



Unios notatserie
nr. 7/2016

Innskuddspensjon - arbeidsgivers drøm

Artikkelen sto først på trykk i fagbladet
Praktisk økonomi & finans nr. 2/2016

Erik Orskaug, sjeføkonom i Unio

29. juni 2016

Innhold	Side
Lov om innskuddspensjon.....	3
Opphørende eller livsvarig?	4
Fra første krone og første dag?.....	6
Hvor mye pensjon?.....	6
Hvem arver restene?	12
Individuelle konti eller brede tariffestede ordninger?	12
Etterord (etter oppgjøret i frontfaget).....	13

Unios notatserie på www.Unio.no (utdrag)

- Nr 1 2007 Tjenestedirektivet – en oversikt
- Nr 1 2008 Unios innspill til Likelønnskommisjonen januar 2008
- Nr 2 2008 AFP-utvalget, en kort presentasjon og noen kritiske merknader
- Nr 4 2008 Skift/turnus og deltid
- Nr 5 2008 Kan ny AFP i privat sektor overføres til offentlig sektor?
- Nr 1 2009 Makt og innflytelse i EU – fagbevegelsens rolle
- Nr 5 2009 Offentlig tjenestepensjon – om meklingsresultatet 2009
- Nr 2 2010 Ny pensjonistbeskatning - kommentarer til regjeringens forslag
- Nr 3 2010 Skattlegging av pensjonsinntekt - Unios høringssvar
- Nr 6 2010 Kombinasjon arbeid og pensjon
- Nr 1 2011 Brutto er best
- Nr 5 2011 Uførepensjon og skatt
- Nr 7 2011 Kunnskapskommunen
- Nr 1 2012 På arbeidsgivers nåde - privat tjenestepensjon
- Nr 2 2012 Er forskning arbeid?
- Nr 5 2012 Hybriden – tjenestepensjon à la carte
- Nr 6 2012 Frontfagsmodellen – modell under press
- Nr 7 2012 Hybriden – Unios høringssvar
- Nr 1 2013 Yngre årskull og offentlig tjenestepensjon
- Nr 5 2013 Ny uførepensjon i offentlig tjenestepensjon fra 2015
- Nr 6 2013 Ny uførepensjon i privat tjenestepensjon fra 2015
- Nr 4 2014 Handelsavtaler og handel med tjenester
- Nr 6 2014 Offentlig tjenestepensjon målt mot andre tjenestepensjonsordninger
- Nr 2 2015 Realinntektsnedgang for alderspensjonister og minstepensjonister
- Nr 5 2015 Produktivitet – Unios kommentarer til Produktivitetskomisjonens innstilling
- Nr 6 2015 Unios kommentarer til Solberg-regjeringens forslag til statsbudsjett for 2016
- Nr 1 2016 Unios innspill til regjeringen Solberg i forkant av 2017-budsjettet
- Nr 2 2016 Produktivitet II – Unios kommentarer til Produktivitetskomisjonens andre innstilling
- Nr 3 2016 Hvor høy avkastning bør det forutsettes for innskuddspensjon?
- Nr 4 2016 Regjeringen vil ikke forhandle offentlig tjenestepensjon
- Nr 5 2016 Unios kommentarer til Revidert budsjett 2016 og Kommuneproposisjonen 2017
- Nr 6 2016 Trygdedrøftingene 2016
- Nr 7 2016 Innskuddspensjon – arbeidsgivers drøm

Unios notatserie gir bakgrunn og kommentarer til aktuelle faglige og politiske spørsmål. Her trykker vi også Unios syn i viktige høringssaker og våre innspill i forbindelse med statsbudsjett mv.

Artikkelen sto først på trykk i fagbladet Praktisk økonomi & finans nr. 2/2016, Universitetsforlaget AS (juni 2016).
<https://www.idunn.no/pof/2016/02>

Innskuddspensjon – arbeidsgivers drøm

Innskuddspensjon er en ren spareordning hvor arbeidsgiver ikke har annet ansvar enn å betale årets sparebeløp, administrasjonskostnader og premie for å dekke innskudd om arbeidstaker skulle bli ufør. Arbeidsgiver har ingen reguleringsrisiko eller annen forsikringsrisiko som vi vanligvis forbinder med tjenstepensjoner og som krever balanseføring i regnskapene. Innskuddspensjon er med andre ord arbeidsgivers drøm. Arbeidstaker har all risiko ved pensjonsordningen og vet ikke hvor stor pensjonen blir. Innskuddspensjon diskriminerer kvinner med lav lønn, mye deltid og mer atypiske arbeidsforhold. Det eneste som er sikkert for de fleste med innskuddspensjon er at den bortfaller ved 77 år. Da står du igjen med bare folketrygd og eventuelt privat AFP. I dag har over 1,2 millioner norske arbeidstakere innskuddspensjon, alt fra en dårlig obligatorisk innskuddspensjon til de (nesten) gode med de høyeste innskuddssatsene.

Artikkelen beskriver først regelverket for innskuddspensjon, dernest ser vi på noen åpenbare systemsvakheter ved ordningen og hvor høy kompensasjon innskuddspensjon kan gi under visse forutsetninger, for til slutt å drøfte noen tanker rundt framtida til innskuddspensjon etter at Fellesforbundet og Norsk Industri gikk ut med ønske om at den enkelte skulle ha en individuell innskuddspensjonskonto gjennom hele yrkeslivet uavhengig av ansettelsesforholdet.

Lov om innskuddspensjon

Innskuddspensjonsloven trådte i kraft 1.1.2001. I 2004 foreslo et mindretall i Pensjonskommissjonen bestående av leder Sigbjørn Johnsen samt medlemmene som representerte AP, SV og Advokatforeningen en obligatorisk minste tjenstepensjon for de som ikke hadde dette. Innskuddspensjonsloven var lite brukt før Lov om obligatorisk tjenstepensjon trådte i kraft fra 1.1.2006. Da fikk nesten 900 000 arbeidstakere som ikke hadde tjenstepensjon hos arbeidsgiver rett til et minsteinnskudd på 2 pst av inntekt mellom 1 og 12 grunnbeløp (90 068 -1 080 816 kr).

