

Avtalefestet pensjon i privat sektor er nesten for god til å være sann:

Pensjon hindrer jobb-bytte



GULLPENSJON: Det er store verdier man går glipp av, dersom man mister retten til AFP i private bedrifter. En AFP-utbetaling vil ofte utgjøre 70-80.000 kroner i året resten av livet, minner pensjonsrådgiver Alexandra Plahte om.

FOTO: TOR BERGLIE

Et jobb-bytte eller ja takk til en frivillig sluttpakke i moden alder kan medføre tapte pensjonsutbetalinger på rundt 70–80.000 kroner i året livet ut.

Arbeidstagere i privat sektor som jobber i en bedrift med avtalefestet pensjon (AFP), bør være bevisste på hva de kan miste når de bytter jobb i godt voksen alder. Årsaken er store ulikheter i pensjonsrettigheter. Forskjellen mellom bedrifter med og uten AFP er mye større enn før. Dette

bremser mobiliteten i arbeidsmarkedet.

Uavhengig pensjonsrådgiver Alexandra Plahte i Gabler, Steenberg & Plahte peker på en rekke "AFP-feller" hun har sett at ansatte har gått i fordi de ikke har kjent regelverket godt nok. Dermed har de truffet valg på feil grunnlag. Det er valg som kan koste dyrt.

– Avtalefestet pensjon ble fremforhandlet mellom partene i arbeidslivet

over flere tariffoppgjør på 1980- og 90-tallet. Det var opprinnelig en tidligpensjonsordning i perioden 62–67 år, ment som et alternativ til uførepensjon for "sliterne" i tunge yrker. AFP ble raskt omdannet til en generell ordning. 80 prosent av arbeidsstyrken er i dag omfattet av AFP. Det gjelder hele offentlig sektor og 721.000 arbeidstagere i 13.500 private bedrifter. Etter at pensjonsreformen trådte i kraft i 2011, har de ansatte med AFP

i privat sektor kommet spesielt gunstig ut.

Ny AFP i det private

Skulle man nyte godt av AFP-ordningen før 2011 måtte man, enten man jobbet i privat eller offentlig sektor, fratre helt eller delvis før 67 år for å nyte godt av AFP. Jobbet man ved siden av, ble pensjonen avkortet mot annen inntekt. Pensjonsreformen innebar ikke bare endringer i folketrygden, men også i AFP-ordningen i privat sektor.

Nå kan arbeidstagere i privat sektor med AFP-ordning få AFP-pensjonen utbetalt fra man fyller 62 år, sammen med øvrig pensjon, uten at man slutter i arbeid. Den avkortes ikke mot annen inntekt. Den gjelder heller ikke bare frem til arbeidstageren fyller 67 år, den har blitt et livsvarig påslag på toppen av all annen pensjon.

Det er store verdier man går glipp av, dersom man mister retten til AFP. En AFP-utbetaling vil ofte utgjøre 70.000–80.000 kroner i året resten av livet. Nåverdien av en AFP i privat sektor utgjør fort 1,1–1,2 millioner kroner.

Offentlig sektor har beholdt AFP som en tidligpensjonsordning, selv om den er i strid med prinsippet om at det alltid skal lønne seg å stå i arbeid. Rapporten "Nye pensjonsordninger i offentlig sektor", fremlagt like før jul, konkluderer med at AFP i offentlig sektor bør følge innretningen på AFP

har inntekt ved siden av. Ordningen gjelder fra 62 til 67 år. AFP utgjør da hele pensjonen, frem til folketrygden (og tjenstepensjonen) overtar ved 67 år.

✓ **Privat sektor:** Man kan begynne å ta ut AFP mens man er i arbeid og bestemmer selv når uttaket skal

- Det ubestridte vinneren av AFP i privat sektor er unektelig den som fyller vilkårene for AFP og står i full stilling til 67 år eller lenger.

Alexandra Plahte

i privat sektor. Men det må i så fall forhandles frem mellom partene i arbeidslivet. Det gjenstår å se om partene blir enige om ny ordning også i det offentlige.

