

Finansdepartementet

postmottak@fin.dep.no

Vår saksbehandler:
eo

Kopi til

Vår dato
01.10.2012

Vår referanse
2011-0100

Deres referanse
12/2372 KSJ

Høring - NOU 2012: 13 Pensjonslovene og folketrygdreformen II

Vi viser til departementets høringsbrev av 29. juni 2012 og 24. august 2012.

Generelle synspunkter

Unio viser til at det unaturlig lave rentenivået og den lave avkastningen i aksjemarkedene de siste årene har gitt økte premier. I tillegg er private arbeidsgivere lite villige til å la framtidige pensjonskostnader påvirke dagens resultater og utbyttmuligheter. Balanseføringen brukes ofte som argument når private bedrifter går fra ytelse til innskudd, mens den bakenforliggende årsaken kan være bedriftens ønske om å slippe billigere unna pensjonsregninga. Arbeidstakerne blir taperne i dette spillet.

Banklovkommisjonen foreslo i sin første innstilling om de private tjenestepensjonene en tilpasning til pensjonsreformen med hovedvekt på den nye fleksibiliteten i den nye folketrygden fra 2011. Privat tjenestepensjon kan nå tas ut fra 62 år med aktuariell avkorting i pensjonens størrelse sammenliknet med tidligere hvor tjenestepensjonen ikke kunne tas ut før ved 67 år.

I den utredningen som er på høring nå foreslår Banklovkommisjonen et nytt tjenestepensjonsprodukt med opptjenings- og uttaksegenskaper som likner mer på den nye folketrygden, hvor en viss prosent av lønna spares til en pensjonsbeholdning. Alle år hos arbeidsgiver skal telle med og det skal være mulig å ta ut tjenestepensjonen fra 62 år. Videre legger Banklovkommisjonen fram forslag om å erstatte dagens rentegaranti med en nullgaranti.

Sammenliknet med dagens tjenestepensjonsordninger som sikter mot at summen av folketrygd og tjenestepensjon ved 67 år f.eks. skal være 66 pst av sluttlønn, flytter det nye tjenestepensjonsproduktet mye av risikoen for en slik nivåsikring over på arbeidstaker. Samlet sett er det bare den aller beste utgaven av den nye fleksible hybriden som kan komme opp mot,

men ikke helt, en tradisjonell ytelsespensjon som sammen med folketrygden sikter mot to tredeler av sluttlønn i pensjon ved 67 år.

Unio mener derfor at de virksomhetene som ønsker å videreføre dagens ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger må få mulighet til det som en permanent ordning og ikke bare som en overgangsordning.

Unio mener at dagens lave rentenivå og lave avkastning i aksjemarkedene ikke må få være styrende for omleggingen av de private tjenstepensjonsordningene. Pensjonsreformen i Norge har så langt vært gjennomført uten «press fra dårlige tider», det har vært en styrke, og det er gjennomført endringer både i folketrygden og i de offentlige tjenstepensjonsordningene som er tilpasset hovedprinsippene i pensjonsreformen. De gamle ytelsesordningene i privat sektor har vært gode tjenstepensjoner for de ansatte og de kan med relativt enkle grep tilpasses ny folketrygd.

Det har i Banklovkommisjonens arbeid med denne siste innstillingen kommet klart fram at de private livsselskapene ikke har satt av (eller krevd inn nok premie) for at arbeidstakernes framtidige tjenstepensjoner skal være tilstrekkelig forsikringsmessig dekket. Utfordringen med økende levealder er skjøvet under teppet i lang tid. Underdekningen tilsvarer et framtidig oppreserveringsbehov på 5-8 pst av premiereserven tilsvarende 35-60 mrd. kroner.

Unio synes at en slik praksis er sterkt kritikkverdig fra livsselskapenes side, den viser også at tilsynsmyndighetene ikke har tatt problemet på alvor tidnok. Det er også her vi finner mye av forklaringen på at det ene livsselskapet etter det andre i det siste har stengt butikken for inngåelse av nye avtaler om ytelsespensjonsordninger. Unio vil spesielt be departementet sikre at dette oppreserveringsbehovet ikke finansieres av de ansattes tidligere og framtidige opptjente rettigheter i forbindelse med en overgangsordning fra dagens ytelsesordninger til det nye pensjonsproduktet.

