

# Bedre og enklere tjenestepensjon

## Rapport for Handel og Kontor og Fellesforbundet

Pensjonsforum 9. juni 2017

Jon M. Hippe, FAFO

Sven Iver Steen, Arntzen de Besche

# Disposisjon

- Utgangspunkt
- Pensjonsforholdene og regulering i privat sektor
- Forslag 1: Bedre opptjening
- Forslag 2: Pensjonskonto
- Forslag 3: Fellesordninger
- Forslag 4. Forenkle pensjonslovgivningen – en lov
- Oppsummering



## RIKSMEKLEREN

Statsminister Erna Solberg

Brev nr.

Oslo, 3. april 2016

## FREMTIDIGE PENSJONSORDNINGER I PRIVAT SEKTOR

Som kjent pågår meklingen i Frontfaget (Fellesforbundet/LO og Norsk Industri/NHO) 2016 nå.

Loven pålegger meg å forsøke å oppnå enighet mellom partene om et rimelig forlik, jf. arbeidstvistloven § 12 første ledd andre punktum.

På denne bakgrunn har jeg, i samarbeid med partene i meklingen i Frontfaget og i samforståelse med LO og NHO, innsett det hensiktsmessig å rette en henvendelse til Statsministeren.

Basert på erfaringene fra meklingsene i Frontfaget i 2014 og 2016, synes det å være enighet mellom partene om at det er ønskelig at det igangsettes et arbeid med sikte på å modernisere de løvbestemte pensjonsordningene i privat sektor. Fellesforbundet og Norsk Industri har opplyst at de er enige om følgende:

*«Med grunnlag i utredningen og etter drøftelser mellom organisasjonene, foreslår Fellesforbundet og Norsk Industri at arbeidstaker oppretter en personlig pensjonskonto og gir rett til å velge leverandør. Formålet er bl.a. å bedre tvarene pensjonsoppbygging ved jobbbytte. Arbeidstaker, basert på bedriftens besluttede innskuddsnivå, betaler inn til arbeidstakers individuelle pensjonskonto. I tillegg foreslår vi at arbeidstaker på individuelle basis kan velge å spare resterende differanse mellom tillatte maksimale og arbeidstakerens innskuddsnivå. Partene ser sikte på en del andre elementer, som de likevel er enige om at bør omfattes av et utredningsarbeid.»*

Partene ser som det fremgår sikte på en del andre elementer, som de likevel er enige om at bør omfattes av arbeidet. Partene finner således at nedenstående elementer bør inngå som en del av arbeidet.

Fellesforbundet har fremholdt betydningen av at:

- Det kan opparbeides rettigheter i tjenestepensjonsordningene fra du er 13 år
- Det skal opparbeides rett på tjenestepensjon for all lønn, opp til 12 G, som du tjener lenn en arbeidstaker, uavhengig av stillingens størrelse og varighet

Norsk Industri har fremholdt betydningen av at:

- Arbeidet baseres på lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold (innskuddspensjonsloven)
- Det legges til grunn at ordningene verken medfører krav om balanseføring eller økte kostnader for bedriftene
- Det skal ikke gjøres endringer som svekker bedriftenes beslutningsmyndighet

Partene er videre enige om at utredningsarbeidet fra Gabbler, Deloitte, FAFO og Activan, bør inngå i vurderingsgrunnlaget for et arbeid.



## STATSMINISTEREN

Oslo, 3. april 2016

Riksmekleren

## Fremtidige pensjonsordninger i privat sektor

Jeg viser til brev av 2. april 2016 fra Riksmekleren om fremtidige pensjonsordninger i privat sektor.

