



# NHO

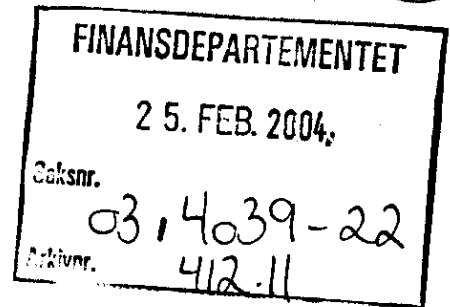
NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON  
CONFEDERATION OF NORWEGIAN BUSINESS AND INDUSTRY

Vår dato/Our date  
24.02.2004  
Deres dato/Your date  
18.12.03

Vår referanse/Our reference  
JRC/OM/emh  
Deres referanse/Your reference  
03/4039 FM GK



Det Kongelige Finansdepartement  
Postboks 8008 Dep  
0030 Oslo



## Høring – NOU 2003: 28 fra Banklovkommissjonen (utredning 11)

### Kjønns- og aldersnøytralitet i kollektive pensjonsordninger

Under behandlingen av Ot. prp. nr. 100 (2001 – 2002) ble Regjeringen pålagt av Stortinget å utarbeide et regelverk for kjønns - og aldersnøytrale premier innenfor privat sektor. Selv om Banklovkommissjonen har gjort et godt arbeid stiller vi oss tvilende til om det er riktig og nødvendig å innføre et slikt regelverk.

#### Flere pensjonsalternativer?

Vi har ved tidligere anledninger, blant annet når det gjelder høringer fra Finansdepartementet vedrørende kombinerte pensjonsordninger uttalt at pensjonsregelverket nå er i ferd med å bli så omfattende og komplisert at det i praksis blir umulig for bedriftene å holde oversikt over alle de alternativer som eksisterer.

Generelt vil et komplekst regelverk med mange alternative løsninger virke fordyrende samtidig som kompleksiteten og byråkratiseringen forhindrer effektiv konkurranse i markedet. Det blir for dyrt å måtte tilby alle de varianter av løsninger som nå finnes og vi frykter at det blir enda vanskeligere for nye aktører å etablere seg i Norge.

Vi er av den oppfatning at ingen bedrifter vil være interessert i denne type løsninger. Uansett hvor idealistisk og godt begrunnet et slikt regelverk er, antar vi at det i slike fellesordninger som foreslått vil måtte finne sted betydelig kryssubsidiering.

Det vil over tid alltid være en skjev fordeling på kjønn og/eller alder blant de forskjellige bedriftene i en fellesordning. Det er mulig at dette er akseptabelt innenfor offentlig sektor hvor kostnadene uansett skal betales av skattebetalerne, men ikke i privat sektor.

Når det gjelder detaljene i regelverket tillater vi oss dessuten å stille spørsmål ved om ikke problemene kjønnsnøytralitet og aldersnøytralitet bør behandles hver for seg.

### **Kjønnsnøytralitet**

Spørsmålet om kjønnsnøytralitet ble behandlet av Kvidalutvalget (NOU 2001: 27) som mente at kjønnsnøytraliteten ble i varetatt ved at man påla de bedriftene som etablerte engangsbetalte alderspensjonsordninger å betale høyere premie for kvinner enn for menn. Ved et slikt grep får kvinnene den samme eller tilnærmet samme pensjon som menn, og noe behov ut over det skulle det etter NHOs oppfatning ikke eksistere. Premieforskjellene er likevel små.

Når det gjelder de rene innskuddsordningene, dvs. de som bare er rene spareordninger uten forsikringsselement, så konkluderte Kvidalutvalget med at ordningene er kjønnsnøytrale. Her dreide det seg om tapping av konto over et gitt antall år (minimum 10), og med utbetalinger av restbeløpet til arvingene dersom vedkommende skulle dø i oppsparingsperioden eller før avtalt utbetalingsperiode var utløpt.

De tradisjonelle ytelsesordningene har i alle år vært kjønnsnøytrale i den forstand at kvinner og menn får samme livsvarige pensjon uavhengig av levealder for kvinner og menn. Forskjellen har ligget i at det har vært betalt høyere premie for kvinner enn for menn.

Det har i praksis aldri vært noe problem. Som en medlemsorganisasjon for norske bedrifter kan vi innstå for at premieforskjellene hittil praktisk talt ikke har vært diskutert i bedriftene. For det første har pensjonspremiene fremstått som premie for ordningen, uten at bedriftene har vært bevisst at det faktisk har vært premieforskjeller mellom mann og kvinne. For det annet har pensjonsordningen så godt som alltid vært bygget opp med alle pensjonsarter (alderspensjon, uførepensjon og etterlattepensjon). Dette har medført at premien for menn og kvinner i praksis har vært lik, det er bare alderspensjonspremiene separat som innebærer visse forskjeller.

Det er også et faktum at forskjell i premie i forhold til alder har så mye større betydning enn kjønn, at det av regningene fra forsikringsselskapene er bortimot umulig å oppfatte de forskjeller som fremkommer på grunn av kjønn.

