

Endringene i det norske pensjonssystemet, konsekvensene og "den stille pensjonsreformen".

Etter innføringen av obligatorisk tjenstepensjon har antall omdanninger fra ytelsespensjon til innskuddspensjon akselerert. Dette medfører store konsekvenser, men er ikke viet så mye oppmerksomhet og blir omtalt som den "den stille pensjonsreformen".

Elisif Mellingen

Veileder: Fred Schroyen

Masterutredning innen økonomisk analyse

Denne utredningen er gjennomført som et ledd i masterstudiet i økonomisk-administrative fag ved Norges Handelshøyskole og godkjent som sådan. Godkjenningen innebærer ikke at høyskolen inntår for de metoder som er anvendt, de resultater som er fremkommet eller de konklusjoner som er trukket i arbeidet.

Sammendrag

Denne Utredningen beskriver og analyserer endringene ved innføringen av et nytt pensjonssystem i Norge med hovedfokus på innføringen av obligatorisk tjenstepensjon. I Kap.1 gir jeg en generell beskrivelse av pensjonssparing og av ulike pensjonssystemer. I Kap.2 beskriver jeg den norske folketrygden og hvordan pensjonsytelsene beregnes i dag. Kap.3 oppsummerer innføringen av obligatorisk tjenstepensjon. I kap.4 beskriver jeg de to hovedformene for tjenstepensjon, innskuddspensjon og ytelsespensjon. I kap.5 drøftes endringene i pensjonsmarkedet etter innføringen av obligatorisk tjenstepensjon. Fokuset her er på ”den stille pensjonsreformen”, overgangen fra ytelsespensjon til innskuddspensjon, og hvilke konsekvenser denne overgangen medfører. I kap.6 presenterer jeg en livssyklusmodell som illustrerer endringene i valg av konsum etter lønnsnivå og beregninger som viser konsekvensene av en overgang fra ytelsesordning til innskuddordning. I avsnitt 7 drøfter jeg hvordan individer bør tilpasse sin sparing ved endringer i pensjonsordningen og gir en oversikt over sparemarkedet. I konklusjonen kommer det en oppsummering av drøftingen og analysen.

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG	2
INNHOLDSFORTEGNELSE	3
FORORD	5
1. ALDRINGSPROBLEMATIKKEN OG ULIKE PENSJONSSYSTEMER.	6
1.1 SAMSPILLET MELLOM OFFENTLIGE PENSJONSYTELSE OG TJENESTEPENSJONSORDNINGER I ET INTERNASJONALT PERSPEKTIV.	6
1.2 PENSJONSSPARING SOM ALDERDOMSSIKRING.	11
1.3 LIVSSYKLUSHYPOTHESEN	14
1.4 PRIVATISERING AV PENSJONSSYSTEMET	17
1.5 INFLASJONSIKREDE PENSJONSORDNINGER	23
2. PENSJONSSYSTEMET I NORGE	24
2.1 FOLKETRYGDEN	25
2.2 PENSJONSREFORMEN	30
3. OBLIGATORISK TJENESTEPENSJON.	37
3.1 HENSIKTEN MED OTP.	37
3.2 LOVEN OM OTP.	38
4. TJENESTEPENSJONSORDNINGER	42
4.1 YTELSESBASERTE PENSJONSORDNINGER.	43
4.2 INNSKUDDSBASERTE PENSJONSORDNINGER	46
4.3 FORSKJELLENE MELLOM YTELSESBASERT- OG INNSKUDDSBASERT PENSJONSORDNING.	49
4.4 FRIPOLISER	52
4.5 HVILKE ORDNINGER TILBYS AV DE ULIKE AKTØRENE I DET NORSKE MARKEDET ETTER INNFORINGEN AV OTP?	53
5. "DEN STILLE PENSJONSREFORMEN": FLUKTEN FRA YTELSESBASERT TIL INNSKUDDSBASERT PENSJONSORDNING.	58
5.1 KONSEKVENSENE AV OVERGANGEN TIL INNSKUDDSORDNINGER.	67
5.1.1 <i>BEDRIFTENE:</i>	67
5.1.2 <i>ARBEIDSTAKER:</i>	69
5.1.3 <i>LEVERANDØRENE AV TJENESTEPENSJONSORDNINGER:</i>	69
6. MODELL FOR Å VISE SAMLET LIVSINNTÉKT OG VALG AV KONSUMPROFILER.	71

6.1	FORUTSETNINGER FOR MODELLEN	71
6.2	UTLEDNING AV MODELLEN	72
6.3	BEREGNING AV LIVSINNTÉKT	75
6.4	BEREGNING AV KONSUMPROFILER	80
6.4.1	<i>KONSUMVALG FOR PERSON UTEN HØYERE UTDANNELSE</i>	81
6.4.2	<i>KONSUMVALG FOR PERSON MED HØYERE UTDANNELSE</i>	83
7.	HVOR MYE SKAL EN SELV SPARE TIL ALDERDOMMEN?	86
7.1	HVORDAN SKAL MAN SPARE?	92
	KONKLUSJON	99
	LITTERATURLISTE	103
	VEDLEGGSLISTE:	107

Forord

Mitt mål med oppgaven var å få innsikt i det norske pensjonssystemet og hvilke endringer innføringen av det nye pensjonssystemet vil påføre pensjonsytelsene. Det første leddet i innføringen av dette nye pensjonssystemet skjedde allerede i fjor, da ble det innført obligatorisk tjenstepensjon, senere forkortet med OTP. I skyggen av innføringen av det nye pensjonssystemet skjer det store endringer i tjenstepensjonsmarkedet. Disse endringene var lenge viet lite oppmerksomhet og omtales ofte som ”Den stille pensjonsrevolusjonen”. Denne revolusjonen skjer ved at flere og flere bedrifter som har ytelsesordninger nå velger å omdanne disse til innskuddsordninger. Denne overgangen bringer med seg en rekke endringer for de individene som rammes av omdanningene som f. eks endring i risikodeling mellom individet og arbeidsgiver. Endringene i tjenstepensjonsmarkedet har vært et hett diskusjonstema i økonomiske tidsskrifter det siste halve året og jeg synes det har vært spennende å følge utviklingen og diskusjonene dette har ført med seg.

Proessen med å skrive utredningen har vært ekstremt spennende og lærerik. Pensjon er et svært omfattende tema og pensjonssystemet er i kontinuerlig endring slik at jeg underveis i prosessen også har måttet være på vakt etter nye endringer. Det finnes uendelig mye litteratur om pensjon og det har vært krevende å finne frem til det jeg ønsket av informasjon. Mye av litteraturen jeg har brukt er hentet fra artikler fra ulike økonomiske tidsskrift og dermed preget av subjektive meninger av eksperter som ønsker å belyse sak, og da er det ikke alltid alt som blir sagt er helt i tråd med virkeligheten. Likevel håper jeg og tror jeg at utredningen bærer preg av en utforming som har fått belyst endringene i tjenstepensjonsmarkedet og gjennom modellen fått vist med gode eksempler hva overgangen fra innskuddspensjon til innskuddspensjon kan medføre for et enkelt individ.

I begynnelsen av arbeidsprosessen var jeg så heldig å få møte to som arbeider med pensjon, Torunn Adolfsen i Handelsbanken Liv og Mikkel Berg direktør i Silver fripolise, som jeg vil takke for gode ideer og inspirasjon til arbeidet. Jeg vil også takke for god hjelp og gode råd på veien av veilederen min Fred Schroyen.

1. ALDRINGSPROBLEMATIKKEN OG ULIKE PENSJONSSYSTEMER.

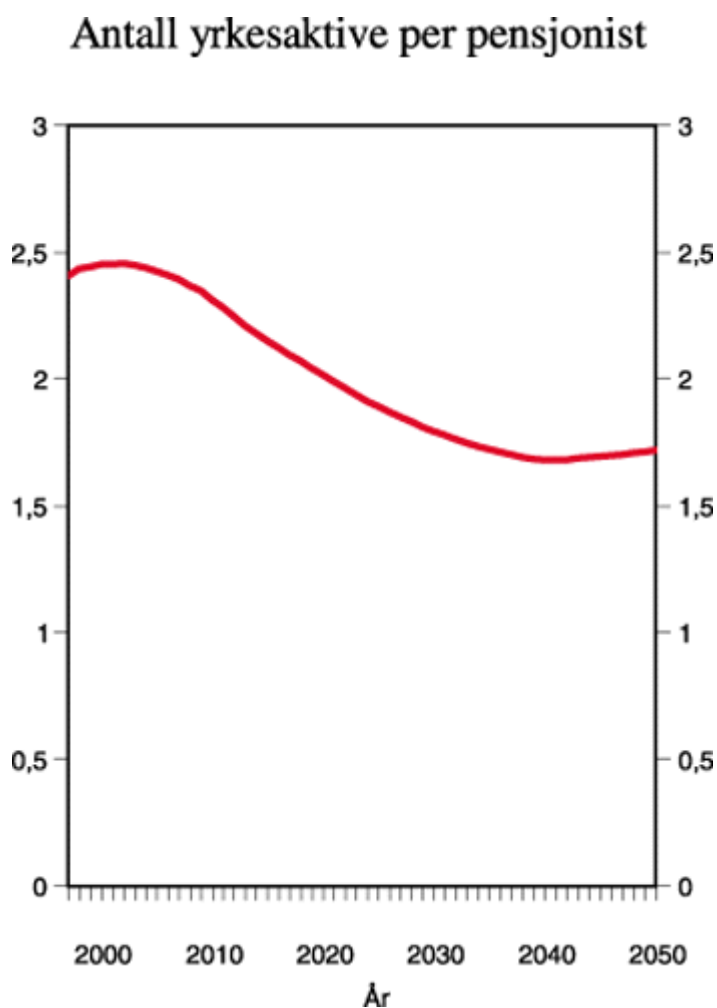
I de fleste vestlige land er pensjonsfondene av vesentlig størrelse og har viktige roller i landenes økonomi. En stor andel av nasjonal sparing spares gjennom pensjonsordninger og denne andelen vil bare øke etter som befolkningsstrukturen endres ved at en større og større andel av befolkningen eldres. Det er flere forskjellige måter å argumentere for pensjonssparing, men hovedargumentet sett fra et makroøkonomisk ståsted er at pensjonssparing skal være med å trygge levestandarden etter pensjoneringsalder, altså være en form for alderdomsforsikring. Andre viktige formål med pensjonssparing kan være å hindre høy frekvens av ”turnover” i arbeidsmarkedet, skape incentiver til økt arbeidsinnsats og påvirke tidspunktet for valg av pensjonsalder. Pensjonssparing kan også ha skattemessige fordeler, og siden de er forsikret av myndighetene er pensjonssparing også en form for offentlig finansiering.

1.1 Samspillet mellom offentlige pensjonsytelser og tjenestepensjonsordninger i et internasjonalt perspektiv.

Det er internasjonalt økende fokusering på de offentlige pensjonsutgiftene, som på grunn av forventede demografiske endringer vil kunne føre til betydelig utgiftsvekst i de neste tiårene. Alle EU landene har startet reformprosesser og flere land har allerede implementert reformer i løpet av 1990- årene. Antall eldre over 65 år i forhold til antall yrkesaktive i alderen 15-64 år er betydelig og i økning i årene frem mot 2050 i samtlige land. Selv om reformer i pensjonssystemet og andre velferdsordninger rettet mot eldre arbeidstakere er viktige som bidrag til å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen, understreker OECD at dette ikke er tilstrekkelig for å sikre lange arbeidskarrierer. Det er også nødvendig med tiltak i arbeidsmarkedet for å motvirke utstøting av arbeidstakere. OECD legger vekt på at eldre arbeidstakers problemer i arbeidsmarkedet kan skyldes manglende kompetanse og gjennomgående lavere utdanning. Følgelig er det etter OECDs mening viktig å sikre at rammebetingelsene legges til rette for «livslang læring». Organisasjonen peker på at dette er en stor utfordring både for myndighetene og partene i arbeidslivet. I OECD- landene er det i

dag gjennomsnittlig ca. tre yrkesaktive per pensjonist og selv om yrkesaktiviteten holder seg på samme nivå som i dag vil det kunne være mindre enn to yrkesaktive per pensjonist i 2030. Norge vil også oppleve denne reduksjonen i antall yrkesaktive per pensjonist. Beregninger basert på Statistisk Sentralbyrås fremskrivninger viser at antall yrkesaktive per pensjonist vil kunne reduseres til ca. 1,75 i 2030, se figur 1.1 under.

Figur 1.1. viser endringen i antall yrkesaktive per pensjonist i Norge.¹



Nesten alle land står overfor svimlende økninger i pensjonsutgiftene og pensjonsutgiftene utgjør en større og større andel av BNP. For de aller fleste landene er pensjonsreformer en kontinuerlig prosess, og ser behov for ytterligere tiltak i årene fremover. Samspillet mellom offentlige pensjonsordninger og private ordninger gjennom tjenestepensjoner i

¹ Kilde: Statistisk Sentralbyrå.

arbeidsforhold, står sentralt i alle reformprosessene i Europa, se utgiftsøkningen for utvalgte land i tabell 1.1 under.

Tabell 1.1 Alderspensjonsutgifter i utvalgte land, målt i prosent av BNP²

Land	År 2000	År 2050
Norge*	4,5	14,8
Danmark	6,1	8,8
Sverige	9,2	10,8
Finland	8,1	12,9
Tyskland	11,8	16,8
Nederland	5,2	10,0
Østerrike	9,5	11,7
Storbritannia	4,3	3,6
Italia	14,2	13,9

* i forhold til fastlands- Norge er tallet hhv. 5,9 % og 15,2 %

Dette stiller alle land overfor store økonomiske utfordringer i årene som kommer og tiltak bør derfor iverksettes for å begrense de store utgiftsøkningene. Flere land har iverksatt tiltak som å stimulere til etablering av private ordninger, og noen har også innført obligatoriske tjenstepensjonsordninger, noe som også Norge har gjorde i 2006. Man ser en utbredt trend at de fremtidige kostnadsøkningene knyttet til pensjonsutbetalinger blir overført til tjenstepensjonsordninger. Det er store forskjeller i avgiftsstrukturen mellom de forskjellige europeiske landene. Danmark skiller seg ut ved å finansiere pensjonsutgiftene gjennom den generelle beskatningen, bortsett fra tilleggspensjonssystemet sitt. Nederland har relativt høyt avgiftsnivå på arbeidstakers hånd som skal finansiere den statlige alderpensjonen. Den

² Kilde: EU (2003), Pensjonskomisjonen (2004).

inntektsrelaterte tilleggspensjonen som dekker omkring 90 prosent av befolkningen, er finansiert av arbeidsgiver. Generelt er finansieringen i de fleste land basert på øremerkede arbeidsgiveravgifter og individuelle trygdepremier, men overføringer fra statsbudsjettene er i mange tilfeller nødvendig for å finansiere de løpende utgiftene.

Det vesentlige spørsmålet som ofte stilles er om hva som er den riktige definisjonen på offentlige pensjonsutgifter. Ifølge OECD går skillet mellom privat og offentlig pensjon på hvem som styrer inn – og utbetalinger. Når det offentlige kontrollerer innskudd og utbetaling på pensjon, defineres det dermed som offentlig, mens når arbeidsgiver er pålagt gjennom tariffavtale eller lov, å ha pensjonsforsikring, oppfattes det som en obligatorisk, men privat ordning. En avtalebasert pensjon anses som offentlig når myndighetene pålegger at den skal være obligatorisk og gjelde for hele arbeidsmarkedet. Myndighetene i de fleste land stimulerer til etablering av tjenestepensjonsordninger, dette gjøres ved å tilrettelegge for etablering eller utvidelse av tjenestepensjonsomfanget i privat sektor, med begrunnelse i å redusere de direkte offentlige pensjonsutgiftene. Stimuleringen skjer først og fremst gjennom skattesystemet. For å kunne gjøre en sammenligning av kompensasjonsnivået mellom ulike land mulig, må man benytte samme uttrykkform. Kompensasjonsgraden kan uttrykkes på to måter: brutto eller netto. Forskjellen mellom bruttostørrelsen og nettostørrelsen har blant annet med skatteeffekter å gjøre. Kompensasjon i forhold til tidligere arbeidsinntekt vil variere med inntekstnivået. Man kan ut fra sammenligninger se at ytelsene i Norge ikke er spesielt sjenerøse sammenlignet med hva som er normalt internasjonalt. En samlet kompensasjon på to tredjedeler av tidligere arbeidsinntekt er nærmere regelen enn unntaket.

Figur 1.2 bruttokompensasjonsgrad i offentlige pensjonsordninger, målt i prosent for en fulltidsansatt lønnstaker med gjennomsnittslønn³.

Land	Bruttokompensasjonsgrad
Norge	54
Danmark	40
Sverige	55
Finland	60
Tyskland	45
Nederland	32
Østerrike	70
Storbritannia	44
Italia	78

Det som er interessant i et internasjonalt reformperspektiv er hvordan utviklingen vil bli vedrørende samspillet mellom offentlig og tjenstepensjon. Ut fra de internasjonale strategirapportene synes det rimelig klart at det samlede skattenivået ikke reduseres selv om utgiftene reduseres, noe som da medfører økte lønnskostnader for arbeidsgivere. Reduserte offentlige pensjonsytelser vil føre til økt arbeidskraftkostnad for arbeidsgivere dersom tjenstepensjonsordningene skal kompensere for denne reduksjonen i offentlige ytelser.

Totalt sett ser man betydelige forskjeller mellom europeiske land om vi ser på bruken av tjenstepensjon isolert sett, men når det gjelder tjenstepensjonsordningenes utbredelse innad i de enkelte land kan man se en rekke fellestrekk. Offentlige ansatte har typisk en meget høy dekning med gode tjenstepensjonsordninger – uavhengig av innretningen på det offentlige

³ Kilde: Disney (2001), OECD (2003), nasjonale rapporter.

pensjonssystemet og utbredelsen av tjenstepensjon i privat sektor. I de landene der tjenstepensjon ikke har blitt gjort obligatorisk eller er knyttet til sentrale tariffavtaler, er det et typisk mønster at dekningsgraden er best i bransjer med høyt utdannet og høyt lønnet arbeidskraft blant store bedrifter mer generelt. Det er også grunn til å tro at deler av de offentlige pensjonsutgiftene presses over til funderte ordninger i arbeidsmarkedet. Dette vil igjen kunne føre til at det presser seg frem krav om fortsatt høyt samlet kompensasjonsnivå, og dermed skal arbeidsgiverne kompensere for de reduserte offentlige ytelsene. I flere land, spesielt Storbritannia, signaliserer arbeidsgiverne reduserte ytelser gjennom tjenstepensjonsordningene, og at arbeidsgiverne i større grad må bidra til finansieringen for å opprettholde det eksisterende kompensasjonsnivået. Det er også grunn til å tro at de gode pensjonsordningene for de offentlige ansatte også etter hvert vil komme under press for reduksjoner i ytelsesnivåene.

1.2 Pensjonssparing som alderdomssikring.

Ifølge Zvi Bodie ⁴ Når en skal se på pensjonssparing som en form for alderdomssikring kan man se på dette gjennom fire ulike perspektiver:

- Arbeidstakers økonomiske perspektiv: Pensjonsytelser er kompensasjon, og pensjonsordninger er designet for å øke insentivene til å oppnå effektivitet i langsiktige forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.
- Skatteskjoldperspektivet: Man vil kun ved utbetalinger av pensjon beskattes, og den andelen av inntekten som spares til pensjonsinntekt vil dermed ikke bli beskattet når den opptjenes. Av de to ulike tjenstepensjonsordningene vi har vil ytelsesordninger gi bedre løsninger for skatteskjerming enn hva innskuddsordninger kan.
- Det finansielle perspektivet: Det forventes gjerne at selskaper vil administrere pensjonssparingen til de ansatte på best mulig måte og særskilt i forhold til skatteskjermingen. Det eksisterer også forsikringer fra myndighetene som kan påvirke finansieringsplanen til pensjonsmidlene. Et selskap som opplever finansielle

⁴ Zvi Bodie: "Pensions as retirement income insurance". Journal of Economic Literature, March 1990.

ubalanser kan ha incentiver til å underfundere pensjonsordningen og ha en veldig risikofylt investeringsstrategi. Dette kan bedriftene gjøre siden de vet at myndighetene vil sikre pensjonen til deltakerne i ordningen dersom bedriften skulle gå konkurs.

- Forsikringsperspektivet: Pensjonssparing skal være en forsikring om en økonomisk trygg alderdom.

Hovedårsakene til at en risikoavers person vil ønske å forsikre seg økonomisk til pensjonisttilværelsen forklares ved at han/hun ønsker at de oppsparte midlene skal være en erstatning for at en ikke lengre har en inntekt. Ved å spare vil han/hun dermed kunne opprettholde samme levestandard som når han/hun var yrkesaktiv. Det er også en risiko knyttet til frykt for at de sosiale stønadene fra det offentlige vil reduseres i fremtiden og man at man selv må ta mer ansvar for egen økonomi som pensjonist. Risikoen knyttet til levealder er også en viktig forklaringsfaktor. Usikkerheten om egen forventet levealder og ønsket om at midlene skal være livet ut uavhengig av hvor lenge en vil leve vil øke incentivene til å spare. Investeringsrisiko innebærer at man er redd for at en selv ikke vil være i stand til å investere midler riktig i henhold til risiko og avkastning fordi man selv ikke sitter med nok kunnskap om sparemulighetene. Det eksisterer også en risiko om inflasjon og at inflasjon kan ”spise” opp de forventede ytelsene sparemidlene ville ellers gitt i pensjonsytelser. En risikoavers person vil dermed gjerne ha et ønske om å kunne sikre seg mot inflasjonsrisiko og vite hvilke reelle ytelser den vil motta i fremtiden.

For de fleste mennesker vil det å spare til alderdom være vanskelig fordi det er vanskelig å kalkulere hvor mye en vil måtte trenge for å kunne opprettholde den samme levestandarden som en har som yrkesaktiv. Tjenstepensjon kan sees på som en tilleggspensjon til det man kan forvente seg av det offentlige sosialsystem, laget slik at det skal være med på å bidra at den kombinerte inntekten fra begge ordningene sammen skal opprettholde levestandarden. Med en tjenstepensjon vil en sikre at det vil bli oppspart nok midler i tillegg til de offentlige ytelsene og dermed unngå at noen ikke selv vil ha nok disiplin til å spare til egen pensjonisttilværelse.

Mange er usikre på hva de kan forvente seg av de offentlige tjenstepensjonene når de selv går av med pensjon. Siden de fleste land opplever at en større og større andel av befolkningen eldres vil man kunne tenke seg at ytelsene fra det offentlige i fremtiden gjerne

reduseres fordi det blir flere og flere å fordele pengene på. Tjenestepensjon er en metode å sikre at selv med nedgang i de offentlige ytelsene vil pensjonsutbetalingene til hver enkelt kunne opprettholdes på et tilstrekkelig nivå. Risikoen for at man vil bruke opp sparemidlene før en dør er også en viktig årsak til at en ønsker å forsikre seg. Dette kan gjøres gjennom sparing som f. eks i livrente som vil gi deg en fast utbetaling så lenge du lever og dermed slippe å gå tom for midler. Det skapes problemer ved denne form for sparing fordi markedet for privat sparing er preget av advers seleksjon som gjør at forsikringsselskapene vet at de som ønsker å kjøpe livs annuiteter vil ha en forventning om at de vil leve lengre enn en gjennomsnitts nordmann, og dermed blir utbetalingene langt fra aktuariske. Som et eksempel er forventet levealder for en kvinne høyere enn for en mann, og dette resulterer i at kvinner må betale en høyere premie enn hva en mann må for den samme pensjonssparingen. Dersom markedet klarer å observere disse differansene i forventet levealder, ville forsikringsselskapene vært i stand til å prise disse premiene som reflekterer differansen i forventet levealder. Det er i de fleste tilfeller likevel svært vanskelig å kunne skille mellom de som har høyere og lavere forventet levealder. Dersom forsikringsselskapene ikke kan diskriminere individer i forhold til risikoen vil andre problemer dukke opp. I et konkurrerende marked må premieutbetalingen reflektere gjennomsnittet av de som kjøper pensjonsforsikring. Det betyr at de som lever kortere subsidierer for dem som lever lengre, fordi de som lever kortere får lavere total utbetaling, mens de som lever lenge får en høyere total utbetaling. Pensjonsforsikring er dermed en dårlig gambling for dem som har lav forventet levealder. Når de med lav forventet levealder velger å ikke kjøpe pensjonsforsikring, vil det være slik at premien som betales av de som velger forsikring øker. Pensjonsforsikringen kjøpes kun av dem som har høy forventet levealder og vi får dermed dette problemet med advers seleksjon. Tjenestepensjon vil være med på å hindre advers seleksjon fordi den vil pålegge alle å spare og ikke bare de som har forventinger om en høy levealder.

Ironisk nok kan en tjenestepensjon også ha umente konsekvenser for den nasjonale økonomien. De som arbeider for obligatoriske tjenestepensjoner argumenterer for at dette vil øke nasjonal sparing ved å pålegge alle som gjerne ellers ikke ville spart til å spare, men ved å tilby en lavkostnads måte å spare på for aldersforsikring vil det kunne medføre reduserte insentiver til husholdningene til å selv forsikre seg gjennom større private sparinger. Dermed er det noe usikkert om en innføring av obligatorisk tjenestepensjon vil

medføre samlet økt eller redusert sparing. Det var på 1980-tallet store diskusjoner blant en rekke økonomer og er drøftet i blant annet en artikkel av Feldstein⁵.

1.3 Livssyklushypotesen

Ved å se på en enkel modell kan man enkelt illustrere hvordan et individ ville ønske å fordele den totale livsinntekten på konsum gjennom livet. Modellen kan også illustrere et land som ønsker å fordele sin formue og inntekter mellom ulike generasjoner. Resultatet av denne modellen kalles gjerne for ”permanentinntektshypotesen”⁶. Teorien bygger på en abstraksjon om en representativ innbygger eller et land med en uendelig tidshorisont. Innbyggeren eller landet ønsker å maksimere nytten av dagens og fremtidens konsum, gitt en budsjettbetingelse som innebærer at nåverdien av konsumet er lik nåverdien av alle fremtidige nettoinntekter. Betegnelsen for konsum er gitt ved C_t , hvor t er lik periode. Funksjonen veier samlet velferd i dag og fremtiden som avhenger av størrelsen på ρ , personens tidspreferanserate (antar at $\rho > 0$) og størrelsen på r , realrenten. Individets nyttefunksjon, $u(C_t)$, uttrykker nytten av konsum i periode t . Vi har dermed følgende maksimeringsproblem:

$$\text{MAX } U \sum_{t=0}^{\infty} \frac{1}{(1+\rho)^t} \cdot u(C_t)$$

$$\text{s. t. } \sum_{t=0}^{\infty} \frac{1}{(1+\rho)^t} \cdot C_t = \sum_{t=0}^{\infty} \frac{1}{(1+r)^t} \cdot Y_t + B_o \equiv \Omega$$

ρ , uttrykker personenes tidspreferanserate. Jo høyere ρ , jo mer vektlegges dagens konsum på bekostning av framtidens konsum. Nyttefunksjonen er voksende i konsum (C_t), mens funksjonens grensenytte er avtakende i C_t , og dermed får vi sammenhengen $u' > 0$, $u'' < 0$. r uttrykker en positiv realrente, og er i den intertemporale nyttefunksjonen eksogent gitt.

⁵ Feldstein, Journal of Political Economy 1974, s 905-927 og i “The Geneva Papers on Risk & Insurance, 1980.

⁶ Permanentinntektshypotesen ble utformet Modigliani & Brumberg (1954), videreutviklet av Milton Friedman i 1957 og av Ando Modigliani i 1963 (American Economic Review).

Realrenten brukes til å diskontere de ulike kontantstrømmene. Antar også et perfekt internasjonalt kapitalmarked og at B_0 er verdien av initialformuen.

Maksimeringsproblemet presentert ovenfor kan løses ved å formulere en Lagrange ligning:

$$1. L = \sum_{t=0}^{\infty} \frac{1}{(1+\rho)^t} \cdot u(C_t) - \lambda \left[\sum_{t=0}^{\infty} \frac{1}{(1+r)^t} \cdot C_t - \sum_{t=0}^{\infty} \frac{1}{(1+r)^t} \cdot Y_t - B_0 \right]$$

Vi får følgende førsteordens betingelser:

$$2. \frac{\partial L}{\partial C_0} = u'(C_0) - \lambda = 0 \Rightarrow \lambda = u'(C_0)$$

$$3. \frac{\partial L}{\partial C_1} = \frac{1}{(1+\rho)} u'(C_1) - \lambda \cdot \frac{1}{(1+r)} = 0 \Rightarrow \lambda = \frac{(1+r)}{(1+\rho)} \cdot u'(C_1)$$

ved å generalisere får vi at:

$$4. \frac{\partial L}{\partial C_t} = \frac{1}{(1+\rho)^t} \cdot u'(C_t) - \lambda \frac{1}{(1+r)^t} = 0 \Rightarrow \lambda = \frac{(1+r)^t}{(1+\rho)^t} \cdot u'(C_t)$$

og vi har at:

$$5. U'(C_t) = \left[\frac{1+r}{1+\rho} \right] \cdot u'(C_{t+1}), \forall t$$

Vi kan anta at forholdet mellom r og ρ kan omskrives til:

$$6. \frac{1+r}{1+\rho} \approx 1+r-\rho$$

Vi har fra Taylors approksimasjon⁷, sammenhengen

$$f(y) \approx f(x) + f'(x) \cdot (y-x)$$

⁷ Sydsæter Knut, Strøm Arne & Berck Peter (1998): "Matematisk Formelsamling For Økonomer", Universitetsforlaget, 3.utgave, s.44.

Dermed kan jeg skrive sammenhengen mellom C_t og C_{t+1} som

$$7. u'(C_{t+1}) \approx u'(C_t) + u''(C_t) \cdot (C_{t+1} - C_t)$$

Denne kan skrives om til:

$$u'(C_{t+1}) \approx u'(C_t) \cdot \left[1 - \left(-\frac{u''(C_t)}{u'(C_t)} \right) \cdot (C_{t+1} - C_t) \right] \text{ og jeg får:}$$

$$\frac{u'(C_{t+1})}{u'(C_t)} = \left[1 - \left(-\frac{u''(C_t)}{u'(C_t)} \right) \cdot \left(\frac{C_{t+1} - C_t}{C_t} \right) \right]$$

$$R(C_t) = -\frac{u''(C_t)}{u'(C_t)} \cdot C_t, \text{ utrykker grad av relativ risikoaversjon.}$$

$$R(C_t) = \frac{1}{\sigma(C_t)} \text{ hvor } \sigma(C_t) \text{ er den intertemporelle substitusjonselastisiteten.}$$

Vi kan med ligning 6 og 7 skrive om på ligning 5:

$$8. u'(C_{t+1}) = \frac{1+\rho}{1+r} u'(C_t) \approx (1+\rho-r) \cdot u'(C_t)$$

$$\frac{u'(C_{t+1}) - u'(C_t)}{u'(C_t)} \approx \rho - r \approx -R(C_t) \cdot \frac{\Delta C_t}{C_t}$$

Og dermed har vi sammenhengen

$$9. \frac{\Delta C_t}{C_t} = \frac{1}{R(C_t)} \cdot (r - \rho) = \sigma(C_t) \cdot (r - \rho)$$

Dette viser at konsumet vokser lineært og er avhengig substitusjonselastisiteten, valg av konsum i dag i forhold til konsum i morgen, og av forholdet mellom ρ og r .

Velger vi en stasjonær løsning med $r = \rho$, får vi at grensenytte av konsum i periode t er like grensenytte av konsum i periode $t + 1$. Dette impliserer at:

$$u'(C_t) = u'(C_{t+1})$$

Gitt at $u'(C_t)$ fallende for alle C_t medfører dette: $C_0 = C_1 = \dots = C_t = C^*$. Vi får her en stasjonær likevekt med optimalt konsum (C^*) som innebærer konsumglatting.

Jeg vil komme tilbake til en slik intertemporell konsummodell i kapitel 6. Der vil jeg også dra inn forventet livsinntekt og pensjonsytelser for å illustrere at individer får ulik livsinntekt gjennom forskjeller i pensjonsinntektene som avhenger også av hvilken tjenstepensjon de er dekket med.

1.4 Privatisering av pensjonssystemet

En privatisering av pensjonssystemet kan gjøres på forskjellige måter, og den mest ekstreme versjonen vil være å avslutte all offentlig innflytelse på pensjonsinntektene. For å forsikre seg mot at pensjonssystemet er best mulig har Verdensbanken anbefalt flere pilarer som bør ivaretas ved opprettelse av flerkomponent pensjonssystem, hvor hver pilar avhenger av ulike metoder for å sikre rett styring og fordeling av pengene i et pensjonssystem. De ulike pilarene skal samlet sett forsikre innbyggerne i et gitt land at de vil ha gode inntekter som pensjonist.⁸ For det første bør alle pensjonssystem som inkluderer en ordning hvor penger tas fra de generelle inntektene for å forsikre at ingen pensjonister blir fattige. Den første pilaren er en inntektsrelatert ordning, ofte ufunderte ytelsesordninger som i et "Pay-as-you-go-system". Den andre pilaren er en ordning som fremmer tvungen sparing, som oftest innskuddsordninger for de ansatte. Den tredje pilaren dekker en rekke ulike ordninger hvor det som oftest er bedriftene som etablerer en spareplan og normalt i form av en fundert innskuddsordning. Den fjerde pilaren er privat sparing, det er ofte knyttet skattefordeler til denne type sparing som f. eks skattefavorisering ved sparing i livrente eller IPA. Den femte og siste pilaren er etterlatte forsikringer som utbetales ved død dersom de etterlatte ikke har egen inntekt.

