

Felles utredning om tjenestepensjon

Ivaretagelse av pensjon ved jobbskifte

Økt mulighet for individuelt bidrag fra arbeidstaker

Introduksjon

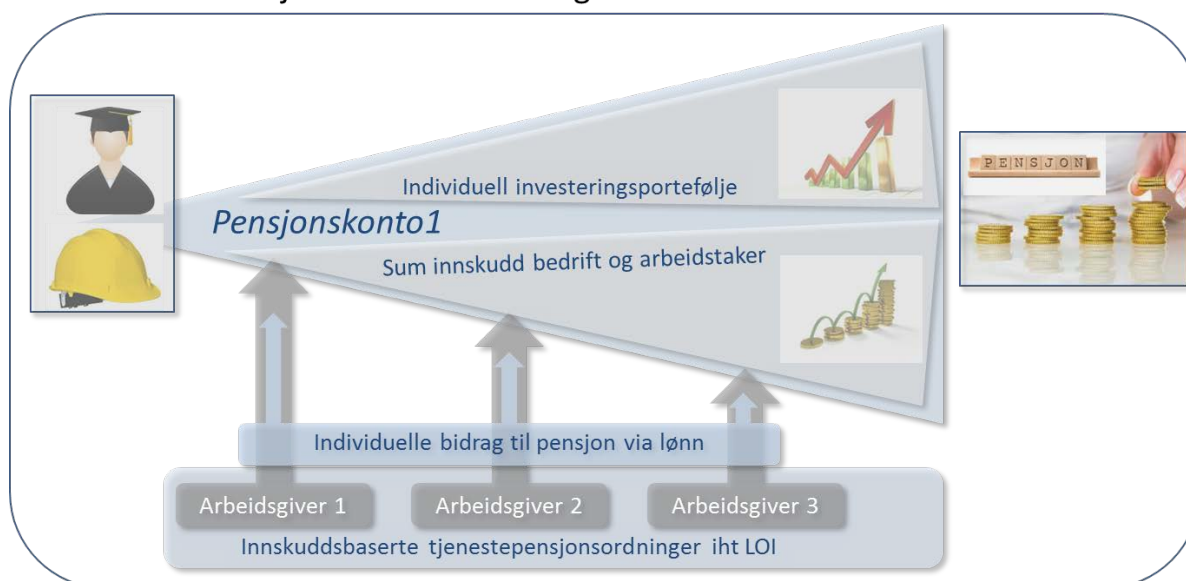
Norsk industri og Fellesforbundet har innenfor rammene av utredningsmandatet analysert hvordan det kan utvikles innskuddspensjonsordninger som forenkler og effektiviserer ivaretagelse av pensjonsforhold ved jobbskifte, og som muliggjør individuell pensjonssparing for arbeidstaker gjennom yrkeslivet. Dokumentet oppsummerer de sentrale funnene fra utredningsarbeidet.

Et grunnleggende prinsipp for foreslåtte løsninger er at de skal være mest mulig kostnadseffektive for arbeidsgiver og arbeidstaker, og at man skal dermed tilrettelegger for høyest mulig pensjon til den enkelte arbeidstaker ved pensjonstidspunktet.

Modellen omfatter kun fremtidig pensjonsopptjening, og følgelig ikke inkluderer opptjente midler og rettigheter i de ulike historiske pensjonsordningene som har vært tilgjengelig gjennom tidene.

Gitt løsningsalternativene vil videre prosess være gjenstand for politisk håndtering av skattemessige-, arbeidsmarkeds- og finansnæringsrelaterte spørsmål, samt potensielle effekter og overgangsregler for etablerte ordninger.

