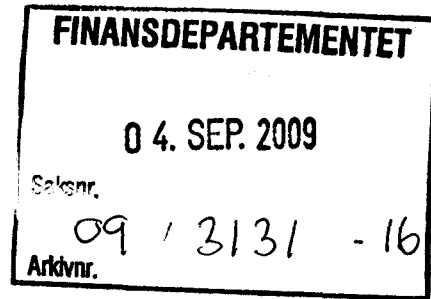


Finansdepartementet
Postboks 8008 Dep

0030 OSLO



2. september 2009

Vår ref. 221107/v1

Deres ref. 09/3131 FM MAO

Høringsuttalelse NOU 2009:13 Brede pensjonsordninger

NITO - Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon viser til departementets høringsbrev angående utredningen om brede pensjonsordninger som legges til grunn for Banklovkommisjonens videre arbeid med tjenestepensjoner i privat sektor.

Utredningen gir en god komparativ framstilling av ulikhetene i de nordiske pensjonssystemene og reiser flere interessante problemstillinger. NITO mener rammeverket for de private tjenestepensjoner bør endres slik at de i større grad er kompatible med ny folketrygd. Minimumssatsene for tjenestepensjonene må heves slik at forholdsmessighetsprinsippet ivaretas både for de med lavere lønn og for de med høyere lønn, og uføre bør sikres pensjonsrettigheter utover folketrygden. NITO har ikke tro på at tariffavtalte pensjonsordninger er en god løsning for det private avtaleområdet i Norge.

NITO utdyper i dette høringssvar de for oss mest sentrale problemstillingene.

Tilpasning til ny folketrygd

NITO ser behov for tilpasning av lovverket for de private tjenestepensjoner til ny folketrygd på følgende områder:

1) *Fleksibel pensjonsalder*

Det bør innføres fleksibel pensjonsalder tilsvarende folketrygden. På denne måten kan tjenestepensjon tas ut samtidig med pensjon fra folketrygden. Det er naturlig at alderspensjonsuttaket blir "nøytralt" ved at senere uttakstidspunkt medfører høyere årlig alderspensjon fra tjenestepensjonsordningen. Dette er et prinsipp som kan gjennomføres uavhengig om det er en innskuddsordning, ytelsesordning eller hybridordning.

NITO understreker at det i denne sammenheng bør vurderes å etablere et sterkere diskrimineringsvern for å hindre at mulighet for tidlig uttak av pensjon medfører utstøting av eldre arbeidstakere.

2) *Regulering*

Det bør innføres fast regulering av løpende pensjoner innenfor ytelsesordninger. I dag angir Lov om foretakspensjon et tak for høyeste regulering av løpende pensjoner tilsvarende reguleringen av grunnbeløpet i folketrygden (LOF § 5-10). Men det gjelder ikke noe nedre gulv for hvor lav reguleringen kan være. I praksis innebærer dette at veldig mange tjenestepensjoner ikke blir regulert, og de taper seg dermed betydelig i realverdi år etter år.

NITO forventer at regulering av private tjenstepensjoner lovhjemles slik at det følger samme mal som ellers i pensjonsreformen. Det vil si at tjenstepensjoner gis indeksering lik lønnsregulering minus 0,75 prosentpoeng.

3) *Pensjonsalder og aldersgrense*

En eventuell pensjonsalder på 67 år bør ikke automatisk være det samme som aldersgrense. Arbeidsmiljølovens bestemmelser på dette området har i praksis ikke vært gjeldende for de med en tjenstepensjonsordning i arbeidsforholdet. Her bør lovverket klargjøre at også de med pensjonsalder 67 år generelt har rett til å jobbe fram til eksempelvis 70 år.

En slik klargjøring vil være i tråd med og ytterligere stimulere en av hovedintensjonene bak pensjonsreformen; å få flere til å stå lengre i arbeid. Her kan Banklovkommisjonen se til Tingretten i Stavanger sin begrunnelse i Statoil-saken der en 67-åring krevde å få jobbe videre.

4) *Utbetalingslengde*

Ytelsene fra folketrygden er livsvarige, og det bør de også primært være i tjenstepensjonene. Subsidiært bør minimumsvarigheten i Lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP) økes fra 10 til 20 år.

Tradisjonelt har bedriftene valgt en livsvarig ytelse, men vår erfaring er at stadig flere velger tidsbegrenset utbetaling ned til 10 år, eller redusert nivå etter 10 år. Dette harmonerer lite med en generell tendens til økende levealder.

Høyere minimumssatser for innskuddsordninger

Det er blitt påpekt som en svakhet ved innskuddsordningene at hva pensjonen blir er ukjent for arbeidstaker. Utvalget påpeker i utredningen at pensjonen heller ikke er kjent i ytelsesordninger fordi de er beregnet ut fra sluttlønnen. NITO er enig i at det eksakte pengebeløpet ikke er kjent mange år før uttak av alderspensjon, men det er ikke et praktisk problem for arbeidstakerne.