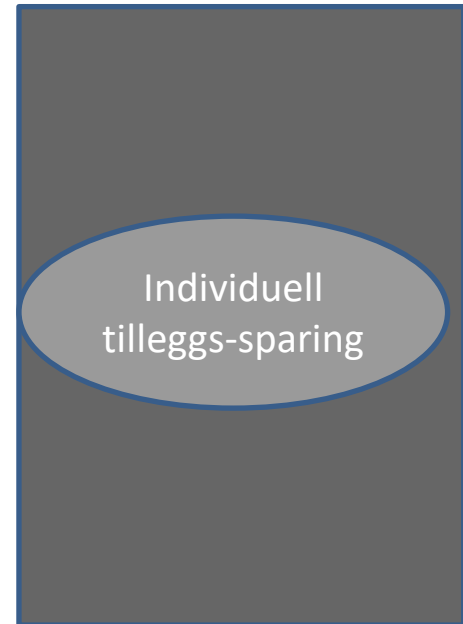
Regjeringen er innstilt på, forutsatt at partene og Riksmekleren finner frem til en anbefalt løsning, å utrede behovet for å gjøre tilpasninger i lov- og regelverket for tjenestepensjon i privat sektor. Et utredningsarbeid vil bl.a. omfatte en vurdering av spørsmål om arbeidstaker bør få adgang til å opprette en personlig pensjonskonto hos en pensjonsleverandør valgt av arbeidstaker, spørsmål knyttet til arbeidstakers adgang til å foreta individuell tilleggsparing og spørsmål knyttet til håndtering av pensjon ved jobbbytte. Utredningen kan ta utgangspunkt i lov om innskuddspensjon. I tillegg kan det utredes fra hvilken alder og inntekt oppbygging bør starte, samt hvilken varighet på arbeidsforholdet som bør gi grunnlag for å opparbeide rettigheter. Regjeringen vil avklare nærmere formen på utredningsarbeidet i samarbeid med partene i arbeidslivet.

Med vennlig hilsen

Erna Solberg

Gjenpart:  
Landsorganisasjonen i Norge  
Næringslivets Hovedorganisasjon  
Fellesforbundet  
Norsk Industri

# Arbeidsgruppens rapport fastslår at det er tre separate problemstillinger



- Vi dropper individuell tilleggsparing
- Går videre på de to andre
- Tar opp fellesordninger
- Tar også opp forenkling og større fleksibilitet i regelverket

# To forutsetninger for arbeidet

- Lovveien kontra tariffveien
  - Frivillighet gir begrenset avtrykk
  - Tariffavtaledekningen i privat sektor
  - Hva er et politisk ansvar (lov)?

➡ *Lovveien: Obligatorisk for opptjening og konto. Tilrettelegging for fellesordninger*

➡ *Vi bygger videre på kollektiv tjenstepensjon (dermed også mulighet for fellesordninger)*

- Kollektiv tjenstepensjon kontra «individuell pensjon»
  - Pilar II eller pilar III?
  - Internasjonale erfaringer
  - Enklere å justere nåværende modell enn fullt regimeskifte

# Privat tjenestepensjon - status

- Innskuddspensjon – 1,3 mill medlemmer
  - Snitt sparesats 3,7% (Kilde: Arbeidsgruppen)
  - 40% er med i 2% (Fra 1G). Vel en halv million
  - Fortsatt store flertall fra 1G, men endringer på gang
- Ytelsesordninger – Bare omkring 150 000 tjener opp rettigheter (NB fripolisene!)
  - Svært mange av dem i lukkede ordninger
- Forsikret tjenestepensjon (hybrid) – to år på markedet
  - 5000 medlemmer, videre vekst



# Regulering av tjenestepensjon



# Regulering av tjenstepensjoner – en del av vår velferdspolitik

- Opprinnelig hjemlet i skatteloven – en del av fordelingspolitikken – hindre for store forskjeller
- Regelverket i pensjonsordningen skal være likt for alle som er omfattet av ordningen
- Krav om forholdsmessighet for alle som er omfattet
  - ikke høyere for høyt lønnede enn for lavlønnede
- Minstekrav gjør at en del arbeidstakere faller utenfor tjenstepensjon



# Produktlover

- Produktene er nøye regulert i tre ulike lover – foretakspensjonsloven, innskuddspensjonsloven og tjenestepensjonsloven
- Begrenset handlefrihet
  - eller markedet bruker ikke den fleksibilitet som finnes i loven
- Flere steder ulik regulering av like eller ganske like tilfeller – stivhet i reguleringen

# Problemstillinger knyttet til tjenstepensjonsregulering

1. Opptjeningsreglene varierer mellom ordninger  
Fra første krone eller 1G?
2. Små stillinger og aldersgrenser gir ikke pensjonsopptjening  
Lovverket åpner for lavere grenser, men lite brukt
3. Karenstid eller fra første dag?  
Begge lovverk har samme bestemmelse
4. Ulike reguleringsbestemmelser av pensjonsbeholdningen  
Felles regler for regulering?
5. Ulik adgang til opphørende og livslang pensjon  
77 vs 80. Kan etablere livslangt i begge, men ulikt
6. Ulike behandling av PKB/PB
7. Ikke lik og full adgang til å etablere fellesordninger