⁸ Kilde: Verdensbanken, <http://web.worldbank.org>, "Terms behind Pension Discussion".

Ifølge Mitchell & Zeldes (1996)⁹ har det offentlige pensjonssystemet har generelt fem underliggende formål:

1. Gi forsikring mot inntektstap, uførhet og levealderusikkerhet.
2. Skal omfordele inntekt fra de som har høy livsinntekt til de med lavere livsinntekt.
3. Ordningen skal kontrolleres og administreres av myndighetene.
4. Ordningen skal være en ytelsesordning.
5. Skal fremtvinge er tvunget sparing ved å fastlåse en andel av inntekten som ikke kan brukes før pensjonering.

Pensjonsordningen i Chile har f. eks lenge vært et velfungerende privatisert pensjonssystem. Systemet fungerer slik at arbeiderne betaler inn 10 % av lønnen, pluss 3 % til administrasjonskostnader og til uførhetsforsikring, til et regulert privat organisert fond av deres eget valg. Som pensjonist vil de motta ytelser på samme måte som fra en indeksert annuitet. Siden Chile startet sitt full funderte, privat styrt innskuddsordning i 1981, har titalls av land fulgt deres eksempel og i hvert fall konvertert deler av pensjonssystemet sitt på samme måte.¹⁰

Det har i Norge vært mange oppfordringer fra myndighetene om å opprette frivillig pensjonssparing for de ansatte de siste årene, og fra 2006 ble det innført obligatorisk tjenestepensjon for alle yrkesaktive. På den andre siden har det vært lite oppfordring om hvilken type pensjonsordning som bør velges dvs. om det skal opprettes ytelses- eller innskuddsordninger. Det er derimot en rekke regler for hvordan de to ordningene skal være og det er satt minimumskrav til hver av disse for å kunne sikre at en minimums ytelse blir gitt til alle arbeidstakere i pensjonsinntekter uavhengig av hvilke løsning de har. Det er forskjellige løsninger som vil være mest økonomisk effektiv for ulike bedrifter. Tendensen

⁹ Mitchell & Zeldes: "Social Security privatization: a structure for analysis". American Economic Review 86, 1996 s. 363-367.

¹⁰ Kilde: Verdensbanken, <http://web.worldbank.org/>.

vi ser er at de store bedriftene ofte velger en ytelsesordning for sine ansatte som en basisordning gjerne supplert med en frivillig innskuddsordning i tillegg, mens man ser at i mindre bedrifter er det i større grad innslag av innskuddsordninger. Denne forskjellen mellom store og små bedrifter oppstår fordi i en ytelsesbasert ordning lønner det seg med mange deltakere i forhold til forskiringsperspektivet for å gjøre hver enkelt ansatt til en passende deltaker. Det er dermed en grad av stordriftsfordeler ved en ytelsesbasert pensjonsordning.

Det er også vist en positiv korrelasjon mellom ytelsespensjoner og en sterk fagorganisasjon. I de bedriftene med streke fagorganisasjoner er det mye vanligere med ytelsespensjoner enn i de bedriftene med liten aktivitet av fagforeninger. Dette har også selvfølgelig en sammenheng av størrelsen på bedriftene, de store bedriftene har jo som regel større innslag av fagorganisasjoner enn de små bedriftene.

Ordninger for fastlønnede arbeidere er som oftest veldig forskjellig fra ordningene til de time betalte arbeiderne, spesielt når de timelønnede ikke er fagorganiserte. De fastlønte arbeiderne har vanligvis ytelser som står i forhold til gjennomsnittlig lønn de fem siste årene i arbeid. Ordninger for uorganiserte arbeidere er som regel flate ytelsesordninger hvor ytelsene er fastsatt per år i arbeid, men uavhengig av lønnsnivå. Bedriftenes ledelse er som oftest deltakere i ordningen for de fastlønte arbeiderne og dermed forventer man at disse ordningene ofte er mer sjenerøse enn ordninger som ikke omfatter dem. For det andre vil fastlønte arbeidere vanligvis tjene mer enn de timelønte arbeiderne slik at skattefordelene av å motta kompensasjon gjennom en pensjonsordning ofte er større for disse. Fagforeningen jobber for sine medlemmer og gir dermed medlemmene fordeler. Ledelsen vil måtte forhandle med fagforeningen om den totale kompensasjonspakken og siden fagforeningen innbefatter mange ansatte vil den typisk ha mer makt i forhandlinger enn hva en enkelt arbeider har alene.

Ifølge Mitchell & Zeldes (1996)¹¹ vil en privatisering av pensjonssystemet medføre flere ulike endringer som jeg vil kommentere i korte trekk:

¹¹ Mitchell & Zeldes: "Social Security privatization: a structure for analysis". American Economic Review 86, 1996 pp. 363-367.

A: konsekvensene for de enkelte husholdningene: Et offentlig system beskytter husholdningene mot inntektssjokk, levetidsrisiko og inflasjon. Offentlige ytelser blir utbetalt på samme måte som en annuitet, inkludert forsikringer mot usikkerheten om levealder og mot inflasjon, annuitetsutbetalingene er indekserte noe som gir forsikring mot inflasjonssjokk. Problemet med et offentlig er at man kan bli utsatt for politisk risiko, dette kan skje fordi myndighetene kan velge å endre ytelsesnivået eller skattenivået. Mellomgenerasjons risikodeling vil bli borte i et privatisert system siden den private sektoren ikke vil kunne tilby dette fordi kontraktinngåelse er en umulighet med ufødte generasjoner. Ved et privat system vil man også få problemer med advers seleksjon. Det offentlige systemet unngår advers seleksjonsproblemet siden det er pålagt å spare pensjonsmidler og alle husholdninger er samlet i en ordning med lik risikotaking. Moralsk hasard vil også være et problem, men dette gjelder også for det offentlige system. Selv om private markeder kan tilby annuiteter er det ikke sikkert at deres ytelser vil være indekserte mot inflasjon. Med et privat pensjonssystem vil det være mer valgfrihet for hver enkelt om hvor og hvordan en vil plassere pensjonsmidlene sine. Spørsmålet som man da kan stille seg er om et privat system kan erstatte denne reduserte offentlige forsikringen, og i så måte vil det være mer eller mindre effektivt?

B. konsekvensene for distribusjonen: Det offentlige system fungerer slik at det skjer en omfordeling av midler fra de med høy inntekt til de med lav inntekt. Det er observert en positiv sammenheng mellom livsinntekt og levealder, systemet er dermed gjerne ikke så progressivt som det høres ut som siden de med høy livs inntekt vil motta ytelser lengre enn de med lav livs inntekt. Ved å privatisere systemet forventes det sannsynligheter for at det vil bli reduserte overføringer fra høyinntekts arbeidere til lavinntekts arbeidere.

C. Endringer i husholdningenes oppførsel: Dersom det offentlige systemets ytelser kan bli sammenlignet med nåværende finansielle aksjer og at husholdningene er urokkelig i deres portefølje valg, vil ikke en privatisering ha noen effekt. Dette er usannsynlig siden de fleste husholdninger vil ønske å kunne plassere sine pensjonsmidler annerledes enn hva de blir i et offentlig system. Dermed gir en privatisering økt valgmuligheter, og muliggjør at hver enkelt husholdning kan selv velge mer effektive porteføljer som kan resultere i bedre avkastning.

Siden alle er forskjellig og er villig til å ta forskjellig risiko, vil dette være en av de største fordelene med et privatisert system. Men på den negative siden, om husholdningene ikke er godt nok informert om risiko og avkastning, eller av andre grunner ikke klarer å ta fornuftige avgjørelser, vil denne økte kontrollen kunne medføre redusert velferd. Husholdningene vil endre spareandelen deres som respons til endringer i risikonivå og usikkerhet om fremtidig inntektsnivå som kommer av en privatisering av pensjonssystemet. Den totale usikkerheten vil falle i forhold til elimineringen av den politiske risikoen, men vil øke i forhold til den reduserte forsikringen, og nettoeffekten er vanskelig å si noe om. Jo sterkere linken er mellom innskudd og ytelser, jo mindre vil både arbeidstilbud desorientering og inntektsforsikringen være. En privatisering vil redusere denne linken med f. eks å fjerne den optimale opptjeningsperioden, eliminere den aktuariske urettferdige justeringen for å utsette pensjoneringstidspunktet og krediteringen av single i forhold til par. Noen konkluderer med at er privatisering vil øke deltakernes avkastning, men dette argumentet er missledende. Ved å holde aksjer i individuelle kontoer vil de fleste oppnå en forventet avkastning som er høyere enn den impliserte forventede avkastningen på offentlige midler. Men disse avkastningene er ikke direkte sammenlignbare av to årsaker: 1. en del av høyere privat avkastning vil være en kompensasjon av å bære høyere risiko og 2. en del av det offentlige innskuddene støtter ufunderte løfter til pensjonister, en last som må bæres uavhengig om systemet er privat eller ikke. Det må dermed med en privatisering innføres økte skatter for å dekke disse ufunderte løftene. Generelt vil en kunne anta at det private systemets risikojusterte forventede avkastning, selv for nye skatter, vil overgå de lofte under et offentlig system.

Et annet argument for å opprette obligatorisk tjenstepensjon er bedre tilgang til kapitalmarkedene. Individuer har på egen måte som regel mye mindre tilgang til kapitalmarkedene enn hva arbeidsgiveren deres har. Gjennom opprettelse av en tjenstepensjonsordning vil man også kunne redusere noe av levetidsrisikoen ved at det da vil bli en risikodeling og det vil være mange ulike medlemmer i den samme ordningen. Ved å kunne tilby en basis ordning som vil spare opp nok midler til å kunne yte som en erstatningsinntekt for sine ansatte, kan arbeidsgiveren spare mer effektivt enn hva den enkelte arbeider kan gjøre på egenhånd. Arbeidsgiveren sitter som oftest på mer informasjon og om pensjonssparingen til flere blir samlet i samme ordning vil kostnadene med å finne ut hvilke løsninger som gir tryggest og best avkastning av de oppsparte midlene reduseres per deltaker. Selv om arbeidsgiver og arbeidstaker ofte har ulike økonomiske interesser vil det

også være viktig å opprettholde tillit og godvilje hos de ansatte slik at dette kan motiveres til økt innsats. Arbeidsgiveren har dermed insentiver til handle i beste interesse for sine ansatte. Tillitten til arbeidsgiveren vil bare forsterkes gjennom å opprette like pensjonsordninger for ledelsen som for de øvrige ansatte, og dette ser man mye brukt i praksis.

D. Makroøkonomiske effekter ved en overgang fra et offentlig til et privatisert pensjonssystem: Når det offentlige pensjonssystemet ble opprettet fikk den første generasjonen av pensjonister utbetalt ytelse selv om de ikke hadde deltatt med innskudd til ordningen, i alle fall ikke over mange år. En generasjons ytelse har dermed blitt utbetalt ved å skattelegge neste generasjon. Dette offentlige systemet er et ufundert system, et såkalt "Pay-As-You-Og" system, noe som gjør en overgang mer komplisert siden et privat pensjonssystem vil være et fundert system. Ytelser til nåværende pensjonister må bli utbetalt, uavhengig spareandelene de har opparbeidet seg før pensjoneringsalder. En naturlig benchmark er at en overgang ikke vil ha noen effekt på nasjonal sparing. Ved å anta at offentlig konsum vil forbli uendret, og at de private husholdningene vil ha uendrede motiv for å spare, de vil motta den samme forventede verdi av fremtidige ytelse samt et uendret skattenivå, vil nasjonal sparing forbli uendret ved privatisering av pensjonssystemet. Dette er strenge antagelser og man må forvente seg endringer ved en privatisering, f. eks endring i myndighetenes insentiver. Siden innskuddene ikke lengre vil regnes som offentlige inntekter, vil en privatisering medføre dramatiske endringer i offentlig gjeld. Dette kan påvirke politikerne til å redusere offentlige utgifter eller til å øke skattenivået som begge vil være handlinger som vil øke nasjonal sparing. Det vil også kunne være endringer i nasjonal sparing som en effekt av endret risiko for de private husholdningene. Administrasjonskostnadene for et privat system er forventet til å bli høyere enn for et offentlig system, men at private systemer vil kunne tilby andre funksjoner som f. eks selvhåndtering av egne midler, noe som det offentlige systemet ikke gir tilgang til. Selv med egne privatiserte kontoer vil det være kostnads effektivt med et offentlig samlet system på grunn av skalautbytte.

Så oppsummert kan man konkludere med at hovedfordelene med et privatisert flerpilar system er elimineringen av den politiske risikoen, økningen i husholdningenes egne porteføljevalg og økning i arbeidsinsentivene. Ulempene med en privatisering er de reduserte omfordelingene, reduksjonen i nasjonal risikodeling i forhold til avkastningen og økningen i administrasjonskostnadene som en privatisering vil medføre.

1.5 Inflasjonsikrede pensjonsordninger

Det finnes svært få pensjonsordninger som tilbyr inflasjonsforsikring og de ordningene som eksisterer er heller ikke gode nok, det er flere årsaker til dette og som jeg kort vil nevne. En av årsakene er at det ikke er fullt mulig for tilbyderne av pensjonsordninger å kunne forsikre seg mot inflasjonsrisiko, grunnen til dette er at det ikke eksisterer noen muligheter til å ”hegde” bort denne risikoen gjennom passende investeringsstrategier. En annen årsak er at i land med lav inflasjonsrate vil mange behandle nominelle størrelser som om de var reelle. Dette problemet kalles ofte for ”pengeillusjonsproblemet”¹² og dette medfører lav etterspørsel etter inflasjonssikring. Selv om de offentlige utbetalingene til pensjonsytelser er på forskjellige måter forsikret mot inflasjonsrisiko, vil ikke de fleste private ordninger tilby en slik forsikring. Ved å tilby en inflasjonsforsikring i en ytelsesbasert ordning, uten å redusere ytelsene, vil en måtte øke pensjonskostnadene for yngre ansatte. Dette er den gruppen som i utgangspunktet er minst villige til å spare. For unge mennesker vil pensjonsinntektene være strekt neddiskontert slik at variasjoner i inflasjonsraten bare vil ha andreordens effekter for sparing til pensjon. Inflasjon vil redusere realavkastningen av en ytelsesbasert pensjonsordning fordi pensjonsytelsene er fastsatt i nominelle størrelser straks den ansatte går av med pensjon. Ytelsesbaserte pensjonsordninger er dermed hevdet å ikke være transporterbare, men dette er ikke helt i tråd med virkeligheten. Når de ansatte har deltatt i en pensjonsordning kan de ikke miste sine opptjente midler. Problemet er heller at det er vanskelig å kunne selvinvestere disse midlene slik at de vil få samme avkastning som om de hadde vært i samme ordning helt frem til pensjoneringsstidspunktet, i Norge vil de arbeidstakere som slutter i en jobb før pensjoneringsalder få utbetalt en såkalt fripolise. Det er heller ikke bare de ytelsesbaserte ordningene som ikke tilbyr inflasjonssikring, dette gjelder også for de fleste innskuddsordninger. I innskuddsbaserte ordninger har ikke deltakerne mulighet til å kunne velge å låse sine pensjonsmidler til en risikofri realrente avkastning.

¹² Se f. eks: Shafir Eldar, Diamond Peter & Tversky Amos (1997): “Money Illusion”, The Quarterly Journal of Economics, May 1997 (issue 2), s. 341-374.

2. PENSJONSSYSTEMET I NORGE

Det samlede pensjonssystemet i Norge, i likhet med mange andre land består av en rekke ulike ordninger. De ulike ordningene har ulik organisering og ulike oppgaver – enkelte tar sikte på å gi fullverdige pensjonsytelser mens andre tar sikte på å supplere ytelser fra andre ordninger.

Det blir gjerne sagt at de offentlige pensjonsordningene har to hovedoppgaver. De skal for det første sikre en minstepensjon til de som ikke lengre kan arbeide. For det andre skal de sikre mot at levestandarden går for mye ned når en forlater arbeidslivet. Minstesikringen blir ivaretatt av Folketrygden gjennom grunnpensjonen og sær tillegget, mens standardsikringen blir ivaretatt av tilleggspensjonen. Det er også innført lov om obligatorisk tjenstepensjon som skal ytterligere sikre mot velferdstap når en går av som pensjonist samt på sikt redusere de økte offentlige kostnadene som medfølger av ”eldrebølgen”. ”Eldrebølgen” medfører at det blir flere pensjonister, pensjonistene vil ha økt opptjening til pensjonsrettigheter og det blir også færre deltakere i arbeidslivet. I tillegg til disse to pensjonsordningene har man selvfølgelig mulighet til å spare selv til egen alderdom.

En persons totale alderspensjon vil være summen av:

- folketrygden som en vil motta fra staten
- tjenstepensjonen (OTP) som en mottar gjennom arbeidsgiver
- Samt det en selv har spart.

Alle skatteyttere passert 40 år vil ved hvert likningsoppgjør motta en utskrift fra kommunekassereren med opplysninger om opptjente pensjonspoeng det foregående år og en beregning over antatt pensjon fra Folketrygden dersom inntektsnivået opprettholdes frem til pensjonsalder. Summen av det du får fra folketrygden og tjenstepensjon vil ofte ikke utgjøre mer enn 60 % av inntekten en har som yrkesaktiv. Ved ønske om ekstra midler utover dette må en selv se til å spare til egen pensjon gjennom private spareordninger. Før var dette en skattemessig måte å spare på, men skattefradraget er blitt fjernet og dette

svekker insentivene til egen sparing. Dette er blitt en svært omdiskutert endring og med målene som pensjonsreformen har ved å øke bevisstheten om hvor viktig det er å sikre en god økonomisk alderdom vil nok mulig denne endringen falle bort og det vil bli som før skattemessige fordeler med privat pensjonsordning.

2.1 Folketrygden

Folketrygden ble etablert i 1967 er det obligatoriske sosialforsikringssystemet i Norge og alle som er bosatt i Norge omfattes av dette systemet. Folketrygden yter basispensjon uavhengig av tidligere inntekt og også en tilleggssytelse som skal stå forhold til inntekten. Pensjonene i Folketrygden fastsettes og reguleres i forhold til folketrygdens grunnbeløp, G^{13} , og hver enkelts inntektsnivå. Det kreves 40 års opptjening for å få fulle pensjoner, og det er det 20 beste årene som er avgjørende for pensjonens størrelse. Lønn som overstiger 12G (kr. 801774) medregnes ikke i beregningen av pensjonene. Rett til alderspensjon har en fra og med fylte 67 år. Alderspensjonen utgjør summen av grunnpensjonen og tilleggspensjonen. Grunnpensjonen utgjør som hovedregel 1G for enslige og 0,85G for gifte og samboende pensjonister og full pensjon krever at man har bodd i Norge i 40 år. Størrelsen på tilleggspensjonen er avhengig av inntekt og antall år en har vært i arbeid. Det kreves 40 års opptjening for å få fulle pensjoner, og de 20 beste av disse bestemmer størrelsen på pensjonen. Det blir gitt sær tillegg til de som ikke har opptjent tilleggspensjon i Folketrygden eller som har en tilleggspensjon som er lavere enn sær tillegget. Størrelsen på dette sær tillegget fastsettes av stortinget som en viss prosentsats av grunnbeløpet.

For de som av ulike årsaker ikke kan eller ikke lengre kan delta i arbeidslivet blir det fra Folketrygden utbetalt en uførepensjon. I prinsippet utgjør uførepensjonen det samme beløpet som uførepensjonisten ville ha fått i alderspensjon dersom han/hun hadde arbeidet frem til fylte 67 år. Uførepensjonen gis ved minst 50 % livs varig uførhet og utbetalingene graderes etter uførhetsgrad. Før uførepensjonen blir utbetalt vil den trygdende ha mottatt sykepenger i 52 uker, deretter rehabiliteringspenger og/eller attføringspenger samt eventuelt en tidsbegrenset uførestønad frem til avgjørelsen blir tatt om det vil bli gitt uførepensjon.

¹³ Regjeringen har foreslått at grunnbeløpet i Folketrygden reguleres fra 62.892 til 66.812, og økningen skal gjelde fra 1.mai 2007. Gjennomsnittlig G for 2007 er dermed 65.505.

Folketrygden stiller også med barnpensjon for barn yngre enn 18 år som mister en av foreldrene sine. Denne pensjonen utgjør 40 % av G for første barn og 25 % av G for hvert av de øvrige barna, men skal fordeles likt mellom alle barna. Dersom begge foreldre faller fra vil det gjelde gunstigere betingelser. Folketrygden betaler også stønader som sykepenger, attføringsstønad, støtte til enslige forsørgere, arbeidsledighetstrygd og gravferdshjelp. Den trygdede gjennom Folketrygden kan også søke om tillegg i pensjoner og andre stønader. Det vil gjennom den nye pensjonsreformen bli en rekke endringer i hvordan folketrygden fungerer, og disse kommer jeg tilbake til under virkningene av pensjonsreformen.

Alderspensjonen er inntektsavhengig og alle alderspensjonister er imidlertid garantert en minstepensjon. Minstepensjonen har økt vesentlig siden folketrygden ble innført i 1967, og spesielt stors var økningen i 1998. Minstepensjon utgjør summen av grunnpensjonen, særtillegget og eventuelt forsørgertillegget. Forsørgingstillegg gis til pensjonist som forsørger ektefelle eller barn under 18 år. Forsørgingstillegget er inntektsprøvd og utgjør maksimalt 0,5G for ektefelle og 0,4G pr. barn. Grunnpensjonen er 1G for enslig og normalt 0,85G hvis vedkommende er gift eller har samboer.

I tabell 2.1 nedenfor ser man noen enkle beregninger for minstepensjonen. Har brukt gjennomsnittlig G for 2007 i beregningene¹⁴. Tallene er i antall kroner.

	enslig pensjonist	Pensjonist med forsørgertillegg
Grunnpensjon	65505	65505
Sært tillegg (G * 0,7933)	51965	51965
Forsørgingstillegg (G *0,5)		327255
<u>minstepensjon</u>	<u>117470</u>	<u>150195,5</u>

En pensjonist som har vært yrkesaktiv mottar tilleggspensjon. Pensjonsytelsen består da av grunnpensjonen, tilleggspensjonen pluss et eventuelt forsørgertillegg. Tilleggspensjonen er

¹⁴ Gjennomsnittlig G for 2007 er på kr 65.505. Kilde: http://www.skatt.no/skatt/nyheter_arkiv/ideell_inntekt/

avhengig av pensjonsgivende inntekt som yrkesaktiv. Pensjonsgivende inntekt er lønnsinntekt og beregnet pensjonsinntekt som selvstandig næringsdrivende eller aktiv eier i selskap som er gjenstand for deling. Forutsetning for full tilleggspensjon er at det må være minimum opptjenings tid på 40 år. Tilleggspensjon skal for dem som er yrkesaktive etter 1992 beregnes på denne måten:

$(\text{Antall opptjeningsår til og med 1991})/40 * 0,45 * G * \text{sluttpoengtall}$

+ $(\text{antall opptjeningsår fra og med 1991})/40 * 0,42 * G * \text{sluttpoengtall}$

Maksimal tilleggspensjon for en som blir yrkesaktiv etter 1992 med grunnbeløpet som gjelder fra mai 2007, $(0,42 * 66.812 * 7 = 196.427)$. Så dersom personen er enslig vil maksimal tilleggspensjon utgjøre 263.239 $(66.812 + 196.427)$.

I tabell 2.2 under viser beregningsmetoden for sluttpoengtall, og som man ser er disse avhengig av størrelsen på arbeidsinntekten.

pensjonsgivende inntekt (PI)	beregninger av pensjonspoeng
PI mindre enn 6G	$(PI - G)/G$
PI mellom 6G og 12G	$(6G + 1/3 (PI - 6G) - G) / G$
PI over 12G	7

Som man ser av tabellen vil sluttpoengtallene beregnes forskjellig etter inntektsnivået. Det er egne beregningsregler for de som har tjent under 6G, mellom 6G og 12G og til de som har tjent over 12G. Det er ikke mulig å oppnå sluttpoengtall over 7, så dermed vil alle de som har en inntekt på over 12G ha sluttpoengtall 7, som gir maksimal tilleggspensjon fra Folketrygden.

I tabell 2.3 får man en oversikt over sammenhengen mellom inntekt og alderspensjon fra folketrygden 2007 kroner.¹⁵

Inntekt	alderspensjon	pensjon i % av inntekt
200000	111043	55,5 %
300000	153043	51,0 %
400000	188072	47,0 %
600000	216072	36,0 %
745932	237132	31,8 %
1000000	238360	23,8 %

Fra tabellen ser man at pensjonens prosentvise andel av inntekten vil reduseres etter hvert som inntekten øker.

For de som er medlem i Statens Pensjonskasse vil full alderspensjon utgjøre 66 % av pensjonsgrunnlaget og dette oppnås etter 30 års tjenestetid. Statens Pensjonskasse ble etablert i 1917 og har vært en forvaltningsbedrift siden 2001. Statens Pensjonskasse administrerer pensjonsordningen for statsansatte samt store deler av undervisnings- og forskningssektoren. Statens Pensjonskasse har nærmere en million personkunder fordelt på 1600 bedriftskunder og forvalter opptjente pensjonsrettigheter på en verdi av 330 mrd. kroner. I pensjonsgrunnlaget teller lønn inntil 12G med 100 %, og lønn utover 12G teller ikke med. Disse pensjonene vil også økes i takt med grunnbeløpet i Folketrygden, og har også en samordning med Folketrygden ved full opptjeningstid. Tilleggspensjonen samordnes bort og 0,75G av grunnbeløpet samordnes bort. For pensjonist, samordnes hele pensjonen fra Folketrygden bort, med unntak fra 0,05G. I de fleste ordninger med avtalefestet førtidspensjon kan arbeidstakeren gå av ved fylte 62 år, men det eksisterer noe forskjellig regelverk i offentlig og privat sektor.

¹⁵ Tallene er hentet fra Vital Forsikrings pensjonskalkulator, og baseres på G= 62892 (Grunnbeløp juni 2006 frem til mai 2007).

Tabell 2.4 oppsummerer forskjellene mellom pensjonene i privat og offentlig sektor.

Privat sektor:	Offentlig sektor:
<p>Pensjonen utbetales fra Folketrygden.</p> <p>Pensjon = uførepensjon vedkommende ville ha fått dersom han hadde blitt ufør på pensjoneringstidspunktet + et skattefritt beløp på kr 950 pr mnd.</p> <p>Dersom førtidspensjonisten har arbeidsinntekt som overstiger 15000 avkortes førtidspensjonen, og denne avkortings svarer til ny arbeidsinntekten størrelse i forhold til tidligere personinntekt.</p>	<p>Til fylte 65 år utbetales førtidspensjon fra Folketrygden.</p> <p>Pensjon = uførepensjon vedkommende ville hatt fra Folketrygden dersom han hadde blitt ufør på pensjoneringstidspunktet + et skattepliktig beløp på kr 20400 pr år.</p> <p>Fra fylte 65 år utbetales førtidspensjon etter statens pensjonskasses regelverk, dersom dette gir en høyere utbetaling.</p> <p>Pensjon = 67 % av pensjonsgrunnlaget på pensjoneringstidspunktet, og har samme avkortningsregler som i privat sektor.</p>

Ordninger som kommer i tillegg til Folketrygden har som formål å yte tilleggsytelser, og disse er noe forskjellig utformet for offentlig og privat sektor. Innføringen av obligatorisk tjenestepensjon som trådte i kraft fra 1. juli 2006 hadde som formål å yte tilleggsytelser. Det finnes også ulike former for førtidspensjonsordninger for de som har rett eller velger å gå av før fylte 67 år. En av de viktigste frivillige førtidspensjonsordningene er ordningen om avtalefestet pensjon (AFP) som i dag omfatter ca.60 % av alle yrkesaktive. AFP gir arbeidstakerne rett til å motta pensjon opptil fem år før den ordinære pensjonsalderen og pensjonen som da utbetales beregnes som om man hadde deltatt i arbeidslivet til fylte 67 år. Det er også en større og større andel av AFP pensjonistene som velger tidlig avgang og dette medfører redusering i den totale arbeidstyrken og det er mange som ønsker å avvikle denne ordningen fordi den gir dårlige incentiver til å arbeide selv med god helse.

I tillegg til ytelsene fra det obligatoriske pensjonssystemet og de supplerende ordningene kan man tegne individuelle pensjonsavtaler gjennom sparing eller kjøp av pensjonsforsikringer.

2.2 Pensjonsreformen

Det ble av Regjeringen Stoltenberg i 2001 nedsatt en pensjonskommisjon med fylkesmann Sigbjørn Johnsen som leder. Oppgaven denne kommisjonen fikk var å avklare hovedmål og prinsipper for et samlet pensjonssystem i Norge, og denne rapporten ble lagt frem januar 2004¹⁶ med et forslag til ny pensjonsreform. Stortinget vedtok hovedprinsippene for pensjonsreformen mai 2005, og som første ledd i reformen ble obligatorisk tjenstepensjon innført fra og med juli 2006. Den totale pensjonsreformen forventes ikke å tre i kraft før 2010 og den vil hovedsakelig gjelde for de som er født etter 1965. De som er født før 1950 vil ikke berøres av reformen, personer født i årene 1951-1964 vil få en kombinasjon av dagens system og den nye reformen. Endringene som pensjonsreformen medfører har perspektiver mot 2050. Som et eksempel for de lange linjene i pensjonssystemet vil det først i år (2007) skje at de første pensjonistene med full opptjening i Folketrygden går av med pensjon. Pensjonssystemet har som mål å gi inspirasjon til arbeid og rette opp skjevheter. Et godt velferdssystem skal beskytte de svakeste og den nye opptjeningsmodellen i folketrygden skal gi de med lave og middels inntekter mer å leve for enn dagens system.

Grunnlaget for pensjonsreform kommer av at Norge som alle andre OECD land opplever en radikal endring i befolkningsstrukturen med at en stadig større andel av befolkningen eldres, og derfra uttrykket ”eldrebølgen”. Fremtidens alderspensjonister vil være flere, leve lengre og ha større rettigheter til tilleggspensjonister enn dagens pensjonister som er en naturlig følge av at folketrygden modnes som pensjonssystem. Forholdstallet mellom personer over 66 år og personer i aldersgruppen 22-66 år, som skal finansiere pensjonene med skatteinnbetalinger, forverres fra i dag 4,6 til 2,7 i år 2050 i følge beregninger fra Statistisk sentralbyrå¹⁷. I dag er antallet alderspensjonister i Norge ca 630.000 og det antas at dette antallet vil være doblet i år 2050.

Denne store endringen i befolkningsstrukturen vil ha betydelige konsekvenser for de offentlige utgiftene som pensjonsutgifter, sykehustjenester og eldreomsorg. Folketrygdens utgifter til alderspensjon er anslått til å øke fra dagens 10 % til i overkant av 20 % av

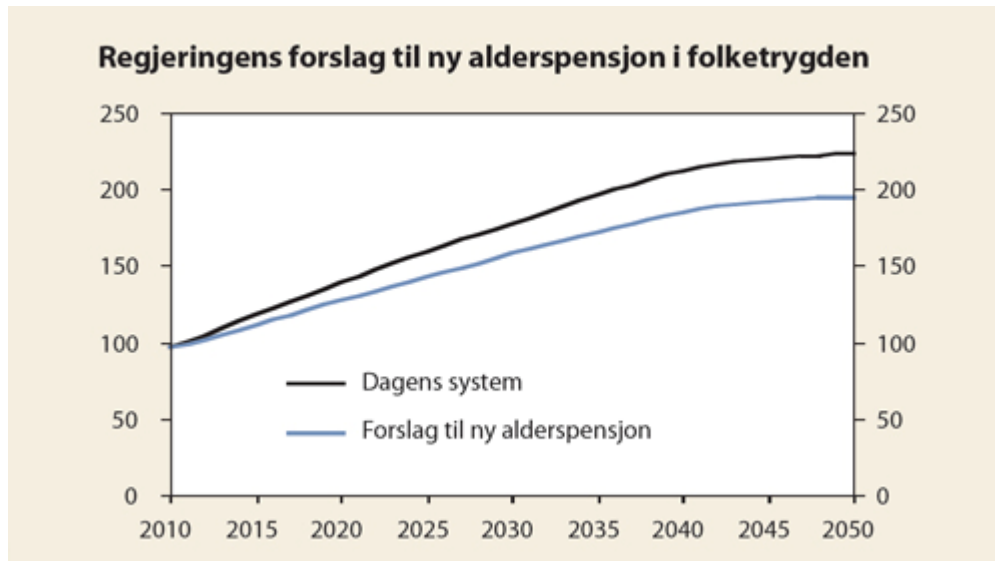
¹⁶ NOU 2004:1 Modernisert folketrygd- bærekraftig utvikling for framtida. Se <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fin/dok/NOUer/2004/NOU-2004-1.html>

¹⁷ tallene er hentet fra utviklingen i middelalderalternativet i fremskrivningene til Statistisk Sentralbyrå, 2005

verdiskapningen i fastlandsøkonomien i 2060, gitt en videreføring av dagens pensjonssystem.¹⁸ Hvordan Norge velger å håndtere denne utfordringen vil ha stor betydning for velferdsstatens innhold og omfang. Med en videreføring av dagens ”Pay-As-You-Go” system vil den yrkesaktive delen av befolkningen måtte tåle en betydelig større finansieringsbyrde enn i dag, noe som medfører en betydelig økning i skattnivået dersom offentlige budsjetter skal gå i balanse. Det er også flere elementer som forsterker ubalansen mellom de yrkesaktive og de eldre utenfor arbeidsstyrken som reduksjonen i antall barnefødsler og at flere velger tidlig pensjonsavgang. Denne ubalansen medfører også at det blir færre yrkesdeltakende som kan sørge for fremtidens pensjonister. Uten å endre på dagens pensjonssystem vil virkningene av de økte pensjonsforpliktelsene bli betydelig og medføre store konsekvenser for statens økonomi og for fremtidens yrkesaktive. For å kunne dekke inn de økte utgiftene må staten vurdere å øke skattene og/eller redusere de offentlige utgiftene. Statens Pensjonsfond er kalkulert til å passere 2000 milliarder kroner i løpet av 2007, noe som medfører at fondet vil være et av verdens absolutt største fond. Dette fondet er allikevel ikke tilstrekkelig stort nok til å dekke de økte pensjonsforpliktelsene fremtiden bringer. Som et ledd i unngåelsen av økt skatteskjerpelse for å dekke inn de økte utgiftene kom pensjonskommisjonenes forslag om pensjonsreform som mål å redusere de offentlige utgiftene samt stimulere til økt økonomisk aktivitet for å øke skattegrunnet, og dette gjør det nødvendig med en pensjonsreform.

