

Lønnsoppgjøret og tjenestepensjon – sentrale problemstillinger

Pensjonsforum 4. mars 2016

Sven Iver Steen og Jon M. Hippe

Arntzen de Besche og Fafo

Hva strides det om hvor?

- Vet ikke helt ennå – krav Frontfaget 8. mars
- Protokollene fra 2014 (Fellesforbundet/Norsk Industri og HK/Virke)
 - «innskudd og kostnadsnøytralitet»
- Diverse utredninger, herunder forslag utredet for Fellesforbundet
- Vedtak i LOs representantskap – tariffavtalefesting og brede ordninger
- Norsk Industri og NHO – prinsipielt nei til avtalefesting
- Likevel pågående forhandlinger i andre områder
 - Spekter med hengeavtale i kultursektoren – hybrid?
 - PBL – Hybrid?
- Andre områder – hybrid i forskning
- (Offentlig sektor – 2016? Afp og påslag)

Hva er temaene det strides om?

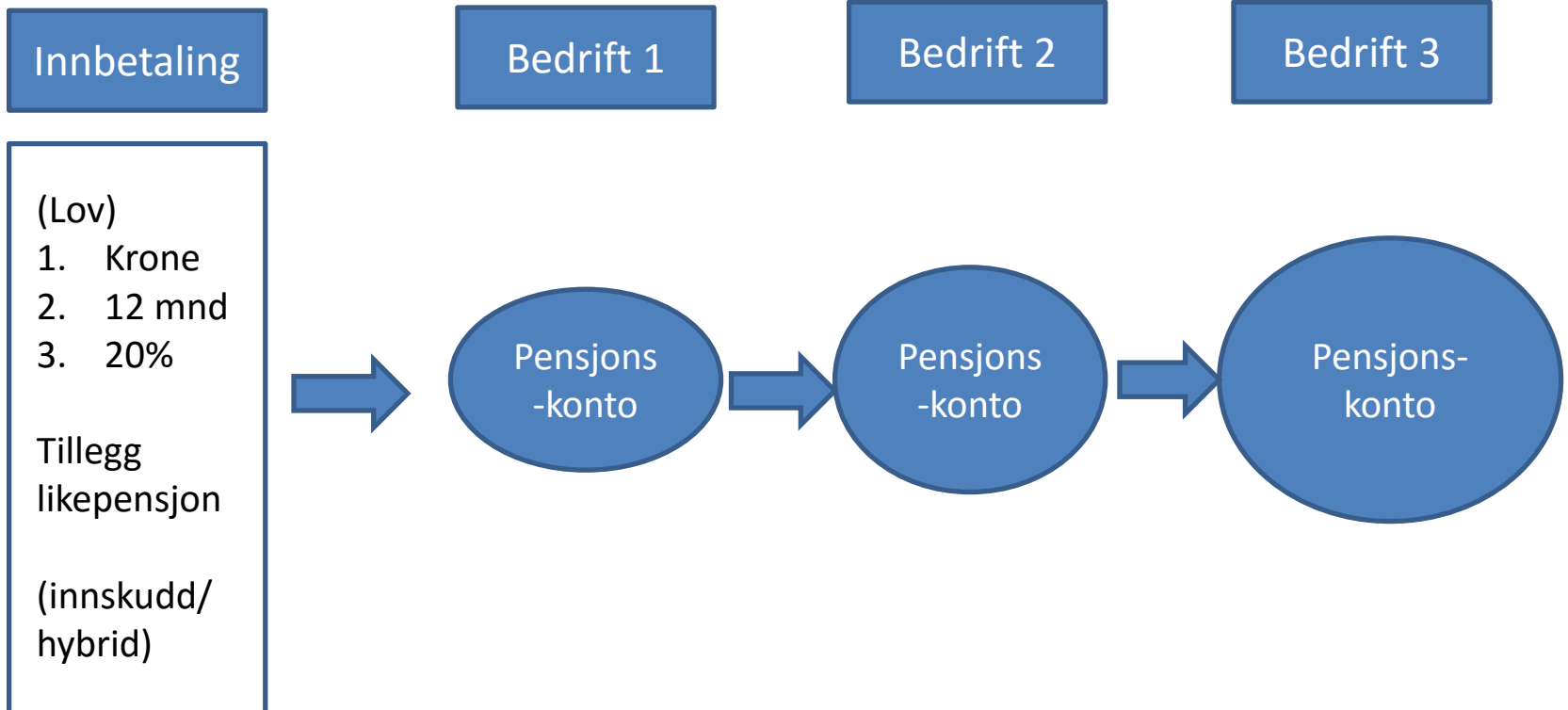
- Tariffavtale som regulerings- og avtalemekanisme
 - Frivillige ordninger vs avtalebaserte
- Hybrid vs innskudd – innskudd i frontfaget
- Sparenivå i tjenstepensjon?
- Fra første krone, 12 mnd og 20%?
- Jobbskifte når mange har ITP
- Livslang pensjon?
- Organisering av pensjonsmarkedet – brede ordninger, bedriftsbaserte ordninger eller individuelle løsninger



