



Finansdepartementet
PB 8008 Dep.
0030 Oslo

FINANSDEPARTEMENTET	
09. MAI 2005.	
Saksnr.	02/1658-38
Arkivnr.	

Oslo, 6. mai 2005

Høring – forslag til endringer i lov om foretakspensjon og innskuddspensjonsloven

Deres ref.: 02/1658 FM KyK

1. Lov om foretakspensjon og tidsbegrenset uførestønad.

1.1

Hensikten med å innføre tidsbegrenset uførestønad var å fjerne varighetsperspektivet som preger ordningen med uførepensjon. En ordning med tidsbegrenset stønad ved uførhet ble av Sosialdepartementet¹ ansett som et velegnet virkemiddel for å forhindre varig utstøting fra arbeidslivet. Det ble lagt til grunn at en tidsbegrenset ytelse vil kunne stimulere brukeren til å forsøke å skaffe seg arbeid i perioden og til å holde kontakten med tidligere arbeidsgiver. Det ble ikke lagt opp til andre inngangsvilkår til tidsbegrenset stønad enn til varig uførepensjon, og en la i utgangspunktet ikke opp til forskjell i ytelsene mellom de to ordningene. For å markere at tidsbegrenset uførestønad ikke er en pensjonsytelse, foreslo departementet likevel at beregningen av denne stønaden skulle løsriveres fra pensjonssystemet og knyttes nærmere opp til reglene for beregning av rehabiliteringspenger (og attføringspenger).

Sosialdepartementet ønsket dessuten at tidsbegrenset uførestønad skulle gi noe lavere ytelse enn attførings- og rehabiliteringsordningene for derved å gi en stimulans knyttet til å gå over til mer aktive ordninger med sikte på tilbakeføring til arbeid. Departementet foreslo derfor en kompensasjonsgrad på 60 % av lønn inntil seks ganger grunnbeløpet.

Etter Stortingets behandling av saken² ble resultatet noe ganske annet. Stortinget valgte å legge kompensasjonsgraden på 66 % som for attførings- og rehabiliteringsordningene. Stortinget ville heller ikke unnta mottakere av tidsbegrenset uførestønad retten til særfradrag ved skattelikning.

Resultatet ble, at tidsbegrenset uførestønad gir til dels betydelig høyere kompensasjon enn uførepensjon både før og etter skatt for de aller fleste inntektsnivå³. Kompensasjonen etter skatt ble også høyere enn for attførings- og rehabiliteringsordningene.

1.2

Arbeidsgruppen foreslår i høringsnotatet at det ikke skal være anledning til å legge til grunn faktisk (eller beregnet) tidsbegrenset uførestønad fra folketrygden ved beregning av uførepensjon etter lov om foretakspensjon, men at en skal benytte beregnet uførepensjon. Dette innebærer at brutto stønad og pensjon vil kunne komme opp i mer enn 80 % av brutto

¹ Ot.prp.nr. 102 (2001- 2002)

² Innst. O. nr. 86 (2002 – 2003)

³ Forskjellen før skatt reduseres noe ved at det beregnes trygdeavgift etter en høyere sats ved tidsbegrenset uførestønad enn ved uførepensjon. Forskjellen blir allikevel opp til 16 %.

lønn, og at netto stønad og pensjon kommer opp i mer enn 90 % av netto lønn ved en 67 % tjenestepensjonsordning⁴.

Med en slik kompensasjonsgrad vil *økonomiske* insentiver til å komme tilbake i arbeid bli så godt som fraværende. Dette er uheldig og bør unngås.

Arbeidsgruppen har i sitt høringsnotat lagt avgjørende vekt på at tjenestepensjon etter lov om foretakspensjon skal framstå som en nettoordning – selv når pensjonens størrelse er fastsatt som et tillegg til pensjon fra folketrygden. At resultatet gir ganske urimelige pensjonsytelse totalt sett – langt over det som arbeidstakerne i utgangspunktet er lovet - og innebærer en svært uheldige insentivstruktur synes ikke hensyntatt i rimelig grad.

Arbeidsgruppen legger til grunn at når det gjelder framtidig opptjening av uførepensjon vil det kunne tas inn bestemmelser med sikte på at samlet pensjon (summen av ytelser fra folketrygden og ordningen) er den samme ved tidsbegrenset uførestønad som ved uførepensjon. NPF vil peke på at dette gir en administrativt komplisert løsning med beregning av rettigheter hhv. og før og etter vedtektsendring. Et slikt skritt vil dessuten ikke eliminerer dagens uheldige insentivstrukturen før etter en årrekke.

