

HØRINGSNOTAT – UTFASING AV STATENS VENDELØNNSORDNING OG VARTPENGEORDNINGEN

Høringsnotatet inneholder forslag om at ventelønnsordningen i staten og vartpengeordningen utfases. Samtidig foreslås overgangsordninger som skal ivareta dagens rettigheter for de som allerede har fått utløst rett til ventelønn eller vartpenger. Forslaget omfatter bl.a. endringer i lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven) og lov 28. juli 1949 nr. 26 om Statens pensjonskasse.

1. Dagens ordninger – regelverk

1.1 Ventelønn

Staten fikk en ventelønnsordning allerede med den første tjenestemannsloven i 1918 (da kalt "ventepenger"). Ordningen er videreført både i tjenestemannsloven av 1977 og i gjeldende lov fra 1983. Vilkår og regelverk er endret over tid. Ventelønn er ment som en økonomisk inntektssikring for statlige tjenestemenn som blir sagt opp av bestemte årsaker. Ventelønn er nå hjemlet i tjenestemannsloven § 13 nr. 6. Lovens § 13 lyder:

§ 13. Fortrinnsrett til ny stilling. Ventelønn.

1. Før en tjenestemann blir sagt opp fordi:

- a) stillingen blir inndratt eller arbeidet er falt bort,*
- b) vedkommende på grunn av sykdom er varig uskikket til forsvarlig å utføre sin tjeneste,*
- c) vedkommende ikke lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendige eller foreskrevet for stillingen,*

skal tjenestemannen om mulig tilbys annen passende stilling i virksomheten dersom vedkommende har minst ett års sammenhengende tjeneste. Det samme gjelder tjenestemann som sies opp etter § 10 nr. 4.

2. Blir tjenestemannen likevel sagt opp, skal vedkommende så vidt mulig tilbys annen passende stilling i staten, jfr. § 5 nr. 4. Rett til ny stilling har bare fast tjenestemann som har vært tilsatt sammenhengende i minst to år, eller midlertidig tjenestemann med sammenhengende tjeneste i minst fire år.

3. Fortrinnsretten gjelder bare der tjenestemannen har de nødvendige faglige og personlige egenskaper for stillingen. Kan manglende kvalifikasjoner rettes ved hensiktsmessig tilleggsutdanning, kan vedkommende tilsettes på vilkår av at tilleggsutdanningen tas innen en fastsatt frist.

4. Kongen fastsetter ved forskrift nærmere regler om fortrinnsrett. Det kan fastsettes at fortrinnsretten ikke skal gjelde den som blir sagt opp fra nærmere bestemte stillinger, og at den heller ikke skal gjelde ved tilsetting i nærmere bestemte stillinger.

5. Tjenestemann som nevnt under nr. 1 skal, ved oppsigelse eller varsel om oppsigelse, gjøres kjent med sine rettigheter etter denne paragraf. Det kan da samtidig pålegges tjenestemannen innen en fastsatt frist å melde fra om fortrinnsretten ønskes gjort gjeldende.

Får tjenestemannen tilbud om ny, passende stilling og det ikke er akseptert innen 14 dager, faller fortrinnsretten endelig bort.

Kan tjenestemannen tilbys ny stilling i samme virksomhet, tilsettes vedkommende av tilsettingsorganet uten at stillingen kunngjøres ledig og etter at innstillingsorganet har uttalt

seg om tjenestemannens skikkethet for stillingen.

6. Blir tjenestemann som nevnt i nr. 1 sagt opp og det antas at det ville være vanskelig å skaffe annet høvelig arbeid, kan vedkommende gis ventelønn om det ikke foreligger krav på pensjon. Ventelønn skal fastsettes for høyst tre år om gangen. Ventelønnen gis ikke til fast tjenestemann med mindre enn to års tjeneste eller midlertidig tjenestemann med mindre enn fire års tjeneste. Nærmere regler om ventelønn fastsettes av Kongen ved forskrift.