*«All risiko er lagt på arbeidstaker,
bedriften har ingen forpliktelser
etter at årets innskudd er betalt»*

Innskuddspensjon er en ren spareordning, også banker kan tilby produktet, ikke bare forsikringsselskap. All risiko er lagt på arbeidstaker, bedriften har ingen forpliktelser etter at årets innskudd er betalt. Størrelsen på innskuddssatsene og avkastningen av pensjonsmidlene bestemmer størrelsen på pensjonen. Fra 1.1.2014 er innskuddssatsene økt til samme nivå som i Tjenestepensjonsloven (hybriden). Innskuddsordningen bygger på følgende prinsipper:

- Nettoordning som kommer på toppen av alderspensjon fra folketrygden og eventuelt privat AFP
- Alle år i arbeid hos arbeidsgiver gir opptjening som spares i en pensjonsbeholdning
- Pensjonsbeholdningen reguleres med avkastningen
- Bedriften betaler administrasjons- og forvaltningskostnader så lenge arbeidstaker er ansatt
- Ordningen har obligatorisk innskuddsfritak ved uførhet, dvs. at bedriften må betale en forsikringspremie for å dekke innskudd fram til 67 år dersom en arbeidstaker blir ufør
- Ordningen krever ikke balanseføring i virksomhetens regnskap
- Årlig opptjening 2-7 pst av lønn 0/1-12G, bedriften velger innskuddssats og om innskudd skal innbetales fra første krone eller fra lønn over 1G (90 068 kroner)
- Årlig opptjening 0-18,1 pst av lønn 7,1-12G, bedriften velger om og eventuelt hvor høy innskuddssatsen skal være i det området der folketrygden ikke gir opptjening, maks innskuddssats er lik folketrygdens innskuddssats på 18,1 pst
- Fleksibelt uttak 62-75 år, arbeidstaker velger om pensjonen tas ut fra 62 år eller senere, tidliguttak gir lav pensjon, senere uttak gir høyere pensjon
- Pensjonsbeholdningen utbetales over minst 10 år, men minst til fylte 77 år, uttak fra 62 år gir da 15 års utbetaling
- Ved uttak utstedes et pensjonskapitalbevis, fra dette tidspunktet overlater virksomheten pensjonen til et forhold mellom den enkelte og banken eller forsikringsselskapet
- Den enkelte kan ved uttak konvertere beholdningen til en livsvarig ytelse (lite brukt) i et forsikringsselskap, her kommer bl.a. forsikringsbransjens dødelighetstariffer til anvendelse
- Etter uttak overtar arbeidstaker ansvaret for administrasjons- og forvaltningskostnadene, disse kommer til fratrukk i pensjonsbeholdningen
- Løpende alderspensjon reguleres med avkastningen, eller som folketrygden (lønnsvekst minus 0,75 prosentpoeng)
- Arbeidstakere i virksomheter som bytter fra ytelse til innskudd får fripoliser for tidligere opptjening, arbeidstaker som slutter i virksomhet med innskuddspensjon får pensjonskapitalbevis
- Arvingene får det som er på konto når arbeidstaker/pensjonist dør

Opphørende eller livsvarig?

Folketrygden er en livsvarig pensjonsordning. Det er også privat AFP, offentlig tjenestepensjon og de fleste «gamle» private tjenestepensjoner etter foretakspensjonsloven. Hybriden har livsvarig utbetaling som hovedregel, men arbeidsgiver kan velge opphørende utbetaling, men minst til fylte 80 år.

Livsvarig utbetaling er en selvsagt kvalitet ved en pensjonsordning. Den sikrer alderdommen og forhindrer fattigdomsfeller. Med innføringen av levealdersjustering vil vi få flere minstepensjonister i årene som kommer. En måte å hindre dette på er at også

tjenestepensjonene har livsvarig utbetaling. Alle snakker om at tjenestepensjonene skal tilpasse seg den nye folketrygden, men altfor mange glemmer i denne sammenheng at folketrygden er en livsvarig pensjonsordning.

Nesten alle som har innskuddspensjon har dette som en opphørende ordning som utbetales til 77 år. Vi lever lenger og ønsker å være aktive som pensjonister, også etter 77 år. Og ikke minst, kvinner lever lenger enn menn, en opphørende ordning gir med andre ord kvinner flere år uten utbetaling fra tjenestepensjonen eller en lavere livsvarig pensjon om innskuddspensjonen tas ut som en livsvarig ytelse.

Noen argumenterer også for opphørende ytelse fordi de da slipper å betale egenandel på 85 pst til kommunen hvis de kommer på sykehjem. Til disse kan jeg opplyse at gjennomsnittlig «liggetid» på sykehjem på få år har gått ned fra 3 til rundt ett år. Det er trist å se hvordan individualiseringen av pensjon river opp den solidariske tankegangen som oppslutningen om velferdsstaten er avhengig av. Med eldrebølgen får vi helt sikkert økt bruk av egenbetaling for offentlige tjenester til de eldre, med betydelige innslag av inntektsavhengig betaling. Spørsmål som da reiser seg er om de som har tatt ut folketrygden tidlig og som har opphørende tjenestepensjonsordninger skal «slippe unna» med lavere egenbetaling fordi de har tatt ut pensjonen tidlig. Mange av disse vil i framtida ende opp som minstepensjonister etter 77 år om reglene for tidliguttak og opphørende ordninger ikke endres.

