



Pensjonssparing

En analyse og sammenligning av tjenestepensjon i offentlig og privat sektor

Christoffer Wathne og Jørn Nygård

Veileder: Guttorm Schjelderup

Masteroppgave, Økonomi og administrasjon, Finansiell økonomi

NORGES HANDELSHØYSKOLE

Dette selvstendige arbeidet er gjennomført som ledd i masterstudiet i økonomi- og administrasjon ved Norges Handelshøyskole og godkjent som sådan. Godkjenningen innebærer ikke at Høyskolen eller sensorer inntår for de metoder som er anvendt, resultater som er fremkommet eller konklusjoner som er trukket i arbeidet.

Sammendrag

En god tjenstepensjonsordning er viktig for å få en anstendig størrelse på fremtidig pensjon. I Norge skilles det mellom tjenstepensjon i offentlig og privat sektor, og et viktig valg for enhver arbeidstaker er dermed hvilken arbeidsgiver man skal velge. Tradisjonelt sett har den generelle oppfatningen vært at offentlig sektor tilbyr en bedre tjenstepensjonsordning enn privat sektor. Offentlig tjenstepensjon berøres imidlertid av levealderjusteringen som ble innført med pensjonsreformen i 2011. Det er dermed ikke gitt at den tradisjonelle oppfatningen av offentlig tjenstepensjon er i overensstemmelse med virkeligheten i dag. Oppgaven søker å gi svar på i hvilke tilfeller private ytelses-, innskudds- og hybridordninger gir høyere pensjonsytelser enn offentlig tjenstepensjon med dagens pensjonsregler.

For å besvare problemstillingen har vi utført en analyse, hvor vi har tatt utgangspunkt i et fiktivt individ født i 1993. Med forutsetninger om ulike makrostørrelser har vi beregnet totale årlige pensjonsytelser i prosent av sluttlønn for individet i offentlig tjenstepensjon og de private ordningene. Ved sammenligning fant vi at en privat ytelsesordning gir høyere pensjonsytelser enn offentlig tjenstepensjon dersom reelle ytelser fra folketrygden ikke blir vesentlig lavere enn antatt folketrygd. En privat innskuddsordning vil ved utbetaling over ti år gi høyere pensjonsytelser enn offentlig tjenstepensjon dersom innskuddene er 5 prosent av lønn eller høyere. Ved et estimert livsvarig uttak av innskuddsordningen vil kun gjeldende maksimumssats på 7 prosent av lønn gi en høyere pensjon enn den offentlige ordningen. En privat hybridordning med fritt investeringsvalg vil gi høyere pensjonsytelser enn offentlig tjenstepensjon dersom innskuddene er 5 prosent av lønn eller høyere.

Videre ser oppgaven på hvilken tjenstepensjonsordning som er gunstigst dersom man ønsker å stå i arbeid utover 67 år. For å svare på denne problemstillingen så vi nærmere på de ulike effektene ved utsatt pensjonering som kan gi en høyere pensjonsinntekt. På generell basis vil det være mulig å få en høyere pensjonsinntekt gjennom økt pensjonsopptjening, et lavere delingstall, samt en merverdi i form av lønnsinntekt utover alternativ pensjonsinntekt. Vi fant at de innskuddsbaserte ordningene i privat sektor antageligvis vil være gunstigst ved utsatt pensjonering siden flere år i arbeid gir ytterligere pensjonsopptjening i både folketrygden og i tjenstepensjonsordningen.

Forord

Denne oppgaven er utarbeidet som et avsluttende ledd av masterstudiet i økonomi og administrasjon ved Norges Handelshøyskole. Oppgaven tar for seg pensjonssparing for norske arbeidstakere, herunder sparing gjennom tjenstepensjon. Det var essensielt for oss da vi skulle velge emne at det var et viktig og dagsaktuelt tema som de aller fleste vil ha nytte av å lære mer om. Man har i tiden etter pensjonsreformen sett at tjenstepensjon har blitt en større del av lønnsbetingelser ved ansettelse. Spesielt viktig er det kanskje for yngre årskull, som må belage seg på en vesentlig lavere pensjon enn eldre årskull, gitt samme pensjoneringsalder. For vår egen del skal vi til høsten ut i arbeidslivets rekke, og det har dermed vært svært interessant for oss å skrive om tjenstepensjon det semesteret der både vi og medstudenter har vært jobbsøkende.

Vi håper at utredningen og dens analyser kan bidra til økt kunnskap om tjenstepensjon for leseren. Pensjon er et komplisert, og til tider uoversiktlig, tema. Selv etter et halvt år synes vi selv at det kan være utfordrende å lese hundrevis av sider med offentlige utredninger, forskrifter og lovverk m.m. Det er skrevet mye om pensjon de siste årene, men vi fant at store deler av informasjonen kan være misvisende, dårlig eller vag. For oss har det dermed vært et mål i seg selv å prøve og forklare pensjon på en god måte i denne utredningen. Det håper vi at vi har lyktes med. Avslutningsvis ønsker vi å benytte anledningen til å rette en stor takk til vår veileder Guttorm Schjelderup for god oppfølging og gode tilbakemeldinger. En siste takk rettes også til alle nære som har vært tålmodige med oss i forbindelse med oppgaveskrivingen.

Bergen, juni 2018

Christoffer Wathne

Jørn Nygård

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG.....	I
FORORD	II
KAPITTEL 1: INTRODUKSJON	1
1.1 PROBLEMSTILLINGER	2
1.2 AVGRENKNINGER	2
1.3 OPPBYGGING AV OPPGAVEN.....	3
KAPITTEL 2: EN INNFORING I PENSJON.....	3
2.1 BEGREPENE PENSJON OG PENSJONSSYSTEM.....	3
2.2 PENSJONSSYSTEMETS FORMÅL	4
2.3 PENSJONSSYSTEMETS OPPGAVER	5
KAPITTEL 3: PENSJONSSYSTEMET I NORGE	9
3.1 FOLKETRYGDEN	10
Finansiering av folketrygden	11
Folketrygden før pensjonsreformen.....	12
Behovet for endring	15
Modernisert folketrygd	18
3.2 TJENESTEPENSJON.....	20
Offentlig tjenestepensjon	21
Privat tjenestepensjon	24
3.3 AVTALEFESTET PENSJON (AFP)	28
AFP i offentlig sektor.....	28
AFP i privat sektor	29
3.4 FORSLAG TIL NY PENSJONSLØSNING I OFFENTLIG SEKTOR.....	30
3.5 EGEN SPARING	31
KAPITTEL 4: SKATT	31
4.1 PERSONINNTEKT	32
4.2 ALMINNELIG INNTEKT	32
4.2 SÆRFRADRAG FOR PENSJONSMOTTAKERE	33

KAPITTEL 5: MODELLBESKRIVELSE	34
5.1 FORUTSETNINGER	34
Individet	35
Lønnsvekst	35
Grunnbeløpet	37
Avkastning	37
KAPITTEL 6: ANALYSE AV TJENESTEPENSJONSORDNINGER.....	40
6.1 ALDERSPENSJON FRA FOLKETRYGDEN	40
6.2 OFFENTLIG TJENESTEPENSJON.....	43
6.3 YTELSEPENSJON I PRIVAT SEKTOR	47
6.4 INNSKUDDSPENSJON I PRIVAT SEKTOR	51
6.5 HYBRIDPENSJON I PRIVAT SEKTOR	57
6.6 SAMMENLIGNING AV TJENESTEPENSJONSORDNINGER	59
Offentlig tjenestepensjon og privat ytelsespensjon.....	60
Offentlig tjenestepensjon og privat innskuddspensjon	62
Offentlig tjenestepensjon og privat hybridpensjon	66
KAPITTEL 7: SKATTEEFFEKTER.....	68
7.1 BESKATNING AV PENSJONSINNTEKTER.....	69
7.2 FLERE ÅR MED LØNNSINNTEKT	70
7.3 TOTAL EFFEKT AV PENSJONSUTSETTELSE.....	72
KAPITTEL 8: DRØFTING AV TILLEGGSMOMENTER	75
KAPITTEL 9: AVSLUTNING	77
9.1 KRITIKK TIL OPPGAVEN.....	80
KAPITTEL 10: REFERANSELISTE	81

Figuroversikt

Figur 2.1: Konsum- og inntektsprofil	6
Figur 3.1: De tre pilarene i det norske pensjonssystemet	9
Figur 3.2: Oversikt over pensjonsordninger i Norge	10
Figur 3.3: Alderspensjon fra folketrygden.....	13
Figur 3.4: Tjenestepensjon i Norge.....	21
Figur 6.1: Offentlig tjenestepensjon og privat ytelsespensjon.....	60
Figur 6.2: Utslag ved en reduksjon i ytelser fra folketrygd på 30 prosent	61
Figur 6.3: Offentlig tjenestepensjon og privat innskuddspensjon med uttak over 10 år	63
Figur 6.4: Offentlig tjenestepensjon og privat innskuddspensjon med livsvarig uttak	64
Figur 6.5: Offentlig tjenestepensjon og privat hybridpensjon	66
Figur 6.6: Offentlig tjenestepensjon og garantert hybridpensjon	67

Tabelloversikt

Tabell 3.1: Avsetning gitt maksimale satser	26
Tabell 4.1: Trinnskatt for 2018	32
Tabell 4.2: Beregning av skatt på pensjonsinntekt	34
Tabell 5.1: Individets kapitalallokering	38
Tabell 6.1: Betydning av levealderjustering av folketrygden ved bruk av delingstall	42
Tabell 6.2: Variabler for beregning av alderspensjon fra folketrygden	42
Tabell 6.3: Årlig inntektspensjon fra folketrygden	43
Tabell 6.4: Pensjonsytelser fra offentlig tjenstepensjon, gitt fratreden ved 67 år	44
Tabell 6.5: Pensjonsytelser fra offentlig tjenstepensjon, gitt fratreden ved 70 år	46
Tabell 6.6: Pensjonsytelser fra privat ytelsesordning, gitt fratreden ved 67 år	48
Tabell 6.7: Endring i reell folketrygd i privat ytelsesbasert ordning	50
Tabell 6.8: Pensjonsytelser fra privat innskuddspensjon, gitt fratreden ved 67 år	52
Tabell 6.9: Pensjonsytelser fra privat innskuddspensjon, gitt fratreden ved 70 år	54
Tabell 6.10: Sensitivitetsanalyse for avkastning i innskuddspensjon	56
Tabell 6.11: Pensjonsytelser fra privat hybridordning, gitt fratreden ved 67 år	58
Tabell 7.1: Skatteeffekt av å utsette pensjonsuttak fra 67 til 70 år	69
Tabell 7.2: Merverdi ved å arbeide i tre år ekstra	71
Tabell 7.3: Total effekt av pensjonsutsettelse fra 67 til 70 år	72

Kapittel 1: Introduksjon

Pensjon er for mange et uoversiktlig og komplisert tema å forholde seg til. Samtidig er pensjon viktig og relevant for alle fordi det omhandler hvordan man skal finansiere konsum etter endt yrkesaktiv periode. Paradoksalt nok er det allikevel mangel på kunnskap om pensjon, til tross for en sterk økning i mediedekningen de siste årene. Det er flere årsaker til det. For mange vil pensjonsalder være langt frem i tid, og dermed noe man utsetter å ta stilling til. Videre antar mange at de vil få en høyere pensjon enn hva de i realiteten kan forvente å få. I en undersøkelse utført av TNS Gallup på vegne av Finans Norge (2013) oppgir kun 23 prosent av respondentene at de har helt eller delvis oversikt over sin fremtidige pensjon. Pensjonssystemet i Norge er imidlertid organisert på en måte som gjør at alle er sikret en viss pensjon gjennom folketrygden. Allikevel vil majoriteten av norske arbeidstakere være avhengig av å få en god opptjening gjennom tjenstepensjonsordningen sin for å få en anstendig størrelse på fremtidige pensjonsytelser. Det skilles mellom tjenstepensjon i offentlig og privat sektor, og et viktig valg for enhver arbeidstaker er dermed hvilken arbeidsgiver man skal velge.

Tradisjonelt har oppfatningen vært at offentlig sektor tilbyr en gunstigere tjenstepensjonsordning enn privat sektor. Utredningen vår viser at denne oppfatningen ikke nødvendigvis er i samsvar med virkeligheten etter pensjonsreformen i 2011. En vanlig misforståelse er at innføringen av nye regler for levealderjustering etter reformen kun gjelder for alderspensjon fra folketrygden, men realiteten er at også offentlig tjenstepensjon berøres¹. I privat sektor levealderjusteres kun den nye hybridordningen. Private ytelses- og innskuddsordninger berøres ikke, og følgelig har den relative konkurranseevnen til offentlig tjenstepensjon blitt svekket etter reformen. Dette gjelder spesielt for yngre årskull, som straffes hardere av levealderjusteringen enn eldre årskull grunnet en lenger forventet levetid. Gjennom utredningen viser vi at de private tjenstepensjonsordningene i enkelte tilfeller kan gi langt høyere pensjonsytelser enn offentlig tjenstepensjon. Offentlig sektor kan dermed risikere å bli en lite attraktiv arbeidsgiver for yngre årskull dersom pensjonsbetingelsene er dårlige.

¹ Se blant annet Plahte (2017) og delkapittel 3.2

1.1 Problemstillinger

I offentlig sektor er tjenstepensjon en ytelsesbasert bruttoordning. I privat sektor har bedrifter mulighet til å tilby de ansatte enten en ytelses-, innskudds- eller hybridbasert ordning. Vi kommer nærmere tilbake til hva de ulike ordningene innebærer i kapittel 3. I denne utredningen analyseres og sammenlignes de nevnte private tjenstepensjonsordningene opp mot den offentlige ordningen for å se i hvilke tilfeller man kommer bedre ut pensjonsmessig i privat sektor. Måltallet som benyttes som sammenligningsgrunnlag er totale årlige pensjonsytelser i prosent av sluttlønn. Først ønsker vi å se på forskjellene ved pensjonering fra 67 år. Deretter ser vi på hvilken tjenstepensjonsordning som er gunstigst dersom pensjonsuttaket utsettes til 70 år. Med bakgrunn i momentene beskrevet ovenfor har vi utledet følgende problemstillinger:

1. I hvilke tilfeller vil de private tjenstepensjonsordningene gi høyere pensjonsytelser enn offentlig tjenstepensjon?
2. Hvilken tjenstepensjonsordning er gunstigst dersom man ønsker å jobbe lenger og dermed utsette pensjonsuttaket?

1.2 Avgrensninger

For å kunne gjennomføre en analyse og sammenligning av tjenstepensjonsordningene har vi sett det som nødvendig å ha et fast holdepunkt som legges til grunn for alle ordningene. Det er dermed hensiktsmessig å begrense analysen til ett individ. Analysen i oppgaven tar følgelig utgangspunkt i et representativt gjennomsnittsindivid, som vi har satt til å være født i 1993. Det presiseres dermed at de konklusjonene som fremkommer er basert på det spesifikke individet. Vi har allikevel forsøkt å presentere resultatene på en måte som gjør at det skal omfavne så mange som mulig. I kapittel 8 drøftes ulike tilleggs momenter som vi mener leseren er tjent med å få med seg, men som av ulike grunner falt utenfor analysen.

Ytelser fra folketrygden inkluderes i beregningene for måltallet totale årlige pensjonsytelser i prosent av sluttlønn. Midler som er øremerket pensjonstilværelse fra egen sparing vil imidlertid ikke bli hensyntatt i denne utredningen, da ansatte i offentlig og privat sektor har like muligheter til å benytte seg av de ulike sparealternativene som eksisterer. Videre har vi valgt å ikke inkludere

AFP i beregningene våre, men det er allikevel inkludert som et drøftelsesmoment i kapittel 8. Ytterligere begrensninger og forutsetninger som er sentrale for utførelsen av analysearbeidet presenteres der disse legges til grunn.

1.3 Oppbygging av oppgaven

Utredningen består av fire deler, hvor første del er en introduksjon til oppgavens tema, formål og de valgte problemstillingene. Kapittel 2, 3 og 4 utgjør del to av oppgaven. Her gir vi leseren en innføring i pensjonssystemer, det norske pensjonssystemet og skatt på pensjonsinntekter. Denne delen er hensiktsmessig både for å gi leseren en grunnleggende forståelse for det norske pensjonssystemet og for å gjøre rede for gjeldende pensjonsregler som blir benyttet i analysen. Del tre består av kapittel 5, 6 og 7. Her presenteres forutsetninger som ligger til grunn for beregningene, analysen, sammenligning av tjenstepensjonsordningene, samt skatteeffekten av å utsette pensjonsuttaket. I oppgavens fjerde del drøftes tilleggsmomenter i kapittel 8, før vi avslutningsvis konkluderer utredningen i kapittel 9.

Kapittel 2: En innføring i pensjon

I dette kapittelet skal vi gi en generell innføring i pensjonssystemer, og i det følgende vil pensjonssystemers mest sentrale formål og oppgaver bli presentert. Først er det allikevel nødvendig å utdype begrepene pensjon og pensjonssystem.

2.1 Begrepene pensjon og pensjonssystem

Pensjon defineres som en «periodisk ytelse som en person har krav på etter å ha nådd en viss alder, ved betydelig og varig nedsatt arbeidsevne, eller ved tap av forsørger» (Store norske leksikon [SNL], 2018). Hensikten med pensjon er å finansiere privat konsum etter den yrkesaktive perioden av livet er over. Pensjon er et samfunnsspørsmål som angår alle, og pensjon er dermed i kjernen av velferdsstatens oppgaver.

De fleste velutviklede land har laget ordninger som skal hjelpe befolkningen til en sikrere økonomisk alderdom, og disse går under samlebetegnelsen *pensjonssystem*. Disse ordningene har ofte vært gjennom endringer over tid, noe som gjør at pensjonssystemer etter hvert kan oppfattes

som uoversiktlige og kompliserte (Døskeland, 2014, s. 383-384). Variasjonen i pensjonssystemer mellom land er stor, og det er ikke hensiktsmessig å gå nærmere inn på disse ulikhetene i denne utredningen. Allikevel er det noen likhetstrekk mellom land, og Steigum (2008, s. 4-5) viser til at pensjonssystemene i industriland i hovedsak er bygget opp av følgende tre pilarer:

1. En universell pensjonsordning, organisert og finansiert av staten
2. Tjenestepensjoner (frivillige eller obligatoriske)
3. Frivillig, privat pensjonssparing

Som regel vil en obligatorisk offentlig pensjonsordning være grunnpilaren i et lands pensjonssystem. Videre vil man også i de fleste land motta pensjon gjennom arbeidsgiver. Privat pensjonssparing utgjør som regel den minste delen av totale pensjonsytelser. Pensjonssystemet i Norge er også bygget opp av disse tre grunnpilarene, noe vi vil komme nærmere tilbake til i kapittel 3. Før den tid ønsker vi å presentere pensjonssystemets formål og oppgaver.

2.2 Pensjonssystemets formål

Pensjonssystemets grunnleggende formål er å gi økonomisk og sosial trygghet ved bortfall eller mangel på arbeidsinntekt grunnet alderdom, nedsatt funksjonsevne eller tap av forsørger (Norsk offentlig utregning [NOU] 2004:1, s. 18). Denne tryggheten skal ivaretas gjennom grunnsikring og standardsikring. Formålet med *grunnsikring* er å forhindre fattigdom blant eldre, og innebærer at alle pensjonister skal være garantert en minsteinntekt, uavhengig av tidligere inntekt og bidrag. Barr (1992, s. 745-747) mener at et av hovedmålene til en velferdsstat er å sørge for at ingen individer eller husholdninger skal falle under en gitt grense for levestandard. *Standardsikring* har som formål å sikre at man ikke går for mye ned i materiell levestandard når man går av med pensjon. Pensjonen skal stå i rimelig forhold til tidligere arbeidsinntekt som yrkesaktiv og innbetalinger til pensjonssystemet (NOU 2004:1, s.18). Grunnsikring og standardsikring har dermed som formål å hensynta forskjellige oppgaver.

Pensjonssystemet skal være transparent på en slik måte at det skal gi mest mulig forutsigbare pensjoner, samt at det skal være en klar sammenheng mellom inntektsgrunnlag, premieinnbetaling og pensjonsytelser. En sentral forutsetning for å oppnå transparens er at pensjonssystemet må være

oversiktlig og enkelt å forstå (Barr, 1992, s. 745-747). Man må dermed kunne skille klart mellom offentlig, skattefinansiert grunnsikring og andre pensjonsordninger som er basert på inntekt og premier. Den delen av pensjonssystemet som skal ivareta grunnsikring må være statlig og skattefinansiert for å kunne være en velfungerende ordning. Dersom en slik oppgave er overlatt til individet, vil man kunne risikere at de som ikke har nok opptjening eller som faller utenfor arbeidsmarkedet ikke vil få en tilstrekkelig pensjonsinntekt. Videre er det ikke nødvendigvis slik at ansvaret for standardsikring skal tildeles en statlig ordning. Materiell levestandard og konsum er svært individuelt, og det må være opp til individet selv å avgjøre om grunnsikringen dekker dette behovet. De fleste vil nok ønske en høyere pensjonsinntekt enn det grunnsikringen kan tilby, og oppgaven med å ivareta standardsikringen tilfaller derfor oftest arbeidsgiver og individet selv.

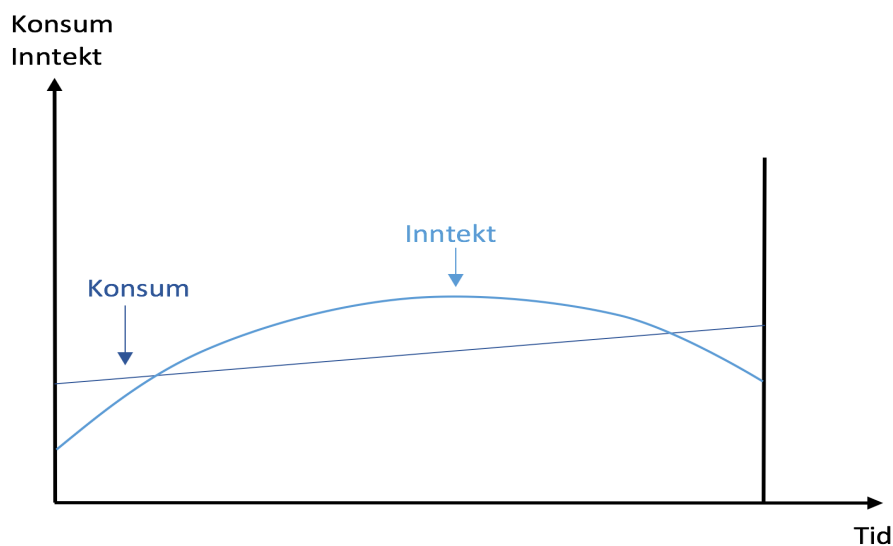
Så langt har vi tatt for oss de grunnleggende økonomiske aspektene et pensjonssystem bør ta hensyn til. Barr (1992, s. 746-747) mener også at sosiale aspekter bør inkluderes når man ser på det bredere formålet til pensjonssystemet. Han viser til at et pensjonssystem bør være oppbygd slik at man ivaretar verdigheten til individet. Dette kan oppnås ved at alle betaler inn et bidrag, slik at fremtidige pensjonsytelser ikke oppfattes som veldighet, men en rettighet. Det bør også være et mål at ytelser ikke skal være avhengig av faktorer som er relatert til sosioøkonomisk status. Videre bør ytelsene være store nok til at individer fullt ut kan delta i det samfunnet de lever i. De sosiale aspektene er altså tett knyttet opp mot de økonomiske, og dermed vil det være hensiktsmessig å ta hensyn til de sosiale aspektene ved utarbeidelsen av de økonomiske retningslinjene i et pensjonssystem.

2.3 Pensjonssystemets oppgaver

Et pensjonssystem skal oppfylle flere ulike oppgaver og funksjoner. Pensjonssystemet skal blant annet «bidra til fordeling av inntekt og risiko over den enkeltes livsløp og mellom grupper i befolkningen» (NOU 2004:1, s. 19). Barr (1992, s. 745-747) viser til at noen av de viktigste oppgavene og funksjonene til et pensjonssystem er konsumutjevning, omfordeling, forsikring og tvungen sparing.

Konsumutjevning

En kjent økonomisk teori om privat sparing er livssyklushypotesen, som sier at individer ønsker å ha et jevnt konsum gjennom livet. Dette er en teori som tar utgangspunkt i at individer er rasjonelle og nyttemaksimerende over livsløpet (Døskeland, 2014, s. 16; NOU 1994:6, s. 126-128). Ettersom det antas at individers preferanser er i favør av en jevn konsumfordeling, vil pensjonssparing være en sentral del av teorien. Selv om man ønsker et mest mulig jevnt konsum, vil arbeidsinntekten ofte variere over livsløpet. I perioder med lav inntekt kan man ha behov for å benytte seg av finansmarkedene for å øke konsumet, typisk gjennom lån. Over tid vil arbeidsinntekten øke slik at man ikke er avhengig av å ta opp lån for å konsumere, og man kan dermed sette av penger til sparing. En typisk tidsprofil vil dermed være at man sparer i den yrkesaktive perioden, for så å realisere de oppsparte midlene gjennom konsum i den yrkespassive perioden. Denne tidsprofilen illustreres i figur 2.1:



Figur 2.1: Konsum- og inntektsprofil (NOU 1994:6, s. 127)

Figur 2.1 viser forholdet mellom inntekt og konsum over livsløpet, gitt tidsprofilen beskrevet ovenfor. Ettersom man benytter den yrkesaktive perioden til å spare opp midler for å finansiere konsum i den yrkespassive perioden, innebærer teorien en del forutsetninger om individet. En viktig forutsetning er at individer må ha informasjon om sitt eget dødstidspunkt, representert ved den vertikale linjen på *Tid*-aksen i figur 2.1. Videre er det en forutsetning at individer må vite antall år som yrkesaktiv, for å kunne ha informasjon om hvor lenge man er yrkespassiv. Ettersom dette

er informasjon de færreste har, vil disse forutsetningene gjøre at modellen er lite anvendelig i praksis på individnivå. Konsumutjevning foregår imidlertid ikke bare på individnivå, men også på et overordnet nivå for land. I en slik sammenheng har man tilgang på informasjon som er vanskelig å beregne for enkeltindivider. Blant annet har man data på forventet gjennomsnittlig levealder for ulike årskull og lengden på den yrkesaktive perioden. Disse dataene vil være anvendbare på grunn av ikke-uniform sannsynlighet, også kalt store talls lov². Dette gjør det mulig for et land å planlegge konsumutjevning for hele befolkningen, selv om dette ikke er mulig på individnivå (Døskeland, 2014, s. 381).

Omfordeling

Tidligere nevnte vi at grunnsikring bør ivaretas av en statlig og skattefinansiert ordning. Gjennom grunnsikringen skal pensjonssystemet bidra til en omfordeling av inntekt mellom grupper i befolkningen. På den måten vil alle omfattes av samme vilkår, uavhengig av kjønn, helse eller funksjonsevne. De fleste pensjonssystemer vil ha en omfordelingsprofil som er i forholdsmessig favør av lavinntektsindivider, ettersom minimumsyttelsene er relativt store (Hveem mfl., 2013, s. 541). På grunn av et lavt tak på pensjonsopptjeningen vil forholdet mellom bidrag og ytelser være avtakende ved økende inntektsgrunnlag. Pensjonssystemet i Norge karakteriseres av en slik type sosial omfordelingsprofil, hvor lave lønninger gir relativt høye pensjonsytelser og høye lønninger gir relativt lave pensjonsytelser.

Forsikring

Det finnes ulike definisjoner av forsikring, men kortfattet kan man si at det er en enhet som gir individer beskyttelse mot risiko³ (Barr, 1992, s. 743). Gjennom livsløpet må man ta stilling til mange ulike former for risiko. Det er allikevel en spesiell type risiko knyttet til hvor lenge man kommer til å leve, kalt levealderisiko. Levealderisiko omfatter risikoen for å leve lenger enn forventet, noe som kan føre til at man går tom for oppsparte midler (Døskeland, 2014, s. 381).

² Store talls lov sier at «det aritmetiske gjennomsnittet av en rekke observasjoner i en viss forstand nærmer seg sin forventningsverdi når antall observasjoner vokser» (SNL, 2017).

³ Risiko innebærer «at hendelser kan inntreffe som har konsekvenser for noe som er av verdi for oss mennesker» (Aven, 2016). Det er ofte ett eller flere utfall som regnes som negative eller uønskede, og risiko betegnes da som faren for at disse inntreffer.

Pensjonssystemer kan forsikre mot levealderisiko gjennom forsikringsprinsippet. Forsikringsprinsippet innebærer at det samles en stor gruppe individer som betaler en fast premie, som er beregnet på grunnlag av gruppens gjennomsnittlige forventede levealder. Ettersom man på individnivå ikke med sikkerhet vet når man kommer til å dø, kan man som nevnt benytte gjennomsnittlig levealder i befolkningen. På en slik måte vil individuell levealderisiko erstattes med gjennomsnittlig levealderisiko (Døving og Loen, 2018). Essensen i en slik tankegang er at alle vil få utbetalt pensjonsytelser så lenge de lever. I praksis blir det slik at de som lever lenger enn gjennomsnittlig forventet levealder vil finansieres av de som lever kortere enn gjennomsnittet. Videre må ordningen være obligatorisk for å unngå ugunstig utvalg. Ved frivillig deltakelse kan man risikere at kun de som forventer å leve lenger enn gjennomsnittet vil delta, ettersom disse vil tjene på forsikringen. Individer som forventer å leve kortere enn gjennomsnittet vil ikke ønske å delta fordi det ikke er lønnsomt for dem.

Tvungen sparing

Tradisjonell økonomisk teori bygger ofte på en del antagelser om individet som ikke er i samsvar med hvordan mennesker faktisk tenker og handler i virkeligheten. Dette har ført til utspranget av et felt innen økonomi kalt atferdsøkonomi. Atferdsøkonomi er et krysningspunkt mellom økonomi og psykologi, som forsøker å forklare hvorfor individer tar irrasjonelle økonomiske beslutninger (Ekström, 2017). Som vi har sett bygger blant annet livssyklushypotesen på antagelser om at individer er fullt ut rasjonelle, nyttemaksimerende, og har ubegrenset selvkontroll. Et individs følelser vil dermed ikke ha betydning for vurderingsgrunnlaget bak økonomiske beslutninger. Selv om dette ofte er nødvendige forenklinger i teorier og modeller, kan man med bakgrunn i enkle observasjoner konkludere med at dette ikke nødvendigvis reflekterer virkeligheten⁴.

