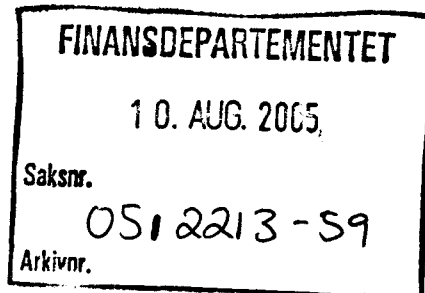


Finansdepartementet
Postboks 8008 Dep.

0030 OSLO



Dato: 8. august 2005
Vår referanse: 200501128
Saksbehandler: Ole Christian Moen
Juridisk seksjon
Telefon: 22 24 16 90
Mobil: 915 58 730
Deres dato: 1. juli 2005
Deres referanse: 05/2213 FM CW

HØRINGSSAK - UTKAST TIL LOVREGLER OM OBLIGATORISK TJENESTEPENSJON

Det vises til departementets høringsbrev av 1. juli 2005.

Statens Pensjonskasse er ikke høringsinstans, og har heller ikke fått saken oversendt til uttalelse gjennom Moderniseringsdepartementet. Dette gjenspeiler det faktum at forslaget om obligatorisk tjenstepensjon ikke direkte berører den tredel av arbeidsmarkedet som enten er medlemmer av lovfestede tjenstepensjonsordninger eller som har rett til offentlig tjenstepensjon under Overføringsavtalen. Vi vil på denne bakgrunn begrense vår uttalelse til enkelte generelle merknader, og til en omtale av forhold hvor Statens Pensjonskasse kan sies å bli berørt.

1. Generelt

Generelt vil gjelde at en obligatorisk tjenstepensjon, hvor arbeidsgiver, i tillegg til å dekke de administrative omkostninger ved ordningen, innbetaler to prosent av pensjonsgrunnlaget til opptjening av alderspensjon. Dette er ment til å bidra til at forskjellene i arbeidsmarkedet når det gjelder pensjonsrettigheter reduseres. Det er ikke gitt detaljerte opplysninger om lønnsnivået blant de grupper som nå får rett til tjenstepensjon, men det er naturlig å legge til grunn at det er lavere enn gjennomsnittlig lønnsnivå for dem som allerede har tjenstepensjonsordninger. Vel halvparten av arbeidsmarkedet har i dag ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger. Disse ordningene er som regel slik innrettet at pensjon fra folketrygden og tjenstepensjonsordningen til sammen skal utgjøre en fast prosent av pensjonsgrunnlaget. Da følger det av profilen på folketrygdpensjonen at tjenstepensjonen relativt sett blir lavere for lavtlønte enn for høytlønte. Hvis arbeidstakeren, som i offentlig sektor, bidrar til pensjonsopptjeningen med 2 prosent av sin lønn, vil alderspensjonsnivået for målgruppen lett bli på et sammenlignbart nivå. Tilleggsdekningene for ulike risikoer ved uførhet og død mangler imidlertid – med unntak for premiefritak ved uførhet.

Mange av de arbeidstakere som i dag ikke har tjenstepensjon i arbeidsforhold, tjenestegjør i virksomheter som har begrenset kontinuitet. Dette kan ha sammenheng med virksomhetens størrelse, næringens art, eller andre forhold. Det er dermed naturlig at en obligatorisk ordning med rett til alderspensjon og premiefritak ved uførhet i stor utstrekning knyttes til lov om innskuddspensjon.

For de nevnte arbeidstakergrupper er medlemskap i lovfestede tjenstepensjonsordninger eller offentlig tjenstepensjon etter forsikringsvirksomhetsloven stort sett ikke et alternativ. Selv om pensjonslovene i privat sektor gir en naturlig ramme for de pensjonsordninger som etableres, er det vanskelig å se hvorfor stiftelser og foreninger m.v. som ikke er skattesubjekter skal unntas fra kravet om å opprette tjenstepensjonsordninger for sine ansatte. Begrunnelsen for dette synes å være av lovteknisk, eller formell art. Minimumskravene til tjenstepensjonsordning kunne for disse virksomheter utmerket vel tilsvare dem som gjelder i alminnelighet. Vi viser for øvrig til at en del slike virksomheter har medlemskap i Statens Pensjonskasse eller kommunal tjenstepensjonsordning, ved at det har vært tradisjon for å kompensere et moderat lønnsnivå, i arbeid som kan ha ideelt preg, med en rimelig god tjenstepensjonsordning. For denne sektor gjelder det at et moderat lønnsnivå innebærer at heller ikke en ytelsesbasert tjenstepensjon blir svært høy.

