

Akademikerne

Ved Trond Teisberg

Vår ref: AK

1. juli 2015

Høring - NOU 2015: 5 Pensjonslovene og folketrygdreformen IV

Det vises til e-post vedrørende denne høringen.

Tekna vil innledningsvis i denne høringsuttalelsen komme med noen kommentarer til utviklingen på tjenstepensjonsområdet generelt.

Etter etableringen av lov om foretakspensjon og lov om innskuddspensjon tidlig 2000-tall har bedriftenes hatt muligheter for tre ulike tjenstepensjonsordninger (ytelse, innskudd og årlig engangsbetalt alderspensjon). To av disse har hatt utbredelse i markedet. Etter pålegg om obligatorisk tjenstepensjon, sammen med etterfølgende lavrenteregime og fokus på regnskapseffekter av ytelsespensjonsordninger så har overgangen og framveksten av innskuddsordninger vært sterk og det er nå tett på at de er enerådende på tjenstepensjonsmarkedet for privat sektor (spesielt hvis en hensyntar alle de bedriftene som er i gang med endringsprosesser). Det går mot en situasjon der de fleste ytelsesordninger i privat sektor vil være offentlige tjenstepensjonsordninger.

Fra inngangen til 2014 ble det åpnet for ett nytt alternativ gjennom tjenstepensjonsordninger etter lov om tjenstepensjon. De maksimale innskuddssatsene etter lov om innskuddspensjon ble også økt slik at disse ordningene har fått mulighet til å gi ytelser på linje med tjenstepensjonsordninger etter øvrige lover. Dette har ytterligere forsterket omdanningen til innskuddspensjonsordninger, men nye ordninger etter tjenstepensjonsloven knapt er etablert.

Tekna arbeider for at tjenstepensjonsordninger skal gi livsvarige ytelse og at samlet kompensasjon fra folketrygden og ytelsene fra tjenstepensjonsordningene vil kunne stå i rimelig forhold til lønn i foretaket inntil 12 G. Utover dette er det viktig at tjenstepensjonsmarkedet fungerer effektivt med lave kostnader og at ordningene er enkle å forstå, gir forutsigbar pensjon og er enkle å sammenligne. Gjennom en yrkeskarriere vil de fleste tjene opp tjenstepensjon i flere arbeidsforhold ved siden av opptjeningen i folketrygden.

Tekna er bekymret for at tjenstepensjonsmarkedet i privat sektor vil domineres av pensjonsordninger med opphørende ytelser. Samtidig bør samfunnet ta inn over seg at bedriftene har sterke preferanser mot sentrale egenskaper ved innskuddspensjonsordninger og oppfatter at de får den beste løsningen ved å velge disse bedriftene velger finner attraktivt. Tekna ser derfor behov for at lovverket for skattebegunstigede tjenstepensjonsordninger ses på for å ivareta og drøfte bl.a. følgende hensyn:

- at livsvarige ytelser blir enklere tilgjengelig som «normalen» også fra innskuddsordningene
- at arbeidstaker reelt sikres all avsatt pensjonskapital. Dagens grense på 12 måneders tjenestetid var kanskje praktisk i ytelsesordninger og i innskuddsordninger med lave innskudd, men vil for enkelte medføre store tap i dagens innskuddsordninger med høyere innskuddssatser på grunn av hyppigere jobbskifter. Samtidig er det åpnet for større bruk av midlertidige tilsetninger. Prinsippet om at det avsettes sparing fra første krone bør gjennomføres konsekvent slik at da all sparing kommer den ansatte til gode.
- at arbeidstakers medbestemmelse øker. Risikoen for pensjonens størrelse er nå på arbeidstaker – og arbeidstaker bør ha større påvirkning. Om det er riktig at arbeidsgiver ensidig skal velge leverandør når konsekvensen går ut over den ansatte bør vurderes. Kanskje bør hver ansatt styre sin egen konto fullt og helt uavhengig av arbeidsgiver der alle innskudd gjennom livet samles?