7. Reglene i denne paragraf gjelder tilsvarende også for embetsmenn uansett tjenestetid.

Det er gitt nærmere regler om ventelønn i forskrift til tjenestemannsloven. Forskrift 11. november 1983 nr. 1608 §§ 11 og 12 lyder:

§ 11. Ventelønn.

1. Ventelønnen utgjør inntil 66 prosent av stillingens lønn (brutto regulativlønn + faste og variable pensjonsgivende tillegg). Ville arbeidstakeren ikke fått 30 års tjenestetid i staten ved oppnådd aldersgrense, avkortes ventelønn forholdsmessig. Ventelønnen skal dog minst utgjøre et beløp som svarer til minstepensjon etter folketrygdloven, eventuelt med ektefelle tillegg.

2. Den enkelte virksomhet kan i særlige tilfelle inngå avtale med tjenestemennenes organisasjoner om å forhøye ventelønnen inntil 100 prosent av regulativlønnen, med fradrag for pensjonsinnskudd, der den overtallige blir nyttet til midlertidig forefallende arbeid. Den virksomhet som inngår slik avtale er forpliktet til å dekke differansen mellom ventelønnen og forhøyet ventelønn. Slik avtale kan også inngås av annen virksomhet enn den som har den ordinære ventelønnsforpliktelsen for vedkommende overtallige.

Ventelønnen skal vurderes hvert år. For tjenestemann som blir ledig etter fylte 50 år, kan ventelønnen likevel fastsettes for inntil 3 år om gangen. Maksimal ventelønnsperiode for tjenestemannen fastsettes ut fra alder på fratredelsestidspunktet, etter følgende skala:

før fylte 50 år: inntil 3 år

fra 50 til 55 år: inntil 4 år

fra fylte 55 år: inntil 12 år.

Ventelønnen kan ikke utbetales i lenger tid enn det antall tjenestear vedkommende har hatt i staten.

Avgjørelser om ventelønn treffes av Arbeids- og velferdsetaten eller den Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet [nå Kommunal- og moderniseringsdepartementet] bemyndiger, i samråd med den enkelte virksomhet.

3. Krav om ventelønn kan ikke gjøres gjeldende av tjenestemann som er tilsatt for å utføre oppdrag som er eksternt finansiert.

§ 12. Vilkår for og bortfall av ventelønn.

Tjenestemann kan bare få ventelønn når vedkommende har meldt seg til Arbeids- og velferdsetaten som reell arbeidssøker. Ventelønn faller bort i et begrenset tidsrom dersom ventelønns mottakeren ikke kan anses som reell arbeidssøker etter vilkårene i folketrygdloven § 4-5 første og annet ledd. I særlige tilfeller kan det kreves at ventelønns mottakeren er villig til å ta arbeid som er lavere lønnet enn ventelønnen.

Retten til ventelønn faller bort i

- a) åtte uker første gang et forhold som nevnt i første ledd inntreffer,*
- b) tolv uker dersom forhold som nevnt i første ledd har inntruffet to ganger innenfor de siste tolv måneder,*
- c) seks måneder dersom forhold som nevnt i første ledd har inntruffet tre ganger innenfor de siste tolv måneder.*

Hvis en tjenestemann kan få annet arbeid eller inntekt fra næring, faller ventelønnen bort når arbeids-/næringsinntekten utgjør mer enn 125 prosent av ordinær ventelønn. Ellers reduseres ventelønnen slik at arbeids-/næringsinntekt og ventelønn til sammen tilsvarer 125 prosent av ordinær ventelønn. Ventelønnen beregnes her som om tjenestemannen har 30 års tjenestetid i staten. Inntekt fra arbeid eller næring som tjenestemannen har hatt før fratreden fra stillingen, skal ikke ha konsekvenser for ventelønnen.

Ventelønnen faller også bort fra det tidspunkt tjenestemannen kan få alders- eller uførepensjon. Ventelønnen faller likevel ikke bort dersom tjenestemannen kan få alderspensjon etter folketrygdloven.

