



AFP i privat sektor – hva er det?

AFP er forkortelse for avtalefestet pensjon og ble etablert allerede i 1988 som et samarbeid mellom arbeidsgiverne (NHO) og landsorganisasjonen (LO). Hensikten var å gjøre det mulig og tidlig pensjonere «slitne arbeidere» på en verdig måte. Ordningen var i første rekke myntet på industriarbeidere som hadde startet tidlig i arbeidslivet og hatt mye tungt arbeid.

I dag har imidlertid langt over halvparten av alle arbeidstakere i Norge rett på AFP – uavhengig av bransje. Blant annet har alle ansatte i stat og kommune (offentlig sektor) rett på AFP.

Mønsteravtalen

Den norske tannlegeforening NTF, Fagforbundet og Parat (de som organiserer tannhelse-sekretærene) utarbeider i samarbeid, annet hvert år, en veiledende avtale (også kalt Mønsteravtalen). Mønsteravtalen benyttes til å regulere lønns- og arbeidsvilkår mellom privatpraktiserende tannleger og deres ansatte tannhelsesekretærer. De fleste av våre medlemmer benytter Mønsteravtalen kun som en veiledning/avtale vedrørende lønns- og arbeidsvilkår, men avtalen kan også inngås som en tariffavtale. I overkant av 20 klinikker har gjort det i dag.

Dersom man inngår tariffavtale over mønsteravtalens lest, gjelder ordningen med Avtalefestet Pensjon (AFP) og Sluttvederlagsordningen (SLV) og avtalefestet ferie, men hva betyr egentlig disse begrepene og hva innebærer dette for den enkelte arbeidsgiver og arbeidstaker?

Tariffavtale

En tariffavtale er en skriftlig avtale mellom en fagforening eller gruppe arbeidstakere på den ene side og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening på den annen side. Avtalen skal omfatte arbeids- og lønnsvilkår.

Tariffavtaler opprettes normalt etter forhandlinger mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. Dersom man ikke fra før har tariffavtale kan de nevnte parter når som helst fremsette krav om forhandlinger med sikte på å inngå tariffavtale. Har man tariffavtale allerede kan partene ved utløp av avtalen framsette krav om revisjon. Dersom motparten ikke møter til forhandlinger eller forhandlingene ikke fører til inngåelse av en ny eller revidert tariffavtale, kan streik eller lockout iverksettes, etter en gitt frist og når den aktuelle part har levert plassoppsigelse. Som regel vil riksmegleren nedlegge midlertidig forbud om konflikt, når de har fått melding om eller på annen måte er blitt kjent med at forhandlinger ikke er innledet eller er brutt. Riksmekleren skal midlertidig forby partene å iverksette streik eller lockout som kan medføre skade for allmenne interesser, inntil mekling er avsluttet. Hver av partene kan etter 10 dager etter at forbudet er nedlagt kreve meklingen avsluttet. Kommer man frem til enighet under meklingen skal tariffavtale i overensstemmelse med denne enigheten opprettes i samarbeid med mekleren og undertegnes av begge parter.

Tariffavtaler gir som regel arbeidstakerne enkelte fordeler ut over hva lovverket generelt tilbyr. Det mest vanlige er kortere arbeidstid og lengre ferie, full lønn under sykdom og avtalefestet førtidspensjon. Det er vanlig å dele tariffavtaler inn i to hovedområder; den enkeltes lønns- og arbeidsvilkår og tillitsvalgtes rettigheter og plikter.

Typiske tema i en tariffavtale er, ansettelse og oppsigelse, lønn og lønnsystemer, overtid, kompensasjon for ubekvem arbeidstid, arbeidstid, ferie, lønn ved sykdom, fødsel og adopsjon, avtalefestet førtidspensjon, utdanning og kompetanseutvikling, de tillitsvalgtes rettigheter og plikter.

Avtalefestet pensjon (AFP)

AFP er altså en pensjonsordning som gir arbeidstakeren et livsvarig påslag (ekstra utbetaling) til alderspensjonen. Utbetalingen justeres ikke ned selv om en arbeider, og man kan altså kombinere pensjonsuttak med jobb.

Minstekravet til AFP-tilslutning er at bedriften må ha minst ett helt årsverk i tillegg til eier/daglig leder.

Det er to lovbestemte hovedvilkår for at en arbeidstaker skal ha rett til AFP, som prøves på to ulike tidspunkter:

1. Ansiennitetskravet prøves og må være oppfylt ved fylte 62 år:

AFP rettigheter må opparbeides, og arbeidstakeren må være omfattet av

ordningen, i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år. Det er overgangsregler for årskullene 1944–1955.

Ansiennitetskravet kan ikke oppfylles etter fylte 62 år! Dette innebærer at arbeidstakere som er over 55 år når virksomheten melder seg inn i AFP-ordningen aldri vil kunne oppfylle ansiennitetskravet. Disse arbeidstakerne vil dermed aldri få rett til avtalefestet pensjon.

