



YRKESORGANISASJONENES
SENTRALFORBUND

Finansdepartementet
Postboks 8008 Dep.
0030 Oslo

Deres ref.:

Vår ref.:
ØK

Dato:
12 apr. 2013

HØRING - PENSJONSLOVENE OG FOLKETRYGDREFORMEN III

Det vises til høringsbrev angående ovennevnte. Høringen er sendt til alle YS forbund for uttalelse. I tillegg til å kommentere selve høringen vil vi knytte noen bemerkninger til lovforslagets § 5-5 som egentlig burde vært fremsatt som kommentarer til Banklovkommisjonens forrige utredning.

Banklovkommisjonen foreslår at man viderefører eksisterende ytelsesbaserte ordninger, men endrer ordningenes fremtidige opptjeningssystem. På denne måte unngår man utstedelse av en rekke nye fripoliser. YS er enig i at det er viktig å unngå mange nye fripoliser, men vil bemerke at for den enkelte ansatte vil overgangsordningene i praksis fremstå som en lovpålagt avvikling av ytelsesordninger og en adgang for arbeidsgivere til å opprette nye hybride tjenstepensjonsordninger.

Besøksadresse:

Brugt, 19

Pensjon opparbeidet etter «gamle» ytelsespensjonsordninger

Det foreslås en forvaltning der midler opptjent før og etter omdanning til nytt system holdes adskilt. Det er etter YS sitt syn liten grunn til å kommentere forvaltning av midler opptjent etter nytt system, men vi har bemerkninger til forvaltningen av midler opptjent etter gamle ytelsesordninger.

Postadresse:

Postboks 9232

Grønland

Grunnlovsvern

YS anser at Banklovkommisjonens forslag ivaretar de krav som følger av Grunnlovens § 97 fordi det verner de rettigheter den enkelte arbeidstaker allerede har opptjent. Grunnlovens § 97 kan neppe sies å gi et bedre vern.

0134 Oslo

Forvaltning av «gammel» pensjonskapital

YS mener at den modellen som er valgt har noen svakheter. Den vil føre til at veldig mange arbeidstakere som i dag har ytelsesbasert tjenstepensjon vil få vesentlig reduksjon i sin pensjon.

Org. nr.:

971 454 431

Ytelsesbaserte ordninger har i dag et system der pensjonskapitalen oppjusteres i takt med den enkeltes individuelle lønnsøkning. Når ansatte får lønnstillegg vil arbeidsgiver også måtte betale premier for å oppregulere arbeidstakerens pensjonskapital. Dette følger av sluttlønnsprinsippet som sier at arbeidstaker skal ha en viss % av sin lønn på sluttidspunktet i pensjon. Ved store lønnstillegg blir

Telefon:

21 01 36 00

pensjonspremiene også store. Særlig i perioder med høy inflasjon vil verdien av pensjonskapitalen bli betydelig redusert dersom man ikke har en slik mekanisme.

Etter den foreslåtte tjenestepensjonslov kan arbeidsgiver påta seg å oppregulere pensjonskapital i takt med lønnsøkning etter den nye standardmodellen. Det gjelder imidlertid bare kapital opptjent etter nytt system.

Pensjonskapital opptjent i gamle ytelsesbaserte ordninger kan, etter det fremlagte forslaget, ikke oppreguleres i takt med lønnsvekst. Pensjonsleverandøren skal garantere at ytelsen blir så stor som lovet i pensjonsplanen § 7-4 (1) b. Det vil i praksis si at man kun må dekke rentegarantien samt evt. underregulering i ordningen. Arbeidsgiver har ingen forpliktelser.

Dette innebærer at arbeidstakerne ofte vil komme vesentlig dårligere ut enn om den ytelsesbaserte ordningen hadde blitt videreført. Selv om vi er klar over at arbeidstakerne ikke har/hadde noe rettskrav på å få sin ytelsesbaserte ordning videreført (og dermed få oppregulert sin pensjonskapital) mener YS at det bør åpnes adgang til å oppregulere gammel pensjonskapital etter tj.p.l. § 7-8, for de arbeidsgivere som ønsker det.

