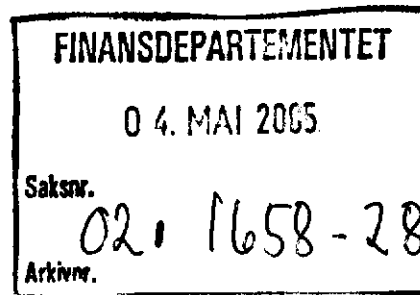


FINANSDEPARTEMENTET
Finansmarkedsavdelingen
Postboks 8008 Dep
0030 Oslo



Deres ref: 02/1658 FM KyK

Oslo, 3.mai 2005

Vår ref: Børre Berg-Hansen / DOK-2005-00493

HØRING - FORSLAG TIL ENDRINGER I LOV OM FORETAKSPENSJON OG INNSKUDDSPENSJONSLOVEN

HSH har følgende kommentarer til rapporten fra en arbeidsgruppe som har vurdert enkelte endringer i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven:

Tidsbegrenset uførestønad

HSH støtter arbeidsgruppens syn om at det generelt ikke er nødvendig med endringer eller presiseringer i lov om foretakspensjon som følge av innføringen av tidsbegrenset uførestønad i folketrygdens regelverk. Vi kan ikke se at innføringen av tidsbegrenset uførestønad representerer en prinsipielt ny problemstilling i forhold til foretakspensjonsloven. At terskelen for uføreytelse i folketrygden (tidsbegrenset eller varig) ikke er endret, innebærer, slik vi vurderer det, at de økonomiske forholdene i ordningen heller ikke forrykkes som følge av denne innføringen.

Beregning av tidsbegrenset uførestønad og uførepensjon følger to ulike regelsett. I noen tilfeller vil tidsbegrenset uførestønad være høyere enn uførepensjon, i andre tilfeller lavere. HSH deler arbeidsgruppens vurdering om at uførepensjon som utbetales fra ordningen, ikke skal tilpasses/justeres til faktisk utbetaling fra folketrygden, for eksempel i tilfelle folketrygden utbetaler tidsbegrenset uførestønad (og ikke uførepensjon). Lov om foretakspensjon er imidlertid ikke til hinder for at fremtidig opptjening av uførepensjon kan ta sikte mot at samlet pensjon (dvs. summen av ytelser fra ordningen og folketrygden) er den samme ved tidsbegrenset uførestønad som ved uførepensjon. Men usikkerhet om beregningsgrunnlaget for en eventuell egen premie knyttet til tidsbegrenset uførestønad, og ressurskravene fordi administrative rutiner må tilpasses, taler mot å kreve at pensjonsordningene innretter fremtidig opptjening av uførepensjon slik at samlet pensjon blir den samme i begge tilfeller.

Attføringspenger i folketrygden

HSH kan ikke se at de uheldige utfall det blir vist til etter at lov om foretakspensjon trådte i kraft, oppveier de ikke-ubetydelige økonomiske effektene av å pålegge ordningene å utbetale uførepensjon samtidig med attføringspenger og faren for at de økonomiske insentivene til å komme tilbake i arbeid kan bli svekket. Derfor er vi enig med arbeidsgruppen i at det ikke er hensiktsmessig å foreslå endringer i gjeldende rett på dette punkt.

Rehabiliteringspenger i folketrygden

Både *historiske* hensyn (før lov om foretakspensjon trådte i kraft omfattet attføringspenger også attføring under medisinsk behandling, som fra 1994 ble erstattet med uttrykket rehabiliteringspenger) og *funksjonelle* hensyn (både medisinsk rehabilitering og attføring er tiltak som skal "reparere" arbeidsevnen og forhindre varig uførhet) taler for at rehabiliteringspenger i denne sammenheng bør behandles på samme vis som attføringspenger. Vi er derfor enig med arbeidsgruppen i at loven eksplisitt bør angi at rehabiliteringspenger skal behandles på samme vis som sykepenger og attføringspenger.

Lovbestemt permisjon og medlem i flere pensjonsordninger

Arbeidsgruppen legger til grunn at det bør foreslås regler som motvirker dobbelt medlemskap og dobbel opptjening i pensjonsordninger. Det forekommer i tilfeller hvor arbeidstakere har permisjon for å utføre hverv på Stortinget eller i kommunale og fylkeskommunale organer, eller andre tilfeller hvor arbeidstakere med lovbestemt permisjon er medlem i en annen pensjonsordning i permisjonstiden.

