

Pensjonskonferanse Handel & Kontor, Oslo 20. september 2016

«Om lønnsoppgjør og pensjon – strategi framover»

Jørn Eggum, leder i Fellesforbundet

Gode venner!

Mange takk for at jeg ble invitert til dere for å snakke om pensjon. Dere i Handel og Kontor og vi i Fellesforbundet har mange av de samme utfordringene når det gjelder pensjon. Da er det viktig at vi kommer sammen og diskuterer utfordringer og strategier. Og vi gjør det ikke bare på konferanser.

Trine Lise og jeg snakker mye om det. I LOs inntektspolitiske utvalg, i LO-sekretariatet og også uformelt. Vi er ikke så uenige som det av og til kan late til. Og det er fordi vi både har det samme grunnsynet og mange av de samme utfordringene.

Det vi vil ha er tre ting:

- Vi vil ha et godt pensjonssystem gjennom folketrygden, som skal sikre alle en inntekt å leve av. Folketrygden må være fundamentet i vårt pensjonssystem.
- Vi er beinharde tilhengere av Avtalefestet pensjon –AFP.
- Og vi vil ha tjenestepensjon utover dette. Men tjenestepensjon må aldri erstatte folketrygden, men være et supplement.

Folketrygden må være så god at den skal kunne gi alle et trygt økonomisk fundament for å leve gode liv som pensjonister. Vi må ikke havne dit enkelte beregninger viser at en gang om ikke altfor mange år, så kan arbeidstakere på

vanlige inntekter risikere å få en pensjonsdekning i folketrygden ned mot 40 prosent eller kanskje enda litt lavere.

Hvorfor er folketrygden så viktig? Jo, den bygger på noen veldig viktige prinsipper som kombinerer inntektssikring og utjevning. Den gir alle en inntektssikring i bunn helt uavhengig av inntekt, kalt grunnpensjon. Så gir den inntektspensjon – tidligere kalt tilleggspensjon - som beregnes av pensjonsgrunnlaget. Altså inntekten som yrkesaktiv. Og som gir en sammenheng mellom inntekt som yrkesaktiv og som pensjonist.

Så har hele folketrygdsystemet en sterk inntektsutjevneende effekt. Vi betaler en fast trygdeavgift av all pensjongivende inntekt. Men det er bare inntekt opp til rundt 660 000 kroner i året som gir opptjening i folketrygden. Høytlønte må altså betale inn for i prinsippet alt de tjener, men får bare opptjening for deler av det de tjener.

Og folketrygden sikrer pensjon så lenge en lever. Og gjennom uføretrygden er en sikret pensjon livet ut om en blir arbeidsufør.

Altså en grunnleggende solidarisk ordning. Den må vi heine om med all vår kraft.

Og så må vi heine om Avtalefestet Pensjon. Men også forbedre den. Gjennom det som ble vedtatt i 2008 ble AFP en kollektiv tilleggspensjonsordning for alle som er ansatte på avtalebundne bedrifter. Men ikke for de som på en eller annen grunn ufrivillig må forlate bedriften før 62 år. De får ingenting, sjøl om det er innbetalt premie for dem i nær 30 år. Her må vi finne ordninger som gjør at arbeidstakere som har vært omfattet av AFP i lang tid ikke ramler helt ut. Dette blir et sentralt spørsmål når det nå skal skje en evaluering av AFP-ordningen.

Slik AFP nå er utformet i privat sektor, sikrer den alle som er omfattet av ordningen ved starten på uttaket, og basert på bestemte vilkår, en kollektiv tilleggspensjon livet ut. Ved uttak ved 67 år gir AFP, for en gjennomsnitts helårsinntekt, rundt 15 prosent av lønnen i pensjon ved full opptjening. Folketrygden gir med samme bakgrunn rundt 50 prosent. Det er dette nivået vi må sikre også for framtiden. Altså at summen av disse to ordningene gir et pensjonsnivå på 2/3 av lønnen ved uttak 67 år.

Men hva så med de som må slutte eller velger å slutte før 67 år? Det gjør jo storparten av både HKs og våre medlemmer. De vil få årlig mindre i pensjon både fra folketrygden og fra AFP, fordi de ved å ta ut pensjon tidligere får flere år å fordele den opptjente pensjon på.

Dette kunne være rettferdig dersom alle lever like lenge. Men slik er det ikke. Vi har store levealdersforskjeller. Folk med lavere utdanning, i manuelle yrker, dør tidligere enn yrker med høy utdanning og mindre fysisk krevende jobber. I følge statistikk fra Folkehelseinstituttet lever en mann med grunnskole i snitt til han er 76 ½ år, mens den med universitetsutdanning i snitt lever til han er 83 ½. Altså sju år lenger.

Vi må være forsiktige med å dra dette argumentet med ulik levealder for langt. De som lever lenge, trenger sjølsagt flere år med inntekt. Spørsmålet er likevel om forskjellene i årlig pensjon blir for store.