En slik løsning vil kunne medføre at de forpliktelser som er pålagt pensjonsleverandørene etter § 7-4 (1) b overtas av arbeidsgiver. Vi mener derfor at kapital innbetalt for å oppregulere pensjonskapitalen i takt med lønnsvekst må holdes adskilt fra den øvrige kapitalen, slik at det er mulig å kontrollere at pensjonsleverandøren innfrir den garanti som er pålagt i § 7-4 (1) b.

Hvilken kapital inngår i den grunnlovsvernede ytelse

YS mener at tilleggsavsetninger skal holdes utenfor den kapital som pensjonsinnretningene skal benytte til sikring av opptjente pensjonsrettigheter etter gamle ytelsesordninger. Vi viser i den forbindelse til særmerknader fra en samlet arbeidstakerside m.fl. på utredningens side 73 og 74.

Videre mener vi at avkastning ut over den avkastning som forutsettes tilført pensjonsbeholdningen etter beregningsgrunnlaget i utgangspunktet skal benyttes til å oppregulere pensjoner, ikke til dekning av underreservering i ordningene. I lovforslaget åpnes det for at avkastning kan benyttes til oppreservering av ordningene når disse er underreservert. Det er derfor viktig at pensjonsinnretningene blir pålagt å oppreservere alle ordninger innen korte frister, slik at avkastningen igjen kan benyttes til å oppregulere ytelsene.

Forholdet til pensjonsbevis

YS oppfatter det slik at pensjonsleverandørene vil ha interesse av den modellen som er valgt med forvaltning av kapital fra ytelsesordninger i en videreført ordning fordi det gir adgang til å belaste arbeidsgiverne kostnads og risikopremier jfr. § 7-8 (2) siste pkt. For arbeidstakerne er det ingen forskjell om kapitalen forvaltes som en del av en løpende ordning eller om det utstedes pensjonsbevis. I begge tilfeller gjelder et grunnlovsværn, men ansatte har ikke rettigheter ut over det.

Vi antar at arbeidsgiverne ganske raskt vil komme til at de ikke har noen interesse av å betale kostnads og risikopremier til pensjonsleverandørene. Det er derfor grunn til å frykte at de fleste vil avvikle sine pensjonsordninger, få utstedt pensjonsbevis og opprette nye hybridordninger.

Overgangsperiode på 3 år

YS er tilfreds med at det blir åpnet for en relativt lang periode, 3 år, fra loven vedtas til ytelsesordninger i sin nåværende form skal avvikles. Vi viser til at det er et betydelig arbeid som skal gjøres i de enkelte bedrifter og det er nødvendig med tid til bl.a. drøftelser med de tillitsvalgte.

Videre viser vi til at det skal utredes hvorvidt ytelsespensjoner kan videreføres og det er viktig at evt. nye ytelsesprodukter er på plass før nåværende ytelsespensjoner er avviklet. Vi antar at de virksomhetene som har fastholdt ytelsesordninger frem til nå er de samme som kan være interessert i å ha ytelsespensjoner i fremtiden.

Eldre arbeidstakere

Eldre arbeidstakere vil komme dårligst ut av det ved overgang fra ytelse til hybrid eller innskuddspensjon. Det er derfor viktig at det er adgang til å videreføre ytelsesordninger for eldre arbeidstakere, slik § 7-7 åpner for. Vi støtter også adgangen til å ha et alternativ, som følger av § 7-6, der eldre arbeidstakere ivaretas gjennom høyere tilskudd enn øvrige ansatte.

YS registrerer at banklovkommisjonen har falt ned på en løsning der alle som er født i 1962 eller tidligere kan omfattes av særordningene for eldre arbeidstakere. Dette gjør at de som har noe opptjening etter gammel folketrygd er omfattet, mens de som har all opptjening etter ny folketrygd faller utenfor.

YS mener at grensen burde vært satt ved at de som har 15 år eller mindre igjen til beregningsalder omfattes. Vi viser til at det er usikkert når loven blir vedtatt og trer i kraft. Det vil også kunne variere hvilket tidspunkt/årstall de enkelte virksomheter gjennomfører overgangen innenfor en 3 års periode.

YS mener også at det ikke er nødvendig å lage et eget system for pensjonsopptjening for eldre arbeidstakere slik § 7-7 legger opp til. Vi mener at disse arbeidstakerne bør få fortsette på foretakspensjonslovens regler frem til beregningsalder. Faren for at det skal bygges opp ytterligere underreservering i ordningene ligger ikke i selve systemet i foretakspensjonsloven, men i at man har lagt til grunn feil levealdersforventning og man har benyttet for høy garantert rente.