Unio støtter hovedtrekkene i det nye tjenstepensjonsproduktet. Vi vil også peke på at Banklovkommisjonens forslag vil kunne gjøre det lettere å sikre avtalefesting av tjenstepensjonsordninger i privat sektor. Mange spørsmål er derimot uavklart og flere problemstillinger er lite tilfredsstillende utredet. Unio vil derfor ta endelig stilling til forslagene når Banklovkommisjonen avslutter sitt arbeid med de private tjenstepensjonsordningene og når regjeringen fremmer sitt sin lovproposisjon antakelig neste år.

Hybrid med stor fleksibilitet for arbeidsgiver

Banklovkommisjonens forslag etterlikner den nye folketrygdens opptjeningsprinsipper. Det innføres allårsoptjening og en viss prosent av lønn skal hvert år tilføres den enkeltes pensjonsbeholdning.

I den beste utgaven av hybridene, «standardmodellen» kan den nye tjenstepensjonsordningen bli nesten like god som dagens beste ytelsespensjoner med høy sparing, lønnsregulering av pensjonsbeholdningen, oppregulering i forhold til sluttlønn, uføredeknning mv.

I den dårligste utgaven av hybridene, «grunnmodellen» kan pensjonen bli like dårlig som de dårligste innskuddsordningene med 2 pst sparing og all risiko for avkastning, levealder og sluttlønn mv. veltet over på arbeidstaker. Dvs. at arbeidsgiver ikke garanterer for noe annet enn en svært liten risiko knyttet til den såkalte null-garantien og kun forplikter seg ved årets premie som minst må utgjøre 2 pst av lønn. Arbeidsgiver slipper balanseføring i regnskapene. Grunnmodellen har flere likhetstrekk ved dagens innskuddsordninger.

Den nye tjenstepensjonen er fleksibel langs to akser, hvor mye som spares og hvor stort reguleringsansvar arbeidsgiver ønsker å ta for pensjonsbeholdningen samt om arbeidstaker skal ha uføredekning og andre risikodekninger. Unio ser at denne fleksibiliteten først og fremst er tilpasset arbeidsgivers behov og ønsker, men at det nye forsikringsbaserte tjenstepensjonsproduktet også kan bremse overgangen fra ytelsespensjoner til innskuddspensjoner som vi ha sett de siste årene.

Kostnader og investeringsvalg

Unio støtter kommisjonens forslag om at kostnadene ved administrasjon og (vanlig) forvaltning dekkes av bedriften.

Unio kan på prinsipielt grunnlag ikke støtte kommisjonens forslag om at arbeidstaker skal kunne velge individuelt investeringsvalg. Få arbeidstakere har kompetanse til å vurdere livselskapenes informasjon i disse tilfellene. Den sikre vinneren ved individuelle investeringsvalg er livselskapene som kan ta egne gebyrer for dette, videre mister arbeidstaker den (beskjedne) sikkerheten som ligger i null-garantien.

Egenandel fra arbeidstaker

Unio støtter kommisjonens forslag om at det kan innbetales egenandel fra arbeidstakerne slik vi kjenner det fra offentlig tjenstepensjon. Det er satt en grense for egenandelen på inntil halvparten av den maksimale sparesatsen. Videre vil det være individuell reservasjonsrett for de som er medlemmer i dag (når en ordning konverteres), men nye medlemmer av pensjonsordningen vil ikke ha reservasjonsrett. Unio støtte ikke kravet om at minst to tredeler av de ansatte må være med i ordningen.

Engangsinnbetaling fra virksomheten

Unio støtter kommisjonens forslag om at arbeidsgiver kan foreta engangsinnbetalinger på inntil 2 pst. av lønn i tillegg til det som vanligvis betales. Dette kan f.eks. gjøres dersom virksomheten har store overskudd et år eller det kan gjøres som del av et tariffoppgjør hvor de ansatte velger å bytte noe av lønnsveksten i en kollektiv tilleggssinnbetaling til den enkeltes pensjonsbeholdning.