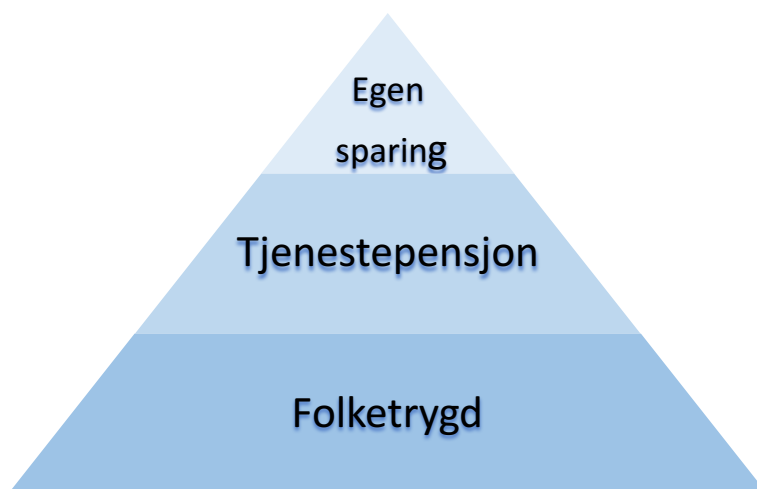
Tvungen sparing har dermed som formål å sikre individer mot ulike fallgruver knyttet til økonomiske beslutninger. Funksjonen bidrar til å passe på og hjelpe befolkningen med å spare til pensjonsalder. Dermed har de fleste land innslag av obligatoriske offentlige pensjonsordninger.

⁴ Eksempelvis kan man se for seg hvor mange som spiller Vikinglotto i håp om å vinne toppremien, til tross for at vannersannsynligheten er 1:98.000.000 per rekke (Norsk tipping, 2018). Dette må anses å være svært irrasjonelt.

Irrasjonelle individer er et godt argument for behovet for et organisert pensjonssystem, og tvungen sparing er dermed en viktig oppgave for et velfungerende pensjonssystem.

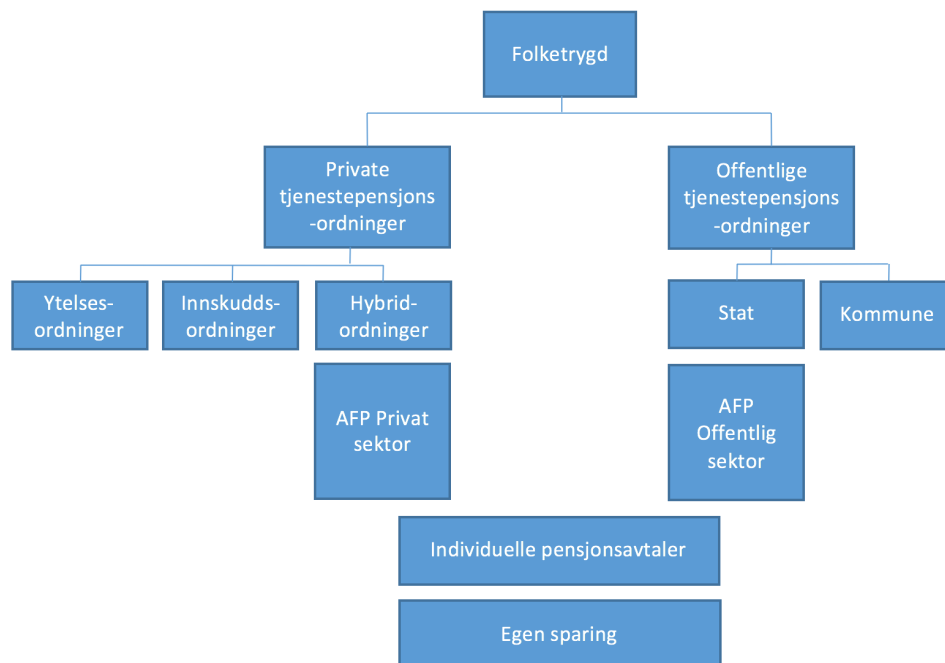
Kapittel 3: Pensjonssystemet i Norge

Det norske pensjonssystemet består av de tre pilarene som ble nevnt innledningsvis i kapittel 2. I Norge kalles disse alderspensjon fra folketrygden, obligatorisk tjenstepensjon fra arbeidsgiver, og egen sparing. Det norske pensjonssystemet i sin enkleste form illustreres i figur 3.1:



Figur 3.1: De tre pilarene i det norske pensjonssystemet

Som vist i figur 3.1 kan folketrygden betegnes som grunnpilaren i det norske pensjonssystemet, og vil for de fleste utgjøre den største delen av totale pensjonsytelser. Pilar nummer to er obligatorisk tjenstepensjon, og det er den delen av pensjonsytelsene som mottas fra arbeidsgiver gjennom et tidligere ansettelsesforhold. Den tredje og siste pilaren er egen sparing, og er den delen av pensjonssparing som individet selv står ansvarlig for. Selv om det norske pensjonssystemet kan virke ukomplisert og oversiktlig ved fremstillingen i figur 3.1, blir bildet noe mer nyansert når man inkluderer alle de ulike ordningene som eksisterer. Figur 3.2 gir en detaljert oversikt over det norske pensjonssystemet:



Figur 3.2: Oversikt over pensjonsordninger i Norge

Mest fremtredende i oversikten i figur 3.2 er forskjellene mellom tjenstepensjon i offentlig og privat sektor. Videre er det også forskjeller mellom statlig og kommunal sektor innad i offentlig sektor. Oversikten illustrerer hvorfor det norske pensjonssystemet kan oppfattes som komplisert og omfattende. I dette kapittelet ønsker vi derfor å gi en grundig gjennomgang av de ulike ordningene som eksisterer, og de vil presenteres i samme rekkefølge som vist i figur 3.2. Delkapittel 3.1 vil ta for seg den gamle folketrygden, behovet for pensjonsreform og den moderniserte folketrygden. Tjenstepensjon i offentlig og privat sektor vil bli gjennomgått i delkapittel 3.2. Videre vil avtalefestet pensjon (AFP) bli presentert i delkapittel 3.3. Avslutningsvis vil vi kort redegjøre for forslaget til ny pensjonsløsning i offentlig sektor i delkapittel 3.4, samt egen sparing i delkapittel 3.5.

3.1 Folketrygden

Folketrygden ble innført i 1967 ved lov om folketrygd, og er på mange måter bærebjelken i den norske velferdsstaten. Dens overordnede mål er å gi økonomisk og sosial trygghet ved å «(...) sikre inntekt og kompensere for særlige utgifter ved arbeidsløshet, svangerskap og fødsel, aleneomsorg for barn, sykdom og skade, uførhet, alderdom og dødsfall» (Folketrygdloven, 1997, §1-1).

Folketrygden er den offentlige delen av pensjonssystemet og er en avtale mellom individet og staten. For å ha rett på folketrygdens ytelser må man være medlem av folketrygden. Etter folketrygdloven er alle som er bosatt eller jobber i Norge pliktige medlemmer. Man regnes som bosatt når man har et opphold som er ment å vare, eller har vart, i minst 12 måneder (Folketrygdloven, 1997, §2-1).

En helt sentral størrelse i folketrygden er *grunnbeløpet* (*G*). Grunnbeløpet er en beregningsfaktor som benyttes ved fastsettelse av pensjonspoeng, beregning av ytelser fra folketrygden, samt regulering av pensjoner under opptjening og utbetaling. Beløpet skal reguleres 1. mai hvert år på grunnlag av forventet lønnsvekst i samfunnet, justert for eventuelle avvik mellom forventet og realisert lønnsvekst det siste året. Reglene innebærer at grunnbeløpet, alderspensjon, uføretrygd og andre ytelser fra folketrygden blir regulert i samsvar med forventet alminnelig lønnsvekst. I perioden 2017 til 2018 er grunnbeløpet 93.634 kroner (NAV, 2017a). Det er et politisk mål at grunnbeløpet skal ha lik vekst som lønnsveksten til de yrkesaktive på sikt (Arbeids- og sosialdepartementet, 2017).

I det følgende skal vi gi en kort innføring i de gamle reglene i folketrygden. Deretter presenteres ulike faktorer som var utslagsgivende for en pensjonsreform i 2011. Avslutningsvis forklares de vesentligste endringene som kom med reformen, og som dermed utgjør de nye reglene i folketrygden. Bakgrunnen for denne oppbyggingen er at det vil være hensiktsmessig å gi en innføring i hvordan pensjonssystemet endres som følge av ulike utfordringer. Først skal vi allikevel se nærmere på hvordan folketrygden finansieres.

Finansiering av folketrygden

Folketrygden administreres av arbeids- og velferdsetaten (NAV) og reguleres av folketrygdloven. Pensjonskommisjonen har uttalt at trygge pensjoner forutsetter et bærekraftig pensjonssystem. Et bærekraftig pensjonssystem innebærer at fremtidige pensjonsforpliktelser må kunne innfris uten en økende byrde på de yrkesaktive, slik at finansieringen er jevnt fordelt mellom generasjoner (NOU 2004:1, s. 19). I Norge finansieres folketrygden løpende over statsbudsjettet. Dette omtales som et «*pay-as-you-go*»-system, heretter forkortet til *PAYG*. Et *PAYG*-system skiller seg fra fonderte systemer, og hovedforskjellen er hvordan sammenhengen mellom innbetalinger og

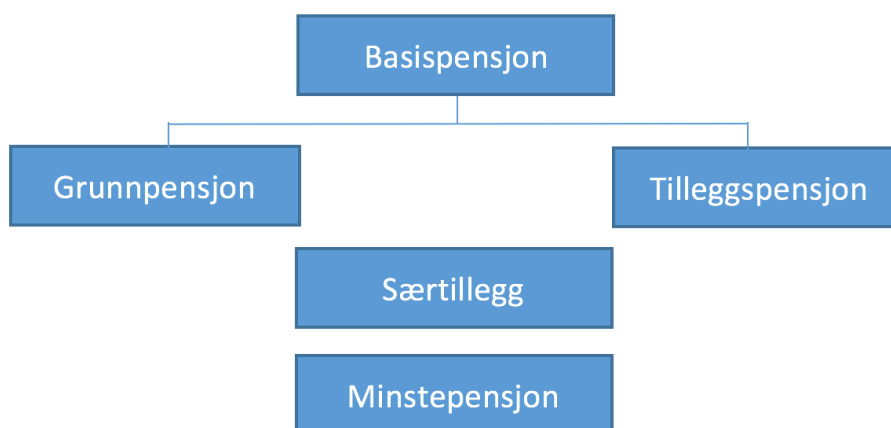
utbetalinger er organisert. Et PAYG-system baserer seg på at dagens yrkesaktive finansierer dagens pensjonister, og utgifter i et år skal dermed dekkes av inntekter fra samme år (Steigum, 2008, s. 5-6).

Finansieringen skjer hovedsakelig gjennom innbetaling av trygdeavgift, arbeidsgiveravgift og tilskudd fra staten (Folketrygdloven, 1997, kap. 23). Satsene for disse avgiftene vedtas av Stortinget hvert år. Den løpende finansieringen gjør at det verken bygges opp fond eller akkumuleres underskudd (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016). Den norske stat stiller et politisk løfte om at alle medlemmer av folketrygden er sikret sin pensjon. Selv om Norge har betydelig midler i Statens pensjonsfond utland (SPU) og Statens pensjonsfond Norge (SPN), har disse fondene imidlertid kun som hensikt å hjelpe til med finansiering av statens og folketrygdens utgifter (Norges Bank, 2016).

En av fordelene med PAYG-finansiering er at man unngår finansiell risiko knyttet til fonderte systemer. Økonomien og suksessen av et fondert pensjonssystem vil være sterkt avhengig av hvilken kapitalavkastning som oppnås. Et fond vil dermed alltid ha større risiko for at man ikke vil kunne møte fremtidige pensjonsforpliktelser. I tillegg må et fond administreres, noe som innebærer økte kostnader. Det foreligger imidlertid en politisk risiko knyttet til PAYG-systemer. Politikere kan endre pensjonsreglene, noe som vil kunne ha utslag for størrelsen på pensjonsytelsene man mottar. På den måten vil politisk risiko kunne svekke tilliten til et PAYG-system. Som vi skal se senere var det et stort press på finansieringen av folketrygden som var utslagsgivende for pensjonsreformen i 2011.

Folketrygden før pensjonsreformen

Folketrygden før pensjonsreformen beregnes etter reglene i folketrygdloven kapittel 19. Reglene for opptjening av alderspensjon før pensjonsreformen omtales ofte som gamle opptjeningsregler. I dette regelverket vil pensjonen i hovedsak bestå av grunnpensjon og tilleggspensjon, som figur 3.3 viser:



Figur 3.3: Alderspensjon fra folketrygden

Summen av grunnpensjon og tilleggspensjon omtales som basispensjon. I tillegg omfatter de gamle reglene sært tillegg og minstepensjon, som er to sentrale begreper i pensjonssystemet. Årskullene før 1954 berøres helt av de gamle opptjeningsreglene, mens årskull født mellom 1954 og 1962 vil få pensjonen sin beregnet forholdsvis mellom gamle og nye regler. For eksempel vil årskullet 1954 få beregnet 90 prosent av pensjonen sin etter gamle regler og 10 prosent etter nye regler. Deretter vil de nye reglene innføres med en tiendedel for hvert årskull. Årskull fra og med 1963 vil følgelig kun berøres helt av de nye opptjeningsreglene (Hveem mfl., 2013, s. 546-547).

Grunnpensjon

Grunnpensjon er uavhengig av tidligere inntekt og fastsettes utelukkende på bakgrunn av trygdetid, sivilstatus og hvorvidt man har ektefelle, partner eller samboer med egen arbeids- eller pensjonsinntekt. For å ha krav på full grunnpensjon, som utgjør 100 prosent av folketrygdens grunnbeløp, må man ha 40 års trygdetid. Trygdetid er den perioden et individ har vært medlem av folketrygden, og er antall år man har vært bosatt i Norge etter fylte 16 år og frem til fylte 66 år (Folketrygdloven, 1997, §12-12). Full grunnpensjon vil bli begrenset til 90 prosent av grunnbeløpet dersom man har en ektefelle, partner eller samboer med en årlig inntekt som utgjør mer enn to ganger grunnbeløpet (Folketrygdloven, 1997, §3-2). Grensen på to ganger grunnbeløp gjelder imidlertid ikke dersom ektefelle/partner/samboer har egen pensjon, men kun der arbeidsinntekt overgår 2 G (Hveem mfl., 2013, s. 547). Har man mangel på opptjening av trygdetid, vil grunnpensjonen avkortes forholdsmessig (Folketrygdloven, 1997, §3-1). Dersom

man har en trygdetid på 30 år, vil grunnpensjon avkortes til 30/40 av enten 100 eller 90 prosent av grunnbeløpet.

Tilleggpensjon

Tilleggpensjon fra folketrygden skal stå i forhold til tidligere arbeidsinntekt, og ytes til dem som har hatt en årlig inntekt som overstiger grunnbeløpet i minst tre år (NOU 2009:13, s. 22). I den gamle ordningen vil man basert på pensjonsgivende inntekt få tildelt pensjonspoeng. Full tilleggspensjon gis til dem som har tjent opp 40 poengår. Ved kortere opptjening vil tilleggspensjonen avkortes forholdsmessig, på lik linje med grunnpensjon (Hveem mfl., 2013, s. 548). Inntekt opp til 6 G er fullt ut pensjonsgivende, mens inntekt mellom 6 G og 12 G er pensjonsgivende med en tredjedel. All inntekt utover 12 G vil etter folketrygdloven ikke gi pensjonsopptjening. Pensjonsgivende inntekt ble i den gamle ordningen beregnet fra og med fylte 17 år til og med fylte 69 år. Det er imidlertid gjennomsnittet av de 20 årene med høyest pensjonsopptjening som legges til grunn i beregningen av tilleggspensjonen, også kalt «besteårsregelen».

Sært tillegg og minstepensjon

Sært tillegg er en ytelse fra folketrygden som ytes til dem som ikke har rett på tilleggspensjon eller som har en tilleggspensjon som er lavere enn særtillegget. Som hovedregel er den ordinære satsen for særtillegget på 1 G. Vilklårene for å motta særtillegg fra folketrygden er de samme som for grunnpensjon. Har man en tilleggspensjon som overgår særtillegget vil retten bortfalle (Folketrygdloven, 1997, §3-3). Sært tillegg skal sammen med grunnpensjonen sikre en minstepensjon for medlemmer av folketrygden.

Minstepensjon er en garantert ytelse fra folketrygden. Ordinær sats er fra og med 1. mai 2017 på 171.711 kroner (NAV, 2017b). For å ha rett på minstepensjon må man ta ut 100 prosent alderspensjon og ha minst tre års trygdetid. Full minstepensjon får man først når man har 40 år eller lenger trygdetid. Ved kortere trygdetid vil minstepensjonen avkortes forholdsmessig. For å kunne ta ut minstepensjon før fylte 67 år er det et krav at man har tjent opp en pensjon som tilsvarer minstepensjonsnivået. I praksis er dette ofte først når man blir 67 år (NAV, 2018a).

Behovet for endring

Norge har et bedre utgangspunkt i møte med større pensjonsforpliktelser i fremtiden enn de fleste andre land på grunn av høy yrkesdeltakelse blant eldre og høye oljeinntekter (NOU 2004:1, s. 19). Allikevel ble det besluttet at det gamle pensjonssystemet ikke var bærekraftig i årene fremover. Uten en endring av pensjonssystemet anslo regjeringen at pensjonsutgiftene i folketrygden ville økt fra 6 prosent av fastlands-BNP i 2002 til 15 prosent i 2050. Målet til kommisjonen var å utforme et pensjonssystem som stimulerer til høyere sysselsetting og reduserte pensjonsutgifter (NOU 2004:1, s. 20).

Selv med innstramminger i pensjonssystemet var det forventet en stor økning i fremtidige utbetalinger fra folketrygden (NOU 2004:1, s. 20-21). Samlede inntekter i form av skatter og avgifter fra fastlands-Norge er i 2018 anslått til å bli 971,8 mrd. kroner. Budsjetterte utgifter knyttet til ytelser fra folketrygden er til sammen budsjettert til 470,1 mrd. kroner i 2018 (Finansdepartementet, 2018a, s. 14). Dette er cirka 48,4 prosent av inntektene fra fastlands-Norge. Folketrygden er med det den største utgiftsposten i statsbudsjettet og er forventet å øke i fremtiden. Pensjonsreformen var første steg for å bøte på folketrygdens utfordringer. Vi skal derfor først beskrive noen av de største utfordringene pensjonssystemet stod overfor, før vi deretter ser nærmere på endringene som kom med reformen.

Reduserte fødselsrater

Verdens befolkning vokser kontinuerlig, men langsommere enn tidligere. For cirka 10 år siden vokste verdensbefolkningen med 1,24 prosent per år. I dag vokser den med 1,10 prosent per år, noe som gir en økning på rundt 83 millioner mennesker hvert år (FN, 2017, s. 2). I følge FNs (2017, s. 3) prognoser er Europa den eneste regionen i verden som vil ha en befolkning i 2050 som er lavere enn i 2017. I Norge var samlet fruktbarhetstall⁵ i 2017 på 1,62 barn per kvinne (Statistisk sentralbyrå [SSB], 2018a). Til sammenligning var det for nesten 60 år siden opp mot 3 barn per kvinne (SSB, 2017a, s. 4).

⁵ Samlet fruktbarhetstall er «et uttrykk for hvor mange barn kvinner i en befolkning i snitt vil føde dersom det gjeldende fruktbarhetsmønsteret varer ved» (Tønnessen og Solerød, 2018).

Lappegård (u.å.) peker blant annet på at nedgangen i fødselsratene skyldes moderniserte husholdninger, utsatte fødsler, økt likestilling, høyere utdanningsnivå, samt enkle og effektive prevansjonsmidler. Den stadig synkende fødselsraten i Norge gir det norske pensjonssystemet utfordringer. Reduserte fødselsrater gir en lavere andel yrkesaktive i fremtiden. For at finansieringen av pensjonssystemet skal fungere optimalt er man avhengig av en stabilt voksende arbeidsstyrke som finansierer pensjonsforpliktelsene i folketrygden. Ser man bort fra inn- og utvandring, må fødselsratene ligge på rundt 2,1 barn per kvinne for å opprettholde balanse mellom fødsler og dødsfall på lang sikt (SSB, 2017a, s. 4).

Eldrebølge

I perioden rett etter andre verdenskrig gikk fødselsratene i Europa betraktelig opp, i det som omtales som etterkrigstidens «babyboom». Babyboomen varte frem til rundt 1960 før den avtok og fødselsratene stabiliserte seg (SSB, 2017a, s. 4). De såkalte etterkrigsbarna nærmer seg pensjonsalder og man har lenge snakket om at en eldrebølge er på vei. I 1950 var det kun 8 prosent av befolkningen som var 67 år eller eldre, og i dag er denne andelen på om lag 15 prosent. I årene fremover vil etterkrigskullene pensjonere seg, og andelen av befolkningen som er 67 år eller eldre vil øke til nesten 18 prosent i 2030 og 21 prosent i 2050. Samtidig vil andelen unge mellom 0-15 år vil fortsette å synke, og vil utgjøre cirka 17 prosent av befolkningen i 2050 (SSB, 2017a, s. 3). I realiteten betyr dette at den nåværende yrkesaktive gruppen vil i årene fremover oppleve en betydelig større belastning av pensjonsforpliktelsene. Kombinasjonen av reduserte fødselsrater og økende andel eldre er en sentral årsak til at pensjonssystemet måtte endres til et mer bærekraftig system.

Økt levealder

Så langt har vi sett at reduserte fødselsrater og en økende andel eldre er faktorer som har vært utfordrende for pensjonssystemet. Vi blir stadig eldre, og økt levealder i befolkningen vil også skape press på pensjonssystemet på sikt. I dag er forventet levealder for en nyfødt gutt 80,6 år og 84,2 år for jenter. Dette er en stor økning sett opp mot perioden 1946-50, hvor forventet levealder var henholdsvis 69,3 og 72,7 år (SSB, 2017a, s. 8). Det er flere grunner til at gjennomsnittlig levealder har økt så markant de siste tiårene. Det har blant annet vært en betydelig nedgang i antall dødsfall som skyldes hjerte- og karsykdommer. Videre har det vært en kraftig reduksjon i antall

dagligrøykere, både hos menn og kvinner. Fra 1973 til 2016 har prosentandelen dagligrøykende menn gått ned fra over 50 prosent til 13 prosent, mens den for kvinner har blitt redusert fra i overkant av 30 prosent til 11 prosent (SSB, 2017a, s. 9). Det har i tillegg vært en god utvikling innen medisinsk behandling, vi har generelt fått en mer behagelig livsstil, samt at det er færre arbeidstakere i risikofylte jobber.

Redusert gjennomsnittlig yrkesaktiv periode

I tillegg til at det fødes færre barn, at etterkrigskullene skal pensjonere seg og at forventet levealder øker, så vil en forlenget oppvekstfase også bidra negativt til finansieringsregnestykket. Utdanning har blitt mer vanlig, og i dag har nesten fire ganger flere nordmenn høyere utdanning enn i 1980 (SSB, 2017a, s. 10). Dette gjør at vi i snitt bruker lenger tid på å komme oss ut i arbeidslivet. Resultatet er at den yrkesaktive perioden av livet reduseres, gitt et pensjonssystem som ikke stimulerer til arbeid og med en pensjonsalder som ikke reflekterer bedre helse og økt levealder.

En lenger oppvekstfase og en forlenget pensjonstilværelse fører til at det til enhver tid er færre yrkesaktive som skal finansiere unge og eldre gjennom skatter og avgifter, i det som kalles forsørgelsesbyrden. Fra 2001 til 2050 var antall sysselsatte forventet å øke med 300.000, mens antall pensjonister var forventet å øke med 650.000. Framskrivinger viste at i 2050 var det forventet å være 1,6 personer i arbeid for hver pensjonist, mens det i 2001 var på 2,7 (NOU 2004:1, s. 11 og 45). Det vil bli vanskelig å finansiere de økte pensjonsforpliktelsene med en relativt mindre arbeidsstyrke. Det var derfor avgjørende at reformen skulle gi incentiver til å stå lenger i arbeid, slik at den yrkesaktive perioden av livet forlenges.

Mangel på fleksibilitet

Arbeidsmarkedet er i konstant endring og det er essensielt at et bærekraftig system reflekterer fleksibiliteten som endringene medfører. Yrkesdeltakelse blant kvinner har økt betraktelig gjennom årene, selv om deler av denne økningen er i form av deltidsarbeid. Den enkeltes arbeidstilknytning til én og samme bedrift over yrkeskarrieren er nå mindre vanlig enn tidligere. Det er heller ikke uvanlig med et arbeidsopphold utenfor egne landegrenser, både nordmenn i utlandet og utlendinger i Norge. I tillegg skifter flere jobb mellom privat og offentlig sektor. Dette

krever et pensjonssystem som er mer fleksibelt og som gjør det mulig å legge sammen pensjon fra ulike arbeidsforhold (NOU 2004:1, s. 67).

Pensjonspolitiske utfordringer

I tillegg til de statsfinansielle utfordringene stod folketrygden overfor noen pensjonspolitiske utfordringer. Forholdet mellom minstepensjon og maksimal ytelse fra folketrygden har over tid blitt redusert. I 1967 var forholdet 4:1, mens i 1998 hadde forholdet sunket til nærmere 2:1 (NOU 2004:1, s. 66). Det innebar at personer med inntekt, som gir tilleggspensjon, mistet noe av sin standardsikring. Det opplevdes som urettferdig at personer med flere år i arbeid kunne ende opp med samme pensjon som personer uten arbeidsinntekt. I tillegg var det dårlig samsvar mellom pensjongivende inntekt og pensjonsytelser. Beregningsreglene med besteårsregelen og 40-årsregelen innebar at personer med svært ulik inntekt kunne oppleve å få tilnærmet lik pensjon, samt at personer med relativt lik inntekt kunne få svært ulik pensjon. Det gamle systemet favoriserte personer med varierende eller stigende inntekter over livsløpet, og personer med stabil og lang yrkeskarriere opplevde ugunstige forhold (NOU 2004:1 s. 66).

Modernisert folketrygd

Det nye pensjonssystemet er i utgangspunktet kun en modernisering av det gamle systemet, og alderpensjon fra folketrygden består fortsatt i dag hovedsakelig av grunnpensjon og tilleggspensjon. De viktigste endringene i den nye alderpensjonen trådte i kraft i 2011. Hovedfokuset til pensjonskommisjonen i utformingen av et modernisert pensjonssystem var å gi incentiver for å stå lenger i arbeid. Lenger yrkesdeltakelse vil føre til økte skatteinntekter og reduserte kostnader knyttet til pensjonsutbetalinger. For å oppnå et bærekraftig system var de to viktigste endringene for dette en ny og lavere regulering av løpende alderpensjon og levealdersjustering. Som nevnt vil årskull fra og med 1963 berøres helt av de nye opptjeningsreglene. Vi skal nå se nærmere på de vesentligste endringene som kom med reformen.

Alleårsopptjening

De nye opptjeningsreglene har som hensikt å gi større samsvar mellom bidrag og utbetalinger. Hovedforskjellene i forhold til de opprinnelige reglene er at man har gått bort fra besteårsregelen og 40-årsregelen. Det skal lønne seg økonomisk og pensjonsmessig å stå lenger i jobb (Hveem

mfl., 2013, s. 545). Det betyr at det ikke lenger er de 20 beste opptjeningsårene som legges til grunn i beregningen av pensjonen. Det er heller ingen begrensninger i maksimalt antall opptjeningsår. I den moderniserte folketrygden skal alle inntektsår telle, i det som kalles alleårsregelen. Pensjonen skal med dette gjenspeile hele individets livsinntekt.

Alderspensjon i den moderniserte folketrygden beregnes etter reglene i folketrygdloven kapittel 20. I ny folketrygd vil inntekt mellom 13 år og 75 år regnes som pensjongivende. Den enkelte opparbeider seg en pensjonsbeholdning ved at det settes av 18,1 prosent av årlig inntekt (Folketrygdloven, 1997, §20-4). Det vil si at for hver tusenlapp i inntekt vil pensjonsbeholdningen øke med 181 kroner. Årlig inntekt opp til 7,1 G vil gi pensjonsopptjening, mens årlig inntekt utover 7,1 G vil ikke være pensjongivende i de nye reglene (Lundal og Pedersen, 2017).

Levealderjustering

Levealderjustering innebærer at alderspensjonen justeres etter forventet levealder for det enkelte årskull. Justeringen skjer ved bruk av et såkalt delingstall. Delingstall fastsettes for hvert årskull for uttaksalder fra og med 62 år til og med 75 år, og skal gjenspeile forventet gjenstående levetid for det enkelte årskull. I pensjonsmodellen før reformen benyttet man et forholdstall for samme formål som delingstallet har i ny modell. Pensjonsbeholdningen divideres med delingstallet på uttakstidspunktet for å finne størrelsen på årlig pensjon. Størrelsen på delingstallet vil være avhengig av årskull og når man velger å ta ut pensjon. Konsekvensen av å ta ut pensjon tidlig vil være et høyt delingstall og dermed lavere årlig pensjon. Delingstallet settes likt for kvinner og menn, selv om kvinner statistisk sett lever lenger enn menn (Hveem mfl., 2013, s. 544).

Ny regulering av løpende alderspensjon

Alderspensjon fra folketrygden kan sammenlignes med en spareordning, der størrelsen på kontoen og forventet gjenstående levealder ved uttakstidspunktet vil bestemme den enkeltes årlige pensjon. Årlig pensjon er imidlertid livsvarig og garantert, uavhengig av faktisk levealder⁶. Pensjonskontoen er en fiktiv sparekonto som kontrolleres og oppbevares av NAV (Hveem mfl., 2013, s. 559). Hvert år øker pensjonsbeholdningen som nevnt med 18,1 prosent av

⁶ Se punktet om forsikring i delkapittel 2.3

pensjonsgivende inntekt opp til 7,1 G. Under opptjening vil pensjonsbeholdningen reguleres i samsvar med alminnelig lønnsvekst. Pensjoner under utbetaling reguleres med alminnelig lønnsvekst, med et fratrekk på 0,75 prosent. Reduksjonen på 0,75 prosent vil ha store implikasjoner for når man velger å ta ut alderspensjon. Tidlig uttak vil dermed gi lavere regulering av pensjon i flere år enn ved et senere uttak. Reguleringsfaktoren på 0,75 prosent er imidlertid et viktig bidrag i målet om å redusere folketrygdens utgifter (Arbeids- og sosialdepartementet, 2017).