«En kvinne født i 1963 som tar ut pensjon ved 67 år kan vente å være uten ytelse fra tjenestepensjonen i nesten 15 år»

Tabell 1 viser hvor lenge kvinner og menn i 1963-kullet er ventet å leve og hvor lenge de vil være uten tjenestepensjon om innskuddspensjonen utbetales til 77 år. En kvinne født i 1963 som tar ut pensjon ved 67 år kan i følge finansnæringens bransjestandard (K2013) vente å være uten ytelse fra tjenestepensjonen i nesten 15 år. Levealdersforventningene i K2013 er for 1963-kullet om lag 7 år lenger enn forventningene som ligger i folketrygdens delingstall, dette skyldes først og fremst at forsikringsbestanden (folk i arbeid) har lenger forventet levealder enn befolkningen som helhet og fordi det er lagt inn en betydelig sikkerhetsmargin. Antall år uten tjenestepensjon etter 77 år blir likevel mange.

Tabell 1: Innskuddspensjon, antall utbetalingsår, forventet levealder ved uttak og antall år uten tjenestepensjon, 1963-kullet

	Uttak 62 år	Uttak 65 år	Uttak 67 år	Uttak 70 år
Antall utbetalingsår til 77 år (min. 10 år)	15	12	10	10
Forventet levealder ved uttak, kvinner*	91,3	91,5	91,8	92,2
Forventet levealder ved uttak, menn*	87,9	88,2	88,5	88,9
Forventet lengre levetid for kvinner	3,4	3,3	3,3	3,3
Antall år uten tjenestepensjon, kvinner	14,3	14,5	14,8	12,2
Antall år uten tjenestepensjon, menn	10,9	11,2	11,5	8,9

*Slik dette går fram av premietariffen K2013.

Fra første krone og første dag?

Det er bare folketrygd og privat AFP som gir opptjening for all inntekt opp til 7,1 G (639 483 kr). Tjenestepensjoner har forskjellige pensjonsgrunnlag. De gir bare opptjening for inntekt hos arbeidsgiveren som har pensjonsordningen og vanligvis ikke for overtid.

Pensjonsordningene har regler for hvor mye du må tjene for i det hele tatt å få opptjening av pensjonsrettigheter og for hvor lenge du må ha vært ansatt.

Innskuddspensjonsordningen gir, som en del andre tjenestepensjonsordninger, arbeidsgiver mulighet til å unngå pensjonsforpliktelser på flere måter. For det første vil de som har deltidsstilling under 20 pst ikke tjene opp pensjonsrettigheter. 20 pst av en gjennomsnittlig inntekt utgjør om lag 110 000 kroner. En slik regel rammer særlig studenter, arbeidstakere med lav deltid eller bistillinger eller arbeidstakere med flere små stillinger hos forskjellige arbeidsgivere.

For det andre kreves det i innskuddspensjonsordningen at du har vært ansatt i mer enn ett år for å få pensjonsrettigheter. Denne regelen rammer særlig midlertidig ansatte og vikarer. Særlig alvorlig blir det om samme person over flere år har ulike vikariater som alle varer under ett år. Denne personen vil kun sitte igjen med opptjening i folketrygden for disse årene. For arbeidsgiver er besparelsen om lag 9000 kroner per vikariat som avsluttes før ett år er gått om vi legger en gjennomsnittslønn på 540 000 kroner til grunn.

For det tredje åpner innskuddspensjonsordningen for at arbeidsgiver ikke betaler innskudd for de første 90 068 kronene (1G) du tjener. Flertallet av de 1,2 millioner arbeidstakerne som har innskuddspensjon/obligatorisk tjenestepensjon rammes av denne regelen. Kvinner, deltidsansatte og lavtlønnede rammes hardere enn andre. Arbeidsgiverorganisasjonen NHO har vært den ivrigste forkjemperen for at denne svakheten ved obligatorisk tjenestepensjon og unntaksmuligheten i innskuddspensjonsordningen ikke skal røres. For en gjennomsnittslønn gir opptjening fra 1G om lag 18 pst lavere tjenestepensjon enn om opptjeningen var fra første krone. Er lønna 3G (270 000 kr) blir forskjellen 36 pst.

*«For en gjennomsnittslønn gir opptjening
fra 1G om lag 18 pst lavere tjenestepensjon
enn om opptjeningen var fra første krone»*

Når de fleste tjenestepensjoner etter hvert kommer på allårsform og opptjeningen skjer til en pensjonsbeholdning, er det naturlig at opptjeningen skjer fra første krone og første dag. Arbeidsgiverne og deres organisasjoner vil stritte i mot, men her må de til slutt gi seg. En samlet fagbevegelse krever nå opptjening fra første krone fra første dag i alle tjenestepensjonsordninger.

Hvor mye pensjon?

Innskuddspensjonens størrelse er avhengig av hvor mye som spares over hvor mange år, av avkastningen på pensjonskapitalen og uttaksalder. At pensjonen blir større når det spares mer er innlysende, vi sier gjerne at «pensjon er sparing». 4 pst sparing gir dobbelt så stor pensjon som 2 pst sparing, alt annet likt.

Forskjeller i avkastning gir derimot også betydelig forskjeller i pensjonens størrelse. Forskjellige forutsetninger om avkastning er ofte det som skaper mest strid når en arbeidsgiver, godt hjulpet av en pensjonsrådgiver, vil ha de ansatte over på innskuddspensjon. Selgere av innskuddspensjon forutsetter ofte urealistisk høy avkastning. På den måten pynter de brura. Taperne blir arbeidstakerne som kan få en dårligere pensjon enn det de ble stilt i utsikt.

*«Selgere av innskuddspensjon
forutsetter ofte urealistisk høy avkastning.
På den måten pynter de brura»*

Hva skal så forutsetningene være og hva skal sammenliknes? Den enkleste måten er å måle avkastningen i forhold til lønnsveksten. Skal pensjonssparingen i det enkelte år opprettholde sin verdi som andel av lønn, må beholdningen reguleres med lønnsveksten. Slik er det i folketrygden, her reguleres pensjonsbeholdningen hvert år med den generelle lønnsveksten i samfunnet. I en innskuddspensjon er det avkastningen av pensjonskapitalen som står for «reguleringen». Avkastningen avhenger av utviklingen i aksjemarkedene, eiendomsmarkedene og rentemarkedene samt allokeringen av pensjonsbeholdningen mellom disse aktivaklassene over tid. Regelverket krever ikke at forvaltningen av innskuddspensjon skal gi en garantert årlig avkastning slik det gjøres for ytelsespensjoner. Det gjør det mulig å ha mer i aksjer, noe som gir høyere forventet avkastning, men økt risiko.

