

Finansdepartementet  
Postboks 8008 Dep  
0030 OSLO

Deres ref:  
13/2824-

Oslo, 05.02.2014  
Vår ref: Lars Haartveit/ 14-3707

## Høring - NOU 2013: 12 - Uførepensjon i private tjenstepensjonsordninger

Vi viser til Deres brev av 15.12.2013.

Virke er opptatt av at de enkelte elementene og systemene samlet innenfor pensjons- og trygdeområdet er i tråd med arbeidslinjen – at det skal lønne seg å arbeide. Vi mener det foreliggende opplegg samlet sett innebærer for vide maksimalrammer, noe som fører til at samlet kompensasjonsgrad for mange blir for høy – i enkelte tilfeller også over 100 prosent (jf tabell 10.3 og 10.5 i utredningen).

Hovedgrepet for å unngå dette må etter vårt syn være å redusere flertallets forslag til maksimalramme for uførepensjon i prosent av lønn på 10 prosent (lønn 0 til 12 G), men noe kan også oppnås gjennom å redusere fribeløpet for arbeidsinntekt på fire tideler av G samt gjennom innstramning i reglene om barnetillegg. Fribelet for arbeidsinntekt på 0,4G både her og i folketrygden fører i enkelte tilfeller til vesentlige økninger av kompensasjonsgraden, og bør i det minste halveres.

Virke mener uføreordningene både i privat og offentlig sektor bør utformes som rene forsikringsordninger, dvs som rene risikoprodukter uten spareelement. Vi støtter således ikke forslaget om at det kan opptjenes rett til uførepensjon ved skader og sykdom oppstått etter at arbeidstakeren har sluttet i foretaket, jf. lovutkastet § 9-12. Ordningen med fripoliseoppbygging av uførerettigheter innebærer at arbeidsgivere dekker kostnader knyttet til uføredekning for tilfeller som inntreffer etter at arbeidstakere har sluttet og begynt i et annet foretak. Dette er administrativt og kostbart, og bryter med prinsippene bak det nye produktet, hvor den enkelte ansatte har rett til full uførepensjon uten krav til tjenestetid.

I de senere årene har nye avtaler om uførepensjon knyttet til tjenstepensjonsordninger i privat sektor i all hovedsak vært rene risikoprodukter uten fripoliseoppbygging. Det er derfor grunn til å tro at svært få foretak vil velge en løsning med uførepensjon med fripoliserettigheter. Selv om bare ett foretak velger å etablere en slik ordning, må imidlertid alle pensjonsinnretninger i prinsippet videreføre et administrativt system for avkortning av uføreytelser for å kunne ta hensyn til eventuelle tidligere opparbeidede uførerettigheter representert ved fripoliser fra tidligere arbeidsforhold.

### Hovedorganisasjonen Virke

**Besøksadresse:**  
Henrik Ibsens gate 90  
NO 0255 Oslo  
**Postadresse:**  
P.O. Box 2900 Solli  
NO-0230 Oslo  
Tel +47 22 54 17 00  
Fax +47 22 56 17 00  
**E-post**  
[info@virke.no](mailto:info@virke.no)  
**Bankgiro**  
6030.05.18543  
**Org nr.**  
970 134 646 MVA

Vi viser også til at pensjonsinnretningene etter forsikringsavtaleloven § 19-7 er pålagt å tilby en fortsettelsesforsikring til arbeidstakere som slutter i en jobb og ønsker fortsatt uføredeknning. Hertil kommer de foreslåtte reglene om avkortning av uføreytelser som begrenser verdien av eventuelle fripoliser for arbeidstakere kraftig

Virke kan heller ikke støtte opplegget for fradrag for overskytende uførepensjon i den utstrekning ytelsene fra uføretrygden, foretakets pensjonsordning og de samlede ytelsene fra fripoliser, pensjonsbevis og oppsatte rettigheter fra offentlige pensjonsordninger overstiger en kompensasjonsgrad som er høyere enn uføretrygden og de maksimale grensene fastsatt i lovutkastet § 9-8. Det bør ikke være slik at den enkelte uføre på grunn av modellomlegging oppnår bedre samlet kompensasjon, enn det både tidligere og ny pensjonsordning hadde til hensikt å gi.

Spesielt kritisk er vi til løsningen gitt at den også skal anvendes i tilfellet der et foretak før ny lov trer i kraft har lukket sin uførepensjon med fripoliseopptjening og gått over til en uførepensjonsordning uten fripoliseopptjening. Dette er det svært mange foretak som har gjort de senere år. At en ansatt som har vært i samme foretak hele denne tiden først får avkortning hvis maksimalrammen overskrides anser vi som svært urimelig løsning for foretaket. Gitt for eksempel at tidligere uførepensjonsordning var en 66 prosents ordning og ny ordning for eksempel er en 3 prosents ordning. At avkortning da først skal skje ved 10 prosent og dermed gi den ansatte en mye høyere ytelse enn arbeidsgiver noen gang har tiltenkt, mens arbeidsgiver får tilsvarende lavere fradrag ved premieberegningen av ny ordning.

Vennlig hilsen

**Hovedorganisasjonen Virke**

Lars Haartveit  
Direktør/sjefsøkonom