# Virkninger av dagens regulering

- Opptjeningsreglene gir fordelingsvirkninger
- Hinder for mobilitet
- Ikke adgang til å etablere fellesordning
- Komplisert og mange regelverk

# Fire forslag til den politiske prosessen.

## Prinsipielt og lovteknisk

- Forslag 1: Bedre opptjening
  - lovregulering sikrer likere og bedre opptjeningsystemer
- Forslag 2: Pensjonskonto
  - alt på et sted, letter med jobbskifte
- Forslag 3: Fellesordninger
  - medflytting bidrar til å muliggjøre reelle fellesordninger.  
Trenger yttreligere lovendringer
- Forslag 4: Forenkle pensjonslovgivningen
  - en lov for tjenestepensjon – enklere, reduserer konflikter  
otilpasset forhandlinger

# Forslag 1: Opptjeningsregler – prinsipper

- Enhetlig regelverk er naturlig
  - Sammenheng mellom sparing/forsikring vs opptjeningsregler?
- Bedre opptjening
  - Lov, avtale eller frivillighet?
  - Kan gi kostnadsøkning
  - Et politisk spørsmål

# Forslag 1 - Lovmessig utforming

- Fra første krone
- Fra dag en.
  - Mister alderspensjonsopptjening hvis fratrer før 12 måneder
- For all arbeidstid
- Innmeldingsalder

# Innskudd fra første krone

- Forskrift til innskuddspensjonsloven og tjenstepensjonsloven er tilpasset sparing fra første krone
- Endring av OTP-loven:  
«2 prosent av lønn fra første krone til og med 12 G»

## OTP-loven § 4 (1):

*«Oppretter et foretak en pensjonsordning med innskuddspensjon skal foretaket etter innskuddsplanen hvert år betale innskudd til alderspensjon for medlemmene. Innskuddet skal minst utgjøre 2 prosent av den lønn mellom 1 og 12 G som det enkelte medlem mottar fra foretaket i løpet av innskuddsåret, jf. innskuddspensjonsloven § 5-5.»*

Tilsvarende i § 4 (2)

# Innskudd fra første dag

- Skal være innskudd fra første dag. Viktig pga betalingsfritak ved uførhet
- Alderspensjons-kapitalen tilbakeføres premiefondet ved fratreden før 12 måneder
- Ta bort kravet om 12 måneders tjenestetid

Innskuddspensjonsloven § 6-1 (2)

*«Ved opphør av medlemskap beholder medlemmet sin rett til den pensjonskapital som er opptjent ved fratreden, med mindre medlemskapet da har vart i kortere enn 12 måneder.»*

Tilsvarende regel i tjenestepensjonsloven § 6-1 (2)



# For all arbeidstid

- Hovedregel: Minst 20%-stilling for å bli omfattet av pensjonsordningen
- Kan i dag bestemmes i regelverket at stillinger mindre enn 20%-stilling skal omfattes av pensjonsordning
- Fjerne kravet om 20%-stilling

Innskuddspensjonsloven § 4-2 (3):

*«Arbeidstaker som har mindre enn en femdels stilling i foretaket, skal ikke være medlem av pensjonsordningen med mindre annet er fastsatt i regelverket.»*

Tilsvarende i tjenstepensjonsloven § 3-4 (1)

# Innmeldingsalder

- Hovedregel: arbeidstaker må ha fylt 20 år
- Annet kan fastsatt i lov eller i forskrift
- Lavere alder kan fastsettes i regelverket
- Fjerne kravet om 20 år
- Opptjening folketrygd fra 13 år + AFP

Innskuddspensjonsl. § 4-2 (1)

*«Pensjonsordningen skal omfatte alle arbeidstakere i foretaket som har fylt 20 år, med mindre annet er fastsatt i loven her eller i forskrifter fastsatt av Kongen. Det kan fastsettes lavere alder i regelverket.»*

Tilsvarende i tjenestepensjonsloven § 3-2 (1)

# Forslag 2: Pensjonskonto – prinsipp

- I dag: skille aktiv ordning og tidligere rettigheter
- PKB (PB)
  - Sterk vekst
  - Høyere priser enn i aktive ordninger
  - Taper å bytte jobb
- Mulighet for å flytte med seg pensjonskapital kan være forenklende, bedre mobilitet og åpne for brede ordninger
- Kostandsutfordring – hvem betaler for tidligere pensjonskapital