Frivillig, lov eller avtale?

Avtalefesting

Tariffavtale= forhandlingsrett og medflytting

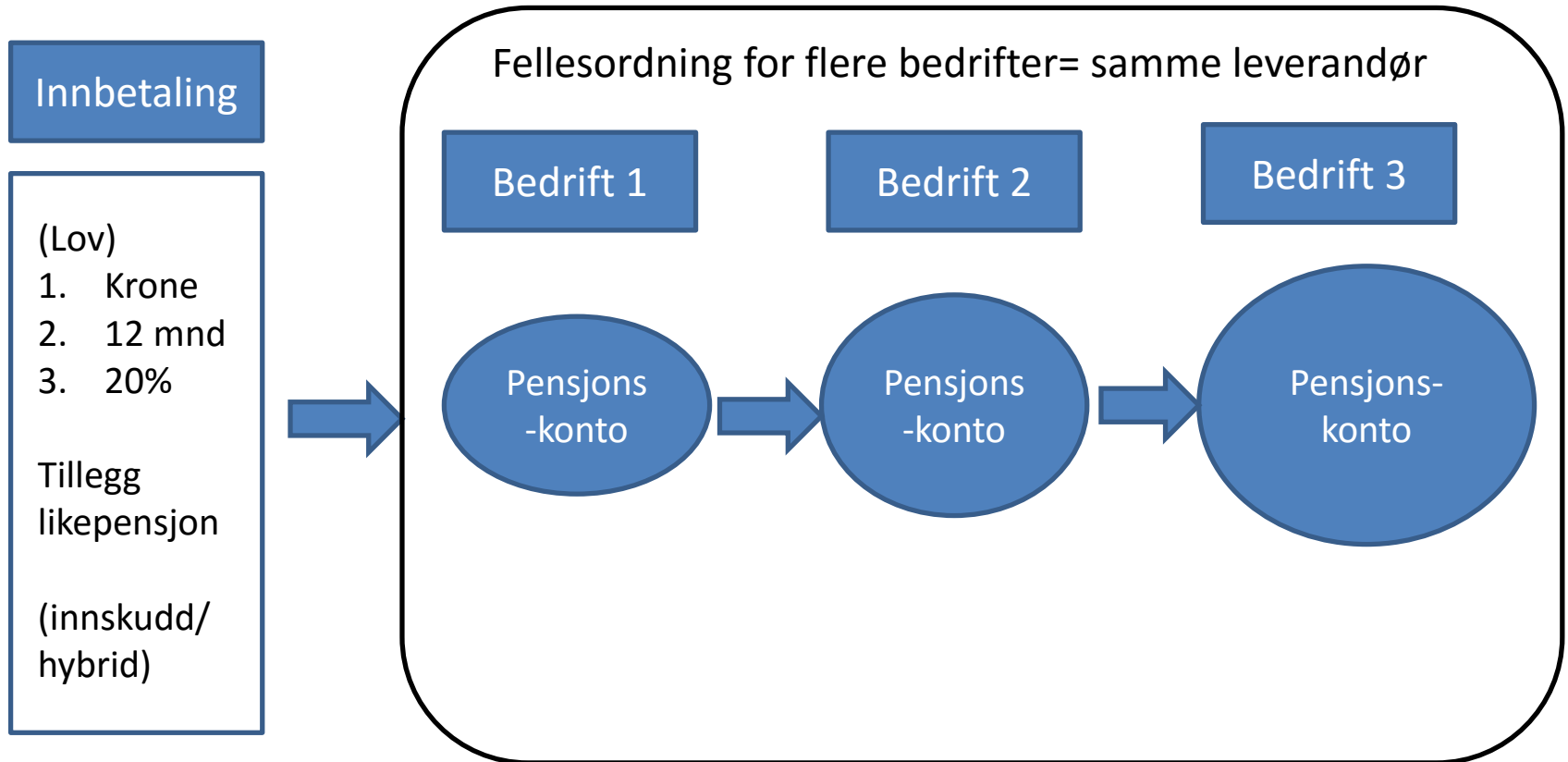


Bedriften er innkjøper, arbeidsgiver betaler kostnader delvis/helt