Kjønns- og aldersnøytrale premier og delingstall

Unio støtter kommisjonens forslag om at det skal være kjønns- og aldersnøytrale premier og delingstall i det nye tjenstepensjonsproduktet.

Unio mener at kommisjonen fikk for dårlig tid til å utrede forslaget om «bransjefastsatt delingstall» med utgangspunkt i folketrygdens delingstall og pensjonsinnretningenes mulighet til å korrigere disse når pensjonsordningens bestand avviker fra det «bransjefastsatte», noe de antakelig vil gjøre i de fleste tilfeller. Her ligger det uløste problemer knyttet til mulig konkurransevridning og usikkerhet om hvor stor premien egentlig vil bli, samt usikkerhet om eventuelle underdekninger må eller kan dekkes av de løpende pensjoner.

Det eneste sikre er at en pensjonsordning for yrkesaktive har et høyere delingstall enn for befolkningen som helhet. Folk som jobber lever lenger enn folk som ikke er i arbeidsstyrken. F.eks. viser tall fra FNO at observert dødelighet i 2005-2009 for menn i alderen 60-69 år i kollektiv pensjonsforsikring er 74 prosent av dødeligheten for menn i hele befolkningen. Dette gir betydelig høyere delingstall enn de som benyttes i folketrygden. Banklovkommisjonen antyder at delingstallet må oppjusteres med 15 prosent.

Etter avgivelse av innstillingen har enkelte aktuarmiljøer anslått at delingstallene må oppjusteres med over 20 prosent. Unio ber departementet komme med en grundig utredning av disse problemstillingene som påvirker både kompensasjonsnivåene og rammene for de maksimale sparesatsene samt andre forhold ved det nye tjenstepensjonsproduktet.

Kompensasjon

Unio vil først peke på at Banklovkommisjonens arbeid ville stått sterkere og på en del områder kanskje falt ned på andre konklusjoner om arbeidet med å beregne og tallfeste problemstillingene hadde blitt tillagt større vekt. Dette kommer særlig til syne i arbeidet med de justerte delingstallene og i beregningen av de maksimale sparesatsene.

Det er de maksimale sparesatsene i modellen som avgjør hvor god den nye pensjonen kan bli. Dimensjoneringen av de maksimale sparesatsene tar utgangspunkt i at det skal være mulig å nå samme pensjon ved uttak 67 år.

Unio mener at hoveddimensjoneringen bør ta høyde for at det med en enkel utgave av standardmodellen uten sluttlønsregulering skal være mulig å nå en kompensasjon på 66-70 pst av sluttlønn for de fleste inntektsnivåer, gitt en gjennomsnittlig lønnskarriere, f.eks. 7 pst høyere sluttlønn enn gjennomsnittslønn og gitt en kortere opptjening i tjenstepensjonsordningen enn i folketrygden. Det er viktig å ikke glemme at de fleste av dagens ytelsesordninger har krav om 30 års opptjening for å få full pensjon.

I de neste tabellene ser vi på kompensasjonen i standardmodellen for forskjellige inntektsnivåer gitt forskjellige forutsetninger.

Tabell 1 følger Banklovkommisjonens oppsett med jamn inntekt, 40 års opptjening i både folketrygd og tjenstepensjonsordning samt kommisjonens forslag til maksimale sparesatser. Det er derimot lagt inn høyere korrigerte delingstall slik at nettoeffekten av tilført dødelighetsarv og korrigerte delingstall er 20 prosent. Tabellen viser at de gitte forutsetningene reproducerer de ønskede kompensasjonsgradene.

