



Finansdepartementet
Postboks 8008 Dep
0030 Oslo

Vår dato 08.08.05
Deres dato 01.07.05
Vår referanse 13888-1
Deres referanse 05/2213 FM CV

Ekspedisjonssjef Jan Bjørland e.f.

HØRING – NOU 2005: 15 - OBLIGATORISK TJENESTEPENSJON

I. Innledning

Innenfor meget korte tidsfrister er det blitt utarbeidet et lovgrunnlag for obligatorisk tjenstepensjon (OTP), først som et arbeidsgrunnlag i en gruppe tilknyttet Banklovkommissjonens leder og dernest av Banklovkommissjonen selv. De korte tidsfrister har vært styrt av politiske krav om at en lov om obligatorisk tjenstepensjon skulle være satt i kraft innen 1. januar 2006, et krav som ble stadfestet ved Stortingets vedtak av 26. mai 2005 som i tillegg la sterke føringer på utformingen av OTP. Av disse føringer nevnes:

- OTP skal baseres på regelverket i foretakspensjonsloven (LOF) og innskuddspensjonsloven (LOI)
- OTP skal virke sammen med gjeldende folketrygd
- OTP medfører bare plikt til å tilby alderspensjon. (Banklovkommissjonen foreslår i tillegg at det også skal være premiefritak ved uførhet)
- Arbeidsgiver skal som et minstekrav betale 2 prosent av lønn i innskudd mellom 1 G og 12 G, med korresponderende krav for ytelsesordninger

NHO tar disse føringene til etterretning. Partene i arbeidslivet har dessuten siden oppgjøret i 2004 vært innforstått med at en lov om obligatorisk tjenstepensjon ville bli foreslått i forbindelse med Stortingets behandling av Pensjonsmeldingen våren 2005 og at tidsfristen for lovens ikrafttreden ville være 1. januar 2006.

Med dette utgangspunkt finner NHO at det er blitt fremmet et forslag til lov om obligatorisk tjenstepensjon som gir et godt grunnlag for gjennomføring innen de tidsfrister Banklovkommissjonen har foreslått, nemlig iverksettelse 1. juli 2006 og frist for inngåelse av kontrakt 31. desember 2006.

I høringen vil NHO legge vekt på å understreke forhold som det er nødvendig å ta opp for at loven skal kunne virke etter hensikten, og som enten bør kunne innarbeides i lovproposisjonen som tekniske tilpasninger i dagens lovverk, eller som bør komme inn i forskrifter fremmet av Kongen før loven er iverksatt. Vi nevner ikke forslag eller vurderinger vi er enig i eller som vi anser som uunngåelig gitt de frister eller føringer som Stortinget allerede har vedtatt. Vi tar imidlertid forbehold om å komme tilbake til forhold som ikke er en del av lovvedtaket, men som senere viser seg å være av betydning for lovens virkemåte. Vi er innforstått med at OTP må ansees som en foreløpig lov i og med at den i framtiden må bygge

på modernisert folketrygd og dermed endres og fordi det etter hvert kan være behov for å endre den aktuelle lovgiving for supplerende pensjoner, noe Stortinget også har berørt i sitt vedtak 26. mai. Men forhold knyttet til denne problemstillingen vil vi ikke berøre i denne høringen.

Før vi omtaler spesifikke forhold i tilknytning til lovutkastet vil vi understreke det Banklovkommisjonen sier i utredningens kapittel 11.2.1 første avsnitt: ”En lov om obligatorisk tjenestepensjon vil medføre at et betydelig antall av foretak uten pensjonsordning for sine arbeidstakere, vil bli pålagt å opprette pensjonsordning i samsvar med minstekravene i loven. Det fremgår av redegjørelsen foran at store grupper av disse foretakene vil være foretak med forholdsvis begrensede administrative og økonomiske ressurser. Gjennomføringen av en ordning med obligatorisk tjenestepensjon vil derfor stille både foretak og pensjonsinnretninger overfor praktiske problemer av betydelig omfang.” Det er derfor viktig at omfanget av praktiske problemer for bedriftene blir redusert til et minimum og at det fra myndighetenes side, og da særlig i gjennomføringsprosessen, utvises fleksibilitet og tilbakeholdenhet i bruk av sanksjoner i de tilfeller der overtredelse av regelverket skyldes misforståelser og feiltolkninger.