Innkjøps-
ordning

Avtalefesting og fellesordning=bred ordning

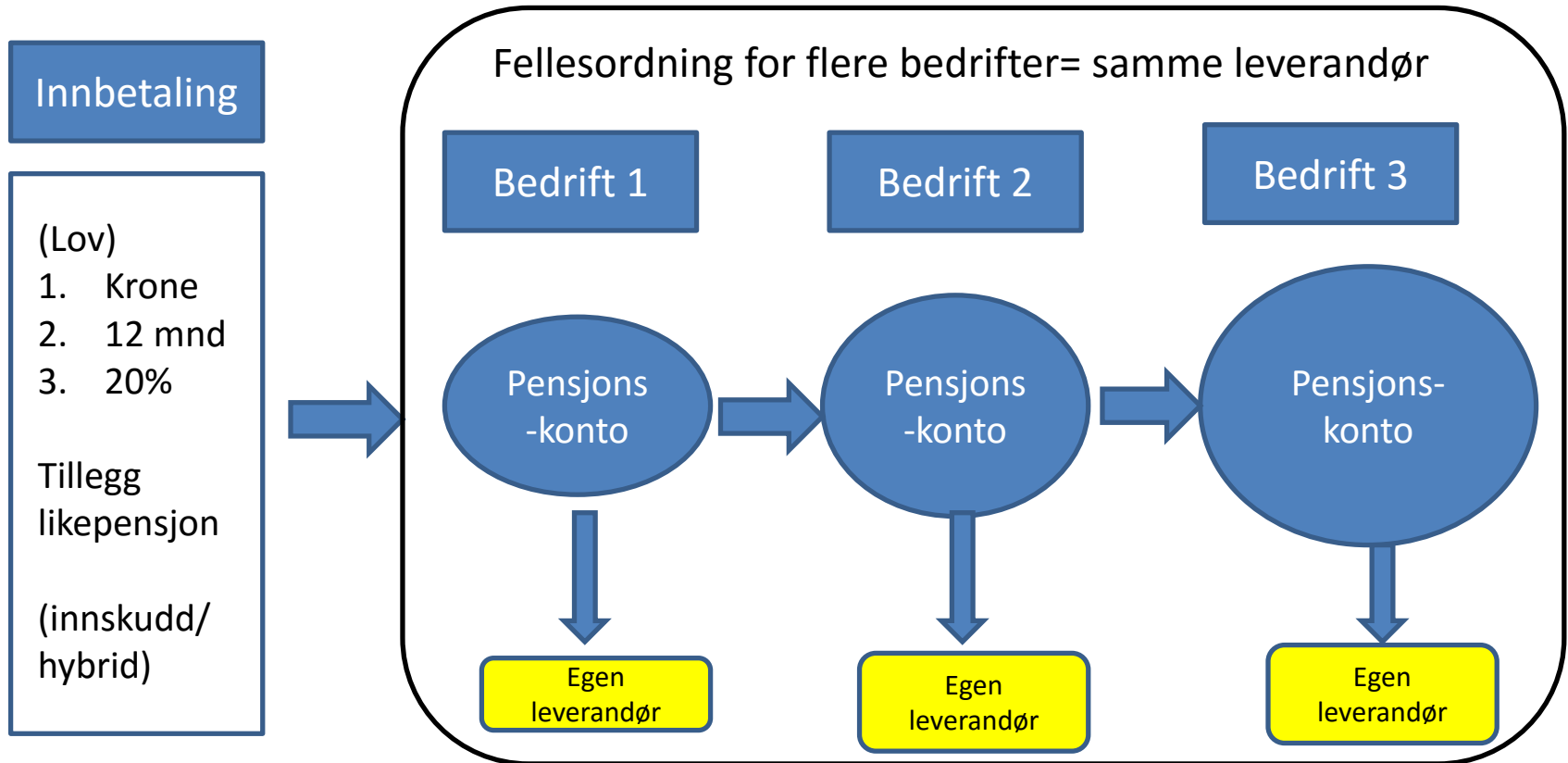
Tariffavtale= forhandlingsrett, medflytting, fellesordning