HSH er enig med arbeidsgruppen i at det bør kunne gis samme adgang til å fravike bestemmelsene om medlemskap i permisjonstiden for lovbestemt permisjon som for permisjon i henhold til avtale. Kriteriet for å kunne holdes utenfor foretakspensjonsordningen i forbindelse med lovbestemt permisjon bør imidlertid være at arbeidstakeren har medlemskap i en annen pensjonsordning i permisjonstiden. Siden dette vil fravike lovens hovedregel, må slike regler tas inn i lov.

HSH støtter arbeidsgruppens forslag til nytt annet punktum i lov om foretakspensjon § 3-7 annet ledd, og forslaget om en tilsvarende endring i innskuddspensjonsloven.

Regulering av alders- og etterlattepensjon til uføre

Fraværet av regulering innebærer at alders- og etterlattepensjonen for uføre er lavere enn den regulerte uførepensjonen. Slik regulering vil kunne sikres ved at medlemmets pensjongivende lønn gis en rimelig utvikling.

Arbeidsgruppen foreslår foretakspensjonsloven endret slik at foretaket får adgang til å regulere alders- og etterlattepensjon til uføre medlemmer, og at det settes et øvre tak på reguleringen slik at opptjent pensjon ikke skal kunne reguleres prosentvis mer enn de pensjoner som er under utbetaling.

Reguleringen foreslås finansiert av pensjonistenes overskuddsfond. Det vil isolert sett føre til at pensjonistene i ordningen kommer dårligere ut. For ikke å svekke fondets evne til å finansiere regulering av løpende pensjoner foreslås at også overskudd på alders- og etterlatteytelsene for uføre tilføres pensjonistenes overskuddsfond.

Arbeidsgruppen foreslår at bare opptjent pensjon, ikke avsetninger for fremtidige premiefritaksbeløp, skal kunne reguleres med inntil samme prosent som alderspensjoner under utbetaling. Men også foretaket vil i noen grad komme dårligere ut ved at grunnlaget for det eventuelle overskudd som kan tilbakeføres til ordningens premiefond svekkes. Grove anslag kan tyde på at årlig overskudd til ordningens premiefond vil kunne reduseres med noe i overkant av 10 prosent dersom alders- og etterlatteytelsene skal reguleres samtidig med uføreytelsen.

HSH er enig i at alders- og etterlattepensjonen til uføre bør reguleres, og vi stiller oss i prinsippet positiv til arbeidsgruppens forslag. Når det gjelder finansieringen, viser vi spesielt til

at det ikke er aktuelt å pålegge foretakene å bære den kostnad en pliktig regulering av pensjonsgrunnlaget vil innebære gjennom årlige engangspremier eller årlig regulering av premiefritaket. I det videre arbeid med å endre loven bør fokuset rettes mot å balansere hensynet til foretakenes kostnader, pensjonsutbetalingene og uføre- og etterlattepensjoner på en hensiktsmessig måte.

Det er også viktig å være oppmerksom på at regulering av slike pensjoner vil kunne ha en viss negativ innvirkning på den uføres insentiver til å gjeninntre i arbeidslivet. Men den regulering der vil være tale om, vil neppe være av en slik størrelse at den bør få avgjørende betydning for om slik regulering bør være tillatt.

Rehabiliteringspenger i folketrygden

Arbeidsgruppen viser til at frem til 1. januar 1994 omfattet uttrykket atføringsspenger både atføring under medisinsk behandling og atføringsspenger under yrkesrettet atføring. Fra 1994 ble atføringsspenger under medisinsk behandling erstattet med uttrykket rehabilitering.

HSH støtter arbeidsgruppens vurdering om at rehabiliteringspenger skal behandles på samme vis som sykepenger og atføringsspenger. Uførepensjon fra pensjonsordningen vil således ikke kunne utbetales i perioder hvor det utbetales rehabiliteringspenger fra folketrygden.

Medlemsdefinisjon og fordeling av premiefondsmidler ved omorganisering av foretaket

Siden det bare er de yrkesaktive som vil motta premiefondsmidler, er det kun de yrkesaktive som bør inngå i medlemsdefinisjonen i denne sammenheng.

Arbeidsgruppen viser til at det i forarbeidene til lov om foretakspensjon fremgår at utvalget pekte på arbeidsstokken/arbeidstakerne som et naturlig utgangspunkt for beregningen av andelen som berøres av endringene. Dette kan tale for en endring i de aktuelle bestemmelser i den retning Storebrand foreslår. HSH er også enig med arbeidsgruppen i at det er ønskelig med bare én medlemsdefinisjon som gjelder hele loven. I stedet for Storebrands forslag om ny medlemsdefinisjon er det mer hensiktsmessig å benytte begrepet "arbeidstakere som oppfyller opptaksvilkårene i regelverket for pensjonsordningen", som er benyttet i gjeldende medlemsdefinisjon.