YS mener derfor at man for disse arbeidstakerne bør benytte foretakspensjonsloven med realistiske levealdersforutsetninger og lav rentegaranti, evt. bare null-garanti. Vi kan ikke se behov for å innføre kjønnsnøytrale premier for eldre arbeidstakere i § 7-7.

Levealdersjustering

Banklovkommisjonen har fremmet to alternative forslag til hvordan levealdersjustering kan håndteres i den nye loven om tjenstepensjoner. Først ett forslag i «Pensjonslovene og folketrygdreformen II» og et nytt forslag i «Pensjonslovene og folketrygdreformen III». Det er også fremlagt et forslag fra Finanstilsynet.

YS er enig med banklovkommisjonen at man bør søke å finne frem til et system med kjønnsnøytral premie og kjønnsnøytral ytelse. Vi mener det bør være mulig å finne frem til korrekte delingstall både ved å bygge videre på folketrygdens delingstall slik som foreslått i den første utredningen og ved et system som forslått i den siste utredningen.

YS kan imidlertid ikke akseptere det forslag som foreligger for å hensynta forskjeller i levealdersrisiko mellom forskjellige pensjonsinnretninger. Vi viser i den forbindelse til vårt høringssvar til «Pensjonslovene og folketrygdreformen II». YS mener at en evt. risikopremie for avvikende levealdersrisiko må kreves i opptjeringsperioden, ikke i utbetalingsperioden. Særlig i grunnmodellen, der premien må trekkes av den enkeltes pensjon, vil den foreslåtte modell bli urimelig.

Når det gjelder forslaget til Finanstilsynet mener YS at det er svært uheldig og vanskelig å forklare til medlemmene, at kvinner og menn skal få forskjellige avsetning selv om de har «samme pensjonsordning». En forutsetning for en ulik premie for kvinner og menn er, etter vårt syn, at hele ordningen legges om etter mønster av privat AFP. Dersom pensjonsplanen definerer hvilken pensjonsytelse som opptjenes, i stedet for innskuddet, vil ikke forskjellen bli synliggjort på samme måte for det ansatte. Finanstilsynets modell reiser også spørsmålet om de øvre innskuddsgrenser som er foreslått i loven skal gjelde for kvinner eller menn.

Tjenestepensjonslovens § 5-5

YS kommenterte ikke § 5-5 da denne bestemmelsen var ute til høring i forbindelse med «Pensjonslovene og folketrygdreformen II». Vi har synspunkter på bestemmelsen som vi finner grunn til å fremme i denne omgang.

Bestemmelsen gir mulighet for å beslutte å ha individuell investeringsportefølje i tjenestepensjonsordninger etter grunnmodellen. YS kan akseptere at den enkelte selv ønsker å si fra seg null-garantien som ellers gjelder i ordningen, og heller forvalte midlene selv med den risiko dette medfører.

Bestemmelsen gir imidlertid ikke den enkelte anledning til å velge om han/hun vil ha individuell investeringsportefølje. Det er, slik loven er formulert, arbeidsgiver som bestemmer om det skal etableres individuell investeringsportefølje. Arbeidstaker må velge hvordan porteføljen skal forvaltes, men arbeidsgiver velger at det skal være individuelle investeringsporteføljer. Når arbeidsgiver har gjort dettevalget har han også tatt fra arbeidstaker null-garantien, jfr. § 5-5 (2).

YS mener at trygghet for pensjonen er svært viktig og at den ansatte alltid må kunne velge en forvaltning med null-garanti. Vi mener derfor at individuelt investeringsvalg kun kan aksepteres dersom det er den enkelte selv, ikke arbeidsgiver, som kan velge å gå ut av den alminnelige forvaltningen med null-garanti.

YS mener derfor at § 5-5 enten må endres slik at den enkelte selv kan velge å gå over til individuelt investeringsvalg selv om resten av virksomheten har forvaltning med null-garanti. Alternativt må hele bestemmelsen tas ut av loven.

Med vennlig hilsen
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS

Jorunn Berland (sign.)
Leder

Ørnulf Kastet
seniorrådgiver