Slik fungerer nå AFP-ordningene etter pensjonsreformen:

✓ **Offentlig sektor:** Man må slutte helt eller delvis i arbeid før fylte 67 år for å nyte godt av AFP. Pensjonen avkortes forholdsmessig dersom man

begynne, mellom 62 og 70 år (opptjeningen stopper imidlertid ved 62 år). Pensjonen avkortes ikke for annen inntekt. AFP spres utover som en livslang årlig ytelse. Man må ta ut folketrygd samtidig for å utløse AFP.

- Den ubestridte vinneren av AFP i privat sektor er unektelig den som fyller vilkårene for AFP og står i full stilling til 67 år eller lenger. Med gammel ordning hadde ikke vedkommende benyttet AFP-ordningen, mens ▶



I.P. Huse AS - etablert i 1941 - er et bunnsolid familieeid selskap med en ledende posisjon internasjonalt innen utvikling og produksjon av store vinsjer til ankerhåndteringsfartøyer, andre spesialskip og flytende oljeinstallasjoner. Bedriften ligger i Steinshamn på Harøya nord for Ålesund og har et særdeles avansert robotisert maskineringsmiljø. I perioden 2009-2015 har I. P. Huse AS levert vinsjer for nærmere 6 milliarder kroner. For nærmere informasjon: www.iphuse.no.

CFO

CFO i I. P. Huse samarbeider tett med administrerende direktør og får i tillegg til mere tradisjonelle CFO-oppgaver en nøkkelrolle i selskapets forhandlinger med norske og internasjonale forretningsforbindelser. Vi søker en tallsterk siviløkonom/MBA med solid faglig plattform innen økonomi-/finansområdet og noen års relevant industrierfaring. Røtter i Møre og Romsdal med praktisk sans og jordnære holdninger er en fordel. I. P. Huse har sjel og er en bedrift å bli glad i!

Ønsker du nærmere opplysninger om stillingen og I.P.Huse AS, kan du ringe rådgiver Helge Krog, KROG & Co. AS, tlf. 99 55 44 11. Adm. direktør Inge Huse, tlf. 40 40 53 00 og styreleder Oddvar Skjeggstad, tlf. 97 53 29 19 kan også kontaktes.

Søknad med CV sendes innen 4. februar 2016 til helge.krog@krogco.no.

Enhver henvendelse behandles strengt konfidensielt.

KROG & Co.
MANAGEMENT CONSULTANTS • EXECUTIVE SEARCH

han/hun nå får et helt nytt gode, som en livslang ytelse på toppen av all annen pensjon, sier Plahte.

Ikke så lett å skifte jobb

Et av hovedvilkårene for rett til AFP i privat sektor er at man må ha vært omfattet av AFP-ordningen i syv av de siste ni årene ved fylte 62 år. Vilkåret er absolutt og må være oppfylt ved fylte 62 år. Man kan med andre ord ikke "reparere" dette ved å jobbe utover 62 år. Perioder med offentlig AFP medregnes i utgangspunktet ikke.

– Skifter man jobb etter fylte 55 år og ikke tidligere har vært omfattet av en AFP-ordning, hjelper det med andre ord fint lite om ny arbeidsgiver har AFP. Man vil aldri kunne nyte godt av AFPen ettersom man ikke har vært omfattet av ordningen i syv av de siste ni årene den dagen man fyller 62 år. Er man født før 1955, er ansiennitetskravet noe mildere, forklarer Plahte.

– Riktignok kan man få AFP om man bytter til offentlig sektor, men ordningen der har kun verdi for dem som velger å fratre helt eller delvis før 67 år.

Ny AFP innebærer dermed at det kan koste dyrt å gå fra en AFP-bedrift til en bedrift uten AFP når man har passert 50–55 år. Det utstedes ingen fripolise med opptjente rettigheter i AFP.

– Reglene er brutale i den forstand at enten så fyller man vilkårene på AFP eller så gjør man det ikke. Det er med andre ord ikke noe som heter "litt" AFP, understreker pensjonsrådgiveren.

Gavepensjon mister effekt

Plahte mener APF-ordningen begrenser mobiliteten i arbeidslivet og kan skape lønnpres hos arbeidsgivere som ikke har AFP.