¹⁸ Kilde: Rødseth, Asbjørn (2002): Korfor obligatorisk tjenestepensjon? NOU 2004 1-vedlegg 7.

Figur 2.1.: under viser at utgiftene til alderspensjon vil fortsette å vokse også med Regjeringens forslag, men at veksten blir lavere enn om dagens system beholdes¹⁹.



Med dagens system vil pensjonsutbetalingene utgjøre ca 15 % av brutto nasjonalprodukt i 2050. Med pensjonskommisjonens forslag vil pensjonsutbetalingene utgjøre 12 % av brutto nasjonalprodukt som gir vesentlig reduksjoner i pensjonsutgiftene. Selv med endringene vil allikevel de totale utgiftene for Folketrygdens alderspensjon utgjøre omtrent dobbelt så mye i 2050 enn hva de utgjør i dag.

En viktig utfordring for en pensjonsreform er å adressere ubalansen i statens langsiktige finanser. Hittil har det vært en underliggende forutsetning i reformarbeidet at man skal unngå en urimelig sterk skatteøkning. Målsetningene med ny pensjonsreform har dermed vært å begrense økningen i pensjonsutgiftene, skape et enklere og mer gjennomskiktig pensjonssystem og gi incentiver til økt arbeidsinnsats.

Pensjonsreformen vil endre de offentlige utbetalingene både i størrelse og hvordan fordelingen og opptjeningskravene vil bli. Det er mye uenighet om hvem som vil tjene og hvem som vil tape på reformforslaget. Pensjonskommisjonens mål var i hovedsak å redusere de økte offentlige kostnadene, gi en best mulig rettferdig fordeling mellom pensjonistene og å øke incentivene til å jobbe lengre. Det nye pensjonssystemet vil redusere pensjonen fra det offentlige betraktelig for alle pensjonister, og de med inntekter mellom 200.00 og 350.00 kroner vil bli hardest rammet. En tommelfingerregel sier at en kan regne med å få ca

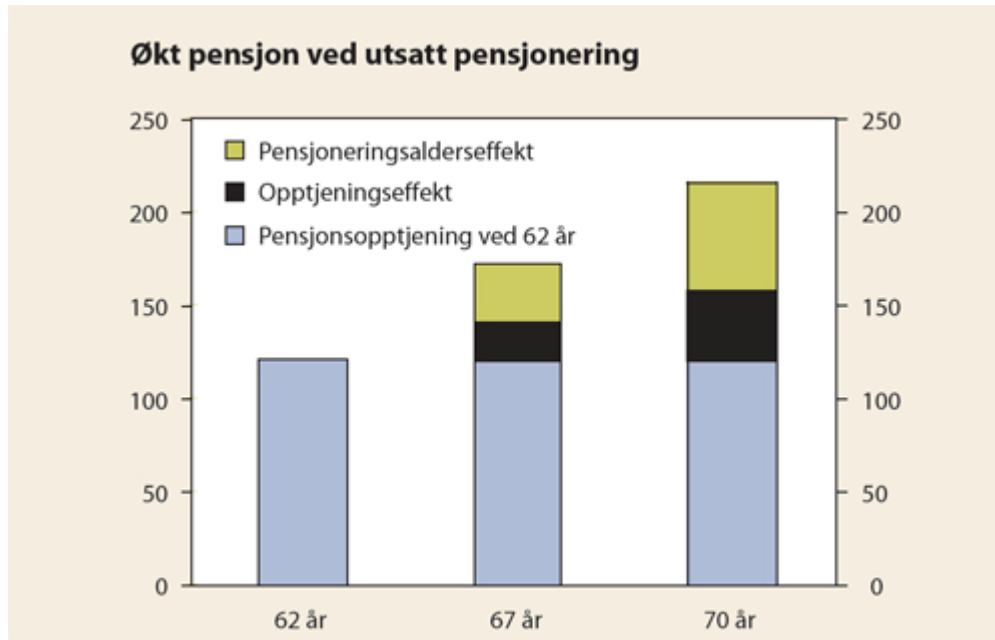
¹⁹ Kilde: statistisk Sentralbyrå. Tall oppgitt i antall milliarder kroner.

halvparten av dagens inntekt i alderspensjon forutsatt at en har jobbet til fylte 67 år og i minimum 40 år. Dette medfører at jo mer en tjener som yrkesaktiv jo større blir den økonomiske overgangen når en blir pensjonist. Med pensjonsreformen er det også mulig at ”besteårsregelen” forsvinner. ”Besteårsregelen” sier at det er de 20 beste årene lønnsmessig som er avgjørende for størrelsen på pensjonsutbetalingene. Pensjonskommisjonen vil fjerne denne regelen fordi de mener at denne har gitt urimelige utslag og at to personer med samme livs inntekt kan få helt forskjellige ytelser fra folketrygden. Med forslaget fra pensjonskommisjonen vil alle årene du jobber og samlet inntekt, opp til en øvre grense blir med i pensjonsopptjeningen. Det er mange som er imot denne endringen fordi de er imot at alle årene som yrkesaktiv skal telle likt i pensjonsutmålingen, og at dette vil redusere pensjonen for de aller fleste for det er lite sannsynlig at en har topplønn i alle årene som yrkesaktiv. En vil oppnå høyere pensjon jo mer en tjener, men dette gjelder bare opp til et vist nivå. I dag er dette nivået 12G, 801.744 kroner, mens forslaget innebærer en reduksjon til 8G, dvs. 534.496 kroner. Dersom du skulle være heldig å leve lenge vil dette medføre at du vil få ca 5 % lavere pensjon hvert tiår du lever etter fylte 67 år.

Ny pensjonsordning kan gi eventyrlig høy inntekt på slutten av arbeidskarrieren og det er en modig folketrygdmodell som er foreslått, sier direktør Roy Halvorsen i KLP. KLP har i likhet med alle andre leverandører av pensjon vært spent på innholdet i det nye pensjonssystemet. Det er også lagt opp til en fleksibel pensjonering mellom 62 år til 70 år, noe som resulterer i økt velferd for den enkelte fordi en kan velge selv når en mener det er best å pensjonere seg. Reformens mål er at mer arbeid skal gi høyere pensjon, og kortere opptjeningstid vil dermed medføre lavere pensjonsutbetalinger. Det skal dermed med det nye systemet lønne seg å ha en lang yrkeskarriere. Dersom du går av med pensjon før 67år vil pensjonen du mottatt kuttes med 5,6 % for hvert ekstra pensjons år. Jobber du lengre enn til du er fylt 67 år vil du motta en ekstra pensjon, men dette forutsetter at du allerede har jobbet i 40 år. Beregninger i reformforslaget sier at dersom en har tjent i gjennomsnitt 5G (311.000 kroner)²⁰ og går av ved 62 år etter 40 år i arbeid, vil en motta 131.000 kroner i årlig pensjon fra folketrygden, og ved å stå ett ekstra år i jobb vil denne årlige pensjonen stige med 10.000 kroner.

²⁰ Benyttet grunnbeløp for 2006 (62.892) i beregningene.

Figur 2.2 under viser hvordan valg av pensjoneringsstidspunkt påvirker pensjonsytelsen²¹. Beløpene er gitt i gjennomsnittlig G for 2006²²



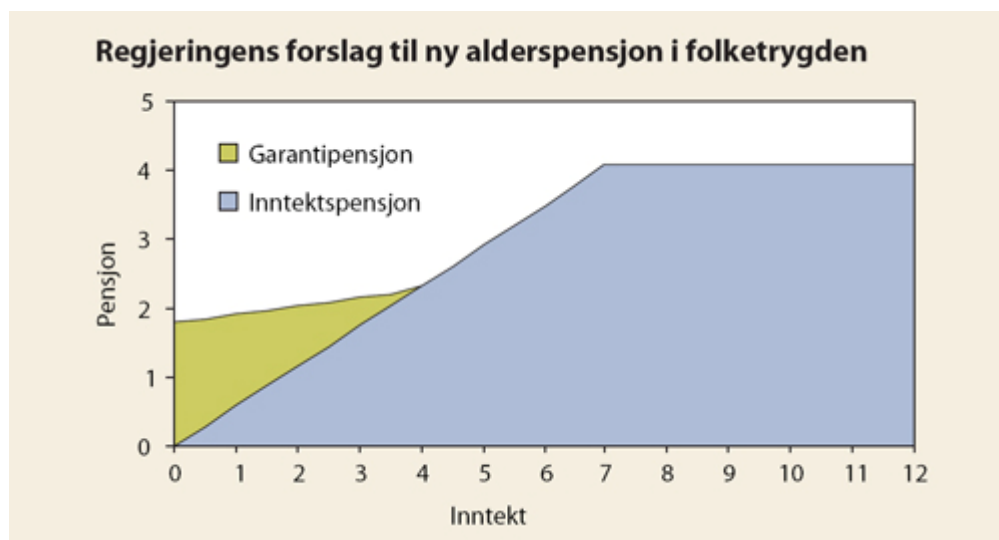
Med alleårsregel for opptjening av pensjonsrettigheter og fleksibel pensjonsalder fra 62 år der pensjonen utmåles etter antall forventede år som pensjonist, vil utsettelse av pensjoneringsstidspunkt ha to effekter, som vist i figur 2.2. For det første en pensjoneringsaldereffekt som innebærer at pensjonsnivået øker fordi det blir færre år å fordele opptjente rettigheter på. For det andre en opptjeningseffekt ved at en forlengelse av yrkeskarrieren vil bidra til høyere pensjonsopptjening, og dermed øker pensjonsnivået ytterligere. Baksiden av medaljen er at det gir noe lavere folketrygd for resten av livet om du tar ut folketrygd fra 62 år enn om du først tar ut folketrygd fra 67 år. Reduksjonen i folketrygdpensjonen om du tar den ut fra 62 år i stedet for fra 67 år, er ikke større enn at det vil lønne seg for de fleste å ta ut folketrygd fra 62 år ifølge KLP. Først når en passerer noen og åtti år vil samlet kjøpekraft kunne bli høyere for en som velger å vente med å ta ut folketrygd til en er 67 år.

²¹ Kilde: Statistisk Sentralbyrå

²² Gjennomsnittlig i 2006 var G=62.161, kilde: Statistisk sentralbyrå.

I den nye ordningen skal det også legges til rette for at det skal være mulig å kombinere arbeid og pensjon uten at det blir en avkortning i pensjonen. Det er dermed mulig å ta ut pensjon samtidig som man fortsetter i en redusert stilling. Problemet med denne ordningen er at den dessverre ikke gjelder for de fleste, for det stilles relative høye krav til inntektsstørrelse og opptjeningsår for å kunne få denne ordningen om en velger å gå av før fylte 67 år. Dersom en har valgt en lang utdanning medfører dette sen inntredelse i arbeidslivet. For å kunne gå av som 67-åring med full opptjening må en begynne å jobbe før en er 27 år, for en vil ikke opptjene pensjonspoeng for studie år. Kvinner vil også kunne få problemer med å oppnå full opptjening. Dette grunnes i at de oftere enn menn velger i perioder å være i reduserte stillinger eller hjemme med små barn. Pensjonsreformen kompenserer for dette med forslag om at ulønnet omsorgsfravær skal gi høyere pensjonsopptjening, men selv med dette forslaget vil mange kvinner komme dårlig ut. I dagens system har mange endt opp som minstepensjonister på grunn av lave inntekter og avbrudd i arbeidslivet, noe som spesielt har rammet kvinner. Med den nye pensjonsordningen skal opptjeningen starte med den første kronen du tjener.

Figur 2.3 gir en sammenheng mellom lønn og pensjon i en ny folketrygd. Inntekt og pensjon i grunnbeløp (gjennomsnittlig G, 2006).²³



Forslaget til ny pensjonsreform innebærer at de fleste vil få lavere pensjon i fremtiden, og det blir dermed enda viktigere å spare til egen alderdom. Alle prognoser tilsier at vi skal leve

²³ Kilde: Statistisk Sentralbyrå. Forutsetningene bak figuren: enslig pensjonist med jevn inntekt i 43 år.

lengre og dermed må vi også måtte jobbe lengre for å kunne få den samme årlige pensjonen. Det vil derfor komme en lov om levealderjustering (delingstall), det vil si at alderspensjonen i folketrygden skal tilpasses etter endringer i leveladeren. Med denne justeringen skal folketrygden bli upåvirket av den økte levealderen.

3. OBLIGATORISK TJENESTEPENSJON.

Som en et ledd av pensjonskommisjonens forslag om ny pensjonsreform, trådte loven om Obligatorisk Tjeneste Pensjon (OTP) i kraft 1. januar 2006.²⁴ Fristen for å opprette tjenestepensjonsordning i henhold til lovens minstekrav var 31. desember 2006, men skulle ha virkning fra senest 1. juli 2006. Loven sier at de fleste bedrifter må opprette tjenestepensjon for sine ansatte. Arbeidsgivere som allerede har pensjonsordning og som er underlagt loven, må sørge for at ordningen tilfredsstillter lovens minstekrav og dersom ordningen ikke tilfredsstillter kravene måtte dette bli endret innen utgangen av 2006. De aller fleste tjenestepensjonsordningene som ble opprettet før 01.01.06 var ytelsesordninger, og disse var i hovedsak i tråd med lovens minstekrav og behøvde dermed ikke å bli endret. Eksisterende innskuddsordninger holdt imidlertid ikke alle karv som stilles i loven, og det er blir utformet overgangsordninger for disse. Foretak som opprettes etter lovens ikrafttredelse, dvs. etter 1. januar 2006, skal ha etablert tjenestepensjonsordning for alle ansatte innen 6 måneder. Loven gjelder ikke for de arbeidsgivere som har pensjonsordning i henhold til lov eller tariffavtale for statlig eller kommunalt ansatte.

3.1 Hensikten med OTP.

Hensikten med OTP er å sikre hver enkelt arbeidstaker en fremtidig pensjon utover folketrygdens ytelser. Det blir sagt at OTP har to hovedoppgaver; for det første skal OTP sikre en minsteinntekt til alle som ikke lengre kan arbeide og for det andre skal OTP sikre mot at folk går for mye ned i levestandard når de forlater arbeidslivet, OTP skal altså trygge økonomien til hver enkelt som ikke lengre deltar i arbeidslivet. Det er en rekke argumenter for og imot innføringen av OTP, og jeg vil her ta en kjapp gjennomgang av de viktigste punktene:

²⁴ Loven finnes blant annet på: <http://www.lovdata.no/all/nl-20051221-124.html>

- OTP skal være en hjelp til selvhjelp. Tvungen sparing til egen alderdom skal sikre lik levestandard når en er pensjonist som når en er i arbeid.
- Sørge for effektiv minstesikring.
- Fremme likestilling mellom kvinner og menn da kvinner og menn har ulik forventet levealder.
- Eliminere seleksjonsproblemet som oppstår ved at alle uavhengig om forventet levealder vil måtte ha pensjonen. Dette medfører også en omfordeling fra de som har kort forventet levetid til de som har lang forventet levealder.
- Redusere administrasjonskostnadene i det samlede pensjonssystemet.
- Gi en annen risikofordeling enn i private pensjonsordninger siden staten blir trekt inn.

Noen av punktene over som argumenterer for hvorfor enn opprettet OTP kunne vært ordnet gjennom andre tiltak på statsbudsjettet som f. eks en endring i skattenivåene eller omplassering på stønader osv.

3.2 Loven om OTP.

Loven om obligatorisk tjenstepensjon omfatter både skattefrie og skattepliktige selskap og gjelder alle selskap med minst en arbeidstaker uten eierinteresse som er tilsatt i minst 75 % av full stilling. Selskap med bare deltidsansatte må opprette en pensjonsordning dersom samlet arbeidstid er på minst to årsverk, men det er kun arbeidstakere med minst 20 % stilling som regnes med. Arbeidstakere som er yngre enn 20 år holdes også utenfor ordningen. Selvstendig næringsdrivende er heller ikke innbefattet av loven. Bedrifter som er stiftet etter 1.juli 2006 skal ha etablert tjenstepensjon for sine ansatte innen 6 måneder.²⁵

Regnskapspliktige foretak skal i note til årsregnskapet opplyse om foretaket har plikt til å ha tjenstepensjonsordning, og om ordningen i så fall er i samsvar med kravene i loven. Foretak som ikke er regnskapspliktige, skal gi tilsvarende opplysninger i næringsoppgaven.

²⁵ Se <http://www.lovdata.no/all/nl-20051221-124.html>

Kredittilsynet kan pålegge foretak som ikke har pensjonsordning i samsvar med loven, å rette opp forholdet innen en fastsatt tidsfrist. Dersom dette pålegget ikke etterkommes innen fristen, kan kredittilsynet avgjøre at foretaket skal betale en bot til forholdet er rettet opp.

Minstekravet for den enkelte ansatte skal minimum utgjøre 2 % av lønn mellom 1 og 12G. I følge loven er det fullt mulig å inkludere og ta med overtid, bilgodtgjørelse og andre varierende tillegg i lønnen. Loven åpner for at siste års lønn brukes som utregningsgrunnlag for sparing til alderspensjonen og ordningen skal inkludere innskuddsfritak ved uførhet.

Alle omkostninger for OTP skal dekkes av arbeidsgiver, det betyr at bedriftene må i tillegg til sparebeløpet dekke administrasjonskostnaden ved pensjonsordningen og forvaltningskostnaden for pensjonsinnskuddene. Dekninger som går utover minimumskravene medfører ikke en økning i administrasjonskostnadene. Det stilles også krav til at arbeidstaker skal dekke kostnadene ved innskuddsfritak ved uførhet. Innskuddsfritak ved uførhet skulle i følge loven opprettes senest innen 01.01.07. Denne ordningen skal sikre at forsikringsselskapet fortsetter pensjonssparingen for den ansatte om den blir ufør. Det skal settes av penger til de ansattes alderspensjon for minst seks måneder i 2006. Det skal også betales arbeidsgiversavgift av bedriftens innskudd til pensjonsordningen. Det kan avtales at arbeidstaker skal innbetale et innskudd til pensjonsordningen i tillegg til innbetalingen fra arbeidsgiver. Utbetalingstiden for OTP skal være minimum 10 år. Loven om OTP åpner for at selvstendig næringsdrivende kan sette av inntil 4 % av lønn mellom 1G og 12G, dersom innehar arbeidstid og lønn som utgjør minimum 75 % av full stilling. Bedriften har selv valg om hvilken type tjenestepensjon de vil velge og hvilken risiko de ønsker på porteføljen. Bedriften kan velger dermed selv om tjenestepensjonen skal være en innskuddsordning eller ytelsesordning. Dersom bedriften velger en ytelsesbasert tjenestepensjon, skal pensjonsnivået tilsvare pensjonsnivået i en innskuddsbasert ordning.

FAFO anslo i 2005²⁶ at ca 560.000 arbeidstakere i privat sektor sto uten tjenestepensjon. FAFOs anslag framkom ved å kombinere medlemsdata for tjenestepensjonsordninger, sysselsettingsdata og anslag på dekningsgrad i ulike bransjer. Det er i anslaget tatt hensyn til at personer som er 16.19 år, som har mindre enn 20 % stillingsbrøk og korte

²⁶ FAFO-rapport nr.470 – Veland, Hippe mfl.

ansettelsesforhold kan holdes utenfor tjenestepensjonsordningene etter innskuddspensjonsloven og foretakspensjonsloven. Når det er blitt tatt hensyn til en sysselsettingsvekst på til sammen 84.000 i 2005 og 2006, vil det ut fra dette kunne være anslagsvis 650.000 arbeidstakere som skulle hatt ordning etter lov om obligatorisk tjenestepensjon. Som man ser er det også flere etternølere i prosessen om etablering av tjenestepensjon, og det er samlet ifølge Finansnæringens hovedorganisasjon blitt etablert tjenestepensjon for ca. 707.000 arbeidstakere i ca. 83.100 bedrifter fikk obligatorisk tjenestepensjon i 2006 og første kvartal 2007²⁷ (se tabell 3.1 under). Det ser dermed ut til at myndighetenes ambisiøse mål i lov om obligatorisk tjenestepensjon er oppfylt. Hvordan fordelingen har utartet seg mellom de ulike tjenestepensjonsordningene og hvordan fordelingen har vært mellom de ulike tilbyderne av tjenestepensjonsordninger kommer jeg tilbake om i senere kapitler, men har her tatt med en statistikk om antall nytegninger fra 2006 og så langt i 2007. Statistikken viser også de kvartalsvise nytegningene, som viser når bedriftene opprettet tjenestepensjonsordninger, etter det ble vedtatt lov om obligatorisk tjenestepensjonsordning for alle.

Tabell 3.1 under viser totalt antall nytegninger av tjenestepensjonsordninger i 2006 og 2007.²⁸

Antall nytegninger	2006	2007	Totalt		
Antall ordninger	65918**	17191	83109		
Antall medlemmer	617796	89430	707226		
Antall nytegninger per kvartal	1.kvartal	2.kvartal	3.kvartal	4.kvartal	1.kvartal 2007
Antall ordninger	2900	21575	28192	65918**	17191
Antall medlemmer	21300	173898	295061	617796	89430

²⁷ Oversikt fra Finansnæringens hovedorganisasjon (FNH).

Kriterier for tallene i tabellen:

Tallene viser kun reell nyttegning av nye innskuddsordninger. Tallene viser ikke OTP-ordninger som er ytelsesbasert eller omdanning fra ytelsesbaserte ordninger. I tallene inngår alle nye innskuddsordninger uansett om de er OTP-ordninger eller ikke. Avtaler med foreninger, sammenslutninger og lignende skal ikke rapporteres før den enkelte bedrift har inngått bindende avtale (aksept) etter kriteriene overfor.

Fra og med 3. kvartal 2006 skal det kun rapporteres regnskapsførte kontrakter.

* andre aktører er inkludert fra og med 4. kvartal 2006.²⁹

** tallene er justert april 2007 pga. tidligere feilrapportering

²⁸ Tabellen er hentet fra <http://www.fnh.no/>, hvor en finner statistikk om OTP- ordninger.

²⁹ Se liste med andre aktører tabell 4.2

4. TJENESTEPENSJONSORDNINGER

Jeg vil her presentere de to ulike tjenestepensjonsordningene, ytelses- og innskuddspensjon. Vil også presisere forskjellene mellom disse ordningene og hvordan utviklingen er mellom fordelingen mellom disse er i Norge.

Det er ulike regler ordninger mellom pensjonssystemene for offentlig og privat sektor, og man ser at forskjellene blir større etter innføringen av OTP og som frykt for at ytelsene fra Folketrygden skal reduseres på sikt. Private bedrifter har mulighet til å velge mellom en ytelsesbasert og en innskuddsbasert pensjonsordning, mens en offentlig arbeidsgiver kun kan opprette en ytelsesbasert pensjonsordning. Det er også forskjell mellom en privat og en offentlig ytelsepensjonsordning. I offentlig sektor blir derimot tjenestepensjon og folketrygd samordnet slik at total pensjonsutbetaling blir på 66 % av pensjonsgrunnlaget. Disse ordningene kalles derfor bruttopensjonsordninger. Innenfor offentlig sektor er det normalt at pensjonen utgjør 66 prosent av sluttlønnen, forutsatt full opptjening på 30 år. Er opptjeningstiden kortere, reduseres pensjonen forholdsmessig som f. eks om opptjeningstiden er 20 år utgjør da pensjonen 20/30 av full pensjon. Utbetalingen av tjenestepensjon samordnes med utbetalingen fra Folketrygden. Dette innebærer at eventuelle nedskjæringer fra Folketrygden ikke vil gi konsekvenser til mottaker av pensjonsmidler, fordi reduksjonen kompenseres av tjenestepensjonsordningen. Overføringsavtaler mellom Statens Pensjonskasse og kommunale ordningene innebærer at dersom arbeidstaker har hatt ulike arbeidsgivere innen offentlig sektor, har vedkommende rettigheter og får pensjonsytelse fra den ordningen han eller hun sist var medlem i. Dette medfører at offentlige ansatte vil få en høyere pensjonsytelse i forhold til om avtalen ikke hadde eksistert. I privat sektor blir ikke tjenestepensjonen samordnet med den faktiske ytelsen fra folketrygden som kommer i tillegg til tjenestepensjonen som er blitt oppspart. Disse ordningene kalles derfor for nettopensjonsordninger. De fleste private tjenestepensjonsordninger bygger på antakelser om ytelse fra Folketrygden, og det mest vanlige er å ta sikte mot en samlet pensjonsavtale, inkludert folketrygd og tjenestepensjon som tilsvarer 66 prosent av sluttlønnen. Likevel har ikke bedriftene noen garantiforpliktelser til å yte en bestemt prosent av sluttlønnen i pensjonsytelse. Pensjonsandelen varierer fra

bedrift til bedrift, men stort sett har den ligget på mellom 60 og 70 prosent av sluttlønn. At private ytelsesordninger ikke gir samme bruttogaranti som de offentlige ytelsesordningene, betyr at bedriftene har anledning til å velge hvorvidt en nedskjæring i Folketrygden skal kompenseres og hvor stor denne kompensasjonsgraden skal være. Tjenstepensjonsordningene kan i prinsippet endres uten innflytelse fra arbeidstaker så lenge ordningene opprettholder lovens minstekrav. Bedriftene står dermed fritt til å vurdere pensjonsordningenes samlede betingelser når eksterne forhold som påvirker premiekostnadene endres. Tendensen er at flere og flere ytelsesordninger blir omdannet til innskuddsordninger.

4.1 Ytelsesbaserte pensjonsordninger

Ytelsesbaserte pensjonsordninger karakteriseres ved at det i ordningen er spesifisert en bestemt pensjonsytelse. Ytelsesbasert alderspensjon er en variant av foretakspensjon med fastsatte ytelser garantert av pensjonsinnretningen og uavhengig av den faktiske avkastningen som oppnås på de innbetalte premiene. Denne pensjonsordningen garanterer arbeidsgiver en viss prosent av lønnen ved nådd pensjonsalder, f. eks 60 eller 66 prosent av årslønnen, denne prosentsetsatsen inkluderer beløpet som dekkes av folketrygden. Dette er en pensjonsordning uten forutsigbarhet med hensyn til fremtidige innbetalinger. Bedriften velger et fast pensjonsnivå, vanligvis i prosent av lønn for alle ansatte, fra dette beløpet trekkes det en forventet beregnet folketrygd., og resterende av det garanterte beløpet må bedriften selv dekke. Størrelsen på innbetalingen avhenger blant annet av fastsatt pensjonsnivå, kjønn og hvor mange år det er til pensjonsalder.

For alle ytelsesbaserte ordninger gjelder følgende regler:³⁰

- utbetaling fra 67 år
- alle ansatte som har fylt 20 år og som har minst 20 % stilling må være medlem av ordningen.
- Det er ingen opptjening under 1G eller over 12G

- Deltakere har rett til fripolise etter 1 år, dvs. at en arbeidstaker som har vært ansatt i et år eller mer skal få utbetalt sine opptjente pensjonsytelser gjennom en fripolise.
- Skal være utbetaling av ytelser i minimum 10 års, men se at dette ofte er livsvarig.

Kostnadene ved ytelsesbaserte ordninger er mindre forutsigbare enn ved innskuddsbaserte ordninger. Bedriften mottar normalt en årlig rentegaranti pluss avkastning utover rentegarantien, som overføres til bedriftens eget premiefond. Dette fondet kan brukes til å finansiere fremtidige pensjonsutbetalinger. Dersom avkastningen ikke overstiger rentegarantien blir det heller ikke noe til bedriftens premiefond, og de er bedriften som har ansvar for å dekke det overskytende.

Forsikringsselskapet forvalter innestående med begrensning om maks 35 % i aksjer. Forsikringstaker er garantert en årlig avkastning på sparesaldo lik grunnlagsrenten på 2-3 %. Er forsikringsselskapets inntekter større enn selskapets kostnader inkludert den garanterte avkastning til forsikringstakerne, fordeles overskuddet mellom forsikringstakerne og selskapet. Det vil fra 01.01.08 tre i kraft nye rammebetingelser som ikke tillater forsikringsselskapene å belaste kunden for utgifter utover det som er fastsatt i avtalen, men dette vil bare gjelde for nye kunder.

Den årlige premien er ikke skattepliktig og utbetalingene beskattes som personinntekt. Det er heller ingen formuesskatt på innestående beløp og heller ingen skatt på avkastningen en oppnår i spareperioden. Bedriftene må betale arbeidsgiveravgift på innbetalt premie og det innbetalte beløpet reduserer bedriftens skattbare overskudd. Dersom forsikringstaker skulle falle bort vil den oppsparte saldo fordeles som meravkastning til de øvrige kundene med ytelsesbasert pensjonsordning. Utbetaling til etterlatte forutsetter at etterlattepensjon er tegnet som en tilleggsdekning.

Mindre gunstig for lavtlønnede for de vil fremdeles få utbetalt største delen av pensjonen sin fra folketrygden og mindre gunstig løsning for ansatte som skifter jobb ofte da fripoliser gir lavere pensjon enn en løpende pensjonsavtale. De ansatte kan også risikere at en god ytelsesordning opphører i fremtiden fordi den blir for dyr for bedriften. Høy lønnsvekst blant ansatte kan gjøre ordningen svært dyr for bedriften fordi pensjonen beregnes av sluttlønn. Et

³⁰ Se <http://www.lovdatab.no/all/nl-20000324-016.html>

rigid regelverk med avkastningsgaranti resulterer i lav avkastningsgaranti resulterer i lav avkastning og dermed er det risiko for at bedriften må skyte inn ekstra store innskudd i fremtiden. Fordelene med ytelsesbasert pensjonsordning er at de ansatte vet hva årlig pensjon blir og at obligatorisk betalingsfritak sikrer at innbetalingene til alderspensjon videreføres ved langvarig sykdom/arbeidsuførhet.

Hvor mye som skal betales ut i pensjon er avtalt/bestemt på forhånd, mens innbetalingen kan være variabel og uforutsigbar. Forsikringsselskapet forvalter de til enhver tid innbetalte premiene, mens det er bedriften som får den ekstra avkastningen.

Forsikringen inneholder flere elementer og omfatter vanligvis følgende ytelser:

- Uførepensjon
- Ektefelle-, og evt. Samboerpensjon
- Barnepensjon
- Alderspensjon

En ytelsesbasert pensjonsordning er en tjenstepensjonsordning som gir en avtalt pensjonsutbetaling til de ansatte ved pensjonsalder. Pensjonen fra bedriften fastsettes slik at folketrygd og pensjon til sammen utgjør en viss prosent av sluttlønnen. Arbeidsgiver vil få inntektsfradrag for premier betalt til en ytelsesordning dersom ordningen tilfredsstillende de krav myndighetene har stilt til slike ordninger. I privat sektor fremkommer disse kravene i lov om foretakspensjon. Her stilles en rekke krav knyttet til alt fra medlemskap i ordningen, pensjonsopptjeningsregler, pensjonsalder osv.

Pensjonsplanen skal være utformet slik at den minst vil gi en alderspensjon - for en klart overveiende del av arbeidstakerne i foretaket – som tilsvarer alderspensjonen fra en innskuddspensjon som oppfyller kravene til OTP. Det er ikke fastsatt konkrete grenser for minstekravet til ytelsesbaserte ordninger. Ytelsesbaserte ordninger passer best for bedrifter som ønsker å sikre sine ansatte en fast pensjon, uavhengig av hvordan den enkelte selv har investert midlene. En ytelsesbasert ordning med tilhørende midler kan flyttes fra en institusjon til en annen.

Det er ikke tillatt å overføre avsatt premiereserve fra en foretakspensjonsordning til en innskuddspensjonsordning. Dersom bedriften skulle ønske å gå over fra en tradisjonell

ytelsesordning til en innskuddsordning, må ytelsesordningene etter hovedregelen opphøre. Foretaket kan imidlertid videreføre ytelsesordningen slik at arbeidstakerne som var medlem av ytelsesordningen på tidspunktet for overgangen etter eget valg kan fortsette i ytelsesordningen frem til pensjonsalder. Bedriften kan alternativt bestemme at ytelsesordningen kun videreføres for de arbeidstakerne som på overgangstidspunktet har 15 år eller mindre igjen til pensjonsalder, en slik videreføring av eksisterende ytelsesordning kalles lukking.