1.2 Vartpenger

Vartpengeordningen ble innført med lov om pensionsordning for statens tjenestemænd av 1917. Vartpenger er nå hjemlet i lov om Statens pensjonskasse § 23 fjerde ledd. Bestemmelsen lyder:

Når et medlem som ikke omfattes av tjenestemannsloven fratrer sin stilling, enten fordi den inndras eller etter oppsiing uten egen skyld og han verken har rett til straks å få alderspensjon etter § 21, eller med hjemmel i annen bestemmelse har krav på å beholde sin lønn, kan Pensjonskassens styre gi ham vartpenger hvis det antar at det vil være vanskelig for ham å skaffe seg et høvelig arbeid. Vartpenger skal fastsettes for høyst tre år om gangen. Departementet fastsetter nærmere regler om vartpenger.

Nærmere regler er gitt i forskrift. Disse reglene tilsvarer i hovedsak reglene for ventelønn. Forskrift 17. desember 2003 nr. 1783 om vartpenger lyder:

§ 1. Vartpenger gis ikke til medlem med mindre enn fire års sammenhengende medlemskap i Pensjonskassen ved fratreden, eller når tilsettingsforholdet etter sin art er tidsbegrenset.

§ 2. Vartpenger skal utgjøre inntil 66 prosent av stillingens pensjonsgrunnlag for personer som kunne ha oppnådd 30 års tjenestetid ved fortsatt sammenhengende tjeneste til stillingens aldersgrense. Det gjøres fradrag for ventelønn og lignende.

Hvis medlemmet ikke ville fått 30 års tjenestetid ved oppnådd aldersgrense, avkortes vartpengene forholdsmessig. Vartpengene skal likevel minst utgjøre et beløp som svarer til minstepensjon etter folketrygden, eventuelt med ektefelle tillegg.

§ 3. Vartpengene skal vurderes hvert år. For medlemmer som blir ledig etter fylte 50 år, kan vartpenger likevel fastsettes for inntil 3 år om gangen. Maksimal vartpengeperiode for medlemmet fastsettes ut fra alder på fratredelsestidspunktet etter følgende skala:

- før fylte 50 år: inntil 3 år*
- fra 50 til 55 år: inntil 4 år*
- fra fylte 55 år: inntil 12 år.*

Vartpenger kan likevel ikke utbetales i lenger tid enn det antall år vedkommende har vært medlem i Pensjonskassen ved overgang til vartpenger.

§ 4. Et medlem kan bare få vartpenger når det står tilmeldt Arbeids- og velferdsetaten som reell arbeidssøker. Vartpengene faller bort i et begrenset tidsrom dersom vartpengemottakeren ikke kan anses som reell arbeidssøker etter vilkårene i folketrygdloven § 4-5 første og andre ledd. I særlige tilfeller kan det kreves at vartpengemottakeren er villig til å ta arbeid som er lavere lønnet enn vartpengene.

Retten til vartpenger faller bort i

- a) åtte uker første gang et forhold som nevnt i første ledd inntreffer,*
- b) tolv uker dersom forhold som nevnt i første ledd har inntruffet to ganger innenfor de siste tolv måneder,*
- c) seks måneder dersom forhold som nevnt i første ledd har inntruffet tre ganger innenfor de siste tolv måneder.*

§ 5. Hvis medlemmet får eller kan få annet arbeid eller inntekt fra næring, faller vartpengene bort når arbeids-/næringsinntekten utgjør mer enn 125 prosent av ordinære vartpenger. Vartpengene reduseres ellers slik at arbeids-/næringsinntekt og vartpenger til sammen tilsvare 125 prosent av ordinære vartpenger. Vartpengene beregnes her som om medlemmet har 30 års medlemskap i Statens Pensjonskasse. Inntekt fra arbeid eller næring som medlemmet har hatt før fratreden fra stillingen, skal ikke ha konsekvenser for vartpengene.

