

Arbeids- og sosialdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 Oslo  
postmottak@asd.dep.no

Oslo, 9. oktober 2014

## Høringsuttalelse - Forslag til endringer i lov om Statens pensjonskasse, lov om pensjonsordning for sykepleiere og lov om pensjonsordning for apotekvirksomhet mv.

Det vises til Arbeids- og sosialdepartementets høringsbrev av 9. juli 2014, samt vedlagte høringsnotat med forslag til endringer i lov om Statens pensjonskasse, lov pensjonsordningen for sykepleiere og lov om pensjonsordningen for apotekvirksomhet.

På bakgrunn av dommen i arbeidsretten 21. juni 2013, hvor minstegrensen for medlemskap på minst 14 timer per uke ble ansett å være ulovlig diskriminering, har departementet nå vurdert at det bør være en lavere grense for å få rett til medlemskap i de lovfestede offentlige tjenstepensjonsordningene. Departementet foreslår en grense på 20 %.

KLP legger til grunn at tariffpartenes holdning bør være avgjørende i denne saken, i tillegg til at departementet bør sikre at en eventuell ny minstegrense ikke kan anses som diskriminerende.

Så langt KLP er kjent med, har KS, KA, Virke (HUK-området) og arbeidstakerorganisasjonene i offentlig sektor samme syn. De ønsker videreført den nullgrense som nå er gjeldende rett i nevnte tariffområder. KLP deler denne oppfatningen, da begrunnet med praktiske og administrative hensyn.

Departementet foreslår videre at arbeidsforhold under minstegrensen på 20 % av full stilling skal gi rett til medlemskap hvis summen av flere arbeidsforhold tilknyttet pensjonsordningen overstiger minstegrensen.

Utfordringen med forslaget er, slik KLP ser det, sammenslåingen av mindre stillinger for oppnåelse av minstekravet på 20 %. En slik løsning vil innebære store kostnadmessige og administrative konsekvenser. Dette vil gjelde uavhengig av om de kommunale ordningene som i dag har nullgrense for medlemskap, øker sin til 20 % eller ikke. I tillegg vil man ikke oppnå harmonisering av offentlig og privat tjenstepensjon slik departementet legger til grunn, fordi privat sektor ikke har tilsvarende regler.

### Sammenslåing av små stillinger for oppnåelse av minstekravet til medlemskap

Departementet foreslår at *"arbeidsforhold under minstegrensen gir rett til medlemskap, hvis summen av flere arbeidsforhold tilknyttet pensjonsordningen overstiger minstegrensen."* KLP legger til grunn at departementets forslag innebærer at stillinger hos flere forskjellige arbeidsgivere/pensjonsordninger skal sees samlet i forhold til oppfyllelse av minstekravet.

Det er uklart om departementet med forslaget om sammenslåing av små stillinger har ment at stillinger

på tvers av tariffområder skal legges sammen. Er det ment at eksempelvis arbeid i et helseforetak, i kommunen og i staten legges sammen? Det vil i så fall innebære en utvidelse i forhold til hvordan tariffavtalene har vært tolket. Bakgrunnen for gjeldende tolkning er at man i en tariffavtale ikke kan forplikte de som hører til andre tariffområder.

Departementet skriver at det tidligere har vært problemer med å slå sammen stillinger i kommunal sektor. Etter departementets syn er dette mest et spørsmål om å finne en praktisk håndterbar løsning.

KLP vil peke på at det ikke bare har vært, men også er og vil være, problemer med å slå sammen stillingsforhold når opptjeningen skjer hos forskjellige arbeidsgivere.

En slik regel vil påføre arbeidsgiverne et betydelig merarbeid og en så detaljert løpende oppfølging at det medfører en stor feilrisiko. Dette er feil som i så fall i mange tilfeller må rettes opp i ettertid, og det vil kunne skje lenge etter at arbeidsforholdet er avsluttet. Slike ettertidige opprettinger vil, i tillegg til det praktiske merarbeid, også medføre at arbeidstaker i en del tilfeller skal trekkes 2 % pensjonsinnskudd i ettertid og i andre tilfeller at det skal foretas et en tilbakeføring av et for lengst trukket pensjonsinnskudd.