– AFP er definitivt blitt et synlig gode, som for arbeidsgivere uten AFP kan være en utfordring ved rekruttering, særlig for aldersgruppen 50 pluss. Kommer jeg fra en arbeidsgiver der jeg er omfattet av en AFP-ordning, holder det kanskje ikke om ny arbeidsgiver kan matche lønnen og har tilsvarende tjenestepensjonsordning. Har de ikke AFP, blir spørsmålet mitt om de også kompenserer for verdien av 80.000 i årlig, livsvarig AFP.

Også ved nedbemanning er det fallgruver.

– Frivillig fratreden gjennom bruk av økonomiske virkemidler koster normalt adskillig mer for eldre årskull

Hvem kan få ny AFP?

Du har rett til ny AFP dersom du oppfyller følgende krav:

- ✓ Jobber på en arbeidsplass i privat sektor hvor AFP inngår i tariffavtalen.
- ✓ Har fylt 62 år og oppfyller de spesielle kravene om ansettelsesforhold, yrkesaktivitet på uttakstidspunktet og forutgående pensjonsopptjening i folketrygden.
- ✓ Tar ut eller har tatt ut fleksibel alderspensjon fra folketrygden, ikke tidligere har mottatt AFP fra privat eller offentlig AFP-ordning og ikke har mottatt uførepensjon fra folketrygden etter fylte 62 år.
- ✓ Søker om AFP mens du ennå står i jobb.

Kilde: Nav

enn yngre, særlig dersom arbeidsgiver har AFP. For å få til frivillig fratreden kunne arbeidsgiver tidligere "lokke" med en mindre gavepensjon på toppen av AFPen, vel vitende om at den ansatte måtte fratre for å nyte godt av AFP. Slik er det ikke lenger, sier Plahte, og legger til:

– Fyller jeg vilkårene for AFP i pri-

– Det kan bli dyrt å få utbetalt en sluttpakke på for eksempel 200.000 kroner dersom man i neste runde mister AFP som et livsvarig gode, sier Plahte.

Dersom arbeidstageren går ned i stillingsbrøk etter fylte 59 år, men beholder lønnen, kan man komme i samme situasjon.

- Det kan bli dyrt å få utbetalt en sluttpakke på for eksempel 200.000 kroner dersom man i neste runde mister AFP som et livsvarig gode.

Alexandra Plahte

vat sektor, er jeg berettiget til denne selv om jeg fortsetter i full jobb. Dermed blir spørsmålet: Hva får jeg for å si opp min stilling?

Ny AFP betyr at arbeidsgivere må tenke nytt om økonomiske virkemidler ved omstilling. Ansatte som er fylt 62 år, trenger ikke fratre for å nyte godt av sin AFP, mens ansatte som er over 55, risikerer å miste retten til AFP med mindre de raskt kommer over til en ny arbeidsgiver som også har AFP i privat sektor.

Kan miste AFP ved sluttpakke

Sluttpakker til arbeidstagerer mellom 59 og 62 år kan også torpedere AFP. Det er et hett tema under nedbemanningen i Statoil i disse dager.

Ifølge Fellesordningen for AFP vil man miste rett til AFP ved mottak av alle typer økonomiske ytelser som overstiger halvannen gang Folketrygdens grunnbeløp (1,5 G/ca. 135.000 kroner). Hvis sluttpakken i enkeltår utgjør mer enn dette, mister man altså retten til AFP.

Dersom de ansatte i AFP-bedrifter er bevisste på hvilke goder de kan miste, kan det fort bli veldig dyrt for bedriften å nedbemanne. En bedrift Plahte nylig jobbet med, stod ovenfor en strategisk omstilling og var avhengig av å få til frivillig fratreden også for aldersgruppen 55 år og eldre. For å få til dette måtte bedriften, ved siden av ordinære sluttpakker, gi et tillegg som i snitt utgjorde 1,2 millioner kroner for ansatte i aldersgruppen 59–62 år. Dette skyldtes ene og alene den nye AFP-ordningen i privat sektor.

– Dette selskapet hadde heldigvis god økonomi og satt i etterkant igjen med det som for dem syntes å være riktig personalkabal og alderssammensetning. Men det sier seg selv at slett ikke alle virksomheter som står overfor en omstillingsprosess, har samme mulighet. Ofte gjennomføres jo omstillingsprosesser av økonomiske hensyn. Da kan ny AFP kan være en stor utfordring, fastslår pensjonsrådgiver Alexandra Plahte.