II. Omtale av spesifikke forhold

Følgende forhold vil bli omtalt i denne høringen:

- A. Lovens virkeområde og plikten til å ha pensjonsordning
- B. Heleide foretak
- C. Innkjøpsforeninger
- D. Overgangsregler
- E. Kontroll, tilsyn og sanksjoner
- F. Noen generelle problemstillinger knyttet til LOF og LOI

A. Lovens virkeområde og plikten til å ha pensjonsordning

Etter forslaget til lovutkast er det bare foretak som har skatteplikt til Norge som skal omfattes av OTP. NHO er i tvil om dette er tilstrekkelig presist til å avgjøre om et foretak skal omfattes av plikten til å opprette pensjonsordning. Eksempelvis forekommer det innenfor idretten at bare deler av virksomheten kan sies å være skattepliktig, og idrettens status i forhold til skatteplikten er under kontinuerlig vurdering. Hvor grensen går mellom skatteplikt og fritak er usikkert, og får betydning for arbeidsgivers ansvar når det gjelder plikten til å opprette pensjonsordning. Det er derfor viktig at avklaring av tvilstilfeller i forhold til dette ansvaret gis prioritet.

OTP skal også omfatte foretak som i dag ikke har anledning til å etablere pensjonsordning etter pensjonslovene fordi samtlige arbeidstakere har for liten stillingsandel. Det må medføre at disse bedriftene sikres skattefritak for premie, ikke bare kjøpsplikt, i forbindelse med utarbeidelsen av lovproposisjonen.

Lærlinger som ikke har fullført læretiden før fylte 20 år bør unntas, jfr. §1-4. De er elever i videregående skole som på grunnlag av en utdanningskontrakt, ikke en ansettelseskontrakt, gjennomfører deler av utdannelsen på videregående nivå gjennom arbeid i bedrift. Innmelding i pensjonsordning for denne gruppen vil bety en særbehandling av denne gruppen innenfor videregående utdanning som er helt fremmed i forhold til intensjonene bak Reform-94. Når forholdet til lærlinger ikke er tatt opp før skyldes det sannsynligvis at man innenfor TPES-ordningene før 2001 kunne unnta personer under 25 år og fordi man fikk overgangsregler i 2001 for ytelsesordningene som forlenget dette unntaket til 1.januar 2008. Disse

overgangsreglene gjelder ikke OTP, og dermed kommer spørsmål om medlemskap i pensjonsordningen for lærlinger over 20 år opp fra 1.juli 2006.

B. Heleide foretak

Det foreslås i utredningen at for slike foretak kan det opprettes pensjonsordning med innskuddspensjon som fyller minstekravene for alderspensjon. Det må avklares om det i slike tilfelle også kan betales medlemsinnskudd.

C. Innkjøpsforeninger

Dette er en nyvinning som burde gjøre det mulig å redusere betydelig de administrative kostnadene og de administrative byrdene ved å ha en pensjonsordning. I lovens § 9 annet ledd forutsettes det imidlertid at det skal fastsettes et regelverk som skal gjelde for alle pensjonsordninger som er omfattet av avtalen om innkjøp, og i merknader til paragrafen konkretiseres dette til at det skal gjelde et felles regelverk etter LOF §3-1 og LOI § 2-5. Dette kan misforstås i retning av at alle bedrifter som er med i en innkjøpsordning må ha identisk regelverk for sine pensjonsordninger. Dette kan medføre at man blir tvunget til å opprette mange innkjøpsforeninger, noe som vil kunne bety at selve hensikten, det å utnytte stordriftsfordeler i kombinasjon med en viss fleksibilitet, faller bort. Omtalen i selve utredningen gir på den annen side et helt annet inntrykk av hvordan innkjøpsordninger kan organiseres. Der går det frem at det med regelverk menes selve avtalen mellom innkjøpsforeningen og pensjonsinnretningen (øverst s.184) og at regelverket skal kunne omfatte ”tilleggsytelser for alle medlemsforetakene ” og ”tilleggsytelser som medlemsforetakene selv kan velge om de vil ha ”, slik Stortingets vedtak om dette er formulert.