Tabell 1: Pensjon i pst av sluttlønn for forskjellige lønnsnivåer, 40 års opptjening i FT og TP, 7 pst sparing i TP 0-12G, 18,1 pst 7,1-12G, jamn inntekt, uttak 67 år, «1943-kullet»

Lønnsinntekt	406 000	487 000	576 000	690 000	974 000
- lønn i G	5	6	7,1	8,5	12
Folketrygd	54,0	54,0	54,0	45,1	31,9
Tjenstepensjon	16,7	16,7	16,7	23,8	43,4
Samlet pensjon	70,7	70,7	70,7	68,9	66,3

I tabell 2 er opptjeningen i tjenstepensjonen satt til 33 år. Dagens ytelsesordninger har vanligvis krav om 30 års opptjeningstid for å få full pensjon. De som vil bli fullt omfattet av den nye ordningen vil for de andre årene i arbeid minst ha obligatorisk tjenstepensjon. For å «kompensere» for dette er det i beregningene lagt inn 3 «ekstra» opptjeningsår i tjenstepensjonsordningen. Videre er den kunstige forutsetningen om jamn inntekt byttet ut med at sluttlønn er 7 pst høyere enn gjennomsnittslønn. Vi har ikke tall for gjennomsnittlig lønnskarriere i privat sektor, men når vi tidligere har diskutert dette i forbindelse med offentlig tjenstepensjon har partene lagt til grunn at sluttlønn er 7 pst høyere enn gjennomsnittslønn.

Vi ser at utslagene av endrede forutsetninger er relativt sterke. Det er særlig forutsetningen om høyere sluttlønn enn gjennomsnittslønn som trekker kompensasjonsgradene ned til under 60 pst.

Tabell 2: Pensjon i pst av sluttlønn for forskjellige lønnsnivåer, 40 års opptjening i FT, 33 år i TP, 7 pst sparing i TP 0-12G, 18,1 pst 7,1-12G, sluttlønn 7 pst høyere enn gjennomsnittslønn, uttak 67 år, «1943-kullet»

Lønnsinntekt	406 000	487 000	576 000	690 000	974 000
- lønn i G	5	6	7,1	8,5	12
Folketrygd	47,2	47,2	47,2	42,1	29,9
Tjenstepensjon	12,0	12,0	12,0	15,4	23,5
Samlet pensjon	59,2	59,2	59,2	57,5	53,3

For mange grupper i privat sektor vil lønnskarriere gi en sluttlønn som ligger mye høyere enn 7 pst over gjennomsnittslønna. For disse gruppene vil den nye tjenstepensjonsordningen gi langt dårligere uttelling så sant arbeidsgiver ikke kan regulere pensjonsbeholdningen etter den enkeltes individuelle lønnsutviklingen til enhver tid slik dagens ytelsespensjonsordninger gjør.

Unio viser til at kortere opptjening enn 40 år i en tjenstepensjonsordning mer er regelen enn unntaket og at en viss lønnskarriere er langt vanligere enn jamn inntekt. Disse beregningene viser derfor at kommisjonens forslag til maksimale sparesatsene i den nye tjenstepensjonsordningen er satt for lavt.

I tabell 3 har vi økt sparesatsen til 9 prosent og beholdt forutsetningene om 7 pst lønnskarriere, men satt opptjeningen i tjenstepensjonsordningen lik opptjeningen i folketrygden til 40 år. Under disse forutsetningene kan en innenfor en enkel utgave av standardmodellen nå målet om 66 pst sluttlønnkompensasjon for de fleste grupper om ikke for de aller høyeste lønningene. Skal en kompensere for kortere opptjening i tjenstepensjonsordningen enn 40 år, som er det vanlige, må sparesatsen settes ytterligere opp.

Tabell 3: Pensjon i pst av sluttlønn for forskjellige lønnsnivåer, 40 års opptjening i FT og TP, 9 pst sparing i TP 0-12G, 18,1 pst 7,1-12G, sluttlønn 7 pst høyere enn gjennomsnittslønn, uttak 67 år, «1943-kullet»

Lønnsinntekt	406 000	487 000	576 000	690 000	974 000
- lønn i G	5	6	7,1	8,5	12
Folketrygd	47,2	47,2	47,2	42,1	29,9
Tjenstepensjon	18,8	18,8	18,8	22,8	32,6
Samlet pensjon	66,0	66,0	66,0	64,9	62,5

Banklovkommisjonen har noen forslag som åpner for at standardmodellen på forskjellige måter kan kompensere for at sluttlønn er høyere enn gjennomsnittslønn. Unio anser ikke disse forslagene som tilstrekkelige (se bak).

