



Pensjon og forsikring

NHOs politikkdokument



Innhold

1. Innledning - hva er utfordringene?	03
2. Tjenestepensjoner og tilpassing til pensjonsreformen.....	05
3. Individuell pensjonssparing	07
4. AFP - målsetninger for ordningen.....	08
5. Offentlig pensjon - manglende arbeidsinsentiv og mindre mobil arbeidskraft	09
6. Uføretrygd og uførepensjon fra tjenestepensjonen - tilpassing til pensjonsreformen.....	10
7. Korttidsytelser fra trygden - tilpassing til pensjonsreformen.....	11
8. Pensjons- og forsikringsmarkedene - svak konkurranse og høy kompleksitet	12
9. Yrskeskadeforsikring - trussel om kraftig økte kostnader	13
10. Naturskadeforsikringsordningen - manglende totalregnskap	14

1 | Innledning – hva er utfordringene?

Norges befolkning lever stadig lenger. Den økende levealderen gjør det nødvendig å tilpasse våre velferdsordninger for å sikre langsiktig bærekraft. SSBs prognoser tilsier at antallet pensjonister vil utgjøre 40 prosent av antallet personer i yrkesaktiv alder i 2060 mens de utgjør omtrent 20 prosent i dag.

Norge står overfor utfordringer med et særlig høyt kostnadsnivå sammenlignet med våre viktigste handelspartnere. Økte kostnader til pensjons- og forsikringsordninger kan vise seg å føre til ytterligere utfordringer for norske bedrifter. Det er et stadig press fra arbeidstakersiden og myndighetene om å pålegge bedriftene et økt kostnadsansvar for eksempel ved utvidelse av obligatoriske pensjons- og forsikringsdekninger og tariffesting av slike rettigheter. For NHO er det ikke aktuelt å gå inn for tariffesting av pensjons- og forsikringsdekninger da det står sentralt å beholde arbeidsgivers styringsrett.

En høy grad av kompleksitet i de pensjons- og forsikringsdekninger bedriftene må forholde seg til, samt et marked preget av mangelfull konkurranse, bidrar også til at bedriftenes pensjons- og forsikringsordninger er mer kostbare enn nødvendig.

For å sikre et bærekraftig pensjonssystem og et velfungerende arbeidsmarked er det grunnleggende at rammeverket bygger opp under prinsipper som arbeidslinje og god mobilitet. Med arbeidslinje mener vi at modellene skal stimulere arbeidstakerne til å stå lengst mulig i jobb. Det skal alltid lønne seg å arbeide. Videre må økonomiske effekter ikke demotivere i forhold til jobbskifter. En sunn mobilitet i arbeidslivet fremmer omstillingsevne og konkurransekraft.

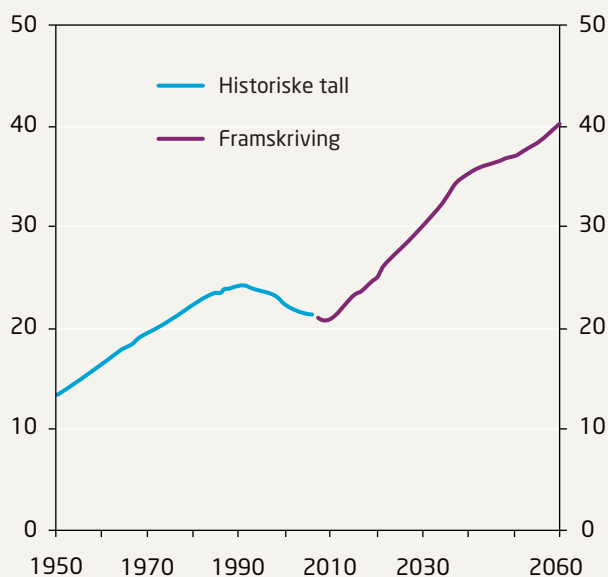
De utfordringer bedriftene står overfor kan beskrives med utgangspunkt i to perspektiv. Det ene perspektivet gjelder utfordringer for den langsiktige bærekraft som følger av manglende balanse mellom den velferd staten tilbyr og nødvendig verdiskaping. Det andre perspektivet gjelder utfordringer for den kortsiktige bærekraft som følge av de umiddelbare byrder som pålegges bedriftene. I enkelte situasjoner kan det være en interessekonflikt mellom bedriftenes kortsiktige behov og ønsker, og de mer overordnede og langsiktige samfunnsøkonomiske hensynene. Blant annet på grunn av dette finner NHO det viktig å ha utformet og forankret et politikkdokument.