Nettportalen norskpensjon.no viser avkastningen i f.eks. DNBs og Storebrands innskuddspensjonsordninger. Her ser vi at den gjennomsnittlige årlige bruttoavkastningen siste 10 år på de mest brukte innskuddsordningene med 50 pst aksjeandel har vært mellom 5,8 og 5,4 pst¹. I samme periode viser Nasjonalregnskapet at den gjennomsnittlige årslønnsveksten har vært 4,2 pst. Det betyr at meravkastningen ut over lønnsvekst i gjennomsnitt har vært mellom 1,6 og 1,2 pst. Det er langt lavere enn de fleste selgere av innskuddspensjon opererer med. Vi må også ta hensyn til at aksjeandelen de siste 10 årene før pensjonering trappes ned til mellom 10 og 30 pst i de forskjellige ordningene, det gir en forventet lavere avkastning i disse årene. De siste 10 år er den årlige gjennomsnittsavkastningen i DNBs innskuddsordning med hhv 10 og 30 pst aksjeandel hhv 1,0 og 0,4 prosentpoeng lavere² enn ordningene med 50 pst aksjeandel. For Storebrand er forskjellen mellom ordningen med 50 pst og 30 pst aksjeandel 0,6 prosentpoeng³ målt som årlig snitt siste 10 år. I tillegg må vi ta hensyn til at avkastningen framover kan bli mer moderat, særlig rentepapirer ventes å gi lav avkastning i mange år. Aldringen i befolkningen i de vestlige land og Kina antas også å gi et lavere rentenivå på lang sikt. Samlet innebærer dette at en ikke bør forutsette at avkastningen i innskuddspensjon er høyere enn ett prosentpoeng over lønnsveksten.

Forutsetninger for beregningene

I de etterfølgende eksempler ser vi på den levealderjusterte pensjonen for en kvinne født i 1963 med inntekt 6 G (540 408 kr) og sluttlønn 6 prosent høyere enn gjennomsnittslønn over karrieren. Det legges til grunn 35 års opptjening i folketrygden, privat AFP og innskuddspensjon ved 62 år. Senere uttak enn 62 år gir ytterligere opptjening i folketrygden

¹ Storebrand Balansert Pensjon og DNB Pensjonsprofil 50, begge med 50 pst målsatt aksjeandel, hentet i nettportalen norskpensjon.no primo mars 2016

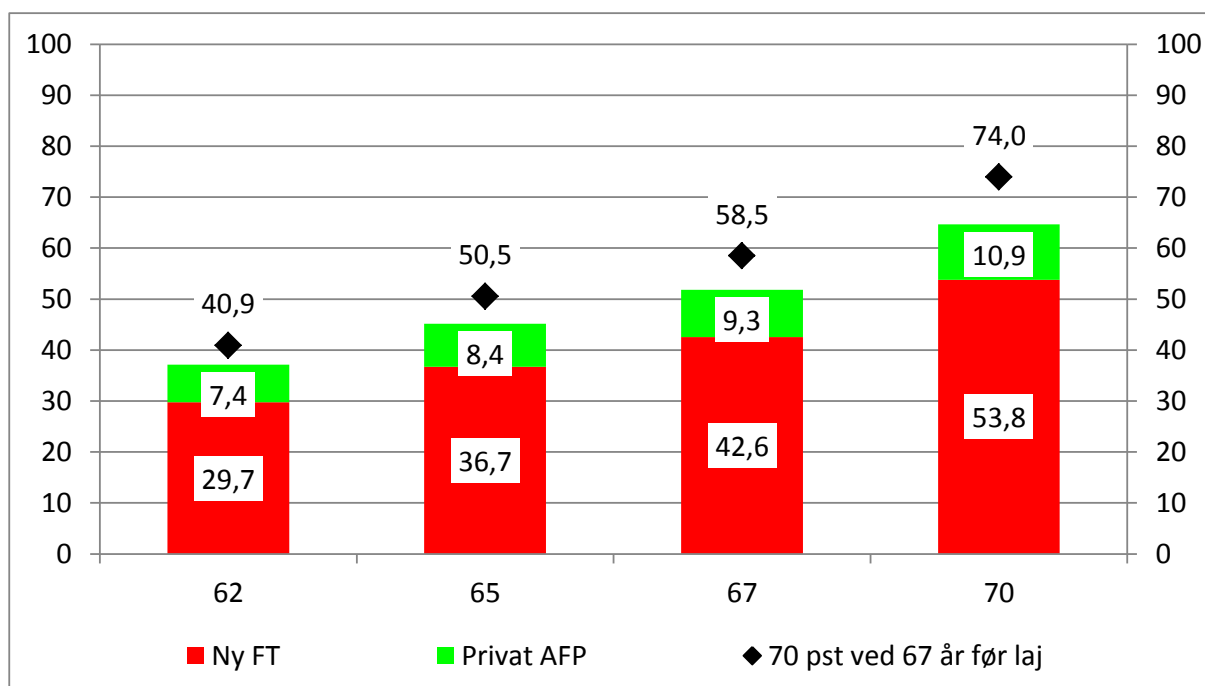
² DNB Pensjonsprofil 10 og DNB Pensjonsprofil 30 med hhv 10 og 30 pst aksjeandel

³ Storebrand Forsiktig Pensjon med 30 pst aksjeandel

og innskuddspensjon. I privat AFP stopper opptjeningen ved 62 år, men senere uttak gir høyere årlig ytelse. Innskuddspensjonen gir opptjening fra 1G. Det legges videre til grunn at avkastningen i innskuddspensjon er ett prosentpoeng høyere enn lønnsveksten.⁴

I figur 1 ser vi f.eks. at folketrygden og privat AFP ved uttak 67 år vil gi hhv. 42,6 pst og 9,3 pst av sluttlønn i pensjon, til sammen 51,9 pst. Figuren viser også hva en «gammel» 70-prosents foretakspensjon (sorte prikker) ville gitt hvis denne var tilpasset folketrygden og levealdersjustert. «Tilpasset» foretakspensjon fungerer som en benchmark som er dimensjonert slik at den gir 70 pst av sluttlønn ved 67 år for 1943-kullet og levealdersjustert med folketrygdens delingstall for årskull og uttaksalder.