4.2 Innskuddsbaserte pensjonsordninger

Innskuddspensjon er en alderspensjon og baseres på utbetalinger som beregnes på grunnlag av opptjeningen man har oppnådd som yrkesaktiv. Innskuddspensjon er en pensjonsordning der arbeidstaker betaler et årlig innskudd til hver av de ansattes pensjonskonto. I innskuddsordningen fastsettes årlig sparing som en prosentandel av ulike lønnsintervaller. Det årlige innskuddet avtales i en avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og utgjør et fast beløp eller en prosentvis del av lønnen over 1G. Banker, livsforsikringsselskaper, fondsforvaltningsselskaper eller pensjonskasser kan selge innskuddspensjonsordningen. Investeringsvalgene kan gjøres av leverandøren av ordningen, av bedriften eller av den enkelte arbeidstaker selv. I en innskuddsordning er årlige innskudd/ oppsparing kun avhengig av den enkeltes inntekt, innskuddene øker altså ikke som følge av økt alder som det ville gjort i en ytelsesordning. Det er gitt åpning for følgende hovedalternativer for forvaltning når det gjelder innskuddspensjon og engangsbetalt foretakspensjon:

- Felles forvaltning av pensjonskapitalen for alle medlemmer der institusjonen forvalter midlene. Foretaket eller de ansatte kan ikke påvirke sammensetningen av investeringsporteføljen.
- Forvaltning der foretaket foretar kollektiv investeringsbeslutning for alle medlemmer og avkastningen tilordnes arbeidstakers pensjonskapital. Arbeidstakerne bærer risikoen for verdisvingninger, med mindre avkastningsgaranti er avtalt. Det skal opprettes en særskilt investeringsportefølje med lav risiko for arbeidstakere som har syv år eller mindre til pensjonsalder.

-
- Individuell forvaltning av pensjonskapitalen innenfor visse rammer, med egen pensjonskonto for hvert enkelt medlem. Arbeidstakere bærer risikoen for verdisvinginger, med mindre avkastningsgaranti er avtalt.

Pensjonsutbetalingene avhenger av avkastningen på innskuddene og hvor mye midler som er spart. Utbetalingene skal skje i minimum 10 år etter nådd pensjonsalder. Ved død utbetales restbeløpet til etterlatte. Finansdepartementet har utarbeidet en forskrift om hvordan innskuddsbaserte tjenstepensjonsordninger skal utformes for å tilfredsstille kravene i lov om offentlig tjenstepensjon. Denne forskriften inneholder blant nærmere regler om dekning av kostnader og om endring av innslagpunkt. Det følger av lov om obligatorisk tjenstepensjon at arbeidsgiver skal dekke kostnadene ved administrasjon av en innskuddspensjonsordning i tillegg til innskuddet. Det er i forskriften presisert at dette også omfatter forvaltnings - kostnadene. For så lenge det er arbeidsgiver som bestemmer hvordan midlene skal forvaltes og hvem som skal forvalte dem, er det riktig at det også er arbeidsgiver som også betaler forvaltningen slik at ikke innkjøpsbeslutningen blir skilt fra kostnadsansvaret. Kostnader knyttet til endring av porteføljen dekkes av arbeidstaker dersom denne har investeringsvalget. For å få skattefradrag for premien for en innskuddsbasert pensjonsordning, må den oppfylle kravene i lov om innskuddspensjon. Lov om innskuddspensjon, av 2001, stiller en rekke krav knyttet til alt fra medlemskap i ordningen, pensjonsopptjeningsregler, pensjonsalder osv.³¹

Det stilles en rekke minimumskrav til innskuddsordningene:

- Innskuddene skal utgjøre en prosentsats på 2 – 5 % av lønn mellom 1- 6G.
- Innskuddene skal utgjøre en prosentsats på 4 - 8 % av lønn mellom 6 – 12G.
- Lønn regnes først om til fulltidslønn for deltidsansatte, deretter tar man hensyn til deltid.
- Utbetaling i minimum 10 år fra pensjonsalder.
- Ordningen skal inkludere innskuddsfritak ved uførhet (i tillegg til 2 % av innskudd)

³¹ Se <http://www.lovdatab.no/all/nl-20001124-081.html>

- Kostnader skal dekkes av foretaket i tillegg til pensjonsinnskuddene.
- Det er ikke tillatt med innskudd for lønn under 1G (tidligere 2G).

I de innskuddspensjonsordningene er det faktisk oppnådd avkastning som har direkte betydning for nivået på de ansattes pensjonsutbetalinger. Uavhengig av om arbeidsgivers valgte forvaltning av pensjonsmidlene i en innskuddspensjonsordning har forventet høy avkastning eller forventet lav avkastning, og uavhengig av om arbeidsgiver betaler mye eller lite for forvaltningen, må det forventes at faktisk avkastning vil variere mellom innskuddspensjonsordninger. Selv om utbetalingene på lang sikt vil være usikker vil man gjennom spareperioden kunne følge utviklingen av pensjonsmidlene. Når pensjonsalderen da nærmer seg kan man dermed "sikre" utbetalingene ved å velge en lav risikoprofil de siste årene, det er også mulig å plassere midlene på en høyrente konto for å hindre risikoeksponering på pensjonskapitalen. Pensjonskapitalen knyttet til innskuddspensjonsordninger, samt innskuddsfond, kan flyttes fra en institusjon til en annen. Det er imidlertid ikke tillatt å overføre avsatt premiereserve fra en foretakspensjonsordning til en innskuddsordning. Innskuddspensjoner gir bedrifter kontroll over pensjonskostnadene, fleksibilitet og en enklere pensjonsordning som er lett å synliggjøre for de ansatte.

For noen eksisterende innskuddspensjonsordninger er det avtalt at administrasjonen av pensjonsordningen, inkludert forvaltning av midlene i ordningen, skal avregnes mot årlig innskudd eller årlig avkastning. For eksisterende ordninger med innskudd på fire prosent eller mer av lønn kan kostnader ved administrasjonen, i en overgangsperiode til 1. januar 2010, likevel dekkes av arbeidstaker, forutsatt at ordningen også tilfredsstill minimumskravene etter kostnadene er dekket. I siste instans blir det opp til de ansatte og arbeidsgiver felles å vurdere pensjonsordningen sammen med annen godtgjørelse for arbeid. Det blir altså en overgangsperiode for de innskuddsordningene opprettet 1. januar 2006 eller tidligere på fire år til å legge om pensjonsplan med innskudd for lønn mellom 2G og 12G til en plan med innskudd for lønn mellom 1G og 12G. Denne overgangsperioden forutsetter at den eksisterende ordningen er for alle ansatte og at den minst tilfredsstill minimumskravene i lov om OTP. Innslagpunktet må senest etter 2 år settes ned til 1,5G. Fram til 1. januar 2006 var det i innskuddspensjonsordninger som skulle oppfylle innskuddspensjonslovens regler ikke adgang til å beregne innskudd av lønn under 2G. Innslagpunktet ble fra dette tidspunkt endret fra 2G til 1G ved endringen i

innskuddspensjonsforskriften. Grunnlaget for opprettelsen av disse overgangsreglene er at det fra foretakene blitt meldt at umiddelbar endring av innskuddsplanen er vanskelig. De ansatte er blitt lovet en viss proSENTSATS i innskudd og en omlegging av pensjonsplanen til det nye innslagpunktet 1G med uendrede proSENTSATSER vil gi økte kostnader for bedriften. En slik omlegging vil også resultere i endringer i forholdet mellom innskudds- og ytelsespensjon, som kan ligge til grunn for ansattes valg av ordning.

Fra og med opprettelsen om lov av innskuddsordninger i 2001 og de første innskuddsordningene for tjenstepensjon ble etablert har man stadig sett at disse ordningene har tatt en større og større bit av den totale tjenstepensjonskaken i Norge.

4.3 Forskjellene mellom ytelsesbasert- og innskuddsbasert pensjonsordning.

Innskuddspensjon og ytelsespensjon (også kalt foretakspensjon) er to forskjellige måter til å organisere en pensjonsordning på. Ved innføringen av OTP loven kunne bedriftene selv velge hvilken måte de ville velge så fremt at de holdt seg innenfor de rammene loven har satt. Det finnes ulike varianter av foretakspensjon og innskuddspensjon, men den sentrale forskjellen mellom disse to typene pensjon, knytter seg til om det er pensjonsytelsene eller innbetalingen til ordningen, som er fastsatt på forhånd.

Den tradisjonelle foretakspensjonen er en ytelsesbasert alderspensjon og denne kjennetegnes som sagt av at pensjonsytelsene til arbeidstaker er fastsatt på forhånd. Dette innebærer dermed at det er foretaket som tar risikoen for at innbetalingene til ordningen samt avkastningen av disse skal dekke de fastsatte ytelsene. Foretaket betaler inn årlige innskudd til ordningen. Disse tilskuddene beregnes av pensjonsinnretningen etter forsikringstekniske prinsipper, og størrelsen avhenger blant annet av medlemmenes tjenestetid, alder og så videre. Dette innebærer at størrelsen på foretakets innbetaling kan variere fra år til år. Ytelsespensjonsordninger kan også organiseres slik at risiko og investeringsvalg overlates til foretaket eller det enkelte medlem, eller som en engangsbetalt alderspensjon. I disse tilfellene vil risikofordelingen forskyves mellom pensjonsinnretningen og foretaket.

I en innskuddspensjonsordning er det derimot foretakets innbetaling til pensjonsordningen som er fastsatt på forhånd. Det enkelte medlem er ikke lovet en viss pensjonsytelse, denne

ytelsen vil avhenge av hvor mye foretaket har betalt inn, med tillegg av den faktiske avkastningen på innbetalingene. Foretakets innbetalinger er faste, og vil ikke variere fra år til år, slik som i den ytelsesbaserte ordningen. Pensjonsinnretningen har ikke risiko utover eventuell årlig avkastningsgaranti som innretningen frivillig kan inngå. En slik garanti innebærer at pensjonsordningen garanterer en viss avkastning på foretakets innbetaling i et enkelt år.

Innskuddspensjon skiller seg fra den tradisjonelle ytelsesbaserte tjenstepensjonen på spesielt tre områder: ordninger regulert i lov om innskuddspensjon kan opprettes i banker, forvaltningsselskaper og pensjonskasser. Oppsparingen av pensjonskapitalen skal skje i sparekontrakter, slik at pensjonskapitalen ved død før pensjonsalder tilfaller arvingene og ikke et forsikringskollektiv. Innskuddspensjon bygger på prinsippet om at det årlige innskudd som avtales, i stedet for den endelige pensjonen som en andel av sluttlønn, slik tilfellet er i ytelsesbaserte pensjonsforsikringer. Pensjonen blir den samlede innskudd tillagt avkastning.

I en ytelsesordning vil 2/3 av pensjonsopptjeningen komme de siste 10 – 15 år før pensjoneringsalder, dette skjer grunnet sluttlønnsprinsippet. Denne forskjellen medfører at ved en innskuddsordning får man en annen periodisering av innbetalingene, enn hva en får i en ytelsesordning, selv med lik målsetting om samme sluttpensjon. En innskuddspensjon resulterer med dette at det er høyere innbetalinger fra yngre medlemmer og dermed også lavere innbetalinger fra eldre medlemmer sammenlignet med fordelingen av innbetalingene i en ytelsesbasert pensjonsordning.

I en innskuddsordning ved død vil alle oppsparte midler bli utbetalt til de etterlatte, og ikke forbli i ordningen til de andre medlemmene som det hadde blitt om det hadde vært en ytelsesordning. Både innenfor innskuddsbaserte og ytelsesbaserte ordninger kan bedriften tilknytte forsikringsdekninger som gir engangsutbetalinger eller årlige utbetalinger ved død og uførhet.

Tabell 4.1 Oppsummerer hovedforskjellene mellom innskuddsordninger og ytelsesordningene.

	Innskuddspensjon	Ytelsespensjon
Egenskaper	<ul style="list-style-type: none"> - Utbetaling fra 67 år (lavere for visse yrker). - Alle ansatte som har fylt 20 år og innehar minst 20 % stilling må være medlem. - Ingen opptjening under 1G eller over 12G. - Fripolise etter 1 år. - Premie i % av lønn, avhengig av inntekt. - Minimums 10 års utbetaling. - Arbeidstaker får utbetalt folketrygd pluss opptjente midler og avkastning på disse fra innskuddsordningen. 	<ul style="list-style-type: none"> - utbetaling fra 67 år (lavere for visse yrker). - Alle ansatte som har fylt 20 år og som har minst 20 % stilling må være medlem. - Ingen opptjening under 1G eller over 12G. - Fripolise etter 1 år. - Minimum 10 års utbetalingstid, vanligvis livsvarig. - Arbeidstaker får utbetalt 66 % av sluttlønn, inkludert pensjonene fra folketrygden.
Skatt for arbeidstaker	Årlig innskudd til pensjonsordningen er ikke skattepliktig. Utbetaling beskattes som personinntekt. Inntøending verdi er fritatt for formuesskatt og det er ingen skatt på avkastning i spareperioden.	Årlig premie er ikke skattepliktig. Utbetaling beskattes som personinntekt. Inntøending verdi er fritatt for formuesskatt, og det er ingen skatt på avkastning i spareperioden.
Skatt for arbeidsgiver	Innbetalt beløp reduserer bedriftens skattbare overskudd. Bedriften må betale arbeidsgiveravgift på innbetalt beløp.	Innbetalt beløp reduserer bedriftens skattbare overskudd. Bedriften må betale arbeidsgiveravgift av innbetalt premie.
Dødsfall	Dersom forsikrede dør i forsikringstiden eller utbetalingstiden, vil sparesaldoen bli utbetalt til etterlatte i samsvar med regelverket.	Sparesaldo ved død fordeles som ekstra avkastning til øvrige kunder med ytelsesbasert tjenstepensjon. Utbetaling til etterlatte forutsetter tegning av etterlattepensjon.

4.4 Fripoliser

En fripolise er en pensjonsforsikring som du får dersom du slutter hos en arbeidsgiver som hadde en privat tjenstepensjonsordning for sine ansatte. Når du slutter vil du motta en fripolise, samtidig som du vil få tilbud om å forsette premiebetalingen på pensjonsforsikringen. En fripolise er altså en delvis opptjent pensjonsrettighet som utstedes ved utmelding fra en tjenstepensjonsordning, å utgjøre en lineær andel av beregnet pensjonsytelser basert på lønn ved fratredelse. Dersom du ikke velger videre premieutbetaling, står du igjen med fripolisen. Fripolisene blir av forsikringsselskapene håndtert på linje med andre individuelle forsikringer, og en får sin andel av eventuelle overskudd som for alle andre forsikringer. Totalt var det utstedt om lag en million fripoliser per 31.12.02. både nåværende yrkesaktive, arbeidsledige og andre som står utenfor arbeidslivet, kan ha slike opparbeidede rettigheter.³²

Du vil årlig motta en kontoutskrift for fripolisen og innholdet i kontoutskriften er regulert i egen forskrift, fastsatt av myndighetene. Kontoutskriften inneholder blant annet oversikt over hvilke dekninger du har. De ulike dekningene kan være om du har uførepensjon, ektefellepensjon, barnepensjon og alderspensjon. Det skal også stå i kontoutskriften hvor mye du kan forvente i årlig pensjon av de ulike dekningene og årlig avkastning på forsikringen. Premiereserven (pensjonskapitalen) utgjør nåverdien av forventet fremtidige pensjonsutbetalinger basert på en diskonteringsrate lik grunnlagsrenten (3 – 4 %) og en overlevelsessannsynlighet.

Mange opplever at de har mange fripoliser fordi de har byttet arbeidsgiver gjennom karrieren og det kan da være lurt å få slått sammen fripolisene. Fripolisene kan også flyttes mellom forsikringsselskapene noe som gjør det mulig for sammenslåing av alle på et sted og velge selv hvor fripolisene skal stå inne. Utfordringen er å få fripolisenes årlige pensjon regulert i takt med innehaverens lønnsutvikling. For at en fripolise skal kunne matche lønnsutviklingen må den minst:³³

- Oppnå en grunnlagsrente på 3,5 %.

³² Kilde: Finans Næringens Hovedorganisasjon (FNH).

³³ Kilde: FNHs OTP statistikk på <http://www.fnh.no>

-
- Andelen av avkastningen som overskrider grunnlagsrenten må være lik årets lønnsvekst.
 - Lønnsvekst på 4 % krever en avkastning på 8,5 % (3,5 % + 5 %) dersom livselskapet tar sin 20 % andel av overskuddet.
 - Eventuelle underskudd på risiko (lang levetid, uførhet med mer), og eventuelle underskudd på administrasjonskostnader må også taes med i beregningene.

Man vil se en sterk økning i antall fripoliser, og dermed tilsvarende økt fokus på fripoliser. Dette skjer som en naturlig følge av at det fremdeles er høy turnover i arbeidsmarkedet og at flere og flere bedrifter endrer pensjonsordning til sine ansatte. Det vil være flere som vil ønske å slå sammen sine fripoliser for å slippe unna administrasjonskostnader flere steder samt å få en bedre oversikt over den totale fripolise opptjeningen. Det vil også gradvis måtte komme et krav om å få flyttet alderdomskapital fra fripoliser til innskuddskonto, men det vil være makter som vil motarbeide dette som f. eks de ulike livselskapene og Finans Nærings Hovedorganisasjon (FNH).

4.5 Hvilke ordninger tilbys av de ulike aktørene i det norske markedet etter innføringen av OTP?

Pensjonsmarkedet i Norge er i ferd med å gjennomgå store endringer i form av antall tilbydere og hvilke ordninger som tilbys av de ulike aktørene av tjenestepensjonstilbydere. Det har de siste årene vært en stor økning i antall tilbydere på markedet, fra bare et fåtall store tilbydere til mange tilbydere av ulike størrelser. Pensjonsmarkedet har dermed gått fra å være et oligopol marked til å bli et mer fri konkurranse marked. Dette resulterer selvfølgelig i mange fordeler for kjøperne av pensjonsordninger siden priskonkurransen fører til billigere produkter og muligens bedre produkter på grunn av økt konkurranse. Man ser også en trend ved at de små tilbyderne har klart å kapre flere pensjonskjøpere på oppløpssiden i innføringsperioden av OTP, dvs. 4. kvartal 2006 og 1.kvartal 2007. Man ser også nå etter alle bedrifter har innført OTP for sine ansatte en stadig akselererende økning i konkurransen mellom tilbyderne etter å kapre kundene i overgangsmarkedet fra ytelse til

innskudd. Størrelsen på OTP markedet er anslått til en total samlet sparing på om lag 3 – 4 milliarder kroner årlig.³⁴ De som slutter i en jobb før 12 mnd, vil ikke få utbetalt sine oppsparte midler, så det er en del av denne totale sparingen som ikke vil bli utbetalt grunnet høy turnover i arbeidsmarkedet. Det er vanskelig å anslå en korrekt størrelse på dette beløpet, men i enkelte bransjer vil det gjerne utgjøre over halvparten av den årlige sparingen. Dette gjelder bransjer som hotell og restaurant, detaljhandelen osv.. med kjennetegn av høy grad av turnover også grunnet behov for mange sesongarbeidere. Det er også store regionale forskjeller i hvor mye av den totale pensjonsoppsparingen som ikke vil bli utbetalt grunnet turnover i arbeidsmarkedet.

Ifølge undersøkelse fra Sparebanken Vest kan summere de ulike tilbydernes ambisjoner om markedsandeler ved innføringen av OTP, og ser da at man havner raskt over 300 – 400 % de største OTP aktørene hadde mål om disse markedsandelene:³⁵

- Storebrand: 20 – 40 %.
- Vital: 20 – 40 %.
- Nordea Liv: 20-40%
- Sparebank1: 10-30%
- Osv.

Det store antallet tilbydere medfører sterk konkurranse tilbyderne i mellom. Denne harde kampen om markedsandelene resulterer i svært pressede marginer. De store bedriftene vil ofte velge, i alle fall i nærmeste fremtid, de største og mest etablerte leverandørene. Årsakene til dette er at store bedrifter kjøper langt mer enn bare tjenestepensjonsordninger og at mange av de store bedriftene fremdeles har lukkede ytelsesordninger. Det vil for de fleste bedriftene gå lang tid før inntjeningen på innskuddspensjonen blir god, det kreves nemlig en viss kritisk masse av kunder for å oppnå overskudd. Som man ser venter tilbyderne så store markedsandeler hver at de totale ønskene er på 300 – 400 % av markedet,

³⁴ Kilde: Finans Næringens Hovedorganisasjon: <http://www.fnh.no>

³⁵ Kilde: Ellingsen Espen R (2006): "Fra Ytelse til innskudd – marked og muligheter", Direktør Pensjon Sparebanken Vest.

dette er et signal på at det gjerne er for mange tilbydere på markedet i forhold til etterspørselen og at mange av disse tilbyderne gjerne har overvurdert sitt inntjeningspotensial. Det er derfor mye som vil skje i tilbydermarkedet nå etter at alle bedrifter har anskaffet seg OTP, man forventer seg da at priskonkurransen vil ta seg opp og mange bedrifter vil ønske i ettertid etter kaoset i fjor ha bedre tid til å se rundt etter en bedre tilbyder av tjenstepensjonsløsninger. Den sterke overgangen fra ytelse til innskuddspensjon vil nok også merkes i markedet. Det er også mange som holder på sine trofaste forbindelser og har dermed uten å sjekke de andre tilbydernes tilbud beholdt sitt engasjement hos en de allerede har andre avtaler med. I det små bedriftsmarkedet vil denne eksisterende leverandørtilknytningen være avgjørende for plassering av pensjonsordningen. Med en så sterk konkurranse og svært lave marginer, der det er anslått at mange tilbydere av innskuddspensjonsordninger ikke kan forvente seg positiv inntjening på mange år vil det være tenkelig at flere av tilbyderne vil måtte avslutte tilbudet av OTP i dette hardt konkurranserammede markedet. Det vil dermed bli de tilbyderne som klarer å tiltrekke seg de største bedriftene og holde på disse som vil kunne klare seg i denne harde kampen om pensjonsordninger.

Flere av tilbyderne av innskuddspensjon har vært i markedet for tjenstepensjon i en lang periode som f. Eks. SEB., Skagen, ABN AMRO, Terra, Danica, m.fl. disse har så langt oppnådd en svært lav markedsandel. Årsakene til dette er at det har vært mangel for enkelte av disse på distribusjonskanaler, de mangler produktbredde, de har ikke muligheten til å ta over lukkede ytelsesordninger og har heller ikke nok faglig kompetanse sammenlignet med de etablerte tilbyderne og har heller ikke fullverdige risikoprodukter som UP, BP eller EP.

Ved innføringen av OTP hos så mange aktører har dette medført sterk konkurranse blant tjenstepensjonsleverandørene noe som antyder på lave kostnader for kundene. Dersom en ser på hvilke ulike ordninger som er opprettet og hvordan de er opprettet i forhold til lovens minimumskrav vil det allikevel kunne stilles spørsmål om denne nye ordningen skal i seg selv kunne klare oppgaven med å dekke inn den totale pensjonen en trenger. Dersom man ser på de innskuddsordningene som er blitt etablert er en stor andel av disse minimumsordninger på 2 % innskudd for lønn mellom 1 og 12G, samt innskuddsfritak for uførhet. Det er svært få bedrifter som har tegnet supplerende risikodekninger som for eksempel uførepensjonsordning. Det er også et tankekors at nesten samtlige eksisterende ytelsesordninger har uførepensjonsdekninger, mens svært få av de nye

innskuddspensjonsordningene som har slike deknings. Det er også en oppfatning at det er lite kunnskap og feilaktige oppfatninger blant de ansatte om hva deres tjenstepensjon dekker. Det er en viktig ting å vite at innskuddsfritak ved en innskuddspensjonsordning sikrer at arbeidsgiver fortsatt betaler innskudd til alderspensjon dersom en blir ufør, men det vil ikke bli utbetalt noe uførepensjon fra tjenstepensjonsordningen. Dette kan gi store konsekvenser, og spesielt om en skulle bli ufør i ung alder. Reformen innebærer som tidligere sagt at mange arbeidstakeren nå har tjenstepensjonsordninger med mulighet for å foreta individuelle investeringsvalg. Statistikk fra FNH viser at 97 % av innskuddsordningene som ble tegnet i 2006 i livsforsikringsselskapene hadde individuelle investeringsvalg. Sammen med mer nettbasert informasjon kan individuelle investeringsvalg bidra til at de ansatt opplever tettere tilknytning til pensjonsordningen enn det som tradisjonelt har vært tilfelle.

Reformen innebærer at svært mange arbeidstakere nå har fått opprettet en tjenstepensjonsordning med mulighet for å kunne foreta individuelle investeringsvalg. Dette gir hver enkelt mulig til å velge egen risikoprofil på egne oppsparte midler og dermed ha en større råderett og en tettere tilknytting til sine egne pensjonsmidler. Man ser at det gjerne ikke er blitt brukt og mange har foreløpig bare en 50 % aksjeandel av de totale oppsparte midlene. De fleste tilbyderer, som vi senere skal se nærmere på, tilbyr ulike oppsparingsalternativer med ulik risikoprofil både totalt sett og ut fra hvor lenge det er til en oppnår pensjonsalder.

Tallene som er blitt benyttet til å beregne tabellene nedenfor er bare tatt ut fra regnskapsførte kontrakter. Storebrand har opplyst til FNH at de har kontrakter med nær 3000 bedrifter med 23.535 medlemmer som har blitt inngått de siste ukene før årsskifte. Disse kontraktene er akseptert, men ikke regnskapsført og inngår dermed ikke i denne statistikken som FNH har gjort. Denne statistikken gjelder altså bare for de regnskapsførte tallene fra bedriftene og baseres på at totalt antall som har fått opprettet en tjenstepensjonsordning i løpet av 2006 anslås til 618.000 fordelt på 66.000 bedrifter.

Tabell 4.2 OTP – statistikk pr. 31. 03. 2007 på antall nytegninger, selskapsvise tall³⁶

Selskap	Antall ordninger	Markedsandel	Antall medlemmer	Markedsandel
Danica Pensjonsforsikring	76	0,44	428	0,48
Gjensidige Pensjonsforsikring	1 924	11,19	7 063	7,90
Handelsbanken	3 944	22,94	19 219	21,49
Nordea	2 372	13,80	13 384	14,97
SpareBank 1	1 604	9,33	6 138	6,86
Storebrand	3 644	21,20	26 814	29,98
Terra Fondsforvaltning	485	2,82	1 489	1,66
Vital Forsikring	1 400	8,14	9 000	10,06
Andre aktører *	1 742	10,13	5 895	6,59
Totalt	<u>17 191</u>	<u>100,00</u>	<u>89 430</u>	<u>100,00</u>

Kriterier for tallene i tabellen:

Tallene viser kun reel tegning av nye innskuddsordninger. Tallene viser ikke OTP-ordninger som er ytelsesbasert eller omdanning fra ytelsesbaserte ordninger. I tallene inngår alle nye innskuddspensjonsordninger uansett om de er OTP-ordninger eller ikke. Avtaler med foreninger, sammenslutninger og lignende skal ikke rapporteres før den enkelte bedrift har inngått en bindende avtale (aksept) med selskapet etter kriteriene overfor.

Fra og med 3. kvartal 2006 skal det kun rapporteres regnskapsførte kontrakter.

*under andre aktører inngår tall fra Fana Sparebank, Flekkefjord Sparebank, Haugesund Sparebank, Helgeland Sparebank, Landkreditt Forvaltning, Saga Finans, Sandnes Sparebank, Skagen fondene, Skudenes og Aakra Sparebank, Sparebanken Møre, Sparebanken Sør, Sparebanken Vest, Spareskillingsbanken, og Voss Veksle og Landmarksbank.

³⁶ Tabellen er hentet fra <http://www.fnh.no/>, hvor en finner statistikk om OTP- ordninger.

5. "Den stille pensjonsreformen": Flukten fra ytelsesbasert til innskuddsbasert pensjonsordning.

Det har vært en bemerkelsesverdig økning i antall bedrifter som velger å endre sin tjenestepensjon fra ytelsesordning til innskuddsordning. Omdanningen har skjedd og økt siden lov om innskuddspensjon kom i 2001, så dette er heller ikke noe som bare har skjedd etter innføringen av OTP i fjor. Denne økningen i antall omdanninger kommer bare til å øke fordi en ytelsesbasert ordning blir for dyr for bedriftene. Man ser både dette i hva som blir valgt av nye bedrifter, de som måtte opprette tjenestepensjon etter loven om OTP trådet i kraft 1. juli 2006 og de som allerede hadde opprettet en tjenestepensjon for sine ansatte at velger en innskuddsbasert ordning. Brutto forfalt premie på innskuddsbaserte pensjoner har økt med 134 % til 3,2 milliarder kroner, mens det for ytelsesbaserte ordninger har vært en økning i underkant av 18 % av brutto forfalt premie for privat pensjon. Selv om nytegingen innenfor obligatorisk tjenestepensjon har i hovedsak har vært innskuddsbaserte pensjonsordninger, er det fortsatt slik at ytelsesbaserte ordninger utgjør hovedtyngden av bruttoforfalt premie. Tall fra FNH viser at etter 2002 har det vært minst 1300 ytelsesbaserte ordninger som er blitt omdannet til innskuddsordninger, hvorav over halvparten ble omdannet i 2006. Hvorfor og hvordan denne overgang skjer er et interessant emne å undersøke nærmere da dette er noe som forekommer i sterke grad enn før, og slik som utsiktene er nå vil det antakeligvis ikke lengre være noen som vil velge ytelsesbaserte ordninger for sine ansatte i fremtiden når de nå har valget om å ha en innskuddsbasert ordning i stedet. Denne overgangen omtales gjerne for "Den stille pensjonsreformen". Omdanningen fra ytelsesbaserte til innskuddsbaserte tjenestepensjonsordninger er ikke drevet av politiske mål, men av ulike endringer som hver for seg har et teknisk preg, men i sum får konsekvens at stadig færre bedrifter ser seg i stand til å videreføre ytelsesbaserte pensjonsordninger. Regjeringen har varslet at tjenestepensjonslovgivningen skal gjennomgå og tilpasses den nye folketrygden. Politikerne bør i den forbindelse vurdere tiltak som sikrer at ytelsesbasert tjenestepensjon fortsatt fremstår som et reelt alternativ i privat sektor. Antall bedrifter som gikk fra de tradisjonelle, ytelsesbaserte tjenestepensjonsordningene over til innskuddspensjon var nesten fire ganger så høyt i 2006 som året før. I 2006 mistet ca. 30.000 ansatte sin ytelsespensjon i bytte med innskuddspensjon, ifølge statistikk fra FNH. I løpet av

2006 har til sammen 776 norske bedrifter skrinlagt sin ytelsesordning og gått over til innskuddsordning. Disse bedriftene har ca.15.000 ansatte som berøres av denne overgangen og dette resulterer i en økning på knapt en fjerdedel fra 2005. Hvis man ser lengre tilbake vil man se at omdanningstakten har økt kraftig i forhold til de tre årene før der igjen (2002-2004), da det i gjennomsnitt var 103 bedrifter som skrinla sine ytelsesordninger.³⁷

Tabell 5.1 viser omdanninger av ytelsesbaserte ordninger i før innføringen av OTP.³⁸

	2006	2005	Gjennomsnitt 2002-2004
Antall bedrifter	776	207	103
Antall medlemmer	33.700	12.071	-

Man ser stadig en kraftig utvikling i antall bedrifter som velger overgang, men mange av disse er forholdsvis små, så foreløpig berøres ikke så mange arbeidstakere av denne trenden. Det er dermed en forskjell på hvilke typer bedrifter som velger å beholde og hvilke som velger å bytte ut ytelsesordningene. Tallmaterialet er komplekst og vanskelig å tolke. Det er nemlig flere bedrifter der ytelsesordningen opprettholdes, med frivillig overgang, eller bare for dem over en viss alder. Telenor er et slikt eksempel på en mangesidig omdanning. Bare 2300 av konsernets 8000 ansatte valgte en innskuddsbasert ordning. Det er også signaler om at skrinleggingen av ytelsespensjon til fordel for innskuddspensjon kan ha et større omfang enn hva denne statistikken tyder på, i alle fall den statistikken som berører antall medlemmer som berøres. I en rapport fra FAFO utarbeidet for Storebrand i fjor, var det prognoser på at 30.000 av de privatansatte som hadde ytelsesordninger ved inngangen til 2006, er flyttet over til innskuddsordninger i løpet av 2007. Tre år senere skal ytterligere 160.000 arbeidstakere ha fått en slik overgang. Antallet på omdanninger i 2006 tyder på at

³⁷ Statistikken fra FNH omfatter bare private bedrifter med pensjonsforsikring i livsforsikringsselskap. Posten Norges ytelsesordning i Statens Pensjonskasse ble skrinlagt fra i fjor, uten at den kommer med i statistikken fra FNH. Antall medlemmer berørt av omdanning i fjor kan med Posten mer enn dobles, til 31.400 medlemmer. Det er en økning på 160 % fra 2005.

³⁸ Kilde: Dagens Næringsliv, "Pensjonskutterne blir flere", 07.03.07 side 46.

denne omdanningen fra ytelsespensjon til innskuddspensjon går raskere enn det disse prognosene forutsa.