Og om det allikevel skulle være registrert høyere premie for kvinner enn for menn så har forskjellene vært så marginale at de neppe har hatt betydning for vurderingen av om mann eller kvinner skulle ansettes.

### **Aldersnøytralitet**

Etter vår oppfatning er problemene med premie i forhold til alder langt større enn problemene i forhold til kjønn.

Et problem har vært at premien for en ung arbeidstaker i mange tilfeller bare er en brøkdel av premien for en eldre. Dette er særlig blitt fokusert på i forbindelse med LOF. Omleggingen til lineær pensjonsopptjening har jevnet ut noe av forskjellen. Det er også tendenser til at bedriftene avviker medregningsbestemmelsene, og man har også fått andre regler som demper problemene med de høye premiene for eldre arbeidskraft.

Bedriftene kan imidlertid eliminere problemet ved å bestemme at arbeidstakere over 57 år ikke skal tas opp i pensjonsordningen, alternativt at denne gruppen etter nærmere regler ikke får medregnet ansiennitet hos tidligere arbeidsgiver.

I årene fremover vil arbeidsstokken eldes og arbeidsmarkedet for disse vil utvikle seg slik at aldersdiskriminering blir uaktuelt. Med den demografiske utvikling som

Pensjonskommisjonen beskriver, vil nok bedriftenes problemer i fremtiden være om de overhodet får nok arbeidskraft.

### **Fellesordninger**

Selv om man kunne tenke seg at likeartede bedrifter slo seg sammen slik at de ble en stor gruppe og dermed kunne få arbeidstakerne spredd over hele spekteret av alderskategorier vil premien være individbasert og utgjøre en forskyvning av kostnader over på de bedrifter i fellesordningen som har yngre arbeidstakere. En krysssubsidierting som kan være betydelig vil altså være uunngåelig.

Dette har vært drivkraften bak beslutningen om å gå ut av KLP for mange privatiserte bedrifter. Så fort de har en aldersfordeling som gir lavere premie har de gått ut av det store fellesskapet i KLP, og søkt individuelle ordninger i private forsikringsselskaper.

Banklovkommisjonen henviser selv til en parallell utvikling når det gjelder gruppelivsforsikringene de senere år.

Dette er en konsekvens av individualiseringen i dagens samfunn, og derfor mener vi at forslaget om fellesordninger i praksis er en anakronisme.

Innføring av fellesordninger med gjennomsnittspremier blir bare en illusjon ettersom premiereserven for hver enkelt arbeidstaker skal beregnes på samme måte som før. Hvis vedkommende slutter i bedriften vil han/hun få premiereserve og fripolise beregnet på samme måte som hittil. Eldre arbeidstakere vil eksempelvis ta med seg samme høye fripolise/premiereserve ut av ordningen dersom han/hun slutter.

For kollektivet i fellesordningen blir eldre arbeidstakere like dyre som tidligere.

### **Vedrørende det konkrete lovforslaget**

Banklovkommisjonen avgir ingen uttalelse vedrørende hensiktsmessigheten av et regelverk for fellesordninger. Kommisjonen konstaterer bare at den etter flertallet i Finanskomiteens ønske, har hatt som hovedoppgave å utarbeide et sett av regler som i tilfelle skulle gjelde hvis slike ordninger skulle være ønskelige.

Reglene er med basis i dette greie nok, men Banklovkommisjonen har selv innsett at den ovenfor omtalte krysssubsidierting av pensjonsytelser er et betydelig problem, og har innsett at bedriftene stort sett ikke vil være interessert i fellesordninger.

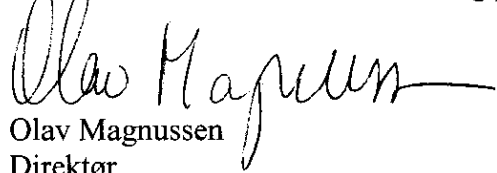
Forutsetningene for at fellesordninger over hodet skal kunne fungere er i følge Banklovkommisjonen således at variasjonene mellom pensjonsordningene i fellesordningen ikke kan være for store. Dette er vi enig i.

Vi forstår også hvorfor Banklovkommisjonen foreslår ett sett av regler om minstekrav til likhet mellom ordningene som kan inngå inn en fellesordning, men oppfatter det slik at disse reglene ytterligere vil gjøre det uinteressant å gå inn på en fellesordning.

Ut fra formålet er det logisk å ha regler om at ytelsessammensetningen er den samme i alle ordningene, og at forholdet mellom alderspensjon, uførepensjon og etterlattepensjon er den samme, men det betyr at bedriftene ikke lenger har frihet til å velge hvordan ordningen skal være.

NHO er derfor sterkt i mot at det vedtas et regelverk for fellesordninger. De har ingen berettigelse i dagens private pensjonsmarked.

Vennlig hilsen  
NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON  
Område Arbeidsmarked, statistikk og pensjon



Olav Magnussen  
Direktør