



Forslag til LOs 35. ordinære kongress 3. – 7. mai 2021 fra Pensjon for alle. Til fritt bruk for organisasjoner og fagforeninger i LO.

Vedtatt av styret til Pensjon for alle 13. mai 2020

Handlingsprogrammet – kapittel 1 – Det store bildet

[Side 4 – linje 97](#)

Endringsforslag:

Pensjonsreformen og senere endringer kan vise seg å gi en total pensjon som ikke sikrer en pensjon å leve av for dagens unge, uføretrygdede, de som mister jobben i en AFP-bedrift før fylte 62 år og de som må gi seg tidlig i arbeidslivet.

endres til

Pensjonsreformen og senere endringer har vist seg å gi en total pensjon som ikke sikrer en pensjon å leve av for dagens unge, uføretrygdede, de som mister jobben i en AFP-bedrift før fylte 62 år og de som må gi seg tidlig i arbeidslivet.

[Side 4 – linje 113](#)

Tilleggsforslag:

For LO er det et hovedmål å arbeide for en utvikling som går i motsatt retning: Større trygghet i arbeidslivet, jevnere fordeling, økt likestilling, bedre pensjonssystemer og en større fellesfinansiert velferdsstat.

[Side 4 – linje 114](#)

Tilleggsforslag:

En jevn fordeling skal også gjelde etter oppnådd pensjonsalder med et solidarisk og kollektivt pensjonssystem som ivaretar en verdig alderdom for alle.

Begrunnelse:

Folketrygdens formål var å gi økonomisk trygghet ved å sikre inntekt og kompensere for særlige utgifter ved blant annet alderdom. Folketrygden skulle også bidra til utjevning av inntekt og levekår over den enkeltes livsløp. Det tidligere pensjonssystemet som vi hadde kunne bidra til å innfri Folketrygdens intensjoner. Pensjonsreformen som ble innført 01.01 2011 forsterker forskjellene i inntekt og levekår når vi blir pensjonister.

[Side 4 – linje 126](#)

Tilleggsforslag:

Derfor er det viktig for LO å jobbe for et pensjonssystem som er kjønnsnøytralt og ikke rammer de som må gi seg tidlig i arbeidslivet fordi helse og krefter ikke strekker til.

Begrunnelse:

Det nye pensjonssystemet bygger på at folk må jobbe mange år i full stilling, fordi prinsippet om alleårsregelen ble innført i stedet for prinsippet om besteårsregelen. Veldig mange må derfor være i arbeid til over 67 år for å få en pensjon å leve med. Dette rammer de med de tyngste jobbene, som må gi seg tidlig fordi de ikke klarer å stå i stilling, og kvinner spesielt - som ofte jobber deltid i flere år på grunn av omsorgsoppgaver.



Handlingsprogrammet – kapittel 4 – Å jobbe

Underkapittel 4.1 Tariffpolitikk og faglige rettigheter

Side 17 – linje 615

Tilleggsforslag

LO vil arbeide for å tariffeste brede kollektive tjenstepensjonsordninger.

Begrunnelse:

Kongressen vedtok i 2013 at LO skal arbeide for å tariffeste brede tjenstepensjonsordninger. De innskuddsbaserte ordningene i privat sektor innebærer at det er de ansatte som bærer risikoen for dårlig avkastning på pensjonsformuen. Slik det er nå kan bedriften legge om pensjonen uten forhandlinger med de ansatte. Pensjon er utsatt lønn, og når ansatte selv overtar risikoen, er det en selvfølge at de har innflytelse over pensjonsordningene.

En rekke hull preger dagens tjenstepensjonsordninger. Det er ikke opptjening fra første krone, du må være minst 20 år, ansatt i minst 20 prosent stilling og ansatt i minst ett år. Med økt midlertidighet som følge av regjeringas politikk, vil enda flere risikere å ikke bli omfattet av dagens minstekrav til tjenstepensjon.

De ansatte må gjennom tariffesting sikres medbestemmelse i ordningene. Da kan vi sikre brede og rettferdige ordninger med kjønnsnøytrale premier og ytelser. Det vil også kunne hindre at bedriftene har mulighet til å spare lønnskostnader ved å redusere pensjonen til de ansatte, for eksempel i anbudskonkurranser og ved virksomhetsoverdragelser. Brede ordninger med like premier er dessuten viktig for å håndtere jobbskifter bedre enn i dag.