Vider har vi grunn til å tro at mange av de virksomheter som kan tenkes å gå fra dagens ytelsesbaserte ordninger til standardmodellen vil velge en enkel utgave av standardmodellen uten sluttlønnregulering. Unio ber departementet ta hensyn til dette i forbindelse med forslag til maksimale sparesatser i standardmodellen. Hvis ikke vil den nye hybriden gi klart dårligere pensjoner enn brorparten av dagens ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger i privat sektor.

Unio viser også til at samtlige representanter for arbeidstakerorganisasjonene i Banklovkommisjonen står bak en felles særmerknad i innstillingen som mener de maksimale sparesatsene er satt for lavt: *«Medlemmene Dalsøren, Gjelsvik, Orskaug og Storrødvann viser til at utredningen gir et samlet inntrykk av at eksisterende ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger sikter mot et pensjonsnivå på om lag to tredjedeler av lønn og at dette ligger som premiss for vurderingen av de skattemessige rammer for maksimale innskuddspremier i nytt lovverk. Disse medlemmene vil vise til at det i Banklovkommisjonens oppdrag ikke er lagt til grunn at det skal utredes innstramning i de skattemessige fradragsmuligheter og at det også i det nye lovverket bør være rom for foretak som ønsker å sikte mot et tilsvarende pensjonsnivå som de har i dag (for eksempel et samlet pensjonsnivå på 70 prosent).»*

Unio er på denne bakgrunn skeptiske til den litt lettvinde drøftingen av provenyanslagene i departementets tilleggshøringsbrev av 24.8.2012. Her virker «provenyanslaget» mer tilpasset et ønske om å støtte opp om de for lave maksimalsatsene som Banklovkommisjonen foreslår.

Avkorting ved 62 år

Avkorting ved tidliguttak er stor i det nye pensjonssystemet, det følger av den aktuarielle beregningsmåten. For de som har interessante jobber og helse til å velge kan dette forsvares. For de som er slitne eller føler seg presset til å gå ved 62 år oppleves avkorting sosialt urettferdig. Unio og resten av fagbevegelsen har helt siden Pensjonsreformens start vært opptatt av denne problemstillingen. I den nye AFP-ordningen i privat sektor stopper opptjeningen ved 62 år nettopp for å dempe avkorting ved tidliguttak.

Unio mener at en i den nye hybriden bør legge inn en mulighet for å redusere eller stoppe opptjeningen etter 62 år. Det frigjør også premie til å øke satsene noe før 62 år. I en standardmodell hvor opptjeningen stoppes ved 62 år vil avkorting reduseres fra 31 pst til 21 pst sammenliknet med den pensjon en ville fått om en sto i arbeid til 67 år. Mye taler også for at en avdempet avkorting ved tidliguttak vil kunne redusere tilgangen til uføretrygd.

Videre vil kortere opptjeningstid i tjenstepensjonsordningen enn i folketrygden gi sterkere avkorting ved tidliguttak enn tilsvarende avkorting i folketrygden fordi tidliguttaket i tjenstepensjonsordningen beregnes i forhold til en kortere tjenestetid enn tjenestetiden i folketrygden. Effekten blir større jo kortere opptjeningstiden i tjenstepensjonsordningen er.

Unio viser til at representantene for LO, Unio og YS i Banklovkommisjonen har en felles særmerknad der det bl.a. heter: *«Medlemmene Dalsøren, Gjelsvik og Orskaug mener det bør åpnes for tiltak som kan bidra til å dempe avkorting av alderspensjonen for de som tar ut pensjon tidlig. Det vil gjøre det samlede pensjonssystem bedre i den forstand at slitne arbeidstakere som ikke klarer å stå i arbeid lenger enn til 62 år, vil kunne få en noe bedre pensjon*

enn den kraftige avkortingen som følger av uttaksreglene i den nye folketrygden og som lovutkastet er basert på. Disse medlemmene viser til at mandatet ber Banklovkommisjonen vurdere "om det bør innføres ulike regler for opptjening av alderspensjon før og etter fylte 62 år». Opptjeningen av nye rettigheter i ny AFP i privat sektor stopper ved fylte 62 år. ... Disse medlemmene legger til grunn at det ikke er Banklovkommisjonens oppgave å foreslå endringer i lov om obligatorisk tjenstepensjon som stiller et minstekrav til innskudd på 2 prosent av lønn. Dette sikrer en minsteopptjening også ved arbeid etter 62 år.»

