



Direktivförslag om flyttbarhet m.m. av tjänstepensioner

Näringsdepartementet

2005-11-30

Dokumentbeteckning

KOM (2005) 507 slutlig

Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre möjligheter att överföra kompletterande pensionsrättigheter

Sammanfattning

Förslaget syftar till att underlätta den fria rörligheten på arbetsmarknaden genom att minska sådana hinder som kan följa av hur tjänstepensionssystem är utformade. Förslaget medger nationella regler som ur rörlighetssynpunkt är mer förmånliga.

Förslaget innehåller regler avseende intjänande av pensionsrätt, bevarande av vilande pensionsrätt, flytt av pensionsrätt samt vilken information som skall lämnas om hur tjänstepensionen påverkas när en anställning upphör.

Tjänstepensioner är i Sverige en fråga för arbetsmarknadens parter. Reglerna om tjänstepension finns i kollektivavtal. Den centrala frågan för Sverige är vilka effekter förslaget får för de svenska kollektivavtalen. Vissa delar av förslaget framstår därvidlag som särskilt problematiska.

1 Förslaget

1.1 Innehåll

Direktivet syftar till att underlätta arbetstagares fria rörlighet och rörligheten över huvud taget på arbetsmarknaden genom att minska de hinder som kan följa av hur tjänstepensionssystem är utformade. Direktivet skall inte gälla sådana pensionssystem som omfattas av förordningen (EEG) 1408/71.

Förslagens materiella regler gäller intjänande av pensionsrätt, bevarande av vilande pensionsrätt, flytt av pensionsrätt samt om skyldighet att lämna information om hur tjänstepensionen påverkas när en anställning upphör.

Vad gäller intjänande av pensionsrätt anger förslaget följande (artikel 4). Om pensionsrätt ännu inte har tjänats in när en anställning avslutas, skall alla ev. inbetalningar till pensionssystemet återbetalas eller flyttas till ett annat pensionssystem. Om det föreskrivs en minimiålder för intjänande av pensionsrätt får denna ej vara högre än 21 år. Kvalifikationstiden för inträde i ett pensionssystem får inte överstiga ett års anställningstid. Om arbetstagaren efter ett års anställning fortfarande är under 21 år kan tiden bli längre, dock aldrig längre än till 21-årsdagen. Om det föreskrivs en tid för deltagande i pensionssystemet innan själva pensionsrätten börjar tjänas in får denna vara högst två år.

Beträffande bevarande av vilande pensionsrätt (artikel 5) anges att medlemsländerna skall vidta de åtgärder man finner lämpliga för att säkerställa en rättvis justering av vilande pensionsrätter så att inte arbetstagare som byter anställning/ pensionssparande missgynnas. Vidare anges att medlemsländerna kan tillåta att intjänat pensionskapital inte bevaras utan överförs eller utbetalas i form av en summa som motsvarar det intjänade beloppet.

I fråga om flytt av pensionsrätt anges följande (artikel 6). En arbetstagare som byter arbete och i den nya anställningen inte omfattas av samma pensionssystem skall (om utbetalning/flytt inte redan har skett enligt artikel 5) ha rätt att få den intjänade pensionsrätten överförd till det nya pensionssystemet inom 18 månader. Vidare anges bl.a. att regler för justering av värdet av en pensionsrätt ej får missgynna den som byter arbete/pensionssystem och att administrativa kostnader i samband med flytten inte får vara oproportionerliga.

Beträffande informationsskyldigheten (artikel 7) sägs att pensionsförvaltaren skall informera arbetstagaren/pensionsspararen om på vilket sätt en anställnings upphörande påverkar tjänstepensionen.

I direktivförslaget anges också att medlemsländerna får föreskriva mer förmånliga bestämmelser med avseende på den fria rörligheten.

Direktivet skall vara genomfört i medlemsländerna senast den 1 juli 2008. Direktivet kan genomföras i kollektivavtal. Av skäl rörande finansiell hållbarhet kan medlemsländerna välja att undanta sådana tjänstepensionssystem som inte bygger på fondering av pensionsmedlen (vilket enligt direktivförslaget är "pay-as-you-go schemes", "support relief funds" och företag som använder sig av "book reserves") från tillämpningen av bestämmelsen om flytträtt. Denna undantagsmöjlighet skall omprövas av kommissionen tio år efter direktivets genomförande.

Regler om tjänstepension finns i Sverige i kollektivavtal. Reglerna kan delas in i fyra huvudsakliga områden: LO-medlemmar inom privat sektor, tjänstemän inom privat sektor, anställda inom staten samt anställda inom kommuner och landsting. Uppskattningsvis 90 procent av alla anställda i Sverige omfattas av kollektivavtalade tjänstepensionsplaner.