Fellesordningen er innkjøper, arbeidsgiver betaler kostnader helt eller delvis

Avtalefestet fellesordning med flytterett

Tariffavtale=skal ha pensjon, forhandlingsrett og medflytting



Fellesordningen er innkjøper, arbeidsgiver betaler kostnader helt eller delvis

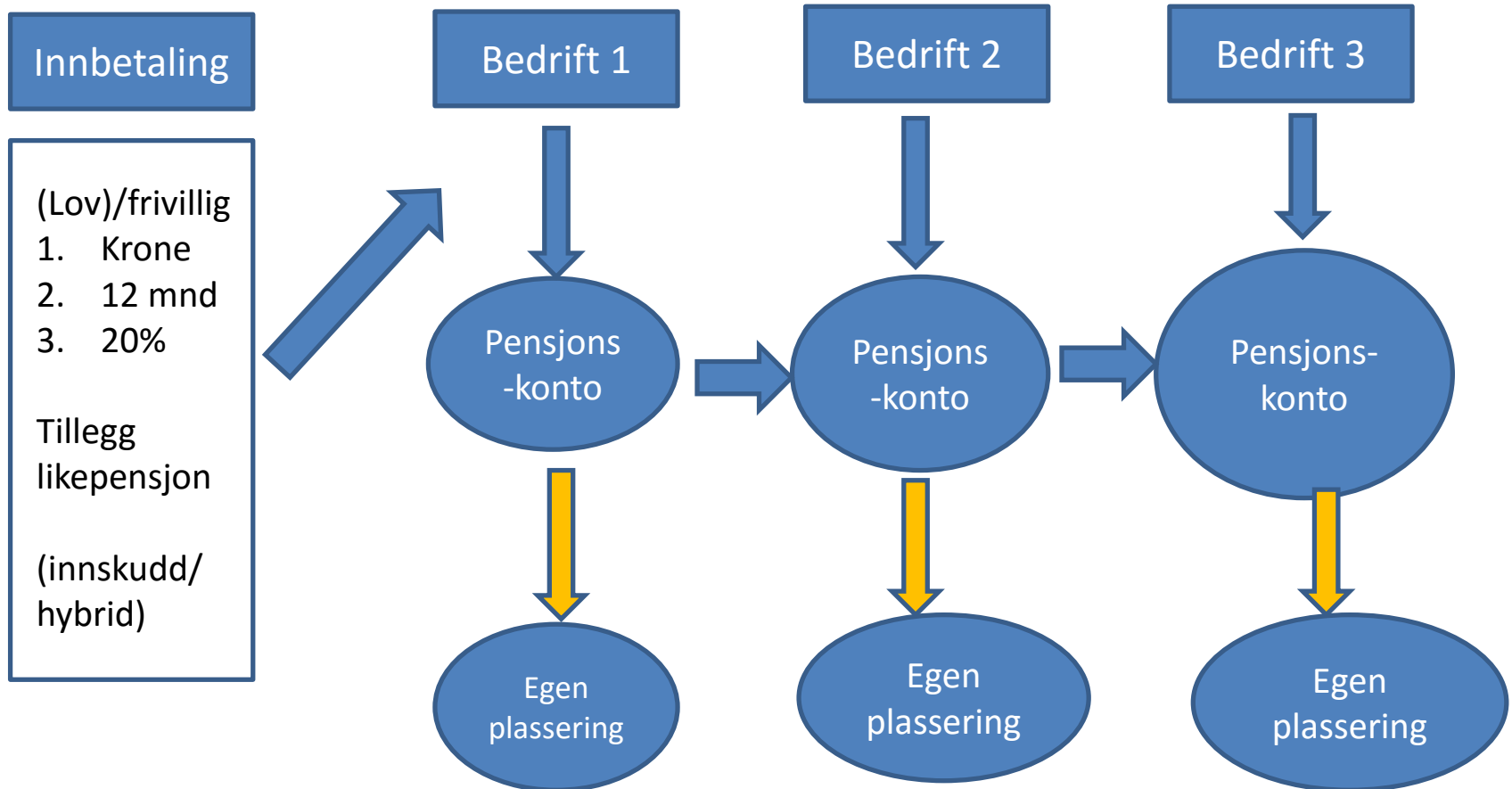
Alternativ tilnærming

- Basert på at man ikke får tariffavtale?
- «Ta ordningene fra arbeidsgiver»
- Arbeidsgivers interesse – ikke avtale og lavere kostnader
- Arbeidstakers interesse?
- Fagbevegelsens interesse

Individuell tjenestepensjon

Individuell
Tilleggs-
betaling

Ikke tariffavtale, eventuelt lokal avtale om mer innbetaling



Individet er innkjøper, arbeidstaker betaler kostnader, rabattordninger

Problemstillinger

- Regulering av innbetaling har ikke noe med kontospørsmålet å gjøre
- Hvem som betaler kostnadene i pensjonskontiene er avgjørende?
 - Finansiell betraktning
 - Hva skjer ved valgfrihet – følger virkninger
- Hvilket marked vil gi de beste innkjøpene?
- Fagbevegelsens rolle?
 - Med egne ordninger – juridisk mulig. Ønskelig?
 - Som forhandler av rabattordninger for sine medlemmer
- Enkelhet?

Samspill skattelov og pensjonslover

- Utgangspunktet full avtalefrihet
 - Man kan utforme pensjonsordningen helt som man selv ønsker
 - Lovbestemmelser mot diskriminering osv
- Skatteloven viktig
 - Det er bare visse pensjonsordninger som gir arbeidsgiver «fradrag for kostnad til sikring av pensjoner»