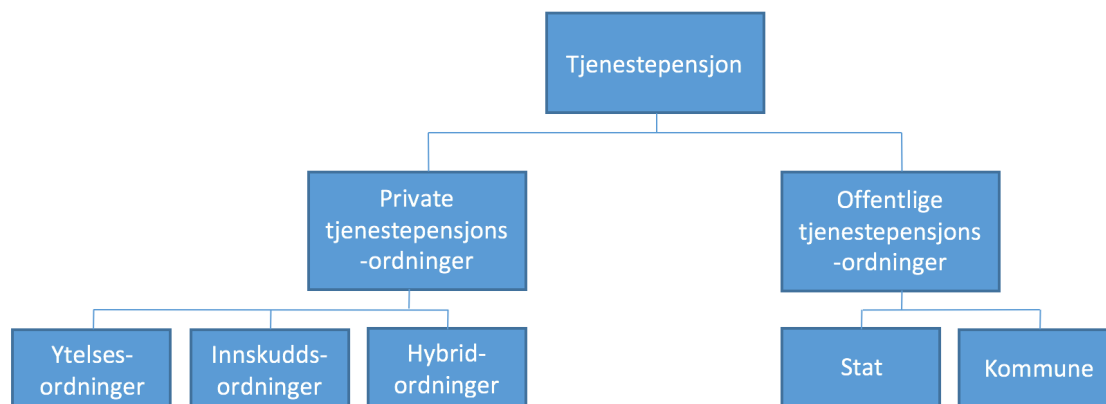
Fleksibel pensjonsalder

Et annet viktig prinsipp som ble innført i den nye folketrygden er fleksibel alderspensjon fra fylte 62 år til og med fylte 75 år. Det er dermed mulig å kombinere pensjonsuttak med arbeid uten en avkorting av pensjon. Pensjonen skal, som i det gamle systemet, være nøytral i forhold til uttakstidspunkt⁷. Muligheten for fleksibelt uttak gjelder alle årskull som er født etter 1942. Det er mulig å ta ut hel eller delvis pensjon og man kan når som helst velge å stanse utbetalingene (Hveem mfl., 2013, s. 544-545). For å ha muligheten til å ta ut pensjon før fylte 67 år er det et krav at pensjonen man ville fått ved 67 år minst tilsvarer garantipensjonen. Mottar man AFP i privat sektor, skal den livsvarige delen av AFP medregnes når kravet om garantipensjon ved 67 år vurderes (Hveem mfl., 2013, s. 564).

3.2 Tjenestepensjon

Alle pliktige medlemmer i folketrygden vil få utbetalt alderspensjon fra folketrygden, uavhengig av om man arbeider i offentlig eller privat sektor. Det er derimot store forskjeller mellom tjenestepensjon i offentlig og privat sektor. Tjenestepensjon utgjør den andre av de tre hovedpilarene i det norske pensjonssystemet, og er den delen av pensjonen som følger av arbeidsforhold. I praksis kan tjenestepensjon sees på som en form for utsatt lønn eller tvungen sparing. For de fleste utgjør tjenestepensjon en stor del av de totale pensjonsytelsene. Figur 3.4 viser en oversikt over tjenestepensjon i Norge:

⁷ Nåverdien av pensjonsutbetalingene skal være upåvirket av uttakstidspunktet (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016)



Figur 3.4: Tjenestepensjon i Norge

Tjenestepensjon i offentlig sektor er en ytelsesbasert ordning, og det skilles mellom statlig og kommunal tjenestepensjon. Figur 3.4 viser at tjenestepensjon i privat sektor enten kan være en ytelses-, innskudds- eller hybridordning. *Ytelsesordningen* er i bunn og grunn en forsikringsordning, hvor arbeidsgiver betaler inn en premie for å sikre en fremtidig alderspensjonsytelse, normalt angitt som en prosent av sluttlønn. *Innskuddsordningen* er en spareordning hvor arbeidsgiverens forpliktelse er et fastsatt innskudd, og fremtidig alderspensjon er summen av innskudd og avkastningen disse oppnår. *Hybridordningen* har elementer fra både ytelses- og innskuddsbaserte pensjonsordninger (Backer og Lium, 2016, s. 72). Vi skal i det følgende gå nærmere inn på de ulike ordningene i offentlig og privat sektor.

Offentlig tjenestepensjon

I offentlig tjenestepensjon skilles det mellom statlig og kommunal sektor. Tall fra SSB (2018b) viser at om lag en tredjedel av sysselsatte mellom 15-74 år er ansatt i offentlig sektor⁸. Regelverket for offentlig tjenestepensjon omfatter dermed en stor andel av den norske arbeidsstyrken. Innledningsvis er det viktig å påpeke at det er lagt frem et forslag for å endre tjenestepensjon i offentlig sektor med virkning fra 2020, og dette er noe vi kommer tilbake til i delkapittel 3.4. Vi skal i det følgende beskrive offentlig tjenestepensjon slik ordningen fremstår i dag.

⁸ Per 25. januar 2018

I offentlig sektor er tjenstepensjon en ytelsesbasert bruttoordning, og har som formål å sikre medlemmene et avtalt ytelsesnivå på fremtidig pensjon, normalt angitt som en prosent av sluttlønn (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016). Ytelsesnivået er begrenset til å gjelde for lønn inntil 12 G. I offentlig tjenstepensjon samordnes alderspensjon fra folketrygden og ytelser fra tjenstepensjonsordningen, og de vil til sammen utgjøre det avtalte ytelsesnivået i ordningen. Bruttoordningen innebærer at det avtalte ytelsesnivået er garantert, uavhengig av eventuelle endringer i folketrygden (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016). Den offentlige tjenstepensjonen vil følgelig kompensere medlemmet dersom folketrygdens ytelser blir lavere enn pensjonsgrunnlaget i tjenstepensjonsordningen skulle tilsi, slik at medlemmets totale pensjonsytelser forblir uforandret (Hveem mfl., 2013, s. 592-593).

Tidligere hadde ansatte i offentlig sektor en garanti for at fremtidige pensjonsutbetalinger ville tilsvare ordningens ytelsesnivå. I 2009 ble partene i tariffoppgjøret enige om at bruttogarantien om et fremtidig ytelsesnivå skulle videreføres, men at offentlig tjenstepensjon skulle tilpasses regelendringene for folketrygden fra pensjonsreformen (Plahte, 2017; Hveem mfl., 2013, s. 591). Resultatet av tariffoppgjøret er at offentlig tjenstepensjon skal levealderjusteres ved bruk av forholdstall. Årskull født før 1959 har imidlertid fått en individuell garanti for det totale ytelsesnivået, uavhengig av levealderjusteringen (Hveem mfl., 2013, s. 593). Konsekvensen av tariffoppgjøret er at de fleste arbeidstakere i offentlig sektor vil få en lavere pensjon enn det ordningens ytelsesnivå tilsier. Yngre årskull rammes spesielt hardt av levealderjusteringen på grunn av en lenger forventet levealder enn eldre årskull. Dette forsterkes gjennom at den sluttlønnbaserte tjenstepensjonen i offentlig sektor ikke reflekterer målet i pensjonsreformen om å få folk til å stå i arbeid lenger. Dette har vært en sentralt punkt under forhandlinger om en ny pensjonsløsning i offentlig sektor, som vi kommer tilbake til i delkapittel 3.4. En annen konsekvens av tariffoppgjøret er at tjenstepensjoner under utbetaling skal reguleres med alminnelig lønnsvekst minus 0,75 prosent, i tråd med regelendringene for løpende alderspensjon i folketrygden⁹.

⁹ Se punktet om modernisert folketrygd i delkapittel 3.1

Momentene gjennomgått så langt gjelder for tjenestepensjon i både statlig og kommunal sektor. Det er imidlertid enkelte forskjeller mellom sektorene, og vi skal nå gå nærmere inn på statlig og kommunal tjenestepensjon hver for seg.

Statlig tjenestepensjon

Ansatte i staten defineres som «arbeidstakere tilsatt i statens tjeneste» (Tjenestemannsloven, 1983, §1). Arbeidstakere tilsatt i statens tjeneste er typisk ansatt i ordinære forvaltningsorganer (departementer, direktorater og underliggende etater) og forvaltningsbedrifter (offentlig infrastruktur, tjenesteproduksjon og monopolvirksomhet). Ansatte i statlig sektor omfattes av Statens pensjonskasse, som er en statsgarantert kasse til dekning av tjenestepensjonene i statlig sektor. Statens pensjonskasse reguleres av Statens pensjonskasseloven (SPK-loven), og medlemskap krever en arbeidstid som utgjør 20 prosent eller mer av full stilling. Ansatte i statseide selskaper omfattes som regel ikke av pensjonskassen (Backer og Lium, 2016, s. 110). Medlemmer må betale en egenandel på 2 prosent av årlig inntekt (Hveem mfl., 2013, s. 591).

Statens pensjonskasse har som mål å sikre de ansatte et samlet ytelsesnivå på 66 prosent av sluttlønn, gitt en full opptjening på 30 år. Dersom et medlem har mindre enn 30 års opptjening vil en forholdsmessig avkortet alderspensjon beregnes, basert på antall trettideler medlemmet har i tjeneste. Det er også et vilkår at medlemmet fratrer ved stillingens aldersgrense. Allikevel kan et medlem som fratrer fra stillingen sin tidligst tre år før oppnådd aldersgrense ha rett til alderspensjon, gitt at summen av tjenestetid og alder er minst 85 år eller at vedkommende har fylt 67 år. Alminnelig aldersgrense er imidlertid 70 år, men det finnes lavere aldersgrenser for enkelte stillinger¹⁰. Dette gjør at mange vil kunne gå av på et tidligere tidspunkt med rett på full alderspensjon.

Kommunal tjenestepensjon

Kommunal sektor omfatter Norges 422 kommuner og 18 fylkeskommuner. Selskaper som er eid av kommuner og fylkeskommuner inngår imidlertid ikke (Backer og Lium, 2016, s. 111). Reglene for tjenestepensjon i kommunal sektor er ikke nedfelt i lov, men fastsatt gjennom tariff. Kommuner

¹⁰ Ved uvanlig fysisk eller psykisk belastning eller spesielle krav til stillingen kan lavere aldersgrensene være 68, 65, 63 og 60 år, jmf. lov om aldersgrenser for off. tjenestemenn §2.

og fylkeskommuner er medlemmer av KS¹¹, og er dermed bundet av reglene som er spesifisert i Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen. Ytelsesnivået i den kommunale tjenstepensjonsordningen er normalt 66 prosent av sluttlønn, men enkelte kommuner kan ha ytelsesnivåer inntil 70 prosent (Finansportalen, u.å. [a]).

Reglene om medlemskap i kommunal sektor skiller seg noe fra lovene som omfatter statlig sektor. Den største forskjellen er at alle arbeidstakere som berøres av Hovedtariffavtalen er medlemmer i tjenstepensjonsordningen i kommunal sektor. Dermed er det ikke nødvendig med en arbeidstid som utgjør minimum 20 prosent av full stilling som i statlig sektor. Reglene for kommunal og statlig sektor er like når det gjelder fastsettelse av aldersgrenser og uttak av alderspensjon. Kommunal sektor skiller seg fra statlig sektor angående sikring av pensjonsforpliktelser, finansiering og administrering av ordningene. I likhet med statlig sektor er det en pensjonspremie på inntil 2 prosent, som arbeidsgiver trekker fra arbeidstakers lønn og betaler inn til en pensjonskasse. Forskjellen er at en del kommuner og fylkeskommuner har opprettet egne pensjonskasser, mens de øvrige har avtaler med livsforsikringsselskaper som for eksempel Kommunal Landspensjonskasse (KLP) (Backer og Lium, 2016, s. 120).

Privat tjenstepensjon

I privat sektor benyttes det ytelses-, innskudds- og hybridordninger. De siste årene har man observert en økning i antall tjenstepensjonsordninger i privat sektor, og det har vært et skifte i hvilke ordninger som er mest utbredt. Før innskuddspensjonsloven trådte i kraft i 2001 var ordninger i privat sektor hovedsakelig ytelsesbaserte, selv om utbredelsen var relativt lav. Fra og med 2001 økte imidlertid antall ordninger i sektoren. Det var allikevel først i 2006 da loven om obligatorisk tjenstepensjon (OTP-loven) trådte i kraft at de aller fleste nordmenn ble omfattet av en tjenstepensjonsordning som sikrer pensjonsopptjening utover folketrygden (Backer og Lium, 2016, s. 73). OTP-loven gjelder ikke for foretak som har pensjonsordning i henhold til lov eller tariffavtale for statlig og kommunalt ansatte, og er følgelig begrenset til privat sektor. For å være medlem i en privat kollektiv tjenstepensjonsordning må man være et pliktig medlem i folketrygden (Finanstilsynet, 2016).

¹¹ Tidligere Kommunenes Sentralforbund

Private ytelsesordninger

Pensjonsytelsene fra en privat ytelsesordning er definert som en prosent av sluttlønn. Ytelsesnivået er begrenset til å gjelde for lønn inntil 12 G. I motsetning til offentlig sektor hvor ytelsesnivået normalt er 66 prosent av sluttlønn, vil det i private ytelsesordninger kunne variere mellom 50 og 70 prosent, avhengig av hvor god ordning arbeidsgiver tilbyr (Finansportalen, u.å. [b]). En stor forskjell mellom private ytelsesordninger og offentlig tjenstepensjon er at den private ordningen er en nettoordning. Det innebærer at ordningen ikke samordner alderspensjon fra folketrygden og ytelser fra tjenstepensjonsordningen (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016). Inkludert i ytelsesnivået er en *antatt* alderspensjon fra folketrygden som beregnes når man meldes inn i ordningen, og som ikke justeres senere. Den private ytelsesordningen kompenserer følgelig ikke for fremtidige endringer i folketrygden. Pensjonsytelsene fra den private ordningen vil dermed kunne bli lavere eller høyere enn ytelsesnivået dersom *reell* alderspensjon fra folketrygden er forskjellig fra den *antatte* (Hveem mfl., 2013, s. 580-581).

I privat sektor kan opptjeningsalder fastsettes til å være høyere enn 67 år. Videre kreves det at ansatte har en medlemstid som må være minst 30 og maksimalt 40 år. For å få full pensjon må ansatte dermed tilfredsstille kravet til medlemstid og stå i arbeid til fastsatt opptjeningsalder (Hveem mfl., 2013, s. 582). For eksempel vil et individ som er 25 år gammel måtte stå i arbeid i 42 år for å få full pensjon dersom opptjeningsalder er 67 år, selv om kravet til medlemstid er 30 år. Ved fratreden før opptjeningsalder vil en forholdsmessig avkortet pensjon beregnes basert på faktisk tjenestetid. Ordningen har dødelighetsarv, og ved død vil medlemmenes pensjonsbeholdning fordeles på de andre medlemmene i samme ordning.

I motsetning til offentlig tjenstepensjon vil alderspensjon fra de private ytelsesordningene ikke levealderjusteres ved uttak. Tidligere ble pensjoner under utbetaling normalt regulert med alminnelig lønnsvekst, mens det nå er vanligere at de reguleres med avkastningen på ordningens midler (Foretakspensjonsloven, 2000, kap. 2-4; Backer og Lium, 2016, s. 94-95).

Private innskuddsordninger

Pensjonsytelsene fra en innskuddsordning er ikke definert som en prosent av sluttlønn, men baserer seg på avtalte innskudd og avkastningen disse innskuddene oppnår. Forskjellen mellom

ytelsespensjon og innskuddspensjon er dermed at det er innbetalingen som er avtalt i innskuddsordningen, ikke utbetalingen. Grensene for innskudd i ordningen er fastsatt i forskrift til lov om innskuddspensjon. Fra og med 1. januar 2014 kan innskudd for et enkelt medlem i et enkelt år ikke være lavere enn 2 prosent av lønn mellom 1 og 12 G eller høyere enn 7 prosent av medlemmets samlede lønn inntil 12 G. Videre kan det fastsettes et tilleggsinnskudd på inntil 18,1 prosent av lønn mellom 7,1 G og 12 G i et enkelt år¹². Totalt kan det dermed fastsettes et innskudd på 25,1 prosent av lønn mellom 7,1 og 12 G (Innskuddspensjonsloven, 2000, kap. 5). Bedrifter velger selv om de ønsker å gi innskudd fra første lønnskone eller fra 1 G. Gitt grunnbeløpet på 93.634 kroner for 2017-2018, blir maksimal avsetning med innskudd fra første lønnskone som vist i tabell 3.1:

Lønnsintervaller	Avsetning	Maksimal avsetning
Opp til 7,1 G	7 %	46.536 kroner
Mellom 7,1 og 12 G	25,1 %	115.160 kroner
Over 12 G	0 %	0
Maksimal årlig avsetning ¹³		161.696 kroner

Tabell 3.1: Avsetning gitt maksimale satser

Innskuddene innbetales løpende og plasseres på en konto hos en pensjonsleverandør. Innskuddspensjonsloven åpner for ulike ordninger knyttet til disse midlene, typisk at arbeidsgiver velger risikoprofil for alle medlemmene eller at det er individuelle investeringsvalg. Det vanligste er imidlertid at ansatte har mulighet til å bestemme investeringsprofil selv, hvor det kan velges blant sparealternativer med ulik aksje- og rentepapirandel. Administrasjonskostnader knyttet til forvaltning av pensjonsbeholdningen tilfaller arbeidsgiver så lenge man er ansatt i bedriften.

I en innskuddsordning er det ikke fastsatte krav for opptjeningstid siden alle år i ordningen teller (Backer og Lium, 2016, s. 97). Det vil dermed ikke i noen tilfeller beregnes en avkortet pensjon. Uttak av pensjonen kan tidligst skje fra fylte 62 år, og pensjonen skal utbetales over minst 10 år

¹² Tilleggsinnskuddet på lønn mellom 7,1 og 12 G eksisterer fordi det ikke gis opptjening i folketrygden for dette lønnsintervallet, se delkapittel 3.1

¹³ Maksimal årlig avsetning: $(7,1 \cdot 93.634 \text{ kr} \cdot 7\%) + [(12 - 7,1) \cdot 93.634 \text{ kr} \cdot 25,1\%]$

og minimum frem til fylte 77 år. Ved uttak fra fylte 62 år blir dermed minimum utbetalingstid 15 år (Finansportalen, u.å. [c]). I motsetning til ytelsespensjon er det ikke dødelighetsarv ved innskuddspensjon, og ved dødsfall vil de oppsparte midlene tilfalle etterlatte i stedet for forsikringskollektivet.

Størrelsen på pensjonsutbetalingene fra en innskuddsordning vil dermed avhenge av hvor mange år man jobber, innskuddssatsene arbeidsgiver fastsetter for ordningen, lønn, avkastningen som oppnås på innskuddene, samt utbetalingstiden for midlene.

Private hybridordninger

Etter at tjenestepensjonsloven trådte i kraft 1. januar 2014 har man sett fremveksten av hybridordninger. Dette er ordninger som har elementer fra både innskudds- og ytelsesbaserte ordninger. I opptjeningsfasen vil hybridordningen ligne på innskuddsordningen. I likhet med innskuddsordningen vil det være innbetalingen som avtales, samt at alle år i ordningen teller. Innskuddssatsene er de samme som for innskuddspensjon, men i hybridordningen må det avsettes fra første lønnskrone. Det må dermed avsettes minst 2 prosent og maksimalt 7 prosent av lønn inntil 12 G, med mulighet for et tilleggsinnskudd på inntil 18,1 prosent av lønn mellom 7,1 og 12 G. Innskuddene innbetales løpende og plasseres på en konto hos en pensjonsleverandør.

Bedrifter kan selv velge om de vil tilby fritt investeringsvalg som i innskuddsordningen eller avkastningsgaranti som i ytelsesordningen (Sandvik, 2016). Ved fritt investeringsvalg vil pensjonsbeholdningen under opptjening reguleres med oppnådd avkastning og med avkastningsgaranti vil beholdningen reguleres med lønnsvekst. Regulering med lønnsvekst kan være i samsvar med alminnelig lønnsvekst eller den gjennomsnittlige lønnsutviklingen i foretaket (Tjenestepensjonsloven, 2013, §4-6). I hybridordninger er det også mulig å gi sikkerhet på oppsparte midler gjennom nullgaranti. Nullgaranti innebærer at midlene ikke kan gi tap mellom år, og sikrer dermed en minsteavkastning på null prosent. Nullgarantien gjelder imidlertid ikke for ansatte som har et fritt investeringsvalg (Hveem mfl., 2013, s. 590).

I likhet med ytelsesordningen vil utbetalingstiden for hybridordningen normalt være livsvarig, men dette er noe den enkelte bedrift kan bestemme selv. Det er mulig å ta ut pensjonen fra fylte 62 år,

men den må utbetales over minst 10 år og minimum til fylte 80 år. Ved uttak fra 62 år vil dermed minimum utbetalingstid være 18 år. Videre vil en hybridordning ha dødelighetsarv i likhet med en ytelsesordning. Ved død vil dermed medlemmets pensjonsbeholdning fordeles på de andre medlemmene i samme ordning. I motsetning til både privat innskudds- og ytelsespensjon vil hybridordningene levealderjusteres ved bruk av et delingstall, gitt at det er avtalt en livsvarig utbetaling. Pensjoner under utbetaling kan reguleres med avkastning eller i samsvar med alminnelig lønnsvekst minus 0,75 prosent (Hveem mfl., 2013, s. 588-589). Arbeidsgiver dekker alle kostnader i forbindelse med oppsparing og utbetaling, selv dersom medlemmet slutter i bedriften.

3.3 Avtalefestet Pensjon (AFP)

Avtalefestet pensjon (AFP) er en førtids-/tilleggsordning, og er fremforhandlet gjennom tariff mellom partene i arbeidslivet. Det understrekes at AFP ikke er en tidlig utbetaling av folketrygden, men en separat pensjonsordning som kommer i tillegg til folketrygd og tjenestepensjon. Bakgrunnen for forhandlingene som la grunnlag for AFP var å sikre tidligpensjon for dem som fysisk ikke orket å stå i arbeid frem til fylte 67 år. AFP bygger på et kvalifikasjonsprinsipp, og det er en rekke vilkår som må oppfylles. For å omfattes av ordningen må de aktuelle virksomhetene ha en tariffavtale som inkluderer AFP, samt at de ansatte må oppfylle ulike individuelle vilkår (Hveem mfl., 2013, s. 603). Disse vilkårene vil variere etter hvilken ordning man er medlem av. Det skilles mellom AFP i privat og offentlig sektor, og vi skal nå gå nærmere inn på disse.

AFP i offentlig sektor

AFP i offentlig sektor kan betegnes som en ytelsesbasert tidligpensjonsordning for dem som er mellom 62 og 67 år. I likhet med offentlige tjenestepensjonsordninger skilles det mellom AFP i statlig og kommunal sektor. Forskjellen dreier seg i all hovedsak om den rettslige innretningen. AFP-ordningene i kommunal og fylkeskommunal sektor er tariffavtalt, mens ordningen i statlig sektor er regulert av lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse (AFP-SPK-loven). Hovedvilkårene som må oppfylles for å ha rett på AFP er at man må ha arbeidet frem til fylte 62 år, være reell arbeidstaker ved uttak av AFP, samt at man må ha jobbet i offentlig sektor i minimum tre år før fylte 62 år. Ved fratreden før vilkårene er oppfylt vil retten på AFP bortfalle (Finansportalen, u.å. [d]).

Beregningsreglene for AFP er ulike for periodene mellom 62 til 65 år og 65 til 67 år. Dersom man er mellom 62 og 65 år utbetales en AFP som er beregnet ut fra reglene i folketrygdloven, uten levealderjustering. Utbetalingen skal reflektere de alderspensjonsytelsene man ville fått i folketrygden, gitt at man hadde stått i arbeid til fylte 67 år. Dersom det er fastsatt av tariff kan det i tillegg gis et AFP-sært tillegg på 20.400 kroner per år. I perioden mellom 65 og 67 år beregnes AFP ut fra hva som gir høyest pensjon av beregning etter folketrygdloven og beregning av alderspensjon fra offentlig tjenstepensjonsordning. AFP under utbetaling reguleres med alminnelig lønnsvekst minus 0,75 prosent (Finansportalen, u.å. [d]; NAV, 2018b).

Arbeidstakere i offentlig sektor vil miste retten på AFP dersom den ikke tas ut i perioden mellom 62 og 67 år. Videre er det ikke mulig å kombinere uttak av pensjon med fortsatt opptjening eller med uttak av alderspensjon fra folketrygden (Backer og Lium, 2016, s. 122). Det er allikevel mulig å ta ut hel eller gradert AFP i offentlig sektor. På den måten vil det være mulig å for eksempel jobbe deltid (Hveem mfl., 2013, s. 622). Inntekt over 15.000 kroner ved siden av AFP-utbetalinger vil som hovedregel føre til en forholdsmessig avkorting av AFP (Actecan, 2016, s. 6-7).

AFP i privat sektor

I privat sektor er det én felles ordning, også kalt Fellesordningen for AFP. Ordningen reguleres av AFP-tilskottloven og vedtekter for Fellesordningen for avtalefestet pensjon. AFP i privat sektor kan betegnes som en livsvarig tilleggspensjonsordning, ved at det bygges opp en livsvarig årlig AFP-ytelse gjennom hvert år med lønnsinntekt. Dette skjer gjennom betaling av en premie, som er en prosentsats av arbeidstakernes inntekt mellom 1 og 7,1 G. Denne premiesatsen er for kalenderåret 2018 på 2,5 prosent (Fellesordningen for AFP, u.å. [a]). Størrelsen på AFP-ytelsene avhenger dermed av den pensjonsgivende inntekten mellom fylte 13 og 61 år, samt tidspunktet AFP tas ut (Fellesordningen for AFP, u.å. [b]). Videre er det vedtatt at årlige, livsvarige AFP-ytelser skal utgjøre 0,314 prosent av pensjonsgrunnlaget, begrenset til lønn inntil 7,1 G. AFP samordnes ikke med alderspensjon fra folketrygden og andre private tjenstepensjonsordninger (Backer og Lium, 2016, s. 102-103; Hveem mfl., 2013, s. 603).

Hovedvilkåret for å få utbetalt AFP er at man ved fylte 62 år må ha vært ansatt i minst syv av de siste ni årene i en eller flere AFP-foretak (Fellesordningen for AFP, u.å. [c]). Retten på AFP

bortfaller dersom en arbeidstaker går ut av ordningen før vilkårene er oppfylt. Vedkommende har ikke krav på de årlige ytelsene som er bygget opp inntil fratredelsestidspunktet (Backer og Lium, 2016, s. 108). AFP kan tas ut allerede måneden etter fylte 62 år. Dersom man er under 70 år er det et krav om at man samtidig tar ut alderspensjon fra folketrygden. Kravet er da at man tar ut minimum 20 prosent alderspensjon fra folketrygden. AFP i privat sektor kan ikke tas ut gradert, og følgelig må uttaket være 100 prosent. Ved uttak fra 62 år gis det et kronetillegg på 19.200 kroner, som bortfaller etter fylte 67 år. Kronetillegget utlignes ved å redusere de livsvarige ytelsene med et justeringsbeløp, slik at nåverdien av totale AFP-ytelser forblir uforandret. AFP-ytelser levealderjusteres, og vil under utbetaling reguleres med alminnelig lønnsvekst minus 0,75 prosent (NAV, 2016; NAV, 2018c).

3.4 Forslag til ny pensjonsløsning i offentlig sektor

De store ulikhetene mellom tjenestepensjon i privat og offentlig sektor har gjort det nødvendig å endre ordningen i offentlig sektor på en måte som bedre gjenspeiler endringene fra pensjonsreformen. Innføring av levealderjustering i 2011 vil i praksis føre til at offentlig tjenestepensjon reduseres gradvis. En arbeidstaker i offentlig sektor må per dags dato stå lenger i jobb enn en arbeidstaker i privat sektor for å kompensere for levealderjusteringen. Dette har vært det mest sentrale punktet under forhandlingene om en ny pensjonsløsning i offentlig sektor. I mars 2018 ble det enighet mellom partene i arbeidslivet om et nytt forslag til offentlig tjenestepensjon, som etter planen skal tre i kraft fra 2020.

Forslaget innebærer at tjenestepensjonsordningen i offentlig sektor blir en påslagsmodell, i likhet med privat sektor. Det vil dermed ikke lenger være en bruttogaranti hvor folketrygden og offentlig tjenestepensjon samordnes. All pensjon som tjenes opp i offentlig sektor vil komme i tillegg til alderspensjon fra folketrygden. Alle år i jobb frem til fylte 75 år skal gi opptjening, slik at det nå lønner seg å stå i arbeid lenger. På den måten vil ikke folketrygden lenger være en flaskehals for arbeidstakere dersom alderspensjonen fra folketrygden tidligere utgjorde hele eller store deler av bruttogarantien. Videre skal det være fleksibelt uttak av alderspensjonen fra og med fylte 62 år, og denne skal kunne kombineres med arbeidsinntekt uten avkorting. Disse tiltakene medfører at det blir enklere for arbeidstakere å gå fra offentlig til privat sektor, og resultatet er at mobiliteten for

arbeidstakere øker. Ordningen gjelder for årskull født i 1963 eller senere (Statens pensjonskasse, 2018; UNIO, 2018; KS, 2018, s. 2-3).

Forslaget skal videre gjøre AFP i offentlig sektor om til en ordning som gjenspeiler AFP i privat sektor. AFP skal nå endres fra en tidligpensjonsordning til en ordning som gir et livsvarig påslag til folketrygden. Det skal være fleksibelt uttak mellom 62 og 70 år, og ytelsene fra AFP skal kunne kombineres med arbeidsinntekt uten at pensjonen avkortes. Ettersom ordningene i privat og offentlig sektor nå blir tilnærmet like, vil det være mulig å bytte jobb mellom sektorene uten å miste retten på AFP. De som er født i 1962 eller tidligere vil beholde dagens ordning, og den nye AFP-ordningen vil berøre de som er født i 1963 eller senere (Regjeringen, 2018, s. 1).