Pensjonskonto med mulighet for individuelle innskudd

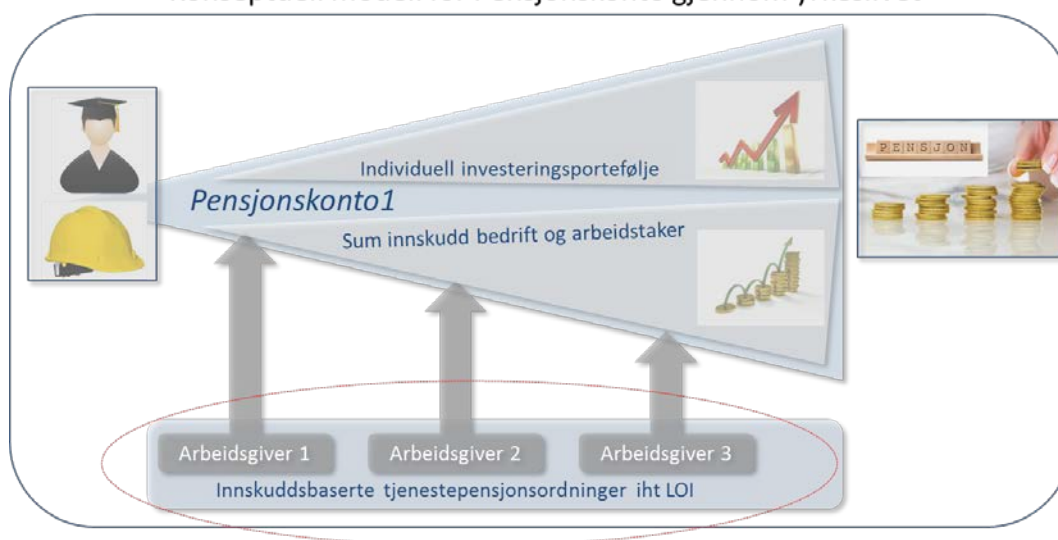


Tema 1: Innskuddsbasert alderspensjon ved jobbskifte

I dag vil en arbeidstaker ved jobbskifte som hovedregel meldes ut av tidligere arbeidsgivers pensjonsordning, motta et personkapitalbevis (PKB) for oppstarte midler, og meldes inn i ny arbeidsgivers pensjonsordning. Ved flere jobbskifter i løpet av en yrkeskarriere vil en arbeidstaker ha tilsvarende mange pensjonskapitalbevis forvaltet hos ulike pensjonsleverandører. Dette er komplisert og uoversiktlig, samt at kostnadene forbundet med administrasjon og forvaltning er generelt høye for personkapitalbevis.

Løsningsforslaget er at arbeidstakere kan opprette en pensjonskonto man har hele livet:

Konseptuell modell for Pensjonskonto gjennom yrkeslivet



Foreslått løsning i skissen ovenfor er at arbeidstaker ved oppstart i første jobb oppretter sin egen personlige pensjonskonto, og fremtidige arbeidsgivere betaler pensjonsinnskudd direkte til denne ene kontoen. Leverandør har ansvar for forvaltning og administrasjon av innskuddene basert på arbeidstakers valg av risiko- og plasseringsprofil som i dag. Arbeidstaker bærer samtlige kostnader knyttet til administrasjon av pensjonskontoen. Arbeidsgivers prosentvise tilskudd justeres slik at dette blir kostnadsnøytralt for arbeidsgiver.

Arbeidsgiveren sender inn pensjon til pensjonsleverandøren basert på bedriftens besluttede innskuddsnivå, og betaler inn til individuelle pensjonskontoer på samme måte som man betaler til lønnskontoer i dag. Det er gode og automatiserte tekniske løsninger for datautveksling (Elektronisk Ajourhold) mellom bedrifter og pensjonsleverandørene tilgjengelig i markedet. Feilmarginen, samt administrasjons- og kostnadsnivå er da også minimalisert.

