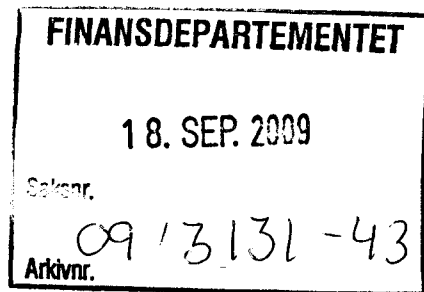


Finansdepartementet

Postboks 8008 Dep.  
0030 OSLO



Vår saksbehandler:  
eo

Kopi til

Vår dato  
15.09.2009

Vår referanse  
2009-0121

Deres referanse  
09/3131 FM MAO

## Høring - Brede pensjonsordninger

Vi viser til Finansdepartementets høringsbrev av 9. juni 2009 angående NOU 2009: 13 Brede pensjonsordninger.

### Partsinnflytelse og tariffesting

Unio mener at partsinnflytelse og tariffesting av pensjonsordninger i alle sektorer og næringer vil være en naturlig utvidelse av arbeidstakernes rettigheter og deres innflytelse over egne lønns- og arbeidsvilkår. Ansatte i offentlig sektor er omfattet av slike demokratiske rettigheter i dag, men bare få i privat sektor. Unio mener at utvalget burde gått lenger i å peke på konkrete tiltak for økt arbeidstakerinnflytelse over egne pensjonsordninger og muligheten for tariffesting av disse.

Det fremgår på side 106 i utredningen at de samlede virkningene av en eventuell strukturell omlegging i retning av tariffavtalefesting av pensjonsordninger ikke er vurdert av utvalget. Dette synes Unio er svakt og mener at man nettopp på dette området burde sett nærmere på andre lands erfaringer og erfaringene fra de områder hvor tariffavtalefesting er utbredt i Norge.

Flere av Unios forbund har god erfaring med tariffesting av pensjonsvilkår, også i privat sektor. Det er inngått avtaler både med enkeltvirksomheter og med store grupper av virksomheter. Både innenfor private skoler og private barnehager har vi en relativt stor forekomst av tariffestede pensjonsordninger. De avtalene våre forbund er part i, går både på tvers av virksomheter og på tvers av yrkesgrupper innenfor den enkelte virksomhet.

Av større avtaler har vårt største forbund, Utdanningsforbundet, blant annet en fellesavtale som er inngått med en arbeidsgiverforening (PBL-A) og en som er inngått med driftselskapet for svært mange barnehager (Trygge barnehager/FUS).

Unio vil også fremheve Pensjonsordningen for sykepleiere som et godt eksempel på en vellykket tverrgående pensjonsordning. I utredningen pkt 7.1.2. beskrives det at det etter norsk lovverk i privat sektor ikke er anledning til å etablere ordninger som omfatter arbeidstakere i to eller flere uavhengige foretak. Både den danske og norske pensjonsordning for sykepleiere er gode eksempler på en felles pensjonsordning for arbeidstakere med felles utdanning.

Tariffesting av pensjonsrettigheter er etter Unios vurdering svært viktig

- for balansen i partsforholdet
- for å styrke arbeidstakernes medvirkning og innflytelse over lønns- og arbeidsvilkår
- for å sikre rettferdig fordeling av risiko
- for trygghet og forutsigbarhet i forhold til sentrale lønns- og arbeidsvilkår
- for å øke pensjonskompetansen for begge parter i arbeidslivet og slik at virksomhetene settes bedre i stand til å fremforhandle gode avtaler som ivaretar arbeidstakernes behov og gruppens spesifikke yrkesmønster.

Utvalget er etter Unios vurdering for defensiv i vurderingen av spørsmålet om tariffesting og ser ut til å nøye seg med å konkludere med at dette er mulig, men problematisk. Sett i lys av at utvalget foreslår innføring av en ny modell som kan velte all risiko over på arbeidstakerne, er tariffesting svært viktig for å hindre at all risiko overveltes arbeidstaker og ikke minst for å sikre en forutsigbar, trygg og god pensjonsøkonomi for den enkelte.

Vi vil i denne sammenheng få peke på at privat sektor ikke er en ensartet sektor med ensartede arbeidstakere og ensartede yrkesmønstre. Mange yrkesgrupper i privat sektor har det karakteristiske yrkesmønsteret for privat sektor, med lav utdanning og lang tjenestetid, og vil dermed kunne komme godt ut med allårsopptjening og innskuddsbasert pensjon. Men andre grupper har det samme yrkesmønsteret som er karakteristisk for offentlig sektor. Førskolelærere i private barnehager, lærere i private skoler og sykepleiere er gode eksempler. Disse gruppene har lang utdanning, kommer senere ut i arbeidslivet og har krevende, brukereksponeerte yrker med et reelt og legitimt behov for tidlig pensjonering. Jevnt over vil de med dette yrkesmønsteret ikke ha tilstrekkelig opptjening til å komme godt ut med tjenstepensjonsordninger som bygger på innskuddsmodeller eller påslagsmodeller og allårsopptjening.

### **Hybriden**

Unio viser til at den såkalte hybriden i praksis vil være en påslagsmodell med allårsopptjening, men der reguleringen av de oppsparte midler ikke garanteres en regulering tilsvarende lønnsveksten. Resultatet kan lett bli en lavere pensjon enn den arbeidstakeren er stilt i utsikt.

Unio mener at en omdanning av tradisjonelle ytelsesbaserte nettoordninger i privat sektor til hybride tjenstepensjonsordninger, vil overføre risiko knyttet til reguleringen av tidligere avsatte midler fra arbeidsgiver til arbeidstaker. Videre vil arbeidstaker med stigende inntekt tape på bortfall av sluttlønnsprinsippet og ytelsene vil kunne bli lavere. Unio mener at hybridordningen

innebærer en betydelig endring i risiko fordelingen i arbeidstakers disfavør sammenlignet med dagens ytelsesordninger.