Unio ber departementet endre lovforslaget slik at den åpner for å dempe avkortingen ved tidliguttak.

Livsvarig vs opphørende pensjon

De fleste innskuddspensjoner er opphørende, og de stopper utbetalingen ved 77 år. Av dagens ytelsespensjonsordninger er de fleste livsvarige, men så mange som om lag en tredel har også her opphørende ordninger og pensjonsutbetalingene stopper ved 77 år.

Unio mener at skattefinansierte alderspensjoner skal være livsvarige. Når det nå foreslås et nytt tjenstepensjonsprodukt som kan bli et alternativ til både de tradisjonelle ytelsesordningene og de nyere innskuddsordningene, vil det være riktig å avskjære de mulighetene som ligger i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven som tillater opphørende ordninger. Opphørende ordninger bryter med et viktig prinsipp i folketrygden og åpner for tilpasninger som kan velter kostnader over på fellesskapet.

Banklovkommisjonens forslag foreslår at utbetaling ikke kan opphøre før ved fylte 80 år, tre år senere enn i dagens pensjonslover. Unio mener at dette hjelper lite på hovedproblemet knyttet til opphørende ordninger. Mange vil fortsatt ha noen år igjen som pensjonister etter fylte 80 år og vil da kanskje kun stå igjen med en liten alderspensjon fra folketrygden hvis pensjonen er tatt ut fra 62 år. Opphørende ordninger vil på den måten kunne gi økt fattigdom blant de eldste alderspensjonistene med økte kostnader for fellesskapet som økt bostøtte og redusert sykehjemsbetaling. Folketrygdens fleksibilitet, med mulighet for å ta ut full alderspensjon fra 62 år selv for de som fortsetter i jobb, samsvarer også dårlig med de utfordringer som følger av opphørende tjenstepensjonsordninger. Det er en grunn for at både folketrygden og privat AFP er livsvarige pensjonsordninger. De samme grunnene taler for at tjenstepensjonsordningene bør være livsvarige.

Unio ber departementet endre lovforslaget slik at hybriden bare tillater livsvarige pensjoner. En slik endring må følges av en tilsvarende endring for innskuddspensjoner.

Reguleringsprinsipper

Unio mener kommisjonens forslag til lovregulering av hvordan sluttlønnsprinsippet skal kunne videreføres i standardmodellen er både uklart og utilstrekkelig. Det ble fra flere hold tidlig i prosessen sagt at dagens sluttlønsordning skulle kunne videreføres for de som ville det i det nye tjenstepensjonsproduktet. Det er ikke fulgt opp på en tilfredsstillende måte i kommisjonens innstilling. Kravet om vedtektsfesting i den enkelte ordning av at også såkalte lønnshopp skal hensynstas, gjør en videreføring av dagens system unødvendig vanskelig.

Unio ber departementet ta hensyn til et tidligere bredt ønske om at sluttlønsregulering skal kunne videreføres som i dagens ordning. Paragraf 4.8 som både er uklart formulert og uklart tenkt

bør endres til et enkelt valg mellom enten kollektiv regulering med lønnsveksten eller regulering med individuell lønnsvekst, såkalt sluttlønsregulering som i dag.

Avtalefesting

Unio vil peke på at Banklovkommisjonens forslag vil kunne gjøre det lettere å sikre avtalefesting av tjenstepensjonsordninger i privat sektor. Det vanlige i privat sektor i dag er at tjenstepensjonsordningene ligger under arbeidsgivers styringsrett.