For å sikre bedriftenes tilgang på arbeidskraft og også som en nødvendig forutsetning for langsiktig bærekraft i våre felles velferdsordninger, mener NHO at det er nødvendig å fremme yrkesdeltakelse og arbeidstakernes mobilitet. Rammeverk for pensjon i form av alderspensjon og uførepensjon og «korttidstytelser» i form av syke-, arbeidsavklarings- og dagpenger, er i denne sammenheng av avgjørende betydning.

Det har vært bred politisk enighet om nødvendigheten av en pensjonsreform. En av hovedendringene i den reformerte alderspensjonen fra folketrygden innebærer mulighet for fleksibelt uttak av alderspensjon fra 62 år. Partene i privat sektor har fulgt opp pensjonsreformens prinsipper med en tilpassing av privat AFP. Reformert alderspensjon og nye AFP i privat sektor innebærer at arbeidstakerne må arbeide lenger for å opprettholde det samme pensjonsnivået om levealderen i befolkningen fortsetter å øke.

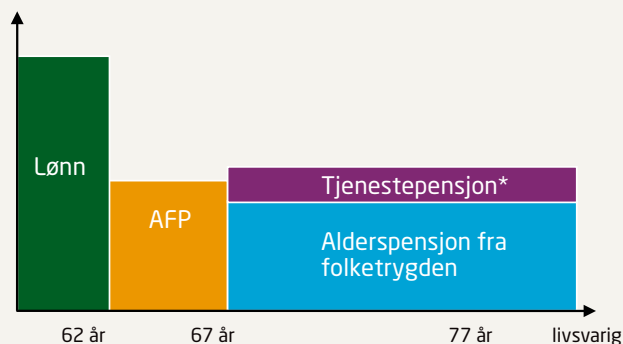
Forsørgelsesbyrde

Antall eldre (67 år og over) i forhold til antall personer i yrkesaktiv alder (20-66 år). Prosent.



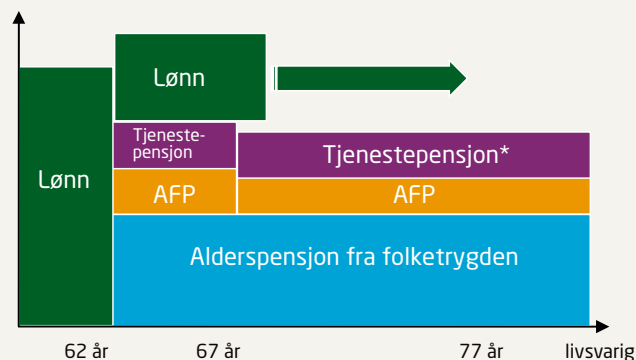
Nytt pensjonsregime

Gammel modell



*evt. opphørende etter 10 år (vanlig for innskuddsordninger og OTP)

Ny modell



*evt. opphørende etter 10 år (vanlig for innskuddsordninger og OTP)

Dessverre førte ikke forhandlingene i offentlig sektor i 2009 til en nødvendig tilpassing av offentlig AFP og offentlig tjenestepensjon. Offentlig sektor har beholdt en AFP som sterkt reduserer de arbeidsintensiv som reformert alderspensjon skulle innføre. Det er også beklagelig at man ved å videreføre den gamle løsningen for AFP i offentlig sektor straffer ansatte som ønsker å gå fra offentlig til privat næringsliv økonomisk, da arbeidstakere over 55 år ikke vil ha mulighet til å opparbeide seg rett til AFP fra privat sektor. Det er blitt vedtatt at også offentlig ansatte skal omfattes av levealdersjustering som medfører at de må arbeide lenger for å opprettholde pensjonsnivå dersom levealderen i befolkningen øker. NHO er imidlertid bekymret for at pensjonister fra offentlig sektor vil bli skjermet for deler av levealdersjusteringens effekter over for lang tid. De vil da ikke bidra i samme grad som ansatte i privat sektor til pensjonsreformens mål om å stå lenger i arbeid.

NHO har pekt på at en stadig større del av den yrkesaktive befolkningen mottar trygdeytelser, og dette utfordrer bærekraften i vår velferdsmodell. Uførepensjon fra folketrygden har blitt vedtatt endret fra 2015 som ledd i pensjonsreformen. NHO mener den nye uføretrygden ikke i tilstrekkelig grad støtter arbeidslinjen, blant annet ved at uføre gis en delvis skjerming av effekten av levealdersjustering. Videre vil det lønne seg for lite å prøve seg i jobb, da fribeløpet er for høyt. NHO mener også at en adgang til å kunne få både korttidsytelser og alderspensjon samtidig er uheldig og må vurderes.