Den stadig akselererende overgangen som skjer fra ytelsespensjon til innskuddspensjon har foregått nærmest i det stille, dette som følge av mindre og tekniske endringer. Denne overgangen medfører altså fatale konsekvenser for hver enkelt arbeidstakers pensjonsrettigheter. Fortsetter utviklingen vil vi om kort tid ha et todelt pensjonssystem i Norge: ansatte i offentlige sektor har gode og tariffestede ytelsesbaserte ordninger, med bruttogaranti som sikrer dem to tredjedeler av sluttlønn og årlig oppregulering uavhengig av innstramminger i folketrygden. Privat sektor vil domineres av innskuddspensjon, hvor arbeidsgivers ansvar begrenser seg til innskudd, og arbeidstaker sitter med risiko for avkastning og fremtidig ytelse. Lave innskuddsgrenser gjør at dette for de fleste arbeidstakere ikke kan bli like gode pensjonsordninger som de ytelsesbaserte ordningene. En slik utvikling vil også forsterke skillene mellom offentlig og privat sektor, og svekke mobiliteten i arbeidsmarkedet. Ytelsespensjonene er bedre en innskuddspensjon og de nye reglene tar knekken på de tradisjonelle tjenestepensjonene er uttalelsen fra flere eksperter. FNH som organiserer livsforsikringsselskapene, mener at OTP loven og andre regler gir incentiver til denne overgangen fra ytelse til innskudd. Regelverket bør ikke ligge hindringer i veien for å opprettholde de ytelsesbaserte ordningene.

Den innskuddsbaserte ordningen skjærmer bedriften for all risiko og de vet hvor mye de må spare for hver ansatt årlig for at det skal dekke til den avtalte pensjonsutbetalingene. Jeg vil gjerne se på hva en slik overgang vil resultere i for partene i en pensjonsordning som da er de ansatte, eierne av bedriftene og ledelsen i bedriftene. Det vil nok mest sannsynlig fremgå av undersøkelsen at det er ulike interesser hos de ulike partene og at det dermed ikke er til alles beste med en slik overgang. Det eksiterer per dags dato ingen lovs om regulerer denne overgangen og hvordan den skal utforme seg. Bedriftene kan selv velge om de vil ha en tvungen overgang, en frivillig overgang eller en tvungen overgang med kompensasjon for tapet de ansatte vil tape i form av at den tidligere sparingen blir utbetalt som en fripolise. Skal her se nærmere på noen eksempler fra ulike bedrifter som har gjort en overgang fra ytelsesordning til innskuddsbasert ordning og hvordan de har gjort dette og hva konsekvensene har vært for de ulike partene som innbefattes av ordningen.

Det er to typer overganger, noen blir tvunget til overgang mens andre får valgfrihet til å bli eller gå over til innskudd med ofte en form for kompensasjonsgrad for det forventede tapet en overgang vil resultere i.

Tabell 5.1 viser eksempler på bedrifter som allerede i fjor gikk over fra ytelsespensjon til innskuddspensjon.³⁹

TVUNGEN OVERGANG:	FRIVILLIG OVERGANG:
- Posten	Sparebank 1 Gruppen
- Orkla (alle ansatte under 60 år)	- Møllergruppen
- Ernst & Young	- Rockwool
- Accenture	- PGS
- Jotun (alle ansatte over 57 år)	- A- pressen
- Prosafe	- Pronova Biocare
- Aon Grieg	- BBS
- Plymoon	- Telenor
- Tandberg Telecom	- IF
- Baker Huges	

Posten har gjennomgått endringer i pensjonssystemet med tvungen overgang for alle sine ansatte men de ansatte som var ansatt før overgangen inntraff får månedlig utbetalt et beløp som skal kompensere de for tapet av overgangen. Beløpet baseres på forventet tap. Fokus bank gikk over fra ytelsesbasert til innskuddsbasert pensjonsordning med tvungen overgang. De ansatte fikk ingen kompensasjon for tapet de fikk ved denne overgangen. Sas kunne etter estimerte tall ha spart mangfoldige kroner på å gi de ansatte en innskuddsbasert ordning som erstatning for ytelsespensjonsordningen de operer med i dag. Økt kostnadskontroll og mer forutsigbarhet var de viktigste faktorene da it-selskapet Steria valgte å skifte tjeneste-

³⁹ Ellingsen Espen R (2006): "Fra Ytelse til innskudd – marked og muligheter", Direktør Pensjon Sparebanken Vest.

pensjonsordning. Med en innskuddsordning slipper selskapet denne usikkerheten for fremtiden, samtidig som de årlige pensjonsutgiftene er blitt mer oversiktlige og man slipper dermed at de årlige pensjonsutgiftene kommer som en bombe på tampen av året.

I fjor jobbet de med obligatorisk tjenstepensjon, men nå har alle bedrifter en pensjonsordning, og dermed er det overgang som står på dagsorden mange steder. Det er også mange bedrifter som tar initiativet til omdanningen selv. Da vi fikk OTP i fjor, ble det mye oppmerksomhet rundt innskuddspensjon, og det har bidratt til å øke interessen for omdanning av ytelsesordninger. Større kjennskap til innskuddspensjon hos arbeidstagere og bedrifter er noe av drivkraften. Hos bedriftene særlig innsikten i de umiddelbare besparelsemulighetene som ligger i overgang til innskudd. Lave maksimalgrenser for innskudd sørger for det. Maksimalgrensene på innskuddspensjon er for lave for godt voksne som skal ha en innskuddspensjon som kan erstatte ytelsesordningen. Heving av maksimalgrensene bør bli et tema fremover når overgang til ytelsesordning blir aktuelt for stadig flere.

Forslaget til nye regnskapsregler som skal vedtas til høsten kan slå enda en spiker i kista for de ytelsesbaserte tjenstepensjonsordningene i privat sektor. De nye internasjonale regnskapsstandardene medfører høye pensjonsforpliktelser, spesielt for de som har ytelsespensjonsordning for sine ansatte.⁴⁰ Med de regnskapsreglene som Norsk Regnskapsstiftelse har lagt til grunn for bruk av disse nye internasjonale reglene forsterkes denne økningen i kostnader ved bruk av ytelsesordninger. De internasjonale regnskapsstandardene gjelder for de vel 200 børsnoterte selskapene i Norge, samt andres om benytter dem frivillig. Det er fra flere hold blitt rettet hard kritikk for Norsk Regnskapsstiftelses tolkning av disse nye internasjonale regnskapsstandardene. De internasjonale regnskapsreglene for børsnoterte selskaper har gitt kraftig økning i bedriftenes pensjonsgjeld. Lave renter og høye lønnsvekster er hovedårsaken til økningen i den bokførte pensjonsgjelden. De internasjonale regnskapsreglene følges i første omgang av de børsnoterte selskapene, samt en del andre som følger de internasjonale regnskapsreglene, som norske døtre av internasjonale børsnoterte selskaper. De ordinære, norske regnskapsreglene gjelder for resten av selskapene, hvis de har mer enn 50 ansatte og altså

⁴⁰ Se <http://www.regnskapsstiftelsen.no>

ikke er børsnoterte. Det er i utgangspunktet mulig å unngå ”pensjonsbomben” som de internasjonale reglene gir. Heller ikke de cirka 90.000 små bedriftene med færre enn 50 ansatte er omfattet av de internasjonale reglene. Norsk Regnskapsstiftelse (NRS) er de nasjonale organet for utarbeidelse av veiledning til bruk av den internasjonale standarden. NRS har blitt kritisert av både aktuarer og økonomer da veiledningen for 2006 regnskapene ble kjent i november.⁴¹ Jussprofessor Erling Selvig har rettet strek kritikk mot Norsk Regnskapsstiftelse forståelse av det norske pensjonslovverket i forhold til de internasjonale regnskapsstandardene. Selvigs poeng er at de norske ytelsesordningene er forsikrede ordninger, og derfor bør regnskapsføres som innskuddspensjon. De norske ordningene er vesens forskjellige fra de fleste utenlandske ordningene, ved at de utenlandske bedriftene har gitt sine ansatte et pensjonsløfte som ikke er sikret. Selvigs anførsler bør vurderes seriøst av de regnskapsfaglige miljøene, og avklares med de internasjonale standardsetterne.

Kritikken går ut på at tolkningen ikke rimer med de forpliktelsene arbeidsgiver har ut fra det norske regelverket for tjenstepensjon. Internasjonale regnskapsregler har ikke bare de to alternativene ytelses- og innskuddsordning, men også et tredje alternativ, forsikrede ytelser (”Insured Benefits”). Dette alternativet kunne også passet til norske tjenstepensjonsordninger, der pensjonsgjelden ikke vil bli et problem. Norske regnskapseksperter bruker et alternativ i det internasjonale regelverket som ikke matcher norsk forsikringsrådgiving. Regnskapsreglene sier nemlig at dette alternativet skal brukes når:

- Arbeidsgiver selv skal betale for pensjonen til sine tidligere ansatte.
- Arbeidsgiver har plikt til å dekke det forsikringsselskapet eventuelt ikke klarer å dekke.

Selvig som selv har vært med å utforme det norske pensjonssystemet, mener at den norske loven om tjenstepensjon innebærer at arbeidsgiver er ferdig med sin forpliktelse når årets forsikringspremie er betalt. Arbeidsgiver sitter dermed ikke med noen risiko knyttet til de ansattes levealder eller til avkastningen i finansmarkedene. Denne risikoen er det

⁴¹ Kilde: Bøhren, Lage og Ivarsen, Vidar (2007): ”Kvitter seg med bombe”, Dagens Næringsliv mars 2007, side 8-9.

forsikringsselskapet som har, dette er et lovregulert. Jussprofessorens oppfatning av at norsk lovgivning begrenser arbeidsgivers ansvar sammenlignet med andre lands pensjonssystemer.

Ny forsikringslov fra neste år vil også være med på å bidra til å forstreke presset mot ytelsesordningene. Dette skjer gjennom det nye kravet om forhåndsprising av rentegarantien. Forhåndsprising av rentegarantien innebærer at livsforsikringsselskapene ikke skal ta seg betalt for garantien ved å få del i et eventuelt overskudd, sammen med kundene. Prisen på den årlige renteforsikringen skal gis ved en separat pris slik at det blir mer synlig hva rentegarantien koster. Hittil har denne blitt finansiert gjennom overskuddsdelingen mellom kunde og pensjonsleverandør, men fra 2008 vil bedriftene få en årlig faktura. Kredittilsynet har gått ut og meddelt at ”Etter gjeldende regelverk og praksis har foretaket ikke ansvar for ytterligere premiebetaling etter at et medlem dør eller blir pensjonist. Det er grunn til å tro at foretak flest heller ikke ønsker å bli påført et slikt ansvar”, og advarte forgjeves da finansdepartementet skulle fastsette regelverket. Bedriftene kan bare slippe unna denne ekstraregningen ved å lukke ytelsesordningen og legge om til innskuddsordning. Norge blir dermed det første land i Europa der det skal betales, på forhånd, en pris for den årlige rentegarantien.

Norske pensjonsordninger er svært forskjellige fra både britiske og amerikanske. Kværners britiske pensjonsforpliktelser og General Motors som eksempel på at arbeidsgiver har tilleggsansvar som norsk lovgivning ikke gir norske arbeidsgivere. De norske tjenestepensjonene er dermed annerledes enn tjenestepensjonsordninger i andre land. De norske ordningene utmerker seg med å blant annet være garanterte ”på alle bauer og kanter”, men at arbeidsgiver har en underforstått forpliktelse til å bidra dersom forsikringsselskapet går konkurs fordi de ansatte venter dette. Ifølge aktuar og daglig leder Hanne Langseth i Vital Pekon og hennes uttalelser støtter dermed Selvigs oppfatning. Regnskapsekspert Steinar Kvite, partner og fagdirektør i revisjonsselskapet Ernst & Young er heller ikke uenig med professorene i at den juridiske forpliktelsen ligger hos forsikringsselskapene og ikke hos arbeidsgiverne. Men han avviser selvigs oppfatning av hva som er riktig regnskapsføring av norske pensjoner ut fra de internasjonale regnskapsstandardene. Regnskapet skal gi brukerne beslutningsdyktig informasjon, det vil si et fornuftig utgangspunkt for verdsettelse av aksjene i selskapet. Det skal dermed ikke først og fremst reflektere formelle og juridiske forhold. Det Regnskapene skiller ikke mellom juridiske forpliktelser eller selvpålagte forpliktelser. Arbeidsgiver har rett til å kunne avvike pensjonsordningen, dersom den ikke

er tariffestet, men det er jo noe jeg som ansatt ikke vil finne meg i uten en kompensasjon. Arbeidsgiveren har ingen juridiske forpliktelser til kompensasjon, men det må ventes å gjøre det likevel. Og dermed er dette en reel forpliktelse hevder Kvifte.

Norske storbedrifter går sammen om en protest mot regnskapspraksisen som gir pensjonsbomber i børsselskapenes 2006-regnskaper. Storbedriftene går sammen gjennom medlemskapet i Norske Pensjonskassers Forening (NPF) i et felles forsøk på å endre upopulære regnskapsregler. Ifølge Dagens Næringsliv skriver nå NPFs styre et brev til Norsk Regnskapsstiftelse, der det argumenteres for at regnskapsføringen av pensjonsforpliktelser i norske store bedrifter har blitt urealistisk etter at nye, internasjonale regnskapsstandarder ble tatt i bruk i fjor. De nye reglene gir kraftig økning i pensjonsgjelden i regnskapene, og skremmer bedriftene til å skrinlegge ytelsesordninger. Regnskapsstiftelsen har måtte tåle hard kritikk fra blant annet jussprofessor Erling Selvig i denne saken, og nå kommer altså de største norske bedriftene på banen. NPF er en interesseorganisasjon for flere av de aller største arbeidsgiverne i Norge med egen pensjonskasse. Foreningen har 62 medlemsbedrifter som til sammen sysselsetter 130.000 ansatte. Samlet står disse bedriftene for 90 prosent av kapitalen i norske pensjonskasser. Blant de største medlemmene finner vi Hydro, Statoil, Aker og Telenor.⁴²

Årsoppgjør og regnskapsberegninger er det som ofte dytter en prosess som ender med nedleggelse av tjenestepensjonsordning til fordel for ny innskuddspensjon. Det bekrefter daglig leder Hanne Langseth i Vital Pekon. Mange bedrifter forteller om frustrasjoner i forbindelse med regnskapsføring av pensjoner. Uforutsigbarhet, forpliktelser og kostnader som endrer seg fra år til år, og dette fører til at bedriftene setter i gang jakten på en løsning av problemet. Resultatet blir ofte innskuddspensjon i stedet for de tradisjonelle ytelsesordningene.

Omdanning er likevel ikke helt ukomplisert å gjennomføre. Siden de ansatte kommer dårligere ut av det med innskuddspensjon enn hva de gjorde med ytelsespensjon medfører denne overgangen veldig ofte at bedriften må kompensere de ansatte i form av økt lønn. Det er også viktig å påpeke at ikke alle har gode ytelsespensjoner og dermed kommer de

⁴² Kilde: Ivarsen Vidar (2007): "Vil avlyse pensjonsbomben". Dagens Næringsliv, 08.03.07, s.56-57.

nødvendigvis ikke dårligere ut med en innskuddsløsning. Mange unge ansatte og hyppige utskiftleser i staben gjør gjerne innskudd gunstigere for både ansatte og arbeidsgiver.

Hva skjer om en blir varig ufør? Mange tror de er dekket gjennom pensjonsordningen på jobben, men sannheten er at de fleste vil risikere å bli minstepensjonister. Dersom helsen skulle svikte kan man risikere at lønnen halveres. To av tre tror at de har full uføredekning gjennom OTP ordningen på jobb, selv om denne dekningen bare gjelder noen få av oss i følge nye undersøkelser. Folk lever dermed i en falsk trygghet, og om en skulle risikere å bli uføre faktisk ender opp som minstepensjonister. Nærmere 330.000 nordmenn er uføretrygdet i dag⁴³, og dette tallet er stadig stigende, dette gjelder ikke minst for aldersgruppen under 30 år og som også er de mest økonomiske sårbare dersom ulykken skulle inntreffe. Denne aldersgruppen består av en stor andel single, ofte med lav inntekt og lite penger i bakhånd. Blir disse uføre risikerer de å måtte leve for mindre enn 200.000 kroner i året. Ifølge en ny undersøkelse utført av Norsk Respons for Vital Forsikring har bare tre av ti arbeidstakere tegnet en uføreforsikring. Denne undersøkelsen bekrefter dermed at det er de færreste som er dekket av en slik uførhetsforsikring. Forsikringssselskapene anslår at bare 30.000 av totalt 600.000 OTP kunder har uføredekning, dermed er altså hele 95 % av OTP kundene uten uføreforsikring. Årsaken er at ni av ti arbeidsgivere har valgt en minimumsløsning på OTP-ordningene hos sine ansatte, og realiteten er at en OTP ordning med minstekrav ikke omfatter uførepensjon.

På en annen side er interessen for pensjon økende, og i et stramt arbeidsmarked vil gode ytelsesordninger kunne være viktig for å tiltrekke seg arbeidskraft. Trenden hittil er likevel at stadig flere bedrifter velger bort disse ordningene. Som nevnt viser statistikk fra Finansnæringenes Hovedorganisasjon at 774 bedrifter fikk sine ytelsesordninger omdannet fra ytelses. Til innskuddsordning i løpet av fjoråret. Dette er nesten en firedobling sammenlignet med 2005. Hovedårsaken har vært et ønske om mer forutsigbare kostnader. Når bedriftene får oversikt over konsekvensene av ny forsikringslov og nye retningslinjer for regnskapsføringen, vil omdanningstakten akselerere ytterligere. Hvordan denne omdanningstakten vil akselerere vil også avhenge av hvordan bedriftene ønsker å stille seg i forhold til sine konkurrerende bedrifter. Med et så stramt arbeidsmarked vi har i dag kan det

⁴³ Tall fra Statistisk Sentralbyrå.

tenkes at denne omdanningen vil skje løpende etter hvert som noen store velger å skifte. Vi kan altså forvente oss et ”bjellesau fenomen” hvor de fleste står og venter og alle ønsker å omdanne dersom alle andre gjør det samme. Mange av de store bedriftene er knyttet opp til sterke fagbevegelser og dette kan også resultere i at omdanningen lar seg vente på til de har klart å danne seg nye avtaler, og de tidligere arbeiderne er pensjonert.

5.1 Konsekvensene av overgangen til innskuddsordninger.

Konsekvensene av overgangen fra ytelsesordninger til innskuddsordninger er betydelig for alle de involverte partene, arbeidstaker, bedriftene og leverandørene av tjenestepensjonsordninger. Vil kort kommentere konsekvensene for de ulike partene av denne overgangen til innskudd.

5.1.1 BEDRIFTENE:

De fleste bedriftene får en umiddelbar kostnadsøkning ved overgangen fra ytelses til innskuddspensjonsordninger. Men samtidig vil overgangen gi reduserte pensjonsforpliktelser, gi forutsigbarhet om fremtidige kostnader. De som har valgt en frivillig overgang vil måtte gjennomgå en veldig langsiktig endring, siden alle i bedriften som var ansatt før overgangen kan jobbe der til pensjonsalder med sin ytelsespensjons, dermed kan overgangen måtte ta et helt yrkesaktiv liv. Forutsigbarheten vil komme gradvis, en full overgang vil gi raske resultater, men lønnskompensasjonene vil holde kostnadene oppe. En økning i ulike typer individuelle avtaler og lønnstillegg for voksne ansatte som kommer fra ytelsesordninger, vil være en form for skjulte pensjonskostnader som kommer som et resultat av overgangen fra ytelses- til innskuddsordning for alle ansatte.

For hvert nye pensjonistkull øker pensjonen fra ytelsesordningen. Man ser også en økning i økt uførhet, eldre medlemmer grunnet økt levealder, og høyere opptjening for medlemmene enn tidligere. Ytelsespensjonene inkluderer enkepensjon, ektefellepensjon (samboerpensjon), som også gjør at ytelsesordningene har høye og forutsigbare ekstrakostnader for bedriftene fordi disse faste tilleggene må innberegnes i pensjonsgrunnlaget til hver enkelt ansatt.

Det er også flere aspekter som gjør at en forventer at utgiftene til ytelsesordningene skal økes:

- Lavrentescenario og ytterligere reduksjon av garantert rente.
- Modell for beregning av ”ny folketrygd”
- Nye virksomhetsregler

Alle disse nevnte faktorene vil være med på å øke pensjonsutbetalingene ved en ytelsesordning, ytelsesordningene har jo til ethvert tidspunkt et krav om avsatt kapital basert på tariffen og de ansattes pensjonsrettigheter. Det vil også komme en økning i pensjon som følge av den sterke lønnsveksten som også må finansieres av i form av økt avkastning eller fra innbetalinger fra bedriften. Arbeidsgiver må ta størstedelen av kostnaden for en eventuell lav avkastning på pensjonsmidlene. En kostnadsøkning på grunn av en redusert garantert rente vil bare i svært liten grad bli kompensert med en høyere avkastning. Man klarer heller ikke se de langsiktige kostnadene når man oppretter en ytelsesordning, og premien stiger muligens mer enn hva som var forventet.

Mange av de bedriftene som har ytelsesordninger har nå fått et så høyt nivå på pensjonskostnadene og de forventede pensjonsforpliktelsene fremover som er altfor høyt. Regelverket for ytelsespensjoner er også blitt komplisert. Det skjer en gradvis ensidig endring av de ansattes rettigheter, innmelding, virksomhetsoverdragelser, medbestemmelsesrett osv.

Det er mange grunner til at bedrifter skal velge en innskuddsordning som erstatning for sine tidligere ytelsesordninger:

- det er faktisk blitt mulig fra 2001.
- Det gir mer forutsigbare kostnader, men ikke nødvendigvis lavere.
- Det er en moderne løsning, og er bedre tilpasset dagens arbeidsmønster med høy turnover.
- Pensjonsforpliktelsen er begrenset til de faktiske innskudd.
- Innskuddsnivået kan reforhandles hvert år.
- Innskuddsordningen er mer gjennomsiktig, og dermed enklere å forstå.
- Risikoen for avkastningen overføres til de ansatte, men samtidig setter også innskuddsordningen langt bedre rammer for forvaltningen av innskuddene siden det er større valgfrihet i investeringsprofilene bedriftene eller den enkelte ansatte velger.

5.1.2 ARBEIDSTAKER:

Arbeidstakerne som er over ca. 40 år vil få et mer komplekst pensjonsbilde. De vil få pensjonen sin gjennom mange flere kanaler enn uten denne overgangen. De vil ved en overgang motta pensjonsytelse i fremtidig pensjonstilværelse fra Folketrygden, fripoliser, innskuddspensjon og også få lønnskompensasjonspakker eller individuelle avtaler som de gjerne selv må investere til pensjonsytelser. Denne overgangen vil også resultere at det vil bli en markant økning i fokus på spareformer og man antar at det vil bli økninger i tilleggs sparingen til de som opplever overgang til innskuddspensjon. Ved at bedriftene kan la hver enkelt selv velge risikoprofil på sine tjenestepensjonsmidler, vil det bli store forskjeller i det forventede pensjonsnivået hver arbeidstaker vil motta, fordi mange vil velge lav risikoprofil på midlene sine som da vil gi dem lavere avkastning og dermed lavere pensjonsnivå. Innskuddsordninger vil også resultere i større forskjeller i pensjonsnivå mellom offentlige og privat ansatte.

Uten en tilleggsdekning vil det være en hard økonomisk hverdag som møter mange dersom uførheten er et faktum. Med en årsinntekt på knappe 380.000 kroner vil uførepensjonisten få 195.000 kroner fra Folketrygden, som er altså litt over halve lønnen. Dette kuttet i lønn vil bli hardere etter mer man tjener. En person som tjener trekvart million kroner vil se at utbetalingene krymper til en tredel, altså knapt 250.000. Det anbefales dermed alle å sette seg inn i sin egen privatøkonomi å se hva som skjer dersom uførheten skulle oppstå.

De ansatte vil få en økt usikkerhet om hvordan fremtidens økonomi vil bli siden den forventede avkastningen vil bli vanskelig å anslå. De ansatte får selv velge risikoprofil på deres portefølje, men ved høy avkastningsmuligheter innebærer det også høy risiko. For de fleste resulterer overgangen i reduserte pensjonsytelser og dermed er denne overgangen negativ for de aller fleste. Kommer mer om hva forskjellen blir mellom innskudds og ytelsespensjon blir for et enkelt individ i neste kapittel.

5.1.3 LEVERANDØRENE AV TJENESTEPENSJONSORDNINGER:

Som et resultat av innføringen av obligatorisk tjenestepensjon og lov om innskuddspensjon, har det vært en ekspansjon i antall leverandører av tjenestepensjonsordninger. Det har dermed blitt en helt ny konkurransesituasjon mellom leverandørene både på pris og på

kvalitet. I fjor da alle måtte opprette tjenestepensjon for sine ansatte ble allikevel ikke konkurransen så strek som man skulle tro når man ser hvor stort antall tilbydere det er blitt i markedet. Man så en tendens til at mange bedrifter opprettet tjenestepensjonsordningene sine der hvor de allerede var kunder, som i banker eller forsikringsselskapene. Det forventes at dette vil endres raskt og at konkurransen fra de nye tilbyderne i markedet vil merkes. I fjor opprettet alle tjenestepensjoner mens i år og de nærmeste årene fremover vil mange bytte leverandør etter hvem som kan tilby det beste og rimeligste produktet.

De nye tilbyderne på markedet vil måtte sette i gang omfattende tiltak for kompetanseheving hos sine ansatte. Det forventes nemlig at kompleksiteten i innskuddspensjonen, og ikke minst i tilleggsproduktene vil øke, og at det vil komme mye høyere krav til rådgivning enn ved innføringsfasen. Pressens økende fokus på fondsprodukter vil også gi en effekt på konkurransesituasjonen. Det er dermed ikke satt at fordelingen av tjenestepensjonsordninger mellom leverandørene vil forbli slik de er i dag rett etter innføringen av OTP. Den sterke overgangstrenden fra ytelsespensjon til innskuddspensjon vil også medføre store omveltninger i denne fordelingen av tjenestepensjonen.

6. Modell for å vise samlet livsinntekt og valg av konsumprofiler.

Livsinntekten vil variere med arbeidsinntekt, men også med hvor mye en vil få utbetalt i pensjonsytelsene som avhenger utbetalingen fra folketrygden og av hvilken type tjenestepensjonsordning en har.

Jeg ønsker å vise ved hjelp av en livssyklusmodell hvordan man kan fordele konsum utover livet. Konsumenten ønsker å maksimere en intertemporell nyttefunksjon. Modellen jeg benytter kalles en livssyklus modell, Modigliani modellen. Jeg har lagt en rekke forutsetninger og forenklinger til grunn for å vise dette

6.1 FORUTSETNINGER FOR MODELLEN

- Begge individer har en forventet levealder på 80 år.
- Personen uten utdanning er i arbeid fra 18 til 67 år, og personen med utdanning er i arbeid fra 25 til 67 år. Jeg antar at begge er ansatt i det private næringsliv og at ingen av partene har en AFP-ordning.
- Det er ingen initialformue, dvs. at når personen starter å arbeide ved 18 år er det ingen oppspart formue, eller eventuelt gjeld; $A_{18} = 0$.
- Inntektsstrømmen består av arbeidsinntekt i perioden 18-67/25-67, og en pensjonsinntekt i perioden 68 -80 år. Jeg har også antatt at begge individer fordeler konsumet sitt utover tidsrommet 18-80. jeg har dermed forenklet og ikke inkludert gjeld for personen som ikke begynner i arbeid før han er 25 år.
- Jeg forutsetter en stigende inntektsprofil med forventet inntektsøkning avhengig av hvilken utdanning man har, hvor man vanligvis ser at de fleste har en inntekstopp ved rundt 60 år, og deretter en reduksjon frem til pensjonsalder. Dette gir en inntektsprofil med en \cap form. Reduksjonen de fleste får i inntekt etter fylte 60 år kommer av at man gjerne reduseres stillingen sin, endrer stilling og lignende.

- Jeg ønsker å se på hva personen kan forvente seg med de to forskjellige tjenstepensjonsordningene, ytelsespensjon og innskuddspensjon.
- Ved innskuddspensjon forutsetter jeg en sparing på 2 % årlig ved inntekt under 6G og 4 % ved inntekt mellom 6-12G, som er minimumsløsningene for innskuddspensjon. Forutsetter en utbetalingsperiode på 10 år og en forventet årlig avkastning lik realrente på 3 %. Dette medfører at en vil med innskuddspensjon bare få utbetalt pensjon fra folketrygden de tre siste årene av ens forventede levealder.
- Ved ytelsespensjon vil det bli utbetalt 2/3 av individets sluttlønn i pensjon årlig så lenge personen lever (i dette tilfelle til han/hun er 80 år).
- Har utelatt inflasjon for å forenkle modellen.
- Har forutsatt at pensjonssparingen er fullfinansiert av bedriften, nettolønn er dermed lik ved de to forskjellige ordningene.

Symbolforklaring til modellen:

Y_t^a = arbeidsinntekt

Y_t^p = pensjonsinntekt, pensjonsinntekten avhenger av arbeidsinntektsstrømmen.

ρ = tidsprefransse parameter.

r = reelle rentesats

η = relative risikoaversjonen til konsumenten.

6.2 UTLEDNING AV MODELLEN

Modellen er altså en livssyklus modell hvor en ønsker å maksimere en intertemporell nyttefunksjon under betingelsen at den neddiskonterte konsumprofilen er lik initialformuen pluss den neddiskonterte inntektsstrømmen:

$$\max_{ct} \sum_{t=18}^{80} \frac{1}{(1+\rho)^{t-18}} \cdot u(C_t)$$

$$\text{S. t.} \quad \sum_{t=18}^{80} \frac{1}{(1+r)^{t-18}} \cdot Ct \leq A_{18} + \sum_{t=18}^{67} \frac{1}{(1+r)^{t-18}} \cdot Yt^a + \sum_{t=68}^{80} \frac{1}{(1+r)^{t-18}} \cdot Yt^p$$

Jeg har da et maksimeringsproblem som kan settes inn i en Lagrangeligning:

$$L = \sum_{t=18}^{80} \frac{1}{(1+\rho)^{t-18}} \cdot u(Ct) - \lambda \cdot \left(\sum_{t=18}^{80} \frac{1}{(1+r)^{t-18}} \cdot Ct - A_{18} - \sum_{t=18}^{67} \frac{1}{(1+r)^{t-18}} \cdot Yt^a - \sum_{t=68}^{80} \frac{1}{(1+r)^{t-18}} \cdot Yt^p \right)$$

Ved å partiell derivere finner vi på generell form at:

$$\frac{\partial L}{\partial Ct} = \frac{1}{(1+\rho)^{t-18}} \cdot u'(Ct) - \lambda \frac{1}{(1+r)^{t-18}} = 0 \quad 1.$$

$$\frac{\partial L}{\partial \lambda} = \sum_{t=18}^{80} \frac{1}{(1+r)^{t-18}} \cdot Ct - A_{18} - \sum_{t=18}^{67} \frac{1}{(1+r)^{t-18}} \cdot Yt^a - \sum_{t=68}^{80} \frac{1}{(1+r)^{t-18}} \cdot Yt^p \quad 2.$$

Vi har individets isoelastiske nyttefunksjon er gitt ved:

$$U(C) = \frac{C^{1-\eta}}{1-\eta} \text{ for } \eta \neq 1 \text{ og} \quad 3.$$

$$U(C) = \ln(C) \text{ for } \eta = 1$$

Deriverer vi nyttefunksjonen med hensyn på C får vi at

$$U'(C) = (1-\eta) \cdot \frac{C^{-\eta}}{1-\eta} = C_t^{-\eta} \text{ (og for } \eta=1 \text{ har vi at } U'(C)=\frac{1}{C} \text{)}$$

Sitter inn for $U'(C)$ i ligning 1:

$$\frac{1}{(1+\rho)^{t-18}} \cdot Ct^{-\eta} = \lambda \cdot \frac{1}{(1+r)^{t-18}}$$

Og finner et uttrykk for C_t :

$$Ct = \left(\frac{1}{\lambda}\right)^{\frac{1}{\eta}} \left(\frac{1+r}{1+\rho}\right)^{\frac{t-18}{\eta}} \quad 4.$$

Ser vi så på ligning 2 som viser budsjettbetingelsen har vi at:

$$\sum_{t=18}^{80} \frac{C_t}{(1+r)^{t-18}} = \varpi, \text{ hvor } \varpi = A_{18} + \sum_{t=18}^{67} \frac{1}{(1+r)^{t-18}} Yt^a + \sum_{t=68}^{80} \frac{1}{(1+r)^{t-18}} Yt^p \quad 5.$$

Sitter inn for C_t og får da:

$$\left(\frac{1}{\lambda}\right)^{\frac{1}{\eta}} \sum_{t=18}^{80} \frac{(1+r)^{\frac{t-18}{\eta}}}{1+\rho} \frac{1}{(1+r)^{t-18}} = \varpi$$

$$\left(\frac{1}{\lambda}\right)^{\frac{1}{\eta}} \sum_{t=18}^{80} \frac{(1+r)^{\frac{t-18}{\eta} - (t-18)}}{(1+\rho)^{\frac{t-18}{\eta}}} = \varpi$$

Og dermed:

$$\left(\frac{1}{\lambda}\right)^{\frac{1}{\eta}} = \frac{\varpi}{\sum_{t=18}^{80} \left[\frac{(1+r)^{\frac{1-\eta}{\eta}}}{(1+\rho)^{\frac{1}{\eta}}} \right]^{t-18}} \quad 6.$$

Kan også her som i kapittel 1. se på den generelle sammenhengen mellom C_t og C_{t+1} . Denne sammenhengen kan skrives som⁴⁴

$$u'(C_{t+1}) \approx u'(C_t) + u''(C_t) \cdot (C_{t+1} - C_t) \text{ fordi } f(y) \approx f(x) + f'(x) \cdot (y - x)$$

Denne kan skrives om til

$$u'(C_{t+1}) \approx u'(C_t) \cdot \left[1 - \left(-\frac{u''(C_t)}{u'(C_t)} \right) \cdot (C_{t+1} - C_t) \right] \text{ og dermed}$$

$$\frac{u'(C_{t+1})}{u'(C_t)} = \left[1 - \left(-\frac{u''(C_t)}{u'(C_t)} \right) \cdot C_t \cdot \left(\frac{C_{t+1} - C_t}{C_t} \right) \right]$$

⁴⁴ Kilde: Sydsæter, Strøm & Berck (1998): "Matematisk formelsamling for økonomer", 3, regel 8.11 s.44.

