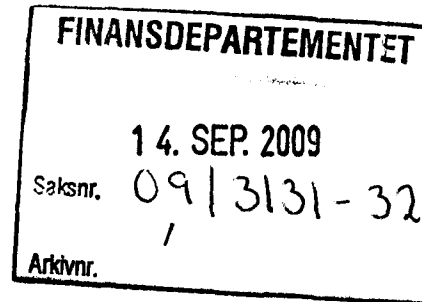




YRKESORGANISASJONENES  
SENTRALFORBUND

Finansdepartementet

Postboks 8008 Dep.  
0030 OSLO



**Deres ref.:**  
09/3131 FM MAO

**Vår ref.:**  
ØK

**Dato:**  
10.09.2009

## HØRING – UTREDNING OM BREDE PENSJONSORDNINGER

YS viser til høringsbrev av 9.6.2009. Høringen er sendt våre medlemsforbund til uttalelse.

Innledningsvis vil vi bemerke at utredningen er en god og ryddig gjennomgang av norsk og nordisk pensjonssystemer i privat sektor. Den gir god oversikt over et komplekst tema.

YS registrerer at utvalget fastslår at stadig flere bedrifter går over fra ytelsesbaserte til innskuddsbaserte ordninger. Dette bekymrer oss fordi vi mener mange grupper kommer dårlig ut av omleggingen. Særlig arbeidstakere som har kort tid igjen til pensjonsalder når omleggingen blir gjort, men også arbeidstakere med sterkt stigende inntekt kommer dårlig ut.

En av årsakene til at stadig flere arbeidsgivere ønsker å fjerne ytelsesbaserte pensjonsordninger er at de, etter nye (internasjonale) regnskapsregler, medfører en forpliktelse til å regnskapsføre fremtidige pensjonsforpliktelser etter ordningen. YS mener at dette er like lite naturlig som å regnskapsføre fremtidige lønnstillegg og mener det er unødvendig og burde vært endret. Pensjonsmidlene er uansett godt sikret i den norske pensjonslovgivningen. Vi erkjenner imidlertid at internasjonale regnskapsregler ligger utenfor mandatet til utvalget.

### Bredere ordninger

YS tar utgangspunkt i definisjonen av bredde som fremgår av utredningen, nemlig at bredere ordninger både kan dreie seg om ordninger der flere er omfattet eller ordninger med mer standardiserte ytelser. Vi antar at det er sannsynlig at bredere ordninger trolig vil gi lavere kostnader i den forstand at større andel av midlene vil gå til pensjon og mindre til administrasjon.

Besøksadresse:

Brugt. 19

Postadresse:

Postboks 9232

Grønland

0134 Oslo

Org. nr.:

971 454 431

Telefon:

21 01 36 00

Telefaks:

21 01 37 20 ■

På denne bakgrunn blir det viktig å legge til rett for bredere ordninger. Dette tror vi kan gjøres på flere måter, blant annet ved at partene i større grad regulerer pensjonene i tariffavtaler.

### **Kjønns og aldersnøytral premie**

Etablering av private pensjonsordninger med kjønns og aldersnøytrale premier vil være et positivt tiltak i forhold til kampen mot diskriminering på grunnlag av kjønn og alder. Slike ordninger kan etter norsk lovgivning etableres, men adgangen benyttes ikke.

Dersom partene regulerer pensjonsordningene for den bestemte gruppe som omfattes av tariffavtalen vil det i større grad være mulig å etablere ordninger med kjønns og aldersnøytrale premier.

### **Bedre innflytelse**

I dag har arbeidstakere svært begrenset innflytelse over tjenstepensjoner i privat sektor. Dette vises tydelig ved den nevnte overgangen fra ytelses til innskuddsordninger, som ofte skjer til tross for protester fra ansatte. Ansatte har som hovedregel ingen virkemidler i denne forbindelse. Kun unntaksvis har ansatte rett til å motsette seg endringer som følge av at pensjonsordninger er tariffestet eller arbeidsgiver på annet vis har forpliktet seg til å beholde en ordning.