Er det for eksempel riktig eller rettferdig at to arbeidstakere som begge har 42 års opptjening, skal få ganske forskjellig årlig pensjon, fordi den ene tjente det opp fra hun av 20 til 62 år, mens den andre tjente det opp fra hun var 25 til 67 år? Forskjellen kan årlig bli på over 25 prosent. Jeg mener det er riktig med en

forskjell, fordi den som starter opptjening 25 år som regel har tatt lengre utdanning og dermed startet opptjening seinere. Men spørsmålet er om forskjellen skal være så stor. For statistisk sett lever disse like lenge som pensjonister, sjøl om den ene starter pensjonsuttaket fem år seinere. Skal da den som tok flere år med utdanning, ha en årlig pensjon som er over 25 prosent høyere, når de begge forventes å ha en pensjonisttilværelse på rundt eller vel tjue år?

Og det er slik at med økende levealder i samfunnet kan disse forskjellene blir større. Og vi kan risikere at de som må gå av tidlig kan få en altfor lav pensjon.

Dette må vi gå tungt inn i når AFP nå skal evalueres og når folketrygdreformen også om ikke lenge skal evalueres.

Så skal jeg si noe om tjenstepensjon. Også her mener jeg vi har de samme utfordringene. Og hva er så de?

Jo, for det første er mange av våre medlemmer, trolig de fleste, dårlig dekket når det gjelder tjenstepensjon. De har lovens minstenivå. 2 prosent innskudd av lønnen. Men ikke hele lønnen. Ingen opptjening av den første G-en i Folketrygden, dvs. ingen opptjening av de første 92 576 kronene en tjener. Da blir det ikke mye pensjon for en deltidsarbeidende eller for en fulltidsarbeidende lavlønnet med noe over 300 000 kroner i årsinntekt. Og mange får ikke med seg opptjening, fordi de jobber midlertid kortere enn ett år. Mange av disse er kvinner som det er mange av hos dere, men også hos oss. Nær hvert femte yrkesaktiv medlem i Fellesforbundet er kvinne.

For det andre, så skifter våre medlemmer ofte jobb. Både frivillig og ufrivillig. Da får vi det som heter pensjonskapitalbevis. Kall det verdipapir på det vi har

opptjent hos tidligere arbeidsgivere. For enkelte kan det bli mange slike. Det medløper administrasjonskostnader på hver av de, og bevisene gir normalt høye kostnader til administrasjon og forvaltning. De blir liggende hos leverandøren. Det er store tap knyttet til å ha mange slike bevis. Det gjør at det kan bli lite pensjon igjen for pengene. Det må vi rett og slett få slutt på.

Og den tredje tingen vi har felles, er at vi har nærmest ingen innflytelse på tjenestepensjonen. Så lenge du er ansatt bestemmer bedriften hvor mye som skal innbetales til pensjon utover det lovfestede minstenivå, og bedriften bestemmer hvor pengene skal plasseres. Vi er enige om at pensjon er utsatt lønn, og da mener vi at det er både rett og rimelig at vi også skal være med å bestemme over den. Arbeidstakerne skal ha betydelig innflytelse over hvordan den utsatte lønnen forvaltes. Det er mine penger, og jeg vil ha kontroll på hvordan de skal forvaltes.

Så er vi nok ikke helt enige om modell for tjenestepensjon. Jeg legger vekt på «nok», for her er vi ikke i mål ennå. Vi skal diskutere dette videre. Dere i Handel&Kontor har lagt vekt på det som heter hybridmodell, mens vi i Fellesforbundet har vektlagt innskuddsmodell. Jeg skal forklare hvorfor vi har gått for innskudd.

Etter mitt syn er den viktigste grunnen at vi har fått både arbeidsgiverne og regjeringen med oss. Ikke om en ferdigsnekret løsning, men på en tenking som kan føre til at vi får noe som er bedre enn det vi har i dag. Og uten at vi har arbeidsgiverne med, er det etter vårt syn ganske så utenkelig å få til en bærekraftig tjenestepensjonsordning i privat sektor.

For arbeidsgiverne har den absolutte forutsetningen vært at tjenestepensjonen ikke skal medføre krav om balanseføring. Det vil si at når bedriften har betalt

den premien den skal, er den ferdig med sine framtidige forpliktelser, og dermed slippe å regnskapsføre mulige økte forpliktelser i framtiden. Den andre forutsetningen for arbeidsgiverne har vært at selve pensjonsmodellen ikke skal gi økte kostnader for bedriftene enn det dagens modell skal gi. Disse to absolutte forutsetningene fra arbeidsgiverne er det trolig bare en innskuddsordning som kan gi.

Og akkurat dette argumentet med arbeidsgiverne er viktig for oss. Vi har strevd med tjenestepensjon i forbundet i tjue år, og stort sett bare blitt møtt med nei, nei og atter nei fra arbeidsgiverne. Nå er de med i en prosess. Det er mulig, dersom regjeringen følger opp, at vi kan få på plass en ordning. Ikke en eller annen gang langt inn i en usikker framtid, men vedtatt en eller annen gang til neste år.