 - foretakspensjon
 - tjenestepensjon (hybrid)
 - innskuddspensjon
 - offentlig pensjonsordning (forskrift)
 - premie til AFP fradragsberettiget som en driftskostnad etter skattepraksis
- Pensjonslovgivning
 - Produktlover mv som begrenser frihetsgraden betydelig

Hva kan gjøres uten lovendring?

Ikke så mye når man tar utgangspunkt i hva tariffpartene ønsker

- Innskuddsgrunnlag fra første krone
 - LOI og LOT
- Medlemskap for arbeidstakere med stillingsbrøk mindre enn 20 %
 - LOI og LOT
- Likepensjon kvinner og menn (ivareta hensynet til at kvinner lever lengre enn menn)
 - Bare LOT (høyere premie for kvinner enn menn)
 - Forskjellen forsvinner litt i en innskuddspensjonsordning som skal løpe i 10 år dog minst til fylte 67 år (LOI) eller 70 år (LOT)

METODE FOR ENDRING

- Bedrifter kan etablere like pensjonsordninger for sine arbeidstakere.
 - Samme bransje eller medlem av samme arbeidsgiverforening
- Fagforening innfører ordning for sine medlemmer
 - Rt. 1967 s 1373 Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund vs tre medlemmer
Hjemforsikring ble gjort gjeldende for alle medlemmer ved at premie ble finansiert gjennom en forhøyelse av fagforeningskontingent. Konflikt mellom solidaritetstanke og hensynet til den enkelte. Ansett som et vesentlig inngrep i den enkeltes selvbestemmelsesrett i forhold av rent personlig art. En slik ordning måtte etableres med reservasjonsrett
- Tariffavtale