3.5 Egen sparing

Egen sparing utgjør den siste av de tre hovedpilarene i det norske pensjonssystemet, og er den delen av pensjonen som ikke er obligatorisk. For de fleste vil privat pensjonssparing utgjøre den minste andelen av totale pensjonsytelser. Som nevnt i kapittel 2 vil materiell levestandard og konsum være svært individuelt, og mange vil nok ønske en høyere pensjon enn summen av alderspensjon fra folketrygden og tjenestepensjon. Dermed er privat pensjonssparing også et viktig element i det norske pensjonssystemet. Det finnes mange måter å spare på, og de vanligste er sparing i bank, aksjer eller rentepapirer, verdipapirfond, eiendom eller spareprodukter som individuell pensjonssparing (IPS). Vi skal imidlertid ikke gå nærmere inn på egen sparing ettersom ansatte i offentlig og privat sektor har like muligheter til å benytte seg av disse spareformene.

Kapittel 4: Skatt

Skatt defineres som «pengeytelser som fysiske eller juridiske personer er forpliktet til å betale til det offentlige uten å ha direkte krav på motytelser» (Fallan, 2002). I Norge må enhver som er bosatt i landet betale skatt av skattepliktig inntekt (Skatteloven §2-1). Skatteloven definerer en skattepliktig inntekt som «enhver fordel vunnet ved arbeid, kapital eller virksomhet, samt pensjon, føderåd og livrente». I dette kapittelet vil vi gå nærmere inn på reglene for beskatning av pensjonsinntekter. I Norge beregnes skatt på inntekt ut i fra personinntekt og alminnelig inntekt.

4.1 Personinntekt

Personinntekt er den totale inntekten en personlig skatteyter har, og omfatter arbeidsinntekt, pensjonsinntekt, føderåd, livrente og næringsinntekt for personer. Det omfatter imidlertid ikke kapitalinntekt (Skatteloven §12-2). Personinntekt er en bruttoinntekt¹⁴ som danner grunnlag for beregning av trygdeavgift og trinnskatt. Følgelig betegnes trygdeavgift og trinnskatt som bruttoskatter. I 2018 er trygdeavgiften for pensjonister 5,1 prosent, mens den for lønnstakere er 8,2 prosent (Finansdepartementet, 2017).

Satsene og innslagspunktene for trinnskatt er like for lønnsinntakere og pensjonsinntakere. Trinnskatt har som formål å forhindre utviklingen av et samfunn med store forskjeller, og er en progressiv skattelegging. Progressive skattesatser tilser at personer med høy inntekt betaler en større andel av sin inntekt i skatt enn personer med lav inntekt. Denne progresjonen oppnås gjennom et bunnfradrag og ulike innslagspunkt for trinnskatt (Finansdepartementet, 2018b). Trinnskatten har fire trinn, og vises i tabell 4.1:

Trinn	Inntekt	Trinnskatt
	0 – 169.000kr	Ingen trinnskatt
Trinn 1	169.000 – 237.900 kr	1,4 pst. trinnskatt
Trinn 2	237.900 – 598.050 kr	3,3 pst. trinnskatt
Trinn 3	598.050 – 962.050 kr	12,4 pst. trinnskatt
Trinn 4	Inntekt over 962.050 kr	15,4 pst. trinnskatt

Tabell 4.1: Trinnskatt for 2018 (Skatteetaten, u.å. [a])

4.2 Alminnelig inntekt

Alminnelig inntekt er alle skattepliktige inntekter med fratrekk for minste- og personfradrag, samt andre fradrag og fradragsberettigede kostnader (Finansdepartementet, 2018b). Skattesatsen for alminnelig inntekt er i 2018 på 23 prosent. Det er en nettoskatt, som vil si at skatten først beregnes av total inntekt etter at fradragene er fratrasket. Pensjonister gis derimot et lavere minstefradrag

¹⁴ Bruttoinntekt er «skattepliktig inntekt uten fradrag av fradragsberettigede utgifter» (SNL, 2009)

enn lønnstakere (Hveem mfl., 2013, s. 785). Minstefradrag er et standardfradrag som automatisk trekkes fra alminnelig inntekt. I 2018 er satsen for beregning av minstefradrag for pensjonister på 31 prosent av personinntekt, med en øvre grense på 83.000 kroner og nedre grense på 4.000 kroner. For lønnstakere er minstefradraget på 45 prosent av personinntekt, med en øvre grense på 97.610 kroner og en nedre grense på 4.000 kroner (Skatteetaten, u.å. [b]). Personfradraget er likt for lønnstakere og pensjonister, og er i 2018 på 54.750 kroner (Skatteetaten, u.å. [c]).

4.3 Særfradrag for pensjonsmottakere

For at pensjonister skal betale minst mulig skatt gis det et særskilt skattefradrag. I 2018 utgjør fradraget 29.950 kroner for pensjonsinntekt opp til 193.250 kroner. Fradraget tilsvarer omtrent den skatten man skulle betalt med en pensjonsinntekt på 193.250 kroner, slik at skatten blir null. Overstiger pensjonsinntekten 193.250 kroner, vil særfradraget reduseres med 15,3 prosent av overskytende inntekt opp til 290.700 kroner. Deretter vil fradraget reduseres med seks prosent frem til reduksjonsbeløpet er lik null. Eksempelvis vil en pensjonsinntekt på 300.000 kroner redusere særfradraget med 15.468 kroner¹⁵, slik at skattefradraget utgjør 14.482 kroner. Særfradraget vil i 2018 først forsvinne med en pensjonsinntekt over 541.369 kroner (Smarte penger, 2018). Kapitalinntekt og lønnsinntekt vil ikke ha konsekvens for skattefradraget. Det er kun pensjonsinntekter som gir en reduksjon i fradraget.

For å ha rett på hele skattefradraget må pensjonsgraden være 100 prosent, man må være bosatt i Norge og mottatt pensjon i minst 12 måneder. Ved lavere uttaksgrad enn 100 prosent blir skattefradraget redusert forholdsmessig. Det samme gjelder dersom pensjonsytelsene bare mottas i noen måneder av året om gangen. Eksempelvis vil et pensjonsuttak på 50 prosent i 6 måneder kun gi et krav på 25 prosent av skattefradraget. Det er kun alderpensjon fra folketrygden, gammel AFP i privat sektor og offentlig AFP som utløser skattefradraget. Det betyr at tjenestepensjon og ny AFP i privat sektor ikke i seg selv gir et skattefradrag, men kun i kombinasjon med alderspensjon fra folketrygden (Hveem mfl., 2013, s. 786). Tabell 4.2 viser et beregningseksempel for skatt på pensjonsinntekt, gitt at alle kravene for skattefradraget er oppfylt.

¹⁵ $[(300.000 - 290.700) \cdot 6\%] + [(290.700 - 193.250) \cdot 15,3\%] = 15.468 \text{ kr}$

Beregningseksempel: skatt på pensjonsinntekt		
Pensjonsinntekt		kr 400.000
- Minstefradrag	$31\% \cdot 400.000 = 124.000$ (øvre grense er 83.000)	kr 83.000
- Personfradrag		kr 54.750
= Alminnelig inntekt		kr 262.250
Alminnelig skatt	$23\% \cdot 262.250$	kr 60.318
+ Trygdeavgift	$5,1\% \cdot 400.000$	kr 20.400
+ Trinnskatt	$[(400.000-237.900) \cdot 3,3\%] + [(237.900-169.000) \cdot 1,4\%]$	kr 6.314
- Særfradrag		kr 29.950
+ Reduksjon av særfradrag	$[(400.000-290.700) \cdot 6\%] + [(290.700-193.250) \cdot 15,3\%]$	kr 21.468
= Samlet inntektsskatt	$(60.318 + 20.400 + 6.314 - 29.950 + 21.468)$	kr 78.550
Netto pensjonsinntekt	$(400.000 - 78.550)$	kr 321.450

Tabell 4.2: Beregning av skatt på pensjonsinntekt

Kapittel 5: Modellbeskrivelse

I dette kapittelet utdypes de overordnede forutsetningene som ligger til grunn for beregningene vi har gjort i forbindelse med sammenligning av offentlig og privat tjenstepensjon. Det fremkommer klart fra de foregående kapitlene at pensjon er et komplisert tema, med flere ulike regler og ordninger for offentlig og privat sektor. En analyse av tjenstepensjonsordningene vil dermed avhenge av svært mange forskjellige faktorer, og mange av disse vil variere mellom individer. Videre vil flere faktorer avhenge av størrelser som ikke er kjent på nåværende tidspunkt. Vi er dermed nødt til å ta høyde for enkelte forutsetninger.

5.1 Forutsetninger

For å kunne gjennomføre en analyse og sammenligning av tjenstepensjonsordningene har vi ansett det som nødvendig å ha et fast holdepunkt som legges til grunn for alle ordningene. Analysen er dermed begrenset til ett individ. Vi har lagt opp analysen slik at vi ser på hva dette individet ville ha fått i totale årlige pensjonsytelser i prosent av sluttlønn dersom vedkommende hadde hatt offentlig tjenstepensjon, privat ytelsespensjon, privat innskuddspensjon og privat hybridpensjon. De samme forutsetningene om individet legges dermed til grunn for alle

ordningene. Dette lar oss foreta en sammenligning av pensjonsytelser mellom ordningene for individet.

Individet

Det fiktive individet som benyttes i analysearbeidet er satt til å være fra 1993-årskullet. Det vil dermed kun gjøres beregninger etter dagens pensjonsregler, spesifisert i kapittel 3 av oppgaven. Følgelig vil ikke kullene som berøres helt av gamle regler eller kullene som berøres forholdsmessig av gamle og nye regler i folketrygden hensyntas. Videre forutsettes det at individet starter i jobb det året vedkommende fyller 25 år, og går av med pensjon fra fylte 67 år. Dette gir en opptjeningsperiode på 42 år. Det benyttes delingstall og forholdstall fastsatt av NAV for levealderjustering der dette er nødvendig. Delingstall og forholdstall er like for kvinner og menn, og vi har dermed forutsatt et nøytralt kjønn for individet.

Startlønn for første arbeidsår er forutsatt å være 400.000 kroner. Det antas at individet har en gjennomsnittlig stillingsbrøk på 100 prosent gjennom opptjeningsperioden, og at vedkommende oppfyller alle opptjeningsreglene i tjenstepensjonsordninger som har dette. Individet vil ved pensjoneringsalder ikke ha noen utestående låneforpliktelser, og det forutsettes dermed at all gjeld er nedbetalt ved fylte 67 år. Alle overnevnte forutsetninger om individet ligger til grunn for beregningene gjort i analysearbeidet, med mindre noe annet eksplisitt fremgår.

Lønnsvekst

Lønnsvekst er vekst i årlig inntekt, og er dermed synonymt med vekst i pensjonsgrunnlaget. Dette er en nøkkelstørrelse det er vanskelig å si noe konkret om ettersom den ikke kan observeres, men må estimeres basert på antagelser om fremtiden. SSB (2017b, s. 15) sine prognoser for nominell lønnsvekst er på 2,9 prosent i 2018, 3,3 prosent i 2019 og 3,9 prosent i 2020. For samme tidsperiode anslår Norges Bank en nominell lønnsvekst på henholdsvis 2,8 prosent, 3,3 prosent og 3,7 prosent (SSB, 2017b, s. 15). Prognosene fra SSB og Norges Bank er derimot kortsiktige prognoser, og usikkerheten er større ved et estimat på langsiktig lønnsvekst. Ved beregning av lønnsvekst vil det være naturlig å ta utgangspunkt i inflasjon og reallønnsvekst (Norsk Regnskapsstiftelse, 2018, s. 10).

Regjeringen fastsatte 2. mars 2018 et nytt inflasjonsmål på 2 prosent, som er en nedjustering på 0,5 prosentpoeng fra det tidligere operative inflasjonsmålet på 2,5 prosent (Norges Bank, 2018a, s. 10). Inflasjonsmålet vil være veiledende for pengepolitikken i Norge, og pengepolitikken blir dermed innrettet mot at konsumprisene over tid skal vokse med 2 prosent årlig (Norges Bank, 2018b). Ettersom vi skal estimere en lønnsvekst for en tidsperiode på 42 år, anses dette som et rimelig anslag på inflasjonskomponenten.

SSB anslår at reallønnsveksten vil være 1,0 prosent for 2018, 1,3 prosent for 2019 og 1,9 prosent for 2020. Norges Bank anslår en reallønnsvekst på henholdsvis 1 prosent for 2018, 1,8 prosent for 2019 og 1,9 prosent for 2020 (Norsk regnskapsstiftelse, 2018, s. 11). Gjennomsnittlig reallønnsvekst har i perioden 1988-2017 vært på 1,82 prosent (SSB, u.å.). Selv om historiske tall ikke sier noe om hvordan fremtiden kommer til å se ut, kan det være et utgangspunkt for å anta noe. Basert på prognosene beskrevet ovenfor og historiske tall forutsetter vi en noe mer moderat reallønnsvekst på 1,5 prosent, ettersom usikkerheten er stor ved en lang tidshorisont.

Kombinasjonen av forventet inflasjon og reallønnsutvikling utgjør forventet gjennomsnittlig nominell lønnsvekst. Det gir allikevel ikke et helt tydelig bilde av forventet lønnsvekst for det fiktive individet. Det er rimelig å anta at individet vil oppleve forfremmelser og ansiennitet gjennom karriereløpet på 42 år, og det kan dermed tillegges et karrieretillegg. Karrieretillegget er normalt anslått til å utgjøre 0,5 prosent per år frem til rundt fylte 45 år, før karrieretillegget avtar. Anslaget inkluderer også eventuelle skift av arbeidsgiver (Norsk Regnskapsstiftelse, 2018, s. 12). Ettersom det fiktive individet skal pensjoneres ved fylte 67 år, antar vi et gjennomsnittlig karrieretillegg på 0,25 prosent for alle årene. Forventet gjennomsnittlig lønnsvekst blir dermed satt til 3,75 prosent¹⁶. Det kan diskuteres om anslaget på 3,75 prosent er noe høyt. Vi benytter et relativt måltall for sammenligning av tjenstepensjonsordningene, og dermed vil den absolutte størrelsen på lønn være av liten betydning. Det kunne ha vært interessant å sett på et scenario med en lavere lønnsvekst, men vi mener at dette er lite hensiktsmessig på grunn av måltallet som benyttes og oppgavens omfang.

¹⁶ Inflasjon + reallønnsvekst + karrieretillegg: $2\% + 1,5\% + 0,25\% = 3,75\%$

Grunnbeløpet

Grunnbeløpet benyttes til å fastsette opptjeningssatser i tråd med gjeldende regler for folketrygden, ytelses-, innskudds- og hybridpensjon. Videre benyttes grunnbeløpet for å regulere pensjoner under opptjening og utbetaling i flere av ordningene. I den påfølgende analysen vil vi kun ta hensyn til regulering av pensjoner under opptjening. Regulering av pensjoner under utbetaling vil dermed ikke hensyntas. Begrunnelsen for dette valget er at det lar oss legge til grunn like pensjonsutbetalinger hvert år. Grunnbeløpet på 93.634 kroner for perioden 2017-2018 vil bli lagt til grunn for hele det første inntektsåret til individet. Videre må det forutsettes hvordan grunnbeløpet vil utvikle seg for perioden fremover.

Fra innføring av grunnbeløpet i 1967 og frem til 2017 har beløpet økt fra 5.400 kroner til 93.634 kroner (NAV, 2017a). Ut fra Stortingets retningslinjer for fastsettelse av grunnbeløpet, skal endring i grunnbeløpet reflektere den forventede generelle lønnsveksten i reguleringsåret (Arbeids- og sosialdepartementet, 2017). Vi forutsetter dermed at grunnbeløpet øker med forventet lønnsvekst, i tråd med retningslinjene, uten karrieretillegget. Gjennomsnittlig vekst i grunnbeløpet vil derfor være lik 3,5 prosent. Som nevnt for lønnsvekst er det også en mulighet for at en vekst på 3,5 prosent for grunnbeløpet er noe høyt. Det påpekes at det også her vil være av mindre betydning ettersom vi skal benytte et relativt måltall.

Avkastning

Avkastning er en viktig faktor ved sammenligning av offentlig og privat tjenstepensjon, ettersom oppnådd avkastning er utslagsgivende for hvor store pensjonsytelsene blir fra innskuddsbaserte ordninger som innskuddspensjon og hybridpensjon. Størrelsen på pensjonsbeholdningen i disse ordningene er i hovedsak avhengig av hvor mye som avsettes og hvilken markedsavkastning som oppnås på innskuddene. I pensjonsordninger med fritt investeringsvalg forutsettes det at innskuddene plasseres i fond, hvor individet har mulighet til å velge mellom ulike spareprofiler. Kapitalallokeringen mellom aksjer og rentepapirer er ulik i de forskjellige spareprofilene. Ved fritt investeringsvalg vil pensjonsbeholdningen reguleres med avkastningen under opptjening og utbetaling. Også her vil vi se bort fra regulering av pensjoner under utbetaling ettersom det lar oss legge til grunn like pensjonsutbetalinger hvert år.

Aksjemarkedet tilbyr høyest avkastning over tid, men kan svinge mye på kort sikt. Slike svingninger er av mindre betydning i tilfeller hvor det er lenge til pensjonering. Er det derimot få år frem til tiltenkt pensjonsalder vil det være viktigere med en stabil og sikker verdiutvikling på pensjonsmidlene. Resultatet er at man i ulike livsfaser vil ha ulike sparebehov, og dette må hensyntas. De fleste velger en høy aksjeandel i starten av opptjeningsperioden, og en avtakende aksjeandel nærmere pensjonsalder. Dette skyldes at man har færre år på å tjene inn eventuelle tap jo eldre man blir. De fleste finansinstitusjoner råder til en høy aksjeandel frem til rundt fylte 40-45 år og deretter en avtakende aksjeandel. Det er en slik anbefaling som legges til grunn i beregningene våre. Allokeringsprofilen til det fiktive individet i de innskuddsbaserte ordningene vises i tabell 5.1:

Alder	Aksjer	Rentepapirer
25-44 år	100%	0%
45 år	85%	15%
50 år	50%	50%
60 år	15%	85%
67 år	0%	100%

Tabell 5.1: Individets kapitalallokering

Tabell 5.1 viser hvordan allokeringen mellom aksjer og rentepapirer endres som følge av økt alder. Lea og Walker (2014) har i sin masterutredning sett nærmere på effekten av å endre kapitalallokeringen i en innskuddsbasert tjenstepensjonsordning. De fant at en høy aksjeandel kan ha store utslag for størrelsen på fremtidig pensjonsbeholdning¹⁷. Det kunne dermed ha vært relevant å se på ulike scenarier med forskjellig kapitalallokering. Vi nøyer oss imidlertid med en anbefalt allokering, i tråd med momentene beskrevet ovenfor. Hvor mye pensjonsmidlene vokser i de ulike spareprofilene vist i tabell 5.1 er som nevnt avhengig av markedsavkastningen. Det er usikkerhet knyttet til hvordan markedet vil utvikle seg, spesielt når tidshorisonten for investeringene er lang. Vi er dermed avhengig av å estimere et fremtidig markedssyn. Hvor

¹⁷ Se også Svalestad og Osland (2013)

nøyaktig beregningene blir er avhengig av hvor nært vårt markedssyn er virkeligheten. Forventet markedsavkastning kan estimeres ved å benytte risikofri rente og markedets risikopremie.

Risikofri rente er avkastningen man kan forvente dersom kapitalen plasseres risikofritt. I Norge benyttes norske statsobligasjoner som tradisjonelle mål for risikofri rente. Ved en lang investeringshorisont er det vanlig å benytte seg av statsobligasjoner med lang løpetid (PwC, 2017, s. 4). Det skilles mellom statsobligasjoner med løpetid på henholdsvis 1, 5 og 10 år. Ettersom vi har en investeringshorisont på 42 år vil vi benytte oss av 10-årige statsobligasjoner som mål på risikofri rente. Siden 2012 har denne vært på omkring 2 prosent, og ligger på 1,97 prosent per 18.05.18 (Norges Bank, 2018c). Vi velger dermed å legge til grunn en risikofri rente på 2 prosent i beregningene våre.

Markedets risikopremie er avkastning utover risikofri rente som en investor kan forvente å få ved investering i markedet fremfor et risikofritt alternativ (NOU 2000:18, s. 417). I PwC sin markedsrapport for 2017 fremkommer det at de fleste investorer benytter seg av en markedspremie på 5 prosent (PwC, 2017, s. 7). Vi velger dermed å legge til grunn en markedspremie på 5 prosent for årene fremover.

På bakgrunn av forutsetningene beskrevet ovenfor forutsetter vi en forventet årlig markedsavkastning på 7 prosent, som er summen av risikofri rente og markedets risikopremie. Markedsavkastningen reflekterer forventet avkastning på aksjeplasseringer. Plasseringer i rentepapirer forutsettes å være i norske statsobligasjoner, slik at en risikofri plassering av pensjonskapitalen vil gi 2 prosent årlig avkastning. En avkastning på 7 prosent kan virke høyt ettersom det har vært et oppblåst aksjemarked de siste årene grunnet historisk lave renter¹⁸. Ettersom rentene er antatt å stige kan det dermed diskuteres om det er rimelig å anta at en såpass høy avkastning vil vedvare. På bakgrunn av i denne usikkerheten vil vi gjennomføre en sensitivitetsanalyse med hensyn på avkastning. Dette er gjort under delkapittel 6.4 om innskuddspensjon, hvor avkastning behandles for første gang i analysen.

¹⁸ Lave renter gjør at investeringer i aksjemarkedet fremstår som relativt mer attraktivt ettersom plasseringer i bank vil gi en lav avkastning.

Kapittel 6: Analyse av tjenstepensjonsordninger

I dette kapitlet vil analysen av tjenstepensjonsordningene presenteres. Det understrekes at vi i det følgende kun skal se på de monetære forskjellene mellom tjenstepensjonsordningene, sett relativt opp mot sluttlønn. Totale årlige pensjonsytelser i prosent av sluttlønn er dermed måltallet som benyttes som sammenligningsgrunnlag mellom ordningene. Alderspensjon fra folketrygden vil være inkludert i dette måltallet for alle ordningene. Det presiseres imidlertid at det på individnivå i realiteten vil kunne være flere faktorer enn pensjonsytelser i prosent av sluttlønn som er avgjørende for valg av pensjonsordning. Blant annet vil ordninger med arv til etterlatte ved død og uføreforsikring kunne veie tungt for individers preferanser. Slike momenter er allikevel ikke hensyntatt i den påfølgende analysen.

Til orientering for leseren presiseres det at tallene som fremkommer i dette kapitlet er bruttostørrelser, i tråd med hvordan totale pensjonsytelser i prosent av sluttlønn ofte omtales. Det er dermed i denne delen ikke tatt hensyn til skatt. Regelverket for beskatning av lønnsinntakere og pensjonister er imidlertid ulike, og det er dermed et svært interessant og viktig drøftelsesmoment. Det er hovedsakelig relevant dersom individet arbeider i noen år ekstra, og dermed utsetter pensjonsuttaket. Vi ønsker å se nærmere på dette, og beskatning vil bli diskutert i kapittel 7.

Forutsetningene presentert i modellbeskrivelsen ligger til grunn for beregningene i analysearbeidet. Ytterligere forutsetninger utover disse vil presiseres der de legges til grunn. Beregningene er utført i regneark, men tallstørrelser inkluderes i tabeller til oversikt for leseren. Ordningene vil først analyseres hver for seg, før de sammenlignes i delkapittel 6.6. Bakgrunnen for dette oppsettet er at det lar oss se nærmere på egenskaper ved de enkelte ordningene som ikke nødvendigvis diskuteres nærmere i sammenligningen.

6.1 Alderspensjon fra folketrygden

Alderspensjon fra folketrygden vil være lik for individet uavhengig av om vedkommende arbeider i offentlig eller privat sektor, gitt at den beregnes ut fra like forutsetninger. Videre er ytelser fra folketrygden uavhengig av hvilken tjenstepensjonsordning som ligger til grunn. Alderspensjon

fra folketrygden må beregnes ettersom den inkluderes i totale pensjonsytelser i måltallet vårt. I det følgende skal vi kun se på den delen av folketrygden som er avhengig av inntekt, kalt tilleggspensjon. Grunnpensjon som følge av sivilstatus inkluderes ikke. Dette er fordi vi ønsker å se på den delen av folketrygden som baseres på opptjening.

Ettersom vi tar utgangspunkt i et individ født i 1993, vil levealderjustering av alderspensjon fra folketrygden ha signifikante utslag på årlige alderspensjonsytelser for individet. Det presiseres at levealderjustering gjennomføres ved å benytte delingstall. Delingstallet representerer forventet gjennstående levetid fra pensjoneringstidspunktet for et gitt årskull. Dersom forventet levealder øker mellom årskull vil delingstallene også øke, slik at årlige pensjonsytelser blir lavere for yngre årskull. Dette er gitt at samme uttaksalder legges til grunn. Et individ født i 1993 vil følgelig få lavere årlige pensjonsytelser fra folketrygden enn et individ født i 1963, dersom de pensjonerer seg ved samme alder og forventet levealder har økt mellom årskullene.

Rentefritt samfunn

Gitt et rentefritt samfunn, hvor det ikke tas høyde for lønnsvekst, vekst i grunnbeløp og avkastning kan effekten av delingstall enkelt illustreres. Det opptjenes inntektspensjon i folketrygden ved at det settes av 18,1 prosent av årlig inntekt opp til 7,1 G i en pensjonsbeholdning. Denne pensjonsbeholdningen vil vokse over tid ved ytterligere inntektsopptjening. Ved pensjoneringsalder vil denne pensjonsbeholdningen levealderjusteres ved at den divideres på delingstallet for det relevante årskullet.

Tabell 6.1 viser årlig inntektspensjon og effekten av delingstall for fire ulike årskull. Det legges til grunn en gjennomsnittlig årsinntekt på 400.000 kroner for alle årskullene. Videre antas det at årskullene starter i arbeid fra fylte 25 år og jobber frem til fylte 67 år. Dette gir en opptjeningsperiode på 42 år. Total livsinntekt fremkommer som produktet av en gjennomsnittlig årsinntekt på 400.000 kroner i 42 år. Pensjonsbeholdningen er følgelig 18,1 prosent av livsinntekten. Årlig inntektspensjon fra folketrygden beregnes ved at pensjonsbeholdningen levealderjusteres ved bruk av det relevante delingstallet for årskullene, gitt en pensjonsalder på 67 år.

Årskull	Gjennomsnittlig årsinntekt	Total livsinntekt	Pensjonsbeholdning	Delingstall	Årlig inntektpensjon
1963	400.000 kr	16.800.000 kr	3.040.800 kr	16,17	188.052 kr
1973	400.000 kr	16.800.000 kr	3.040.800 kr	17,22	176.585 kr
1983	400.000 kr	16.800.000 kr	3.040.800 kr	18,28	166.346 kr
1993	400.000 kr	16.800.000 kr	3.040.800 kr	19,26	157.882 kr

Tabell 6.1: Betydning av levealderjustering av folketrygden ved bruk av delingstall

Tabell 6.1 viser effekten av levealderjustering. Gitt de samme forutsetningene vil en som er født i 1963 få 188.052 kroner i årlig inntektpensjon, mens en som er født i 1993 vil få 157.882 kroner i årlig inntektpensjon. Det illustrerer at yngre årskull vil få en betydelig mye lavere årlig inntektpensjon enn eldre årskull, gitt samme pensjoneringsalder. Differansen mellom årskullet 1963 og 1993 er på 30.170 kroner (188.052 kr – 157.882 kr) i årlig inntektpensjon. Denne differansen skyldes utelukkende det økte delingstallet for 1993-kullet.

Estimert folketrygd

For å kunne estimere en mer realistisk størrelse på ytelsene fra folketrygden er det nødvendig å inkludere forutsetningene fra modellbeskrivelsen. Disse oppsummeres i tabell 6.2:

Variabler	
Årskull	1993
Alder ved første inntektsår	25 år
Pensjoneringsalder	67 år
Antall år med opptjening	42 år
Delingstall for 1993-kullet ved 67 år	19,26
Startlønn	400.000 kroner
Gjennomsnittlig lønnsvekst	3,75 prosent
Opptjening av alderspensjon	18,1 prosent av lønn opp til 7,1 G
Grunnbeløp	93.634 kroner
Vekst i grunnbeløp	3,5 prosent

Tabell 6.2: Variabler for beregning av alderspensjon fra folketrygd

Fremgangsmåten for utregning av inntekstpensjon fra folketrygden er lik som i et rentefritt samfunn, men det tas høyde for vekst i inntekt og grunnbeløpet over tid, samt at pensjonsbeholdningen oppjusteres med vekst i grunnbeløpet hvert år. Lønn og grunnbeløpet vokser lineært med henholdsvis 3,75 prosent og 3,5 prosent. 18,1 prosent av all inntekt går til pensjonsbeholdningen, som oppjusteres med vekst i grunnbeløpet på 3,5 prosent hvert år. Gitt forutsetningene presentert i tabell 6.2 vil årslønn i opptjeningsperioden aldri bli høyere enn 7,1 G, slik at all inntekt i perioden er opptjeningsberettiget. Ved uttak levealderjusteres pensjonsbeholdningen ved hjelp av delingstallet på 19,26. Resultatene fremstilles i tabell 6.3:

Alderspensjon fra folketrygden	
Sluttlønn ved pensjoneringsalder på 67 år	1.809.557 kroner
Pensjonsbeholdning etter 42 år	13.098.056 kroner
Delingstall for 1993-kullet ved 67 år	19,26
Årlig inntekstpensjon fra folketrygden	680.065 kroner

Tabell 6.3: Årlig inntekstpensjon fra folketrygden

Fra tabell 6.3 ser man at etter 42 år vil inntekten ha vokst fra 400.000 kroner til 1.809.557 kroner, og dette representerer sluttlønn ved pensjoneringsalder. Sluttlønn er definert som årsinntekt det siste yrkesaktive året før pensjonering. Etter 42 år vil pensjonsbeholdningen ha vokst til 13.098.056 kroner, og denne levealderjusteres ved bruk av delingstallet 19,26. Årlig inntekstpensjon fra folketrygden blir dermed 680.065 kroner for individet. Størrelsene på sluttlønn og årlig inntekstpensjon fra folketrygden i tabell 6.3 vil bli lagt til grunn for beregningene fremover, med mindre noe annet fremgår.