Figur 1: Pensjon i prosent av sluttlønn, ny folketrygd, privat AFP og «gammel» 70 pst foretakspensjon. 35 års opptjening ved 62 år, inntekt 6 G, sluttlønn 6 pst høyere enn gjennomsnittslønn, 1963-kullet



I privat sektor er det bare halvparten av arbeidstakerne som er ansatt i en virksomhet med avtalefestet AFP-ordning. Den andre halvparten har kun folketrygd og tjenestepensjon. Av disse har 60 pst obligatorisk tjenestepensjon. Det er disse siste som kommer dårligst ut.

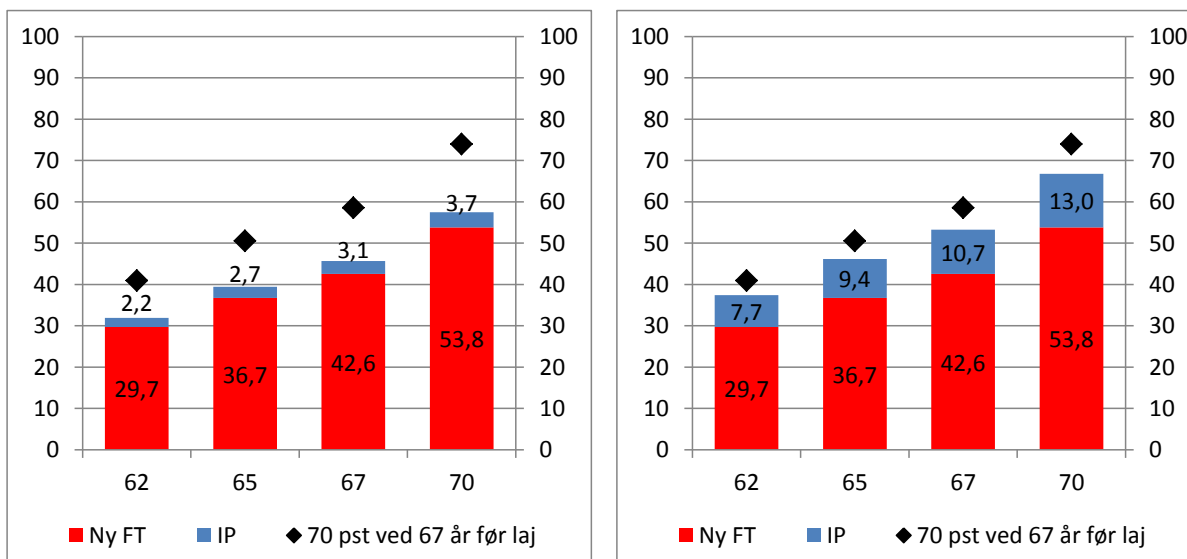
I de nærmeste årene vil opptjeningen også være begrenset all den tid Lov om obligatorisk tjenestepensjon først trådte i kraft i 2006. En som er født i 1963 vil i beste fall ha om lag 20 års opptjening. I eksemplene under ser vi bort fra dette, her ser vi hvor stor pensjon obligatorisk tjenestepensjon og innskuddspensjon ville gitt dersom ordningene hadde eksistert «tilbake i tid».

⁴ Takk til ansvarshavende aktuar Trond Nondal i KLP Bedriftspensjon som har bistått med regneverktøy som har gjort det mulig å utføre kompensasjonsberegninger for innskuddspensjon og obligatorisk tjenestepensjon i tråd med bransjens dødelighetstariffer.

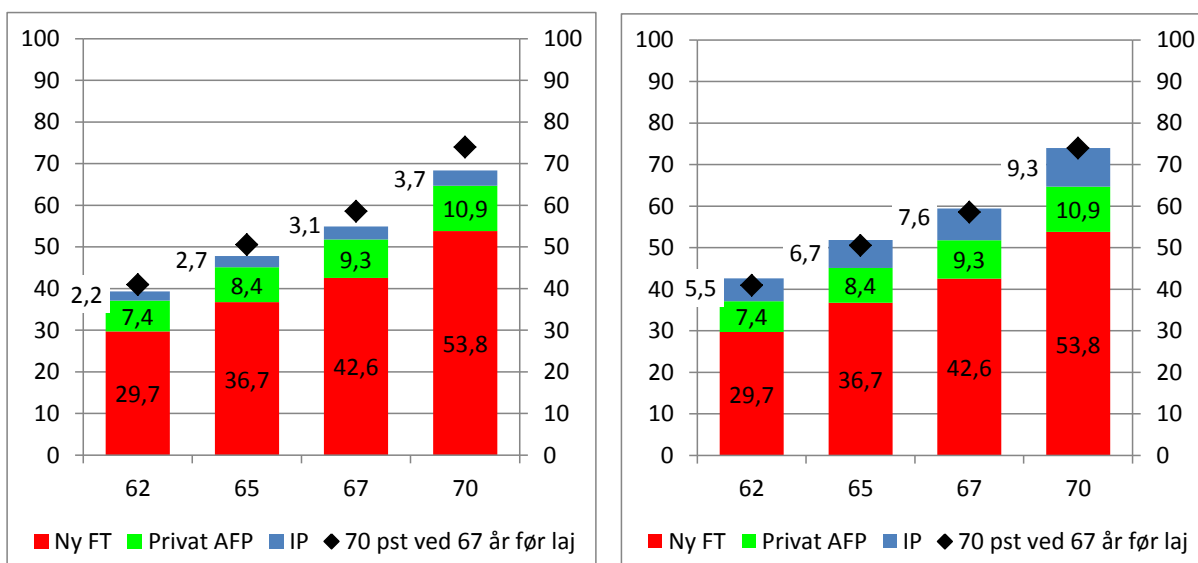
Innskuddspensjon tatt ut som livsvarig pensjon

