



**Landsorganisationen i Danmark**  
Danish Confederation of Trade Unions

Islands Brygge 32D  
Postboks 340  
2300 København S

Telefon 3524 6000  
Fax 3524 6300  
E-mail lo@lo.dk

EF- specialudvalget for Arbejdsmarked og Sociale forhold  
Beskæftigelsesministeriet  
Att. Lars Djernæs  
Mail: ldj@bm.dk

Sagsnr. 61.11-05-120  
Vores ref. TAH/pha  
Deres ref.

Den 20. februar 2006

### **Høringssvar til Kommissionens forslag til direktiv om forbedring af mulighederne for erhvervelse, bevarelse og overførsel af supplerende pensionsrettigheder**

Hensigten med direktivet er, at nedbringe barrierer for arbejdskraftens frie mobilitet på området for supplerende pensioner. Imidlertid har direktivet samtidig en social dimension, fordi det forbedrer lønmodtagernes (supplerende) pensionsvilkår. Det sidstnævnte gør sig først og fremmest gældende i andre lande, der har langt skrappe adgangskrav mv. end i de danske ordninger.

LO anerkender, at der kan være behov for en fælles EU regulering for at styrke mobiliteten og forbedre pensionsvilkårene i de lande, der har langt ringere ordninger end de danske arbejdsmarkedspensioner.

De danske arbejdsmarkedspensioner er i vid udstrækning overenskomtbaserede. Arbejdsmarkedets parter har i Danmark prioriteret opbygningen af arbejdsmarkedspensioner, med det resultat, at vilkårene i de danske ordninger i mange tilfælde er bedre end de minimumsbetingelser, som direktivforslaget lægger op til.

LO har samtidig hæftet sig ved, at der er tale om et minimumsdirektiv, som ikke er til hinder for at opretholde mere gunstige pensionsvilkår i de enkelte EU medlemslande.

LO lægger vægt på, at konsekvenserne af direktivet bliver meget grundigt belyst og at direktivet får en udformning, der tager højde for eventuelle problemer for de danske pensionsordninger/det danske aftalesystem, som måtte blive afdækket, således at direktivet respekterer det danske overenskomtbaserede pensionssystem.

LO vil især fremhæve følgende forhold, som bør inddrages i det kommende arbejde med direktivet;

- At en grænseoverskridende overførselmulighed i forbindelse med jobskifte ikke må kunne skabe usikkerhed om lønmodtagernes fremtidige pensionsforhold, hvilket kan sikres ved at medlemsstaterne – herunder arbejdsmarkedets parter – får mulighed for at stille krav om, at pensionen kun kan overføres til en lignende ordning.

- At arbejdsmarkedets parter får ret til at aftaleimplementere direktivet i overensstemmelse med hidtidig praksis.

LO har følgende bemærkninger til de enkelte artikler.

#### **Artikel 4. Erhvervelse af rettigheder**

Direktivets Artikel 4 (b) og (c) pålægger medlemsstaterne at sikre et alderskrav på højst 21 år og en karenperiode på maksimalt 1 års ansættelse.

Indretningen af de danske ordninger betyder, at direktivforslagets krav til karen- og aldersbestemmelser ikke har konsekvenser for de aftalebaserede LO-ordninger i den private sektor og på det kommunale område. På det statslige område kan direktivforslaget få en (lille) betydning for de overenskomstbaserede ordninger, såfremt tilstedeværelsen af "miniordninger" ikke vil være tilstrækkelige til at opfylde direktivets bestemmelser.

I øvrigt tolker LO direktivets bestemmelser således, at direktivet regulerer adgangsbetingelserne til ordninger, der omfatter givne personalegrupper. Dette er altså ikke ensbetydende med, at ordninger på tværs af personalegrupper skal være ens. Det betyder bl.a., at lærlinge ikke vil blive berørt af direktivet.

I bilaget er de nærmere adgangsbetingelser for så vidt angår alders- og karenperioder nærmere beskrevet for LO-grupperne.

Endelig vil LO opfordre til at eventuelle konsekvenser for tjenestemandspensions-systemet bliver belyst.

#### **Artikel 5. Bevarelse af hvilende rettigheder**

Direktivforslaget lægger op til, at medlemsstaterne skal tage de nødvendige forholdsregler for at sikre en fair regulering af hvilende rettigheder. Medlemsstaterne kan dog tillade, at pensionsordningerne ikke "bevarer" hvilende rettigheder, men i stedet giver mulighed for at overføre værdien af pensionsrettighederne, når disse ikke overstiger en grænseværdi fastsat af medlemsstaten.

LO vil gerne have belyst, om den sidstnævnte bestemmelse kan få betydning for de danske ordninger og de danske lønmodtagere.

#### **Artikel 6. Overførsel af pensionsrettigheder**

Direktivforslaget sikrer bl.a., at et fraflyttende medlem skal have ret til at få alle pensionsrettigheder overført senest efter 18 måneder enten inden for eller mellem medlemsstater og at der ikke må opkræves uforholdsmæssige store gebyrer for at flytte pensionsrettigheder.

I Danmark er hovedparten af selskaberne tilsluttet jobskifteaftalen, som sikrer muligheden for en billig overførsel af pensionsrettigheder i forbindelse med jobskifte. En del selskaber er dog ikke tilsluttet aftalen, og opkræver derfor relativt større gebyrer i forbindelse med flytning.

LO hilser det velkomment, at direktivet sikrer en mere omkostningsfri overførsel blandt de selskaber, som i dag ikke er tilsluttet jobskifteaftalen.

