



Finansdepartementet
Postboks 8008
0030 Oslo

Deres ref.:

Vår ref.:
ØK

Dato:
28.9.2012

HØRING – PENSJONSLOVENE OG FOLKETRYGDREFORMEN II

YS har mottatt utredningen om Pensjonslovene og folketrygdreformen II, og har sendt den til alle medlemsforbund til uttalelse. YS støtter hovedtrekkene i den nye loven.

YS legger til grunn at det er behov for å tilpasse tjenstepensjonene til ny folketrygd fordi de eksisterende ytelsesbaserte ordninger på flere måter er dårlig tilpasset ny folketrygd. De nye ordningene er godt tilpasset ny folketrygd og representerer et fornuftig alternativ til innskuddspensjoner. YS er særlig tilfreds med at både premieberegning og ytelser er kjønnsnøytrale.

Tjenstepensjonsloven vil være en rammelov og arbeidsgiverne vil selv ha ansvar for å vurdere hvilke kostnader de vil påta seg for pensjonsordninger til egne ansatte. Etter dagens lovverk er det vide rammer for hvor gode skattebegunstigede ordninger som kan etableres uten at arbeidsgiverne utnytter disse rammene fullt ut. Også den nye loven bør etableres med vide rammer slik at også arbeidsgivere som ønsker å gi særskilt god pensjon til sine ansatte får anledning til det. Vi viser til at man etter dagens regelverk kan ha ytelsesbaserte ordninger som gir inntil 100 % av lønn inntil 6 G og 70 % av lønn mellom 6 og 12 G. Vi kjenner ikke til at noen utnytter disse rammene fullt ut.

Hybrid tjenstepensjon?

YS mener at de nye tjenstepensjonsproduktene som foreslås er godt tilpasset ny folketrygd. Vi oppfatter produktene som en form for hybride tjenstepensjoner, selv om innretningen med innbetaling en viss prosent av lønnen i pensjonspremie, gjør at den fremstår som svært lik eksisterende innskuddspensjonsordninger. Særlig gjelder det grunnmodellen.

YS mener det ville vært en del fordeler ved å definere ytelsen som x % av årslønnen i pensjon. Ordningen ville da fremstått som ytelsesbasert selv om det hadde vært små realitetsforskjeller. Et viktig argument mot å gjøre ordningen ytelsesbasert er at levealdersjustering ville gjort at man ikke fikk den ytelse man var lovet, selv om man

Besøksadresse:

Brugt. 19

Postadresse:

Postboks 9232

Grønland

0134 Oslo

Org. nr.:

971 454 431

Telefon:

21 01 36 00

foretok regulering av innbetalt kapital. YS mener at dette kunne vært løst ved at man kunne tilbudt produkter både med og uten levealdersjustering. Arbeidsgivere som ønsker å tilby sine ansatte tjenstepensjon uten levealdersjustering, slik det er i dag, burde få anledning til det også i fremtiden mot å betale ekstra for det.

YS har en del merknader til enkelte bestemmelser.

Lovens kap. 1,2 og 3

De tre første kapitlene bygger på gjeldende regler i dagens foretakspensjonslov. YS mener dette er fornuftig og har ikke bemerkninger.

Lovens kap. 4

§ 4-3 beregning av lønn

Det foreslås at bestemmelsen i hovedsak skal være lik bestemmelsen i innskuddspensjonslovens § 5-5, men to alternativer er utelatt. Det er ikke tatt inn bestemmelser som tilsvarer innskuddspensjonslovens § 5-5 b) og c), og dette begrunnes med at bestemmelsene ikke er i bruk.

YS er kjent med at innskuddspensjonslovens § 5-5 bokstav c) er i bruk og vi mener at det ikke er nødvendig å fjerne dette alternativet. Det bør videreføres også i tjenstepensjonsloven.

§§ 4-8 og 4-9 regulering av pensjonsbeholdning

§§ 4-8- og 4-9 må sees i sammenheng. YS mener det er fornuftig å åpne for at arbeidsgiver betaler for oppregulering av pensjonsbeholdningen i takt med lønnsutviklingen og på den måten flytter noe risiko fra arbeidstaker til arbeidsgiver. Det er to alternative reguleringer, i takt med alminnelig lønnsvekst (G-regulering) og i takt med «lønnsøkningen for de enkelte medlemmer som ledd i den alminnelige lønnsutvikling i foretaket».