Figurene 2a, 2b, 3a og 3b viser pensjonsnivåer hvis innskuddspensjonen på uttakstidspunktet tas ut som en livsvarig pensjon. Ikke mange gjør det, beregningene vises likevel for å kunne sammenlikne innskuddspensjon med andre livsvarige tjenstepensjonsordninger.

Figur 2a og 2b: Pensjon i prosent av sluttlønn, ny folketrygd, innskuddspensjon med livsvarig utbetaling og «gammel» 70 pst foretakspensjon. 35 års opptjening ved 62 år, inntekt 6 G, sluttlønn 6 pst høyere enn gjennomsnittslønn, 1963-kullet. Figur 2a er med 2 pst sparesats, figur 2b med maks sparesats 7 pst



Figur 3a og 3b: Pensjon i prosent av sluttlønn, ny folketrygd, privat AFP, innskuddspensjon med livsvarig utbetaling og «gammel» 70 pst foretakspensjon. 35 års opptjening ved 62 år, inntekt 6 G, sluttlønn 6 pst høyere enn gjennomsnittslønn, 1963-kullet. Figur 3a er med 2 pst sparesats, figur 3b med 5 pst sparesats



Figur 2a viser at obligatorisk tjenstepensjon (2-prosent) gir et svært lavt tilskudd til den samlede livsvarige pensjonen. 3,1 pst av sluttlønn i innskuddspensjon etter 40 års opptjening og uttak 67 år er ikke mye. Benyttes maksimalsatsen på 7 prosent viser figur 2b at den livsvarige pensjonen ved uttak 67 år blir 10,7 prosent av sluttlønn, dette er litt mer enn privat AFP (se figur 1). Summen av folketrygd og maksimal innskuddspensjon (livsvarig) blir også godt under en «gammel» 70-prosent foretakspensjon selv om denne her for øvelsens skyld er «tilpasset» folketrygden, levealdersjustert og omfattet av fleksibelt uttak.

Figur 3a og 3b er lik figur 2a og 2b, men den ansatte har rett på privat AFP i tillegg. Ikke mange virksomheter har maksimale innskuddssatser hvis de også har privat AFP. I eksemplet i 3b er det derfor forutsatt at innskuddssatsen er 5 pst., noe som tilsvarer den gamle maksimalsatsen fra før 2014. Med disse forutsetningene ser vi at en innskuddspensjon sammen med folketrygd og privat AFP kan bli like god som en «gammel» og «tilpasset» 70-prosent foretakspensjon.

Innskuddspensjon tatt ut som opphørende ytelse

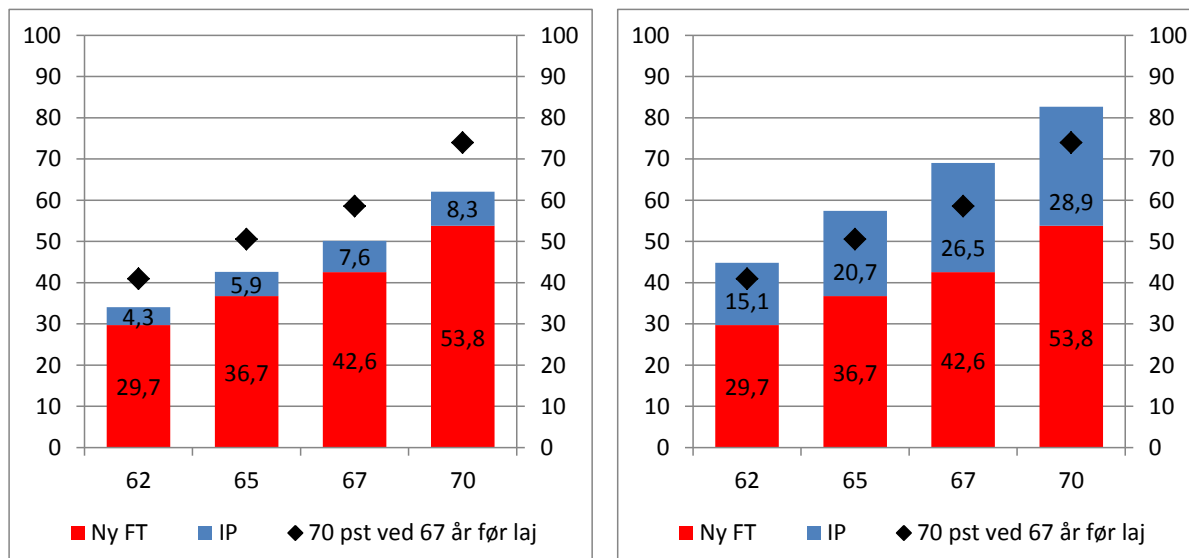
Det vanlige er å ta ut innskuddspensjon som opphørende ytelse. Du må minst ta utbetalingene over 10 år, og minst til 77 år. Dette gir selvsagt betydelig høyere ytelse de årene innskuddspensjonen gir utbetaling, men som vi så i tabell 1 blir det mange år på slutten av pensjonisttilværelsen uten tjenstepensjon. Har en heller ikke privat AFP, vil mange kunne ende opp som minstepensjonister, særlig hvis uttaket av folketrygd har startet tidlig.