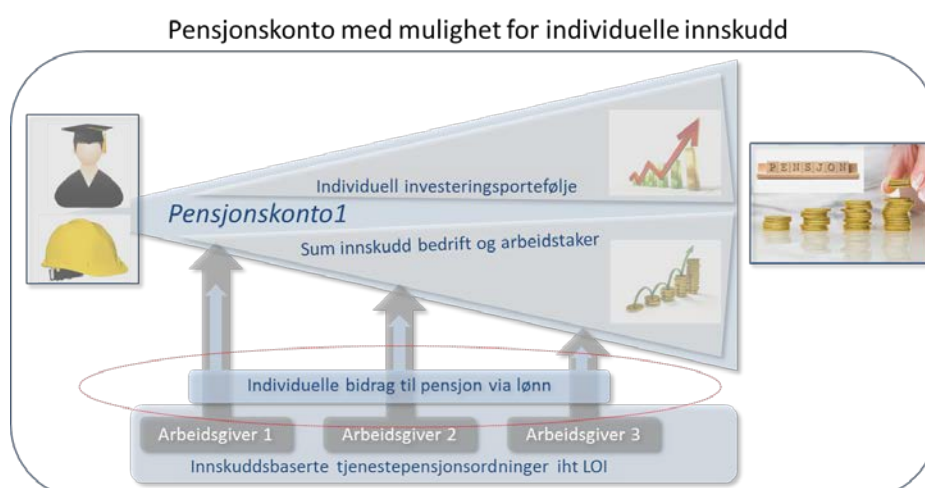
Arbeidstakeren får kontinuitet og god oversikt over egen pensjonsopptjening, og kan ta egne aktive valg i forhold til valg av leverandør og risikoprofil. Samtidig vil denne løsningen være enklere å skjønne for den enkelte, samt langt billigere enn å ha en portefølje med mange pensjonskapitalbevis. Personlig oversikt og innsikt i egen pensjon gir økt bevisstgjøring, og billigere administrasjon og forvaltning gir høyere pensjon.

Ved at arbeidstaker selv får et ansvar for å velge leverandør av pensjonskonto og forvaltning må det vurderes hvorvidt det oppstår større rådgivningsbehov ovenfor arbeidstaker. En av de største utfordringene er at de langt fleste arbeidstakere ikke har aktivt forhold avkastning/risiko gjennom yrkeslivet, og følgelig kun et mindretall som bevisst forvalter pensjonsmidlene frem til pensjon. Ofte beholdes den samme investeringsprofilen som ble valgt på oppstartstidspunktet. Kommunikasjon rundt pensjon har historisk vært for komplisert og fremmedgjørende for arbeidstakere, men rådgivningsløsninger utvikles nå i høyt tempo blant aktørene i markedet. God rådgivning og teknologiske løsninger rundt dette er allerede etablert som et reelt konkurranseelement mellom de ulike leverandørene. Aktørenes faglige kompetanse er sikret gjennom innførte sertifiseringsordninger i bransjen. Det foreslås at man beholder dagens prinsipielle ansvarsfordeling med at arbeidsgiver skal sørge for å informere ansatte om bedriftens innskuddsordning, og arbeidstaker har et individuelt ansvar å sørge for total oversikt over egne pensjoner.

Tema 2: Individuelt bidrag til pensjon

Innskudd fra arbeidsgiver og arbeidstaker må ligge innenfor maksimalgrensen på 7 % inntil 12G og 18,1 % mellom 7,1G og 12G. I snitt tilsvarer maksimalt innskudd 14,4 % av lønn opp til 12G ved lønn 12G. Det er arbeidsgiver som bestemmer hvorvidt pensjonsordningene og innskuddsplanen skal åpne for egeninnbetaling fra arbeidstaker. Det er dessuten et vesentlig moment at egeninnbetaling må gjelde likt for alle ansatte. Ordningen er følgelig sjelden anvendt i Norge.

Et sentralt moment i vurderingen av mulige modeller har vært å kunne tilby arbeidstaker en individuelt basert fleksibilitet til å øke sparingen. Den enkelte bør selv kunne vurdere egen økonomisk posisjon og bestemme om, og hvor mye, de sparer til pensjon. Et enkelt eksempel er at nyutdannede småbarnsforeldre har langt mindre mulighet til å prioritere pensjonssparing enn eldre, etablerte arbeidstakere med generelt høyere lønn, mindre lån, og dermed større økonomisk frihet.