Registreringene hos ulike arbeidsgivere kan ikke forutsettes å skje på samme tidspunkt. Ulik ajouritet hos ulike arbeidsgivere vil gi et feilaktig øyeblikksbilde av hvorvidt summen av stillinger faktisk overstiger grensen for medlemskap eller ikke. Når en arbeidsgiver for eksempel foretar en registrering i ettertid, kan man ikke gå tilbake og søke etter informasjon om eventuelle stillinger hos andre arbeidsgivere på det tidspunkt den tilbakevirkende melding gjelder for. Tilsvarende kan det på grunn av ulik ajouritet være registrert en stilling der den ansatte har fratrudd uten at man har rukket å registrere dette, samtidig som ny arbeidsgiver har registrert den nye arbeidstakeren. I dette tilfellet vil den ansatte tilsynelatende ha en samlet stillingsbrøk som oppfyller minstekravet til medlemskap uten at dette trenger å være tilfelle i praksis.

Dette er bare eksempler. Konklusjonen slik KLP ser det er at det er meget krevende og vil medføre store kostnader å etablere rutiner for å se flere stillinger i sammenheng på tvers av arbeidsgivere. Da dette ble vurdert i 2013, var konklusjonen fra KLP at å se flere stillinger hos ulike arbeidsgivere i sammenheng, vil kreve at de involverte arbeidsgivere og ansatte må kommunisere seg imellom slik at arbeidsgiverne verifiserer at den ansatte har stilling også hos annen arbeidsgiver, slik at minstegrensen for medlemskap er oppfylt. Arbeidsgiverne må da aktivt melde de personer dette gjelder til pensjonsinnsretningene med de opplysninger som er nødvendige. Det er KLPs vurdering at en slik rutine vil innebære stor feilrisiko, men det er eneste mulighet hvis stillinger hos flere arbeidsgiver skal sees i sammenheng.

Et system med nullgrense vil derimot fungere betryggende og vil ikke stille nye administrative krav til arbeidsgivere, ansatte og pensjonsinnsretningene. Når pensjonsalder nås vil da stillinger hos ulike arbeidsgivere bli sett i sammenheng ved bruk av de vanlige rutiner i tilknytning til overføringsavtalen.

Departementet begrunner 20 % grensen ut fra harmoniseringshensynet ved at man da vil få samme minstegrense for rett til medlemskap i pensjonsordningene i både privat og offentlig sektor. KLP vil peke på at det i privat sektor ikke finnes tilsvarende regler for sammenslåing av små stillinger hos forskjellige arbeidsgivere. Departementets forslag vil etter vår oppfatning derfor ikke virke harmoniserende.

### **Regler for fastsettelse av stillingsprosent**

Dersom departementet beslutter å fastsette nedre grense i form av stillingsprosent, og ikke antall timer som i dag, må det etter KLPs vurdering også gis regler for hvordan stillingsprosenten skal fastsettes. Årsaken til det er at stillingsprosenten vil variere ut fra hvilket årstimetall eller uketimetall som gjelder for den enkelte stilling.

**Gjeldende tariffavtale i kommunal sektor – betydning for sykepleierne**

Tariffpartene i kommunal sektor endret innmeldingsreglene i Hovedtariffavtalen fra 1. mai 2014, slik at nedre grense for medlemskap nå er opphevet. Tariffavtalen gjelder også for sykepleiere som er ansatt i kommuner eller hos kirkelige arbeidsgivere, men lov om pensjonsordning for sykepleiere går her foran Hovedtariffavtalen. En grense på 20 % stilling i pensjonsordningen for sykepleiere vil dermed være strengere enn minstegrensen de har i sin tariffavtale.

Med vennlig hilsen  
Kommunal Landspensjonskasse



Sverre Thornes  
Konsernsjef