NHO mener det er nødvendig å vurdere om gjennomførte reformer gir tilstrekkelig arbeidsintensiv. Hvis den forutsatte effekten på arbeidstilbudet ikke oppnås, må ytterligere tiltak vurderes.

2 | Tjenestepensjoner og tilpassing til pensjonsreformen

Tjenestepensjoner er bedriftsbetalte pensjonsordninger som kommer i tillegg til folketrygdens alderspensjon og eventuell AFP-utbetaling.

Tjenestepensjonene må tilpasses pensjonsreformen, og prinsipper om arbeidslinje og bærekraft må legges til grunn i tråd med endringene av folketrygden og AFP.

For bedriftene er sentrale kriterier når det gjelder tjenestepensjon styringsrett, forutsigbarhet og kostnadskontroll. For mange er det også et vesentlig punkt at pensjonsordningen ikke har krav om balanseføring av forpliktelsene da dette binder kapital og kan gi uforutsigbare svingninger.

Videre skal bedriftene kunne velge tjenestepensjonsprodukter som er tilpasset bedriftens behov og økonomiske situasjon. Innenfor et rammelovverk må det være opp til bedriften å velge hva slags pensjonsordning som skal tegnes.

Innskuddspensjoner er godt tilpasset pensjonsreformen, mens ytelsespensjonene ikke er i tråd med prinsippene i reformert folketrygd da de for eksempel ikke har alleårsopptjening eller levealdersjustering av livsvarig utbetalte ytelser. Med fleksibelt uttak av pensjon fra 62 år vil også kommunikasjonen rundt det å få for eksempel «66 prosent av sluttlønn» ikke lenger ha samme mening. Banklovkommissjonen har levert forslag (NOU 2012: 13 og NOU 2013: 3) til mulige nye tjenestepensjonsprodukter, ofte omtalt som hybridordninger.

Parallelt er det en økende trend at ytelsespensjoner blir omdannet til innskuddspensjonsordninger (se figur neste side).

For livsforsikringselskap med høyt volum av ytelsespensjoner innebærer trenden med omdanning til innskuddspensjon store utfordringer. Livsforsikringselskapenes kapitalkrav øker betydelig på grunn av fripoliseutstedelser, i tillegg har innskuddspensjon historisk generert mindre inntekter enn ytelsespensjoner. Det er derfor viktig å følge med på de økonomiske belastningene for bedrifter med ytelsespensjonsordninger.

Ytelsespensjon

Samlet pensjonsnivå for alderspensjon fra folketrygden og tjenestepensjon er gitt som en målsatt prosent av sluttlønn, gitt at man har vært ansatt i tilstrekkelig antall år til å få full opptjening (minimum 30 år).

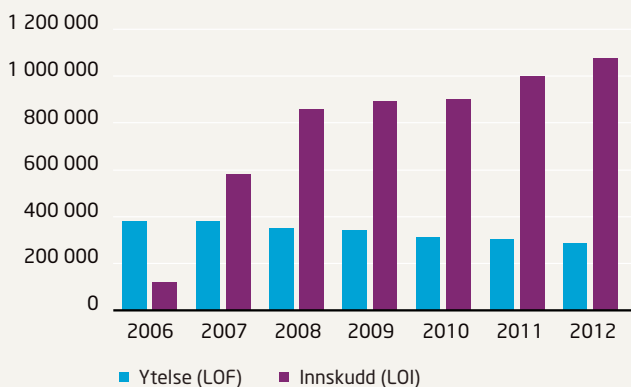
Innskuddspensjon

Pensjonsopptjeningen skjer ved at det spares en gitt andel av lønn for de år den ansatte er i arbeid. Sparebeholdningen reguleres med tilført avkastningen.

Pensjonsreformen har innført stor grad av fleksibilitet. Den enkelte (i privat sektor) kan selv velge uttakstidspunkt etter 62 år, og man kan fritt kombinere videre arbeid med uttak av pensjon.

Utbetalingene bygger på et nøytralt prinsipp - tidlig uttak av pensjon gir lavere årlig pensjonsutbetalinger. Fortsatt arbeid og utsatt uttak gir høyere årlige pensjoner. Økt fleksibilitet skal stimulere til å stå i jobb.