Vi er også bekymret for at de ytelsesbaserte nettoordningene med innføring av en hybrid tjenstepensjonsordning vil bli angrepet fra to sider: først fra de arbeidsgivere som vil omdanne til innskuddsordninger (etter innføringen av obligatorisk tjenstepensjon) som framstår som klart billigere ordninger selv med maksimale innskuddssatser, samt at all framtidig "reguleringsrisiko" overveltes arbeidstakerne. Dernest fra de arbeidsgivere som tross alt mener at en omdanning fra de ytelsesbaserte nettoordningene til innskuddsordninger er å gå for langt. Omdanning til en hybrid tjenstepensjonsordning vil fremstå som mindre inngripende overfor de ordninger og ytelsesnivåer som i dag tilbys de ansatte. Resultatet kan lett bli langt flere omdanninger enn det som "trusselen" fra innskuddspensjonsordningene alene ville gitt. Unio viser til at en halv million arbeidstakere fortsatt er omfattet av ytelsesbaserte nettoordninger i privat sektor.

Unio mener det er lite tenkelig at en bred hybrid tjenstepensjonsordning vil bli utformet på en måte som (helt eller nesten helt) fjerner reguleringsrisikoen. Dermed faller også mye av den opprinnelige regnskapsmessige begrunnelsen for å foreslå et nytt tjenstepensjonsprodukt bort. Et forslag om en hybrid tjenstepensjonsordning, som rett nok legger bedre til rette for brede ordninger med mulighet for økt innflytelse for arbeidstakerne, må derfor vurderes opp mot de mulige svekkelser i pensjonsrettighetene for arbeidstakerne som vil følge av økt omdanning av de tradisjonelle ytelsesordningene. Unio mener at denne avveiningen videre må ses i forhold til andre muligheter for økt bredde og innflytelse hvor en utvidelse av AFP-ordningen i privat sektor er den mest nærliggende. I drøftingen av hybridens problematiske sider viser vi til særmerknaden fra Unios og Akademikernes representanter i utvalget.

### **Mobilitet**

Unio mener utvalgets problematisering rundt mobilitetsvirkningene kan synes noe overdrevet i forhold til hvor lite empirisk belegg som faktisk eksisterer på dette området. Utvalget sier selv at det ikke er mulig å vise til negative utslag på mobiliteten som kan føres tilbake til forskjeller i pensjonsordninger mellom sektorer, bransjer eller bedrifter. På denne bakgrunn mener vi det er unødvendig av utvalget å foreslå mer ensartede produkter og overgang til prinsipper som allårsopptjening (side 93) som botemiddel mot et todelt pensjonsmarked med innskuddspensjoner i privatsektor og ytelsespensjoner i offentlig sektor.

Unio støtter utvalgets forslag om at opptjente rettigheter fra tidligere arbeidsforhold lettere må kunne medflyttes til ny ordning hos ny arbeidsgiver (for eksempel ved endrede medregningsregler).

Unio viser også til årets pensjonsoppgjør i offentlig sektor hvor bruttoordningen ble videreført. På denne bakgrunn ser vi mindre behov for å legge til grunn så omfattende endringer i privat sektors produktspekter som utvalget legger opp til.

### **Opphørende ytelser**

Utvalget foreslår at det skal utredes om minstekravet til opphørende alderspensjoners varighet i tjenstepensjonsordninger bør økes, alternativt om det bør oppstilles et krav om at alderspensjon

må utbetales frem til en viss alder. Unio støtter dette forslaget og viser til at kvinner for det første lever lenger enn menn og videre til at kvinner i visse yrker i større grad enn menn tar ut tidligpensjon og således pensjonerer seg i yngre alder og dermed har behov for pensjonsytelsen i flere år.

Dagens regler som innebærer at alderspensjon i privat sektor kan opphøre etter 10 år er uakseptabelt ikke minst sett i lys at man fra 2011 skal kunne ta ut pensjon fra 62 år og ikke som i dag fra 67 år. For svært mange vil pensjonsytelsen da ikke dekke den perioden man har behov for pensjon.

### **Opptjeningsprinsipper**

Unio vil også trekke fram behovet for å beholde sluttlønnbaserte pensjonsordninger i privat sektor. De fleste grupper har en lønnsmessig karriereutvikling som gir høyere lønnsnivå på slutten av karrieren. Nye tall fra KLP viser at sluttlønnen er gjennomsnittlig 7 prosent høyere enn gjennomsnittslønnen i kommunal sektor. Etter vår vurdering må pensjonsytelsene stå i rimelig forhold til kjøpekraften før pensjoning, og dette sikrer vi best gjennom sluttlønnbaserte ordninger.

Avslutningsvis vil Unio sterkt beklage Finansdepartementets føringer på det oppdrag Banklovkommisjonen har fått bl.a. som oppfølging av utvalgets rapport. Departementet ber Banklovkommisjonen vurdere om allårsoptjening skal innføres som eneste opptjeningsprinsipp og om sluttlønnsprinsippet skal avvikles. Dette vil i tilfelle være slutten for de ytelsesbaserte nettoordningene i privat sektor. Utvalget som utredet brede pensjonsordninger går ikke så langt. Her skal hybriden være en alternativ pensjonsmodell ved siden av innskuddsordningene og de tradisjonelle ytelsesbaserte nettoordningene.

Vennlig hilsen  
Unio

  
Ingjerd Hovdenakk  
Sekretariatsjef

  
Erik Orskaug  
Sjeføkonom