Dersom tilsetningen er fast, bortfaller retten til vartpenger med endelig virkning. Vartpengene faller også bort fra det tidspunkt medlemmet kan få uførepensjon fra folketrygden eller Statens pensjonskasse, alderspensjon fra Statens pensjonskasse, avtalefestet pensjon etter lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse eller avtalefestet pensjon etter AFP-tilskottsloven kapittel 4.

§ 6. Denne forskriften trer i kraft 1. juli 2004. Fra samme tidspunkt oppheves forskrift av 6. november 1984 nr. 2324.

Medlem som mottar vartpenger når denne forskriften trer i kraft, omfattes av de tidligere reglene.

2. Vurdering

2.1 Ventelønn

Ventelønnsordningen er i det vesentlige historisk betinget og var basert på utenlandsk rett. Etter den første tjenestemannslov kunne ytelsen gis til tjenestemann som hadde minst femten års tjenestetid, og var kort begrunnet med at vanskelighetene med å komme over i en ny passende stilling blir større jo eldre man blir, og at det derfor er rimelig at de som har nedlagt en større del av sitt livsarbeid i offentlig tjeneste får en viss rett til en slik ytelse. Oppsigelser i staten var ved innføring av denne ordningen et klart unntak fra hovedregelen om at man hadde sikkert arbeid hele sitt yrkesliv. For at en periode uten arbeid skulle bli av kort varighet, lovfestet man også bestemmelser som skulle sikre at tjenestemann med mindre enn femten års tjeneste (og som derfor ikke hadde rett til denne ytelsen) raskt kunne tre inn i ny stilling i staten igjen, hovedsaklig i samme virksomhet (tjenestegren). Dette omtales nå gjerne som fortrinnsrett til ny stilling. Ordningen har imidlertid med tiden endret seg til å bli en inntektssikringsordning for statsansatte som i dag møter tilnærmet de samme krav til omstilling som det øvrige arbeidsliv. Den vesentligste forskjellen i forhold til dagpenger, som er den ordinære inntektssikring for personer som mister arbeidet, er at ventelønn har lange maksimalperioder for eldre arbeidstakere. Dette har etter departementets oppfatning den

virkning at eldre arbeidstakere lettere kan støtes ut av arbeidslivet ved omstilling og nedbemanning. Tilbakeføring til arbeidslivet skjer sannsynligvis i mindre grad, og i lavere tempo, enn for arbeidsledige som mottar dagpenger. Dette er uheldig, både når det gjelder samfunnets behov for arbeidskraft og prinsippet om et inkluderende arbeidsliv.

En fjerning av ventelønnsordningen vil kunne føre til en harmonisering av regelverket i statlig sektor og de øvrige sektorer i arbeidslivet. Ulikhetene mellom sektorene blir dermed bygget ned. Statsansatte som blir overtallige i fremtiden vil, etter departementets forslag, få den samme rett til dagpenger som andre arbeidssøkende.

Særlig for noen år siden gjennomgikk statsforvaltningen store endringer. Mange statlige virksomheter ble skilt ut fra statsforvaltningen. I mange tilfelle fikk disse arbeidstakerne med seg rettighetene etter tjenestemannsloven til ventelønn og fortrinnsrett til ny stilling i staten. Dette ble gjennomført ved egne særlover som gjaldt i en overgangsperiode. Dersom retten til ventelønn blir utløst innen utløpet av overgangsperioden, fortsetter ventelønnen å løpe selv om overgangsperioden er utløpt. I dag er det særlig overtallige fra slike virksomheter, som er ventelønnsuttakere. Mange av disse virksomhetene var forretningsdrivende og konkurranseutsatte etter utskillingen fra staten, og ble internt omorganisert og nedbemannet.