Ytelses- og innskuddspensjon - antall medlemmer



Kilde: Finans Norge

NHO mener at pensjonsreformens prinsipper – slik de er beskrevet nedenfor – må legges til grunn for tilpassede tjenestepensjoner:

- **Alleårsprinsipp** – opptjening for det enkelte år bør baseres på hvert års lønn (ikke sluttlønnsprinsipp og linearitet over 30 år). Alleårsopptjening støtter arbeidslinjen, har et riktigere fordelingshensyn mellom ansatte, og gir et mer forutsigbart kostnadsnivå for bedriftene.
- **Levealdersjustering** – Et viktig prinsipp i pensjonsreformen er at man må stå lenger i jobb for å sikre den samme pensjonsytelsen etter hvert som levealderen i samfunnet øker (levealdersjustering). I dagens ytelsespensjoner er det bedriften som må betale for økende levealder. Dette bør endres ved at man må stå lenger i jobb hvis pensjonsnivået på livsvarig utbetalte pensjoner skal opprettholdes. Dette blir på samme måte som i folketrygden og AFP.
- **Påslagsordning** – fremtidig pensjonsopptjening bør være som et tillegg til folketrygden, frikoblet fra beregninger på hva folketrygden vil gi. Dette fordi folketrygden og AFP nå har blitt mer fleksible i opptjening og uttak.
- **Avkastning/regulering** – Hvis bedriften legger vekt på kostnadskontroll, samt ønsker å unngå krav om balanseføring, må det være mulig å velge løsninger som oppfyller disse kriteriene, for eksempel modeller uten garantert regulering av pensjon under opptjening og utbetaling.
- **Enkelhet** – Tjenestepensjoner bør være enkle å forstå og administrere, enkle å flytte, og de bør ha lave administrasjons- og forvaltningskostnader. Videre bør modellene hensynta et mobilt arbeidsmarked, og pensjonsrettigheter fra forskjellige arbeidsforhold bør være enkle å samle til en felles fripolise/pensjonsbeholdning.
- **Økte sparerammer** – Det bør være mulig å tegne innskuddspensjoner og eventuelle nye pensjonsordninger som er like generøse som dagens ytelsesordninger. Det bør videre tillates betydelig høyere sparing for høytlønnede enn lavtlønnede,

Banklovkomisjonen leverte i juni 2012 (Fase 2) et forslag til ny kollektiv tjenestepensjonsforsikring. Forslag til overgangsregler og regler for nye maksimale sparegrenser for innskuddspensjon ble levert i januar 2013 (Fase 3). NHO hadde mange merknader til forslagene i utredningene.

Banklovkomisjonen leverte i Fase 1 tilpassinger til fleksibelt uttak av pensjon. Dette ble satt i kraft fra 2011.

Banklovkomisjonen er nedsatt av Finansdepartementet og ledes av Erling Selvig.

slik at samlet pensjonsnivå kan hensynta at bedriften også har AFP. Folketrygden og AFP gir ingen opptjening for lønn over cirka 580.000 kroner.

NHO mener på denne bakgrunn at:

- pensjonsreformens prinsipper må legges til grunn også i tjenestepensjonsreguleringen
- bedriftenes styringsrett må bevares
- nye pensjonsprodukter må sikre forutsigbarhet og kostnadskontroll
- rammene må åpne for at de bedriftene som ønsker kan ha innskudds- eller hybride pensjonsordninger som er like gode som en ytelsespensjon
- rammene for pensjonsopptjening bør kunne hensynta at bedriften har AFP
- det må være mulighet for pensjonsordninger som ikke innebærer krav om balanseføring
- risiko og kostnader for opptjente rettigheter skal ikke overdras fra livselskap til arbeidsgiver som følge av endringer i tjenestepensjonsregelverket

3 | Individuell pensjonssparing

Arbeidstaker kan ha behov for og ønske om å tilpasse egen pensjonssparing. Individuell pensjonssparing er den tredje pilaren i et pensjonssystem der alderspensjon fra folketrygd og eventuell AFP ligger i bunn, med påbygning av tjenstepensjoner. Økt tilrettelegging for individuell sparing vil være fornuftig både av hensyn til den enkelte, og for samfunnet da det er ønskelig å stimulere til økt sparing av pensjon.

Det er i dag svak skattestimulans for individuell pensjonssparing, og denne bør styrkes.