$R(C_t) = -\frac{u''(C_t)}{u'(C_t)} \cdot C_t$ grad av relativ risikoaversjon som også kan uttrykkes som

sammenhengen $R(C_t) = \frac{1}{\sigma(C_t)}$

Vi får her generelt at

$$R(C_t) = -\left(\left(-\frac{\eta}{C_t^{-\eta}} \right) \cdot \left(\frac{C_t^{1-\eta}}{1-\eta} \right) \right) \Rightarrow \eta \quad 7.$$

Og den intertemporelle substitusjonselastisiteten $\sigma(C_t)$

$$\sigma(C_t) = \frac{1}{R(C_t)} \Rightarrow \frac{1}{\eta} \quad 8.$$

Og dermed blir endringen i konsum fra periode t til t+1

$$\frac{\Delta C_{t+1}}{C_t} = \frac{1}{\eta} \left[\left(\frac{1+r}{1+\rho} \right) - 1 \right] \text{ og vi har relasjonen } \frac{1+r}{1+\rho} \approx 1+r-\rho$$

Og dermed vil den generelle endringen i konsum fra C_t og C_{t+1} uttrykt ved

$$\frac{\Delta C_{t+1}}{C_t} = \frac{1}{\eta} \cdot (r - \rho) \quad 9.$$

Hvis $\eta = 0$ har konsumenten en lineær nyttefunksjon, og da er substitusjonselastisiteten mellom i dag og i morgen uendelig store. Hvis $\eta = +\infty$ har konsumenten Leonitef preferanser (indifferansekurvene er L – Formet) og konsumenten vil dermed ikke substituere mellom konsum i dag og konsum i morgen. Endringen i konsum fra periode t til periode t+1 avhenger altså av størrelsen på parametrene r , ρ og η .

6.3 Beregning av livsinntekt

Har beregnet budsjettbetingelsen, livsinntekten, for to ulike individer, et individ uten høyere utdannelse og et individ med høyere utdannelse under de to forskjellige tjenestepensjonsordningene. Inntektsprofilene til de to individene vil være forskjellig, og avhenger av arbeidsinntektsstrømmen. Jeg har beregnet forventet arbeidsinntekt og forventet

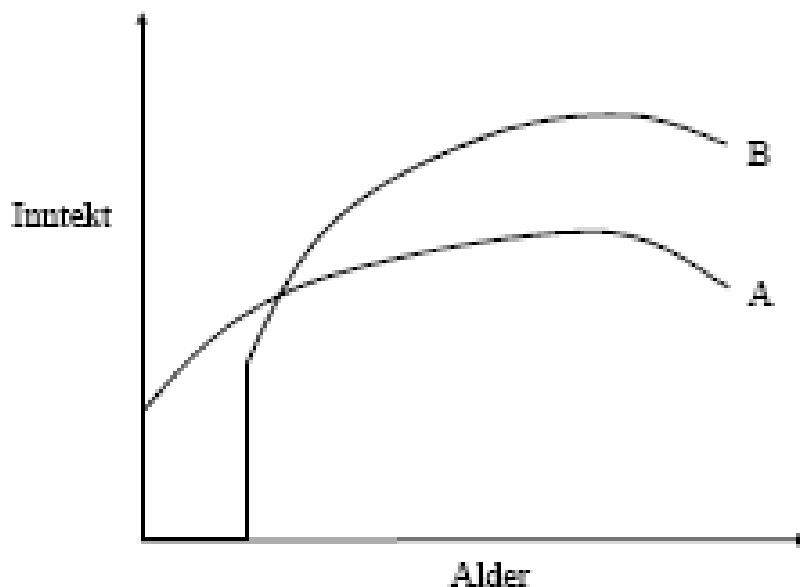
pensjonsytelser for begge disse individene ved både ytelsesordning og innskuddsordning. Jeg har neddiskontert alle verdier med hensyn på realrenten på 3 % til individene er 18 år, og dermed beregnet samlet reallivsinntekt for begge individer under begge de to forskjellige pensjonsordningene. Summen av ω (høresiden av ligning 2. som er samlet livsinntekt og er personens budsjettskranke) har jeg beregnet ved hjelp av Excel⁴⁵. Jeg antar også at budsjettbetingelsen er bindende slik at all inntekt vil bli brukt, og dermed er det ingenting som overføres til neste generasjon.

Individer med ulik utdanningsbakgrunn og i ulike yrker vil ha ulik inntektsprofil. Hovedforskjellene er at grupper med lengre utdanning har en høyere ubetingede og aldersbetingede årsinntekter, samt høyere livsløpsinntekter enn grupper med kortere utdanning. Forskjellene i livsløpsinntekter er imidlertid vesentlig mindre enn forskjellene i årsinntekter.⁴⁶ Generelt finner vi at gruppene med kortere utdanning enn fullført videregående skole har livsløpsinntekt på mellom 5 og 20 % lavere enn gruppen med fullført videregående skole, mens de med høyere utdanning har en del høyere. Forskjellene i livsløpsinntekt mellom gruppene med 13-16 års utdanning er små, mens gruppene med 17 og 18 års utdanning har en livsløpsinntekt som ligger vesentlig høyere over disse gruppene, mellom 20 og 30 % over gruppene med fullført videregående skole. Det viser seg også at gruppen med 17 års utdanning har den høyeste livsløpsinntekten. Lange profesjonsutdanninger som medisin, forsker, sivilingeniør, juss og siviløkonomer kommer best ut, med en livsløpsinntekt som ligger fra 20 til 55 % over gruppen med allmennfaglig videregående. Dårligst ut kommer utdanninger kortere enn videregående skole, en del videregående fagutdanninger, førskolelærerutdanning og lærerhøyskolen. Valg av diskonteringsrente vil også påvirke livsløpsinntektene. Det er gruppene med lengre utdanninger som i utgangspunktet har de høyeste livsløpsinntektene, men vil få nedjustert sin relative livsløpsinntekt ganske kraftig ved høye diskonteringsrenter.

⁴⁵ For å se beregningene av livsinntektene se vedlegg 1 og 2

⁴⁶ Kilde: Lars Johannessen Kirkebøen (2005): "lønn som fortjent? Forskjeller i livsløpsinntekter mellom ulikeutdanningsgrupper", hovedfagsoppgave ved UIO.

Figur 6.1. personer med ulik utdanning vil ha ulik inntektsprofil⁴⁷



Graf A viser inntektsprofilen for en person som ikke har høyere utdanning, mens graf B viser inntektsprofilen for en person med høyere utdanning.

Det man kan forvente seg i pensjonsinntekt er delt inn i to deler. En del av pensjonsinntekten får man utbetalt av Folketrygden, og den andre delen er det man får i tjenstepensjon. Med innskuddspensjon vil det samlede fremtidige pensjonsytelsene være til en viss grad usikker. Man vil få utbetalt folketrygd fra staten og i tillegg kommer de forventede utbetalingene fra tjenstepensjonsordningen. Den delen av pensjonen som er tjenestebasert er usikker i størrelse for de med innskuddspensjon, da man sparer et fast beløp årlig med en forventet avkastning. Summen av de oppsparte midlene skal fordeles på antall år som er avtalt for utbetaling, minimum 10 år, og 10 år er det mest vanlige. Dermed kan man også trekke inn tanker om usikkerhetsmotivert sparing i modellen for dem som har innskuddsordning. Med usikkerhetsmotivert sparing menes det at dersom man ikke vet hvilke utbetalinger man vil få i fremtiden vil man måtte spare ekstra for å forsikre seg mot denne usikkerheten. Dermed

⁴⁷Figuren er hentet fra Lars Johannessen Kirkebøen (2005): "lønn som fortjent? Forskjeller i livsløpsinntekter mellom ulike utdanningsgrupper", hovedfagsoppgave ved UIO.

kan man forvente at en person med innskuddsordning vil spare ekstra mye på egen hånd for å kunne opprettholde det samme konsumnivå når han/hun når pensjonistalder.

Folketrygden består av en minstepensjon samt en tilleggspensjon. Minstepensjonen består av en G (grunnbeløpet) og er i dag beregnet til kr 64852⁴⁸. Tilleggspensjonen avhenger av inntektsstrømmen, og for å få full utbetaling i Folketrygden kreves full opptjeningsperiode på 40 år og det er de 20 beste årene som er avgjørende for pensjonens størrelse. For beregningsmetodene for pensjonen som kommer fra folketrygden i kapittel 2. I modellen har jeg antatt at med en ytelsesbasert tjenstepensjon mottar man 67 % av sluttlønn i totale pensjonsytelser. Dermed vil det for dem som har tjenstepensjon være bedriften som dekker beløpet som avviker fra folketrygdens satser og størrelsen på 67 % av sluttlønn. Modellen viser at desto mer en tjener desto større og større prosentvis forskjell vil det bli i utbetalt pensjonsinntekter, og dermed livsinntekt på grunn av de ulike forventningene om utbetalinger av pensjon i de to ulike ordningene.

For personen uten høyere utdanning har jeg antatt en startlønn på kr.260 000 kroner. Har satt den nominelle lønnsveksten til 4,0 % frem til fylte 60 år og til 3,0 % fra fylte 60 år. Ved innskuddsordning spares det 2 % av lønn over 1G årlig, antar altså en minimumsordning.

Tabell 6.1 viser livsløpsinntekten for personen uten høyere utdanning under innskudds- og ytelsespensjon.⁴⁹ Tallene er neddiskonterte til år 18 og oppgitt i antall tusen kroner.

person uten høyere utdanning	ytelsespensjon	innskuddspensjon	differanse
arbeidsinntekt	16525	16525	0
pensjonsinntekt	2863	2803	61
livsinntekt	19388	19327	61

For personen med høyere utdanning har jeg antatt en startlønn på kr. 340 000 kroner. Har satt den nominelle lønnsveksten til 5 % frem til fylte 60 år og til 3,5 % fra 60 år. Ved

⁴⁸ Gjennomsnittlig G for 2007.

⁴⁹ Livsløpsinntekten er i reelle tall og er beregnet i Excel, vedlegg nr.1

innskuddsordning spares det 2 % av lønn over 1G årlig så lenge lønnen ikke overstiger 6G, og deretter 4 % av lønn over 1G årlig, antar også her en minimumsløsning.

Tabell 6.2 viser livsløpsinntekten for personen med høyere utdanning under innskudds- og ytelsespensjon.⁵⁰ Tallene er neddiskonterte til år 18 og oppgitt i antall tusen kroner.

person med høyere utdanning	ytelsespensjon	innskuddspensjon	differanse
arbeidsinntekt	22238	22238	0
pensjonsinntekt	5060	4081	979
livsinntekt	27299	26320	979

Det er altså store forskjeller mellom de to personene og også mellom hva den enkelte personen får under ytelses- og innskuddspensjon. Forskjellene mellom pensjonsutbetalingene blir mye større for personen med høyere utdanning, selv om det prosentvise innskuddet er høyere for han/hun enn for personen uten høyere utdanning. Dette medfører at en må ved innskuddspensjon spare mer på egenhånd for å oppnå samme pensjonsytelser som en med ytelsespensjon. Det er også knyttet stor usikkerhet rundt inntjeningen til denne ordningen, og mulig å øke andelen i aksjer tidlig i livet for å oppnå høyere avkastning. Så dermed med de vanlige innskuddsløsningene vil en komme dårligere ut samtidig som man vil måtte bære mer risiko. Alle offentlige ansatte er også sikret på samme måte som de med vanlig ytelsespensjon, og dermed vil de komme mye bedre ut enn de fleste i privat sektor. Den voldsomme økningen i overgang fra ytelse til innskudd er også med på å øke forskjellene mellom de som er ansatt i offentlig og privat sektor. Livsløpsinntekten beregnet her bestemmer altså størrelsen på hva personen maksimalt kan konsumere i løpet av livet (her fra 18-67 år). En forenkling med modellen er at jeg ikke har antatt at det vil være belåning for personen med høyere utdanning i perioden fra 18 – 25 år.

⁵⁰ Livsløpsinntekten er i reelle tall og er beregnet i Excel, vedlegg nr.2

6.4 Beregning av konsumprofiler

Fra ligning 6 har vi følgende sammenheng:

$$\left(\frac{1}{\lambda}\right)^{\frac{1}{\eta}} = \frac{\varpi}{\sum_{t=18}^{80} \left[\frac{(1+r)^{\frac{1-\eta}{\eta}}}{(1+\rho)^{\frac{1}{\eta}}} \right]^{t-18}}$$

Og summen under brøken kan skrives om ved hjelp av Taylors formel for rekker⁵¹ som sier

$$a + ak + ak^2 + \dots + ak^{n-1} = a \frac{1-k^n}{1-k}, k \neq 1 \text{ ved å anta at}$$

$$\frac{(1+r)^{\frac{1-\eta}{\eta}}}{(1+\rho)^{\frac{1}{\eta}}} = k \text{ og får vi } \sum_{t=18}^{80} k^{t-18} \Rightarrow \sum_{t=0}^{62} k^t = \frac{1-k^{63}}{1-k} \text{ og kan da skrive om hele uttrykket:}$$

$$\left(\frac{1}{\lambda}\right)^{\frac{1}{\eta}} = \frac{\varpi}{\sum_{t=18}^{80} \left[\frac{(1+r)^{\frac{1-\eta}{\eta}}}{(1+\rho)^{\frac{1}{\eta}}} \right]^{t-18}} = \frac{\varpi}{\frac{1-k^{63}}{1-k}}$$

K vil avhenge av verdiene på r , ρ og η .⁵² Siden inntekten er diskontert på realrenten diskonteres også C_t på realrenten. Jeg har nå følgende formel for beregning av C_t :

$$C_t = \left(\frac{1}{\lambda}\right)^{\frac{1}{\eta}} \left(\frac{1+r}{1+\rho}\right)^{\frac{t-18}{\eta}} = \frac{\frac{\varpi}{1-k^{63}} \cdot \left[\frac{1+r}{1+\rho} \right]^{\frac{t-18}{\eta}}}{(1+r)^{t-18}}$$

Må anta verdier for de ulike variablene r , η og ρ , for å finne optimalt konsum i hver periode. Størrelsen på ρ avhenger av individets tidsprefranserate. Som nevnt tidligere vil ønske om

⁵¹ Kilde: Sydsæter, Strøm & Berck (1998): "Matematisk formelsamling for økonomer", 3, regel 8.2 s.43.

⁵² Beregninger av ulike verdier av k , vedlegg 9.

konsum i hver periode avhenge av forholdet mellom r og ρ . En egenskap til denne modellen er at optimal konsum vil vokse med en rate som er lik differansen mellom r og ρ . En forutsetning er at konsumenten kan spare og låne mot samme raten r . Som i tidligere modell vil også her gjelde at hvis $r = \rho$ vil man ha konsumglating, vil altså dele konsumet likt over alle årene (18-67 år). Jeg antar her at $\rho = 1\%$, 5% og 10% . Størrelsen på η er vanligvis et tall mellom 0 og 5, men aldri noe større enn 7-8. Jeg antar tre forskjellige størrelser på denne parameteren: $\eta = 1, 2$ og 5 , og har satt realrenten lik 3% .

6.4.1 KONSUMVALG FOR PERSON UTEN HØYERE UTDANNELSE

Når man har beregnet størrelsen på forventet livsinntekt kan man beregne valg av konsumprofil ved ulike størrelser på parametrene r , ρ og η . Beregninger av inntekten er oppsummert i tabell 6.3.

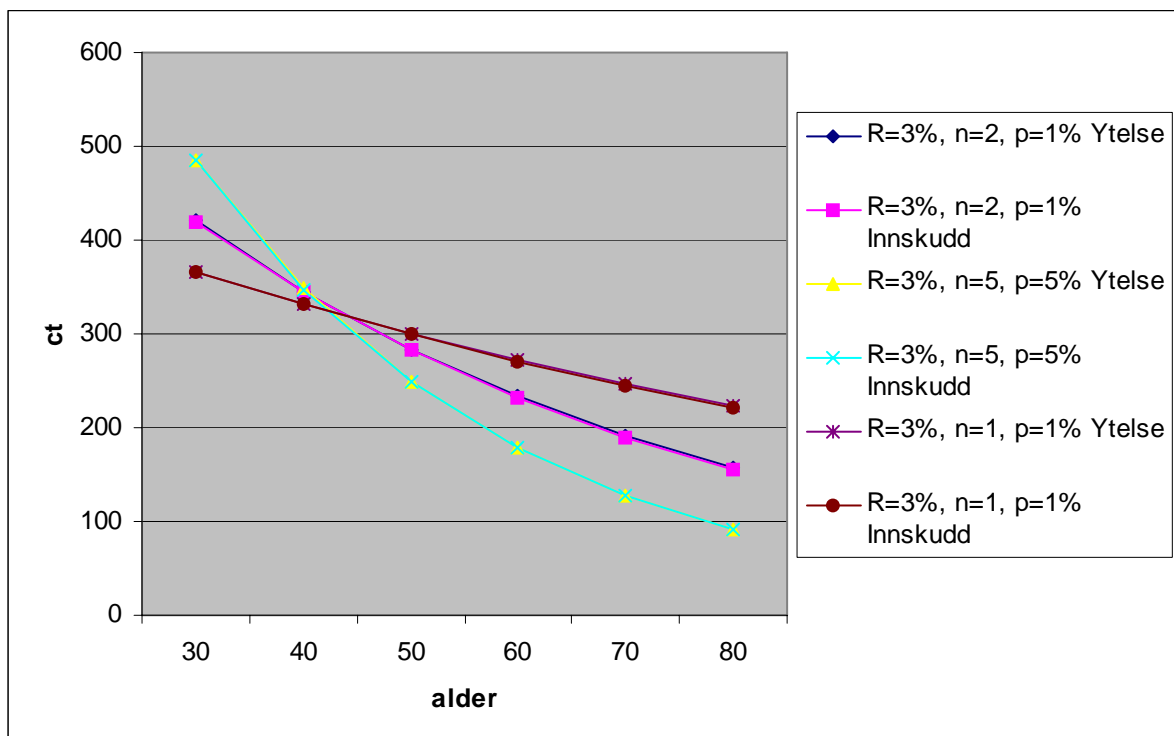
Tabell 6.3 viser konsumvalg for person uten høyere utdanning, konsum hvert år er neddiskonterte til år 18 og oppgitt i antall tusen⁵³.

	R=3%, n=2, p=1%		R=3%, n=5, p=5%		R=3%, n=1, p=1%	
Alder	Ytelse	Innskudd	Ytelse	Innskudd	Ytelse	Innskudd
30	421	419	486	485	367	366
40	345	344	348	347	332	331
50	283	282	249	248	301	300
60	233	231	179	178	272	271
70	191	190	128	127	246	245
80	157	156	92	91	223	222

Som man ser i tabellen over vil personen ha ca. tusen kroner mer årlig å bruke dersom den har ytelsesordning i stedet for en innskuddsordning. Denne forskjellen er gjerne ikke så stor, men har her en relativ lav gjennomsnittsinntekt slik at størstedelen av pensjonsytelsene vil dekkes av folketrygdens utbetalinger. Det er også viktig å nevne at den delen av inntekten som varierer bare er pensjonsutbetalingen, så dersom man hadde sett isolert på årene med pensjonsinntekt ville forskjellene i konsum med ytelse og innskudd vært mye større.

⁵³Beregninger på vedlegg nr.3, 4 og 5.

Figur 6.2 viser konsumbanene til en person med høyere utdanning, avhengig av tjenestepensjonsordning og størrelsene på parametrene r , ρ og η .⁵⁴



⁵⁴ Beregnet fra beregningene i vedlegg 3, 4 og 5. i Excel.

6.4.2 KONSUMVALG FOR PERSON MED HØYERE UTDANNELSE

For personene med høyere utdanning har jeg antatt de samme verdiene på parametrene r , ρ og η . Beregninger av inntekten er oppsummert i tabell 6.4.

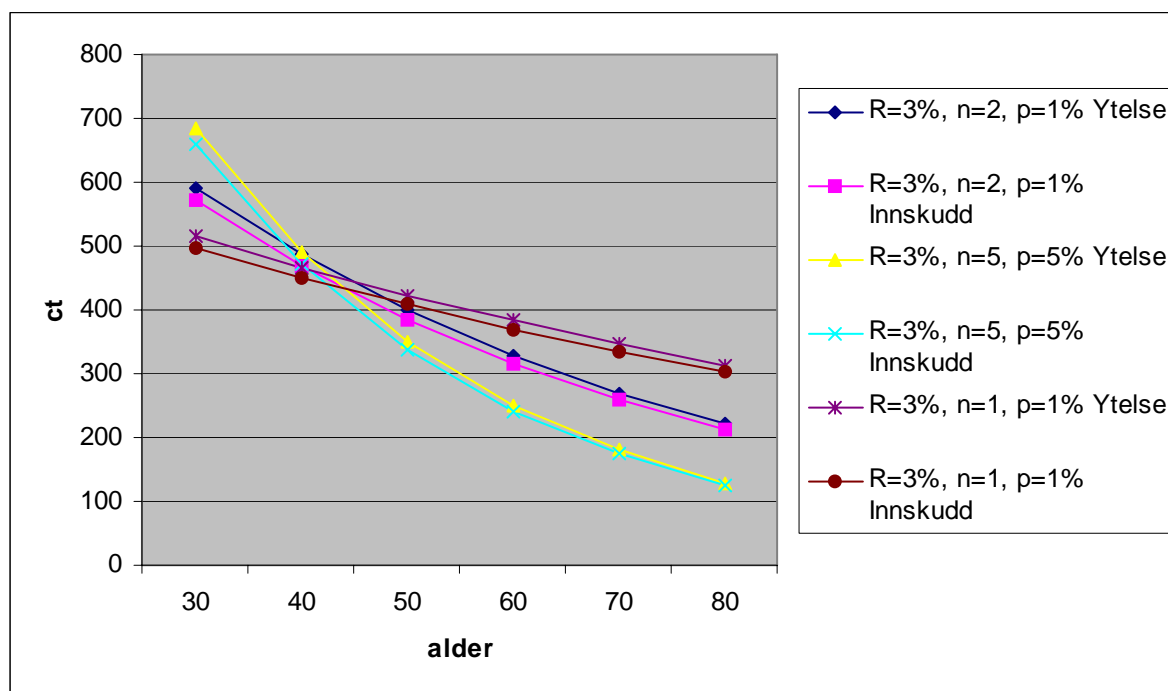
Tabell 6.4 viser konsumvalg for person med høyere utdanning, konsum hvert år er neddiskontert til år 18 og oppgitt i antall tusen kroner.⁵⁵

Alder	R=3%, n=2, p=1%		R=3%, n=5, p=5%		R=3%, n=1, p=1%	
	Ytelse	Innskudd	Ytelse	Innskudd	Ytelse	Innskudd
30	592	571	684	660	516	498
40	486	469	490	473	467	451
50	399	385	351	338	423	408
60	327	316	251	242	383	369
70	269	259	180	174	347	334
80	221	213	129	124	314	303

Fra tabellen over ser man at forskjellen på om man er dekket av ytelsespensjon eller innskuddspensjon vil utgjøre en mye større forskjell i konsum årlig enn om man hadde tjent dårligere.. Denne forskjellen blir større fordi pensjonsinntekten er i mindre grad dekket av folketrygden slik at nivået på tjenstepensjonen har større innvirkning på den totale livsinntekten. Det er her heller ingen forskjell mellom arbeidsinntekten i de to forskjellige ordningene slik at det er bare pensjonsinntektene som utgjør forskjellen i livsinntektene.

⁵⁵ Beregninger er på vedlegg nr.6, 7 og 9 fra Excel.

Figur 6.3 viser konsumbanene til en person med høyere utdanning, avhengig av tjenestepensjonsordning og størrelsene på parametrene r , ρ og η .⁵⁶



Endringen i konsum fra en periode til neste uttrykkes ved $\frac{C_t - C_{t-1}}{C_{t-1}}$ og avhenger av sammenhengen mellom verdiene på r , ρ og η .

Ved $r = 3\%$, $\rho = 1\%$ og $\eta = 2$ vil denne endringen i konsum være: $-1,956\%$

Ved $r = 3\%$, $\rho = 5\%$ og $\eta = 5$ vil denne endringen i konsum være: $-3,285\%$.

Ved $r = 3\%$, $\rho = 1\%$ og $\eta = 1$ vil denne endringen i konsum være: $-0,99\%$.

Siden jeg har neddiskontert inntekten og konsumet til begge personene er 18 år, vil den reelle verdiene på konsumet være fallende. Hadde jeg brukt nominelle størrelser ville vi sett en økende konsumprofil dersom størrelsen på $r > \rho$. Størrelsen på η bestemmer bytteforholdet mellom konsum i dag kontra konsum i morgen. Substitusjonselastisiteten mellom i dag og i morgen øker jo mindre størrelsen på η er. Dersom $\eta = 0$ vil konsumenten ha en lineær nyttefunksjon, og substitusjonsmulighetene mellom i dag og i morgen er da

⁵⁶ Beregnet fra tabell i veldegg nr.4 i Excel.

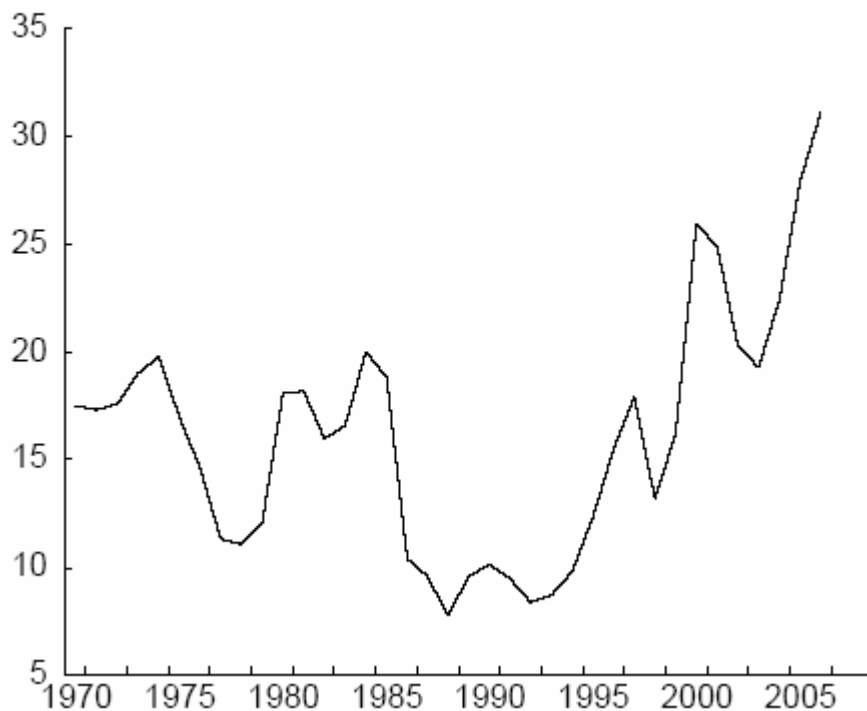
uendelig store. Hvis $\eta = +\infty$ har konsumenten Leonitef preferanser (inndifferansekurvene er L – Formet) og konsumenten vil dermed ikke substituere mellom konsum i dag og konsum i morgen. Endringen i konsum fra periode t til periode $t+1$ avhenger altså av forholdet mellom på parametrene r og ρ og størrelsen på η .

7. HVOR MYE SKAL EN SELV SPARE TIL ALDERDOMMEN?

Spareraten viser hvor stor prosentandel av disponibel inntekt man sparer. Husholdningenes sparing i nasjonalregnskapet er definert som samlet disponibel inntekt pluss korleksjon for sparing i pensjonsfond minus samlet konsum i husholdningssektoren og ideelle organisasjoner. I Norge er det statistisk sentralbyrå som beregner spereraten, hovedsakelig på bakgrunn av selvangivelsestall.

Figur 7.1 viser utviklingen i spereraten for Norge fra 1970 til 2006⁵⁷

Spererate for Norge Prosent



⁵⁷ Kilde: Statistisk sentralbyrå.

I løpet av de siste 30 årene av forrige århundre varierte spareraten mellom 9 og 20 %. Spareraten var høyest på første halvdel av 1970 tallet og på første halvdel på første del av 1980 tallet, da den var oppunder 20 %. I siste halvdel av 1990- tallet varierte spareraten rundt 15 %. I 2006 var spareraten på om lag 26 % og høyere enn noen gang tidligere. Spareraten har holdt seg høy, og er foreløpelig beregnet til rundt 31 % for 2006.⁵⁸ Det er viktig å presisere at tallene fra nasjonalbudsjettet beregner utvinning av olje og gass som inntekt, og ikke som en omplassering. Hadde dette vært praktisert annerledes ville spareraten for Norge gått betydelig ned. Den sterke prisveksten på boliger de siste årene har ført til at mange har fått økt formue og dermed spart på denne måten, og denne beregnes ikke med som en del av spareraten. Hvordan spareraten for Norge blir i fremtiden avhenger av den demografiske sammensetningen i Norge. Som vi så ut fra livssyklushypotesen sparer mennesker forskjellig etter hvor de befinner seg i livet. Ser man på den demografiske endringene i samfunnet ser vi en økning i antall eldre i samfunnet, og det er forventet at det vil være vesentlig færre yngre enn eldre i 2060. dermed er det en forventning om at spareraten vil reduseres på sikt.

Husholdningens finansregnskap for 4. kvartal 2006 viser et høyt gjeldsopptak og en avtakende investering i finansielle goder. Dette har gitt betydelige fall i nettofinansinvesteringene for tredje kvartal på rad i 2007. utviklingen forklares i stor grad av store fall i husholdningenes aksjeinvesteringer. Husholdningenes inntektsregnskap viser nedgang i disponibel inntekt, negativ sparing siste halvår, økte boliginvesteringer og fall i nettofinansinvesteringene.

⁵⁸ Anslagene er hentet fra Statistisk Sentralbyrå.

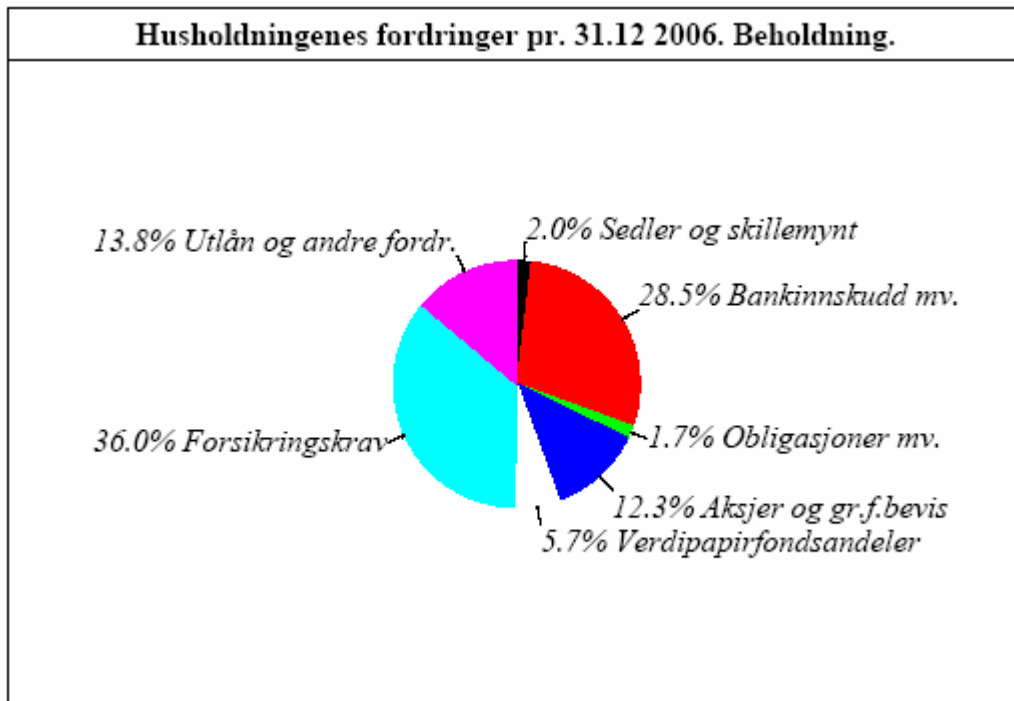
Tabell 7.1 viser husholdningenes fordringer, gjeld og nettofordringer, milliarder kroner⁵⁹.