6.2 Offentlig tjenestepensjon

Offentlig tjenestepensjon er en ytelsesbasert bruttoordning som skal sikre de ansatte en prosent av sluttlønn i alderspensjon. I statlig sektor opereres det med et ytelsesnivå på 66 prosent av sluttlønn, mens i enkelte kommuner kan ytelsesnivået utgjøre inntil 70 prosent. Som forklart i kapittel 3 samordnes alderspensjon fra folketrygden og ytelser fra tjenestepensjonsordningen i den offentlige tjenestepensjonsordningen. Offentlig tjenestepensjon innebærer at det beregnes en årlig brutto tjenestepensjon ved å multiplisere sluttlønn med ytelsesnivået. Årlig brutto tjenestepensjon

levealderjusteres ved å dividere på et forholdstall. Deretter reduseres levealderjustert tjenstepensjon for samordningspliktige ytelser fra folketrygden for å finne hvor mye de årlige tjenstepensjonsytelsene utgjør.

Tabell 6.4 viser totale årlige pensjonsytelser i prosent av sluttlønn for individet, gitt ulike ytelsesnivåer i offentlig tjenstepensjon. I tabellen er det inkludert ytelsesnivåer fra 66 til 70 prosent. Bakgrunnen for dette er å se hvor stor forskjellen kan være mellom laveste og høyeste ytelsesnivå. Levealderjustert tjenstepensjon fremkommer som årlig brutto tjenstepensjon dividert på forholdstallet ved fylte 67 år for 1993-kullet. Dette er per dags dato satt til 1,32. Ytelser fra tjenstepensjon er differansen mellom levealderjustert tjenstepensjon og ytelser fra folketrygd. Dette er det årlige beløpet tjenstepensjonsordningen må kompensere med utover ytelser fra folketrygden slik at individet oppnår levealderjustert tjenstepensjon. Årlige pensjonsytelser blir dermed summen av ytelser fra folketrygd og ytelser fra tjenstepensjon. Pensjonsytelser i prosent av sluttlønn beregnes ved å dividere sum årlige pensjonsytelser på sluttlønn. Gitt individets sluttlønn på 1.809.557 kroner vil pensjonsytelser i prosent av sluttlønn i offentlig sektor ved fylte 67 år være:

Offentlig tjenstepensjon, fratreden 67 år					
Ytelsesnivå	66 %	67 %	68 %	69 %	70 %
Årlig brutto tjenstepensjon	1.194.308 kr	1.212.403 kr	1.230.499 kr	1.248.594 kr	1.266.690 kr
Levealderjustert tjenstepensjon	904.779 kr	918.487 kr	932.196 kr	945.905 kr	959.614 kr
<i>Ytelser fra folketrygd</i>	<i>680.065 kr</i>	<i>680.065 kr</i>	<i>680.065 kr</i>	<i>680.065 kr</i>	<i>680.065 kr</i>
<i>Ytelser fra tjenstepensjon</i>	<i>224.714 kr</i>	<i>238.422 kr</i>	<i>252.131 kr</i>	<i>265.840 kr</i>	<i>279.549 kr</i>
Sum årlige pensjonsytelser	904.779 kr	918.487 kr	932.196 kr	945.905 kr	959.614 kr
Pensjonsytelser i prosent av sluttlønn	50 %	50,1 %	51,51 %	52,27 %	53,03 %

Tabell 6.4: Pensjonsytelser fra offentlig tjenstepensjon, gitt fratreden ved 67 år

Resultatene presentert i tabell 6.4 viser at pensjonsytelser i prosent av sluttlønn er betydelig lavere enn ytelsesnivåene på henholdsvis 66, 67, 68, 69 og 70 prosent. Fra tabellen ser man at ytelsesnivået i offentlig sektor på 66 prosent av sluttlønn vil kun reelt gi pensjonsytelser på 50 prosent av sluttlønn for individet. Reelle pensjonsytelser er følgelig 16 prosentpoeng ($66\% - 50\%$) lavere enn det oppgitte ytelsesnivået. Dersom individet hadde vært ansatt i kommunal sektor med en ordning som gir et ytelsesnivå på 70 prosent vil vedkommende kun reelt få pensjonsytelser lik cirka 53 prosent av sluttlønn. Differansen mellom ytelsesnivået og pensjonsytelser i prosent av sluttlønn blir her 17 prosentpoeng ($70\% - 53\%$). Tilsvarende effekt kan observeres for ytelsesnivåene på 67, 68 og 69 prosent.

Uten levealderjustering av tjenstepensjon i offentlig sektor vil sum årlige pensjonsytelser være lik årlig brutto tjenstepensjon, og dermed vil pensjonsytelser i prosent av sluttlønn være lik ytelsesnivået. Den offentlige tjenstepensjonsordningen hindrer imidlertid muligheten for dette. Levealderjustering gjør at pensjonsytelser i prosent av sluttlønn nødvendigvis blir lavere enn ytelsesnivået. Fra tabell 6.4 ser man at differansen mellom ytelsesnivået og reelle pensjonsytelser er stor for 1993-kullet, men det påpekes at de reelle pensjonsytelsene vil være høyere for eldre årskull. Dette skyldes lavere forholdstall for levealderjustering på grunn av lavere forventet levealder.

Hovedregelen for de fleste stillinger i offentlig sektor er imidlertid at aldersgrensen er 70 år, selv om det er mulig å gå av med pensjon fra fylte 67 år. Ved å endre pensjonsalder til 70 år vil det være mulig å se effekten av å utsette pensjonsuttaket i tre år. Sluttlønn ved 70 år blir 2.020.862 kroner og pensjonsbeholdningen i folketrygden vil ha vokst til 15.616.745 kroner grunnet tre år ekstra med opptjening. Delingstallet for fratreden ved fylte 70 år for 1993-kullet er 16,82, og årlig inntekstpensjon fra folketrygden blir dermed 928.462 kroner. Forholdstallet for levealderjustering av årlig brutto tjenstepensjon ved pensjonering fra 70 år for 1993-kullet er 1,153. Tabell 6.5 viser pensjonsytelser i prosent av sluttlønn ved å stå i arbeid frem til fylte 70 år. Fremgangsmåten er lik som beskrevet for tabell 6.4.

Offentlig tjenestepensjon, fratreden 70 år					
Ytelsesnivå	66 %	67 %	68 %	69 %	70 %
Total brutto tjenestepensjon	1.333.769 kr	1.353.978 kr	1.374.186 kr	1.394.395 kr	1.414.603 kr
Levealderjustert tjenestepensjon	1.156.781 kr	1.174.309 kr	1.191.835 kr	1.209.363 kr	1.226.889 kr
<i>Ytelser fra folketrygd</i>	<i>928.462 kr</i>	<i>928.462 kr</i>	<i>928.462 kr</i>	<i>928.462 kr</i>	<i>928.462 kr</i>
<i>Ytelser fra tjenestepensjon</i>	<i>228.319 kr</i>	<i>245.847 kr</i>	<i>263.373 kr</i>	<i>280.901 kr</i>	<i>298.427 kr</i>
Sum årlige pensjonsytelser	1.156.781 kr	1.174.309 kr	1.191.835 kr	1.209.363 kr	1.226.889 kr
Pensjonsytelser i prosent av sluttlønn	57,24 %	58,11 %	58,98 %	59,84 %	60,71 %

Tabell 6.5: Pensjonsytelser fra offentlig tjenestepensjon, gitt fratreden ved 70 år

Resultatene i tabell 6.5 viser at pensjonering fra 70 år vil gi pensjonsytelser i prosent av sluttlønn som er nærmere de spesifiserte ytelsesnivåene. Fra tabell 6.4 og 6.5 ser man at pensjonsytelsene blir betydelig høyere dersom pensjonsuttaket utsettes i tre år. Blant annet vil en offentlig ordning med et ytelsesnivå på 66 prosent gi 57,24 prosent av sluttlønn i årlige pensjonsutbetalinger. Tilsvarende er pensjonsytelser lik 60,71 prosent av sluttlønn for en ordning i kommunal sektor med et ytelsesnivå på 70 prosent. Fra tabell 6.4 er disse tallene henholdsvis 50 og 53 prosent.

Videre viser tabell 6.5 at pensjonsytelsene fremdeles er en god del prosentpoeng lavere enn ytelsesnivåene. Gitt at ytelsesnivået er 66 prosent vil pensjonsutbetalingene bli 8,76 prosentpoeng lavere enn ytelsesnivået (66% - 57,24%). For en ordning med et ytelsesnivå på 70 prosent er denne differansen på 9,29 prosentpoeng (70% - 60,71%). Levealderjustering av offentlig tjenestepensjon straffer dermed ikke pensjonsutbetalingene like mye ved et senere uttak. Dette skyldes at forholdstallet vil være lavere ved uttak fra 70 år enn ved 67 år på grunn av lavere forventet gjestående levetid.

Grunnen til at pensjonsytelsene endrer seg ved å øke pensjoneringsalder fra 67 til 70 år er den økte sluttlønnen. Sluttlønnen har økt som følge av at det er lagt inn en lønnsvekst på 3,5 prosent for de tre ekstra årene i arbeid. Realiteten er derimot at mange ikke vil oppleve særlig lønnsvekst i årene opp mot pensjonering, og det er ikke uvanlig med en nedgang i de siste arbeidsaktive årene (Norsk regnskapsstiftelse, 2018, s. 12). Tabell 6.4 og 6.5 illustrerer allikevel en viktig mekanisme med offentlig tjenstepensjon i dagens ordning. Sluttlønnsprinsippet innebærer i hovedsak at det er sluttlønnen som avgjør den enkeltes pensjonsytelser. De som har en relativt høy lønnsøkning mot slutten av karrieren vil følgelig nyte godt av bruttoordningen. Gitt ingen lønnsvekst har individet et svakt incitament pensjonsmessig til å stå i arbeid lenger enn nødvendig, da de årlige pensjonsytelsene kun vil øke som følge av et lavere forholdstall. Et lavere forholdstall vil i en viss grad kompensere for levealderjusteringen, men det gis ingen ytterligere pensjonsopptjening utover økt opptjening i folketrygden. Konsekvensen av samordningen i bruttoordningen medfører imidlertid at den økte opptjeningen i folketrygden kun reduserer ytelsene fra tjenstepensjonsordningen.

Det er allikevel et viktig og ofte oversett poeng at effekten av å stå i arbeid tre år lenger kan være stor selv om individet ikke har en lønnsøkning. Individet vil i så tilfelle ha tre år ekstra med en lønn på 1.809.557 kroner, som er betydelig mye høyere enn pensjonsinntekten på 904.779 kroner¹⁹, gitt at individet alternativt hadde pensjonert seg ved 67 år med et brutto ytelsesnivå på 66 prosent. Merverdien av å stå i arbeid, lik differansen mellom lønnsinntekt og pensjonsinntekt, på 904.778 kroner (1.809.557 – 904.779) for hvert av de tre årene kan dermed spres ut på de første pensjonsårene etter fylte 70 år. Den fulle effekten av dette er derimot også avhengig av skattemessige forskjeller mellom alminnelige lønnstakere og mottakere av pensjonsinntekt. Vi vil derfor illustrere dette nærmere i kapittel 7. Det understrekes allikevel at dette er et viktig moment for alle pensjonsordningene som diskuteres i dette kapitlet.

6.3 Ytelsespensjon i privat sektor

Vi så i kapittel 3 at ytelsespensjon i privat sektor har en del fellestrekk med offentlig tjenstepensjon. Privat ytelsespensjon er også en sluttlønnbasert ordning, og ytelsesnivået

¹⁹ Hentet fra tabell 6.4

spesifiseres som en prosent av sluttlønn. De største forskjellene mellom offentlig tjenstepensjon og privat ytelsespensjon er imidlertid at ytelsespensjon i privat sektor er en nettoordning som ikke samordnes med folketrygden, samt at tjenstepensjonen ikke levealderjusteres. Ettersom det er en nettoordning vil fremtidige pensjonsytelser være sensitive overfor endringer i folketrygden. Videre vil ytelsesnivået kunne variere mellom 50 og 70 prosent av sluttlønn.

Beregningen av ytelsespensjon i privat sektor fremstår som noe enklere enn i offentlig sektor. Total tjenstepensjon beregnes ved å multiplisere ytelsesnivået med sluttlønn. Videre beregnes det en antatt alderspensjon fra folketrygden ved innmelding i tjenstepensjonsordningen, som ikke endres senere. Ytelser fra tjenstepensjon fremkommer da som differansen mellom total tjenstepensjon og ytelser fra folketrygden. Dette representerer de årlige ytelsene arbeidsgiver må bidra med for at individet skal oppnå ytelsesnivået i ordningen. Årlige pensjonsytelser vil dermed være lik summen av ytelser fra folketrygden og ytelser fra tjenstepensjon.

Tabell 6.6 viser pensjonsytelser i prosent av sluttlønn for individet ved pensjonering fra 67 år, gitt ulike ytelsesnivåer. I tabellen er det inkludert ytelsesnivåer på 50, 55, 60, 65 og 70 prosent. Dette lar oss se hvor stor forskjellen kan være mellom de ulike nivåene. Beregningene benyttet for tabellen følger av fremgangsmåten beskrevet ovenfor. Det forutsettes at folketrygden beregnet i delkapittel 6.1 legges til grunn som den antatte folketrygden ved individets innmelding i den private ytelsesordningen. Gitt sluttlønnen på 1.809.557 kroner vil pensjonsytelser i prosent av sluttlønn ved pensjonering fra 67 år være:

Privat ytelsespensjon, fratreden 67 år					
Ytelsesnivå	50 %	55 %	60 %	65 %	70 %
Total tjenstepensjon	904.779 kr	995.256 kr	1.085.734 kr	1.176.212 kr	1.266.690 kr
<i>Ytelser fra folketrygd</i>	<i>680.065 kr</i>	<i>680.065 kr</i>	<i>680.065 kr</i>	<i>680.065 kr</i>	<i>680.065 kr</i>
<i>Ytelser fra tjenstepensjonsordningen</i>	<i>224.714 kr</i>	<i>315.191 kr</i>	<i>405.669 kr</i>	<i>496.147 kr</i>	<i>586.625 kr</i>

Sum årlige pensjonsytelser	904.779 kr	995.256 kr	1.085.734 kr	1.176.212 kr	1.266.690 kr
Pensjonsytelser i prosent av sluttlønn	50 %	55 %	60 %	65 %	70 %

Tabell 6.6: Pensjonsytelser fra privat ytelsesordning, gitt fratreden 67 år

Resultatene i tabell 6.6 viser individets pensjonsytelser i prosent av sluttlønn gitt et ytelsesnivå på 50, 55, 60, 65 og 70 prosent. For eksempel vil pensjonsytelser utgjøre 50 prosent av et sluttlønn i en ordning med et ytelsesnivå på 50 prosent. Videre vil en ordning med et ytelsesnivå på 70 prosent gi pensjonsytelser som tilsvarer 70 prosent av sluttlønn. Det samme observeres for ordningene med ytelsesnivåer på 55, 60 og 65 prosent. Grunnen til at pensjonsytelsene blir like høye som ytelsesnivået er at tjenestepensjonen ikke levealderjusteres. Resultatene i tabell 6.6 er imidlertid avhengig av at de *reelle* ytelsene fra folketrygden ved pensjonering blir like de *antatte* ytelsene fra folketrygden ved individets innmelding i den private ytelsesordningen. Det er allikevel vanskelig å si med sikkerhet hva alderspensjonen fra folketrygden vil bli ved pensjoneringstidspunktet. Realiteten er at reelle ytelser fra folketrygden ofte vil være forskjellig fra den antatte ved innmelding. Den private ytelsesordningen er en nettoordning som ikke kompenserer for endringer i folketrygden. Følgelig vil pensjonsytelser bli lavere enn ytelsesnivået dersom reell folketrygd blir lavere enn den antatte. Det er kun beregnede årlige tjenestepensjonsytelser som er sikret i privat ytelsespensjon.

Tabell 6.7 viser effekten av at reell folketrygd blir forskjellig fra antatt folketrygd. I tabellen er det tatt utgangspunkt i en ordning med et ytelsesnivå på 65 prosent av sluttlønn. Som forklart ovenfor vil antatt total tjenestepensjon beregnes som 65 prosent av sluttlønn. Den beregnede folketrygden fra delkapittel 6.1 på 680.065 kroner ble benyttet som antatt folketrygd. Dermed fant vi at ytelser fra tjenestepensjonsordningen må være 496.147 kroner for at individet skal oppnå ytelsesnivået på 65 prosent, jamfør tabell 6.6. Det er denne ytelsen som er garantert i den private ordningen, og den vil dermed være lik uavhengig av hva reell folketrygd blir. Den antatte folketrygden er inkludert i tabell 6.7 som en benchmark for sammenligning med lavere eller høyere reell folketrygd. Avvik fra antatt folketrygd benevnes i prosent, hvor lavere folketrygd enn antatt bemerkes med minus og

høyere med pluss. Totale pensjonsytelser fremkommer som summen av reelle ytelser fra folketrygd og reell ytelse fra tjenstepensjonsordningen.

Ytelsesnivå på 65 prosent av sluttlønn					
Antatt total tjenstepensjon	1.176.212 kr	1.176.212 kr	1.176.212 kr	1.176.212 kr	1.176.212 kr
Ytelser fra folketrygd					
Reell folketrygd	- 30 %	- 15 %	Antatt	+ 15 %	+ 30 %
	476.046 kr	578.055 kr	680.065 kr	782.075 kr	884.085 kr
Ytelser fra tjenstepensjon					
Reell ytelse	496.147 kr	496.147 kr	496.147 kr	496.147 kr	496.147 kr
Pensjonsytelser					
Totale pensjonsytelser	972.193 kr	1.074.202 kr	1.176.212 kr	1.278.222 kr	1.380.232 kr
Pensjonsytelser i prosent av sluttlønn	53,73 %	59,36 %	65 %	70,64 %	76,27 %

Tabell 6.7: Endring i reell folketrygd i privat ytelsesbasert ordning

Tabell 6.7 viser at dersom reell folketrygd blir 30 prosent lavere enn antatt vil den utgjøre 476.046 kroner. Dette tilsvarer en reduksjon på 204.019 kroner fra den antatte folketrygden på 680.065 kroner som ble lagt til grunn for beregningene ved individets innmelding. Tilsvarende kan ytelsene fra folketrygden bli høyere enn antatt. For eksempel kan reelle ytelser fra folketrygden bli 884.085 kroner, som er 30 prosent høyere enn antatt. Disse relative endringene fra antatt folketrygd er kun satt for å illustrere effekten dette kan ha på pensjonsutbetalinger. I virkeligheten kan det hende at differansen mellom antatt og reell folketrygd er mindre enn det som fremkommer her. Videre ser man at den årlige ytelsen fra tjenstepensjonsordningen er satt til 496.147 kroner og endres ikke for å kompensere for endringer i folketrygden.

Tabell 6.7 viser at pensjonsytelsene blir 53,73 prosent av sluttlønn dersom reell folketrygd blir 30 prosent lavere enn antatt. Dette tilsvarer en nedgang i pensjonsytelser på 11,27 prosentpoeng

(65%-53,73%) fra ytelsesnivået på 65 prosent. Denne reduksjonen i pensjonsytelser skyldes utelukkende de lavere ytelsene fra folketrygden. Videre ser man at pensjonsytelser utgjør 65 prosent av sluttlønn dersom folketrygden blir lik den antatte, som også ble vist i tabell 6.6. Dersom reell folketrygd i stedet blir 30 prosent høyere enn antatt vil pensjonsytelser utgjøre 76,27 prosent av sluttlønn. Pensjonsytelsene vil dermed bli 11,27 prosentpoeng (76,27%-65%) høyere enn ytelsesnivået på 65 prosent. Denne økningen i pensjonsytelser skyldes de økte ytelsene fra folketrygden.

Det følger av nettoordningen at risikoen for eventuell endring av folketrygden bæres utelukkende av individet i en privat ytelsesordning. Som illustrert i tabell 6.7 kan ytelsene enten bli lavere eller høyere enn antatt, noe som vil påvirke pensjonsutbetalingene til individet negativt eller positivt relativt til ytelsesnivået på 65 prosent. Den observante leseren vil bemerke seg at den private ordningen gir høyere pensjonsytelser enn den offentlige tjenstepensjonen, selv med en reell folketrygd som er 30 prosent lavere enn antatt. Dette vil vi komme tilbake til ved sammenligning av ordningene i delkapittel 6.6.

I likhet med offentlig tjenstepensjon er ytelsespensjon i privat sektor sluttlønnbasert. Dermed vil det også for privat ytelsespensjon være relativt lønnsomt pensjonsmessig å ha en høy lønnsvekst mot slutten av karrieren. Konsekvensen av dette er at de to ordningene ikke reflekterer helt sentrale prinsipper fra pensjonsreformen om større sammenheng mellom innbetaling og utbetaling gjennom alleårsopptjening. Det tiltenkte totale ytelsesnivået i offentlig tjenstepensjon reduseres som følge av levealderjustering, mens det tiltenkte totale ytelsesnivået i privat sektor reduseres kun dersom faktisk folketrygd blir lavere enn den antatte.

6.4 Innskuddspensjon i privat sektor

Innskuddspensjon er den vanligste pensjonsordningen i privat sektor, og størrelsen på pensjonsytelsene er som nevnt avhengig av hvor mye bedriften avsetter, avkastningen som oppnås på innskuddene, og innskuddspensjonens utbetalingstid. En analyse, og påfølgende sammenligning av ordninger, er dermed svært sensitiv overfor hvilke satser som legges til grunn for avsetning og avkastning. I beregningene har vi tatt utgangspunkt i gjeldende minimums- og maksimumssatser på henholdsvis 2 prosent av lønn mellom 1 og 12 G og 7 prosent av lønn inntil

12 G. Det er også inkludert et mellomalternativ på 5 prosent av lønn mellom 1 og 12 G. Videre i oppgaven benevnes disse satsene tidvis som minimumssats, mellomalternativ og maksimumssats. Det påpekes at de gitte forutsetningene fra modellbeskrivelsen fører til at individets lønn ikke overstiger 7,1 G i opptjeningsperioden. Eventuelle tilleggsinnskudd på inntil 18,1 prosent av lønn mellom 7,1 og 12 G i en innskuddsordning hensyntas dermed ikke i påfølgende beregninger.

Tabell 6.8 viser pensjonsytelser i prosent av sluttlønn ved fratreden fra 67 år i en innskuddsordning. Det settes av en prosent av årlig inntekt i en pensjonsbeholdning, i tråd med satsene beskrevet ovenfor. Pensjonsbeholdningen er hos en leverandør av innskuddspensjon som forvalter denne pensjonskapitalen. Pensjonsbeholdningen vokser over tid ved ytterlige innskudd og avkastningen kapitalen oppnår. Beregning av pensjonsbeholdningen gjøres ved at innskuddene gir en årlig avkastning på 7 prosent frem til individet fyller 45 år. Deretter vil en gradvis større andel av kapitalen flyttes over til rentepapirmarkedet, i tråd med allokeringsprofilen utledet i modellbeskrivelsen i kapittel 5. Ved pensjoneringsalder vil denne pensjonsbeholdningen fordeles på utbetalingsperioden for å finne årlig innskuddspensjon.

I tråd med gjeldende regler vil innskuddspensjonen måtte utbetales over minst ti år, gitt en pensjoneringsalder på 67 år. Vi har dermed beregnet pensjonsytelser i prosent av sluttlønn gitt at uttaket er over ti år. De ti første årene vil individet dermed få pensjonsytelser fra innskuddsordningen og ytelser fra folketrygden. Etter 10 år vil den opptjente pensjonsbeholdningen være tom og individet vil kun motta alderspensjon fra folketrygden. Vi har også beregnet innskuddspensjon som om den var en livsvarig ytelse. Derfor har vi i tabell 6.8 inkludert pensjonsytelser i prosent av sluttlønn gitt et livsvarig uttak av innskuddspensjon. Antall år brukt som proxy for forventet gjenstående levetid fra fylte 67 år er delingstallet på 19,26 år. Vi vil ved bruk av et livsvarig uttak få et bedre sammenligningsgrunnlag opp mot den livsvarige offentlige tjenstepensjonen.

Privat innskuddspensjon, fratreden 67 år			
Avsetning	Minimumssats	Mellomalternativ	Maksimumssats
	2% fra 1 G	5% fra 1 G	7% fra 0 G
Pensjonsbeholdning etter 42 år	1.421.694 kr	3.554.235 kr	6.402.530 kr

Uttak over 10 år			
<i>Årlig innskuddspensjon</i>	<i>142.169 kr</i>	<i>355.424 kr</i>	<i>640.253 kr</i>
<i>Ytelser fra folketrygden</i>	<i>680.065 kr</i>	<i>680.065 kr</i>	<i>680.065 kr</i>
Sum pensjonsytelser	822.233 kr	1.035.489 kr	1.320.318 kr
Pensjonsytelser i prosent av sluttlønn	45,4 %	57,2 %	73 %
Pensjonsytelser etter 10 år			
<i>Ytelser fra folketrygden</i>	<i>680.065 kr</i>	<i>680.065 kr</i>	<i>680.065 kr</i>
Pensjonsytelser i prosent av sluttlønn	37,6 %	37,6 %	37,6 %
Livsvarig uttak			
<i>Ytelser fra folketrygden</i>	<i>680.065 kr</i>	<i>680.065 kr</i>	<i>680.065 kr</i>
<i>Årlig innskuddspensjon</i>	<i>73.816 kr</i>	<i>184.540 kr</i>	<i>332.426 kr</i>
Sum pensjonsytelser	753.881 kr	864.605 kr	1.012.491 kr
Pensjonsytelser i prosent av sluttlønn	41,7 %	47,8 %	56 %

Tabell 6.8: Pensjonsytelser fra privat innskuddspensjon, gitt fratreden ved 67 år

Resultatene i tabell 6.8 viser at minimumssats gir 45,4 prosent av sluttlønn i pensjonsytelser, gitt at innskuddspensjonen tas ut over ti år. Tilsvarende vil mellomalternativet og maksimumssats gi henholdsvis 57,2 og 73 prosent i pensjonsytelser. Etter ti år vil pensjonsbeholdningen i innskuddsordningen være tom. Dermed vil individet kun motta alderspensjon fra folketrygden, som tilsvarende 37,6 prosent av sluttlønn. Dette gjelder uavhengig av hvilken avsetningssats som legges til grunn i innskuddsordningen. Dersom det i stedet legges til grunn et livsvarig uttak på 19,26 år vil minimumssats gi en pensjon på 41,7 prosent av sluttlønn. For mellomalternativet og maksimumssats vil pensjonsytelser utgjøre henholdsvis 47,8 og 56 prosent av sluttlønn ved et livsvarig uttak. Resultatene i tabellen viser hvor utslagsgivende avsetningssatser er for pensjonsytelser i en innskuddsordning. Differansen i pensjonsytelser i prosent av sluttlønn mellom maksimums- og minimumssats ved et uttak over ti år er på 27,6 prosentpoeng (73% - 45,4%). Ved et livsvarig uttak er denne differansen på 14,3 prosentpoeng (56% - 41,7%). Det understrekes at

dersom individet lever lenger enn 19,26 år vil vedkommende ikke få ytterligere utbetalinger fra innskuddsordningen ettersom pensjonsbeholdningen vil være tom.

For mange vil det ikke være hensiktsmessig å ta ut pensjonen over forventet gjenstående levetid. Behovet for pensjonsinntektene vil for de fleste være størst de første årene etter pensjonering. Grunnen til dette er at de fleste ønsker å utnytte pensjonisttilværelsen før helsen avtar. I tillegg er det en levealderrisiko i å ta ut pengene over forventet gjenstående levetid. Dør man før forventet levealder vil man personlig ikke dra nytte av resterende pensjonsbeholdning. Samtidig vil man ha fått utbetalt en lavere årlig pensjon i årene før dødstidspunktet. Flere vil dermed velge å stå i arbeid lenger, samt ta ut pensjonen over færre år. Da vil de årlige pensjonsytelsene bli høyest når man har mest nytte av dem.

Med bakgrunn i momentene beskrevet ovenfor ønsker vi å vise pensjonseffekten av å stå i arbeid lenger i en innskuddsordning. I tabell 6.9 antas det at individet jobber frem til fylte 70 år, noe som gir en opptjeningstid på 45 år. I delkapittel 6.2 presiserte vi at ytelser fra folketrygden blir 928.462 kroner ved pensjonering fra 70 år og at sluttlønn blir 2.020.862 kroner. I tabellen har vi inkludert uttak av pensjonsbeholdningen over ti år og livsvarig uttak. Antall år brukt som proxy for livsvarig uttak er 16,82 år, som er delingstallet for 1993-kullet ved pensjonsuttak fra 70 år. Tabell 6.9 viser pensjonsytelser i prosent av sluttlønn som følge av pensjonering fra fylte 70 år:

Privat innskuddspensjon, fratreden 70 år			
Avsetning	Minimumssats	Mellomalternativ	Maksimumssats
	2% fra 1 G	5% fra 1 G	7% fra 0 G
Pensjonsbeholdning etter 45 år	1.513.945 kr	3.784.862 kr	6.811.756 kr
Uttak over 10 år			
<i>Ytelser fra folketrygden</i>	<i>928.462 kr</i>	<i>928.462 kr</i>	<i>928.462 kr</i>
<i>Årlig innskuddspensjon</i>	<i>151.395 kr</i>	<i>378.486 kr</i>	<i>681.176 kr</i>
Sum pensjonsytelser	1.079.857 kr	1.306.948 kr	1.609.638 kr
Pensjonsytelser i prosent av sluttlønn	53,4 %	64,7 %	79,7 %

Pensjonsytelser etter 10 år			
<i>Ytelser fra folketrygden</i>	<i>928.462 kr</i>	<i>928.462 kr</i>	<i>928.462 kr</i>
Pensjonsytelser i prosent av sluttlønn	45,9 %	45,9 %	45,9 %
Livsvarig uttak			
<i>Ytelser fra folketrygden</i>	<i>928.462 kr</i>	<i>928.462 kr</i>	<i>928.462 kr</i>
<i>Årlig innskuddspensjon</i>	<i>90.009 kr</i>	<i>225.022 kr</i>	<i>404.980 kr</i>
Pensjonsytelser i prosent av sluttlønn	50,4 %	57,1 %	66 %

Tabell 6.9: Pensjonsytelser fra privat innskuddspensjon, gitt fratreden ved 70 år

Resultatene i tabell 6.9 viser at en innskuddsordning med minimumssats gir 53,4 prosent av sluttlønn i pensjonsytelser, gitt et uttak over ti år. Tilsvarende vil mellomalternativet og maksimumssats ved uttak over ti år gi pensjonsytelser på henholdsvis 64,7 og 79,7 prosent av sluttlønn. Utover de ti første årene vil individet kun få alderspensjon fra folketrygden, som utgjør 45,9 prosent av sluttlønn. Ytelsene fra folketrygden er høyere ved pensjonering fra 70 år enn fra 67 år. Dette skyldes de tre ekstra årene med pensjonsopptjening, samt et lavere delingstall grunnet senere pensjonsuttak. Dersom det legges til grunn et livsvarig uttak på 16,82 år vil minimumssats gi en årlig pensjon på 50,4 prosent av sluttlønn. For mellomalternativet og maksimumssats vil pensjonsytelsene tilsvare henholdsvis 57,1 og 66 prosent av sluttlønn. Den årlige innskuddspensjonen ved livsvarig uttak øker på grunn av en høyere pensjonsbeholdning og en lavere forventet gjenstående levealder.