2. Merknader til enkelte punkter

I kapittel 7.1.4 er forholdet til offentlige foretak og arbeidsgivere omtalt. Her sies det blant annet at:

”Statlige og kommunale arbeidsgivere og foretak vil så å si uten unntak, ha pensjonsordninger som vil være bedre enn pensjonsordninger som oppfyller de minimumsstandarder som vil kunne inngå i en ordning for obligatorisk tjenstepensjon.”

Statens Pensjonskasse er enig i denne vurderingen. Vi forstår forslaget slik at man ved avgjørelsen av om minstekravet er oppfylt for ytelsesordninger, skal undersøke om en arbeidstaker i full stilling med pensjonsgrunnlag på fire ganger folketrygdens grunnbeløp (4 G) får en like god pensjon etter 40 års yrkesaktivitet som den obligatoriske tjenstepensjonsordningen med de øvrige forutsetninger Banklovkommissjonen bygger på. For en livsvarig alderspensjon skal tjenstepensjonen gi en økning i kompensasjonsgrad på minst 5 prosentpoeng, jf. § 4 tredje ledd i lovutkastet. Den offentlige ordningen /de offentlige ordningene? kan sammenlignes med ytelsesbaserte ordninger etter foretakspensjonsloven, og vi kan opplyse at alderspensjonen fra Statens Pensjonskasse for et medlem som er født i 1939, under disse forutsetninger minst vil utgjøre 17,13 prosent av pensjonsgrunnlaget (fast lønn ved fratreden). I tillegg til dette kommer verdien av retten til uførepensjon og familiepensjoner ved død. De offentlige ordninger har også en betydelig, men vanskelig målbar, merverdi ved at hvilende (oppsatte) rettigheter og løpende pensjoner reguleres i takt med folketrygdens grunnbeløp.

Unntaket fra regelen om at offentlige ansatte har ”pensjonsordninger som vil være bedre enn pensjonsordninger som oppfyller de minimumsstandarder som vil kunne inngå i en ordning for obligatorisk tjenstepensjon” er arbeidstakere med en stillingsstørrelse mellom 20 og 35 prosent. Slike arbeidstakere er omfattet av obligatoriske krav til medlemskap i foretaks- og innskuddspensjonsordninger, men er ikke gitt medlemskap i offentlige tjenstepensjonsordninger. Årsaken til dette er de strenge reglene for samordning av tjenstepensjon med sært tillegg fra folketrygden, se samordningslovens § 23 med forskrifter. Samordningsfradraget vil for denne gruppen ofte kunne overstige den bruttopensjonen som tjenes opp. Det bør tas sikte på at reglene for samordning med modernisert folketrygd blir slik at disse effekter unngås. Dermed vil også disse deltidstilsatte tjenstemenn kunne få rett til tjenstepensjon.

I kapittel 7.4 tas forholdet til EØS-lovgivningen opp. Vi tilføyer for ordens skyld at det

forhold at man stiller krav om at det skal opprettes tjenstepensjonsordninger i arbeidsforhold, ikke innebærer at disse ordningene kan anses å være lovfestede etter Rådsforordning 1408/71, slik at ytelsene blir omfattet av koordineringsreglene i denne forordningens artikkel 4, "Områder som omfattes":

"Denne forordning får anvendelse på all **lovgivning** om følgende trygdeområder:
c) *ytelser ved alder*" (vår utheving).

Forslaget er forøvrig i samsvar med koordineringsreglene når det gjelder minste opptjeningstid som gir rett til pensjon, ved at denne ikke overstiger ett år verken etter lov om foretaks- eller innskuddspensjon.


I **kapittel 9.3** er det gjort sammenligninger mellom nivået på foretakspensjon og minstekravet. Vi vil understreke at størrelsen på den "beregnete folketrygd" som anvendes når man gjør fradrag for ytelsen fra folketrygden i en foretakspensjon, som regel er høyere enn det samordningsfradrag som offentlige tjenstepensjonsordninger gjør i alders- og uførepensjoner.

Dette gjelder blant annet når enten:

- a) det er tjent opp mindre enn 40 poengår i folketrygden,
- b) folketrygdpensjonen som kommer til utbetaling mellom 67 og 70 år er redusert på grunn av arbeidsinntekt, og
- c) tjenstepensjonen er tjent opp i deltidstilling.

Med hilsen


Steffen Sutorius
Stabsdirektør


Ole Chr Moen
juridisk direktør