



Geir Veland

Tjenestepensjonsordningene i Norge

En undersøkelse av status og utviklingstrekk
i privat sektor

Geir Veland

Tjenestepensjonsordningene i Norge

En undersøkelse av status og utviklingstrekk i privat sektor

© Fafo 2008

ISBN 978-82-7422-633-3

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: © Bård Løken / NN / Samfoto

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
1 Innledning	19
1.1 Tjenstepensjonsordningene i Norge	19
1.2 Problemstillinger, metode og data	20
2 Tjenstepensjonsmarkedet i endring	25
2.1 Innledning	25
2.2 Så kom OTP	27
2.3 Omdanning fra ytelse til innskudd – veien videre	31
2.4 Status før endring	33
3 Tjenstepensjonsordningene i privat sektor – utbredelse og fordeling blant bedriftene	35
3.1 Et overblikk	35
3.2 Type tjenstepensjonsordning	37
3.3 Administrering av pensjonsordningen	39
3.4 Avtalefesting av tjenstepensjonene	40
3.5 Innskuddsordninger – variasjon i sjenerøsitet	43
3.6 Ytelsesordninger – variasjon i sjenerøsitet, bruk av egenandeler og utbetalingsperiode	48
3.7 Supplerende forsikringsdekninger	53
3.8 Omdanning fra ytelse til innskudd	59
3.9 Vedtatte eller planlagte endringer i gjeldende tjenstepensjonsordning	63
4 Tjenstepensjoner – utbredelse og fordeling blant arbeidstakerne	67
4.1 Et overblikk	67
4.2 Type tjenstepensjonsordning	69
4.3 Avtalefesting av tjenstepensjonene	73

4.4	Innskuddsordningenes sjenerøsitet.....	75
4.5	Ytelsesordningene – sjenerøsitet, egenandeler og utbetalingsperiode	80
4.6	Supplerende forsikringsdekninger	87
	Litteratur	95
	Vedlegg: Spørreundersøkelse om pensjon for bedrifter i privat sektor	97

Forord

Fafo har på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) gjennomført en større surveyundersøkelse om tjenstepensjonsordningene i privat sektor. Rapporten analyserer ulike forhold knyttet til utformingen av tjenstepensjonsordningene etter innføringen av obligatorisk tjenstepensjon (OTP) i 2006, både på bedrifts- og individnivå.

Analysene er foretatt med utgangspunkt i data fra en webbasert spørreundersøkelse i et utvalg bedrifter i privat sektor, og deretter påkoblet individuelle registerdata i Statistisk sentralbyrå. Undersøkelsen er i hovedsak basert på tilsvarende undersøkelser som ble foretatt innenfor industrisektoren og mediebransjen ved årsskiftet 2005/2006.

Fafo-forsker Rolf K. Andersen har hatt ansvaret for den tekniske gjennomføringen av surveyundersøkelsen, påkobling av registerdata, utkjøringen av frekvenstabeller og frafallsanalysen. Han takkes for utmerket arbeid. NOVA-forsker Axel W. Pedersen har kvalitetssikret rapporten og bidratt med konstruktive kommentarer og innspill.

Oppdragsgiver har blitt orientert om utviklingen i prosjektarbeidet, og avdelingsdirektør Jacob Hanssen og seniorrådgiver Christine Scharff takkes for et godt samarbeid og ikke minst tålmodighet.

En stor takk rettes til vår publikasjonsavdeling, som har ferdiggjort manuset på en utmerket måte.

Forfatteren er helt og holdent ansvarlig for innholdet i rapporten og for de feil og mangler som måtte forekomme.

Oslo, juni 2008

Geir Veland

Sammendrag

Problemstillinger og datamaterialet

I denne rapporten presenterer vi hovedresultatene fra en større surveyundersøkelse om utformingen av tjenstepensjonsordningene i privat sektor. Tjenstepensjonsmarkedet i Norge har vært gjennom betydelige endringer de siste årene. Et nytt lovverk for tjenstepensjonsordninger i privat sektor trådte i kraft i 2001 i form av lov om foretakspensjon (LOF) og lov om innskuddspensjon (LOI). Dermed ble det for første gang i Norge gitt skattefordeler til innskuddsbaserte pensjonsordninger. Den neste store formelle endringen skjedde i 2006 med innføringen av obligatorisk tjenstepensjon (OTP).

Hensikten med denne rapporten er å kartlegge status og utviklingstendenser i tjenstepensjonsmarkedet i kjølvannet av disse store formelle endringene i rammevilkårene for tjenstepensjon i privat sektor.