	4.kv 1998	4.kv 1999	4.kv 2000	4.kv 2001	4.kv 2002	4.kv 2003	4.kv 2004	4.kv 2005	4.kv 2006
Sedler og skillemynt	38,8	39,9	39,2	38,5	36,8	38,6	40,2	43,1	44,6
Bankinnskudd	338,7	372,6	405,4	442,6	492,3	518,3	544,5	578,7	632,8
Obligasjoner mv.	8,7	11,4	18,3	21,6	22,9	28,4	32,1	36,8	37,4
Aksjer og grunnfondsbevis	113,5	136,7	154,2	157,8	150,6	162,9	188,5	210,9	273,1
Verdipapirfondsandeler	50,0	75,7	81,8	73,2	56,4	73,4	80,0	126,1	126,5
Forsikringstekniske reserver	380,7	439,7	465,6	490,0	506,2	571,5	644,6	726,1	798,9
Utlån og andre fordringer	111,8	116,9	139,3	145,7	164,8	201,5	237,9	283,1	307,2
FORDRINGER I ALT	1042,2	1192,9	1303,9	1369,5	1430,0	1594,7	1767,8	2004,9	2220,5
Lån i banker	475,7	525,8	592,5	660,4	727,8	822,1	938,5	1103,6	1268,2
Lån i statlige låneinstitutter	128,1	133,7	140,9	148,5	156,0	158,5	158,6	163,4	168,0
Lån i kredittforetak	26,0	20,0	22,7	33,4	42,4	53,1	59,5	47,2	51,0
Lån i finansieringsselskaper	20,7	27,1	30,8	34,4	38,1	43,1	46,5	54,0	51,7
Lån i forsikringsselskaper	23,1	19,2	16,7	16,1	16,5	14,1	13,0	12,2	12,5
Lån fra andre sektorer	25,0	28,8	29,9	36,8	43,3	47,1	50,0	52,8	54,7
Annen gjeld	92,9	100,8	108,1	116,1	123,7	124,5	135,6	143,8	155,3
GJELD I ALT	791,5	855,5	941,6	1045,7	1147,9	1262,4	1401,7	1577,0	1761,4
NETTOFORDRINGER	250,7	337,4	362,3	323,8	282,1	332,3	366,1	427,9	459,1

I følge statistisk Sentralbyrås beregninger økte husholdningenes gjeldsoptak med 8,6 milliarder fra 2005 til 2006, mens investeringer i finansielle eiendeler falt med 82,8 milliarder kroner. Samlet sett var det en økning i nettofordringene med 31,2 milliarder kroner i 2006, og husholdningenes finansielle nettoformue var på 459,1 milliarder kroner ved utgangen av 2006.

⁵⁹ Kilde: statistisk Sentralbyrå (<http://www.ssb.no/finsek/art-2007-05-02-02.pdf>)

Figur 7.2 Viser husholdningenes fordringer per 31.12.2006⁶⁰.



For en person som verdsetter sin fremtid, og som ønsker å sikre seg økonomisk til pensjonstilværelsen vil det være lurt å tenke gjennom de ulike sparealternativene man kan gjøre og hvor mye en selv vil ønske å spare til pensjonsalder i tillegg til ytelsene man kan forvente seg fra folketrygden og tjenestepensjonen. For de som vil motta en innskuddspensjon vil dette gjerne bli et enda viktigere tema, fordi må selv spare til egen pensjonstilværelse for å dekke forskjellen mellom hva man får utbetalt ved å motta innskudd istedenfor ytelsespensjon. Pensjonskuttene fra det offentlige vil også medføre at man ikke an forvente at pensjonsutbetalingene vil gi tilstrekkelige ytelser for å kunne opprettholde en viss levestandard som pensjonist. Ønsker man å spare til egen alderdom, er det mange forskjellige muligheter. Man kan velge å spare i bank, fond, aksjer, fast eiendom, eller kjøpe seg en pensjonsforsikringsavtale som livrente og IPA. Det er en rekke ting man må ta hensyn til når man skal velge å finne den sparemåten som passer. Man må se om det er mulig å spare et fast beløp per måned, eller om en ønsker en større frihet og kunne spare når en har penger til overs. Ved å tegne en forsikringsavtale vil man binde sparebeløpet til avtalt utbetalingsperiode, og dermed er disse midlene midlertidig låste. Dette kan for enkelte være

⁶⁰ Statistisk sentralbyrå (<http://www.ssb.no/finsek/art-2007-05-02-02.pdf>)

ønskelig fordi de allikevel har en rommelig økonomi dersom noe uventet skulle dukke opp, mens for mange andre vil dette være en lite ideell løsning siden disse midlene ikke kan taes ut før avtalt dato/tidsperiode. Jeg vil under kort diskutere de ulike sparemulighetene og gå litt nærmere inn på hva en livrente innebærer og beregne hva man får utbetalt i forhold til innbetalt beløp, dette for å sjekke om livrentene er perfekt aktuariske.

Som nevnt over vil en tjenstepensjon gi et mye mindre innskudd en hva de som arbeider innenfor stat eller kommune vil få, og etter utsagn i Dagens Næringsliv vil tjenstepensjon gi innskudd på bare en tidel av innskuddet for hver ansatt i kommune eller helseforetak, og dermed blir pensjonsutbetalingene obligatoriske smuler for de som rammes av OTP. Når vi ser på hva OTP gir i innskudd til norske arbeidstakere som for første gang kan si de har tjenstepensjon er summen på ca 2,8 milliarder kroner, ifølge en rundspørring gjort av Dagens Næringsliv blant pensjonsleverandørene. Det er nå rundt 600000 arbeidstakere som skal dele denne potten. Innskuddet blir dermed på skarve 4600 kroner per arbeidstaker.⁶¹ De som er ansatt i kommuner og helseforetak har tjenstepensjon i KLP. Der mottok gjennomsnittspensjonisten i fjor 43.000 kroner, ifølge pressemelding fra KLP. Innbetalingene i KLP har ligget de siste årene på rundt 15 % av de forsikredes års lønn, som er i snitt på ca 300.000 kroner. Innskuddet ligger dermed på rundt 45.000 kroner, og dette er neste ti ganger så mye som de nye obligatoriske tjenstepensjonene gir i innskudd. Den årlige innbetalingen fra de 292.000 yrkesaktive i KLP utgjør ca 13 milliarder, og dette er nesten fem ganger så mye som innskuddet for OTP som nå er på ca 600.000. Det er også store forskjeller i hva forsikringene dekker. KLP dekker også uførepensjon og etterlattepensjon, mens OTP ikke innebærer disse godene. De privat ansatte med egne ytelsesbaserte ordninger er også dårligere dekket enn offentlige ansatte, men innbetalingene for disse ordningene utgjør likevel fire – fem ganger mer enn for de nye innskuddspensjonistene. Avkastninger kan selvfølgelig utgjøre forskjeller mellom disse ulike ordningene, men det blir vel neppe mye lavere i KLP enn for innskuddspensjonsordninger. Selv om det nå er obligatorisk tjenstepensjon for alle medfører ikke det at det ikke lenger er store forskjeller på folk. De som er i offentlig sektor kan være ubekymret til ny folketrygd fordi de uansett er sikret sin 2/3 av sluttlønn, de med ytelsespensjons kan ikke forvente seg like gode ytelser og de med innskuddsordninger må

⁶¹ Kilde: Dagens Næringsliv: "Obligatoriske smuler" av Ivarsen Vidar, 6/7 januar 2007, s.19.

belage seg på lave ytelses og dermed sørge i større grad for egen pensjonsopptjening. Jeg har tatt med en beregning fra Excel som viser hvor mye en selv må spare i tillegg til det som blir spart opp i tjenestepensjon for at en skal kunne få samme beløp å leve for som pensjonist dersom en har innskuddspensjon i forhold til om man hadde hatt ytelsespensjon. Det er i beregningen regnet med at individet vil spare en prosentvis andel av lønnen sin hvert år for å kompensere for reduksjonen en får ved å ha innskuddspensjon i stedet for ytelsespensjon. Det samlede oppsparte beløpet skal fordeles mellom årene en lever som pensjonist (her antatt forventet levealder på 80 år), har anvendt en annuitetsformel slik at når utbetalingsperioden er i gang vil det resterende oppsparte beløpet som ikke enda er blitt utbetalt være rentebærende.

Tabell 7.1 viser hvor mye en person med innskudd må spare selv for å ha like mye som pensjonist enn om han/hun hadde hatt en ytelsesordning.⁶²

	Årlig sparing i prosent lønn
Person uten høyere utdanning	0,11 %
Person med høyere utdanning	1,59 %

Det viser seg en sammenheng med inntekt og hvor stor andel en må spare selv. Selv om man vil ved ulik inntekt gjennom innskuddspensjonen sin oppnår en økende prosentvis sparing ved høyere inntekt, vil det for de med relativt høye inntekter være en større prosentvis andel de selv må spare for å få like mye penger å rutte med som pensjonist enn om de skal ha like mye som om han/hun hadde vært dekket av en ytelsesordning. Dette resulterer i at reglene for innskuddsordningene medfører at selv om innskuddene øker i takt med lønnen, at minimumsinnskuddene er altfor lave og at det er viktig for de som er dekket av slike løsninger å være beviste på at de selv må bidra for å kunne få like mye som de med ytelsesordninger og de som omfattes av offentlige ordninger når de blir pensjonister. Det er også viktig å nevne at når en når en viss alder vil normalt forbruket gå ned, og dermed er det gjerne ikke behov for å spare til alle årene en forventer å leve i. Det fleste vil gjerne være

⁶² Beregninger er på vedlegg fra Excel for ikke utdannet og utdannet person ved innskuddsordninger, beregningene med blå farge, vedlegg 1 og 2.

fysisk og psykisk friske i mange år etter en blir pensjonist. Dette er individuelt og spareandelen bør styres av forventinger om blant annet helse og levealder, så det er dermed ikke bare forventningene om størrelsen på pensjonsutbetalingene som avgjør hvor mye en ønsker spare til alderdommen. Det har vært knyttet stor usikkerhet om avviklingen av skattefordelene ved individuell pensjonsparing og overgangsreglene for dette. viser de første statistikkene utarbeidet av FNH en nedgang på 29 prosent i 2006 i brutto forfalt premie for individuell personforsikring⁶³. Hvordan dette markedet vil utvikle seg vil være helt avhengig av hvilken ordning politikerne blir enige om for individuell pensjonssparing i fremtiden. De foreløpelige anslagene viser dermed at trenden er motsatt en hva vi skulle forvente oss etter innføringen av OTP og den streke overgangen fra ytelsesordninger til innskuddsordninger. Dette er en skremmende utvikling da ytelsene fra Folketrygden vil reduseres på sikt og dermed kreves det med av hver enkelt i forhold til oppsparing av midler til pensjonsalder.

7.1 Hvordan skal man spare?

Det finnes mange ulike former for sparealternativer og jeg vil kort beskrive egenskapene ved noen av disse. Investering i fast eiendom er den mest populære spareformen i Norge i dag. Deretter følger forsikringsbasert sparing, bankinnskudd, plassering i aksjer og verdipapirfond, beholdning av kontanter og obligasjoner. Når man skal bestemme seg hvor hvordan man vil plassere sparepengene sine er det viktig å ta hensyn til avkastning, risikovilje, likviditetsbehov og til hvilke krav til oppfølging det vil bli krevd av valgt spareprodukt.

Banksparing vil medføre lav avkastning, tilnærmet ingen risiko, ingen krav til oppfølging og stor grad av likviditet (likviditeten avhenger av hvilke konto det spares på f. Eks brukskonto eller høyrente konto).

Investering i eiendom er den mest populære spareformen. Avkastningen på boliger har vært helt formidabel de siste årene. Utviklingen i avkastningen fremover avhenger av rentenivået, arbeidsledigheten og ikke minst forventningene i markedet for kjøp og salg av boliger. Det er

⁶³ Kilde: <http://www.fnh.no>

også en rekke skattemessige fordeler ved å investere i bolig, som f. Eks mulighet for skattefri inntekt ved utleie i samme bolig som man bor i og skattefritak på overskudd ved salg av boligen (gjelder bare dersom selger har bodd i boligen i minimum ett år). Likviditeten på sparemidlene som er investert i bolig er liten, for å frigjøre kapitalen må en selge boligen. Det kreves også en god del av oppfølging ved å investere i bolig, som f. eks vedlikehold.

Ved å spare i aksjer kjøper man en eierandel av et prissatt selskap. Aksjekursen bestemmes av tilbud og etterspørsel, og det er forventningene i markedet som styrer disse. Avkastningen til en aksje eller andel i et aksjefond vil være summen av eventuelt utytte og kursendring. Risikoen ved en aksjeinvestering kan deles i to: systematisk og usystematisk risiko man kan unngå den usystematiske risikoen ved å diversifisere porteføljen sin. Den systematiske risikoen er markedsrisiko eller skyldes makroøkonomiske forhold. Likviditeten ved aksjesparing er god. Kravene til oppfølging kan være krevende da det kreves kjennskap til markedet og informasjon om det enkelte selskapet for å kunne gjøre best mulige beslutninger.

En kan også opprette sparing via et forsikringsselskap ved å f. Eks opprette en livrente. En livrente er en form for annuitet. En annuitet er en kontrakt mellom et individ og et forsikringsselskap, som blir betalt i et engangs beløp eller som en serie av utbetalinger. Forsikringsselskapet betaler ut et avtalt beløp periodevis som starter med en gang innbetalingene er gjort eller ved en senere avtalt dato. Det finnes i hovedsak to typer annuiteter og det er faste og variable. I en fast annuitet, vil forsikringsselskapet garantere en minimumsavkastning i perioden sparebeløpet ditt vokser, forsikringsselskapet vil også garantere at de periodiske utbetalingene vil bli en garantert sum. Disse periodiske utbetalingene kan vare for en endelig periode, som for eksempel 20 år, eller som en uendelig periode så lenge en lever. Med en variabel annuitet, til forskjell fra en fast annuitet, er det opp til hver enkelt hvordan en vil plassere sine oppsparte midler. Avkastningen på porteføljen samt størrelsen på de periodiske utbetalingene vil avhenge av avkastningen de investeringsalternativene du har valgt har hatt.

En livrente med tilbakebetaling kan gjenkjøpes i forsikringstiden, med dersom kravet til minste spare. Og utbetalingstid ikke er oppfylt, beskattes gjenkjøpsverdien med 3,5 %. Gjenkjøpsverdien er begrenset til det beløp livselskapet ville ha utbetalt ved død på

gjenkjøptidspunktet. Avkastningen av en livrente beskattes først ved utbetaling. Kostnadene ved livrente og de produktene som omtales nedenfor, er ofte meget høye.⁶⁴

1. kortsiktig sparing (livkonto mv.)

En livkonto mv har mange likhetstrekk med høyrenteinnskudd i bank, men det må være knyttet en livsforsikring, f. eks. dødsrisikoforsikring, til sparingen. Man er garantert en bruttoavkastning på 2,75 % på nye kontrakter. Hver måned godskrives kontoen den garanterte renten og forsikringspremie og godtgjørelse til selskapet fratrekkes. En stund etter utløpet av året godskrives kontoen en andel av livselskapets resultat. Overskuddsandelen avhenger av årets resultat og hvor lenge det har vært penger på kontoen.

2. livrente med garantert avkastning

livrenten må løpe på minst 12 år, hvorav utbetalingstiden minst må være 6 år. Innbetalingene kan skje i form av et engangsbeløp eller som månedlig eller årlig sparing. Utbetalingene kan starte straks, men da må de skje over minst 12 år. Den garanterte avkastningen er brutto 2,75 %. Oppnår livselskapet en høyere avkastning enn den garanterte. Godskrives forsikringstakerne en andel av overskuddet.

3. livrente med investeringsvalg (unit link)

Spareren plasserer pengene i fond mv. som selskapet tilbyr. Det koster ikke noe å skifte fond. Produktet ligner for øvrig en del på livrente med garantert avkastning.

4. Link kapital

Link kapital har mange likhetstrekk med livrente med investeringsvalg. Viktige forskjeller er: det gjelder ingen minste spare- og utbetalingsperiode. Kapitalen kan gjenkjøpes når som helst. Saldoen utbetales kontant. Avkastningen beskattes 28 %.

En egenkapital indeksert annuitet er en helt spesiell type annuitet. I løpet av vekstperioden, kan man enten betale en engangsinnbetaling eller velge en serie av innbetalinger, vil forsikringsselskapet gi deg en avkastning basert på endringene i egenkapitalindeksen. Forsikringsselskapet vil typisk garantere en minimums avkastning, og disse varierer. Etter

⁶⁴ Kilde: Forelesningsnotater i "personlig Økonomi" (vår 2007) ved NHH av Knut Boye.

vekstperioden, vil forsikringsselskapet utbetale periodevise utbetalinger i henhold til kontrakten, dersom en ikke har valgt en engangsutbetaling.

Man kan også spare via et forsikringsselskap ved å opprette en individuell pensjonsavtale (IPA). De to vanligste formene for IPA er pensjonsforsikringsavtale med investeringsvalg som minner om livrente med investeringsvalg, og en pensjonsforsikringsavtale som minner om livrente med garanti, uten ekstra tegning av forsikring. Hvordan pensjonen skal bli utbetalt bestemmes ved tegning av avtalen, og utbetalingen skal normalt fordeles utover minst 10 år.

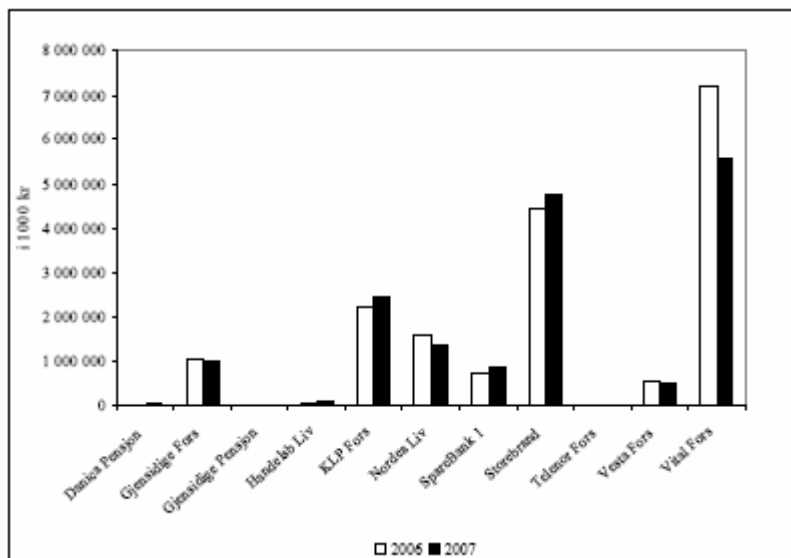
Fradragsretten for innbetalinger i individuell pensjonsavtale (IPA) er avviklet fra 12.mai 2006. Formuesskattefritaket for livrenter ble avviklet fra 1.januar 2007. Skattefordelene opprettholdes på IPA – innskudd foretatt før 12.mai 2006. Formuesskattefritak samt utsatt skatt på avkastningen av innbetalte midler. Reglene fastslo at en beholdt fritak for formuesskatt dersom du lo IPA – sparingen stå urørt. Endringene møtte stor kritikk fra blant annet Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH), Skattebetalerforeningen, LO og fra media. Begrunnelsen for den sterke kritikken ble det vist til pensjonskommisjonens utredning.⁶⁵ Denne utredningen sier at pensjonssystemets hovedstruktur er som i andre land tredelt: folketrygd på bunnen, tjenstepensjonsordninger over og individuelle pensjonsordninger på toppen. Avgjørelsen om fjerning av fradragsretten for livrente og IPA betyr dermed bortfall for den tredje hovedpilaren i pensjonssystemet om individuelle pensjonsavtaler, og dermed fjernet noe av muligheten for en mer romslig pensjonisttilværelse. Ved fjerning av skattefordelene, fikk Norge det strengeste skattesystemet på området for individuell pensjonssparing, og finansdepartementet har ved spørsmål ikke klart å finne et eneste land i Europa som ikke har en eller annen form for skattefavorisering av individuelle pensjonssparinger. Tjenstepensjonsordningene varierer sterkt i omfang, som vist, så dette innebærer også at den enkeltes tilgang til skattebegunstiget pensjonssparing varierer sterkt når skattereglene på individuell pensjonssparing nå er opphevet. Endringen rammer de som har behov for å spare til pensjonsalder i tillegg til tjenstepensjonen, spesielt de med minimumsordninger, og de som faller utenfor tjenstepensjonsordningen som deltidsansatte og arbeidsledige.

⁶⁵ Kilde: NOU 2004:1 pkt 4.2

14.november 2006 ble regjeringen enig med Høyre, Krf. og Venstre å gjenetablere en ordning med privat pensjonssparing med skattefradrag – dersom det ble et forlik om pensjonsmeldingen. Det ble i pensjonsforliket (2007) bestemt en gjeninnføring av en ordning med individuell skattefavorisert pensjonssparing som skal gjelde fra 1.januar 2008.

Figurene under viser endringene i brutto forfalt premie på livprodukter for de største leverandørene, både med og uten investeringsvalg, fra 2006 til 2007⁶⁶ Man kan se ut i fra figurene at endringene for noen leverandører har vært negativ, men for andre leverandører har vært positiv. Leverandører med en positiv utvikling.

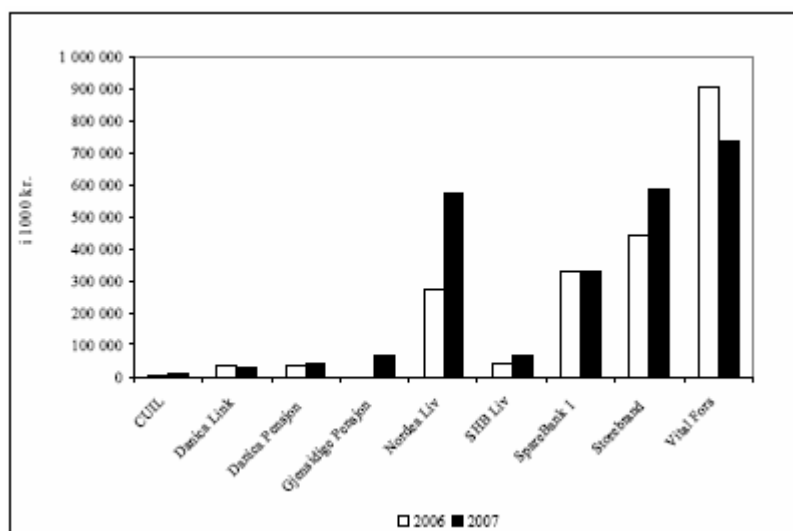
Figur 7.3. brutto forfalt premie livprodukter - produkter uten investeringsvalg⁶⁷



⁶⁶ Endelige tall for 1. kvartal 2007.

⁶⁷ Kilde FNHs "Livstatistikk" 1 kvartal 2007 nettutgave på <http://www.fnh.no>

Figur.7.4 brutto forfalt premie livprodukter – produkter med investeringsvalg per 31.03.07.⁶⁸



Det har vært en nedgang fra 1,76 milliarder til 1,07 milliarder i brutto forfalt premie på livprodukter fra 2006 til 2007. På samme tidspunkt har det også vært en dramatisk nedgang i antall nytegninger med hele 54 %. Den sterke nedgangen skyldes Regjeringens skatteinnstramming for IPA og livrente. Den nye statistikken utarbeidet av FNH fra første kvartal 2007, viser en nedgang i brutto forfalt premie for individuell pensjonsforsikring med 39 % sammenlignet med 1. kvartal for 2006. På samme tid har det vært en nedgang i antall nytegninger på om lag 54 %. Den sterke nedgangen skyldes regjeringens skatteinnsparing for IPA og livrente. Det ble igjen innført skattefavourisering gjeldene fra 1. januar 2008 etter pensjonsforliket i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett 2007. Det var ved utgangen av 2006 totalt ca 650 000 IPA- forsikringer og 216 000 livrenter. Totalt forsikringsfond ved utgangen av 2006 var 66 milliarder kroner for IPA og 42 milliarder kroner for livrenter. Tilsvarende tall ved utgangen av 2005 var 60 milliarder for IPA og 40 milliarder kroner for livrenter. Brutto forfalt premie for IPA var 1,48 milliarder kroner i 2006 og 1,62 milliarder kroner i 2005 - dvs. en nedgang på 14 %. For livrenter var brutto forfalt premie 3,9 milliarder kroner i 2006 og 6,1 milliarder kroner i 2005, dvs. en nedgang på 36 %. Sett i lys

⁶⁸ Kilde FNHs "Livstatistikk" 1 kvartal 2007 nettutgave på <http://www.fnh.no>

av endringene i tjenestepensjonsmarkedet og at skattefradrag for sparing igjen blir innført for livrente og IPA ved årsskiftet forventes det en økning av spareandelene i disse produktene fremover.

Konklusjon

Formålet med innføringen av et nytt pensjonssystem i Norge er at det nye systemet skal være med å bidra til en økt sammenheng mellom arbeid og pensjon, øke insentivene til å arbeide lengre og ikke minst redusere økningen i de offentlige pensjonsutgiftene fremover. Norge som de fleste andre vestlige land, vil oppleve en kraftig økning i antall pensjonister i årene fram mot år 2050, og derfor det nødvendig å gjennomføre tiltak som kan begrense denne store kostnadsøkningen dette vil resultere i. Pensjonssystemet har allerede gått gjennom en stor endring gjennom innføringen av OTP i fjor, og det forventes at hele det nye systemet skal innføres fra 2010 med en horisont mot år 2050. Det vil bli med det nye systemet ett mer komplekst pensjonsbilde for de aller fleste av oss, hvor pensjonsytelsene vil bli utbetalt både fra folketrygden og fra arbeidsgiver.

Det eksisterer store forskjeller mellom de ulike tjenstepensjonsordningene, og dette medfører at de totale pensjonsytelsene vil bli forskjellige fra person til person selv med samme lønn og lik opptjeningstid. De ansatte i offentlig sektor vil ikke berøres av innføringen av OTP, og vil beholde sin ytelsesordning som de har gjennom statens pensjonskasse. Dermed berøres ikke de ansatte i offentlig sektor like mye av det nye pensjonssystemet som de i privat sektor, og så lenge de har en garanti for hvor stor deres totalpensjon skal være vil det nye pensjonssystemet ikke berøre inntektpensjonene deres i det hele tatt, for det spiller jo ingen rolle for dem hvem som står for utbetalingen av pensjonen deres. Konsekvensene for de i privat sektor avhenger av tjenesteordningen som er opprettet for dem av arbeidsgiver og av størrelsene på ytelsene fra folketrygden. Hvilken tjenesteordning som blir brukt har en sammenheng med størrelsen på bedriften, hvor sterk fagorganisasjonen er og om bedriften faktisk har mulighet til å kunne omdanne pensjonsordningen sin til innskuddsordning. I mange av bedriftene som velger å omdanne ytelsesordningene sine til innskuddsordninger ser vi også at de ofte velger å la de ansatte over en viss alder få beholde ytelsesordningene sine. Noen bedrifter velger også frivillig overgang for dem som ønsker. Det er dermed for noen bedrifter bare nyansatte som får innskuddsordninger, og da vil omdanningsprosessen ta lang tid.

Med dagens regelverk vil de fleste private bedrifter velge innskuddsordninger for sine ansatte, og da og som oftest med minimumsløsninger. Innskuddsordningene vil gi dem bedre

kostnadskontroll og fjerne risikoen i forhold til avkastning på de avsatte pensjonsmidlene. I tjenestepensjonsmarkedet ser man en akselererende økning i antall omdanninger av ytelsesbaserte ordninger til innskuddsordninger, i fjor var det i følge Finans Nærings Hovedorganisasjon hele 774 bedrifter som skrinla ytelsesordningene sine til fordel for innskuddsordninger. Som beregnet vil innskuddsordningene gi lavere ytelser enn hva ytelsesordningen gir. Hovedårsaken til dette er at minimumskravene til størrelsen på innskuddene og antall år det skal minimum utbetales pensjon er satt altfor lavt til at dette skal gi like gode ytelser som de tradisjonelle ytelsesordningene. De ansatte som rammes av overgangen vil som oftest sitte igjen med minimumsløsninger som ikke overhodet kan la seg sammenligne med ytelsesordningene og ikke minst med hva en hadde fått dersom en hadde vært offentlig ansatt. Man kan dermed med innføringen av pensjonsreformen, og de nåværende reglene for OTP risikere at det om kort tid vil bli et todelt pensjonssystem i Norge, preget av store klasseskiller mellom offentlige og private ansatte.

Mange av dagens innskuddsordninger tilbyr medlemmene egne porteføljevalg etter med forskjellig risikoprofil, som oftest tre ulike alternativer: forsiktig, moderat og ekspansiv.⁶⁹ Den vanligste anbefalingen er det plasseres pensjonsmidlene i porteføljer preget av relativ høy andel aksjer i begynnelsen av oppsparingsperioden og så redusere andelen aksjer i porteføljen etter hvert som man nærmer seg pensjonsalder. Selv med mulighet til å velge egen risikoprofil ser man at de fleste velger lav eller moderat risiko. Med høy avkastning følger det også høy risiko, og tendensen er at de fleste ikke er villig til å ha høy risiko på pensjonsmidlene sine. Overgangen til innskuddsordning vil dermed som oftest resultere i lavere forventede ytelser, høyere grad av usikkerhet på størrelsen av den totale pensjonsinntekten samt mange år med bare pensjon fra folketrygden. Dersom en skulle havne i uføre vil det også være store forskjeller om man er dekket av ytelse eller innskuddspensjon for de aller fleste innskuddsordninger vil ikke være dekket av uførhetsforsikring.

Det er mange måter å spare noen ekstra kroner på, og hvordan man velger å spare bør avhenge av ønsket likviditet på midlene, risikovillighet og hvordan man ønsker å få utbetalt midlene. Det er også noen sparealternativer som gir skattefordeler f. eks livrente og IPA som

⁶⁹ Se f. eks <http://www.handelsbanken.no>

igjen blir skattefritak for fra årsskiftet av, men disse ordningene preges ofte høye administrasjonskostnader.

Pensjonssystemet vil gjennomgå mange spennende og utfordrende endringer i tiden fremover, og dermed kan man forvente seg hyppige endringer også i regelverket fremover. Den nye folketrygden planlegges ikke å være ferdig innført før i 2010. Skattereglene er allerede etter innføringstidspunktet for OTP blitt endret to ganger til nå ved eliminering av fritak for skatt på livrente og IPA til tilbake endring om fritak som skal på nytt gjelde fra 01.01.08. Ved innføringen av OTP så vi f. eks en stor økning i antall leverandører av tjenestepensjon og man kan forvente seg at konkurransen i dette markedet vil bli sterkere nå ettersom alle bedrifter har etablert tjenestepensjon for sine ansatte. Konkurransen om markedsandelene mellom pensjonsleverandørene i tjenestepensjonsmarkedet vil tilta, og med så mange aktører i markedet vil nok flere falle fra de nærmeste årene. Ved innføringen av tjenestepensjon var det mange leverandører som underpriset seg for å kapre markedsandeler, og vil dermed ikke oppnå gevinster på investeringene sine før om mange år. De store leverandørene som allerede leverer andre produkter har dermed en fordel ved at de har mulighet til å kunne gå med underskudd i tjenestepensjon og hente dette inn gjennom andre produkter som går med overskudd. Det forventes også at bedrifter vil begynne å sette strengere krav til pensjonsleverandøren sin fremover, som f. eks krav om et bredere produktutvalg, som kan være forsikringer eller andre spareavtaler. Her vil jo også de leverandørene som allerede har andre produkter å tilby dra store fordeler. Det er ikke bare i Norge det skjer store endringer i pensjonssystemet og de fleste land står overfor akkurat de samme utfordringene og behov for å redusere veksten i de offentlige utgiftene. Etter hvert som det kommer endringer i andre lands pensjonssystemer, spesielt fra EU-området, må man også forvente at disse endringene kan føre med seg en rekke endringer for Norge, som f. eks de nylige endringene i de internasjonale regnskapsreglene.

”Denne stille pensjonsrevolusjonen” burde ikke lengre få lov til å foregå i det stille. Det offentlige bør begynne å reagere på hva som skjer i tjenestepensjonsmarkedet med og prøve å hindre at utviklingen går i retning av et todelt pensjonssystem mellom offentlige og private antatte. Det bør være mulig å heve minimumsreglene for innskuddspensjon slik at forskjellene vil reduseres mellom de to ulike ordningene. I mellomtiden bør alle som rammes av dårligere pensjoner bli mer bevisst på hva endringene vil påføre dem. Har man innskuddspensjon er man med stor sannsynlighet ikke dekket av uføreforsikring og

innskuddspensjon med minimumsløsninger gir kutt i pensjonen, så man må selv bidra med egen sparing om man ønsker å opprettholde nivået på pensjonsinntekten. Innskuddspensjoner med minimumsordninger sammen med forventet utbetalig fra folketrygden, som også er forventet å reduseres, vil nok for de fleste neppe være nok til å kunne leve det livet en ønsker som pensjonist.

Litteraturliste

Artikler:

Brown, Jeffrey R (2000): How should we insure longevity risk in pensions and social security? An issue in brief center for retirement research at Boston College.

Bøhren, Lage og Ivarsen, Vidar (2007): "Kvitter seg med bombe", Dagens Næringsliv mars 2007, side 8-9.