Det er også ønskelig at foretakspensjonsloven tilpasses ny folketrygd. Arbeidet bør begrenses til nødvendige tilpasninger til ny folketrygd og levealdersjustering. Det er viktig at eksisterende foretakspensjonsordninger kan videreføres, spesielt viktig at lukkede ordninger kan bestå. Slik markedet nå ser ut vil disse ordningene utfases av seg selv over tid og Tekna ser ingen grunn til at dette skal skje gjennom lovverket. Det vil i så fall også medføre ytterligere uønsket utstedelse av fripoliser.

Kommentarer til NOU 2015:5

Det må være en målsetning å sørge for at pensjonsytelser blir livsvarige og gir gode ytelser for alle ansatte. Tekna ønsker prinsipielt ytelsesordninger med et sluttlønnsprinsipp. Markedet har medført at det er innskuddsordningene som er dominerende samt at ny tjenstepensjonslov kunne avløse ytelsesordningene. Slikt sett har Tekna ivret for et nytt ytelsesbasert pensjonsprodukt. Tekna mener dette bør baseres på eksisterende foretakspensjonslov ved at denne justeres slik at f.eks prinsippet om levealdersjustering ivaretas. Bruken av «beregnet folketrygd» i pensjonsberegningen må også endres/avvikles.

I NOU 2015:5 er ikke dette synspunktet ivaretatt. Utredningen tar utgangspunkt i tjenstepensjonsloven, men gjør enkelte justeringer for at denne skal framstå som en ytelsesordning. For eksempel beskrives en ytelset etter 40 år, men som kun brukes for å dele på 40 for å finne årlig ytelset med da tilhørende premie/innskudd. Dette skjuler på mange måter at det i bunnen er et rent alleårsprinsipp med samme egenskaper som i tjenstepensjonsloven.

På tross av at Tekna ønsker ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger er det derfor et spørsmål om en er tjent med ytterligere varianter av pensjonsordninger hvis det i realiteten ikke tilfører noe ytterligere på hvordan ordningen yter og virker.

Tekna ser samtidig store behov for oversiktighet og mulighet til sammenligning i tjenstepensjonsmarkedet. I en situasjon der folketrygden er definert på innskuddsform samt at innskuddsbaserte ordninger snart er enerådende i privat sektor for øvrig så er det et spørsmål om en er tjent med ordninger definert på ytelsesform i tillegg. Tekna er tvilende til det når produktet for øvrig ikke tilfører noe merverdi. Hadde f.eks det foreslåtte ytelsesproduktet åpnet for oppregulering av den årlige ytelsen i takt med den enkeltes individuelle lønnsvekst hadde situasjonen stilt seg annerledes. Da ville ordningen kunnet sørge for pensjon som likere i forhold til den enkeltes lønn på sluttet av karrieren enn eksisterende ordninger etter innskudd- eller tjenstepensjonslov. Det er også et spørsmål om dette vil fremme effektivitet og lave kostnader i tjenstepensjonsmarkedet.

På den annen side ser Tekna at det ikke bør være hindringer i veien hvis f.eks parter i arbeidslivet ønsker å lage brede pensjonsordninger på denne formen

Merknader til enkelte deler av lovforslaget.

Lovutkastet i kapittel 14 etablerer en ny form for ytelsesbasert alderspensjonsordning som er utformet med sikte på å være et sideordnet alternativ til tjenstepensjon, innskuddspensjon og eksisterende ytelsesbasert foretakspensjon. Tekna støtter at det vil være mest hensiktsmessig å regulere en ordning som foreslått som en del av eksisterende tjenstepensjonslovsom i et eget kapittel om ytelsesbasert alderspensjon i tjenstepensjonsloven når det er store likhetstrekk mellom dem.