Et mulig tiltak er et mer fleksibelt rammeverk for individuell tilleggssparing i bedriftens tjenstepensjonsordning. Det er i dag anledning for arbeidstakere å spare i bedriftens pensjonsordning gitt at arbeidsgiver har åpnet for dette. En begrensende forutsetning er imidlertid at alle arbeidstakere i bedriften må foreta den samme sparingen. Banklovkommisjonen har foreslått noe endringer av regelverket, men forslaget burde åpnet for ytterligere fleksibilitet.

Videre bør individuell sparing kunne skje på en enkel og kostnadseffektiv måte. Dette bør selskapene kunne legge til rette for ved å tilby den ansatte spareordninger på gunstige vilkår hvis han/hun også er med i en tjenstepensjon, for eksempel ved at den enkelte får «gruppepriser» på forvaltningen.

På grunn av regelendringer for ytelsespensjoner, og høy mobilitet i arbeidslivet, vil en økende andel av opptjente rettigheter fra tjenstepensjoner utstedes som fripoliser/pensjonsbevis når personer slutter i bedriften eller ytelsesordninger omdannes. Dette bygger også opp under behovet for velfungerende rammeverk for individuelle pensjonsordninger og mulighet for løsninger som gir kostnadseffektiv forvaltning.

NHO mener at skattestimulansen og sparerammer for individuell pensjonssparing må styrkes.

4 | AFP – målsetninger for ordningen

AFP ble etter avtale mellom partene tilpasset pensjonsreformen med virkning fra 1. januar 2011. AFP ble endret fra å være en tidligpensjon som utbetales mellom 62 og 67 år for de som valgte å fratre, til å bli en livsvarig utbetalt ytelse som kan utbetales fra 62 år (eller senere). Ny AFP utbetales uavhengig av om man står videre i arbeid eller ikke, og på mange måter vil den bli som en del av den ordinære forventede pensjonen.

NHO mener derfor AFP bør gjøres gjeldende for alle arbeidstakere, og ikke lenger være en tariffestet rettighet.

Videre er selve regelverket og modellen for AFP utfordrende. Dette henger blant annet sammen med at AFP ikke har sikrede opptjente rettigheter slik tjenstepensjon har. Regelverket for AFP er komplisert og sort-hvitt, enten fyller man kravene og får full AFP, eller så fyller man ikke kravene og får ingen ytelse.

Ikke balanseføring av AFP – Et eventuelt krav om balanseføring av AFP vil ha stor konsekvens for mange norske bedrifter. Avtalen om AFP fra 2008 forutsatte at den økonomiske belastningen for bedriftene ble videreført. Et eventuelt krav om balanseføring oppfattes derfor som et brudd med forutsetningene for AFP-avtalen. Partene i arbeidslivet har understreket at AFP, som er en kollektiv og solidarisk tariffestet ordning, ikke kan likestilles med andre tjenstepensjonsordninger når det gjelder spørsmålet om regnskapsføring.

En arbeidsgruppe nedsatt av Finansdepartementet konkluderte i 2011 med at en vurdering av unntaksbestemmelser trekker i retning av at AFP-ordningen kan føres som en innskuddsordning – utgiftsføring av premie, men ikke krav til balanseføring.

NHOs mener dagens AFP-ordning må gjøres gjeldende for alle. Videre kan vi ikke akseptere en AFP-ordning med krav om balanseføring.

5 | Offentlig pensjon – manglende arbeidsinsentiv og mindre mobil arbeidskraft

En stor og økende andel av arbeidsstyrken omfattes av AFP og tjenestepensjon i offentlig sektor. Det er en betydelig svekkelse av pensjonsreformen at disse etter lønnsoppgjøret i 2009 har beholdt ordninger som i liten grad stimulerer den enkelte til å stå lenger i jobb. Det at de offentlige ordningene ikke ble tilpasset fullt ut skaper også mobilitetshinder for arbeidskraften.

Offentlig AFP er særlig problematisk, da denne er blitt bevart som en førtidspensjonsordning som innebærer at arbeidstakeren får avkortet AFP mot arbeidsinntekt. Står man videre i full stilling til 67 år vil man dermed ikke få utbetalt AFP.

Offentlig AFP innebærer også betydelige mobilitetshindre for eksempel ved at en arbeidstaker som ønsker å gå til en privat arbeidsgiver etter fylte 55 år ikke vil kunne opparbeide seg tilstrekkelig ansiennitet til å få privat AFP.

Det er i dag få jobbskifter mellom offentlig og privat sektor. Bare 19 prosent av offentlig ansatte som skifter jobb går til privat sektor, og 11 prosent fra privat til offentlig (tall fra Frischsenteret).