Christiansen, Anne Mette (2007): "De store vurderer å bytte". Aalund Buisness Research, Kapital nr.1/2007.

Dagens Næringsliv (07.03.07): "Livredd livrenta", Kristin Halvorsen inviterer til tidenes kjøpe- og honorarfest.

Economist.com (2006): Actuaries and the pensions crunch, "When the spinning stops". Printed edition.

Ellingsen Espen R (2006): "Fra Ytelse til innskudd – marked og muligheter", Direktør Pensjon Sparebanken Vest.

Financial Times (2006): "Undead Pensions", 30.09-02.10.

Feldstein, Martin (1981): "Private Pensions and Inflation." The American Economic Review, Vol. 71, No. 2, s. 424-428.

Fredriksen Dennis, Heide Kim Massey, Holmøy Erling & Solli Ingeborg (2005): rapport, "Makroøkonomiske virkninger av pensjonsreformer". Statistisk sentralbyrå

Fredriksen, Stølen (2004), "utforming av pensjonssystemet, framtidens pensjonsutgifter og fordelings effekter", økonomiske analyser 5/2004.

Hannesson, Rögvaldur (2002), "Oljeinntekter – andre lands erfaringer"

Hippe Jon, Bergan Roar (2005), rapport for modellene om ulike former for OTP

Holter, Caspar Jr. (2006): OTP - konkurransen i kapitalforvaltningsmarkedet. Pensjon & Finans AS.

Ivarsen, Vidar (2007): "Obligatoriske smuler", Dagens Næringsliv 07.01.07

Ivarsen, Vidar (2007): "Pensjonskutterne blir flere", Dagens Næringsliv 07.03.07.

Lødestøl, Lars (2007): "Den stille reformen", Dagens næringsliv 26.03.07

Mitchell & Zeldes: Social security privatization: a structure for analysis (American Economic review 86, 1996 pp 363-367.

Mitchell, Olivia S. & McCarthy, David (2002): Annuities for an ageing world. Pension Research council, working papers 2002-12.

NOU 2004:1 Modernisert folketrygd- bærekraftig utvikling for framtida.

Poterba, James M (2001): Annuity markets and retirement Security. Fiscal Studies vol.22, no.3, s. 249-270.

Rødseth, Asbjørn (2002): Korfor obligatorisk tjenestepensjon? NOU 2004 1-vedlegg 7.

Shafir Eldar, Diamond Peter & Tversky Amos (1997): "Money Illusion", The Quarterly Journal of Economics, May 1997 (issue 2), s. 341-374.

Sparre, Martin Rieber (2007): "kjempelønn ved karriereslutt", Dagens næringsliv 09.03.07.

Stensnes Kyrre, Stølen Nils Martin, Texmon Inger (2007), "Pensjonsreformen: Virkninger på statsfinanser, effektivitet og fordeling, rapport 2007/11 Statistisk Sentralbyrå.

St.mld. nr.12(2004-2005) " Pensjonsreform- trygghet for pensjonene".

Sydsæter, Strøm & Berck (1998): "Matematisk formelsamling for økonomer", 3 utg.

Veland Geir (2004): "Fornyelse av folketrygden, det kompliserte samspillet mellom folketrygd og tjenestepensjon", FAFO-rapport nr. 457

Zvi Bodie: Pensions as retirement income insurance (Journal of economic Literature March 1990).

Forelesningsnotater:

Boye, (2006), forelesningsnotater i personlig økonomi, NHH

Hannesson, Rögnvaldur (2005), forelesningsnotater i Makroøkonomi, NHH

Schroyen, Fred (2005), forelesningsnotater i optimering og mikroøkonomi, NHH

Thøgersen, Øystein (2006), forelesningsnotater i Langsiktig makroøkonomi, NHH

Nettsteder:

<http://www.sec.gov/answers/annuity>

<http://www.folketrygden.no/default.aspx?page=folketrygd.ascx>

<http://www.ssb.no/emner/08/05/10/oa/200405/stoelen>

http://www.ssb.no/emner/12/01/rapp_200711/rapp_200711

<http://www.fnh.no>

<http://www.finansdepartementet.no>

<http://www.klp.no>

<http://www.nav.no>

<http://www.fripolisen.no>

<http://www.oecd.com>

<http://www.storebrand.no>

<http://www.handesbanken.no>

<http://www.sparebanken1.no>

<http://www.vital.no>

<http://web.worldbank.org>

Utredninger:

Abebe Medhane (2004): Reform av pensjonssystemet i Norge. Utredning i fordypningsområdet samfunnsøkonomi ved Norges Handelshøyskole.

Dahle Mary Anne (2004): ” Livrente og IPA – teori og analyse”. Utredning I fordypningsområdet Finansiering og finansiell økonomi ved Norges handelshøyskole.

Kirkebøen Johannessen Lars (2005): ”lønn som fortjent? Forskjeller i livsløpsinntekter mellom ulike utdanningsgrupper”, hovedfagsoppgave ved UIO.

Kristensen Anne Jorunn, Knutsen Per Kristian (2005): Endret befolkningssammensetning, pensjonsutgifter og statsfinanser. Utredning i fordypningsområdet økonomisk analyse ved Norges Handelshøyskole.

Ulriksen Karianne (2006): ”Hvilke spareformer er mest brukt av husholdninger I Norge - og hvorfor velger vi de?”. Utredning I fordypningsområdet Finansiering og finansiell økonomi ved Norges handelshøyskole.

Vedleggsliste:

1. Beregninger av livsinntekt ved ytelse og innskudd for individ uten høyere utdanning.
2. Beregninger av livsinntekt ved ytelse og innskudd for individ med høyere utdanning.
3. Konsumprofil person uten utdanning, ytelsespensjon og innskuddspensjon hvor: $r = 3\%$, $\eta = 2$ og $\rho = 1\%$.
4. Konsumprofil person uten utdanning, ytelsespensjon og innskuddspensjon hvor: $r = 3\%$, $\eta = 5$ og $\rho = 5\%$.
5. Konsumprofil person uten utdanning, ytelsespensjon og innskuddspensjon hvor: $r = 3\%$, $\eta = 1$ og $\rho = 1\%$.
6. Konsumprofil person med utdanning, ytelsespensjon og innskuddspensjon hvor: $r = 3\%$, $\eta = 2$ og $\rho = 1\%$.
7. Konsumprofil person med utdanning, ytelsespensjon og innskuddspensjon hvor: $r = 3\%$, $\eta = 5$ og $\rho = 5\%$.
8. Konsumprofil person med utdanning, ytelsespensjon og innskuddspensjon hvor: $r = 3\%$, $\eta = 1$ og $\rho = 1\%$.
9. Beregning av k , fra modell kap.6

Vedlegg nr. 1.

		Realrente	Startlønn	folketrygdens pensjon	Målsøking	2,11 %				
		3,00 %	260	195,9						
	Livsinntekt				Innskudd		Hvor mye en med innskudd spare for å			
1. Ytelse	19388				2,0 %		få lik pensjon som en med ytelse			
2. Innskudd	19327	år	Ytelse	Innskudd			Egen sparing	2,1 %		
		18	260	260	3,9	0	0,11 %	0,3		1
Lønnsøkning før 60 år	4,0 %	19	263	263	4,1	1		0,3		2
etter	3,0 %	20	265	265	4,2	2		0,3		3
Nåverdidifferanse	61	21	268	268	4,4	3		0,3		4
		22	270	270	4,6	4		0,3		5
PI	378,0	23	273	273	4,8	5		0,4		6
	16525	24	276	276	5,0	6		0,4		7
		25	278	278	5,2	7		0,4		
inntektsgrunnlag	7520	26	281	281	5,5	8		0,4		
PI (inntektsgr./20 år)	378,0	27	284	284	5,7	9		0,4		
pensjonspoeng	4,7	28	286	286	5,9	10		0,4		
Grunnbeløp	65,505	29	289	289	6,2	11		0,5		
		30	292	292	6,5	12		0,5		
Arbeidsinntekt	16525	31	295	295	6,7	13		0,5		
Pensjonsinntekt		32	298	298	7,0	14		0,5		
ved ytelse	2883	33	301	301	7,3	15		0,5		
ved innskudd	2803	34	303	303	7,6	16		0,6		
		35	306	306	8,0	17		0,6		
		36	309	309	8,3	18		0,6		
		37	312	312	8,7	19		0,6		
		38	315	315	9,0	20		0,6		
gjennomsnittlig G i 2007	65505	39	318	318	9,4	21		0,7		
		40	322	322	9,8	22		0,7		
		41	325	325	10,2	23		0,7		
		42	328	328	10,7	24		0,8		
		43	331	331	11,1	25		0,8		
		44	334	334	11,6	26		0,8		
		45	337	337	12,1	27		0,9		
		46	341	341	12,6	28		0,9		
		47	344	344	13,1	29		0,9		
		48	347	347	13,7	30		1,0		
		49	351	351	14,3	31		1,0		
		50	354	354	14,9	32		1,0		
		51	358	358	15,5	33		1,1		
		52	361	361	16,2	34		1,1		
		53	365	365	16,8	35		1,2		
		54	368	368	17,5	36		1,2		
		55	372	372	18,3	37		1,3		

			56	375		375	19,1	38	1,3			
			57	379		379	19,9	39	1,4			
			58	383		383	20,7	40	1,4			
			59	386		386	21,6	41	1,5			
			60	390		390	22,5	42	1,5			
		1	61	390		390	23,1	43	1,6			
		2	62	390		390	23,8	44	1,6			
		3	63	390		390	24,6	45	1,7			
		4	64	390		390	25,3	46	1,7			
		5	65	390		390	26,0	47	1,8			
		6	66	390		390	26,8	48	1,8			Ny Hverdag
	0	7	67	390		390	trygden	27,6	49	1,9		med egen sparing
13	1		68	281,4		270,6	195,9	637,4	74,7	44,7	5,2	275,9
12	2		69	253,8		262,8	190,2		72,5		5,1	287,8
11	3		70	246,4		255,1	184,7		70,4		4,9	280,0
10	4		71	239,2		247,7	179,3		68,4		4,8	252,5
9	5		72	232,2		240,5	174,1		66,4		4,7	245,1
8	6		73	225,5		233,5	169,0		64,5		4,5	238,0
7	7		74	218,9		226,7	164,1		62,6		4,4	231,0
6	8		75	212,5		220,1	159,3		60,8		4,3	224,3
5	9		76	206,3		213,6	154,7		59,0		4,1	217,8
4	10		77	200,3		207,4	150,2		57,3		4,0	211,4
3	11		78	194,5		145,8	145,8				3,9	149,7
2	12		79	188,8		141,5	141,5				3,8	145,3
1	13		80	183,3		137,4	137,4				3,7	141,1
0			Snitt	220		215,6					Snitt	220,0

Vedlegg nr. 2.

		Realrente	Risikofri rente	Startlønn	folketrygdens pens	Målsøking	5,59 %				
		3,00 %	5 %	340	244,7						
		Livsinntekt				Innskudd	Hvor mye en med innskudd spare				
1. Ytelse	27299				2,00 %	4,0 %	for å få lik pensjon som en med ytelse				
2. Innskudd	28320		Ytelse	Innskudd			Egen sparing	5,8 %			
		18	0	0	0,0		1,59 %	0,0			1
Lønnsøkning for 60 år	5,0 %	19	0	0	0,0			0,0			2
etter	3,5 %	20	0	0	0,0			0,0			3
Nåverdidifferanse	979	21	0	0	0,0			0,0			4
		22	0	0	0,0			0,0			5
PI	824,9	23	0	0	0,0			0,0			6
	22238	24	0	0	0,0			0,0			7
		25	340	340	8,8	0		5,4			
inntektsgrunnlag	12497	28	347	347	7,1	1		5,7			
PI (inntektsgr./20 år)	824,9	27	353	353	7,4	2		6,0			
pensjonspoeng max 7	8,5	28	360	360	7,8	3		6,3			
Grunnbeløp	65,505	29	367	367	7,9	4		6,8			
tilleggspensjon		30	374	374	8,3	5		6,9			
pensjon folketrygd		31	382	382	8,8	6		7,3			
8G-G	327,525	32	389	389	8,9	7		7,8			
(PI-8G)	297,3	33	397	397	18,8	8		8,0			
(PI-8G)3	99,11273	34	404	404	19,3	9		8,4			
		35	412	412	20,1	10		8,8			
Arbeidsinntekt	22238	38	420	420	20,9	11		9,3			
Pensjonsinntekt		37	428	428	21,7	12		9,7			
ved ytelse	5060	38	437	437	22,8	13		10,2			
ved innskudd	4081	39	445	445	23,5	14		10,7			
		40	454	454	24,4	15		11,3			
		41	463	463	25,4	16		11,8			
gjennomsnittlig G 2007	65505	42	471	471	26,4	17		12,4			
		43	481	481	27,5	18		13,0			
		44	490	490	28,8	19		13,7			
		45	499	499	29,7	20		14,4			
		46	509	509	30,9	21		15,1			
		47	519	519	32,1	22		15,8			
		48	529	529	33,4	23		16,6			
		49	539	539	34,7	24		17,5			
		50	550	550	36,1	25		18,3			
		51	561	561	37,5	26		19,3			
		52	571	571	39,0	27		20,2			
		53	583	583	40,8	28		21,2			
		54	594	594	42,2	29		22,3			
		55	605	605	43,9	30		23,4			

		56	817	817	45,8	31	24,8			
		57	829	829	47,4	32	25,8			
		58	841	841	49,3	33	27,1			
		59	854	854	51,3	34	28,5			
		60	867	867	53,3	35	29,9			
	1	61	870	870	54,8	36	30,9			
	2	62	873	873	56,0	37	32,0			
	3	63	876	876	57,4	38	33,1			
	4	64	880	880	58,8	39	34,3			
	5	65	883	883	60,3	40	35,5			
	6	66	886	886	61,8	41	36,7		Ny Hverdag	
	7	67	889	889	trygden	63,4	42	38,0	med egen sparing	
	1	68	482,0	404,1	244,7	1400,9	159,4	759,9	89,1	493,2
	2	69	448,5	392,4	237,8		154,8		86,5	478,8
	3	70	435,4	380,9	230,6		150,3		84,0	464,9
	4	71	422,8	369,8	223,9		145,9		81,5	451,4
	5	72	410,4	359,1	217,4		141,7		79,1	438,2
	6	73	398,5	348,6	211,1		137,5		76,8	425,4
	7	74	386,9	338,5	204,9		133,5		74,6	413,1
	8	75	375,6	328,6	199,0		129,8		72,4	401,0
	9	76	364,7	319,0	193,2		125,9		70,3	389,3
	10	77	354,0	309,7	187,5		122,2		68,3	378,0
	11	78	343,7	182,1	182,1				66,3	248,4
	12	79	333,7	178,8	178,8				64,4	241,1
	13	80	324,0	171,8	171,8				62,5	234,1
		Snitt	389	313,9					Snitt	389,0

Vedlegg 3

			ytelse	innskudd	lønn	19388	533,226
							531,359
18	1,000	1,000	533,226	531,360	lønn	19327	8
19	1,030	1,010	522,796	520,966			
20	1,061	1,020	512,569	510,776			
21	1,093	1,030	502,543	500,784			
22	1,126	1,040	492,713	490,989			
23	1,159	1,050	483,075	481,385	r	3 %	
24	1,194	1,061	473,626	471,968	p	1 %	
25	1,230	1,071	464,362	462,736	n	2	
26	1,267	1,082	455,278	453,685			
27	1,305	1,092	446,373	444,810			
28	1,344	1,103	437,641	436,110			
29	1,384	1,114	429,081	427,579			
30	1,426	1,125	420,688	419,215			
31	1,469	1,136	412,459	411,015			
32	1,513	1,147	404,391	402,975			
33	1,558	1,158	396,480	395,093			
34	1,605	1,170	388,725	387,365			
35	1,653	1,181	381,121	379,787			
36	1,702	1,193	373,666	372,359			
37	1,754	1,205	366,357	365,075			

38	1,806	1,217	359,191	357,934
39	1,860	1,229	352,165	350,932
40	1,916	1,241	345,276	344,068
41	1,974	1,253	338,522	337,338
42	2,033	1,265	331,901	330,739
43	2,094	1,278	325,408	324,270
44	2,157	1,290	319,043	317,927
45	2,221	1,303	312,803	311,708
46	2,288	1,316	306,684	305,611
47	2,357	1,329	300,685	299,633
48	2,427	1,342	294,803	293,772
49	2,500	1,355	289,037	288,025
50	2,575	1,369	283,383	282,391
51	2,652	1,382	277,840	276,867
52	2,732	1,396	272,405	271,452
53	2,814	1,409	267,077	266,142
54	2,898	1,423	261,852	260,936
55	2,985	1,437	256,730	255,832
56	3,075	1,451	251,709	250,828
57	3,167	1,466	246,785	245,921
58	3,262	1,480	241,958	241,111
59	3,360	1,495	237,225	236,395
60	3,461	1,509	232,584	231,770
61	3,565	1,524	228,035	227,237
62	3,671	1,539	223,574	222,792
63	3,782	1,555	219,201	218,434
64	3,895	1,570	214,913	214,161
65	4,012	1,585	210,710	209,972
66	4,132	1,601	206,588	205,865
67	4,256	1,617	202,547	201,838
68	4,384	1,633	198,585	197,890
69	4,515	1,649	194,700	194,019
70	4,651	1,665	190,892	190,224
71	4,790	1,681	187,158	186,503
72	4,934	1,698	183,497	182,855
73	5,082	1,715	179,908	179,278
74	5,235	1,732	176,389	175,771
75	5,392	1,749	172,938	172,333
76	5,553	1,766	169,556	168,962
77	5,720	1,783	166,239	165,657
78	5,892	1,801	162,987	162,417
79	6,068	1,819	159,799	159,240
80	6,250	1,837	156,673	156,125
			19407,126	19339,2

Vedlegg 4

			ytelse	innskudd	lønn	19388	726,112
18	1,000	1,000	726,112	723,830	lønn	19327	723,83
19	1,030	0,996	702,257	700,050			
20	1,061	0,992	679,185	677,051			
21	1,093	0,989	656,872	654,808	n	5	
22	1,126	0,985	635,292	633,295	r	3 %	
23	1,159	0,981	614,420	612,489	p	5 %	

24	1,194	0,977	594,234	592,367		
25	1,230	0,973	574,712	572,906		
26	1,267	0,970	555,831	554,084		
27	1,305	0,966	537,570	535,880		
28	1,344	0,962	519,909	518,275	lønn	19388
29	1,384	0,959	502,828	501,248		
30	1,426	0,955	486,309	484,780		
31	1,469	0,951	470,332	468,854		
32	1,513	0,948	454,880	453,450		
33	1,558	0,944	439,936	438,553		
34	1,605	0,940	425,482	424,145		
35	1,653	0,937	411,504	410,210		
36	1,702	0,933	397,984	396,734		
37	1,754	0,930	384,909	383,700		
38	1,806	0,926	372,264	371,094		
39	1,860	0,922	360,034	358,902		
40	1,916	0,919	348,205	347,111		
41	1,974	0,915	336,766	335,707		
42	2,033	0,912	325,702	324,678		
43	2,094	0,908	315,002	314,012		
44	2,157	0,905	304,653	303,695		
45	2,221	0,901	294,644	293,718		
46	2,288	0,898	284,964	284,068		
47	2,357	0,894	275,602	274,736		
48	2,427	0,891	266,547	265,710		
49	2,500	0,888	257,790	256,980		
50	2,575	0,884	249,321	248,538		
51	2,652	0,881	241,130	240,372		
52	2,732	0,877	233,208	232,475		
53	2,814	0,874	225,547	224,838		
54	2,898	0,871	218,137	217,451		
55	2,985	0,867	210,970	210,307		
56	3,075	0,864	204,039	203,398		
57	3,167	0,861	197,336	196,716		
58	3,262	0,857	190,853	190,253		
59	3,360	0,854	184,582	184,002		
60	3,461	0,851	178,518	177,957		
61	3,565	0,848	172,653	172,111		
62	3,671	0,844	166,981	166,456		
63	3,782	0,841	161,495	160,988		
64	3,895	0,838	156,190	155,699		
65	4,012	0,835	151,058	150,584		
66	4,132	0,831	146,096	145,636		
67	4,256	0,828	141,296	140,852		
68	4,384	0,825	136,654	136,224		
69	4,515	0,822	132,164	131,749		
70	4,651	0,819	127,822	127,421		
71	4,790	0,816	123,623	123,234		
72	4,934	0,812	119,561	119,186		
73	5,082	0,809	115,633	115,270		
74	5,235	0,806	111,834	111,483		
75	5,392	0,803	108,160	107,820		
76	5,553	0,800	104,607	104,278		
77	5,720	0,797	101,170	100,852		

78	5,892	0,794	97,846	97,539
79	6,068	0,791	94,632	94,335
80	6,250	0,788	91,523	91,235
			19407,370	19346,377

Vedlegg 5

			ytelse	innskudd	lønn	19388	413,302
18	1,000	1,000	413,302	411,918	lønn	19327	411,918
19	1,030	1,020	409,210	407,840			
20	1,061	1,040	405,158	403,802			
21	1,093	1,061	401,147	399,804	n	1	
22	1,126	1,082	397,175	395,845	r	3 %	
23	1,159	1,103	393,243	391,926	p	1 %	
24	1,194	1,125	389,349	388,045			
25	1,230	1,147	385,494	384,203			
26	1,267	1,170	381,677	380,399			
27	1,305	1,193	377,898	376,633			
28	1,344	1,217	374,157	372,904			
29	1,384	1,241	370,452	369,212			
30	1,426	1,265	366,785	365,556			
31	1,469	1,290	363,153	361,937			
32	1,513	1,316	359,557	358,353			
33	1,558	1,342	355,997	354,805			
34	1,605	1,369	352,473	351,292			
35	1,653	1,396	348,983	347,814			
36	1,702	1,423	345,528	344,371			
37	1,754	1,451	342,107	340,961			
38	1,806	1,480	338,719	337,585			
39	1,860	1,509	335,366	334,243			
40	1,916	1,539	332,045	330,933			
41	1,974	1,570	328,758	327,657			
42	2,033	1,601	325,503	324,413			
43	2,094	1,633	322,280	321,201			
44	2,157	1,665	319,089	318,020			
45	2,221	1,698	315,930	314,872			
46	2,288	1,732	312,802	311,754			
47	2,357	1,766	309,705	308,668			
48	2,427	1,801	306,638	305,611			
49	2,500	1,837	303,602	302,586			
50	2,575	1,873	300,596	299,590			
51	2,652	1,910	297,620	296,623			
52	2,732	1,948	294,673	293,687			
53	2,814	1,986	291,756	290,779			
54	2,898	2,026	288,867	287,900			
55	2,985	2,066	286,007	285,049			
56	3,075	2,107	283,175	282,227			
57	3,167	2,148	280,372	279,433			
58	3,262	2,191	277,596	276,666			
59	3,360	2,234	274,847	273,927			
60	3,461	2,279	272,126	271,215			
61	3,565	2,324	269,432	268,529			
62	3,671	2,370	266,764	265,871			
63	3,782	2,417	264,123	263,238			

64	3,895	2,465	261,508	260,632
65	4,012	2,513	258,918	258,051
66	4,132	2,563	256,355	255,496
67	4,256	2,614	253,817	252,967
68	4,384	2,666	251,304	250,462
69	4,515	2,718	248,816	247,982
70	4,651	2,772	246,352	245,527
71	4,790	2,827	243,913	243,096
72	4,934	2,883	241,498	240,689
73	5,082	2,940	239,107	238,306
74	5,235	2,998	236,739	235,947
75	5,392	3,058	234,395	233,611
76	5,553	3,118	232,075	231,298
77	5,720	3,180	229,777	229,008
78	5,892	3,243	227,502	226,740
79	6,068	3,307	225,249	224,495
80	6,250	3,373	223,019	222,272
			19441,578	19376,475

Vedlegg 6

			ytelse	innskudd	lønn	27298	750,774
					lønn	2	2
18	1,000	1,000	750,774	723,876		26320	723,876
19	1,030	1,010	736,089	709,716			
20	1,061	1,020	721,690	695,834			
21	1,093	1,030	707,573	682,223			
22	1,126	1,040	693,733	668,878			
23	1,159	1,050	680,163	655,794	r	3 %	
24	1,194	1,061	666,858	642,967	p	1 %	
25	1,230	1,071	653,814	630,390	n	2	
26	1,267	1,082	641,025	618,059			
27	1,305	1,092	628,486	605,969			
28	1,344	1,103	616,192	594,116			
29	1,384	1,114	604,139	582,495			
30	1,426	1,125	592,322	571,101			
31	1,469	1,136	580,736	559,929			
32	1,513	1,147	569,376	548,977			
33	1,558	1,158	558,239	538,238			
34	1,605	1,170	547,319	527,710			
35	1,653	1,181	536,613	517,388			
36	1,702	1,193	526,117	507,267			
37	1,754	1,205	515,825	497,345			
38	1,806	1,217	505,735	487,616			
39	1,860	1,229	495,843	478,078			
40	1,916	1,241	486,144	468,727			
41	1,974	1,253	476,634	459,558			
42	2,033	1,265	467,311	450,569			
43	2,094	1,278	458,170	441,755			
44	2,157	1,290	449,208	433,114			
45	2,221	1,303	440,421	424,642			
46	2,288	1,316	431,806	416,336			
47	2,357	1,329	423,360	408,192			
48	2,427	1,342	415,079	400,207			

49	2,500	1,355	406,959	392,379
50	2,575	1,369	398,999	384,704
51	2,652	1,382	391,194	377,179
52	2,732	1,396	383,542	369,801
53	2,814	1,409	376,040	362,567
54	2,898	1,423	368,684	355,475
55	2,985	1,437	361,473	348,522
56	3,075	1,451	354,402	341,705
57	3,167	1,466	347,469	335,021
58	3,262	1,480	340,673	328,467
59	3,360	1,495	334,009	322,042
60	3,461	1,509	327,475	315,743
61	3,565	1,524	321,070	309,567
62	3,671	1,539	314,789	303,511
63	3,782	1,555	308,632	297,574
64	3,895	1,570	302,595	291,754
65	4,012	1,585	296,676	286,047
66	4,132	1,601	290,873	280,452
67	4,256	1,617	285,183	274,966
68	4,384	1,633	279,605	269,587
69	4,515	1,649	274,135	264,314
70	4,651	1,665	268,773	259,144
71	4,790	1,681	263,516	254,075
72	4,934	1,698	258,361	249,105
73	5,082	1,715	253,307	244,232
74	5,235	1,732	248,353	239,455
75	5,392	1,749	243,495	234,771
76	5,553	1,766	238,732	230,179
77	5,720	1,783	234,062	225,676
78	5,892	1,801	229,483	221,262
79	6,068	1,819	224,995	216,934
80	6,250	1,837	220,594	212,690
			27324,942	26345,96

Vedlegg 7

			ytelse	innskudd	lønn	27298	1022,359
18	1,000	1,000	1022,359	985,731	lønn	26320	985,7309
19	1,030	0,996	988,771	953,346			
20	1,061	0,992	956,287	922,026			
21	1,093	0,989	924,870	891,734	n	5	
22	1,126	0,985	894,485	862,438	r	3 %	
23	1,159	0,981	865,098	834,104	p	5 %	
24	1,194	0,977	836,677	806,701			
25	1,230	0,973	809,189	780,198			
26	1,267	0,970	782,604	754,566			
27	1,305	0,966	756,893	729,776			
28	1,344	0,962	732,027	705,801	lønn	19388	
29	1,384	0,959	707,977	682,613			
30	1,426	0,955	684,718	660,187			
31	1,469	0,951	662,223	638,497			
32	1,513	0,948	640,467	617,521			
33	1,558	0,944	619,425	597,233			
34	1,605	0,940	599,075	577,612			

35	1,653	0,937	579,393	558,635
36	1,702	0,933	560,358	540,282
37	1,754	0,930	541,949	522,532
38	1,806	0,926	524,144	505,365
39	1,860	0,922	506,924	488,763
40	1,916	0,919	490,270	472,705
41	1,974	0,915	474,163	457,175
42	2,033	0,912	458,585	442,155
43	2,094	0,908	443,519	427,629
44	2,157	0,905	428,948	413,580
45	2,221	0,901	414,856	399,993
46	2,288	0,898	401,226	386,852
47	2,357	0,894	388,045	374,142
48	2,427	0,891	375,296	361,851
49	2,500	0,888	362,967	349,963
50	2,575	0,884	351,042	338,465
51	2,652	0,881	339,509	327,345
52	2,732	0,877	328,355	316,591
53	2,814	0,874	317,567	306,190
54	2,898	0,871	307,134	296,131
55	2,985	0,867	297,044	286,402
56	3,075	0,864	287,285	276,993
57	3,167	0,861	277,847	267,892
58	3,262	0,857	268,719	259,091
59	3,360	0,854	259,890	250,579
60	3,461	0,851	251,352	242,347
61	3,565	0,848	243,094	234,385
62	3,671	0,844	235,108	226,685
63	3,782	0,841	227,384	219,237
64	3,895	0,838	219,914	212,035
65	4,012	0,835	212,689	205,069
66	4,132	0,831	205,701	198,331
67	4,256	0,828	198,943	191,816
68	4,384	0,825	192,407	185,514
69	4,515	0,822	186,086	179,419
70	4,651	0,819	179,973	173,525
71	4,790	0,816	174,060	167,824
72	4,934	0,812	168,341	162,310
73	5,082	0,809	162,811	156,978
74	5,235	0,806	157,462	151,821
75	5,392	0,803	152,289	146,833
76	5,553	0,800	147,286	142,009
77	5,720	0,797	142,447	137,343
78	5,892	0,794	137,767	132,831
79	6,068	0,791	133,241	128,467
80	6,250	0,788	128,863	124,247
			27325,398	26346,410

Vedlegg 8

			ytelse	innskudd	lønn	27298	581,8056
18	1,000	1,000	581,806	560,961	lønn	26320	560,961
19	1,030	1,020	576,045	555,407			
20	1,061	1,040	570,342	549,908			

21	1,093	1,061	564,695	544,463	n	1
22	1,126	1,082	559,104	539,072	r	3 %
23	1,159	1,103	553,568	533,735	p	1 %
24	1,194	1,125	548,087	528,451		
25	1,230	1,147	542,661	523,218		
26	1,267	1,170	537,288	518,038		
27	1,305	1,193	531,968	512,909		
28	1,344	1,217	526,701	507,831		
29	1,384	1,241	521,486	502,803		
30	1,426	1,265	516,323	497,824		
31	1,469	1,290	511,211	492,895		
32	1,513	1,316	506,149	488,015		
33	1,558	1,342	501,138	483,183		
34	1,605	1,369	496,176	478,399		
35	1,653	1,396	491,264	473,663		
36	1,702	1,423	486,400	468,973		
37	1,754	1,451	481,584	464,330		
38	1,806	1,480	476,816	459,732		
39	1,860	1,509	472,095	455,181		
40	1,916	1,539	467,420	450,674		
41	1,974	1,570	462,792	446,212		
42	2,033	1,601	458,210	441,794		
43	2,094	1,633	453,674	437,420		
44	2,157	1,665	449,182	433,089		
45	2,221	1,698	444,734	428,801		
46	2,288	1,732	440,331	424,555		
47	2,357	1,766	435,971	420,352		
48	2,427	1,801	431,655	416,190		
49	2,500	1,837	427,381	412,069		
50	2,575	1,873	423,150	407,989		
51	2,652	1,910	418,960	403,950		
52	2,732	1,948	414,812	399,950		
53	2,814	1,986	410,705	395,990		
54	2,898	2,026	406,638	392,070		
55	2,985	2,066	402,612	388,188		
56	3,075	2,107	398,626	384,344		
57	3,167	2,148	394,679	380,539		
58	3,262	2,191	390,772	376,771		
59	3,360	2,234	386,903	373,041		
60	3,461	2,279	383,072	369,347		
61	3,565	2,324	379,279	365,690		
62	3,671	2,370	375,524	362,070		
63	3,782	2,417	371,806	358,485		
64	3,895	2,465	368,124	354,936		
65	4,012	2,513	364,480	351,421		
66	4,132	2,563	360,871	347,942		
67	4,256	2,614	357,298	344,497		
68	4,384	2,666	353,760	341,086		
69	4,515	2,718	350,258	337,709		
70	4,651	2,772	346,790	334,365		
71	4,790	2,827	343,356	331,055		
72	4,934	2,883	339,957	327,777		
73	5,082	2,940	336,591	324,532		
74	5,235	2,998	333,258	321,319		

75	5,392	3,058	329,959	318,137
76	5,553	3,118	326,692	314,987
77	5,720	3,180	323,457	311,869
78	5,892	3,243	320,255	308,781
79	6,068	3,307	317,084	305,724
80	6,250	3,373	313,944	302,697
			27367,927	26387,404

Vedlegg 9, beregning av k til modellen i avsnitt 6.

	1			2			5		
	1 %	3 %	5 %	1 %	3 %	5 %	1 %	3 %	5 %
						0,9710			
1 %	0,99	0,99	0,99	0,99	0,9804	5	0,99	0,9747	0,9598
			0,9523			0,9523			
5 %	0,95238	0,95238	8	0,9711	0,96158	8	0,9824	0,9671	0,9524
						0,9304			
10 %	0,0909	0,0909	0,0909	0,9487	0,93947	8	0,9733	0,9582	0,9436