Etter vårt syn bør pensjon sees som utsatt lønn. Det er da naturlig at pensjon som annen lønn reguleres i tariffavtale. Det er etter vårt syn viktig at de ansatte får være med å øve innflytelse på pensjonsordningen, både når det gjelder innretning og sjenerøsitet. Eller, sagt med andre ord, de bør få være med å avgjøre hvor mye av lønnen som bør utsettes.

Det er flere grunner til at svært få tariffavtaler i privat sektor har bestemmelser om pensjon. De to viktigste tror vi er at arbeidsgiver i stor grad har motsatt seg tariffesting, og at det finnes regler om at alle ansatte i samme virksomhet skal tilbys samme pensjonsordning.

Det er som kjent ingenting i veien for å reise krav om pensjonsordning i tariffavtale og heller ikke for å streike for å få gjennom kravet. Når motstanden mot tariffesting tidligere har vært så sterk at de færreste har fått tariffestet pensjon, har dette trolig sammenheng med at det har vært svært vanskelig å ha oversikt over fremtidige utgifter i en ytelsesbasert pensjonsordning. Denne innsigelsen gjelder ikke for innskuddspensjoner og heller ikke i særlig grad for eventuelle fremtidige hybridordninger. Innskuddspensjonsordninger og hybridordninger er veldig naturlig å betrakte som utsatt lønn og således godt egnet for regulering i tariffavtale.

Når det gjelder plikten til å tilby alle ansatte i en virksomhet medlemskap i pensjonsordningen så er dette en god regel som sikrer at det ikke lages store forskjeller mellom for eksempel arbeidere og funksjonærer i en virksomhet. Samtidig skaper regelen vanskeligheter i forhold til tariffesting fordi en virksomhet kan være bundet av flere tariffavtaler.

Dersom tariffavtalene har ulike bestemmelser om pensjon kan det bli umulig for arbeidsgiver å etterleve begge. YS mener derfor at det må vurderes å "myke opp"

regelen om at alle ansatte skal tilbys medlemskap i en pensjonsordning. Det kan for eksempel gjøres unntak fra regelen for arbeidstakergrupper som er sikret medlemskap i annen ordning etter tariffavtale.

### **Hybrid tjenstepensjon**

YS antar at innføring av ny folketrygd vil medføre økt press på ytelsesbaserte tjenstepensjoner i privat sektor. Vi forventer at enda flere vil ønske en overgang til innskuddsordninger og vi frykter at dette vil ha negative konsekvenser for mange arbeidstakere.

Vi mener det er riktig å utrede en hybrid ordning som kan være et alternativ til innskuddsordninger. For mange arbeidstakere vil en slik løsning gi mer forutsigbarhet og trolig bedre pensjon enn rene innskuddsordninger. For mange av de som mister ytelsesbaserte ordninger og har kort tid igjen til pensjonsalder vil heller ikke hybridordninger gi god pensjon.


### **Mobilitetshindringer**

YS vil bemerke at de analyser som er gjort i forhold til mobilitetshindringer ikke tar inn over seg resultatet av lønnsoppgjøret i offentlig sektor i 2009. Blant annet vil det ikke lenger være slik at arbeidstakere i offentlig sektor vil tape betydelig på å forlate offentlig sektor før pensjonsalder.

En arbeidstaker som arbeider lenge i offentlig sektor vil ved å skifte til en privat virksomhet (med samme lønnsnivå) med AFP minst 7 år før pensjoneringsalder, trolig oppnå høyere samlet pensjon enn ved å fortsette i offentlig sektor. Dette kan gi incitament til å skifter stilling på et uheldig grunnlag. Etter vårt syn er derfor deler av analysen som er gjort i tilknytning til mobilitetsvirkninger allerede uaktuell.

YS støtter for øvrig forslaget om å utrede en heving av innskuddsgrensene i lov om innskuddspensjon. Vi støtter også forslaget om at utbetalingene fra private pensjonsordninger ikke kan opphøre før en bestemt alder (for eksempel 77 år), dette vil være en riktig løsning etter innføring av fleksibel pensjoneringsalder i folketrygden.

Med vennlig hilsen  
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS

  
Tore Eugen Kvalheim  
YS-leder

  
Ørnulf Kastet  
seniorrådgiver