De aller fleste arbeidstakere tillegger seg en utgiftsside som står i tråd med inntektssiden. Hvis arbeidstaker vet at inntektssiden blir redusert med en femtedel eller en fjerdedel ved overgang til pensjonisttilværelsen, så er det for de fleste en tiltrekkelig sikkerhet. Ved en innskuddsordning har arbeidstakere ingen tilsvarende målestokk å forholde seg til.

Generelt foretrekker NITO ytelsesordninger, men vi ser også fordelene en innskuddsordning har blant annet for de som bytter jobb ofte. Imidlertid ser NITO minstesatsene som en vesentlig ulempe ved Lov om innskuddspensjon (LOI). Minstesatsen på 2 % av lønnen gir et for lavt tilskudd til folketrygdens ytelser, hvilket innebærer at inntektsbortfallet kan bli dramatisk stort ved overgang til pensjonisttilværelsen. NITO mener minstesatsen bør heves til 5 % for lønn opp til 7,1 G og 12 % for lønn over 7,1 G.

De senere år har det vært en massiv strøm av arbeidsgivere som går over fra ytelsesbaserte ordninger til innskuddsordninger. Vår erfaring er at motivasjonen ikke først og fremst er å redusere utgiftene, men heller å ha større forutsigbarhet med kostnadene.

Obligatorisk uføreforsikring

De som mister sin arbeidsevne helt eller delvis får uførepensjon fra folketrygden. Men dersom pensjon fra folketrygden er eneste inntektskilde vil det i de aller fleste tilfeller innebære en dramatisk nedgang i levestandarden i forhold til tidligere arbeidsinntekt. Folketrygdens ytelser vil derimot kunne være tilfredsstillende for de som har andre pensjoner eller andre inntekter ved siden av. NITO mener derfor at uføreforsikring bør være en lovfestet del av tjenstepensjonene.

Arbeidstakernes forhandlingsrett

NITO mener arbeidstakersiden med fordel kan involveres sterkere ved utformingen av pensjonsordningene på den enkelte arbeidsplass. Dersom pensjonsordningen blir gjenstand for forhandlinger vil det synliggjøre arbeidsgivers kostnader, og de berørte får i større grad enn i dag innflytelse over utforming og nivå på ytelsene.

Det er vår erfaring at veldig mange arbeidstakere ikke er klar over hvilken kostnad pensjonsordningen innebærer for arbeidsgiver, eller i hvilken grad de er dekket. Noen overvurderer ordningen, andre undervurderer. Det er i stor grad en følge av at det er et arbeidsvilkår de ikke kan påvirke – det faller innunder arbeidsgivers styringsrett. NITO betrakter pensjon som etterlønn, og mener det er naturlig at arbeidstakerne forhandler om dette ved etablering eller endring av ordningene.

NITO tror ikke pensjonsordninger gjennom sentrale tariffavtaler er en heldig løsning i privat sektor i Norge. Vi mener pensjonsmessige valgmuligheter innenfor et lovmessig rammeverk er nødvendig for å få tjenestepensjonsordninger tilpasset ulike forhold på bedriftene. Eksempelvis vil en bedrift med stabil arbeidskraft ha et større incitament for å ha en ytelsesordning enn en bedrift med høy turnover. I sistnevnte tilfelle vil ofte de ansatte foretrekke en innskuddsordning. Slike tilpasninger vil være vanskelige dersom sentrale tariffavtaler skal avgjøre utformingen.

Bedriften og de ansattes behov og situasjon lokalt må være avgjørende. En bedrift med flere tariffavtaler vil da også måtte håndtere ulike pensjonsordninger, og kvalitetsforskjeller vil fort skape støy på arbeidsplassene. NITO mener det kan være en fordel å tariffavtalefeste prosedyrer for forhandlinger på lokalt nivå, og at minstesatsene fortsatt lovfestes. På den måten ivaretas lokale og markedsbaserte hensyn.

Tilgjengelig rammeverk

Avslutningsvis oppfordrer vi Banklovkommisjonen om å huske på intensjonen om å gjøre pensjonssystemene mer forståelige for brukerne. Dersom vi skal få opp engasjementet og kunnskapen om temaet lokalt på arbeidsplassene må man unngå at systemene blir unødvendig kompliserte og bygd opp rundt fagtermer som er uforståelige for andre enn profesjonelle aktører.

Vi ønsker dere lykke til med arbeidet.

Med vennlig hilsen



Marit Stykket
President



Gisle Frantzen Lie
Utredet