For langsiktig bærekraft er det nødvendig at pensjonsreformens prinsipper gjennomføres fullt ut for offentlige tjenestepensjoner, og offentlig AFP må harmoniseres med privat AFP.

NHO mener AFP og tjenestepensjoner i offentlig sektor må tilpasses reformert alderspensjon i folketrygden.

6 | Uføretrygd og uførepensjon fra tjenestepensjonen – tilpassing til pensjonsreformen

Ny lov om uføretrygd fra folketrygden ble vedtatt i desember 2011 og skal tre i kraft i 2015. Uføretrygden vil bli mer lik trygdeordningen arbeidsavklaringspenger. Dette gjenspeiles også ved en varslet endring i skattemodellen der den nye uføretrygden skattes som lønnsinntekt. Incentivstrukturen og utformingen av uføretrygden ligger utenfor dette dokumentet.

NHO har påpekt enkelte uheldige sider der vi mener at ny uføretrygd ikke bygger tilstrekkelig opp under arbeidslinjen. En av disse er delvis skjermingen av levealdersjustering av alderspensjonen til de som tidligere har vært uføre. Denne skal vurderes på nytt i 2018. NHO mener videre at fribeløpet på 0,4 G er for høyt.

Uførepensjon fra tjenestepensjoner må tilpasses ny uføretrygd og støtte opp under arbeidslinjen som ligger i pensjonsreformen. Til nå har de fleste bedrifter med ytelsespensjoner hatt uførepensjonsdekning i tjenestepensjonsordningen.

Behovet for en uførepensjon i tillegg til folketrygden har blitt endret med ny uføretrygdmodell, utslaget vil variere blant annet med de ansattes lønnsnivå. Med ny modell for uføretrygd vil ansatte med lønn under 490.000 kroner få 66 prosent dekket fra folketrygden, i motsetning til de med lønn rundt 990.000 kroner som vil få 33 prosent. Arbeidstakere med lønn opptil midlere lønnsnivåer vil dermed være godt dekket av folketrygdens ytelser.

NHO mener det er viktig at bedriftene fortsatt kan velge å tegne uførepensjon for sine arbeidstakere, men at det vil være behov for produkttilpassinger. Banklovkommisjonen skal levere forslag til tilpasset regelverk for uførepensjon i tjenestepensjoner.

Ny uføretrygd fra folketrygden fra 2015:

- 66 prosent av lønn inntil 6 G
- Skattlegges som lønn
- Letter å ha varierende jobbinnsats sammen med uføretrygd
- Beholder uføregrad
- Fribeløp på 0,4 G
- Kan gis ned til uføregrad på 40 prosent for personer med overgang fra arbeidsavklaringspenger

NHO mener uføretrygd fra folketrygden og uførepensjon fra tjenestepensjon må støtte opp under arbeidslinjen, og nye uførepensjonsprodukter må utformes slik at de er hensiktsmessige i forhold til bedriftens behov.

7 | Korttidsytelser fra trygden – tilpassing til pensjonsreformen

Med pensjonsreformens nye fleksibilitet for uttak av alderspensjon fra 62 år oppstår det ny problematikk i grenseflaten mellom det å være langvarig syk eller arbeidsledig som senior, og det å benytte muligheten til å bli tidlig alderspensjonist.

Dagens midlertidige modell for korttidsytelsene (arbeidsavklarings-, syke- og dagpenger) bidrar til å svekke de arbeidsinsentiv som reformert alderspensjon skulle innføre. Videre gir regelverket insentiv til å søke korttidsytelser i stedet for å benytte muligheten til å ta ut alderspensjon. At et varig regelverk for korttidsytelser ikke er på plass og tilpasset pensjonsreformen er derfor svært uheldig. De økonomiske forskjellene mellom det å være syk, ufør, tidlig pensjonist eller «stå i jobb til litt lenger» kan være store.

Når man tar i betraktning at rundt 40 prosent av dagens alderspensjonister tidligere har mottatt uførepensjon ser man betydningen av å få et godt og rettferdig regelverk som gir riktige føringer.

Det er problematisk at seniorer som er i jobb, samtidig som de har startet uttak av AFP og alderspensjoner, kan motta doble ytelser ved at de samtidig kan ha rett på sykepenger, dagpenger eller arbeidsavklaringspenger. Dette vil samlet sett kunne gi svært gode ytelser. Videre vil et eventuelt utsatt uttak av alderspensjonen til 67 år gi betydelig høyere livsvarig pensjon enn hvis man i stedet slutter å jobbe og starter uttak av pensjon ved 62 år.