Individuelle pensjonskontoer er et blindspor. Kostnadene overføres fra arbeidskraftkjøperen til arbeideren, og den enkelte skal kunne fylle opp sine individuelle pensjonskontoer til lovens maksimum med større skattefradrag jo mer du tjener. Det aller beste med dagens obligatoriske tjenstepensjon er at ordningen skal være lik for alle i bedriften. Dermed er de høytlønte nødt til å dra med seg alle for å sikre sin egen pensjon. Med individuelle kontoer kan de sikre pensjonen privat, bedriftssolidariteten splittes opp, taperne blir LOs medlemmer.

Vårt svar er å styrke folketrygda. Inntil vi når fram med ei folketrygd som sikrer pensjonen vår, må vi tariffeste brede kollektive ordninger.

Underkapittel 4.2 Arbeidsliv under press

Side 18 – linje 669

Tilleggsforslag

LO vil arbeide for at bestemmelsene om virksomhetsoverdragelse i Arbeidsmiljølovens § 16-2 (2) må endres slik at erververen ved anbud ikke kan velge bort tariffavtalen som tidligere arbeidskraftkjøper var bundet av.

Begrunnelse:

Pensjonsforhold må også bli en del av de avtaler som videreføres ved virksomhetsoverdragelser, på lik linje med lønns- og arbeidsforhold. Uten dette vil anbud lett bli et spørsmål om hvem som kan skvise sine arbeidere til å godta dårligst mulig pensjon og ikke om hvem som er best til å organisere



driften.

Underkapittel 4.2 Arbeidsliv under press

Side 18 – linje 669

Tilleggsforslag

Lov om virksomhetsoverdragelse må endres slik at pensjonsavtaler videreføres.

Begrunnelse:

Pensjonsforhold må også bli en del av de avtaler som videreføres ved virksomhetsoverdragelser, på lik linje med lønns- og arbeidsforhold. Uten dette vil anbud lett bli et spørsmål om hvem som kan skvise sine arbeidere til å godta dårligst mulig pensjon og ikke om hvem som er best til å organisere driften.

side 18 – linje 669

Tilleggsforslag

LO vil arbeide for at Lov om offentlige anskaffelser må endres slik at når offentlige tjenester konkurranse-utsettes skal det kreves pensjonsavtaler likeverdig med offentlige tariffavtaler.

Underkapittel 4.4 Arbeidsmiljø

Side 20 – linje 717.

Tilleggsforslag

En verdig utgang fra arbeidslivet for de som har dårlig helse eller er utslitt, er en viktig del av et inkluderende arbeidsliv. LO kan ikke godta at de skal straffes med livsvarig nedsatt pensjon når kreftene er brukt opp eller ikke tilfredsstiller de krav arbeidslivet stiller.

Begrunnelse:

Dersom en rørlegger og en arkitekt jobber like mange år med samme inntekt og 40 års opptjening, rørleggeren fra 22 år til 62 år og arkitekten fra 27 år til 67 år, vil rørleggeren ha 25 % lavere pensjon. Det er usolidarisk at de som har de tyngste jobbene og begynner tidligst i arbeidslivet, og derfor ofte må gi seg tidlig, skal tape store summer i livsvarig pensjon.

Handlingsprogrammet – kapittel 6 – Å ta vare på

Underkapittel 6.2 Velferd, ikke marked

Side 26 – linje 951.

Tilleggsforslag

Et bredt organisert pensjonssystem må sikre muligheten for jobbskifter uten tap av pensjon, sikre at de som mister jobben ikke taper sin AFP, kostnadseffektiv forvaltning

Begrunnelse:

Det viser seg at pensjonsreformen og senere endringer har gitt en total pensjon som ikke sikrer en pensjon å leve av for dagens unge, uføretrygdede, de som mister jobben i en AFP-bedrift før fylte 62 år og de som må gi seg tidlig i arbeidslivet. Dette gjelder også offentlig pensjon som er blitt endret for å tilpasses pensjon i privat sektor.



LO sitt Pensjonspolitiske vedtak fra LO kongressen 2017 viser til undersøkelser i 2016 at om lag 18-20 pst av arbeidstakerne faller utenfor AFP på grunn av at enten den enkelte eller bedriften faller utenfor avtaledекket område i løpet av kvalifiseringsperioden på 9 år. Dette betyr at hele retten til AFP tapes.

De som mister sin AFP taper store summer og får dermed en svekket pensjonisttilværelse. LO må sikre at ingen taper økonomisk hvis en uforskyldt mister sine AFP-muligheter.

Underkapittel 6.3 Trygder, pensjoner og sosialhjelp

Side 26 – linje 954.