Det er NPFs syn at innføringen av tidsbegrenset uførestønad med et ganske avvikende beregningsgrunnlag for ytelser i forhold til øvrige ytelser fra folketrygden er grunn god nok til en særbestemmelse i lov om foretakspensjon. Vi foreslår derfor at det tas inn et nytt fjerde ledd i lovens § 5-5, hvoretter en ved tidsbegrenset uførestønad legger til grunn faktisk (eller beregnet) tidsbegrenset uførestønad fra folketrygden ved beregning av uførepensjon fra tjenestepensjonsordning.

2. Uførepensjon fra foretakspensjonsordning i tilknytning til attførings- og rehabiliteringspenger.

Arbeidsgruppen legger til grunn at rehabiliteringspenger skal behandles likt med det attføringspenger, slik at det ikke utbetales uførepensjon fra pensjonsordningen sammen med slike ytelser fra folketrygden.⁵ Arbeidsgruppen begrunner sitt standpunkt bl.a. med, at pålegg om utbetaling av uførepensjon sammen med attførings- og rehabiliteringspenger vil kunne innebære betydelige ekstrakostnader for tjenestepensjonsordningene.

For personer med en inntekt på mindre enn 6 ganger grunnbeløpet vil attførings- og rehabiliteringspenger etter skatt tilsvare vel 70 % av netto lønn⁶. For høyere inntekter vil netto inntekt som prosent av (netto) lønn falle raskt, og vil for inntekter utover ca 500.000 kroner tilsvare mindre enn 50 %. En uventet reduksjon i netto inntekt på 40 % - 50 % vil for svært mange kunne være vanskelig å håndtere, og ansatte med forsørgelsesbyrde og store faste utgifter kan få betydelige problemer. En rekke foretak *ønsker* på denne bakgrunn at foretakspensjonsordningen skal kunne støtte de ansatte i en slik situasjon.

NPF mener derfor at det bør være opp til det enkelte foretak om det ønsker å yte pensjon under attføring og rehabilitering, og tilpasse premietariffen deretter.

Arbeidsgruppen mener at også hensynet til riktige økonomiske insentiver taler for at det ikke skal ytes pensjon fra foretakspensjonsordningen i tillegg til attførings- og rehabiliteringspenger. Med en 67 % tjenestepensjonsordning vil netto pensjon og stønad ikke ligge høyere enn mellom 70 % og 75 % av netto lønn. Dette synes å gi en god balanse mellom hensynet til å opprettholde en rimelig inntekt for stønadsmottakeren og samtidig innebære et insentiv til å komme tilbake i arbeid. NPF finner det for øvrig urimelig, at det skal være et forbud mot uførepensjon fra foretakspensjonsordning i tilknytning til attførings- og

⁴ Ved en 75 % ordning vil netto pensjon komme opp i 98 % av netto lønn.

⁵ Lov om foretakspensjon § 6-1, tredje ledd.

⁶ Når en ser bort fra andre forhold som påvirker skattetrekk.

rehabiliteringspenger når tjenestepensjonsordninger i offentlig sektor gir tilskudd i tilknytning til slike ytelser.

NPF vil på denne bakgrunn foreslå en endring i lov om foretakspensjon § 6-1 hvoretter det blir opp til den enkelte ordning hvorvidt det skal ytes uførepensjon i tillegg til attføringspenger og rehabiliteringspenger fra folketrygden.

3. Regulering av alders- og etterlattepensjon til uføre.

I høringsnotatet foreslår arbeidsgruppen at et foretak skal få adgang (men ikke plikt) til å regulere alders- og etterlattepensjon til medlemmer av foretakspensjonsordningen som mottar uføretrygd og etterlattepensjon knyttet til alderspensjon under utbetaling. Det legges til grunn at denne reguleringen skal finansieres av pensjonistenes overskuddsfond på samme måte som regulering av løpende alders- og uførepensjoner. For at ikke regulering av alders- og etterlattepensjoner til uføre medlemmer skal redusere regulering av løpende alders- og uførepensjoner for meget, foreslår arbeidsgruppen at også overskudd på premiereserver knyttet til alders- og etterlatteytelser for uføre tilføres pensjonistenes overskuddsfond.

