

## Obligatorisk tjenstepensjon innført i Norge

av Bjørn Hamre



Bjørn Hamre  
bjorn.hamre@klp.no

*Det norske storting vedtok før jul å innføre obligatorisk tjenstepensjon. Loven trådte i kraft 1. januar, og ordningene må etableres i løpet av 2006. Det anslås at minst 130.000 virksomheter med samlet godt over en halv million yrkesaktive vil bli omfattet av utvidelsen i tjenstepensjonsloverket.*

I prinsippet gjelder vedtaket alle arbeidstakere, og det er også tjenstepensjonsadgang for selvstendig næringsdrivende innenfor visse rammer. Såkalt ”skattefri sektor”, foreninger, stiftelser, frivillige organisasjoner, kirkesamfunn mv, omfattes også av vedtaket. Loven gjelder imidlertid ikke for foretak som har pensjonsordning i henhold til lov eller tariffavtale for statlig eller kommunalt ansatte, da disse forutsettes å ha tjenstepensjon fra før. Obligatorisk tjenstepensjon skal kunne utformes som en innskuddsordning eller som en ytelsesordning. Dersom foretaket oppretter en innskuddsordning, skal arbeidsgiver betale minst to prosent av lønn mellom 1 G og 12 G som årlig innskudd til pensjonsordningen for hver av de ansatte. G er grunnbeløpet i den norske folketrygden – for tiden 60 699 kroner. Kravet til ytelsesordninger er at nivået på

alderspensionen minst skal være det en innskuddsordning basert på minstekravene antas å gi. I tillegg kan det avtales at også arbeidstakerne skal betale innskudd til ordningen.

Innskuddspensjon er et forholdsvis nytt produkt i Norge. Det ble innført fra 2001. Målt etter forsikringsfond, utgjør ytelsesbaserte kollektive ordninger i privat og offentlig sektor (utenom pensjonskassene) ca 99% av de opparbeidede verdier. Man ser imidlertid at innskuddspensjon er i vekst, antakelig i første rekke fordi slik pensjon innebærer bedre oversikt og avgrenset, forutsigbar kostnadsplikt for arbeidsgiver.

---

*Bjørn Hamre er direktør i Næringspolitisk seksjon i KLP (Kommunal Landspensjonskasse). Han satt i Banklovkomisjonens arbeidsgruppe, som laget utkastet til den nye loven.*

Det er verd å merke seg at i "Obligatorisk tjenstepensjon" opparbeides pensjonsrettigheter for lønn over 1 G, mens grensen i Lov om innskuddspensjon er 2 G. Det må her gjøres en tilpasning, slik at personer i lavere lønnsjikt ikke "taper" på å ha pensjon fra før i forhold til den nye tjenstepensjonsordningen.

De nye pensjonsordningene vil i mindre grad ha livsvarige utbetalinger, og i større grad en utbetalingsperiode på fra ti til femten år. Dette er ikke problemfritt. En tidsbegrenset utbetaling, samtidig som levealderen fortsatt forventes å øke, betyr flere pensjonistår uten annen pensjon enn folketrygden.

Loven definerer hvem som skal omfattes av pensjonsordningen. Det er foretak som har minst to personer hvor begge har en arbeidstid og lønn som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling; alternativt minst én arbeidstaker uten eierinteresse i foretaket og som har en arbeidstid og lønn i foretaket som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling, eller personer i foretaket som hver har en arbeidstid og lønn som utgjør 20 prosent eller mer av full stilling, og som til sammen utfører arbeid som tilsvarer minst to årsverk.

Når det gjelder selvstendig næringsdrivende, gis en adgang, men ingen plikt, til å opprette innskuddspensjonsordning innenfor de foreslåtte minimumskravene for slike ordninger.

I utredningen om Obligatorisk tjenstepensjon (NOU 2005:15 fra Banklovkommissjonen) var under virkeområde begrepet 'foretak' regnet som selskap, enkeltpersonforetak og ethvert annet rettssubjekt, samt utenlandsk foretak som omfattes av skatteloven. Finansdepartementets lovforslag i odelstingsproposisjonen inkluderte i tillegg skattefrie foretak, og det fikk gjennomslag. Hvor mange skattefrie foretak som etter vedtaket må opprette pensjonsordninger og antall arbeidstakere i slike foretak, samt virkningen for disse, er hittil ikke særskilt utredet.