På det tidspunktet da ventelønn ble innført i staten, var det ingen alminnelig ordning med inntektssikring for arbeidsledige (dagpenger). Senere har ordninger med inntektssikring ved arbeidsledighet gradvis bedret seg for arbeidstakere utenfor staten. Statstjenestemenn ble først omfattet av den ordinære arbeidsledighetstrygden fra 1. januar 1972. Dagpengeordningen etter folketrygdlovens kapittel 4 er etter hvert blitt et sentralt virkemiddel for å påvirke adferden på arbeidsmarkedet. Ventelønnsordningen har de senere årene hatt en funksjon som førtidspensjon og virkemiddel i omstillingsarbeid, særlig der hvor virksomheter er blitt ført ut av staten.

Ventelønnsordningen har nok vært med på å lette omstillingsarbeidet i staten, og det kan sies at den fungerer som et sikkerhetsnett ved omstillinger og omorganiseringer i statlig sektor. Det har imidlertid vist seg at ventelønnsordningen, selv om den er kombinert med fortrinnsrett til ny stilling i staten, ikke har fungert godt når det gjelder å tilbakeføre personer til arbeidslivet. Den har i praksis ofte fungert som en førtidspensjonsordning. Sluttvederlag har vist seg som et bedre tiltak for mange. Ventelønnsordningen har snarere bidratt til å skape visse ”innelåsningseffekter”, da ventelønnsuttakere i liten grad har søkt nye stillinger utenfor staten eller i offentlig sektor ellers. Dette skyldes bl.a. pensjonsregelverket. Eldre arbeidskraft er også trolig i større utstrekning blitt sagt opp enn de ville ha blitt uten ventelønnsordningen.

Forslaget er derfor også begrunnet med at det er viktig å legge til rette for at seniorer i arbeidslivet ikke støtes ut, men kan bli stående i arbeidslivet så lenge som mulig. Dette gjelder både av hensyn til den enkelte arbeidstaker og av hensyn til samfunnets bærekraft. I denne forbindelse kan det spesielt vises til at regjeringen og partene i arbeidslivet 4. mars 2014 signerte en ny avtale om inkluderende arbeidsliv (IA). Avtalens overordnede mål er å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. IA-avtalen skal bidra til å redusere sykefraværet og beholde flere med nedsatt funksjonsevne og forlenge yrkesaktiviteten blant seniorer. Ett av IA-avtalens tre delmål er at yrkesaktiviteten etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder.

De siste årene (særlig etter 1. januar 2005) har det vært svært liten tilgang av nye ventelønns-mottakere, noe som etter departementets syn kan tilsi at det nå kan være et passende tidspunkt å vurdere ordningen nærmere. Reduksjonen av antall ventelønsmottakere har i stor utstrekning skjedd ved overgang til pensjon, ikke nytt arbeid. Dagens ventelønsmottakere (ca. 460 i 2013) er personer nær aldersgrensen (93 % er over 60 år), som i hovedsak er sagt opp fra virksomheter som tidligere er ført ut av staten, eksempelvis Telenor, Posten og NSB. I 2013 fikk 8 nye personer rett til ventelønn.

2.2 Vartpenger

Reglene om vartpenger har vært lovregulert siden opprettelsen av Statens pensjonskasse i 1917. Allerede ved pensjonslovskomiteéen av 1926 ble det forelått at vartpenger skulle utgå. Begrunnelsen var at den ikke hørte hjemme i lov om Statens pensjonskasse, og at den kunne bli uheldig for pensjonskassens økonomi. I pensjonslovutvalget av 1947 ble det foreslått at retten til vartpenger i pensjonsloven ble opprettholdt inntil andre tilfredsstillende regler ble vedtatt. Vartpengeordningen har samme formål som ventelønnsordningen, og samme utforming. Forskjellen er målgruppen. I hovedsak omfatter ordningen lærere og ansatte i ikke-statlige virksomheter med medlemskap i Statens pensjonskasse. I praksis er ordningen ikke kommet til anvendelse for lærere i det kommunale skoleverk. Dagens vartpengemottakere er i hovedsak tidligere statstjenestemenn som er blitt overtallige etter at virksomheten har gått ut av statlig sektor, når virksomheten har valgt og fått rett til å fortsette medlemskapet i pensjonskassen.