# Forslag 2: En pensjonskonto gjennom etablering av medflytting – flytting til annen pensjonsordning

- Foretakspensjonsloven § 4-11 flg
  - Loven gir adgang til medregning av tjenestetid og opptjent pensjon fra annen foretakspensjonsordning
  - Må være hjemlet i regelverket
  - Tidligere ganske vanlig
  - I dag bare vanlig for flytting av ansettelsesforhold innen konsern

# Medflytting – flytting til annen pensjonsordning forts.

- Innskuddspensjonsloven § 6-3

*«(1) Kontohaveren har rett til å få pensjonskapital i henhold til pensjonskapitalbevis overført til ... annen innskuddspensjonsordning ...*

*(2) Ved overføring av pensjonskapitalen til annen innskuddspensjonsordning skal opptjent pensjonskapital ... forhøyes med det overførte beløp.»*

- Ot. prp. 71 (1999-2000)

*«På denne bakgrunn vil departementet støtte forslaget fra utvalgets mindretall om at midler fra en innskuddspensjonsordning, som er uten dødelighetsarv, kun kan flyttes til annen innskuddspensjonsordning, og ikke til en foretakspensjonsordning. § 6-3 foreslås justert i tråd med dette.»*

# Flytting til annen pensjonsordning

- Utvide flytteretten i innskuddspensjonsloven til å omfatte rett til å flytte pensjonskapital
  - fra pensjonsordning både etter innskudds-pensjonsloven og tjenestepensjonsloven, og
  - til aktiv pensjonsordning både etter innskuddspensjonsloven og tjenestepensjonsloven
- Vurdere å innføre automatisk flytting av pensjonskapital til ny aktiv pensjonsordning ved skifte av jobb, med mindre arbeidstaker aktivt ber om at flytting ikke skal skje
- Vurdere å innføre mulighet til etter etablering å flytte ut til PKB i annet selskap (individuell flytting). (Kostnadsutfordring).
- (Fortsatt PKB for de som ikke fortsetter i aktivt arbeidsforhold)

# Flytting til annen pensjonsordning. Kostnader ved administrasjon mv

|                  | Finansieres   | Merknad  |
|------------------|---|--|
| Foretakspensjon  | Betales av arbeidsgiver som del av premien for aktive arbeidstakere                                     | Trekkes årlig fra administrasjonsreserven knyttet til fripolisen   |
| Innskuddspensjon | Betales av arbeidstakeren (innskuddspensjonsloven § 6-3 tredje) og forskrift til innskuddspensjonsloven | Unntak dersom institusjonen forvalter kapitalen etter § 3-2. Trekkes da fra administrasjonsreserven knyttet til pensjonskapitalbeviset |
| Tjenestepensjon  | Betales av arbeidsgiveren som del av premien for aktive arbeidstakere, tjenestepensjonsloven § 4-8      | Trekkes fra administrasjonsreserven knyttet til pensjonsbeviset, tjenestepensjonsloven § 6-2 (2)                                       |

# Flytting til annen pensjonsordning. Kostnader ved administrasjon mv.

- Arbeidsgiver betaler løpende premie for fremtidig administrasjon og forvaltning
  - Foretakspensjonsloven
  - Tjenestepensjonsloven
  - Bygges opp en administrasjonsreserve
- Må endre innskuddspensjonsloven om man skal ha tilsvarende system med at arbeidsgiver betaler kostnader
- Alternativ: Arbeidstaker betaler kostnadene, men basert på «kollektivtariff»
- Alternativ: delte kostnader



# Flytting til annen pensjonsordning. Kostnader ved administrasjon mv.

- Utfordring 1: Økte kostnader for arbeidsgiver
- Utfordring 2: Nytt forsikringselskap har annen kostnadstariff. Ny arbeidsgiver eller arbeidstaker betale for evt. høyere kostnader i nytt selskap?
  - Gevinst?