Det siste alternativet oppfatter vi at betyr at man skal få oppregulert lønnen i takt med den individuelle lønnsutvikling, på samme måte som man får i ytelsesbaserte ordninger i dag. Likevel slik at det bare gjelder alminnelig lønnsutvikling. Ualminnelig lønnsøkning, f.eks. som følge av stillingsendring, er regulert i § 4-9 og slår fast at pensjonsplanen skal regulere hvorvidt slike lønnsøkninger skal medføre oppregulering av pensjonsbeholdningen.

Reglene som foreslås er svært nær det som gjelder i ytelsesbaserte ordninger i dag. Man har rett til regulering med individuell lønnsvekst, men med unntak for særskilte lønnsøkninger. YS mener at reglene er vanskelig tilgjengelig og at det vil være bedre å fastslå at man kan avtale oppregulering etter individuell lønnsvekst, men med mulighet for unntak ved særskilte lønnshopp.

Bestemmelsen i § 4-9 nr. 3 sier at oppregulering som følge av særskilte lønnsøkninger skal dekkes av foretaket, dvs. ikke av reguleringsfondet. YS påpeker at det uansett er arbeidsgiver som dekker kostnadene. Dersom reguleringsfondet er tømt må arbeidsgiver

betale for oppregulering av pensjonene uansett. Bestemmelsen kan derfor sløyfes, og kan ikke brukes som argument for den løsning som er valgt.

§ 4-10 grenser for årlig premie for alderspensjon, standardmodell

YS mener det er riktig å sette grensen for innskudd 18,1 % høyere for lønn mellom 7,1 G og 12 G. Videre er det en riktig løsning å holde reguleringspremie og andre utgifter utenfor ved beregningen av de øvre grensene for innskudd.

Vi mener imidlertid at det er forsvarlig å sette grensen betydelig høyere enn 7 % for lønn fra 0 til 12 G. Dette begrunnes med at arbeidsgiverne har ansvar for å sørge for å begrense kostnadene ved tjenestepensjoner ut fra egne behov, ett ansvar de greier utmerket godt. Det er ikke grunn til å frykte at arbeidsgiverne vil bruke betydelig mer penger på pensjoner til sine ansatte i årene fremover. Den senere tids utvikling har vist at det motsatte er tilfellet.

Videre mener YS at begrensningen vil kunne slå feil ut for enkelte. En arbeidstaker som blir omfattet av en tjenestepensjon i relativt høy alder, etter å ha hatt ytelsespensjon tidligere, vil få betydelig lavere pensjon enn om vedkommende hadde fått fortsette på ytelsespensjon til 67 års alder. For denne gruppen arbeidstakere vil det være behov for betydelig høyere grenser, noe avhengig av hva slags overgangsordninger som blir laget.

YS mener derfor at den øvre grensen for innbetaling bør heves fra 7 % til 10 %.

§ 4-13 grenser for årlig premie for alderspensjon, grunnmodell

YS registrerer at grensen for innskudd i grunnmodellen settes høyere enn i standardmodellen. Det er fullt mulig å tenke seg at grunnmodellen vil gi bedre pensjon enn standardmodellen. Historisk sett har lønnsveksten ofte vært lavere enn avkastningen på kapital og i slike tilfeller vil grunnmodellen kunne gi bedre pensjonsytelse enn standardmodellen. Til tross for at det er usikkert hvilke ordninger som vil gi best pensjon mener YS at det er fornuftig å sette grensen høyere i grunnmodellen fordi de ansatte må bære større risiko i denne modellen

For øvrig viser vi til de kommentarer som ble gitt til § 4-1.

§4-14 årlige kostnader og risikopremier

YS frykter at bestemmelsen i § 4-14 nr. 2 vil kunne gi dårlig regulering av løpende pensjoner. I år med dårlig avkastning er det fare for at all avkastning brukes til å dekke kostnader. Hensynet til å kunne lage ordninger som ikke fører til balanseføring av fremtidige utgifter kan tilsa at grunnmodellen likevel har en slik løsning.