Resultatene fra tabell 6.8 og 6.9 viser effekten av alleårsopptjening ved innskuddsordningen. Alleårsopptjeningen innebærer at totale pensjonsytelser nødvendigvis vil være høyere ved uttak fra 70 år enn fra 67 år, selv uten lønnsøkning de ekstra årene i arbeid. Her er det allikevel beregnet med lønnsvekst også for disse årene. Sett bort i fra at opptjening i folketrygden øker ved utsatt pensjonering, så vil pensjonsbeholdningen i innskuddsordningen også øke som følge av at det avsettes en prosent av lønnsinntektene for hvert av de tre ekstra årene i arbeid. Det faktum at det gis ytterligere opptjening i både folketrygden og innskuddsordningen, samt at disse ikke samordnes, gir sterke pensjonsmessige incentiver til å stå lenger i arbeid. For eksempel vil

mellomalternativet ved pensjonering fra 67 år gi pensjonsytelser på henholdsvis 57,2 og 47,8 prosent av sluttlønn ved uttak over ti år og livsvarig uttak, jamfør tabell 6.8. Til kontrast ser vi fra tabell 6.9 at mellomalternativet ved pensjonering fra 70 år gir 64,7 og 57,1 prosent ved uttak over ti år og livsvarig uttak. Det er dermed betydelige økninger i årlige pensjonsytelser dersom individet utsetter pensjonsuttaket med tre år.

Så langt har vi sett hvordan pensjonsytelsene fra innskuddsordningen endrer seg som følge av ulike avsetninger og uttakstidspunkt. Det er videre interessant å se effekten av å endre avkastning, ettersom størrelsen på pensjonsbeholdningen er svært sensitiv overfor hvilken avkastning som legges til grunn for midlene. Vi har derfor foretatt en sensitivitetsanalyse med hensyn på avkastning, og resultatene fremstilles i tabell 6.10. Resultatene presenteres som totale pensjonsytelser i prosent av sluttlønn ved pensjonering fra 67 år, gitt ulik avkastning. I tabellen er det inkludert avkastning på 5, 7 og 10 prosent. Avkastning på 7 prosent ble benyttet i de tidligere analysene, og inkluderes her som en benchmark til sammenligning.

Totale pensjonsytelser i prosent av sluttlønn, fratreden ved 67 år			
Uttak over 10 år			
<i>Avkastning/Avsetning</i>	2 % fra 1 G	5 % fra 1 G	7 % fra 0 G
5 %	43,9 %	53,3 %	65,8 %
7 %	45,4 %	57,2 %	73 %
10 %	49,2 %	66,6 %	90 %
Livsvarige uttak			
<i>Avkastning/Avsetning</i>	2 % fra 1 G	5 % fra 1 G	7 % fra 0 G
5 %	40,8 %	45,7 %	52,2 %
7 %	41,7 %	47,8 %	56 %
10 %	43,6 %	52,7 %	64,8 %

Tabell 6.10: Sensitivitetsanalyse for avkastning i innskuddspensjon

Resultatene fra tabell 6.10 er i tråd med økonomisk intuisjon. Lavere avkastning enn forutsatt vil gi lavere pensjonsytelser og høyere avkastning vil gi høyere pensjonsytelser. Differansen mellom

laveste og høyeste avkastning har minst utslag i tilfellet hvor innskuddene er på minimumsnivå. En økning i avkastning på 5 prosentpoeng, fra 5 til 10 prosent, vil i tilfellet med uttak over ti år kun øke pensjonsytelsene med 5,3 prosentpoeng (49,2% - 43,9%). Tilsvarende vil differansen mellom laveste og høyeste avkastning være hele 24,2 prosentpoeng (90% - 65,8%) i tilfellet med maksimumssats, gitt uttak over ti år. Grunnen til den store forskjellen er at det ved maksimumssats vil settes av et høyere årlig beløp, og avkastningen vil gi større uttelling i kroner og øre enn innskudd med minimumssats. De høye innskuddene og rentes rente-effekten²⁰ over tid gjør dermed at differansen blir betydelig. Den samme effekten kan observeres for livsvarige uttak i tabellen. Her er imidlertid differansene mellom laveste og høyeste avkastning mindre ettersom uttaksperioden er 19,26 år i stedet for 10 år. Resultatene viser hvor utslagsgivende avkastning er for pensjonsytelsene i en innskuddsordning. Det presiseres at risikoen knyttet til avkastning bæres utelukkende av arbeidstaker i en innskuddsordning. Pensjonsbeholdningen vil synke i år med negativ avkastning, samt at en lav avkastning vil gi en dårlig regulering av oppspart pensjon.

6.5 Hybridpensjon i privat sektor

Hybridordningen anses som en gunstigere løsning for arbeidsgivere enn ytelsespensjon og tryggere for arbeidstakere enn innskuddspensjon. Det er mulig å foreta veldig mange forskjellige beregninger når det kommer til hybridpensjon fordi denne kan utformes på ulike måter. Som forklart i kapittel 3 har hybridpensjon de samme innskuddssatsene som innskuddspensjon, men det må avsettes fra første lønnskone. Videre kan hybridordningen enten ha avkastningsgaranti som ytelsesordninger eller fritt investeringsvalg som innskuddsordninger. Hybridordninger har dødelighetsarv, og ved død vil dermed medlemmenes pensjonsbeholdning fordeles på de andre medlemmene i samme ordning.

Tabell 6.11 viser pensjonsytelser i prosent av sluttlønn dersom individet pensjonerer seg fra 67 år i en hybridordning. Videre er fremgangsmåten for beregning av hybridpensjon lik som for innskuddspensjon. Innskuddssatsene benyttet for innskuddspensjon i delkapittel 6.4 inkluderes også her, men det må avsettes fra første lønnskone for alle alternativene. Videre vil

²⁰ Rentes rente-effekt oppstår når et beløp forrentes og legges til i saldoen, for så at det nye beløpet igjen danner grunnlaget for nye renter (Rammen, 2018)

hybridordninger normalt være livsvarige, noe vi antar at ordningen er for individet. Dermed skal pensjonsbeholdningen levealderjusteres med et delingstallet 19,26 på uttakstidspunktet. I tabell 6.11 forutsettes det at pensjonsbeholdningen justeres under opptjening med vekst i grunnbeløpet på 3,5 prosent. Det vil dermed ikke være fritt investeringsvalg. All avkastning utover vekst i grunnbeløpet plasseres på et reguleringsfond, som skal sikre at nivået på oppjusteringen opprettholdes i perioder med lav avkastning. Dette fondet antas å ha null i verdi på uttakstidspunktet, og det vil dermed ikke tilføres midler til årlige pensjonsytelser fra reguleringsfondet. Avslutningsvis forutsettes det at midler fra dødelighetsarv vil være lik null i perioden.

Privat hybridpensjon, fratreden 67 år			
Avsetning	Minimumssats	Mellomalternativ	Maksimumssats
	2% fra 0 G	5% fra 0 G	7% fra 0 G
Pensjonsbeholdning etter 42 år	1.447.299 kr	3.618.248 kr	5.065.547 kr
<i>Ytelse fra folketrygden</i>	<i>680.065 kr</i>	<i>680.065 kr</i>	<i>680.065 kr</i>
<i>Årlig pensjonsytelse fra hybridordning</i>	<i>75.145 kr</i>	<i>187.863 kr</i>	<i>263.009 kr</i>
Sum årlige pensjonsytelser	755.210 kr	867.928 kr	943.074 kr
Pensjonsytelser i prosent av sluttlønn	41,73 %	47,97 %	52,12 %

Tabell 6.11: Pensjonsytelser fra privat hybridordning, gitt fratreden ved 67 år

Det fremkommer fra tabell 6.11 at pensjonsytelser utgjør cirka 42, 48 og 52 prosent av sluttlønn ved henholdsvis minimumssats, mellomalternativet og maksimumssats. Det understrekes at ytelsene i en hybridordning er livsvarige. Til sammenligning fant vi at pensjonsytelsene fra en innskuddsordning med livsvarig uttak ved de ulike alternativene var henholdsvis cirka 43, 50 og 60 prosent, jamfør tabell 6.8. Pensjonsytelsene er dermed noe lavere for hybridordningen enn innskuddsordningen med livsvarige uttak. Dette skyldes at det her er implisitt forutsatt at gjennomsnittlig avkastning er lik veksten i grunnbeløpet på 3,5 prosent hvert år, og at det dermed

ikke akkumuleres midler i et reguleringsfond. Videre er det antatt at midler fra dødelighetsarv vil være lik null. De tallene som fremkommer i tabellen er dermed å anse som en garantert pensjon fra hybridordningen, ettersom oppjustering av pensjonsbeholdningen med vekst i grunnbeløpet er garantert. Ved en innskuddsordning vil det ikke være en garantert regulering, og kapitalen kan synke i år med negativ avkastning.

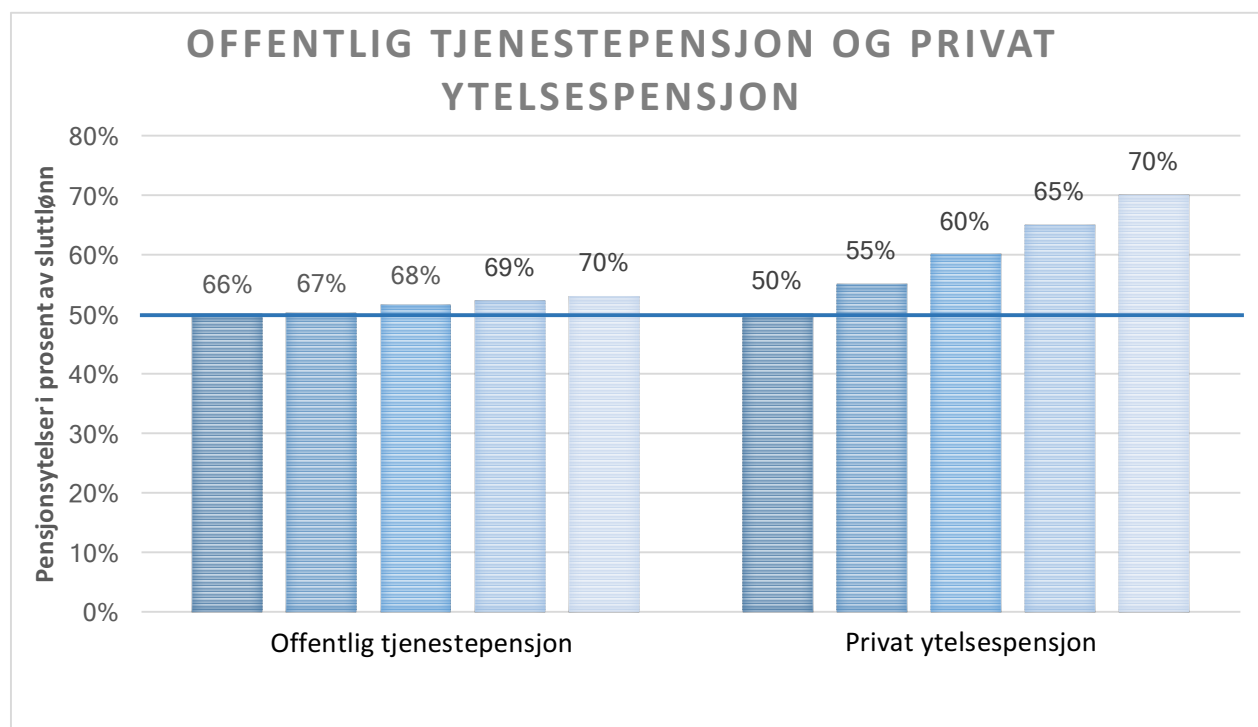
Dersom det legges til grunn at hybridordningen har fritt investeringsvalg, og avkastningen som oppnås er 7 prosent, vil pensjonsytelsene bli høyere enn vist i tabell 6.11. Dersom samme avkastning benyttes for innskudds- og hybridordningen, vil hybridordningen i realiteten gi høyere pensjonsytelser enn innskuddsordningen på grunn av at det må avsettes fra første lønnskone, samt at det tilføres midler gjennom dødelighetsarv. Hvis tilført dødelighetsarv får avkastning over en lenger periode, vil forskjellen mellom innskuddsordningen og hybridordningen kunne være betydelig. Denne forskjellen vil være spesielt merkbar ved høyere avkastning. Det er allikevel usikkert hvor mye dødelighetsarven vil utgjøre for et individ født i 1993 som tar ut pensjon ved fylte 67. Dødelighetsarven vil trolig være viktigere for eldre årskull som har lavere gjennomsnittlig levealder. Allikevel er det rimelig å anta at det vil tilføres noe gjennom dødelighetsarv. På bakgrunn av disse momentene kan det konkluderes med at en hybridordning med fritt investeringsvalg vil, gitt lik avkastning, gi noe høyere pensjonsytelser enn en innskuddsordning med livsvarig uttak. En hybridordning med fritt investeringsvalg vil i likhet med innskuddsordningen være utsatt for svingninger i avkastningen.

6.6 Sammenligning av tjenstepensjonsordninger

Så langt har vi analysert de ulike tjenstepensjonsordningene mer eller mindre isolert sett. I dette delkapittelet sammenlignes de private ordningene med offentlig tjenstepensjon. Resultatene fra analysen presenteres i søylediagrammer. Dette lar oss se i hvilke tilfeller de private ordningene gir høyere pensjonsytelser enn den offentlige ordningen. Det understrekes at forutsetningene og tallstørrelsene som ligger til grunn bak diagrammene er gjort rede for i kapittel 5 og tidligere i dette kapittelet. Konklusjonene som følger er basert på det fiktive individet.

Offentlig tjenestepensjon og privat ytelsespensjon

Figur 6.1 viser forskjellene i pensjonsytelser mellom offentlig tjenestepensjon og privat ytelsespensjon ved fratreden fra fylte 67 år. I figuren vises pensjonsutbetalinger fra privat ytelsespensjon gitt at reell folketrygd er lik den antatte, som diskutert i delkapittel 6.3. Prosentsatsene over hver søyle representerer de ulike ytelsesnivåene som ble gjennomgått for henholdsvis offentlig tjenestepensjon og privat ytelsespensjon i analysen. Den blå horisontale linjen representerer pensjonsytelser i prosent av sluttlønn for en offentlig tjenestepensjonsordning med et ytelsesnivå på 66 prosent. Den offentlige ordningen med ytelsesnivå på 66 prosent vil dermed fungere som en benchmark, slik at de andre søylene enkelt kan sees i kontrast til det vanligste ytelsesnivået i offentlig sektor.

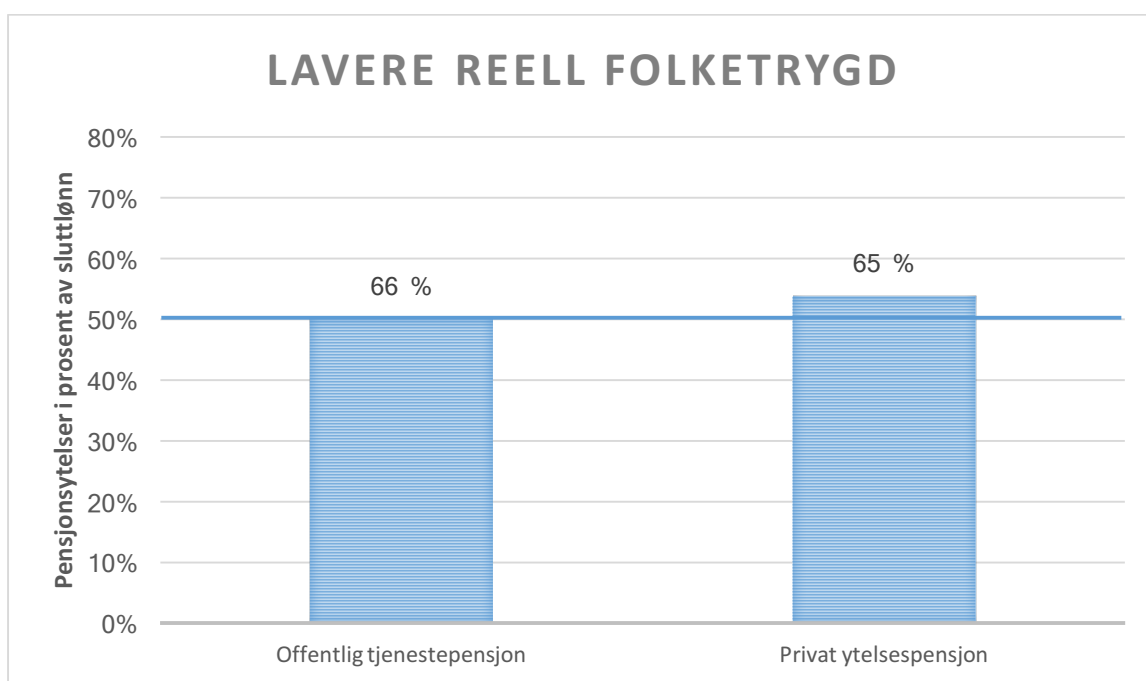


Figur 6.1: Offentlig tjenestepensjon og privat ytelsespensjon

Figur 6.1 viser hvor stor forskjell det er mellom offentlig tjenestepensjon og privat ytelsespensjon, selv om begge ordningene er sluttlønnbaserte ytelsesordninger. En privat ytelsesordning med et ytelsesnivå på 50 prosent vil gi like høye pensjonsytelser som en offentlig tjenestepensjonsordning med et ytelsesnivå på 66 prosent. Videre vil en kommunal ordning med et ytelsesnivå på 70 prosent gi lavere pensjonsytelser enn en privat ordning med 55 prosent i ytelsesnivå. De store forskjellene

i pensjonsytelser mellom ordningene skyldes at offentlig tjenstepensjon levealderjusteres. Bruttoordningen i offentlig sektor sikrer imidlertid individet fra eventuelle endringer i folketrygden, noe ordningen i privat sektor ikke kompenserer for. Dersom reell folketrygd blir forskjellig fra antatt folketrygd kan imidlertid utfallet bli noe annerledes enn vist i figur 6.1.

I figur 6.2 vises en offentlig tjenstepensjon med et ytelsesnivå på 66 prosent og en privat ytelsesordning med ytelsesnivå på 65 prosent. I figuren er det tatt høyde for at den reelle folketrygden blir 30 prosent lavere enn antatt, som ble gjennomgått i delkapittel 6.3.



Figur 6.2 Utslag ved en reduksjon i ytelser fra folketrygd på 30 prosent

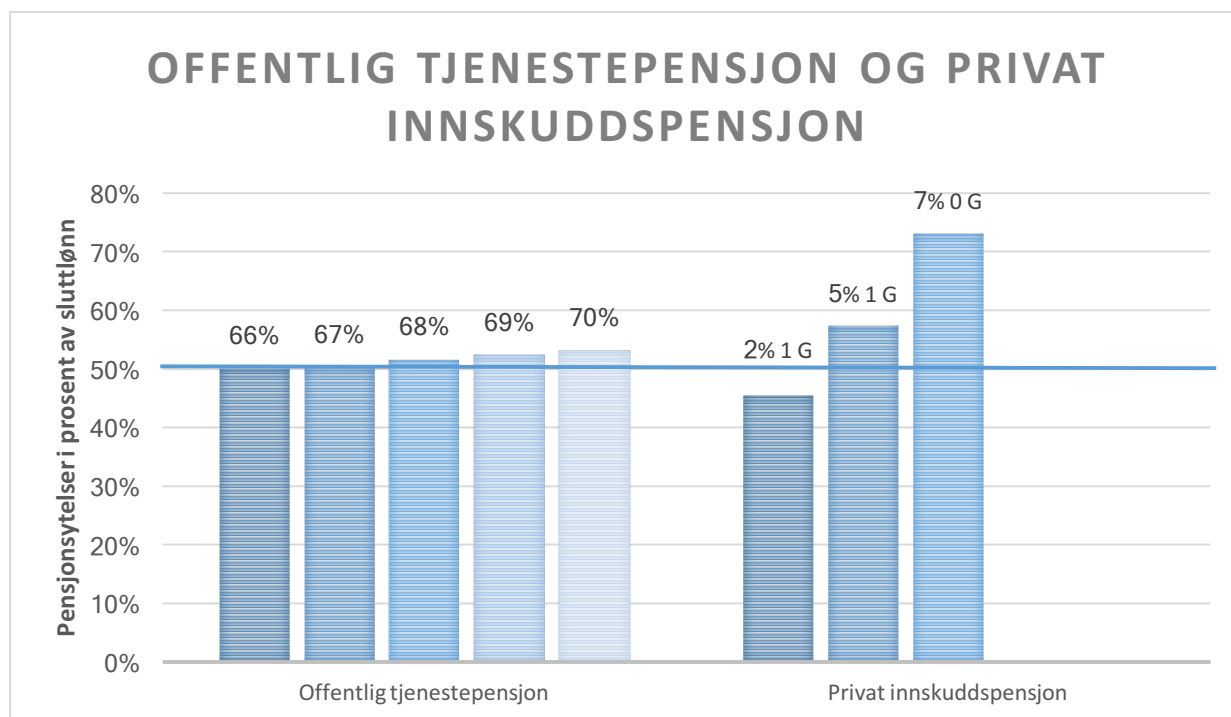
Figur 6.2 viser at en 30 prosent lavere reell folketrygd enn antatt vil gjøre at de to ordningene gir tilnærmet like høye pensjonsytelser i prosent av sluttlønn. Offentlig tjenstepensjon forblir uforandret fra figur 6.1 med pensjon lik 50 prosent av sluttlønn, mens totale pensjonsytelser reduseres fra 65 prosent til 54 prosent i den private ordningen. Selv med en betydelig lavere folketrygd enn antatt vil den private ordningen gi en noe høyere ytelse enn den offentlige. Søylediagrammet viser en av de viktigste forskjellene mellom de to ordningene. Bruttoordningen i offentlig sektor kompenserer for lavere folketrygd ved å gi høyere tjenstepensjonsytelser, slik at totale pensjonsytelser forblir uforandret. Ytelser fra folketrygden samordnes ikke med

tjenestepensjonsytelser i den private ordningen, og nettoordningen medfører følgelig at lavere folketrygd enn antatt reduserer de totale pensjonsytelsene. Det er allikevel også en mulighet for at de totale pensjonsytelsene blir høyere enn ytelsesnivået i tilfeller hvor ytelsene fra folketrygden blir høyere enn antatt. Risikoen knyttet til fremtidig alderspensjon fra folketrygden bæres utelukkende av individet i den private ordningen.

Det kan diskuteres hvorvidt en reduksjon på 30 prosent i ytelser fra folketrygden er rimelig å anta. Dersom man legger til grunn et historisk perspektiv er det åpenbart at pensjonssystemet er i stadig endring. Det er dermed ikke urimelig å anta at det kan komme regelendringer på sikt, spesielt over en tidsperiode på 42 år. Videre kan det være faktorer på individnivå som kan være utslagsgivende for pensjonsytelser fra folketrygden i løpet av den yrkesaktive perioden. Ved en mindre nedgang enn 30 prosent i folketrygden, for eksempel 15 prosent, vil den private ordningen gi høyere ytelser enn det som vises i figur 6.2. Basert på de foregående analysene kan det dermed se ut som den private ytelsesordningen er gunstigere enn den offentlige tjenestepensjonsordningen.

Offentlig tjenestepensjon og privat innskuddspensjon

Figur 6.3 viser forskjellene i pensjonsytelser i prosent av sluttlønn mellom offentlig tjenestepensjon og privat innskuddspensjon for individet ved pensjonering fra fylte 67 år, gitt at innskuddspensjon utbetales over ti år. De ulike ytelsesnivåene for offentlig tjenestepensjon er representert over søylene. Tilsvarende vises innskuddssatsene som ble benyttet i analysen over søylene for privat innskuddspensjon. Resultatene for privat innskuddspensjon er gitt den forutsatte avkastningen på 7 prosent.



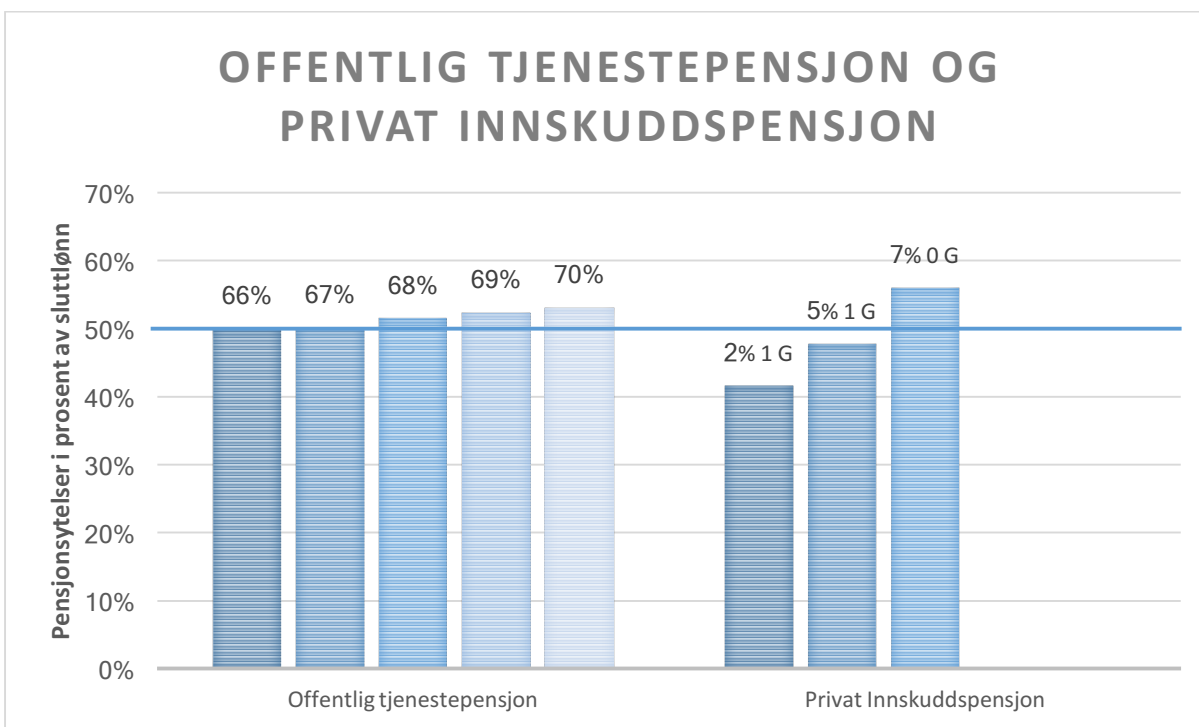
Figur 6.3: Offentlig tjenestepensjon og privat innskuddspensjon med uttak over 10 år

Pensjonsytelsene fra offentlig tjenestepensjon vist i figur 6.3 er livsvarige, mens utbetalingene fra innskuddspensjonen er over ti år. Vi ser fra søylediagrammet at alle ytelsesnivåene i offentlig tjenestepensjon vil gi høyere pensjonsytelser enn en innskuddsordning med minimumssats på 2 prosent av lønn fra 1 G. Videre fremkommer det at avsetninger i innskuddsordningen på henholdsvis 5 prosent av lønn fra 1 G og 7 prosent av all lønn vil gi høyere pensjonsytelser enn alle de mulige ytelsesnivåene i offentlig sektor. Det understrekes imidlertid at etter ti år vil individet kun få alderspensjon fra folketrygden i en innskuddsordning. Alderspensjonen fra folketrygden utgjør 37,6 prosent av sluttlønn, som vist i delkapittel 6.4. Fra fylte 77 år vil individet dermed få vesentlig lavere pensjonsytelser i innskuddsordningen enn i offentlig tjenestepensjon. Gitt uttaksp perioden på ti år vil individet allikevel få høyere pensjonsytelser i innskuddsordningen enn i offentlig tjenestepensjon dersom avsetningene er 5 prosent av lønn eller høyere.

Fra sensitivitetsanalysen i delkapittel 6.4 viste vi at en lavere avkastning enn forutsatt i innskuddsordningen fører til lavere pensjonsytelser og at en høyere avkastning fører til høyere pensjonsytelser. Ved en avkastning på 5 prosent vil pensjonsytelsene for de ulike avsetningsalternativene for innskuddspensjon bli lavere enn vist i figur 6.3. Konklusjonen forblir

imidlertid uforandret. Avsetninger må fremdeles være 5 prosent av lønn eller mer for å gi større pensjon enn offentlig tjenstepensjon. En høyere avkastning enn forutsatt på 10 prosent vil allikevel ikke gjøre at minimumssats gir høyere pensjonsytelser enn offentlig tjenstepensjon. Innskuddsordningen vil dermed være gunstigere enn offentlig tjenstepensjon for individet dersom både avsetningene i innskuddsordningen og avkastningen som oppnås er 5 prosent eller høyere.

Konklusjonene ovenfor er basert på at innskuddspensjonen tas ut over ti år og at det er pensjonsytelsene i disse ti årene som benyttes til sammenligning med offentlig tjenstepensjon. Dersom det legges til grunn livsvarige uttak fra innskuddsordningen vil man ha et bedre sammenligningsgrunnlag for den livsvarige tjenstepensjonen i offentlig sektor. Figur 6.4 viser forskjellen mellom offentlig tjenstepensjon og privat innskuddspensjon ved pensjonering fra 67 år, gitt at innskuddspensjonen har et estimert livsvarig uttak. Resultatene for privat innskuddspensjon er gitt den forutsatte avkastningen på 7 prosent.