I utformingen av et regelverk for å tilpasse korttidsytelsene til pensjonsreformen vil forskjellige løsninger kunne slå forskjellig ut for de med eller uten rett til AFP.

Arbeidsdepartementet har varslet at det skal legges frem et høringsnotat om korttidsytelser. Foreløpig gjelder et midlertidig regelverk fra 1.1.2011 for tilpassing til pensjonsreformen og fleksibelt uttak av alderspensjon.

NHOs mener det er nødvendig å få et system der:

- arbeidslinjen fungerer slik at det alltid lønner seg å stå i jobb
- man unngår at det oppstår for sterke insentiv til å søke om korttidsytelser, i stedet for å benytte folketrygdens fleksibilitet når det gjelder alderspensjonsuttak

8 | Pensjons- og forsikringsmarkedene – svak konkurranse og høy kompleksitet

Et velfungerende forsikringsmarked er en forutsetning for at bedriftene ikke skal belastes med unødvendige kostnader. Det er ønskelig med mest mulig optimal risikoavlastning med forsikring og godt tilpassede pensjonsordninger og personforsikringer for de ansatte, og samtidig lavest mulig kostnader. Særlig pensjonsmarkedet er preget av få store leverandører og liten transparens med komplekse produkter og regulering. Skadeforsikringsmarkedet fremstår som mer velfungerende, men det er likevel forhold som begrenser konkurransen i markedet, blant annet etableringshindringer for nye leverandører og manglende mobilitet blant kundene på grunn av utfordringene kundene har med å sammenligne de ulike tilbydernes vilkår¹. Manglende transparens i pensjonsmarkedet skyldes i stor grad kompliserte produkter og regelverk. Reguleringen har også vært opphav til betydelige interessekonflikter mellom pensjonsleverandørene og kundene.

Tiltak som NHO har fremmet i pensjonsmarkedet er blant annet vårt bidrag til at det ble åpnet for innskuddspensjonsprodukter i 2001 og da tjenestepensjon ble obligatorisk i 2006 etablerte NHO en innkjøpsordning, hvor vi fremforhandlet en avtale med Storebrand (NHO Tjenestepensjon). Innkjøpsordningen sikret svært gode priser og vilkår for medlemsbedriftene og bidro til betydelig styrket konkurranse generelt i OTP-markedet.

Forbrukerrådet har i samarbeid med Finansnæringen etablert en portal hvor forbrukere kan sammenligne forsikringsvilkår og priser mellom forsikringselskapene. En utvidelse av denne Finansportalen til også å omfatte forsikringer for små og mellomstore bedrifter vil kunne gi et betydelig bidrag til å fremme konkurranse i dette markedet.

NHO mener det bør iverksettes tiltak for å fremme transparens og konkurranse i forsikringsmarkedene.

¹ Konkurransetilsynet, Skriftserie 2/2006, Rapport om skadeforsikring

9 | Yrkesskedeforsikring – trussel om kraftig økte kostnader

Yrkesskedeforsikring er obligatorisk og omfatter alle bedrifter med ansatte. Yrkesskedeforsikringen har i liten grad blitt endret siden den ble etablert i 1990, men det er nå et betydelig press på å gjøre omfattende endringer på denne ordningen. Etter å ha sendt et forslag til yrkesskadereform på høring i 2008/2009 har regjeringen nå i revidert statsbudsjett for 2012 kommet med en overordnet modell. De har videre signalisert at det vil komme en proposisjon våren 2013.

Forslaget innebærer en sammenslåing av yrkesskedeforsikring og yrkesskade i trygden til en felles lov. Dette støtter NHO. Bedriftene skal ta sin del av ansvaret for skader og sykdommer som skjer i arbeid, men det må være forhold som har utvetydig årsak i arbeidsforhold.

NHO ga imidlertid i sitt høringssvar fra 2009 en fylldig utgreiing over hvilke forhold vi mener må på plass for å få en velfungerende ordning for yrkesskedeforsikring. Vi finner det derfor beklagelig at NHOs forslag til endringer ikke er tatt til følge.

Forslaget til yrkesskadereform legger opp til en utvidet mulighet til å få omfattet muskel-, skjelett- og psykiske lidelser under yrkesskadeordningen. Konkret oversikt over utvidelser av yrkessykdomslisten vil imidlertid bli behandlet som egen sak.