Vi mener likevel at det bør være en opsjon at arbeidsgiver dekker kostnadene også i grunnmodellen. Dette vil sikre bedre regulering av pensjoner for de som velger en slik løsning. Vi foreslår at § 4-14 nr. 2 innledes som følger «*Dersom ikke pensjonsplanen bestemmer noe annet skal årlig vederlag for avkastningsrisiko*». Vi viser til at det er anledning til å kombinere grunnmodellen med en plikt for arbeidsgiver etter § 4-21 til å

oppregulere løpende pensjoner. Det bør da også være adgang til å påta seg en mindre forpliktelse til å dekke kostnadene knyttet til løpende pensjoner.

Videre mener YS at det er urimelig om kostnader skal dekkes av selve pensjonsytelsen. Slik vi forstår bestemmelsen vil pensjonen kunne bli redusert fra et år til neste fordi avkastningen er for liten til å dekke pensjonsinnretningens kostnader. Dette synes vi er urimelig og mener at pensjonsinnretningen selv må bære risikoen for at avkastningen er for liten til å dekke kostnadene ved forvaltning.

Kap. 4 IV uttak av alderspensjon

Regelverket om uttak av pensjon bygger på en rent aktuariell avkortning av pensjonen ved tidliguttak. Dette medfører en sterk avkortning av pensjoner for alle som går av tidlig. YS viser til at det finnes grupper som har behov for å gå av med pensjon tidlig. Dette gjelder også mange grupper i privat sektor som ikke har særaldersgrense eller lignende. AFP ble etablert nettopp av hensyn til denne gruppe arbeidstakere.

Den avkortning som følger av det nye pensjonssystemet i folketrygden og nå i forslag til tjenstepensjonsloven er så kraftig at retten til tidligpensjon blir borte for enkelte grupper fordi de ikke har opptjent pensjon tilsvarende garantipensjon ved fylte 62 år. YS mener at det allerede er bygget inn tilstrekkelig kraftige incitamenter i pensjonssystemet for å arbeide lenger. Både folketrygden og AFP gjør det lønnsomt å arbeide lenger.

YS mener derfor at det bør søkes å gjøre avkortningen ved tidliguttak mindre kraftig. En måte å gjøre dette på kan være, innenfor samme økonomiske ramme, å sette høyere opptjeningssats før 62 år enn etter. Vi støtter mindretallets merknad om dette inntatt i utredningens kapittel 6.7.4.

For øvrig er vi godt fornøyd med at det er foreslått et kjønnsnøytralt pensjonssystem, til tross for forskjellene i levealder.

Nærmere om § 4-18 delingstall

Vi støtter i hovedtrekk banklovkommisjonens forslag til system for levealdersjustering, men ikke § 4-18 nr. 4. Bestemmelsen slår fast at pensjonsinnretning som har høy levealdersrisiko i sin portefølje kan ta risikopremie for dette i utbetalingsperioden. Det fremgår av utredningens kap. 5.5.5 at premien kan begrenses til de pensjonsordninger som har forhøyet risiko. YS er usikre på om levealdersrisikoen er forskjellig i de forskjellige pensjonsinnretningene og om det vil være behov for bestemmelsen. Departementet bør søke å få klarlagt hvorvidt dette faktisk er et problem av betydning.

Løsningen vil kunne fungere for arbeidstakerne dersom de er omfattet av standardmodellen. Det vil da være arbeidsgiver som må betale en ekstra risikopremie. Enkelte arbeidsgivere vil da måtte betale en høyere premie enn andre for å sikre samme ytelse til sine ansatte. Dette vil være en konsekvens av at vedkommende arbeidsgiver har ansatte med en høy levealdersrisiko og vil muligens kunne aksepteres. Det synes imidlertid underlig at arbeidsgiver bare skal betale risikopremie dersom pensjonsinnretningen som

helhet har høy risiko i sin portefølje. Disse arbeidsgiverne vil kunne flytte pensjonsordningen til en annen pensjonsinnretning og slippe å betale risikopremie.