Også vartpengeordningen kan sies i det vesentlige å være historisk betinget, og den ble opprettet da få andre ordninger for kompensasjon ved arbeidsledighet var gjeldende. Ut fra et arbeidsmarkedspolitisk standpunkt mener departementet det kan være vanskelig å forsvare en ordning som på grunn av sine lange maksimalperioder for eldre arbeidstakere har den virkning at disse arbeidstakerne lettere støtes ut ved omstilling og nedbemanning. De lange maksimalperiodene har også den virkning at tilbakeføring til arbeidslivet sannsynligvis skjer i mindre grad, og i lavere tempo, enn for arbeidsledige som mottar dagpenger, og strider også mot prinsippet om et inkluderende arbeidsliv. Vartpenger kan også virke som en særskilt førtidspensjonsordning fra relativt ung alder. Det vil neppe være et alternativ å korte ned maksimalperiodene. Bortfall av vartpenger vil også samsvare med målet om å bygge ned ulikhetene mellom de som gjennom sitt medlemskap i Statens pensjonskasse kan gis vartpenger og resten av arbeidslivet. De som i dag vil ha rett til vartpenger ved overtallighet, vil få den samme rett til dagpenger som andre arbeidssøkende.

I høringen er det lagt opp til at ventelønnsordningen ikke videreføres. Det kan hevdes å være naturlig at også vartpengeordningen oppheves samtidig, ikke minst på bakgrunn av likhetene mellom disse to ordningene.

I likhet med ventelønnsordningen har det de siste årene vært svært liten tilgang av nye vartpengemottakere. Reduksjonen av antall mottakere har i stor utstrekning skjedd ved overgang til pensjon, ikke nytt arbeid. De fleste av dagens vartpengemottakere (89 per juni 2014) har kort tid igjen til ytelsen erstattes av alderspensjon. Ifølge prognoser som Statens pensjonskasse har utarbeidet vil det ikke være noen tilfeller igjen av vartpengemottakere i 2019 under forutsetning av at det ikke oppstår nye tilfeller. I 2011 fikk én ny person rett til vartpenger. I 2012 var antallet nye tilfeller seks, mens i 2013 ble det ikke gitt vartpenger til noen nye personer.

3. Rettigheter gitt i særlovgivning

Dersom forslagene i høringsbrevet blir gjennomført, vil det medføre at det ikke lenger blir aktuelt å gi nye bestemmelser i særlovgivning om rett til ventelønn og fortrinnsrett til ny stilling i staten. De rettigheter som allerede er utløst, vil ikke bli berørt, se forslag nedenfor til overgangsordninger. Det antas at samtlige bestemmelser i særlover om disse rettighetene nå er utløpt, slik at ingen nye personer kan få rettigheter med hjemmel i disse lovene. Unntaket er bestemmelsen i lov 30. august 1991 nr. 71 om statsforetak (statsforetaksloven) § 55 tredje ledd. Denne bestemmelsen foreslås opphevet.

4. Forslag til overgangsordninger

Høringsbrevet omfatter forslag om at ventelønnsordningen og vartpengeordningen fases ut. Det vil si at ordningene lukkes for nye tilfelle fra det tidspunkt lovendringene trer i kraft. Dette tidspunktet vil bli fastsatt senere. Samtidig foreslås det, at personer som på det tidspunkt ordningene lukkes allerede har fått utløst rettighetene, det vil si allerede har fått tilstått rett til ventelønn eller vartpenger, fortsatt skal ha rett til å motta ytelsene etter dagens regelverk. Overgangsordningene vil også omfatte rettighetene fastslått i pensjonsloven § 20 første ledd bokstav f) om medregning av den tid medlemmet har ventelønn eller vartpenger som tjenestetid i Statens pensjonskasse.