Som reglerne er i dag, mener LO ikke, at der umiddelbart kan overføres pensionsopsparring i forbindelse med grænseoverskridende jobskifte.

LO støtter hensigten med direktivforslagets bestemmelser, nemlig at lønmodtageren skal kunne samle sin pensionsopsparring et sted. Problemet med manglende overførselsmuligheder bliver dog mindre, når der samtidig, som i Danmark, sker en fair behandling af hvilende pensionsrettigheder.

LO vil dog understrege, at en eventuel grænseoverskridende overførselsmulighed i forbindelse med jobskifte, ikke må kunne skabe usikkerhed om lønmodtagerens fremtidige pensionsforhold. Såfremt der åbnes op for en grænseoverskridende overførselsmulighed skal medlemsstaterne – herunder arbejdsmarkedets parter – have mulighed for at stille krav om, at pensionen kun kan overføres til en lignende ordning. Det betyder, at parterne har mulighed for at stille betingelser i forhold til ydelsessammensætning og sikkerhed omkring opsparringen, når der overføres. LO ønsker dette hensyn indarbejdet i direktivteksten.

Endvidere bør det undersøges og vurderes om muligheden for grænseoverskridende overførsler vil kunne have eventuelle negative følgevirkninger for de danske ordninger, som er tilsluttet jobskifteaftalen.

Dertil kommer, at der behov for at klargøre bestemmelsen om, at det modtagende selskab ikke må pålægge særlige krav for erhvervelse af rettigheder. Direktivet er ikke særligt præcist formuleret på dette område. Det er således uklart, om bestemmelsen 6.3 kan få betydningen for selskabers krav til helbredsoplysninger i forbindelse med jobskifte. LO ønsker direktivteksten præciseret, så overførte medlemmer ikke nødvendigvis stilles bedre end nyoptagne medlemmer.

Endelig skal LO henlede opmærksomheden på, at skattereglerne udgør en væsentlig barriere for grænseoverskridende overførsler ved jobskifte. Direktivet berører ikke skatteforhold.

### **Artikel 7. Information**

Det nye i forhold til direktivforslagets informationskrav er en udvidelse af personkredsen, som skal informeres. Hvor der i øjeblikket gives information til de lønmodtagere, der er omfattet af en pensionsordning, udvides dette i direktivforslaget til alle lønmodtagere på arbejdspladsen.

LO skal gøre opmærksom på, at lønmodtagerne i forbindelse med ansættelsen allerede i dag informeres i ansættelsesbeviset om tilstedeværelsen af den pensionsordning, der er tilknyttet ansættelsesforholdet.

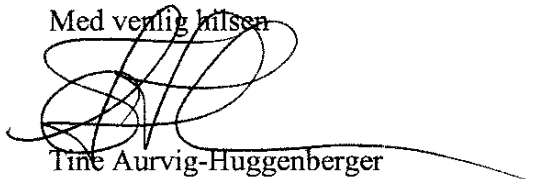
### **Artikel 9. Implementering**

Kommissionen foreslår, at parterne i fællesskab skal anmode om tilladelse til at gennemføre direktivet ved kollektive overenskomster, og at regeringen derefter skal give tilladelse hertil.

LO mener, det er et unødvendigt indgreb i parternes autonomi. Det er også en unødvendig stramning af den hidtidige praksis og af den hidtidige fortolkning af traktatens artikel 137, stk. 3. LO opfordrer derfor regeringen til at arbejde for, at formuleringen i artikel 9, stk. 1 formuleres som i tidligere direktiver for eksempel således:

"Medlemsstaterne vedtager de nødvendige love og administrative bestemmelser for at efterkomme dette direktiv senest den .... eller sikrer senest på denne dato, at arbejdsmarkedets parter gennem overenskomster fastsætter de nødvendige bestemmelser, idet medlemsstaterne skal træffe alle nødvendige foranstaltninger, for at de til enhver tid kan garantere de med dette direktiv tilstræbte resultater."

Med venlig hilsen



Tine Aurvig-Huggenberger

## **Bilag. Typiske adgangsbetingelser i pensionsordninger for LO-grupper**

I den private sektor er den typiske karenperiode for LO-grupperne på 9 måneder. Dog har man i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2004, på en række områder, sænket denne periode til 6 måneder. En overstået karenperiode kan normalt overføres til en anden virksomhed inden for samme sektor, og dermed skal karenperioden ikke gentages ved jobskifte. På det private arbejdsmarked er der typisk en minimumsalder på 20 år for LO-grupperne.

De offentlige ansatte har traditionelt haft strengere adgangsbetingelser, idet de offentlige grupper ved etableringen af pensionsordningerne prioriterede et forholdsvist højt pensionsbidrag mod, at målgruppen til gengæld blev mindre. Gruppen, som ikke kan opfylde adgangsbetingelserne til hovedordningen, er imidlertid blevet samlet op af særlige miniordninger med lempeligere adgangsbetingelser. Bidraget i miniordningerne er løbende blevet hævet ved overenskomstforhandlingerne.

Det betyder, at adgangsbetingelserne for de statsansatte er et alderskrav på 25 år og 4 års karenperiode i hovedordningen, mens miniordningen i Stk-fællesoverenskomsten har et alderskrav på 20 år og 1 års anciennitet. Bidraget i miniordningen hæves pr. 1. oktober 2006 til 10,28 pct.

For stort set alle de kommunalt ansatte LO-grupper afskaffes miniordningen pr. 1. april 2006, hvor alle når op på en bidragssats svarende til hovedordningen. Adgangskravene for de kommunale LO-grupper bliver herefter et alderskrav på 21 år og et krav om 1 års anciennitet.