Verre er det i grunnmodellen (og for de som får pensjon på grunnlag av pensjonbevis). Løsningen medfører redusert pensjon til alle som følger grunnmodellen fordi risikopremien vil måtte belastes den enkeltes pensjon, enten i form av lavere pensjon eller i form av dårligere regulering. De ansatte vil få lavere pensjonsytelse til tross for at det er samme innbetaling, altså samme resultat som om man hadde anvendt høyere delingstall i disse pensjonsordningene.

YS mener at dersom denne modellen skal velges så må risikopremien betales av arbeidsgiver slik at man unngår pensjonen til den enkelte reduseres. Vi mener det må være mulig å betale risikopremien i innbetalingsfasen og ikke i utbetalingsfasen. Dette vil føre til at de reelle forskjellene mellom pensjonsinnretningene synliggjøres og det vil trolig føre til økt konkurranse mellom dem.

Alternativt kan man lage et system der pensjonsinnretningene lager en risikopremie til hver enkelt arbeidsgiver ut fra risikoprofil. Det er ikke uvanlig at forsikringsselskaper vurderer risiko i forbindelse med prisfastsetting. En arbeidsgiver ville i et slikt tilfelle kunne forhandle med pensjonsinnretningene om størrelsen på risikopremien.

YS mener at § 4-28 nr. 4 ikke kan anvendes slik den nå er og ber om at spørsmålet om hvordan forskjellig risikoprofil i forskjellige pensjonsinnretninger skal løses må utredes videre.

§ 4-24 Tidsbegrenset alderspensjon

YS støtter muligheten for å ta ut tidsbegrenset alderspensjon. Vi mener at dette vil være et godt alternativ for enkelte yrkesgrupper. Erfaringsvis er det ofte de samme grupper som har både lav levealder, dårlige pensjonsordninger og liten evne til å stå lenge i arbeidslivet. Ved å tidsbegrense alderspensjonen vil disse gruppene kunne få en akseptabel pensjon i de årene de er pensjonister.

§ 4-25 tilskudd fra arbeidstakerne

YS mener denne bestemmelsen er fornuftig. Det er riktig å lage en ordning der den enkelte kan reservere seg. Det vil sikre at et lite mindretall i en virksomhet ikke kan blokkere en ordning som for flertallet er fornuftig. Ved at nyansatte ikke har reservasjonsrett vil ordningene få preg av å være kollektive etter en viss tid.

YS mener imidlertid at fagforening som organiserer mer enn halvparten av de ansatte bør kunne inngå slik avtale. Kravet om 2/3 flertall er etter vårt syn for strengt.

§ 6-1 opphør av medlemskap

Bestemmelsen slår fast at man må ha vært ansatt en virksomhet i 12 mnd. for å ha rett til å beholde opptjent pensjon. YS viser til at arbeidslivet er endret og stadig flere arbeidstakere skifter ofte arbeidsgiver. Det vil være svært uheldig at arbeidstakere som

har hatt en rekke kortvarige arbeidsforhold, men som har vært i sammenhengende arbeid i mange år skal kunne sitte igjen uten pensjonsoppsparing.

En god side ved innskuddsbaserte tjenestepensjoner er at det lett kan beregnes hvor mye pensjon en person har opparbeidet. Det er urimelig at arbeidstakere ikke skal få beholde den pensjon de faktisk har tjent opp, særlig i tilfeller der arbeidstaker har et pensjonsbevis som midlene kan overføres til. Vi mener at § 6-1 nr. 2 bør strykes og pensjonsmidlene bør enten overføres til en eksisterende pensjonsbevis eller til en individuell pensjonsavtale, jfr. § 6-2 nr. 3. I tilfeller der opptjent pensjon utgjør mer enn $\frac{1}{2}$ G bør det kunne kreves utstedt pensjonsbevis.

Overgangsordninger

YS mener at den foreslåtte pensjonsreform må sees i sammenheng med de overgangsregler som ikke er utarbeidet men som forventes lagt frem innen utgangen av 2012. Vi vil muligens ha ytterligere merknader til en del bestemmelser når vi ser hvordan overgangsreglene formuleres.

Med vennlig hilsen
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS

Tore Eugen Kvalheim