Utvide mulighetsrommet ved lovendring

- Trepertssamarbeid
 - Arbeidslivets parter og staten (Regjeringen)
- Lovendring
 - Tvungne regler som skal gjelde for alle bedrifter/ansatte
 - Tvungne regler for ordninger etablert iht tariffavtale (Privat AFP)
 - Regler som gir nye muligheter for alle
 - Regler som gir nye muligheter bare for ordninger etter tariffavtale

Det fleste forslag krever endring av pensjonslovene

- Arbeidstaker skal velge den institusjonen hun/han skal opprette sin personlige pensjonskonto i.
 - Nå bare mulig etter opphør av arbeidsforholdet (pensjonsbevis, pensjonskapitalbevis og fripoliser – kan slås sammen)
 - Et individuelt rettsforhold mellom arbeidstaker og pensjonsinnretning
 - Krever også endring av skatteloven: «*Fradrag gis bare hvis arbeidsgiver har avtale med det selskapet mv der pensjonsordningen er tegnet, om at dette ukrevet innberetter opplysninger om utbetalinger fra pensjonsordningen til ligningsmyndighetene i henhold til ligningsloven.*»
- Arbeidstakeren skal betale for administrasjon og forvaltningen av midlene på kontoen
 - Overføring av kostnadsansvar fra arbeidsgiver til arbeidstaker
 - Krever også endring av lov om obligatorisk tjenstepensjon med forskrift

Krever endring av pensjonslovene

- Den personlige pensjonskontoen skal også kunne brukes til personlig tilleggssparing
 - Krever også endring av skatteloven
 - Skatteregime som for IPS? Ulik skattesats for innbetaling og utbetaling. Ikke spesielt gunstig
 - Sundvolden erklæringen: «*Stimulere til privat pensjonssparing gjennom å øke de årlige sparebeløpene og vurdere innføring av lik sats i beskatning ved sparing og uttak.*»
- Ved medlemskap kortere enn 12 måneder skal pensjonskapitalen tilføres premiefondet eller innskuddsfondet
 - Overføring av midler fra arbeidsgiver til arbeidstaker

Krever endring av pensjonslovene

- Unngå utstedelse av pensjonskapitalbevis/pensjonsbevis ved fratreden fra stilling
 - Overføring av pensjonsbeholdning til tilsvarende pensjonsordning hos ny arbeidsgiver
 - Realistisk sett: Kostnadsansvaret må antagelig deles mellom ny arbeidsgiver og arbeidstaker ut fra kilden til kapitaltilførselen
 - Kan sikre at arbeidstakeren får samme «gode» betingelser på administrasjon og kapitalforvaltning som arbeidsgiver har fremforhandlet.
 - Samfunnsmessig lønnsomt å samle midlene (stordriftsfordeler)

UTFORDRING. LAVE PENSJONER TIL ELDRE

- Den enkelte vil etterhvert merke virkningen av at årlig regulering er lavere enn alminnelig lønnsvekst. Dessuten levealdersjusteringen
- Kvinner som lever lengst vil merke dette sterkest
- Innskuddspensjon vil vanligvis faller bort senest ved fylte 77 år
- Hva med tjenstepensjon (hybrid) fra fylte 77 år?
- Kombinert pensjonsordning

	INNSKUDDSPENSJON	TJENESTEPENSJON	
	AFP		
	Folketrygd		
62	67	77	Livsvarig

ET ANNET MULIG SVAR

- AFP i privat sektor – en livsvarig tilleggsytelse
- Høy ytelse for arbeidstakerne
- Lave premier for arbeidsgiveren – statens bidrag, skattefradrag for premiene, rimelig administrasjon og forvaltning
- Hullene i dagens regelverk for AFP-i privat sektor bør tettes, og ordningen bør gis en sterkere fondering
- AFP-ordningen skal evalueres i 2017
- Samtidig: AFP i offentlig sektor – en viktig brikke i en omlegging av offentlig pensjon
- Samfunnet bør ikke skusle bort muligheten til å kunne samkjøre offentlig og privat AFP

Takk for oss