Denne omtalen gir det klare inntrykk at det er avtalepartene som fastsetter regelverket for innkjøpsavtalen, og som selv bestemmer hvordan fleksibilitet og omfang skal avveies mot stordriftsfordeler. At en avtale mellom partene skal nedfelles i et regelverk for hvordan avtalen skal forstås er nærmest en selvfølge. Vi foreslår derfor at lovutkastets §9 annet ledd første punktum sløyfes, og at ny første punktum endres til: Avtalen med pensjonsinnretningen skal gi det enkelte foretak rett til å tre ut av avtalen og fastsette oppsigelsesfristen.

D. Overgangsregler

Det forutsettes i § 14-2 at overgangsbestemmelsene i foretakspensjonslovens §16-2 tredje ledd som omhandler bestemmelser om opptak i pensjonsordningen, ikke skal gjelde for ytelsesbaserte ordninger opprettet etter OTP. NHO oppfatter det dermed slik at foretak som opprettet ytelsesordninger før 2001 kan beholde overgangsordningene fram til 1.1 2008.

E. Kontroll, tilsyn og sanksjoner

Disse spørsmål omhandles i §§ 12 og 13 og vi forstår bestemmelsene slik at Kredittilsynet tillegges den samme myndighet som etter LOF §2-7 og LOI § 2-9, herunder adgangen til å pålegge foretaket å rette på forholdet. I tillegg til dette er Kredittilsynet i lovutkastet gitt særlig myndighet til å iverksette sanksjoner i form av tvangsmulkt overfor foretak som ikke oppfyller sin plikt til å opprette pensjonsordning etter loven. Det er noe uklart hvor langt Tilsynets adgang til å ilegge tvangsmulkt er ment å gå, men vi legger til grunn at man med dette virkemiddel bare har tenkt på de tilfeller der pensjonsordning i det hele tatt ikke er opprettet og ikke for tilfeller som gjelder den nærmere fortolkning av de enkelte bestemmelser i lovutkastet.

F. Noen generelle problemstillinger knyttet til LOF og LOI

1. Innmeldingsplikt

Etablering av tjenestepensjon har hittil vært frivillig. Dersom regelverket ble oppfattet som for vanskelig å håndtere, kunne bedriftene bare la være å etablere en ordning, eller nøye seg med å etablere en kollektiv livrente for særlige grupper av ansatte. Nå blir tilpasning til LOF og LOI problematisk fordi en betydelig andel av de bedrifter som må opprette ordning etter OTP sysselsetter personer hvor arbeidsforholdet er kortvarig, dvs. under 12 måneder. Dette gjelder særlig bedrifter innen tjenesteyting. Fra lønnsstatistikken som NHO innhenter for hotell- og restaurantområdet, som så godt som i sin helhet vil bli omfattet av OTP, finner vi at bortimot halvparten av arbeidsstokken i ett års lønnsstatistikk ikke finnes igjen i neste års statistikk. Og da har vi korrigert for at en del av bedriftene faller ut på grunn av at det er utvalgstilling. Det er særlig to bestemmelser i LOF/LOI som sammen vil gi problemer for foretakene som faller inn under OTP. Det gjelder (vi bruker LOI som utgangspunkt)

§4-2 (2): En arbeidstaker som ansettes av foretaket og fyller vilkårene for medlemskap i pensjonsordningen opptas som medlem fra første dag i foretaket og LOI §6-1 (2): Ved opphør av medlemskap beholder medlemmet sin rett til den pensjonskapital som er opptjent ved fratreden, med mindre medlemskapet da har vart i kortere enn 12 måneder.

For mange av de bedrifter som nå blir omfattet av OTP, vil det dermed på grunn av stor gjennomstrømming av ansatte hvert år oppstå den situasjon at de først må betale innskudd til forsikringsselskapet for så å få dette tilbakeført til premiefond/innskuddsfond for den betydelige andelen ansatte som slutter i løpet av året. Ikke bare er dette en svært ineffektiv betalingsmåte, men medfører også en betydelig administrativ belastning for bedrifter med små administrative ressurser.