For tjenestemenn som har vært ansatt i staten siden før 1. juli 1977, er det både i lovforarbeider og juridisk teori lagt til grunn at disse har grunnlovsværn for ventelønn etter vilkårene i tjenestemannsloven av 1918. Etter 1918-loven utgjorde ventelønn 60% av lønnen, begrenset til to år. Departementet vil ved utarbeidelse av proposisjonen komme nærmere tilbake til en særlig overgangsordning for disse tilfellene, som må antas å bli sjeldne. Tilsvarende gjelder ikke for vartpengeordningen.

5. Betydningen for lovverket

Forslaget medfører opphevelse av tjenestemannsloven § 13 nr. 6, lov om Statens pensjonskasse § 20 første ledd bokstav f) og § 23 fjerde ledd, og statsforetaksloven § 55 tredje ledd. Dessuten endring i pensjonsloven § 27 annet ledd. Forslaget vil også på sikt medføre endringer i folketrygdloven § 4-26 første ledd bokstav d og e, § 8-49 første, andre og fjerde ledd samt overskrift og § 14-6 fjerde ledd bokstav b og c. Når overgangsordningen er avsluttet er det ikke lenger behov for særlig omtale av ventelønn og vartpenger i folketrygdloven. Departementene bes uttale seg om det anses ønskelig samtidig å fremme forslag om opphevelse av eller endringer i særlovgivning som blir berørt av forslaget. Dette kan i så fall tas med i samme proposisjon.

6. Økonomiske og administrative konsekvenser

En opphevelse av ventelønnsordningen vil medføre at utgifter til ordningen etter hvert vil opphøre. For 2014 er det bevilget 85 000 000 kroner til ventelønn. Samtidig er 34 850 000 kroner oppført som inntekter (refusjon fra statlige virksomheter og innfordring etter feilutbetalinger). Statlige virksomheter er pålagt å refundere utgiftene til ventelønn, som utbetales av NAV. Virksomheter som ble utskilt fra staten ble i større eller mindre utstrekning fritatt fra plikten til å refundere utgiftene, men for de fleste er refusjonsplikt senere innført.

Nye tilfeller som tidligere ville ha gitt rett til ventelønn, vil bli omfattet av den ordinære dagpengeordningen. Økningen i disse utgiftene må antas å bli begrenset, men vil avhenge sterkt av forskjellige faktorer, særlig mulige nye omstillinger og eventuelt oppsigelser i statlig

sektor. Forslaget vil føre til en begrenset administrativ innsparing ved at det bare blir én ordning å administrere.

Når det gjelder vartpenger er kostnadene blitt redusert parallelt med at stadig færre mottar ytelsen. Finansieringen av ordningen ble endret fra 2008. Inntil da hadde kostnadene blitt dekket som en andel av den ordinære pensjonspremien virksomhetene betalte til Statens pensjonskasse. Fra 2008 ble dekningen av kostnadene hendelsesbasert. Det innebar at arbeidsgiverne i det enkelte tilfellet dekker kostnadene krone for krone. I 2013 ble det utbetalt 40 millioner kroner i vartpenger. Så langt i år er det utbetalt 16,5 millioner kroner, og et grovt estimat for hele 2014 er på underkant av 33 millioner kroner.

Nye tilfeller som tidligere ville ha gitt rett til vartpenger, vil bli omfattet av den ordinære dagpengeordningen. Økningen i disse utgiftene vil avhenge av omfanget av nye omstillinger og oppsigelser. Forslaget vil føre til en begrenset administrativ innsparing i Statens pensjonskasse.

7. Høringsfrist m.m.

Vi viser til vedlagte liste over høringsinstanser, og ber om at departementene selv vurderer i hvilken utstrekning høringsbrevet bør sendes til underliggende etater.

Eventuelle merknader bes sendt innen 20. desember 2014, helst på e-post til: postmottak@kmd.dep.no eller til Kommunal- og moderniseringsdepartementet, Postboks 8112 Dep., 0032 Oslo.

September 2014.