Figur 6.4: Offentlig tjenstepensjon og privat innskuddspensjon med livsvarig uttak

Figur 6.4 viser at ved livsvarig uttak av innskuddspensjon er det kun en maksimumssats på 7 prosent av all lønn som gir høyere pensjonsytelser enn alle ytelsesnivåene i offentlig

tjenestepensjon. Avsetninger på henholdsvis 2 og 5 prosent av lønn fra 1 G i innskuddsordningen gir lavere pensjonsytelser enn samtlige ytelsesnivåer i offentlig sektor. Ved livsvarige uttak vil dermed et ytelsesnivå på mellom 66 og 70 prosent i offentlig tjenestepensjon være gunstigere for individet, med mindre avsetningene i innskuddsordningen er 7 prosent av all lønn. Tidligere ble det nevnt at forutsetningene våre gjør at tilleggsinnskudd i innskuddsordningen på inntil 18,1 prosent av lønn mellom 7,1 og 12 G ikke kan hensyntas. Ved eventuelle tilleggsinnskudd er det allikevel mulig at også lavere avsetningssatser vil kunne konkurrere med den offentlige ordningen. Siden vi ikke kan hensynta tilleggsinnskudd i beregningene nøyer vi oss med å fastslå at eventuelle tilleggsinnskudd vil ha en positiv effekt på pensjonsytelsene i innskuddsordningen.

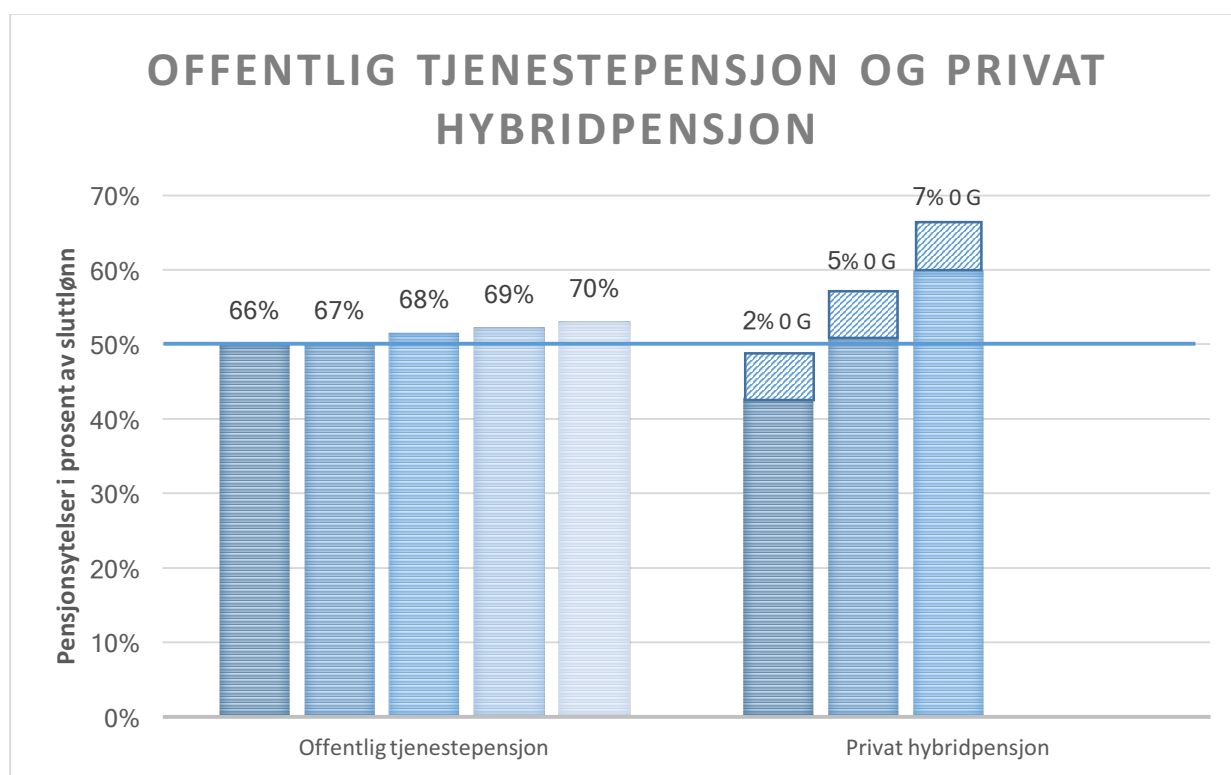
Fra sensitivitetsanalysen i delkapittel 6.4 så vi at en innskuddsordning med maksimumssats gir livsvarige pensjonsytelser på 52,2 prosent av sluttlønn ved en avkastning på 5 prosent. Maksimumssats i innskuddsordningen vil i så tilfelle gi lavere pensjon enn ytelsesnivåene på 69 og 70 prosent i offentlig tjenestepensjon. Avsetninger på 5 prosent eller lavere vil fremdeles gi lavere pensjonsytelser enn den offentlige ordningen. Videre så vi at en høy avkastning på 10 prosent ikke vil gjøre minimumssats for innskuddsordningen mer gunstig enn offentlig tjenestepensjon. Med en avkastning på 10 prosent vil maksimumssats gi høyere pensjonsytelser enn all offentlig tjenestepensjon, mens innskudd på 5 prosent av lønn utover 1 G vil kun gi lavere ytelser enn en kommunal ordning med et ytelsesnivå på 70 prosent. Det understrekes imidlertid at det vil være urimelig å anta at en høy avkastning på 10 prosent vil vedvare over tid.

Et livsvarig uttak av innskuddspensjon, her satt til 19,26 år, er imidlertid en noe lenger utbetalingstid enn det som er vanlig. I tråd med gjeldende regler er minimum utbetalingstid ti år, gitt en pensjoneringsalder på 67 år. Selv om et beregnet livsvarig uttak av innskuddspensjon gjør det enklere å sammenligne med offentlig tjenestepensjon, vil det trolig ikke være en realistisk utbetalingstid. Allikevel kan det på bakgrunn av figur 6.3 og 6.4 tyde på at innskuddspensjon med avsetninger på 7 prosent vil være gunstigere for individet enn offentlig tjenestepensjon i de fleste tilfeller, gitt at avkastningen over tid ikke er for lav. Videre vil minimumssats i innskuddsordningen være mindre gunstig enn offentlig tjenestepensjon, selv med en urealistisk høy avkastning. Innskuddspensjon med mellomssats på 5 prosent vil være gunstigere enn offentlig

tjenestepensjon ved utbetalingstid på ti år, men vil ikke være like konkurransedyktig ved en vesentlig lenger utbetalingstid.

Offentlig tjenestepensjon og privat hybridpensjon

Figur 6.5 viser forskjellene mellom offentlig tjenestepensjon og privat hybridpensjon for individet ved pensjonering fra 67 år. Ytelsesnivåene for offentlig tjenestepensjon og innskuddssatsene for privat hybridpensjon vises over søylene. I hybridordningen er alle avsetninger fra første lønnskroner. Det er lagt til grunn et fritt investeringsvalg og en avkastning på 7 prosent for hybridordningen. De skraverte områdene over søylene for hybridpensjon representerer midler tilført gjennom dødelighetsarv. Det presiseres at disse ikke er beregnet, men inkluderes kun for å illustrere effekten dødelighetsarv kan ha på pensjonsytelser.

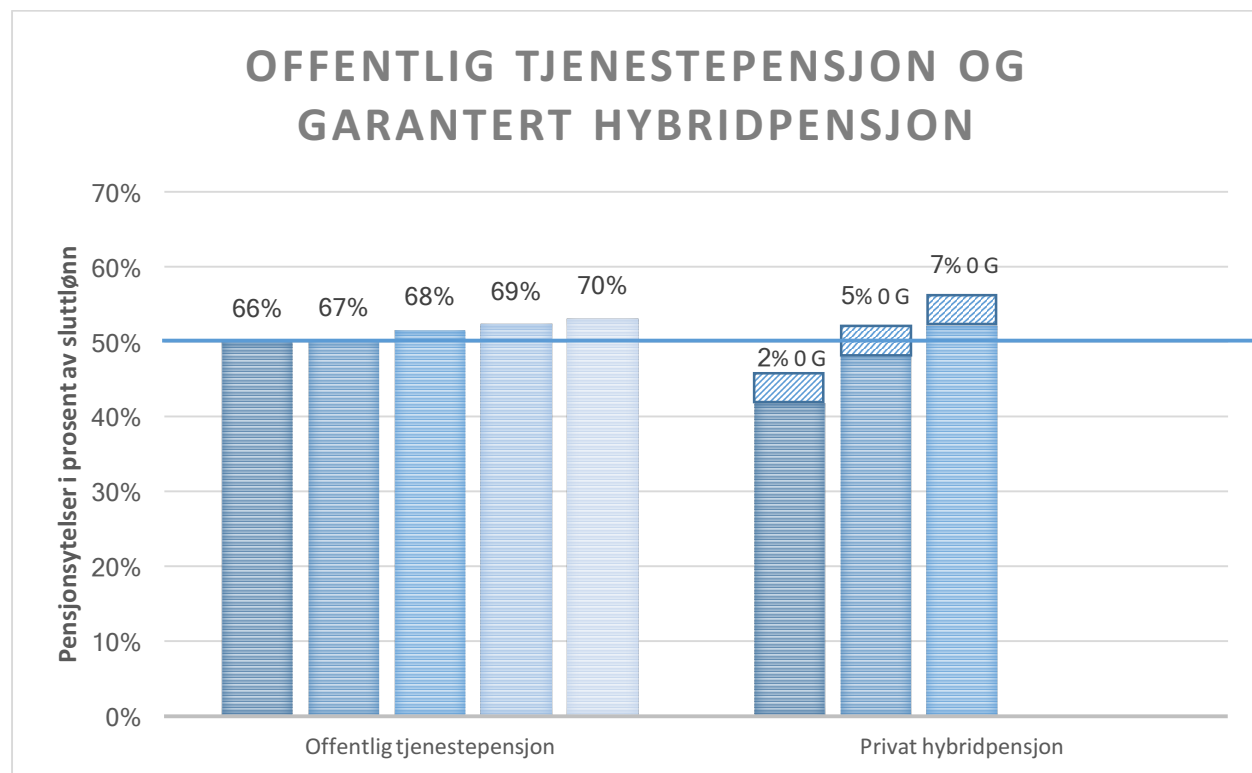


Figur 6.5: Offentlig tjenestepensjon og privat hybridpensjon

I det følgende ser vi bort fra de skraverte områdene for dødelighetsarv i figur 6.5 siden disse ikke er beregnet. Vi nøyer oss med å presisere at midler tilført gjennom dødelighetsarv i realiteten vil ha en positiv effekt på pensjonsytelsene fra en hybridordning. Ved ingen midler tilført gjennom

dødelighetsarv vil hybridordningen være på et noe høyere nivå enn innskuddsordningen med livsvarige uttak, gitt at de forvaltes likt. Dette skyldes at det må avsettes fra første lønnskroner. I så tilfelle vil en hybridordning med innskudd på 5 prosent være marginalt høyere enn offentlig tjenstepensjon med ytelsesnivåer på 66 og 67 prosent. Kun maksimumssats på 7 prosent vil gi høyere pensjonsytelser enn samtlige ytelsesnivåer i offentlig tjenstepensjon. Minimumssats på 2 prosent av lønn vil ikke være konkurransedyktig med offentlig tjenstepensjon.

Ved fritt investeringsvalg for individet vil hybridordningen imidlertid ikke ha noe garantert pensjonsnivå, og er dermed utsatt for svingninger i pensjonskapitalen ved svingninger i avkastning. I likhet med innskuddspensjon vil risikoen knyttet til avkastning bæres av individet. Det kan gjøre at pensjonsytelser fra en hybridordning blir vesentlig lavere eller høyere enn det som er illustrert i figur 6.5. Årlig avkastning vil derimot være garantert dersom pensjonskapitalen under opptjening i hybridordningen reguleres med alminnelig lønnsvekst, som vist i delkapittel 6.5. Avkastning på pensjonskapitalen vil i så tilfelle være lik vekst i grunnbeløpet hvert år. Dersom det legges til grunn at gjennomsnittlig avkastning er lik vekst i grunnbeløpet på 3,5 prosent, vil pensjonsytelsene i prosent av sluttlønn for hybridordningen være garantert. Dette vises i figur 6.6:



Figur 6.6: Offentlig tjenstepensjon og garantert hybridpensjon

Søylene for privat hybridpensjon i figur 6.6, ekskludert de skraverte områdene som representerer dødelighetsarv, viser det garanterte pensjonsnivået for individet dersom pensjonskapitalen reguleres med alminnelig lønnsvekst. Eventuell dødelighetsarv kommer i tillegg til disse utbetalingene. Dødelighetsarven vil utgjøre mindre i kroner og øre ettersom avkastningen i dette tilfellet er lavere enn ved fritt investeringsvalg. Sett bort fra dødelighetsarv vil ytelsesnivået på 70 prosent i enkelte kommuner gi høyere pensjonsytelser enn alle mulige avsetningssatser i en hybridordning. Maksimumssats på 7 prosent gir allikevel noe høyere pensjonsytelser enn offentlig tjenstepensjon med ytelsesnivåer på 66, 67 og 68 prosent. Minimumssats og mellomalternativet på henholdsvis 2 og 5 prosent gir lavere pensjonsytelser enn all offentlig tjenstepensjon.

Figur 6.6 illustrerer hvor sensitiv hybridpensjon er overfor lavere avkastning. Det kan allikevel diskuteres hvor sannsynlig det er med en lav markedsavkastning på 3,5 prosent over tid. Ved høyere avkastning vil det akkumuleres midler i et reguleringsfond som fordeles på medlemmene. Videre vil midler tilført gjennom dødelighetsarv kunne løfte pensjonsytelsene noe. Fra figur 6.5 er det derimot rimelig å anta at avsetninger på 5 prosent eller mer vil kunne gi høyere pensjon enn samtlige ytelsesnivåer i offentlig sektor, gitt en avkastning på 7 prosent og med midler tilført gjennom dødelighetsarv. En avsetning på 2 prosent vil trolig ikke være gunstigere enn offentlig tjenstepensjon for individet. I så tilfelle må midler tilført gjennom dødelighetsarv være betydelige, noe som anses som urealistisk.

Kapittel 7: Skatteeffekter

En av målsetningene med pensjonsreformen var å stimulere til økt yrkesdeltakelse ved å gi økonomiske incentiver til å stå lenger i arbeid. I dette kapittelet skal vi se på effekten av å stå lenger i arbeid og hvilke skatte- og pensjonsmessige konsekvenser dette kan ha. Først og fremst skal vi vise at det å ta ut pensjon ved en senere alder vil ha betydning for skatten som betales på pensjonsinntekter. Det ble nevnt at et viktig og ofte oversett poeng er at man vil ha en høy inntekt relativt til alternativ pensjonsinntekt ved å stå lenger i arbeid. Vi skal i det følgende vise den totale effekten av å utsette pensjonsuttaket. Det henvises til kapittel 4 for informasjon om skatteregler.

7.1 Beskatning av pensjonsinntekter

Vi skal se på et eksempel som viser de skattemessige effektene på pensjonsinntekt ved å stå i arbeid lenger. Vi antar for eksempelets skyld at individet har en total pensjonsbeholdning etter 42 år med opptjening på 6.000.000 kroner ved fylte 67 år. Dersom individet utsetter pensjonsuttaket med tre år er det rimelig å anta at vedkommende vil kunne øke pensjonsbeholdningen sin som følge av tre ekstra år i arbeid med pensjonsopptjening. For enkelthetens skyld legges det dermed til grunn at individet har økt pensjonsbeholdningen sin med 500.000 kroner ved å stå i arbeid i tre år lenger, slik at pensjonsbeholdningen ved fylte 70 år er 6.500.000 kroner. For å gjøre eksempelet relevant for alle pensjonsordningene antar vi at også innskuddspensjon har et pensjonsuttak over forventet gjenstående levetid. Dermed levealderjusteres pensjonsbeholdningen med et delingstall. Det benyttes et delingstall på 19,26 ved uttak fra 67 år og 16,82 ved uttak fra 70 år. Dagens skatteregler legges til grunn, og Skatteetatens skattekalkulator benyttes for å beregne skatt på pensjonsinntekt. Tabell 7.1 viser årlig pensjon etter skatt ved pensjonering fra 67 og 70 år:

Pensjonsmessig effekt av utsatt pensjonsuttak			
Alder	67 år	70 år	Differanse
Pensjonsbeholdning	6.000.000 kr	6.500.000 kr	-
Delingstall	19,26	16,82	2,44
Årlig pensjonsinntekt før skatt	311.526 kr	386.445 kr	74.919 kr
Sum skatt	45.460 kr	73.480 kr	28.020 kr
Årlig pensjonsinntekt etter skatt	266.066 kr	312.965 kr	46.899 kr
Faktisk skattesats	14,6 %	19 %	4,4 %

Tabell 7.1: Skatteeffekt av å utsette pensjonsuttak fra 67 til 70 år

Tabell 7.1 viser de pensjonsmessige utslagene ved å pensjonere seg fra 70 år i stedet for 67 år. Forskjellene vises i differanse-kolonnen, og disse tallstørrelsene fremkommer ved å ta differansen mellom en tallstørrelse fra 70 år og den samme tallstørrelsen fra 67 år. Årlig pensjonsinntekt før skatt finnes ved å dividere pensjonsbeholdningen på delingstallet. Sum skatt er hentet fra

skattekalkulatoren, og er summen av skattekroner betalt for de gitte årlige pensjonsinntektene før skatt. Det er dermed tatt hensyn til person- og minstefradrag, trygdeavgift, trinnskatt og særfradrag. Årlig pensjonsinntekt etter skatt er årlig pensjonsinntekt før skatt fratrullet sum skatt. Faktisk skattesats er sum skatt dividert på årlig pensjonsinntekt før skatt, og reflekterer følgelig skatt betalt på den gitte pensjonsinntekten, i prosent.

Fra tabellen ser man at pensjonsuttak fra 67 år gir en årlig pensjon før skatt på 311.526 kroner. Dersom individet fortsetter i arbeid og utsetter pensjonsuttaket til 70 år vil vedkommende få en årlig pensjon før skatt på 386.445 kroner. Det fremkommer av tabellen at fordelene ved å utsette pensjonsuttaket fra 67 til 70 år er at årlig pensjonsinntekt før skatt blir 74.919 kroner høyere. Samtidig blir også beskatningen av pensjonsinntekten fra fylte 70 år høyere, både i kroner og øre og i prosent. Det betales 14,6 prosent skatt av årlig pensjonsinntekt før skatt ved uttak fra 67 år og 19 prosent av årlig pensjonsinntekt før skatt ved uttak fra 70 år. Faktisk skattesats på årlige pensjonsinntekter ved fratreden fra 70 år er 4,4 prosentpoeng høyere enn faktisk skattesats ved uttak fra 67 år. Dette er et resultat av det progressive skattesystemet i Norge som ble beskrevet i kapittel 4. Ettersom den prosentvise beskatningen blir høyere ved økt årlig pensjonsinntekt, vil den relative fordelene av å utsette pensjonsuttaket reduseres. Forklaringen for dette er at individet vil sitte igjen med mindre per pensjonsinntektskrone. Allikevel fremkommer det fra tabellen at individet vil få en økt årlig pensjonsinntekt etter skatt på 46.899 kroner ved å utsette pensjonering i tre år. Selv om den relative fordelene ved å utsette uttak vil reduseres som følge av beskatningen, vil individet fremdeles få høyere pensjonsinntekt i kroner og øre.

7.2 Flere år med lønnsinntekt

Behovet for høy pensjonsinntekt vil for de fleste være størst i årene rett etter pensjonering. Deretter vil konsumet, og følgelig behovet, være avtakende med økt alder. Overgangen fra arbeidsinntekt til pensjonsinntekt vil for mange være stor. Man har tilvendt seg en levestandard man ikke nødvendigvis vil være i stand til å vedlikeholde med en relativt lavere pensjonsinntekt. Det kan dermed være en god løsning å jobbe noen år lenger for å øke fremtidige pensjonsytelser, som vist i tabell 7.1.

Det å stå i arbeid i tre år ekstra vil allikevel ha en merverdi utover effekten illustrert i delkapittel 7.1. Denne merverdien vil være betalingen for å arbeide i stedet for å pensjonere seg. Det må imidlertid hensyntas at skattereglene er ulike for alminnelige lønsmottakere og mottakere av pensjonsinntekt. Derfor vil denne merverdien kunne uttrykkes som differansen mellom årlig lønnsinntekt etter skatt og alternativ årlig pensjonsinntekt etter skatt, gitt uttak fra 67 år. For å illustrere dette antar vi at individet fra eksempelet i delkapittel 7.1 har en årlig lønnsinntekt før skatt på 650.000 kroner ved 67 år. Vedkommende kan enten pensjonere seg fra 67 år eller stå i arbeid med samme inntekt frem til fylte 70 år. Årlig pensjonsinntekt etter skatt fra fylte 67 år er hentet fra tabell 7.1 og årlig lønnsinntekt etter skatt er beregnet ved bruk av Skatteetatens skattekalkulator, gitt dagens skatteregler. Merverdien fremkommer dermed som vist i tabell 7.2:

Merverdi ved utsatt pensjonering			
År	Årlig pensjonsinntekt etter skatt	Årlig lønnsinntekt etter skatt	Merverdi ved utsatt pensjonering
67	266.066 kr	462.952 kr	196.886 kr
68	266.066 kr	462.952 kr	196.886 kr
69	266.066 kr	462.952 kr	196.886 kr
Sum	798.198 kr	1.388.856 kr	590.658 kr

Tabell 7.2: Merverdi ved å arbeide i tre år ekstra

Tabell 7.2 viser årlig pensjonsinntekt etter skatt dersom individet pensjonerer seg fra 67 år. Dersom individet ikke tar ut pensjon fra 67 år, men fortsetter i arbeid frem til fylte 70 år vil vedkommende få en årlig lønnsinntekt etter skatt som vist i tabellen. Merverdi ved utsatt pensjonering fremkommer som differansen mellom denne årlige lønnsinntekten etter skatt og den alternative pensjonsinntekten etter skatt, gitt at individet hadde pensjonert seg fra 67 år.

Fra tabell 7.2 ser man at årlig pensjonsinntekt etter skatt vil være lik 266.066 kroner ved pensjonering fra 67 år. Ved å fortsette i arbeid vil individet få en årlig lønnsinntekt etter skatt på 462.952 kroner for hvert av de tre årene. Den årlige merverdien av å stå i arbeid er differansen mellom disse og blir dermed lik 196.886 kroner. Etter tre år vil denne merverdien totalt utgjøre 590.658 kroner. Individet vil kunne benytte disse midlene til privat konsum eller egen

pensjonssparing. Dersom individet velger å fortsette i arbeid og klarer å tilpasse seg alternativt pensjonsnivå på 266.066 kroner i året fra og med 67 år, vil vedkommende ha oppspart totalt 590.658 kroner som kan spres over pensjonsårene etter ønske. Vi ser at betalingen for å arbeide i tre år ekstra er betydelig, spesielt dersom hele eller store deler av denne merverdien spares.

7.3 Total effekt av pensjonsutsettelse

Vi har vist effekten av å utsette pensjonsuttaket ved å se på hvordan økt pensjonsbeholdning og et lavere delingstall bidrar til en høyere årlig pensjonsinntekt etter skatt. Selv om beskatningen vil være høyere i prosent, utgjør pensjonsinntektene mer i kroner og øre fra 70 år enn fra 67 år. Videre vil man ved å arbeide i tre år lenger få betalt for dette ettersom lønnsinntektene etter skatt er betydelig mye høyere enn alternativ pensjonsinntekt etter skatt ved pensjonering fra 67 år. Den totale gevinsten av å utsette pensjonsuttaket vil dermed bli summen av disse effektene. I tabell 7.3 har vi antatt at individet har spart opp hele merverdien på 590.658 kroner, og denne spres ut over de første seks årene som pensjonist fra fylte 70 år.

Total effekt av pensjonsutsettelse fra 67 til 70 år			
	67 år	70 år	Differanse
Årlig pensjonsinntekt etter skatt	266.066 kr	312.965 kr	46.899 kr
Årlig merverdi etter skatt	-	98.443 kr $\left(\frac{590.658 \text{ kr}}{6 \text{ år}}\right)$	98.443 kr
Sum årlig pensjonsinntekt etter skatt	266.066 kr	411.408 kr	145.342 kr

Tabell 7.3: Total effekt av pensjonsutsettelse fra 67 til 70 år

Tabell 7.3 viser den totale effekten av å arbeide tre år ekstra, og dermed utsette pensjonsuttaket fra 67 til 70 år. Årlig pensjonsinntekt etter skatt fra 67 og 70 år er hentet fra tabell 7.1. Årlig merverdi etter skatt er total merverdi ved utsatt pensjonering på 590.658 kroner fra tabell 7.2 dividert på seks år. Differanse-kolonnen viser differansen mellom en tallstørrelse fra 70 og 67 år.

Fra tabell 7.3 ser man at årlig pensjonsinntekt etter skatt fra fylte 70 år blir 411.408 kroner de første seks årene som pensjonist. Dersom individet pensjonerer seg fra 67 år vil vedkommende få en årlig pensjonsinntekt etter skatt på 266.066 kroner. Den totale effekten av utsatt pensjonering er dermed at årlig pensjonsinntekt blir 145.342 kroner høyere de første seks årene. Etter seks år vil pensjonsinntekten etter skatt ved pensjonering fra 70 år bli 312.965 kroner. Grunnen til dette er at de oppsparte midlene fra de tre ekstra årene i arbeid med lønnsinntekt er brukt opp. Differansen i årlig pensjonsinntekt på 46.899 kroner etter 6 år skyldes kun en høyere pensjonsbeholdning og et lavere delingstall, som vist i tabell 7.1.

Den totale effekten av å stå i arbeid tre år ekstra er dermed betydelig i kroner og øre. Effekten vil derimot variere ut fra hvilken tjenstepensjonsordning som legges til grunn. Individet vil kunne dra nytte av merverdien i form av lønn utover alternativ pensjonsinntekt ved fortsatt arbeid i både offentlig tjenstepensjon og pensjonsordningene i privat sektor. Dette er imidlertid avhengig av at individet ikke er pliktet til å fratre fra stillingen sin før fylte 70 år. Alminnelig aldersgrense i offentlig sektor er 70 år, mens den generelle aldersgrensen er 72 år i privat sektor. Både i offentlig og i privat sektor er det allikevel mulig å fortsette i arbeid utover disse aldersgrensene dersom arbeidsgiver ønsker det (Lov om aldersgrenser for off. tjenestemenn §3; Arbeidsmiljøloven §15-13). Dette tyder på at effekten av merverdien er lik for offentlig tjenstepensjon og alle tjenstepensjonsordningene i privat sektor.

I motsetning til merverdien vil den pensjonsmessige effekten av ytterligere pensjonsopptjening og et lavere delingstall være forskjellig mellom tjenstepensjonsordningene. Ettersom offentlig tjenstepensjon er en sluttlønnbasert bruttoordning vil ytterligere opptjening i folketrygden i realiteten ha null effekt på de totale pensjonsytelsene, gitt lik sluttlønn ved 67 og 70 år. Samordningen av ytelser fra folketrygden og ytelser fra tjenstepensjonsordningen fører til at den økte folketrygden ved 70 år samordnes bort. Dermed er det kun forholdet mellom ytelser fra folketrygden og ytelser fra tjenstepensjonen som endrer seg. Allikevel vil pensjonering fra et senere tidspunkt gi et lavere forholdstall, som vil gi høyere årlige pensjonsytelser. Den private ytelsesordningen er også sluttlønnbasert, men nettoordningen medfører at ytelser fra folketrygden og ytelser fra tjenstepensjonsordningen ikke samordnes. Som vist i kapittel 6 vil en høyere reell folketrygd enn antatt øke de totale pensjonsytelsene i en privat ytelsesordning. Ved å jobbe i tre år

ekstra vil økt opptjening og lavere delingstall i folketrygden føre til at de totale pensjonsytelsene overstiger ordningens ytelsesnivå.

Ved innskuddsbaserte ordninger i privat sektor vil individet få ytterligere pensjonsopptjening i både folketrygden og i tjenstepensjonsordningen som følge av tre ekstra år i arbeid. I likhet med den private ytelsesordningen vil de innskuddsbaserte ordningene gi høyere totale pensjonsytelser som følge av økt opptjening og et lavere delingstall i folketrygden. Videre vil pensjonsbeholdningen i tjenstepensjonsordningen også øke som følge av at det avsettes en prosent av lønn for hvert av de ekstra årene i arbeid. Det kan dermed tyde på at den totale effekten av å stå i arbeid lenger er størst for individet i private innskuddsbaserte ordninger.

For mange, i all hovedsak i privat sektor, vil kombinasjon av pensjonsuttak og arbeid være et alternativ. Dette vil gi pensjonsopptjening, samtidig som man har en høy alminnelig inntekt. Særfradraget vil ikke påvirkes av at samlet inntekt er høy, kun av pensjonsinntekt utover 193.250 kroner. Ulempen med å kombinere pensjon og arbeidsinntekt er imidlertid at man ofte får en svært høy inntekt som vil gi høyere beskatning.

Kapittel 8: Drøfting av tilleggsmomenter

Før vi konkluderer utredningen på bakgrunn av analysearbeidet ønsker vi å drøfte noen tilleggsmomenter for å sette resultatene presentert så langt i perspektiv. Det presiseres at disse momentene kun vil drøftes her, og vil følgelig ikke bli hensyntatt i avslutningskapitlet.

Måltallet totale pensjonsytelser i prosent av sluttlønn

Det kan diskuteres hvorvidt måltallet pensjonsytelser i prosent av sluttlønn er et godt måltall. Måltallet er kun avhengig av forholdet mellom fremtidige pensjonsytelser og fremtidig sluttlønn. Det kan være misvisende i tilfeller hvor både fremtidig sluttlønn og fremtidige pensjonsytelser har økt, men hvor lønn har hatt en sterkere vekst enn pensjonsytelser. Dette vil føre til at måltallet viser at totale pensjonsytelser i prosent av sluttlønn har gått ned. Det er allikevel viktig å påpeke at de totale pensjonsytelsene vil være høyere i kroner og øre enn tidligere. Det er imidlertid et poeng at størrelsen på fremtidige pensjonsytelser i kroner og øre bør være av liten betydning for

pensjonister. Fokuset bør være på at den relative kjøpekraften ikke reduseres, noe som ville ha vært interessant å se nærmere på. I mangel på bedre måltall har vi allikevel sett det som nødvendig å begrense oss til pensjonsytelser i prosent av sluttlønn.