NHO er opptatt av at arbeidsgiver ikke kan pålegges ansvar for kostnader før bred vitenskapelig dokumentasjon kan påvise høy grad av årsakssammenheng mellom sykdom og arbeidsrelaterte forhold. Det må være klare kriterier til diagnose, krav til eksponering og krav til varighet av plagene. Det er i NOU-en foreslått snudd bevisbyrde for yrkessykdomslisten. NHO mener det er viktig med vanlige bevisbyrderegler for muskel-, skjelett- og psykiske lidelser.

NHO støtter forslaget om at det skal være et system med både yrkessykdomsliste og sikkerhetsventil. Sikkerhetsventilen skal åpne for at sykdommer som ikke er inkludert på yrkessykdomslisten på visse vilkår skal kunne godkjennes som yrkesskade. NHO er imidlertid opptatt av at muskel-, skjelett- og psykiske lidelser ikke bør være omfattet av sikkerhetsventilen på generelt grunnlag. Det må videre være en forutsetning at sikkerhetsventilen ikke anvendes slik at sykdomslistens betydning reduseres, og at man for denne typen saker har vanlige bevisbyrderegler slik høringen foreslo.

NHO tror ikke departementets foreslåtte løsning med et eget forvaltningsorgan blir bedre og mer effektivt enn dagens løsning. Vi frykter tvert imot økte kostnader og mer byråkrati. Særlig ved oppbygging av en stor ny statlig arbeidsskadeenhet. NHO mener at yrkesskedeforsikringen bør splittes i yrkessykdom og yrkesulykke. Yrkessykdom bør være en ikke-forsikret løpende betalingsordning lagt under Arbeids- og velferdsetaten eller i en enhet under Arbeidsdepartementet, mens yrkesulykke kan være et forsikret produkt og oppgjørene av disse kan bli liggende i forsikring som i dag. Med en slik løsning har arbeidsskadeenheten behov for betydelig færre ansatte, og man får en bedre ordning for den langhalede og kompliserte yrkessykdomsrisikoen.

Enheten bør videre få ansvar for kontroll, revisjon og produksjon av statistikk og analyser av avsetninger.

NHO mener at en eventuell utvidelse av yrkessykdomslisten må begrenses til kun å omfatte sykdommer og sykdomstilfeller der det kan påvises en høy grad av årsakssammenheng med arbeidsrelaterte forhold. Det bør ikke være snudd bevisbyrde for muskel-, skjelett-, og psykiske lidelser.

NHO mener ordningen må organiseres mindre byråkratisk. Yrkessykdom bør være en ikke-forsikret løpende betalingsordning lagt under Arbeids- og velferdsetaten eller i en enhet under Arbeidsdepartementet. NHO mener videre at ny standardisert erstatningsutmåling ikke bør gjennomføres for yrkesskade, eventuelt at ny standardisering innebærer en mindre økning i erstatningsutmålingen enn foreslått av utvalget.

10 | Naturskedeforsikringsordningen – manglende totalregnskap

Naturskedeforsikring er en obligatorisk forsikringsordning i den forstand at alle forsikringstakere som kjøper brannforsikring også må tegne naturskadedekning, og alle forsikringselskap som selger brannforsikring plikter å være med i naturskadeordningen. Premiefastsettelsen i naturskadeordningen fastsettes av styret for ordningen, hvor kundeinteressen ikke er representert. Siden tidlig 90-tallet har det skjedd en betydelig fondsoppbygging i ordningen. I henhold til instruks for ordningen skal fondsmidler kun brukes til naturskadeerstatning, men det foreligger ikke totalregnskap for fondsmidlene i ordningen og det er ulike syn på både eierskap til fondene og hvordan avkastningen på fondsmidlene skal håndteres. Anslagsvis er det mellom 10 og 16 milliarder kroner i naturskedefond blant annet avhengig av hvordan avkastning anses inkludert. Gjeldende instruks for ordningen er også til hinder for at fondene kan bygges ned.

NHO har i lang tid etterlyst et totalregnskap for naturskadeordningen og har bedt om å få være representert i styret for ordningen.

Analysen viser at det har bygget seg opp fond som er flere ganger større enn estimert nødvendig risikokapital.

NHO vil arbeide for en revisjon av naturskadeordningen. Naturskedefondene må bygges ned og komme formålet til gode.

Utvikling i brutto naturskedefond

Brutto naturskedefond er beregnet som premier fratrukket erstatninger. Det foreligger ikke totalregnskap for netto naturskedefond.