På denne bakgrunn støtter HSH arbeidsgruppens forslag om endringer i de aktuelle bestemmelsene i lov om foretakspensjon og innskuddspensjonsloven.

Administrasjonsreserve ved opphør som ikke skyldes konkurs

Det er ikke gitt særlige bestemmelser om administrasjonsreserve ved *opphør eller avvikling* av pensjonsordningen. Det betyr at foretaket eller pensjonsordningen ikke har noe ansvar for å dekke eventuell manglende administrasjonsreserve ved opphør eller avvikling av pensjonsordningen, men at dette er pensjonsinnretningens ansvar.

Ved *omdanning* skal medlemmene sikres midler tilsvarende årets og neste års premie før premiefondet kan benyttes til dekning av manglende administrasjonsreserve.

Arbeidsgruppen ser det ikke som hensiktsmessig å foreslå endringer i reglene for tildeling av premiefond til medlemmer i opphørssituasjoner, for eksempel ved at någjeldende omdanningsregler om manglende administrasjonsreserve skal gjøres gjeldende generelt ved opphør og avvikling, fordi *medlemmenes* rettigheter vil kunne svekkes. Arbeidsgruppen ser det heller ikke som hensiktsmessig at loven generelt pålegger *foretaket* etterskuddsvis å dekke

manglende administrasjonsreserve. Det innebærer at foretaket eller pensjonsordningen ikke har noe ansvar for å dekke eventuell manglende administrasjonsreserve ved opphør eller avvikling av pensjonsordningen, men at dette er pensjonsinnretningens ansvar, dvs. at en må ta stilling til om premiene bør justeres eventuelt endre beregningsgrunnlaget og/eller prinsippene for regulering av løpende pensjoner. HSH støtter arbeidsgruppens konklusjon om at en ikke vil foreslå endringer i gjeldende rett.

Omdanning og lukking for sykemeldte og uføre

HSH støtter arbeidsgruppens forslag om at det gis adgang i lov om foretakspensjon til å videreføre en lukket pensjonsordning for medlemmer som er uføre på avviklingstidspunktet. Det vil være en god løsning for medlemmene det gjelder, og en vil unngå problemstillinger knyttet til dobbel opptjening eller dobbelt medlemskap. Det forutsettes at arbeidstakeren ved reaktivering går over til innskuddspensjonsordningen.

Spørsmålet om å videreføre en lukket pensjonsordning for medlemmer som er uføre på avviklingstidspunktet henger sammen med spørsmålet om foretaket fortsatt bør ha plikt til å ta opp uføre som medlemmer ved opprettelse av pensjonsordning etter innskuddspensjonsloven. HSH støtter arbeidsgruppens forslag om at det i innskuddspensjonsloven fastsettes at arbeidstakere som er uføre, og som er sikret rett til opptjening av alderspensjon på annen måte, ikke skal være medlem.

HSH er også enig i at det ikke foreslås en særlig regulering av sykemeldte arbeidstakere. Disse bør tas opp som medlem i innskuddspensjonsordningen. Det vil lette kostnadspresset for foretakene, og gi arbeidstakerne incentiver til å forkorte sykemeldingsperioden. Siden sykemeldingsperioden er en såkalt korttidsytelse, er det også uhensiktsmessig om sykemeldte arbeidstakere i en kort periode skulle fortsette å være medlem av en lukket foretakspensjonsordning i likhet med uføre arbeidstakere i ordninger med premiefritak.

Oppdekking av manglende premiereserve ved overgang fra en ytelsesordning til en innskuddsbasert ordning

Arbeidsgruppen mener det vil være hensiktsmessig å klargjøre at premiefondet skal benyttes til å dekke opp manglende premiereserve som er nevnt i §16-2 fjortende ledd også ved omdanning av en foretakspensjonsordning til en innskuddspensjonsordning. HSH er enig i behovet for å klargjøre reglene, og at reglene tas inn i selve loven, og ikke i forskrift.

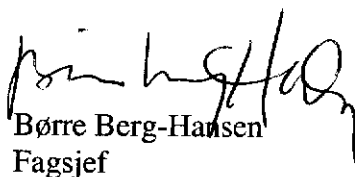
Vennlig hilsen

**HANDELS- OG SERVICENÆRINGENS
HOVEDORGANISASJØN**


Lars E. Haartveit

Direktør

Samfunnspolitisk avdeling


Børre Berg-Hansen
Fagsjef