# Forslag 3: Fellesordninger – prinsipp

- I dag er det regler for fellesordning
  - offentlig tjenestepensjon og foretakspensjon
- Ikke adgang til fellesordning basert på innskudd eller hybrid
- To elementer i en fellesordning (ordning for flere enn et foretak)
  - Adgang til gjennomsnittspremier
    - Premier kvinner/menn
  - Medflytting – ikke pensjonskapitalbevis – («Oppsatte rettigheter»)
  - Fellesordning basert på tariffavtale er bred ordning
- Mulighet for å lage fellesordninger, ikke et pålegg
- Beholde pensjonskapitalbevis for de som ikke fortsetter i nytt arbeidsforhold med aktiv konto

# Forslag 3 Fellesordning

- For å få reelle fellesordninger er det et spørsmål om lovgivningen skal åpne for at premier beregnes på gjennomsnittsnivå for en gruppe av foretak. Det finnes flere elementer hvor det kan være relevant å åpne for risikoutjevning:
  - Likepensjonstillegg
  - Regulering/Reguleringsfond
  - Administrasjonskostnader ved pensjonskapitalbevis
- Det bør understrekes at selv om det er adgang til å omfordele mellom foretak, er det ikke sikkert at partene vil ønske dette i fellesordninger i privat sektor.
- Arbeidsgivere vil være kritisk til å påta seg en økonomisk risiko som de i utgangspunktet ikke har.

# Fellesordning for eksempel med hybrid

- Motta kapital fra et medlem som kommer fra et annet foretak kan være problematisk hvis mottakende arbeidsgiver har etablert en hybridordning med G-regulering.
- En praktisk måte å unngå en slik omfordeling, vil være å skille mellom tidligere kapital som avkastningsreguleres og ny kapital som G-reguleres.
- Slike fleksible løsninger, som den ansatte kan ha interesse av, vil dermed stille krav til regelverkets utforming.
- En gjennomsnittsberegning av likepensjonstillegg kan være eksempel på en omfordeling som partene prinsipielt vil ønske å bygge inn i en fellesordning, men heller ikke dette bør være pålagt.
- Det må også understrekes at en fellesordning kan være motivert ut fra stordriftsfordeler og forenkling for medlemmene alene.

# Forslag 4: Slå sammen innskudds- pensjonslov og tjenstepensjonslov - prinsipp

- Forenkling
- Letter å få felles standarder for
  - Kostnader
  - Pensjonsutbetaling
  - Regulering
- Økt fleksibilitet
  - Utforming av ordning ikke avhengig av valg av ordning som man har valgt
  - Nye former for fleksibilitet. For eksempel kombinere opphørende og livslange utbetalinger

# Oppsummering og lykke til

- Krav om lovregulering for å sikre likebehandling av opptjeningsregler
- Krav om lovregulering for å etablere en pensjonskonto i kollektiv tjenstepensjon
- Rydde opp i regelverket for fellesordninger – kan bli en attraktiv mulighet for å hente ut stordriftsfordeler
- En felles lovgivning – et viktig grunnlag for bedre og enklere pensjonsprosesser i privat sektor



# Utgangspunkt: Fagbevegelsen, frontfag og sosialpolitikk

## Hendelser

- 1961, 1966, 1970-tallet
- 1992 (Kutt i Ft)
- 1988 og framover (AFP)
- 2001 ITP
- 2002-2004 (2006) – OTP
- 2005 Pensjonsforliket
- 2007 Pensjonsforlik II
- 2008 Ny AFP
- 2016/17 og regeltilpasninger

## Tema

- Tilleggspensjon – lov eller avtale?
- Før tidspensjon – avtale?
- Kostnadsreduksjon/bærekraft
- Dekningsgrad
- Utforming av alderspensjon

- Arbeidsgivere: kostnader og terskelvirkninger for t-avtale – lov før avtale
- Paradoks: nei til t-avtale – nei til finansiering innenfor ramma
- Finansnæringen og fagbevegelsen – LOI, OTP, økte grenser, opptjening.



# Eks: Utbetalingstiden ulik

- Foretakspensjon – livsvarig
- Innskuddspensjon, opphørende 10 år – 77 år
  - Unntak
    - bestemt av bedriften - livsvarig
    - bestemmes av den enkelte ved uttak - livsvarig
- Tjenestepensjonsloven, livsvarig
  - Unntak
    - bestemt av bedriften - opphørende 10 år – 80 år

# Eks: Oppsparingen ulik

- Foretakspensjon, basert på et lineært utgangspunkt. Sluttlønnsprinsippet sikrer regulering av ytelsen
- Innskuddspensjon, avkastning individuell (kollektiv)
- Tjenestepensjon, avkastning, 0-garanti/lønnsregulering – dødelighetsarv