Både skattepliktige og skattefrie foretak

som har årsverk utover visse minstekrav, har plikt til å opprette pensjonsordning innen utgangen av 2006. Innskudds-/premievirkingen for alderspensjonsdelen gjelder fra 1. juli 2006, mens kravet om innskudds-/premiefritak ved uførhet først vil gjelde fra og med 2007. Et slikt forsikringsmessig minstekrav innebærer at arbeidstakere som blir uføre, sikres pensjonsopptjening i uføreperioden. Innskuddsfritaket løper så lenge uføregraden er 20 prosent eller mer, men ikke lenger enn til medlemmet får rett til alderspensjon fra pensjonsordningen.

Kostnadene ved administrasjon av pensjonsordningen og risikopremien knyttet til uførhet skal dekkes av foretaket i tillegg til minimumsnivået for innskuddet/ premien. Kostnader ved endring av investeringsportefølje etter innskuddspensjonsloven skal imidlertid dekkes av kontohaveren. I utredningsarbeidet la man til grunn at ved en minimumsordning med årlige innskudd på 2 % av pensjengivende lønn, ville forsikringselementet kunne utgjøre et tillegg på ca 0,2 % og administrasjonskostnadene for arbeidsgiver inntil 0,4 %. Sammenligninger mellom leverandørers tilbud som er gjengitt i media, viser at selskapene hittil har lagt seg noe lavere. Konkurransen er intens, og et selskap har sogar tilbudt null administrasjonskostnad det første året. Dette er blitt gjenstand for kritikk.

Banklovkommissjonen anslo at deres lovutkast ville omfatte mellom 500 000 og 600 000 ansatte i ca. 130 000 foretak. De samlede årlige kostnadene for disse foretakene ved fullt etablert ordning ble beregnet til 3,3 milliarder kroner i 2007, forutsatt en gjennomsnittslønn på 4,5 G for dem som blir omfattet. Beregningen inkluderer ikke arbeidsgiveravgift.

Alle de private livselskapene posisjonere sine salgsorganisasjoner for det nye markedet. I tillegg satser nykommere som Gjensidige Forsikring og If ... på å vinne innpass. Behovet for nye medarbeidere, spesielt på mar-

kedssiden, synes stort. På grunnlag av de opplysninger leverandørene selv har oppgitt, dreier det seg om flere hundre nye arbeidsplasser. I en hektisk fase gjennom 2006 og et stykke inn i 2007 kan det nok være behov for denne kapasiteten. Spørsmålet er om det er like stort behov når forretningen er plassert. Erfaring viser at tjenstepensjonsordninger ikke flyttes så ofte, og at kostnadene ved leverandørendringer i små ordninger kan bli relativt store. Derfor antas det at pensjonsinnretningene vil gjøre utstrakt bruk av standardiserte pensjonsprodukter, og samarbeide med interesseorganisasjoner og foreninger der foretakene er medlem med sikte på koordinerte og rasjonelle, kollektive avtaler på bred basis.

Selskapene selv erkjenner at lønnsomhet i 'obligatorisk tjenstepensjon' isolert sett først vil kunne oppnås om ti til femten år. Spørsmålet er om noen tør å la være å delta. Et selskap har kalkulert forvaltningen til 75 mrd

kr i 2020 for det nye produktsegmentet. Det er klart at med voksende volum, vil skalaøkonomiske prinsipper, spesielt innen forvaltningsdelen kunne gi økende fortjenestemarginer.

Når det gjelder dokumentasjon av obligatorisk pensjonsordning, skal regnskapspliktige foretak i note til årsregnskapet opplyse om foretaket har plikt til å ha slik pensjonsordning, og om ordningen i så fall er i samsvar med kravene i loven. Foretak som ikke er regnskapspliktig, skal gi tilsvarende opplysninger i næringsoppgaven.

Den norske tilsynsmyndigheten, Kredittilsynet, kan pålegge foretak som ikke har pensjonsordning i samsvar med loven, å rette opp forholdet innen en fastsatt frist. Hvis et pålegg av tilsynet ikke blir etterkommet innen fristen, kan Kredittilsynet bestemme at foretaket skal betale en løpende mulkt til forholdet er rettet opp.