NPF støtter arbeidsgruppens forslag på dette punkt.

Vi vil imidlertid påpeke, at arbeidsgruppens forslag til endring av lov om foretakspensjon § 5-10 (1) ikke er i tråd med intensjonen. Slik endringsforslaget er formulert, forbeholdes midler tilført pensjonistenes overskuddsfond⁷ regulering av ytelser til alderspensjonister. § 5-10 (1) bør derfor formuleres som følger:

Midler tilført pensjonistenes overskuddsfond skal hvert år benyttes som engangspremie for tillegg til alders- og uførepensjonistene, og evt. til regulering av alders- og etterlattepensjoner for medlemmer som mottar uførepensjon og til regulering av etterlattepensjoner for alderspensjonister. Alle alderspensjoner⁸ som etter regelverket skal reguleres skal gis samme prosentvise tillegg. ...

Forslag til endring av annet og fjerde ledd samt forslag til nytt tredje ledd er da tilfredsstillende.

5 Administrasjonsreserve ved opphør som ikke skyldes konkurs.

Det ville bryte med etablerte prinsipper for dekning av administrasjonskostnader i foretakspensjonsordninger om det ble gitt en generell adgang for pensjonsinnretningen å kreve etterskudds dekning av manglende administrasjonsreserve.

NPF støtter arbeidsgruppens syn også i dette spørsmål.

6 Oppdekning av manglende premiereserve ved overgang fra en ytelsesordning til en innskuddsordning.

Det vises her til en mulig "regelkollisjon". Problemstillingen er, om premiefondet må dekke opp manglende premiereserve før den kan overføres til innskuddsfondet i den nye pensjonsordningen.

Departementet har tidligere avklart problemstillingen i brev til FNH.

⁷ Og midler tilført pensjonistens overskuddsfond foreslås i utkast til ny § 8-5 øket med overskudd på premiereserver knyttet til uførepensjonistens alderspensjon og etterlattepensjon.

⁸ Når overskudd på premiereserve for uførepensjonistens alderspensjon og etterlattepensjon også skal tilføres pensjonistenes overskuddsfond, vil det være naturlig at også disse oppsatte pensjoner reguleres likt med alderspensjoner. Det vil ikke gå ut over reguleringen av løpende alderspensjoner.

NPF er enig i departementets forståelse, men vil vise til at dette er ett lite av mange mulige tolknings spørsmål i lov om foretakspensjon. Det dreier seg dessuten om et spørsmål som mister sin aktualitet sammen med lovens øvrige overgangsbestemmelser.

NPF stiller seg på denne bakgrunn tvilende til at det er nødvendig eller hensiktsmessig med en presisering i loven.

7 Lovbestemt permisjon og medlemskap i flere pensjonsordninger.

NPF er enig i, at arbeidstaker som under permisjon opptjener pensjon i annen pensjonsordning skal kunne unntas fra tjenestepensjonsordningen.

Vi vil imidlertid tillate oss å påpeke at den foreslåtte formulering ikke er intuitivt lett forståelig. Det er på ingen måte opplagt at "permisjon i henhold til lov" og "permisjon i henhold til avtale" er to begrep som gjensidig utelukker hverandre og til sammen dekker enhver form for permisjon. Med en presisering som den foreslåtte, er det fare for at det oppstår nye tolkningsproblemer i framtiden.

8 Rettigheter ved opphør når summen av medlemskap i ordninger etter de to lovene overstiger 12 måneder.

NPF er enige i arbeidsgruppens vurderinger og konklusjon.

9 Omdanning og lukking av pensjonsordninger for uføre og sykemeldte.

Etter lov om foretakspensjon er det ikke, ved omdanning fra ytelsesordning til innskuddsordning, adgang til å videreføre den opprinnelige pensjonsordning kun for sykemeldte og uføre. Videre er det ikke adgang etter innskuddspensjonsloven, til å holde uføre og sykemeldte arbeidstakere utenfor ordningen.

For uføre i ordninger med premiefritak, vil opptak i innskuddspensjonsordning føre til dobbelt opptjening av pensjonsrettigheter. Arbeidsgruppen foreslår på denne bakgrunn at det gis adgang til å videreføre en lukket pensjonsordning for medlemmer som er uføre på avviklingstidspunktet. Arbeidsgruppen foreslår at denne adgangen blir generell ved avvikling av pensjonsordning og ikke kun knyttet til omdanning til innskuddspensjonsordning. Arbeidsgruppen foreslår videre 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.