Så er det også en del andre argumenter som etter vårt syn taler for å bygge videre på innskuddsmodellen. Det som kalles forholdsmessighetsprinsippet er helt grunnleggende for oss. Det betyr at **alle ansatte på bedriften** skal ha den **samme** pensjonsordningen. I privat sektor har vi nærmere 200 000 bedrifter med en eller flere ansatte. Vår utfordring er å lage en pensjonsordning for ansatte i alle disse bedriftene. Vi har erkjent følgende: Hverken NHO, Virke eller Spekter kan, eller vil, hjelpe oss i å etablere en kollektiv ordning som favner alle de ansatte i disse bedriftene.

Et annet argument er det med lik premieinnbetaling for kvinner og menn. I en innskuddsordning er premiene kjønnsnøytrale. Altså samme premie for kvinne som for mann. Slik er det ikke i ytelsespensjon. Det er ikke sikkert at det medfører at arbeidsgivere dermed velger mannlig framfor kvinnelig arbeidskraft, men vi kan ikke se bort fra at det sammen med andre faktorer bidrar til lavere kvinnelig sysselsetting. Så ut fra et likestillingsperspektiv mener vi at lik premie for kvinner og menn er viktig.

Et ytterligere argument er dette med pensjonskapitalbevis. Det er helt avgjørende for oss at vi får en enkel ordning der all opptjening samles på en konto. I dag produseres det hvert år om lag 150 000 individuelle pensjonskapitalbevis. Det ligger snart 1,5 millioner slike kapitalbevist gjemt i de tusen hjem. Her er det mye størknet kapital som gir dårlig pensjon for mange.

En slik konto som vi går inn for gjør det mye enklere å samle og bygge pensjonsopptjening ved jobbskifter. Og vi er opptatt av at den enkelte arbeidstaker også kan skyte inn noe av lønnen sin på denne kontoen. Dette gir den enkelte styring over pensjonssparingen, det gir den enkelte oversikt over hva som er spart og det gir mindre kostnader ved å samle alt på en konto.

For både HKs og våre medlemmer er det viktig å ha en uføredekning knyttet til tjenestepensjonen.

På langt nær alle våre bedrifter har uførepensjon i dag, og ved hvert jobbskifte har pensjonsleverandørene i dag regler som skaper usikkerhet for uføredekningen.

Én fordel som kan være mulig å oppnå ved å opprette individuelle pensjonskontoer, er at den enkelte kan sikre seg kontinuitet i uføre- og etterlattepensjon. En egen pensjonskonto som også omfatter uførepensjoner, kan gi mulighet til å opprettholde disse pensjonsdekningene dersom den enkelte i perioder er ansatt i bedrifter uten slike dekninger, eller der disse dekningene er dårligere enn hos tidligere arbeidsgiver.

Vil så ikke en slik modell med egne konti føre til individualisering og privatisering av tjenestepensjonen?

Vil vi at hvert enkelt medlem skal bli sin egen lykkejeger med de farer det representerer?

Jo, vi ser at det kan finnes motforestillinger. Men vår modell med konti for hvert enkelt medlem kan finne sin plass innenfor kollektive og breie ordninger. Det mener vi at vi kan få til.

For det førte er en innskuddsordning både kollektiv og brei i den forstand at bedriften er forpliktet til å innbetale premie for alle sine arbeidstakere. For det andre er vi opptatt av når det gjelder plassering at det etableres tilbud om god og sikker forvaltning for våre medlemmer. Vi kan for eksempel i LO-regi opprette LO Favør Pensjon som et tilbud til alle medlemmer om å plassere sin kapital her. Det kan gi fagbevegelsen innflytelse på tilbudet, samtidig som det innenfor visse rammer gir valgmuligheter for medlemmene. En slik brei ordning skal gi rimelig forvaltningskostnad for medlemmene og samtidig den nødvendige trygghet for at medlemmenes penger blir forvaltet på en sikker og god måte.

Så er det kommet som en innvending mot en slik ordning at arbeidstakeren tar hele kostnaden med forvaltning, en kostnad som i dag arbeidsgiver dekker.

Det har aldri vært i våre tanker. En kostnadsbesparelse for arbeidsgiver skal møtes med tilsvarende høyere pensjonsinnskudd.

Hva blir så strategien videre når det gjelder tjenstepensjon? Vi skal drøfte dette i LO-fellesskapet framover. Vi ser for oss at når regjeringen om forhåpentligvis ikke lenge er ferdig med sin utredning, kan det utarbeides lovforslag som kan behandles av Stortinget til neste år. Et lovforslag som gir opptjening fra første arbeidsdag, fra første krone i lønn og for alle typer stillinger. Og et lovforslag som gjør det mye enklere enn i dag å samle pensjonssparing på en konto for den enkelte. Vi ser da for oss at fra 1. januar 2018 skal medlemmene våre ha en tjenstepensjonsordning som er klart bedre enn dagens for det store flertall av medlemmene våre.

Jeg avslutter her. Jeg har tatt opp viktige spørsmål som må finne sine avklaringer. Dette skal Handel&Kontor og Fellesforbundet og den øvrige fagbevegelse arbeide sammen om for å finne gode løsninger på, og som skal sikre arbeidstakerne en god og solidarisk pensjon for framtiden.

Takk for at dere hørte på meg.