Regulering av løpende offentlig tjenstepensjon

Selv om offentlig tjenstepensjon vil være mindre gunstig for yngre årskull grunnet levealderjustering, har ordningen ført med seg en forutsigbarhet for arbeidstakere i offentlig sektor. Det er vanskelig å si med sikkerhet hva den enkeltes sluttlønn vil bli, men arbeidstakere er allikevel garantert et brutto ytelsesnivå. Arbeidstakere har heller ikke risiko knyttet til ordningen ettersom livforsikringsselskapene bærer risikoen for avkastning og levealderutvikling. I offentlig sektor reguleres pensjoner under utbetaling med alminnelig lønnsvekst minus 0,75 prosent. Selv om dette er en trygg regulering, vil fratrekket på 0,75 prosent i realiteten føre til at pensjonister kan få en svekket kjøpekraft over tid dersom reallønnsveksten er lav. Det er allikevel et poeng at denne reguleringen kan være høyere enn regulering med avkastning i de private tjenstepensjonsordningene. Dette skyldes at de fleste med private innskuddsbaserte ordninger vil ha en lav aksjeandel i pensjonsårene, noe som fører til en lav avkastning og følgelig en lav regulering av løpende pensjoner. Videre må man i en innskuddsordning dekke forvaltningskostnader selv som pensjonist, og disse trekkes normalt fra avkastningen.

Privat innskuddspensjon i perspektiv

Vi så fra sammenligningen av tjenstepensjonsordningene at privat innskuddspensjon kan være svært gunstig, spesielt ved høye avsetningssatser. Videre viste vi at gjeldende minimumssatser gir dårligere pensjon enn den offentlige ordningen. Realiteten er allikevel at det kun er rundt 1,5 prosent av medlemmene i innskuddsordninger som har maksimale innskuddssatser på 7 prosent av all lønn, mens cirka en tredjedel har minimumssats på 2 prosent av lønn mellom 1 og 12 G (Finansportalen, 2018). Dette kan skyldes at flere arbeidsgivere velger å tilby den billigste ordningen, ettersom de etter innføringen av lov om obligatorisk tjenstepensjon i 2006 må tilby tjenstepensjon til sine ansatte. Videre er det et poeng at ikke alle som har innskuddspensjon endrer spareprofilen sin ut fra hvor lenge det er igjen til pensjonsalder. Granan (2017) har i sin masterutredning pekt på at det er i underkant av 6 prosent som aktivt endrer spareprofilen sin fra standardvalget, som typisk er en balansert spareprofil med en aksjeandel på 50 prosent. Dette kan

medføre en vesentlig lavere avkastning på pensjonskapitalen over tid. Ved en lang tidshorisont vil det følgelig gjøre at fremtidige pensjonsytelser blir lavere enn nødvendig. I tillegg til disse momentene bæres risikoen for svingninger i avkastning utelukkende av arbeidstakeren i en innskuddsordning og en hybridordning med fritt investeringsvalg. Regulering av pensjoner under opptjening og utbetaling er følgelig ikke garantert, og fremtidig pensjon kan være svært uforutsigbar.

Endring av offentlig tjenstepensjon

Dersom offentlig tjenstepensjon endres til en påslagsmodell med alleårsopptjening fra og med 2020 vil imidlertid en del av forutsigbarheten i dagens tjenstepensjonsordning forsvinne. Dette blir allikevel i en viss grad kompensert for gjennom relativt høye opptjeningssatser. Det er foreslått at ny offentlig tjenstepensjon skal ha en opptjeningssats på 5,7 prosent av all lønn opp til 12 G, samt mulighet for tilleggsinnskudd på 18,1 prosent av lønn mellom 7,1 og 12 G (Finansportalen, u.å. [e]). Med disse opptjeningssatsene vil offentlig tjenstepensjon være svært konkurransedyktig, spesielt ettersom mange arbeidstakere i privat sektor har innskudd ned mot minimumsnivå. Allikevel vil pensjonsbeholdningen i den nye ordningen reguleres med alminnelig lønnsvekst, noe som vil kunne gi en lavere regulering enn innskuddsbaserte ordninger i privat sektor med fritt investeringsvalg. Det er derimot en viss trygghet i at den nye ordningen vil gi livsvarige pensjonsytelser.

Privat hybridpensjon i perspektiv

Hybridordninger ble introdusert for å gi større valgmuligheter i utformingen av tjenstepensjon i privat sektor. Allikevel utgjorde hybridpensjon kun om lag 0,01 prosent av forpliktelsene for de private tjenstepensjonsordningene i slutten av 2016 (Finans Norge, 2016, s. 20). Det har også vært skepsis knyttet til hybridordningens kompleksitet. Ordningen kan utformes på forskjellige måter, noe som kan føre til at den fremstår som uoversiktlig og mindre transparent for bedrifter og arbeidstakere. Videre har Espen Rye Ellingsen i Aon blant annet pekt på at individers preferanser antageligvis vil være at etterlatte har mulighet til arve oppspart pensjonskapital i stedet for at midlene tilfaller andre i samme ordning (Thorsrud, 2013). Imidlertid er det mulig at flere bedrifter velger å gå over til hybridpensjon når ytelsespensjon avvikles i privat sektor over de kommende årene.

AFP i offentlig og privat sektor

AFP i offentlig og privat sektor er per dags dato svært forskjellige ordninger, som vi så i kapittel 3. I privat sektor er AFP-ytelsene årlige og livsvarige, og dermed vil tjenstepensjon i privat sektor i realiteten gi høyere pensjonsytelser enn vi har beregnet dersom man har rett på AFP. I motsetning til privat sektor er AFP i offentlig sektor en førtidspensjonsordning. Det er dermed ikke mulig å kombinere uttak med fortsatt opptjening og alderspensjon fra folketrygden. Resultatet av den offentlige ordningen per dags dato er at pensjonsytelser etter fylte 67 år ikke vil øke som følge av AFP. Det er også et poeng at ansatte i offentlig sektor kan stå lenger i arbeid for å kompensere for levealderjusteringen av offentlig tjenstepensjon. Det faktum at AFP i offentlig sektor forutsetter at arbeidstakere fratrer før 67 år medfører at ansatte i offentlig sektor ikke kan ta ut AFP dersom de ønsker å kompensere for levealderjusteringen. Allikevel vil ordningen i offentlig sektor sannsynligvis endres til et livsvarig påslag til folketrygden fra 2020, slik som ordningen fremstår i privat sektor. I likhet med tjenstepensjon vil dermed også de store forskjellene i AFP elimineres som følge av forslaget.

Kapittel 9: Avslutning

Det har lenge vært en vedtatt sannhet at tjenstepensjonsordningen i offentlig sektor er gunstigere enn de private ordningene. Med pensjonsreformen i 2011 kom det imidlertid nye regler for levealderjustering, som også rammer offentlig tjenstepensjon. Det er dermed ikke gitt at folks oppfatning av offentlig tjenstepensjon er i overensstemmelse med virkeligheten etter reformen. Hovedformålet med denne utredningen har vært å se nærmere på hvilke tilfeller private ytelses-, innskudds- og hybridordninger gir høyere pensjonsytelser enn den offentlige tjenstepensjonen med dagens pensjonsregler. For å besvare denne problemstillingen har vi beregnet totale årlige pensjonsytelser i prosent av sluttlønn i hver av ordningene for et fiktivt individ født i 1993, gitt en pensjonsalder på 67 år. Deretter har vi sammenlignet pensjonsytelsene fra de private ordningene opp mot hva individet ville ha fått i en offentlig tjenstepensjonsordning. Det vanligste ytelsesnivået i offentlig tjenstepensjon på 66 prosent av sluttlønn ble brukt som benchmark.

I oppgaven viser vi at pensjonsytelsene fra en offentlig tjenstepensjonsordning nødvendigvis blir lavere enn ordningens spesifiserte ytelsesnivå for individet ved pensjonering fra 67 år. Dette

skyldes at forholdstallet som benyttes for levealderjustering er høyere enn 1. Vi fant at en offentlig tjenstepensjon med et ytelsesnivå på 66 prosent i realiteten kun vil gi individet 50 prosent av sluttlønn i årlig pensjon. Dette viser hvor hardt yngre årskull rammes av levealderjusteringen i offentlig tjenstepensjon. I privat sektor er det kun hybridordningen som levealderjusteres, og de private ytelses- og innskuddsordningene berøres ikke. Følgelig har tjenstepensjon i offentlig sektor fått en svekket konkurranseevne relativt til privat sektor etter pensjonsreformen. I det følgende presenteres hovedfunnene våre fra sammenligningen av pensjonsytelser mellom offentlig tjenstepensjon og de private tjenstepensjonsordningene. Konklusjonene er basert på resultatene for det fiktive individet, gitt de forutsetningene som ligger til grunn.

Både den private ytelsesordningen og offentlig tjenstepensjon er sluttlønnsbaserte ytelsesordninger. Allikevel fant vi at en privat ytelsesordning gir høyere pensjonsytelser enn en offentlig tjenstepensjon med tilsvarende ytelsesnivå. Årsaken til dette er levealderjusteringen av den offentlige tjenstepensjonen. I en privat ytelsesordning er det allikevel en risiko for at fremtidige pensjonsytelser blir lavere enn ordningens ytelsesnivå dersom reelle ytelser fra folketrygden blir lavere enn antatt. Denne risikoen bæres utelukkende av individet. Offentlig tjenstepensjon kompenserer for lavere reell folketrygd ved å øke utbetalinger fra tjenstepensjonen, slik at totale pensjonsytelser forblir uforandret. Vi fant at selv med en 30 prosent lavere folketrygd enn antatt vil en privat ytelsesordning gi høyere pensjonsytelser enn en offentlig tjenstepensjon med et tilsvarende ytelsesnivå. Det er vanskelig å si med sikkerhet hva reell alderspensjon fra folketrygden vil bli, men en privat ytelsesordning vil trolig i de fleste tilfeller gi høyere pensjonsytelser enn offentlig tjenstepensjon.

Pensjonsytelsene fra en privat innskuddsordning avhenger av hvor mye arbeidsgiver avsetter av arbeidstakers lønn, avkastningen disse innskuddene oppnår og innskuddspensjonens utbetalingstid. Basert på prognoser om fremtiden ble det lagt til grunn en avkastning på 7 prosent. I analysen så vi på en utbetalingstid på ti år og et estimert livsvarig uttak. Ved en utbetalingstid på ti år fant vi at gjeldende minimumsinnskudd på 2 prosent av lønn utover 1 G gir en lavere pensjon enn offentlig tjenstepensjon. Innskudd på 5 prosent av lønn eller mer gir derimot høyere pensjonsytelser enn den offentlige ordningen. Ved et estimert livsvarig uttak av innskuddspensjon er det kun gjeldende maksimumsinnskudd på 7 prosent av lønn som gir høyere pensjonsytelser

enn offentlig tjenstepensjon. Det påpekes at det er stor usikkerhet knyttet til fremtidige pensjonsytelser i en privat innskuddsordning siden avkastningen kan bli lavere en forutsatt. Risikoen for en lav avkastning bæres utelukkende av individet. Gjennom en sensitivitetsanalyse viste vi at konklusjonene presentert ovenfor forblir uforandret ved en avkastning på 5 prosent.

En privat hybridordning er en innskuddsbasert ordning som gir garanterte livsvarige ytelser. Innskuddsgrensene er like som for den private innskuddsordningen, men det må avsettes fra første lønnskroner. Ved fritt investeringsvalg og en avkastning på 7 prosent vil den private hybridordningen gi høyere pensjonsytelser enn offentlig tjenstepensjon dersom innskuddene er 5 prosent av lønn eller høyere. Dersom det tilføres betydelige midler gjennom dødelighetsarv er det mulig at lavere avsetninger enn 5 prosent vil kunne være konkurransedyktige. Vi har allikevel argumentert for at det er urealistisk at dødelighetsarven vil være betydelig, spesielt for yngre årskull.

For å besvare problemstillingen om hvilken tjenstepensjonsordning som er gunstigst ved utsatt pensjonering så vi nærmere på de ulike effektene som kan gi høyere pensjonsinntekt. Vi viste gjennom beregningseksempler at det på generell basis vil være mulig å oppnå en høyere årlig pensjonsinntekt gjennom økt pensjonsopptjening, et lavere delingstall, samt en merverdi ved å arbeide i stedet for å gå av med pensjon fra 67 år. På grunn av forskjeller i skattereglene mellom lønsmottakere og pensjonister spesifiserte vi merverdien til å være differansen mellom årlig lønnsinntekt etter skatt og alternativ årlig pensjonsinntekt etter skatt. Vi argumenterte for at den totale effekten av utsatt pensjonering vil være størst for de innskuddsbaserte ordningene i privat sektor. Grunnen til dette er at man i disse ordningene vil få ytterligere pensjonsopptjening i både folketrygden og i tjenstepensjonsordningen, selv med en konstant sluttlønn. Selv om ansatte i offentlig sektor kan kompensere for levealderjusteringen av offentlig tjenstepensjon ved å arbeide noen år lenger, vil den samlede effekten av utsatt pensjonering antageligvis være minst for denne ordningen. Offentlig tjenstepensjon er en bruttoordning, og fordelene ved økt opptjening i folketrygden samordnes bort dersom sluttlønn holdes konstant.

9.1 Kritikk til oppgaven

Det presiseres at det foreligger en stor usikkerhet knyttet til de kvantitative hovedfunnene i oppgaven. Dette skyldes at funnene er basert på analyser hvor det er lagt til grunn en rekke forutsetninger om fremtiden. Eksempler på slike forutsetninger er avkastning, lønnsvekst og vekst i grunnbeløpet. Vi har gjennom oppgaven allikevel forsøkt å legge til grunn mest mulig realistiske forutsetninger med bakgrunn i historikk og prognoser for fremtiden. Videre vil offentlig sektor i realiteten ofte ha et lavere lønnsnivå enn privat sektor. I analysen har vi imidlertid lagt til grunn lik startlønn og lønnsvekst for individet i både offentlig og privat sektor. Lønnsforskjeller mellom sektorene vil kunne ha betydning for fremtidige pensjonsytelser, og konklusjonene vil dermed kunne avvike fra våre. Vi anså det allikevel ikke som hensiktsmessig for oppgavens del å legge til grunn en lønnsdiffranse mellom sektorene.

Kapittel 10: Referanseliste

- Actecan (2016) *Uttak av AFP i kommunal sektor* [Internett], i: KS, Rapport 04.
Tilgjengelig fra: http://www.ks.no/globalassets/blokker-til-hvert-fagomrade/arbeidsgiver/tariff-lov--og-avtaleverk/2016-04-rapport-pensjonskontoret---oppdatert-versjon_v3.pdf?id=54430 [Lest 9. april 2018].
- Arbeidsmiljøloven. *Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.*
- Arbeids- og sosialdepartementet (2016) *A til Å om pensjon: Løpende finansiering* [Internett].
Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/no/tema/pensjon-trygd-og-sosiale-tjenester/pensjonsreform/sporsmal-og-svar/a-til-a/id594893/> [Lest 7. februar 2018].
- Arbeids- og sosialdepartementet (2017) *Regulering av folketrygdens grunnbeløp og pensjoner* [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/no/tema/pensjon-trygd-og-sosiale-tjenester/innsikt/trygd/regulering-av-folketrygdens-grunnbelop-og-pensjoner/id2008616/> [Lest 7. februar 2018].
- Aven, T. (2016) *Risiko*, i: Store norske leksikon [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://snl.no/risiko> [Lest 6. februar 2018].
- Backer, J.L. og Lium, S. (2016) *Pensjoner i et nøtteskall*. Gyldendal Juridisk
- Barr, N. (1992) *Economic Theory and the Welfare State: A Survey and Interpretation*.
American Economic Association: Journal of Economic Literature [Internett], 30 (2), s. 741-803. Tilgjengelig fra: <http://www.jstor.org/stable/2727702> [Lest 6. februar 2018].
- Døskeland, T. (2014) *Personlig finans*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Døving, I. og Loen, R. (2018) *Forsikring*, i: Store norske leksikon [Internett].
Tilgjengelig fra: <https://snl.no/forsikring> [Lest 2. juni 2018].
- Ekström, M. (2017) *Atferdsøkonomi*, i: Store norske leksikon [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://snl.no/adferds%C3%B8konomi> [Lest 5. juni 2018].
- Fallan, L. (2002) *Innføring i skatterett*. Oslo: Gyldendal Juridisk
- Fellesordningen for AFP (u.å.) [a] *Premie* [Internett]. Tilgjengelig fra: <http://www.afp.no/bedrift/premie2018> [Lest 12. mars 2018].
- Fellesordningen for AFP (u.å.) [b] *Hva er privat AFP?* [Internett]. Tilgjengelig fra: <http://www.afp.no/hva-er-afp> [Lest 18. mai 2018].
- Fellesordningen for AFP (u.å.) [c] *Les om vilkårene for AFP* [Internett]. Tilgjengelig fra: <http://www.afp.no/hva-er-afp/les-om-vilkarene-for-afp> [Lest 12. mars. 2018].

- Finansdepartementet (2017) *Skattesatser 2018* [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/no/tema/okonomi-og-budsjett/skatter-og-avgifter/skattesatser-2018/id2575161/> [Lest 15. april 2018].
- Finansdepartementet (2018a) *Statsbudsjettet – proposisjon I S* [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/5e9ba177a1f94b33816342f366e1f3c0/no/pdfs/prp201720180001gulddpdfs.pdf> [Lest 11. februar 2018].
- Finansdepartementet (2018b) *Direkte skatter* [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/no/tema/okonomi-og-budsjett/skatter-og-avgifter/direkte-skatter/id2353512/> [Lest 15. april 2018].
- Finans Norge (2013) *Liten kunnskap om pensjon* [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://www.finansnorge.no/aktuelt/sporreundersokelser/forbruker-og-finanstrender/finansbarometeret-2013/liten-kunnskap-om-pensjon/> [Lest 13. juni. 2018].
- Finans Norge (2016) *Statistikk og nøkkeltall for livsforsikring og pensjon 2016* [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://www.finansnorge.no/siteassets/statistikk/statistikk-og-nokkeltallshefte-liv-og-pensjon-2016.pdf> [Lest 04. juni 2018].
- Finansportalen (2018) *Innskuddspensjon: vet du hva du betaler i gebyrer på pensjonssparingen?* [Internett]. Pensjonsbloggen. Tilgjengelig fra: <https://pensjonsbloggen.spk.no/kategori/innskuddspensjon/> [Lest 22. februar 2018].
- Finansportalen (u.å.) [a] *Hva er offentlig tjenestepensjon?* [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://www.finansportalen.no/pensjon/hva-er-offentlig-tjenestepensjon> [Lest 13. februar 2018].
- Finansportalen (u.å.) [b] *Hva er ytelsespensjon?* [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://www.finansportalen.no/pensjon/hva-er-ytelsespensjon/> [Lest 16. mai 2018].
- Finansportalen (u.å.) [c] *Innskuddspensjon* [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://www.finansportalen.no/pensjon/innskuddspensjon/> [Lest 21. februar 2018].
- Finansportalen (u.å.) [d] *Hva er offentlig AFP?* [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://www.finansportalen.no/pensjon/offentlig-afp> [Lest 8. juni 2018].
- Finansportalen (u.å.) [e] *Ny offentlig tjenestepensjon* [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://www.finansportalen.no/pensjon/ny-offentlig-tjenestepensjon> [Lest 3. juni 2018]
- Finanstilsynet (2016) *Obligatorisk tjenestepensjon (OTP)* [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://www.finanstilsynet.no/forbrukerinformasjon/obligatorisk-tjenestepensjon/> [Lest 21. februar 2018].

-
- FN (2017) *World Population Prospects* [Internett]. Rapport: 2017 Revision. Tilgjengelig fra: https://esa.un.org/unpd/wpp/publications/Files/WPP2017_KeyFindings.pdf [Lest 13. februar 2018].
- Folketrygdloven. *Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd.*
- Foretakspensjonsloven. *Lov 24. mars 2000 nr. 16 om foretakspensjon*
- Granan, M. (2017) *Norske spareprofiler i innskuddspensjon: En prestasjonsanalyse av spareprofilene og hva standard pensjonsprofil bør være* [Masteroppgave]. Oslo: Handelshøyskolen ved HiOA
- Hveem, D.J., Mjølhus, J., Nordstoga, H. og Plathe, A. (2013) *Personlig økonomi*. Oslo: Cappelen Damm AS
- Innskuddspensjonsloven. *Lov 24. november 2000 om innskuddspensjon i arbeidsforhold*
- KS (2018) *Ny tjenestepensjon og AFP i offentlig sektor* [Internett]. Tilgjengelig fra: <http://www.ks.no/contentassets/10102609d10e427f8b3063be687a15eb/rapport-arbeidsgruppe-oftp-2018-02-02-endelig.pdf> [Lest 12. april 2018].
- Lappegård, T. (u.å.) *Den globale fruktbarheten på vei ned* [Internett]. Statistisk sentralbyrå. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/a/samfunnsspeilet/utg/200201/04/> [Lest 2. april 2018].
- Lea, P.B. og Walker, A.L. (2014) *Pensjon i privat sektor – er innskuddsordningen god nok?* [Masteroppgave]. Bergen: Norges Handelshøyskole.
- Lov om aldersgrenser for off. tjenestemenn. *Lov 21. desember 1956 nr. 1 om aldersgrenser for offentlig tjenestemenn m.fl.*
- Lundal, S.O. og Pedersen, A.W. (2017) *Pensjonsgivende inntekt*, i: Store norske leksikon [Internett]. Tilgjengelig fra: https://snl.no/pensjonsgivende_inntekt [Lest 16. april 2018].
- NAV (2016) *Levealdersjustering av AFP i privat sektor* [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://www.nav.no/no/Person/Pensjon/Avtalefestet+pensjon+AFP/Relatert+informasjon/levealdersjustering-av-afp-i-privat-sektor> [Lest 16. mars 2018].
- NAV (2017a) *Grunnbeløpet i folketrygden* [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kontakt+NAV/Utbetalinger/Grunnbeløpet+i+folketrygden> [Lest 7. februar 2018].
- NAV (2017b) *Minste pensjonsnivå* [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://www.nav.no/383025/minste-pensjonsniv%C3%A5> [Lest 7. februar 2018].

NAV (2018a) *Minste pensjonsnivå (tidligere kalt minstepensjon)* [Internett].

Tilgjengelig fra:

<https://www.nav.no/no/Person/Pensjon/Alderspensjon/Relatert+informasjon/minstepensjonsniv%C3%A5-tidligere-kalt-minstepensjon#chapter-2> [Lest 9. februar 2018].

NAV (2018b) *Avtalefestet pensjon (AFP) i offentlig sektor 2011* [Internett]. Oppdatert 2018.

Tilgjengelig fra:

<https://www.nav.no/no/Person/Pensjon/Avtalefestet+pensjon+AFP/Avtalefestet+pensjon+i+offentlig+sektor> [Lest 9. april 2018].

NAV (2018c) *Avtalefestet pensjon (AFP) i privat sektor fra 2011* [Internett]. Oppdatert 2018.

Tilgjengelig fra:

<https://www.nav.no/no/Person/Pensjon/Avtalefestet+pensjon+AFP/Avtalefestet+pensjon+%28AFP%29+i+privat+sektor+fra+2011> [Lest 16. mars 2018].

Norges Bank (2016) *Om oljefondet* [Internett]. Tilgjengelig fra:

<https://www.nbim.no/no/fondet/om-oljefondet/> [Lest 5. februar 2018].

Norges Bank (2018a) *Pengepolitisk rapport - med vurdering av finansiell stabilitet* [Internett].

Tilgjengelig fra: [https://static.norges-](https://static.norges-bank.no/contentassets/4a558ba8828547af8b2620f144331250/ppr_1_18.pdf?v=03/22/2018091805&ft=.pdf)

[bank.no/contentassets/4a558ba8828547af8b2620f144331250/ppr_1_18.pdf?v=03/22/2018091805&ft=.pdf](https://static.norges-bank.no/contentassets/4a558ba8828547af8b2620f144331250/ppr_1_18.pdf?v=03/22/2018091805&ft=.pdf) [Lest 18. april 2018].

Norges Bank (2018b) *Inflasjon* [Internett]. Tilgjengelig fra:

<https://www.norges-bank.no/Statistikk/Inflasjon/> [Lest 21. mai 2018].

Norges Bank (2018c) *Statsobligasjoner daglige noteringer* [Internett]. Oppdateres daglig.

Tilgjengelig fra: <https://www.norges-bank.no/Statistikk/Rentestatistikk/Statsobligasjoner-Rente-Daglige-noteringer/> [Lest 18. mai 2018].

Norsk regnskapsstiftelse (2018) *Veiledning pensjonsforutsetninger* [Internett]. Tilgjengelig

fra: <http://wpstatic.idium.no/www.regnskapsstiftelsen.no/2017/09/NRS-V-Pensjonsforutsetninger-jan-2018-ren.pdf> [Lest 21. mai 2018].

Norsk tipping, (2018) *Vinnersannsynlighet* [Internett]. Tilgjengelig fra:

<https://www.norsk-tipping.no/tjenester/vinnersannsynlighet> [Lest 7. februar 2018].

NOU 1994:6. *Private pensjonsordninger*

NOU 2000:18. *Skattelegging av petroleumsvirksomhet*

NOU 2004:1. *Modernisert folketrygd – bærekraftig pensjon for fremtida*

NOU 2009:13. *Brede pensjonsordninger*

OTP-loven. *Lov 21. desember 2005 nr. 124 om obligatorisk tjenstepensjon*

-
- Plahte, A. (2017) *Offentlig tjenstepensjon er slett ikke så god som mange tror*. ABC Nyheter [Internett], 21. desember. Tilgjengelig fra: <https://www.abcnyheter.no/penger/privatokonomi/2016/12/21/195265464/offentlig-tjenstepensjon-er-slett-ikke-sa-god-som-mange-tror> [Lest 16. juni 2018].
- PwC (2017) *Risikopremien i det norske markedet* [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://www.pwc.no/no/publikasjoner/pwc-markedsrisikopremie-2017.pdf> [Lest 19. mai 2018].
- Rammen, K. (2018) *Rentes rente* [Internett]. Finanssans. Tilgjengelig fra: <https://finanssans.no/rentes-rente> [Lest 12. juni 2018]
- Regjeringen (2018) *Avtale om tjenstepensjon for ansatte i offentlig sektor* [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2018/pensjonsavtale-oftp-2018-03-03.pdf> [Lest 11. april 2018].
- Sandvik, K. (2016) *Hva er hybridpensjon?* [Internett], i: NAV. Tilgjengelig fra: <http://www.deterdinpensjon.no/2016/08/31/hva-er-hybridpensjon/> [Lest 18. mai 2018].
- Skatteetaten (u.å.) [a] *Trinnskatt* [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://www.skatteetaten.no/satser/trinnskatt/?year=2018#rateShowYear> [Lest 15. april 2018].
- Skatteetaten (u.å.) [b] *Minstefradrag* [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://www.skatteetaten.no/satser/minstefradrag/> [Lest 12. juni 2018].
- Skatteetaten (u.å.) [c] *Personfradrag* [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://www.skatteetaten.no/satser/personfradrag/> [Lest 12. juni 2018].
- Skatteloven. *Lov 26. februar 1999 nr. 14 om skatt av formue og inntekt*
- Smarte penger (2018) *Skatt på pensjonsinntekter* [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://www.smartepenger.no/skatt/647-skatt-pa-pensjonsinntekter> [Lest 10. juni 2018]
- Statens pensjonskasse (2018) *Enighet om ny pensjonsløsning for offentlig sektor* [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://www.spk.no/nyheter/2018/enighet-om-ny-pensjonslosning-for-offentlig-sektor/> [Lest 10. april 2018].
- Statens pensjonskasseloven. *Lov 28. juli 1949 nr. 26 om Statens pensjonskasse*
- Statistisk sentralbyrå [SSB] (2017a) *Dette er Norge 2017 – tall som forteller* [Internett]. 2017, sider 44. Tilgjengelig fra: https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/317854?_ts=15e7aefaba8 [Lest 2. april 2018].

- Statistisk sentralbyrå [SSB] (2017b) *Økonomiske analyser* [Internett]. Tilgjengelig fra: https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/oa/_attachment/331294?_ts=160258a9ba8 [Lest 16. april 2018].
- Statistisk sentralbyrå [SSB] (2018a) *Fødte – samlet fruktbarhetstall* [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/fodte/aar> [Lest 2. april 2018].
- Statistisk sentralbyrå [SSB] (2018b) *Arbeidskraftsundersøkelse* [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku> [Lest 21. februar 2018].
- Statistisk sentralbyrå [SSB] (u.å.) *Nasjonalregnskap* [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/statbank/table/09786/?rxid=38923639-7af7-476f-8fb5-1e70075c1d18> [Lest 21. mai 2018].
- Steigum, E. (2008) *Befolkningsaldring, pensjonsreformer og realøkonomi*. Working paper series CME/BI [Internett]. 5/08. Tilgjengelig fra: <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/95207/wp%25205.08.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Lest 6. februar 2018].
- Store norske leksikon [SNL] (2009) *Bruttoinntekt*, i: Store leksikon [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://snl.no/bruttoinntekt> [Lest 12. juni 2018].
- Store norske leksikon [SNL] (2017) *Store talls lov*, i: Store norske leksikon [Internett]. Tilgjengelig fra: https://snl.no/store_talls_lov [Lest 19. juni 2018].
- Store norske leksikon [SNL] (2018) *Pensjon*, i: Store leksikon [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://snl.no/pensjon> [Lest 22. januar 2018].
- Svalestad, S. og Osland, J. (2013) *Forvaltning av innskuddspensjonsporteføljer*. Magma. [Internett]. 6/2013. s. 41-47. Tilgjengelig fra: <https://www.magma.no/forvaltning-av-innskuddspensjonsportefoljer> [12. juni 2018].
- Thorsrud, S. (2013) *Slakter ny hybridpensjon*. Finansavisen [Internett], 31. mai. Tilgjengelig fra: http://www.aon.com/norway/attachments/Finansavisen_13052013_Slakter%20ny%20hybridpensjon.pdf [04. mai 2018].
- Tjenestemannsloven. *Lov 04. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m.*
- Tjenestepensjonsloven. *Lov 13. desember 2013 nr. 106 om tjenestepensjon*
- Tønnessen, M. og Solerød, H. (2018) *Samlet fruktbarhetstall* i: Store norske leksikon [Internett]. Tilgjengelig fra: https://snl.no/samlet_fruktbarhetstall [12. juni 2018].
- UNIO (2018) *Spørsmål og svar om ny tjenestepensjon i offentlig sektor* [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://unio.no/no/nyheter/nyheter-2018/spoersmaal-og-svar-om-ny-tjenestepensjon-i-offentlig-sektor> [Lest 10. april 2018].