Figurene 4a, 4b, 5a og 5b viser pensjonsnivåer hvis innskuddspensjonen tas ut som opphørende ytelse fram til 77 år. Figur 4a og 5a viser at obligatorisk tjenstepensjon (2-prosent) gir noe lavere ytelse enn privat AFP. Summen av obligatorisk tjenstepensjon, privat AFP og folketrygd gir 59,5 pst pensjon målt i forhold til sluttlønn, eller det samme som en «tilpasset» 70-prosent foretakspensjonsordning.

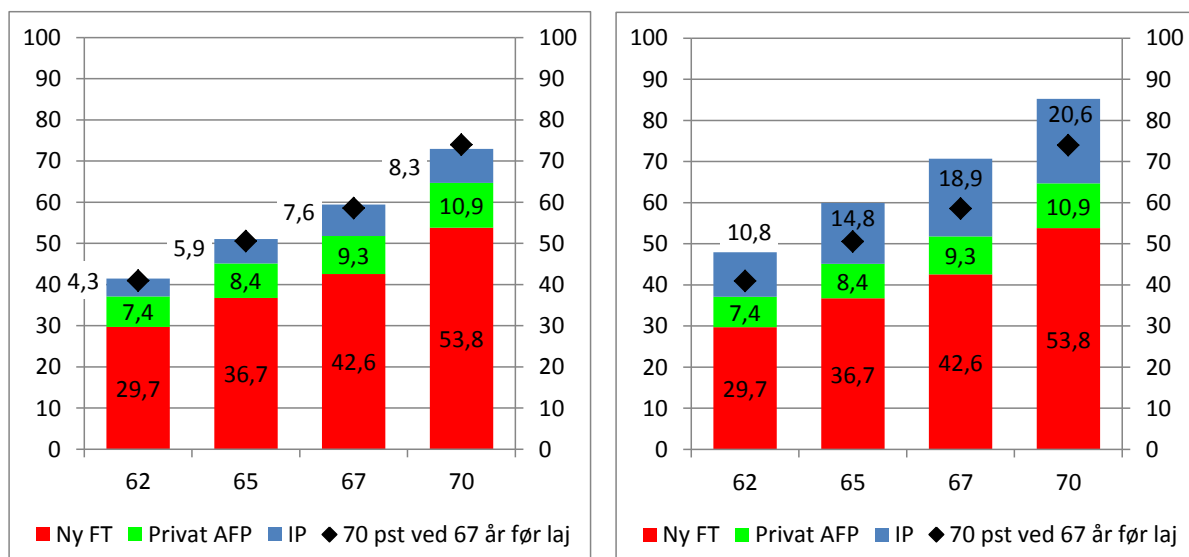
Figur 4b og 5b viser at en opphørende innskuddspensjon med høye sparesatser kan gi en meget god (opphørende) pensjon, med maksimalsatsen på 7 pst kan innskuddspensjon gi 26,5 pst kompensasjon ved 67 år og sammen med folketrygden gi mer enn en «gammel» 70-prosent «tilpasset» foretakspensjon. Den samlede kompensasjonen blir noe høyere om arbeidstakeren har rett på AFP og sparesatsen i innskuddspensjonen er 5 pst (figur 5b).

Hovedproblemet med opphørende innskuddspensjon er altså ikke at kompensasjonsnivåene kan bli gode, men at den opphørende ytelsen opphører ved 77 år da det for både kvinner og menn er mange leveår igjen, også som aktive pensjonister.

Figur 4a og 4b: Pensjon i prosent av sluttlønn, ny folketrygd, innskuddspensjon med utbetaling til 77 år og «gammel» 70 pst foretakspensjon. 35 års opptjening ved 62 år, inntekt 6 G, sluttlønn 6 pst høyere enn gjennomsnittslønn, 1963-kullet. Figur 4a er med 2 pst sparesats, figur 4b med maks sparesats 7 pst



Figur 5a og 5b: Pensjon i prosent av sluttlønn, ny folketrygd, privat AFP, innskuddspensjon med utbetaling til 77 år og «gammel» 70 pst foretakspensjon. 35 års opptjening ved 62 år, inntekt 6 G, sluttlønn 6 pst høyere enn gjennomsnittslønn, 1963-kullet. Figur 5a er med 2 pst sparesats, figur 4b med 5 pst sparesats



Hvem arver restene?

Folketrygden, privat AFP, offentlig tjenstepensjon, foretakspensjon og hybriden er utformet slik at det som måtte være «igjen» av «pensjonsbeholdningen» etter de som dør tidlig, går til å dekke pensjon til de som er igjen i ordningen. Dette er ikke bare en solidarisk innretning, men for de som er medlem av en tjenstepensjonsordning bidrar denne formen for «dødelighetsarv» til at pensjonsnivåene blir en god del høyere enn de ellers ville blitt, gitt likt innskudd.

*«Kombinasjonen eldre mann med
innskuddspensjon og ung kone kan med andre
ord være en felle for den unge ektefellen»*

Innskuddspensjonsordningen har på den annen side privatisert dødelighetsarven, det som måtte være på kontoen hvis du dør før du tar ut pensjon eller før beholdningen er brukt opp tilfaller de etterlatte. Pensjonskapitalen skal først og fremst sikre barn av avdøde en pensjon, dernest kan ektefelle/samboer sikres pensjon. Kombinasjonen eldre mann med innskuddspensjon og ung kone kan med andre ord være en felle for den unge ektefellen.

Individuelle konti eller brede tariffestede ordninger?