NHO mener derfor at det er svært viktig at det innføres en bestemmelse som betyr at det må gå en viss tid, for eksempel et år, før en arbeidstaker blir medlem i pensjonsordningen. Premien for det første året betales da i ettertid. Jfr. i den forbindelse LOI § 4-2 (4) hvor det blant annet heter at: ” i regelverket kan det fastsettes at en sesongarbeider bare skal opptas som medlem dersom det arbeidet som er utført i løpet av de tre siste år, for hvert år minst utgjør en femdel av full stilling ”. Det er altså presedens for å utsette opptak i en pensjonsordning. Jfr. også § 1 fjerde ledd i lovutkastet hvor det heter at ” Kongen kan.... gjøre unntak fra loven for enkelte eller bestemte grupper av foretak eller arbeidstakere ”. Risikopremien for uførhet forutsettes da innført fra det tidspunkt arbeidstakeren blir medlem i pensjonsordningen

En slik risikodekning vil det være vanskelig å tegne med virkning bakover i tid. I utredningen (kap.13) skrives det derfor at ” Det er derfor mulig at foretaket kan komme i erstatningsmessig ansvar om det er inntrådt uføretilfelle i den perioden foretaket har hatt plikt til å ha pensjonsordning uten å oppfylle denne plikten”. Det er en risiko, særlig i innføringsfasen, for at bedrifter i god tro fortolker loven feil og ikke tegner innskudds/premiefritak for en eller flere ansatte fra første dag. Et erstatningskrav ved eventuell uførhet kan i slike tilfeller bli relativt dramatisk, særlig for mindre bedrifter som vil utgjøre det store flertall av de bedrifter som blir omfattet av loven. NHO kan ikke godta at en obligatorisk tjenestepensjon skal kunne innebære en slik økonomisk felle for bedriftene. Det bør derfor gjelde samme regler for innskudds/premiefritak som for innskudd/premie til alderspensjon, og at innskudds/premiefritaket dermed først gjelder fra det tidspunktet

vedkommende blir medlem av pensjonsordningen, etter vårt forslag ett år fra ansettelse, og fremover. Under enhver omstendighet bør reglene utformes slik at bedriftene ikke risikerer å ende opp med et tyngende erstatningsansvar, men kun være ansvarlig for eventuelt ubetalt premie.

Som nevnt ovenfor er det i tjenstepensjonslovene en særlig bestemmelse om utsatt medlemskap for sesongarbeidere. Det er vårt inntrykk at det ikke foreligger noen praksis for hva begrepet sesongarbeider omfatter. Det har sin bakgrunn i at denne bestemmelsen også ble omfattet av overgangsreglene i 2001 og dermed ikke er blitt utprøvd i faktiske situasjoner. Jfr. våre merknader i forbindelse med lærlinger under pkt. A ovenfor. Her må det vises fleksibilitet i gjennomføringen av loven og gis prioritet til avklaring av tvilstilfelle. Jfr. også våre anførsler ovenfor om mulig erstatningsansvar for bedrifter som kan ha feiltolket bestemmelsene i loven.

2. Stillingsandel

En annen problemstilling gjelder forståelsen av stillingsandel. Dette er viktig fordi LOF/LOI fastsetter at arbeidstaker som har mindre enn 1/5 stilling, ikke skal være medlem av pensjonsordningen. I Arbeidsmiljøloven og tariffavtaler er full stilling og deltid relatert til ukentlig arbeidstid. I pensjonssammenheng er dette utilstrekkelig. Når det for eksempel er tale om full stilling eventuelt en bestemt stillingsandel som en femtedels stilling, må det menes timeinnsatsen på helårsbasis i forhold til hva som følger lov eller avtale. Det er arbeidet tid som må være avgjørende, ikke lønn. Lønn kommer først inn ved beregningen av selve innskuddet.

Vennlig hilsen

NÆRINGS LIVETS HOVEDORGANISASJON

Finn Bergesen jr.
Adm. dir.