2. Det andre hovedvilkåret prøves og må være oppfylt på uttakstidspunktet:

Du må jobbe i en bedrift som er tilsluttet AFP-ordningen. Du må oppfylle inntektskravet på 1 ganger folketrygdens grunnbeløp (justeres årlig, og utgjør pt. kr 82 122,-). Du må være ansatt og reell arbeidstaker.

Uttakstidspunktet kan sammenfalle med 62 års dagen, men trenger ikke å gjøre det. Derfor er det viktig å holde disse vilkårene og tidspunktene adskilt.

AFP kan tidligst tas ut fra man er 62 år, og må kombineres med hel eller delvis alderspensjon fra folketrygden. Den utbetales med et kronetillegg på kr 19 200,- til og med den måneden en fyller 67 år.

Premien som betales av arbeidsgiver er for 2013 2 prosent av lønnen mellom 1–7.1 G (grunnbeløp). For en tannhelseterapeut som tjener minimumslønn kr 260 000,- per år, vil premien være kr 5.200,- per år og for en som tjener topplønn kr 360.000,- per år, vil premien være kr 7 200,- per år. Det betales for ansatte til og med det året de fyller 61 år.

Finansiering gjøres gjennom premieinnbetaling fra arbeidsgiver og tilskudd fra Staten. Staten yter et tilskudd som utgjør 1/3 av pensjonen. Derfor er AFP-ordningen lovregulert. Loven suppleres av vedtekter som godkjennes av Arbeidsdepartementet. Styret i ordningen har 8 medlemmer fra LO, NHO, Virke, FA, Spekter og YS.

Fradrag for premien kan gjøres ved skatteliggingen. Bedriften må imidlertid betale arbeidsgiveravgift.

En bedrift kan være bundet av tariffavtale med AFP-bilag enten ved avtale inngått mellom en landsomfattende arbeidstakerorganisasjon og en landsomfattende arbeidsgiver-organisasjon eller mellom bedriften og en landsdekkende arbeidstakerorganisasjon.

De ansatte må altså være medlem av en landsdekkende arbeidstakerorganisasjon for at bedriften skal kunne inngå en tariffavtale med AFP. Og bedriften blir tilsluttet Fellesordningen fra det tidspunktet tariffavtalen med AFP trer i kraft. Det pålegger arbeidstakerorganisasjonen å sende inn dokumentasjon til Fellesordningen. Og bedriften må melde seg inn i ordningen.

Hva med tannlegen og klinikkeier? Alle ansatte blir med i AFP ordningen. Når en bedrift er tilsluttet ordningen og har inngått tariffavtale må den gjelde alle ansatte. Avtalen gjelder altså som hovedregel hele bedriften. Det kan imidlertid være slik at avtalen er gjort gjeldende for en eller flere avgrensede enheter av et foretak, for eksempel geografisk adskilt. Det er viktig å merke seg at de som omfattes er de ansatte i virksomheten. Praksiseiere som er ansatt i sitt eget selskap vil også være omfattet. De såkalte assistenttannlegene og oppdragstakere som er selvstendig næringsdrivende, vil følgelig ikke være omfattet.

Denne artikkelen er ikke en uttømmende redegjørelse for AFP-ordningen. Det er svært viktig å sette seg grundig inn i de regler som til enhver tid gjelder. Ytterligere opplysninger kan man få ved å kontakte Fellesordningen for AFP på telefon 22 98 98 00 eller på www.afp.no.

Sluttvederlagsordningen (SLV)

En god del arbeidstakere trer ut av arbeidslivet før de har nådd en alder som gir rett til å ta ut AFP. Det kan være på bakgrunn av helsemessige årsaker, nedbemanning eller konkurs hos arbeidsgiver. For mange utgjør det skattefrie sluttvederlaget et viktig tilskudd i en vanskelig tid.

SLV er en ordning som skal gi et økonomisk bidrag til arbeidstakere mellom 50 og 65 år, som ufrivillig mister jobben uten at det skyldes deres eget forhold. Vederlaget er et engangsbeløp varierende mellom kr 20 000 og 80 000 avhengig av alder. Arbeidstakere som har rett til AFP, får ikke samtidig sluttvederlag.

Sluttvederlagsordningen inngår som ett av bilagene i mønsteravtalen dersom den inngår som tariffavtale. Premien er mellom kr 12,- og kr. 20,- per måned per arbeidstaker avhengig av hvor mange timer de arbeider i uken.

Avtalefestet ferie

Ferien da? Alle arbeidstakere, uansett hvor liten stilling man har, har rett på 4 uker og 1 dag (Gro-dagen) etter ferie-loven. I tillegg har de fleste 4 dager ekstra. Vi kaller ofte de dagene den femte ferieuken, selv om det bare er 4 dager. Dette er den avtalefestede ferien som normalt er nedfelt i tariffavtaler mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Alle innenfor offentlig sektor har den femte ferieuken, og mange i privat sektor har den også i sine tariffavtaler. Noen arbeidsgivere har også innført den direkte i sin virksomhet uten at de har tariffavtale.

*John Frammer
forhandlingsjef i NTF*