Underveis i arbeidet ble det vurdert en modell bygget på omregning av den beløpsmessige maksimalgrensen for innskudd for lønn opp til 12G til en prosentsats. Som angitt over gir dette en makssats på 14,4 % ved lønn 12G. Dette vil åpne muligheten for at lavtlønnede i enda større grad både får anledning til egensparing og mulighet til fleksibel egensparing over tid. Alternativet vil imidlertid ikke underbygge forholdsmessighetsprinsippet dersom man ser innskuddsordningen i sammenheng med folketrygden. Dessuten kan det hevdes at det er uheldig at arbeidstakere med lav lønn kan få relativt høyere pensjoner enn de med høy lønn.

Forslaget til modell for egeninnskudd er derfor at maksimale innskuddssatser videreføres innenfor dagens rammer (7 % + 18,1 %), og det åpnes for at arbeidstaker på individuell basis utnytter ubenyttede differanse mellom tillatte makssatser og arbeidsgivers innskudds nivå. Dette gir forholdsmessighet mot folketrygden, og er et logisk og enkelt prinsipp.

Beskatning er et sentralt tema. Arbeidstakers innskudd til pensjonsordningen beskattes i dag som ordinær brutto lønn og det beregnes trygdeavgift på innskuddene. Arbeidstaker opptjener seg dermed rettigheter fra folketrygden også for den delen av lønnen de benytter som innskudd til innskuddsordningen. Arbeidstaker får imidlertid fradrag i alminnelig inntekt (27 %). Arbeidstaker betaler dermed full trygdeavgift av innskuddene, samt eventuelt toppskatt. Gitt at pensjonen blir fullt beskattet også på utbetalingstidspunktet i tillegg til at det betales trygdeavgift for folketrygdens helsedel (p.t. 5,2 %) betaler arbeidstaker i realiteten toppskatt og deler av trygdeavgiften både ved innbetaling av innskudd og utbetaling av pensjon. Samtidig inngår den andel av lønnen som innbetales til egeninnskudd også i grunnlaget for rettigheter fra folketrygden, som pensjonsopptjening, sykepenger, dagpenger etc. Det kan derfor ikke utelukkes at dobbeltbeskatning av egenkapitalene helt eller delvis kan bli oppveid av opptjeningen av slike rettigheter. Imidlertid er det rimelig å legge til grunn at dersom inntekten er over 7,1G, vil det bli dobbeltbeskatning som ikke kan motregnes mot økt opptjening av slike rettigheter.

Ny skattelov vedtatt 19. juni 2015 innfører fradragsrett for arbeidstakere og arbeidsgivers innbetaling til utenlandske pensjonsordninger. Basert på dokumenter fra lovforarbeid og selve lovteksten virker det uklart hvordan innskuddsbegrensninger, maksimalinnskudd og beskatning er tenkt regulert og samordnet med andre EØS-land for å gjøre dette transparent og rettferdig på tvers av landegrenser. Utredningen har følgelig ikke gjennomført uttømmende analyser rundt dette temaet.

En eventuell reduksjon eller eliminering av dagens dobbeltbeskatning foreslås gjennomført ved at innskuddet behandles gjennom året tilsvarende dagens system som grunnlag for skatt på alminnelig inntekt, toppskatt og trygdeavgift, men der man kan kreve et fradrag på skatten for beløpet eller en viss prosent av innbetalt beløp hvor fradraget/prosentsats fastsettes slik at egeninnskuddet i realiteten ikke dobbeltbeskattes (likt BSU-ordningen). En slik løsning kan sikre at arbeidstaker fremdeles betaler trygdeavgift og opparbeider seg rettigheter fra folketrygden på innskuddene samtidig som skattefradraget innebærer at beskatningen utsettes til pensjonsutbetalingstidspunktet.

Forslaget vil innebære behov for endringer i skattelovgivningen grunnet impliserte tap i totalt skatteproveny. Under enhver omstendighet bør det likevel være et tungtveiende argument å unngå dobbeltbeskatning, og at norske arbeidstakere bør behandles like gunstig som arbeidstakere med pensjonsordninger fra andre EØS-land.