som benytter seg av sosiale medier oppgir at de bruker ett eller flere av disse også i rollen som tillitsvalgte. Vi har sett på bruken av ulike typer sosiale medier i rollen som tillitsvalgt. Figur 11 viser hvor stor andel av de som benytter ulike sosiale medier som benytter disse også i rollen som tillitsvalgt.

Figur 11 Bruk av sosiale medier i rollen som tillitsvalgt. Prosent



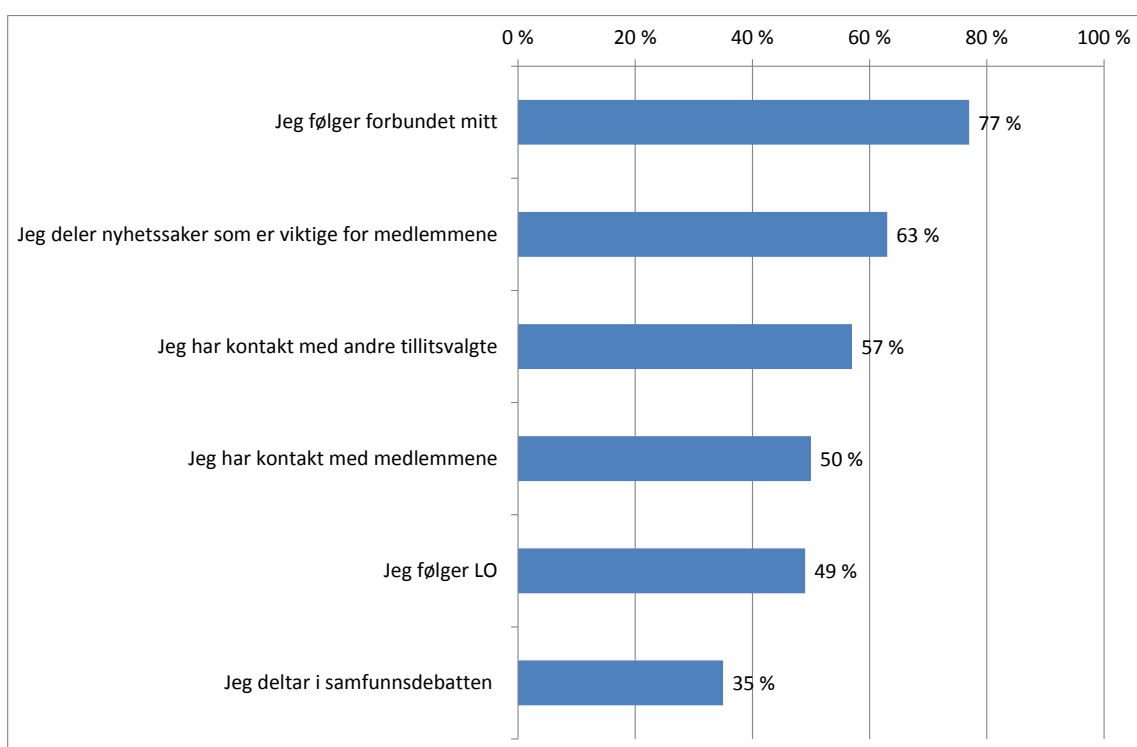
Som det går frem av figur 11, oppgir 61 prosent av Facebook-brukerne at de også benytter seg av Facebook i rollen som tillitsvalgt. Det er også en ganske hyppig bruk. 62 prosent av disse oppgir at de benytter Facebook ukentlig i rollen som tillitsvalgt. For de

<sup>8</sup> Se for eksempel Ipsos-MMI <http://ipsos-mmi.no/Bruken-av-sosiale-medier-er-fortsatt-stigende-i-Norge>

andre sosiale mediene oppgir brukerne at de i relativt beskjeden grad benytter disse som en del av sitt tillitsvalgtarbeid. Twitter er som nevnt lite brukt blant de tillitsvalgte (se figur 10). Og de som er på Twitter, benytter dette mediet i liten grad i rollen som tillitsvalgt. Kun én av fire Twitter-brukere oppgir at de benytter seg av dette sosiale mediet som tillitsvalgt. For de andre sosiale mediene er bruken i rollen som tillitsvalgt enda litt lavere.

De tillitsvalgte som benyttet ett eller flere sosiale medier i rollen som tillitsvalgt, ble også spurt på hvilken måte de benyttet seg av sosiale medier. Dette spørsmålet var ikke knyttet til noe bestemt sosialt medium, men siden Facebook er såpass dominerende som vi har vist over, er det nok i vesentlig grad dette mediet de tillitsvalgte har forholdt seg til.