Innskuddspensjon er i dagens lov en kollektiv ordning, alle på bedriften må omfattes av ordningen, og det er arbeidsgiver som betaler administrasjons- og forvaltningskostnadene. I de ordningene i DNB og Storebrand med 50 pst aksjeandel utgjør administrasjons- og forvaltningskostnadene hhv 0,8 og 0,75 pst av pensjonskapitalen. Kostnadene er gjerne satt sammen av et fastbeløp og et beløp som er proporsjonalt med forvaltningskapitalen. Da innskuddspensjon er en relativt ny ordning, er forvaltningskapitalen raskt økende. Det ventes en dobling av forvaltningskapitalen de neste fire år. Forskjellige innkjøpsfellesskap, f.eks. NHO Tjenstepensjon i samarbeid med Storebrand, har de siste årene bidratt til å senke administrasjons- og forvaltningskostnadene for innskuddspensjon betydelig. Denne avtalen har likevel et godt stykke igjen til de når administrasjons- og forvaltningskostnader ned mot 0,2 prosent av forvaltningskapitalen som i KLP, og der er utbetaling av løpende pensjoner inkludert i kostnadene. Dette viser at pensjon har betydelige stordriftsfordeler og at vi skal ha en sunn skepsis til alle salgsframstøt fra gebyrkameratene i bank- og finansnæringen.

*«... vi skal ha en sunn skepsis til alle
salgsframstøt fra gebyrkameratene
i bank- og finansnæringen»*

Hva så om arbeidstaker fikk litt høyere sparesatser mot at de tok over kostnadene også under opptjening, slik Fellesforbundet og Norsk Industri anbefalte for en stund siden i forbindelse med forslaget om innføring av «individuelle konti» i Gabler-rapporten fra desember 2015? Sett fra virksomhetenes side ville dette vært nok en drøm. De kunne da kvitte seg med en framtidig kostnad som vil øke etter hvert som innskuddspensjonsordningen fases inn og forvaltningskapitalen øker. Det vil ikke være lett å prise denne kostnaden og omsette den til én høyere sparesats.

Om arbeidstaker skulle forhandle administrasjons- og forvaltningskostnader individuelt, ville pensjon i betydningen «utsatt lønn» bringe oss tilbake til før tariffavtalenes tid på slutten av 1800-tallet. Dette vil ikke bare være arbeidsgivers drøm, det vil også være bank- og finansnæringens drøm. Gabler-rapporten snakker vakkert om hvordan individuelle konti åpner et eldorado for individuell rådgivning og individuell prising. Selv med et effektivt innkjøpsfellesskap på arbeidstakersiden, ville nok næringen like en slik utvikling. Effektive innkjøpsfellesskap på arbeidstakersiden vil aldri kunne bli det samme som tariffesting av brede ordninger som del av de ansattes lønns- og arbeidsvilkår. I Norge er vi antakelig bare i startgropa for hvordan pensjonsordningene organiseres i privat sektor. Andre land har allerede lagt til rette for brede tariffestede ordninger hvor arbeidstakerne selv sitter i førersetet eller har en hånd på rattet i styringen av tjenestepensjonsordningene. Innføringen av levealdersjustering i det norske pensjonssystemet vil gjøre det nødvendig å se lønn og pensjon i sammenheng på en ny måte. Pensjon vil spille en mer sentral rolle i forhandlingene og fordelingen av den økonomiske rammen i privat sektor i årene som kommer, om arbeidsgiverne vil eller ikke.

(Artikkelen i Praktisk økonomi & finans 2/2016 slutter her)

Etterord (etter oppgjøret i frontfaget)

I forbindelse med meklingen i frontfaget som ble avsluttet 3. april 2016 klarte ikke Fellesforbundet og Norsk Industri å sende en felles henvendelse til regjeringen om eventuelle endringer i tjenestepensjonsordningene. Dette ble løst ved at Riksmekleren «i samråd med partene» og «i samforståelse med LO og NHO» rettet en henvendelse til statsministeren hvor det bes om at «det igangsettes et arbeid med sikte på å modernisere de lovbestemte pensjonsordningene i privat sektor», der formålet bl.a. er «å bedre ivareta pensjonsopptjening ved jobbskifter». Av henvendelsen fra Riksmekleren går det fram at partene er enige om følgende:

- Arbeidstaker skal kunne «opprette en personlig pensjonskonto» og «gis rett til å velge leverandør»
- Arbeidsgiver betaler «bedriftens besluttede innskuddsnivå» inn på arbeidstakers personlige pensjonskonto
- Arbeidstaker kan på individuell basis «velge å spare resterende differanse mellom tillatte makssatser og arbeidsgivers innskuddsnivå»

Henvendelsen fra Riksmekleren synliggjør videre at det er ulike syn mellom partene på spørsmål om tariffesting, opptjening fra første krone og om arbeidet skal avgrenses til innskuddspensjonsloven eller også innbefatte tjenestepensjonsloven (hybriden) og dermed bringe inn usikkerhet om livsvarige pensjoner og balanseføring.

Statsministerens svar til Riksmekleren er positivt i den forstand at regjeringen vil sette i gang et slikt utredningsarbeid. Svaret er åpent i den forstand at regjeringen ikke kvitterer ut verken de punktene partene synes enige om eller der de er uenige. Det eneste punktet hvor statsministeren peker ut en retning er der det sies at «Utredningen kan ta utgangspunkt i lov om innskuddspensjon».

Unio har 340.000 medlemmer: lærere, lektorer, førskolelærere, sykepleiere, forskere, politi, prester, fysioterapeuter, ergoterapeuter, diakoner, skatterevisorer, konsulenter, ledere, radiografer og maskinister

Unio vil sikre og videreutvikle velferdsstaten og samfunnets fellesverdier :
sikre full sysselsetting : øke forskningen : kjempe mot offentlig fattigdom og
privatisering av sentrale offentlige tjenester : øke verdsettingen av
utdanningsgrupper i offentlig sektor : sikre gode trygde- og
pensjonsordninger

Unio



UTDANNINGS
FORBUNDET



**FORSKER
FORBUNDET**



POLITIETS
FELLESFORBUND



 **Presteforeningen**



ergoterapeutene

 **AKADEMIKER
FORBUNDET**

 **Det Norske Diakonforbund**
The Norwegian Association of Deacons



Skatterevisorenes
Forening