NPF støtter forslaget om at det ved avvikling av en ordning gis adgang til å opprettholde medlemskap i en lukket pensjonsordning for medlemmer som er uføre og at det ikke er pliktig medlemskap i en nyopprettet innskuddspensjonsordningen for disse medlemmer. NPF vil imidlertid be om at det samme blir gjort gjeldende for arbeidstakere som er sykemeldte. Vi vil i den forbindelse vise til at opptak av sykemeldte i en uføreforsikring knyttet til en innskuddspensjonsordning i praksis har vist seg ganske umulig.

10. Sammenslåing av foretak og mulighet for tilbakeføring av premiefondsmidler.

NPF støtter fullt ut arbeidsgruppens vurderinger og konklusjon.

11. Medlemsdefinisjon og fordeling av premiefondsmidler ved omorganisering av foretaket.

Det er i lov om foretakspensjon kapittel 14 gir bestemmelser om at pensjonsordningens midler – herunder premiefondet - ved deling av foretaket skal fordeles og overføres til

pensjonsordningene for de nye foretakene. Dersom et foretak skilles ut til et eget foretak eller overføres til et annet foretak, men mindre enn 1/3 av medlemmene i pensjonsordningen blir berørt av endringen, kan premiefondet unntas fra fordelingen. Dersom en del av et foretak utskilles og avvikles, skal ikke premiefondet inngå i fordelingen dersom mindre enn 1/3 av medlemmene blir berørt.

Det har blitt pekt på at premiefondet har liten betydning for alders- og uførepensjonistenes stilling, og at det derfor er andelen aktive medlemmer i pensjonsordningen som bør ligge til grunn for en vurdering av hvorvidt premiefondet skal holdes utenfor fordelingen. Arbeidsgruppen støtter dette syn og foreslår endring i §§ 14-2 og 14-3 i lov om foretakspensjon.

NPF er for så vidt enig i, at det er antall aktive medlemmer som bør avgjøre om premiefondet skal fordeles eller ikke. Det må imidlertid påpekes at grensen på 1/3 av (aktive) medlemmer i utgangspunktet er ganske vilkårlig fastlagt.

Arbeidsgruppen mener at ulike medlemsdefinisjoner for ulike deler av loven vil gjøre regelverket mer komplisert og vanskeligere å sette seg inn i, og vil derfor ikke introdusere en ny benevnelse for aktive medlemmer av ordningen, men benytte den opprinnelige definisjon av medlem – jf. lovens § 1-2 (2) bokstav c. Arbeidsgruppen foreslår derfor at en benytter første del av definisjonen; "de arbeidstakerne som oppfyller opptaksvilkårene", for ikke å skape misforståelser.

Benevnelsen "arbeidstakere som oppfyller opptaksvilkårene i regelverket for pensjonsordningen" er imidlertid isolert sett ikke selvforklarende. Det hadde vært langt bedre å nytte den formulering som anvendes i § 15-3 (3): "medlemmer (som på opphørstidspunktet) ikke har rett til løpende pensjon". Denne gir en umiddelbar forståelse av hvem en har i tankene.

NPF ville for øvrig påpeke at bestemmelsene om premiefond i tilknytning til avvikling av virksomheten i et foretak etter lovens § 14-3 kan ha ganske urimelige følger. Når minst en tredel av de ansatte må slutte i et foretak skal midler i premiefondet sikre disse friplise etter lovens §§ 4-7 til 4-9, og dessuten til å sikre premieinnbetaling i inntil fem år - eller eventuelt i en kortere periode fram til oppnådd pensjonsalder. Men et flertall av de som mister jobben som følge av avvikling av (deler av) en virksomhet vil finne seg nytt arbeid i løpet av noen tid. Dersom den nye arbeidsplassen har tjenestepensjonsordning – og tjenestepensjon forventes å bli obligatorisk - vil disse arbeidstakerne opptjene doble pensjonsrettigheter i inntil 5 år. Det kan være en viss rimelighet i, at arbeidstakere som mister jobben og ikke finner ny sysselsetting sikres en viss videre opptjening av pensjonsrettigheter, men det er ikke rimelig at opptjening i den "gamle" pensjonsordningen fortsetter etter at opptjening i ny stilling starter opp – jf. pkt 7 foran.

Med hilsen,

Norske Pensjonskassers Forening

Rolf A. Skomsvold