Årlig opptjening

Lovutkastet innebærer at årlig opptjening av rett til alderspensjon i pensjonsordningen er basert på det årlige beregnede pensjonsnivå som er angitt i pensjonsordningens pensjonsplan som en prosent av lønn. I en slik pensjonsordning vil forventet levealder være av stor betydning ved beregning av premien som foretaket må betale for å dekke den årlige opptjening av rett til pensjon for den enkelte arbeidstaker. Tekna støtter at premien skal beregnes på grunnlag av en årlig pensjonsopptjening for den enkelte arbeidstaker som tar hensyn til de beregnede virkninger av forventet levealdersjustering ved uttak. De beregnede virkningene av forventet levealdersjustering skal baseres på pensjonsinnretningenes dynamiske beregningsgrunnlag (beskrevet i kapittel 9).

Forventningene til levealder vil kunne endre seg i løpet av opptjeningstiden og i lovutkastet medfører dette en omberegning av den ytelsen som skal komme til utbetaling. Tekna mener at det enkelte foretak skal kunne inngå avtale med pensjonsinnretningen om at pensjonsinnretningen skal ha risikoen for slike endringer. Foretaket vil da måtte betale en særskilt premie for dette. Årlig opptjening av pensjon skal i pensjonsplanen fastsettes som en prosent av lønn. Det skal fastsettes en prosentsats for lønn inntil 12 G. I tillegg kan det fastsettes en tilleggsprosent for lønn

mellom 7,1 G og 12 G som kompensasjon for at lønn i dette intervallet ikke gir grunnlag for opptjening av alderspensjon i folketrygden. Tekna mener det hadde vært ryddigere å fastlegge den årlige opptjeningen av pensjon direkte i pensjonsplanen framfor en samlet ytelse ved 40 år all den tid opptjeningen er fullt lineær både ved kortere og lengre opptjeningsår enn 40 år.

Når det gjelder maksimalrammene i lovutkastet for hvilken prosent av lønn som skal kunne fastsettes i pensjonsplanen, bør dette kunne gi et mulighetsrom for virksomhetene som gjenspeiler rammene etter lov om foretakspensjon (før levealdersjusteringen). Tekna viser til særmerknaden fra Dalsøren, Gjelsvik, Orskaug og Storrødvann i pkt 10.2 og støtter denne.

Regulering av pensjonsbeholdning

Til forskjell fra eksisterende tjenestepensjonslov så vil det i lovforslaget vær obligatorisk at foretaket garanterer for oppregulering av opptjent pensjon. Det er en forutsetning i en ytelsesordning. Tekna mener at det er viktig at det også åpnes for oppregulering i takt med individuell lønnsvekst, og at oppregulering med lønnsveksten i foretaket kan utgå, jfr særmerknad fra Dalsøren, Orskaug, Skomsvold og Storrødvann i pkt 7.1.

Arbeidstakers pensjonskapital skal videre tilføres en andel av de midler som er frigjort i pensjonsinnretningen ved bortfall av pensjonsforpliktelser overfor medlemmer som før uttak av pensjon er død i løpet av året (dødelighetsarv). Tekna støtter det alternativet som er basert på at det ved premieberegning kan tas hensyn til at beregnet dødelighetsarv vil bli tilført medlemmenes pensjonskapital hvert år på samme måte som i ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. Pensjonsinnretningen vil ha risikoen for at faktisk dødelighetsarv ikke vil bli lavere enn det som er lagt til grunn ved premieberegning. For arbeidstaker vil en opptjening i samsvar med beregnet pensjonsnivå i pensjonsplanen før levealdersjustering være garantert.

Arbeidstakertilskudd

Tekna mener at det er viktig å åpne for mer fleksible og romslige løsninger når det gjelder tilskudd fra arbeidstakerne. Det bør være mulig for arbeidstakerne å foreta innskudd i pensjonsordningen på et individualisert grunnlag når det sammen med arbeidsgivers premie er innenfor lovverkets maksimalgrenser. Disse reglene må også innrettes slik at arbeidstakers tilskudd behandles skattemessig likt med arbeidsgivers premie.

Med vennlig hilsen

Tekna – Teknisk-naturvitenskaplig forening



Ivar Horneland Kristensen
generalsekretær