Planerna innehåller vanligtvis en blandning av förmåns- och premiebestämda pensioner. Inslaget av premiebestämda pensioner har ökat.

De svenska tjänstepensionssystemen har inga kvalifikationstider (flertalet) eller kortare sådana tider än vad direktivförslaget föreskriver. I denna del får direktivet ingen direkt påverkan på de svenska systemen. Vad gäller minimiålder är kollektivavtalen på två områden inte i linje med direktivförslaget. På det statliga området gäller 23 respektive 28 år och för tjänstemännen i privat sektor gäller 28 år.

Intjänade pensionsrätter ”bevaras” (värdesäkras) antingen genom indexering (förmånsbestämda pensioner) eller genom avkastning på insatt pensionskapital (premiebestämda pensioner).

Det saknas flytträtt mellan pensionssystem i de svenska kollektivavtalen. I detta avseende uppfyller avtalen alltså inte direktivets krav. De svenska kollektivavtalen innebär emellertid att pensionssparandet kvarstår oantastat vid ett byte till annan anställning/annat pensionssparande. Det görs ingen skillnad i hanteringen av intjänade pensionsrätter mellan de som flyttar och de som stannar kvar i samma pensionssystem.

Bestämmelser om information till försäkringstagare finns i försäkringsrörelselagen (1982:713) och försäkringsavtalslagen (2000:104). Försäkringstagarna har rätt till information om försäkringsbolaget och dess verksamhet samt om de överenskommelser som ligger till grund för försäkringarna. Bestämmelser som tydligt motsvarande dem som föreslås i direktivet finns inte.

1.3 Budgetära konsekvenser

Förslaget har inga konsekvenser för EU-budgeten enligt det ”explanatory memorandum” som medföljer kommissionens förslag. Inte heller för statsbudgeten torde förslaget ha några konsekvenser, förutsatt att Sverige använder sig av möjligheten att göra undantag för icke fonderade system från tillämpningen av bestämmelsen om flytträtt (i artikel 6).

2.1 Svensk ståndpunkt

Sverige välkomnar generellt åtgärder som syftar till att underlätta den fria rörligheten för arbetstagare på EU:s inre marknad. Direktivförslaget är dock problematiskt i vissa avseenden. Den grundläggande frågan rör förslagets påverkan på de kollektivavtal om tjänstepension som gäller på svensk arbetsmarknad och på arbetsmarknadens parterers fria förhandlingsrätt. Ett direktiv bör utformas så att förhandlingsrätten och träffade kollektivavtal respekteras.

2.2 Medlemsstaternas ståndpunkter

Direktivförslaget har nyligen presenterats. Samtliga länder har granskningsreservationer. Ännu är dock inte övriga länders ståndpunkter kända i detalj.

2.3 Institutionernas ståndpunkter

Europaparlamentet har ännu inte behandlat förslaget.

2.4 Remissinstansernas ståndpunkter

Direktivförslaget har skickats för synpunkter till Svenskt Näringsliv, Arbetsgivarverket, Sveriges Kommuner och Landsting, LO, TCO, SACO, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Offentliganställda Förhandlingsråd (OFR), Svenska Kommunalarbetsareförbundet och Finansförbundet.

Organisationerna menar att de svenska kollektivavtalen inte motverkar rörligheten på arbetsmarknaden, inom Sverige eller mellan Sverige och övriga EU-länder. De problem som direktivet syftar till att lösa anser parterna har lösts i de svenska kollektivavtalen. Organisationerna bejakar direktivförslagets syfte, men är starkt kritiska till den föreslagna detaljregleringen. För avtalsområdena för statsanställda och för tjänstemän inom privat sektor är de föreslagna minimiåldrarna problematiska. Bestämmelserna i de svenska avtalen, t.ex. om minimiålder, bygger på de avvägningar som parterna har gjort i förhandlingar. Vad gäller den föreslagna flytträtten pekar parterna på att en sådan skulle medföra betydande administrativa problem och skapa merkostnader utan att skapa bättre förutsättningar för rörligheten på arbetsmarknaden.

3.1 Fortsatt behandling av ärendet

På ministermötet i rådet för arbetsmarknad och sociala frågor den 8 december kommer kommissionen att presentera direktivförslaget. Tidtabell för behandling i Europaparlamentet är ännu inte känd.

3.2 Rättslig grund och beslutsförfarande

Den föreslagna rättsliga grunden är EG-fördragets artiklar 42 och 94. Artikel 42 avser åtgärder syftande till fri rörlighet för arbetstagare och artikel 94 tillnärmning av nationella regler som inverkar på den inre marknaden. Frågan kräver enhällighet i rådet och Europaparlamentet är medbeslutande enligt förfarandet i artikel 251 i EG-fördraget.

3.3 Fackuttryck/termer