

## Bemærkninger til lovforslaget

### Almindelige bemærkninger

#### Indledning

Dette lovforslag har til formål at sikre ligebehandling af mænd og kvinder i arbejdsmarkedspensionsordningerne og i den forbindelse at gennemføre Rådets direktiv nr. 86/378 af 24. juli 1986 om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, som ændret ved Rådets direktiv nr. 96/97 af 20. december 1996.

Implementeringen af det oprindelige direktiv blev behandlet af det industriministerens i foråret 1989 nedsatte Pensionsoverførselsudvalg, som den 11. oktober 1991 afgav betænkning nr. 1228 om »Pensionsmæssig ligebehandling af mænd og kvinder«.

Direktivet skal sikre ligebehandling af mænd og kvinder inden for arbejdsmarkedspensionsordninger og andre ikke-lovbestemte sikringsordninger for såvel arbejdstagere som selvstændige erhvervsdrivende.

Ligebehandling er i vid udstrækning allerede sikret ved Romtraktatens art. 119, hvor begrebet løn er defineret bredt, så det også omfatter »alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier«.

Direktivet udvider Romtraktatens bestemmelser om ligebehandling, ved også at omhandle selvstændige erhvervsdrivende og præciserer fortolkningen af art. 119 for så vidt angår lønmodtagere. Direktivets udgangspunkt er, at såvel bidrag som ydelser skal være ens for mænd og kvinder.

#### 1. Fælleskønsgrundlag

Danske pensionsordninger er enten bidragsdefinerede ordninger eller tilsagnsordninger. Ved bidragsdefinerede ordninger forstås ordninger, hvor der som led i ansættelsesforholdet er aftalt faste bidrag, som skal indbetales til et pensionsinstitut. I tilsagnsordninger er arbejdsgiver forpligtet til at indbetale bidrag, ud over arbejdstagerens bidrag, således at arbejdstageren sikres pensionsydelser af en vis størrelse - ofte en procentdel af slutlønnen. Der er flest bi-

dragsdefinerede ordninger på det danske arbejdsmarked.

Ifølge direktivet er det muligt at anvende aktuariemæssige faktorer, der er forskellige for mænd og kvinder (gennemsnitlig levetid og invaliditetshyppighed) i forbindelse med beregning af pensionsbidrag og ydelser.

Ved anvendelse af disse forskellige aktuariemæssige faktorer for de bidragsdefinerede ordninger kan pensionsydelsen blive forskellig for mænd og kvinder. Anvendes aktuariemæssige faktorer på tilsagnsordninger, vil arbejdsgiverens bidrag blive forskelligt for mænd og kvinder.

I nærværende lovforslag foreslås det, at for fremtidige medlemmer i de af lovforslaget omfattede ordninger, skal det gælde, at såvel bidrag som ydelse skal være ens for mænd og kvinder. Ved beregning af bidrag og ydelse skal således anvendes et fælleskønsgrundlag. Fremover skal det ikke være muligt at anvende mænds og kvinders forskellige gennemsnitslevetid og invaliditetshyppighed som begrundelse for forskellige bidrag eller ydelser.

Kvinder lever i gennemsnit længere end mænd, hvorfor alderspension for kvinder er dyrere, mens ægtefællepension er dyrere for mænd end kvinder. Anvendelse af et fælleskønsgrundlag kan medføre en vis omfordeling af midler fra det ene køn til det andet, afhængig af den enkelte ordnings andel af mænd og kvinder samt af ydelsessammensætningen, dvs. størrelsen af alders-, invalide-, ægtefælle- og børnepension.

Mange af de ældre ordninger har dog en ydelsessammensætning, hvor det stort set er ligeegyldigt, om der anvendes fælleskønsgrundlag eller kønsopdelt grundlag. Hertil kommer, at de fleste af de nye ordninger anvender fælleskønsgrundlag.

Når kravet om anvendelse af fælleskønsgrundlag ikke indføres for eksisterende medlemmer, er det fordi, disse medlemmer allerede ved optagelsen i ordningerne har fået et tilsagn om fremtidige ydelser af en vis størrelse på grundlag af de aftalte indbetalinger. Sådanne tilsagn er juridisk bindende og kan derfor ikke formindskes, hvilket ville blive resultatet for nogle medlemmer, såfremt et krav om anvendelse af