Unio mener tjenstepensjon er en opptjent rettighet som bør reguleres i avtaler mellom partene slik det gjøres i store deler av offentlig sektor og enkelte steder i privat sektor. Unios største forbud Utdanningsforbundet har f.eks. full avtaledekning for over 7000 medlemmer i private barnehager. Med avtalefesting av pensjoner blir det lettere å etablere bredere ordninger som kan dra nytte av de betydelige stordriftsfordelene i kapitalforvaltningen samt administrasjon og drift av tjenstepensjonsordninger. Det vil gi høyere pensjon for samme sparing.

Dagens ytelsesordninger må videreføres

Unio har hele tiden ment at hybriden skulle bli et alternativ til dagens ytelsesordninger og ikke en erstatning for disse. Det mente også mange i Hippe-utvalget («Brede pensjonsordninger») i sin tid. Unio beklager at mange på arbeidsgiversiden og livselskapsiden nå snakker som om dagens ytelsesordninger allerede er historie.

Mange år med lav rente har gitt motstanderne av de tradisjonelle ordningene medvind. Det lave rentenivået vil derimot ikke vare evig. De tradisjonelle ytelsespensjonene har tidligere vist seg å være meget robuste i normale tider og de selskapene som har handlet langsiktig har også klart de siste årene med lave renter godt, som f.eks. KLP. Og ikke minst har de gode gamle ytelsesordningene levert gode og forutsigbare pensjoner til arbeidstakerne.

Fra tidlig i Banklovkommisjonens arbeid var det tenkt at de virksomhetene som ønsket å videreføre eller opprette nye pensjonsordninger etter dagens foretakspensjonslov skulle ha mulighet til det forutsatt at ordningene gjorde nødvendige tilpasninger til den nye folketrygden. Unio mener derfor at dagens foretakspensjonsordning bør kunne videreføres. De virksomhetene som ønsker ordninger med andre opptjeningsprinsipper enn den nye hybriden må kunne velge det.

Unio viser til at arbeidstakerorganisasjonene i Banklovkommisjonens innstilling har en felles særmerknad om dette der det heter: *«Medlemmene Dalsøren, Gjelsvik, Orskaug og Storrødvann viser til at utredningen gir et samlet inntrykk av å være uklar på spørsmålet om dagens foretakspensjonsordninger skal kunne videreføres. Disse medlemmer vil presisere at det ikke er tatt stilling til dette spørsmålet i denne utredningen, men at det først vil bli drøftet i fase III av Banklovkommisjonens arbeid.»*

Innskuddsordningene kan fases ut

Tredje fase i Banklovkommisjonens arbeid vil vurdere maksimalsatsene i dagens innskuddsordninger som i dag ligger godt under det som kreves for å kunne gi like gode tjenstepensjonsordninger som de beste av dagens ytelsesordninger.

Unio vil derimot peke på at grunnmodellen i den nye hybriden kan og bør erstatte dagens lover om innskuddspensjon og obligatorisk tjenstepensjon. Det vil gjennom nullgarantien gi en sikrere pensjon for arbeidstakerne og dødelighetsarven som tilføres den enkeltes pensjonsbeholdning vil for gitte sparesatser gi høyere pensjoner. At lov om obligatorisk tjenstepensjon i dag gir mulighet til å unnta inntekt opp til 1 G fra tjenstepensjonsopptjening må ses i sammenheng med den gamle folketrygdens utforming. Denne muligheten kan opphøre hvis det obligatoriske minstenivået legges inn i hybriden.

Hvis innskuddsordningene videreføres mener Unio at det ikke bør være noe automatikk i at disse skal ha de samme maksimale sparesatsene. Om regjeringen ikke ønsker å gå så langt som å fase ut innskuddsordningene kan en gjennom lavere maksimalsatser i disse gi et signal om at en ønsker at bedrifter med usikre innskuddsordninger bør gå over til forsikringsbaserte tjenstepensjonsordninger som minst sikrer det oppsparte beløpet gjennom hybridens nullgaranti.

Vennlig hilsen
Unio



Ingjerd Hovdenakk
sekretariatssjef



Erik Orskaug
Sjeføkonom