Tilleggsforslag

LO vil ikke godta at de som må gi seg tidlig i arbeidslivet grunnet dårlig helse eller at de er utslitte skal straffes ved livsvarig nedsettelse av pensjonen.

Begrunnelse:

Mange av LOs medlemmer blir syke og klarer ikke å stå i stilling i et for mange stadig hardere arbeidsliv. 60-70 prosent av LOs medlemmer deltar ikke i arbeidslivet ved fylte 67 år. Disse skal ikke tape økonomisk når de ikke er i stand til å delta aktivt i arbeidslivet.

Side 26 – linje 959.

Tilleggsforslag

LO vil arbeide for å styrke Folketrygden og OTP ved at lovbestemt del av OTP innbetales fra bedriftene slik at de kommer i tillegg til de 18,1 % av lønn som i dag går inn på den enkeltes folketrygdkonto.

Begrunnelse:

Økningen skal betales av bedriftene. LO må i samarbeide med partene i arbeidslivet og Stortinget lovfeste en slik ordning og sikre pensjonsrettighetene i folketrygden. Det tariffestes at dette finansieres av arbeidskraftkjøper og at prosentsatsen fastsettes gjennom tariffoppgjør. Dette er en kjønnsnøytral og livsvarig ordning som følger lønnsutviklingen, den gjelder fra første krone og første time. Den belaster ikke bedriftens balanse og er rimelig å administrere.

Inntil dette er gjennomført må pensjonen sikres gjennom brede kollektive ordninger der omkostningene dekkes av arbeidskraftkjøper med lavest mulig kostnader.

Dette er et forslag som løser opp konflikten mellom forslag om individuelle kontoer og brede kollektive ordninger. Vi har alle vår egen konto i folketrygden der det betales inn 18,1 % av hver krone vi tjener inntil 7,1 G. I stedet for å betale Obligatorisk Tjenestepensjon (OTP) inn til forsikringsselskapene, kan pensjonskontoene i folketrygden fylles på ved at arbeidsgiveravgiften økes med avtalt pensjonsprosent og øremerkes pensjon. Dette er nesten kostnadsfritt, ordningen gjelder fra første krone, fra første time, fra 15 år, den er helt kjønnsnøytral slik at både innbetaling og utbetaling er lik, og kapitalen følger lønnsutviklinga. Denne ordninga belaster heller ikke bedriftens balanse.

Dette er forslaget som det regjeringsoppnevnte utvalget foreslo som ny tjenestepensjon i offentlig sektor. For offentlig ansatte er det et stort tilbakeskritt, for privat ansatte mye bedre enn dagens innskuddspensjon. Utvalget sa for eksempel at 5 % her er mer enn 7 % i innskudd eller hybridpensjon.



Som AFP-ordningen krever ordningen en tre-partsavtale. Kravet om brede kollektive ordninger må stå inntil dette politisk lar seg gjennomføre. Blir det innført individuelle pensjonskontoer er løpet kjørt.

Side 26 – linjene 960-962.

Endringsforslag

LO vil arbeide for at samlet pensjon ved 67 års alder skal gi en inntektsdekning på minst to tredeler av lønn. Det må også gis reell mulighet for å kunne gå av tidligere for de som ikke kan stå i jobb til arbeidslivets slutt.

Endres til ny setning

LO vil arbeide for at samlet pensjon ved 67 års alder skal gi en inntektsdekning på minst to tredeler av lønn. Det gjelder også uføre og de som går av med AFP før fylte 67 år.

Begrunnelse.

Det er et viktig prinsipp for norsk fagbevegelse at den enkelte ikke skal straffes når helsa svikter. Derfor har vi full lønn under sykdom. Tidligere var alderspensjon lik for uføre og AFP-pensjonister som for de som sto i jobb til 67 år. Med pensjonsreformen innføres en livsvarig straff for sviktende helse.

Side 26 – linje 964.

Tilleggsforslag

LO vil at Folketrygdens minstepensjon, nå kalt garantipensjon, ikke skal levealderjusteres.

Begrunnelse:

Det er uakseptabelt at minsteytelser ikke skal følge lønnsutviklinga. Med levealderjustering vil dagens minstepensjon på 2 G være nede på 1,8 G i 2030.

Side 26 – linje 964.

Tilleggsforslag

Likebehandlingsprinsippet må utvides til også å gjelde pensjon.

