



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Finansdepartementet
postmottak@fin.dep.no

Vår ref.:
13/87- 3- MSOE

Deres ref.:

Dato:
12.04.2013

Høringssvar NOU 2013:3 og Finanstilsynets høringsnotat 7. januar 2013

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til Finansdepartementets høringsbrev av 11. januar 2013.

Ut fra ombudets mandat, jf. diskrimineringsombudsloven § 3, vil ombudet komme med sitt syn på likestillingsmessige konsekvenser av forslagene.

Ved utarbeidelsen av ny lov om kollektiv tjenstepensjonsforsikring og overgangsregler til denne er det særlige nødvendig å utrede de likestillingsmessige konsekvensene av måten den såkalte levealdersrisikoen håndteres på. I den sammenheng må man etter ombudets mening også ta hensyn til hvordan selve pensjonsreformen slår ut i et likestillingsperspektiv, slik at eventuelle negative effekter ikke forsterkes når ordningene ses samlet.

Ombudet vil peke på at pensjonsreformen i folketrygden indirekte vil kunne slå negativt ut for kvinner som gruppe. Kvinner jobber deltid i mye større grad enn menn, tjener mindre og har mer ulønnet omsorgsarbeid enn menn. I tillegg er det flere kvinner enn menn som tar høyere utdanning, og som av den grunn kommer senere ut i lønnet arbeid. Når det i pensjonsreformen legges opp til alleårsopptjening som grunnlag for beregnet pensjon, vil dette kunne bli en negativ endring for kvinner som gruppe, sett opp mot det gamle systemet. Etter ombudets syn vil Finanstilsynets forslag til håndtering av levealdersrisikoen i kollektiv tjenstepensjonsforsikring også kunne slå negativt ut for kvinner.

Det er klart at man ved utarbeidelse av ny modell for tjenstepensjon må forholde seg til alminnelige forsikringsprinsipper og sikre at pensjonsinnretningene har dekning for pensjonsforpliktelsene. Videre er ulik levealdersrisiko for kvinner og menn, som grupper, en viktig faktor i denne sammenhengen. Finanstilsynets forslag tar høyde for disse elementene, men vil kunne ha en negativ effekt for kvinner, etter ombudets mening.

Etter Finanstilsynets forslag til modell skal kjønnsdifferensierte premier benyttes. Dersom arbeidsgiverne skal betale premiene, vil det kunne være en fare for at arbeidsgiverne vil kunne vegre seg mot å ansette kvinner på grunn av de ekstra kostnadene dette vil medføre, sammenlignet med å ansette menn. Dersom kvinner selv skal betale premiene av egen lønn, vil dette stille kvinner økonomisk dårligere enn menn i innbetalingsperioden. I denne sammenhengen er det grunn til å minne om at kvinner i heltidsstillinger i utgangspunktet tjener 88,3 % av menns lønn, ifølge de siste tallene fra SSB. Kvinner har dessuten gjennomsnittlig lavere formue enn menn. Ombudet mener derfor at en ordning der kostnadene ved ulik levealdersrisiko skal belastes kvinnelige arbeidstakere er uheldig.

Det er riktig, som Finanstilsynet skriver i sitt høringsnotat, at det innen EU/EØS-retten i dag ikke er et forbud mot kjønnsdifferensierte tariffer innen kollektiv tjenstepensjonsforsikring. Det er imidlertid verdt å merke seg EU-domstolens premisser i den såkalte Test Achats-dommen (C-236/09), der domstolen skulle vurdere unntaket fra det generelle forbudet mot kjønn som beregningsfaktor for forsikringspremier og forsikringsytelser som følger av Direktiv 2004/113/EF. Likebehandlingsprinsippet, som lå til grunn for hovedregelen i Direktiv 2004/113, er regnet som en fundamental rettighet etter EU-charteret artikkel 21 og 23. Unntaksbestemmelsen etter Direktiv 2004/113 ble regnet å være i strid med disse artiklene i EU-charteret, og ble kjent ugyldig. EUs charter har siden 1. januar 2009 hatt samme rettslige status som EU-traktatene for øvrig.

Domstolen skulle i ovennevnte sak ikke ta stilling til hvordan unntaket i Direktiv 2006/54/EF (Recast-direktivet) artikkel 9 para. 1(h) (som vil være anvendelig for kollektive tjenstepensjonsforsikringer) forholdt seg opp mot det generelle likebehandlingsprinsippet som følger av likebehandlingsdirektivene, EU-traktatene og EU-charteret. Så langt ombudet kjenner til har ikke dette spørsmålet vært prøvd for EU-domstolen.

Også etter norsk, nasjonal rett er likebehandling av kvinner og menn et grunnleggende prinsipp, og er ansett som en viktig verdi i samfunnet. Selv om det per i dag ikke er en rettslig skranke mot innføring av kjønnsdifferensierte premier og ytelser innen tjenstepensjonsområdet, er utviklingen innen EU-retten og vektleggingen av likebehandling som en grunnleggende rettighet også et viktig hensyn å legge vekt på. Hvorvidt det er saklig å anvende kjønn som avgjørende faktor ved premieberegning og utbetaling, når andre faktorer også spiller en viktig rolle for levealdersrisiko, er noe som må vurderes. I denne sammenhengen er det som nevnt ovenfor også nødvendig å ta høyde for de økonomiske konsekvenser kjønnsdifferensierte tariffer og/eller utbetalinger vil få for kvinner og se disse i sammenheng med konsekvensene av pensjonsreformen i folketrygden. Diskriminering av kvinner som følge av eventuelle endringer i arbeidsgiveres ansettelsespraksis på grunn av kjønnsdifferensierte tariffer, er også et forhold som må tas med i betraktningen.

Etter ombudets syn bør det utredes en modell for håndtering av levealdersrisiko som tar høyde for disse faktorene, slik at man ikke innfører en ordning for kollektive tjenstepensjoner som har en kjønnskjev effekt.

Vennlig hilsen

Sunniva Ørstavik
likestillings- og diskrimineringsombud