Figur 12 Ulike måter de tillitsvalgte bruker sosiale medier på i rollen som tillitsvalgt. Flere svar mulig. Prosent N=1080



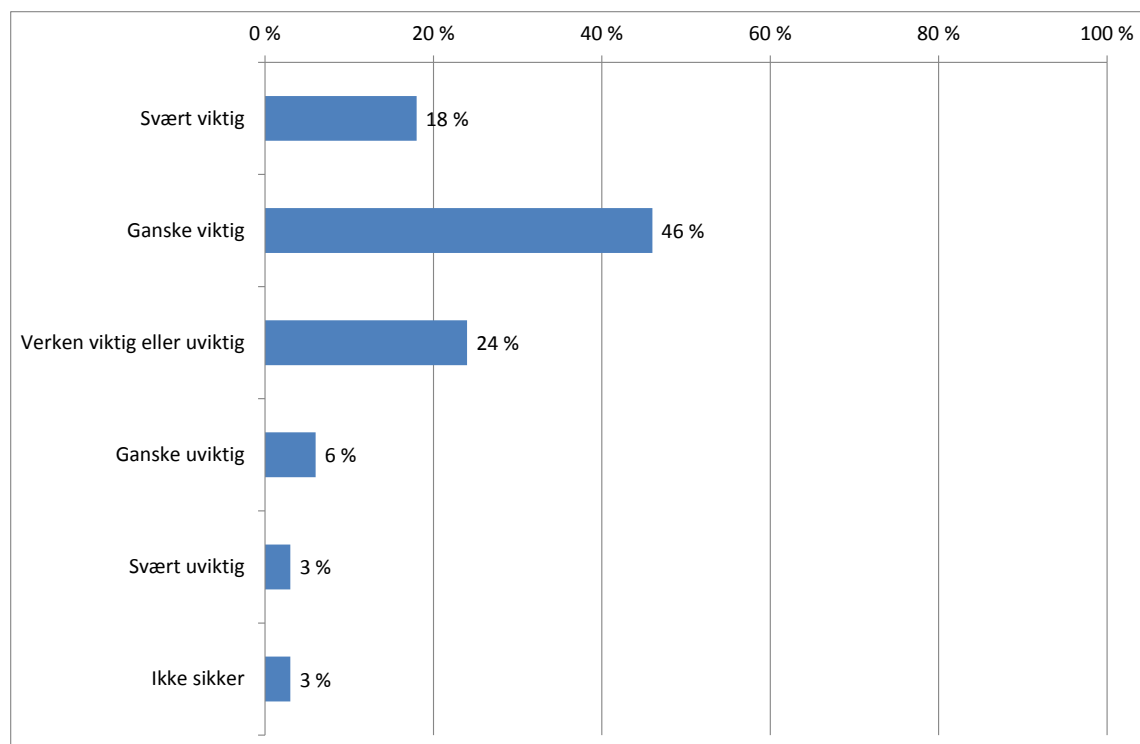
Som figur 12 viser, er det svært mange som sier at de følger sitt eget forbund. Mer enn tre av fire oppgir dette. Samtidig er det også mange (63 prosent) som oppgir at de har en mer aktiv bruk i den forstand at de deler saker som er viktige for medlemmene. Vi ser også at over halvparten oppgir at de bruker sosiale medier til å holde kontakt med andre tillitsvalgte, og at halvparten benytter sosiale medier til å holde kontakt med sine egne medlemmer. Rundt halvparten følger dessuten LO, mens drøyt en av tre sier de deltar i samfunnsdebatten.

Vi ser også noe skiller etter ulike bakgrunnsvariabler. Tillitsvalgte i privat sektor oppgir i noe større grad enn i offentlig sektor at de bruker sosiale medier til å holde kontakt med medlemmene. Tillitsvalgte i privat sektor bruker videre i noe større grad sosiale medier for å holde kontakt med andre tillitsvalgte. Kvinner «følger» i noe større grad

forbundet sitt på sosiale medier, sammenliknet med menn. Tillitsvalgte i privat vareproduksjon og kommunal sektor «følger» i noe større grad sitt forbund enn tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon og statlig sektor. Tillitsvalgte i kommunal sektor «følger» i noe mindre grad LO enn tillitsvalgte i de andre sektorene.

Til slutt ble de tillitsvalgte som benyttet seg av ett eller flere sosiale medier i rollen som tillitsvalgt spurt hvor viktig de mente sosiale medier er for dem som tillitsvalgte. Dette er vist i figur 13.

Figur 13 «Hvor viktig vil du si at bruk av sosiale medier er for din rolle som tillitsvalgt?» N=1070



Et flertall av de tillitsvalgte mener at sosiale medier er viktige (svært eller ganske viktig) for dem i rollen som tillitsvalgte. Samtidig er det verdt å understreke at det er relativt få (18 prosent) som sier at sosiale medier er *svært viktig*. Kvinnelige tillitsvalgte mener i noe større grad enn mannlige mener at sosiale medier er viktig for dem i tillitsvalgtsammenheng. Tillitsvalgte i statlig sektor er i noe mindre grad enn tillitsvalgte i andre sektorer enig i at sosiale medier er viktig for deres rolle.

## Referanser

Veland, G. (2014), *Tjenestepensjonsmarkedet 2001–2013*. Fafo-notat 2014:11.

Veland, G. (2013). *Tjenestepensjonsmarkedet 2001–2012*. Fafo-notat 2013:21.

Veland, G. (2008). *Tjenestepensjonsordningene i Norge. En undersøkelse av status og utviklings-  
trekk i privat sektor*. Fafo-rapport 2008:23.

Veland, G. & Hippe, J. M. (2014). *Utviklingstrekk, utfordringer og mulige utviklingsveier for det  
norske pensjonsystemet*. Fafo-rapport 2014:11.

Veland, G., Hippe, J. M. & Andersen, R. (2006). *De nye tjenestepensjonene*. Fafo-rapport  
529.



# Tjenestepensjon og sosiale medier



Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-notat 2014:23  
ISSN 0804-5135