Begrunnelse:

Likebehandlingsprinsippet skal sørge for at arbeidstaker som blir leid ut fra et bemanningsforetak skal sikres de samme lønns- og arbeidsvilkår som om vedkommende hadde vært ansatt direkte hos innleier for å utføre samme arbeid. Kravet til likebehandling omfatter i dag ikke innleievirksomhetens pensjonsordning, da den er vurdert til å falle utenfor lønnsbegrepet i arbeidsmiljøloven.

Tjenestepensjon utgjør allikevel en betydelig kostnad for en arbeidsgiver med faste ansatte, og for den innleide betyr det også mye å få innbetalt tjenestepensjon.

Side 26 – linje 964.

Tilleggsforslag

LO vil:

- Arbeide for at de som uforskyldt mister jobben beholder all opptjening i AFP-bedrifter uten at andre får redusert sin AFP-pensjon i ny AFP-ordning.
- Arbeide for at både staten og arbeidskraftkjøper bidrar til å styrke både pensjonsnivået og AFP ordningen økonomisk.
- Arbeide for at uføre ikke blir levealderjustert og får pensjonsopptjening til 67 år.
- LO mener uføre i offentlig sektor må få videreført tjenestepensjon til 67 år slik det er i privat sektor.



- Arbeide for at den lovpålagte innbetalingen til obligatorisk tjenstepensjon (OTP) heves til 4 % og at det gjelder fra første krone, fra 13 år og alt arbeid uansett stillingsandel.
- Arbeide for at alderspensjonister sine pensjoner ikke blir underregulert, disse skal følge den generelle lønnstigningen.
- Arbeide for at folketrygden styrkes og levealdersjusteringa reverseres for å kunne oppnå målet om 2/3 av lønn i pensjon.
- Arbeide for at det gis full pensjon ved oppnådd særaldersgrense. Også ved avgang etter 85-årsregelen.
- Arbeide for at tjenstepensjon for offentlig ansatte som blir ufør innbetales til fylte 67 år og folketrygd tjenes opp til 67 år.
- Arbeide for at slitertillegget i privat sektor styrkes og innføres i offentlig sektor.
- Arbeide for at betinget tjenstepensjon («AFP»), 3 % sparing i offentlig sektor innføres i privat sektor.
- Arbeide for at delvis uførhet kan kombineres med delvis AFP.

Dagsorden pkt. 9

[Henvisning til: Hovedavtalene](#)

Forslag

Kampmidler ved tariffhopping.

§ 3 – 7 punkt 6 i Hovedavtalen LO – NHO for 2018 – 2021 og § 6, 3. ledd i Hovedavtalen LO – Spekter for 2018 – 2021 gis følgende tillegg:

Berørte medlemmer gis gjennom sin klubb, fagforening eller forbund anledning til å benytte kampmidler som gå sakte aksjon og streik for å kunne kjempe for å videreføre opparbeidede lønns- og arbeidsvilkår, herunder pensjon.

Begrunnelse:

§ 3 – 7 punkt 6 i Hovedavtalen LO – NHO for 2018 – 2021 har følgende ordlyd: «*Medfører overgang til ny tariffavtale endringer i lønns- og arbeidsvilkårene, herunder pensjon, eller forskjeller i vilkårene blant dem som utfører samme arbeid, skal det forhandles om en overgangsordning.*»

§ 6, 3. ledd i Hovedavtalen LO – Spekter for 2018 - 2021 har følgende ordlyd: «*Virksomheter som i overenskomstperioden opptas som medlemmer i Spekter, blir bundet av hovedavtalens kap. I til V. Dersom virksomheten er bundet av tariffavtale ved innmeldelsen i Spekter, gjelder denne til avtalens utløpstidspunkt, men slik at hovedavtalen mellom Spekter og LO Stat kap. I - V gjøres gjeldende.*»

Hovedavtalene må endres slik at virksomheter ikke kan drive tariffhopping for å redusere lønns- og arbeidsvilkårene til ansatte. Dette er spesielt aktuelt i forbindelse med konkurranseutsetting og privatisering av offentlig eide virksomheter, og ved anbud.

Det er flere eksempler på at særlig ansattes pensjonsordninger blir satt under press når bedrifter skifter arbeidskraftkjøperorganisasjon. Gode 66 % ytelsesbasert pensjonsordninger har blitt erstattet med dårligere ytelsesbaserte eller innskuddsbaserte pensjonsordninger. Nyansatte har blitt overført til dårligere ordninger slik at det skapes et A og et B lag i arbeidslivet.

Hovedavtalene må endres slik at berørte medlemmer gis anledning til å kjempe for opparbeidede lønns- og arbeidsvilkår ved å kunne benytte kampmidler.