Hovedproblemstillingene i rapporten er følgende:

- Hvordan er fordelingen av tjenstepensjonsordningene i privat sektor på henholdsvis ytelsesbaserte og innskuddsbaserte ordninger?
- Hvilket pensjonsnivå er mest vanlig i ytelsesordningene, og hva er de mest vanlige innskuddssatsene i innskuddsordningene?
- I hvilket omfang er forsikringsdekninger tilknyttet tjenstepensjonsordningene, og hvor utbredt er uføredekniningene?
- I hvilket omfang omdanner bedrifter fra ytelse til innskudd, hva er årsakene til at slik endring gjennomføres, og har bedrifter vedtatt eller har planer om ytterligere endringer i gjeldende pensjonsordning?
- Hvor utbredt er egenandeler fra de ansatte i ytelsespensjonsordninger?
- Hvilken utbetalingsprofil er tilknyttet tjenstepensjonsordningene – livsvarig versus tidsbegrensede ytelser?

- I hvilken grad er tjenstepensjoner regulert mellom partene lokalt i bedrifter, og hva mener bedriftene om avtalefesting av pensjoner?

Rapporten gir med andre ord en detaljert oversikt over ulike sider ved tjenstepensjonsordningene i privat sektor per høsten 2007, det vil si ett år etter at OTP ble innført.

Surveyundersøkelsen ble gjennomført som en webbasert undersøkelse, og et spørreskjema ble sendt elektronisk til omtrent 3500 bedrifter, hvorav 1289 bedrifter svarte. Dette gir en svarprosent på 41 prosent. Hver bedrift ble tilordnet en referansenøkkel, som ble benyttet til påkobling av individuelle registerdata. De 1289 bedriftene representerer i alt 40 782 ansatte. Rapporten presenterer derfor data om ulike sider ved de private tjenstepensjonene både på bedrifts- og individnivå.

Hovedresultater

I det følgende presenterer vi kort de viktigste funnene i rapporten. For mer detaljerte oversikter med figurer og tabeller henvises det til de ulike kapitlene i rapporten. Når man skal beskrive tjenstepensjonsordningenes utbredelse og fordeling, har det stor betydning om det er bedriftene eller arbeidstakerne som brukes som enhet i analysen. Først presenteres resultater av fordelingsanalyser der bedriftene er enhet. Deretter presenteres resultater fra analysen der individuelle arbeidstakere er brukt som analyseenhet.

Tjenstepensjoner – utbredelse og fordeling blant bedriftene

Halvpartene av bedriftene hadde en tjenstepensjonsordning før innføringen av OTP

Undersøkelsen viste at halvparten av alle bedriftene i utvalget hadde en tjenstepensjonsordning for sine ansatte før tjenstepensjon ble obligatorisk gjennom OTP. Omtrent 50 prosent av bedriftene har en ren innskuddsordning, mens 35 prosent har en ren ytelsesordning. Resten er såkalte parallelle eller kombinerte ordninger eller hovedordninger som er innskuddsbaserte, men der det i tillegg finnes en eller flere lukkede ytelsesordninger.

Andelen ytelsespensjonsordninger øker med bedriftsstørrelse, det vil si med økende antall ansatte i bedriftene. Innskuddsordningene er dermed mer utbredt blant mindre bedrifter. Innskuddsordningene er mest utbredt i bygg og anlegg (61 prosent), handel/hotell og restaurant (57,5 prosent) og industri/olje (54,7 prosent). Ytelsesordningene er mest utbredt i finansnæringen (76 prosent). De sektorer der andelen ordninger som i dag er innskuddsordninger, men der det i tillegg er lukkede ytelsesordninger, er størst, er innen transport og industri/olje.

Få pensjonskasser

Nesten 93 prosent av alle tjenestepensjonsordningene i bedriftene administreres av et livs- eller et fondsforsikringsselskap. Kun 7 prosent av bedriftene har ordningen etablert i en egen pensjonskasse, og det er først og fremst de store bedriftene som har egne kasser.

Vel hver fjerde bedrift har regulert tjenestepensjon i lokal avtale, og mer enn halvparten er positive til avtalefesting av tjenestepensjoner

Rundt 28 prosent av bedriftene oppgir at tjenestepensjon er regulert i lokal avtale mellom partene i bedriften. Andelen bedrifter med lokal avtale er lavest innen sektorene handel / hotell og restaurant og transport. 54 prosent av bedriftene er positiv til at tjenestepensjoner kan avtales mellom partene i arbeidsmarkedet, 12 prosent er negative, mens 34 prosent er usikre på hva de mener om dette spørsmålet. Virksomhetene innen finans er mest negative, mens bedrifter innen sosiale og private tjenester i privat regi er mest positive. 28 prosent av bedriftene har regulerte pensjonsordninger i det lokale avtaleverket, det vil si i den enkelte bedrift. 20 prosent er faktisk ikke sikker på om ordningen er avtalefestet lokalt. Lavest utbredelse av avtalefestede ordninger er innen handel / hotell og restaurant.

Innskuddsordninger

Mange har lavere innskudd enn maksimalsatsene i LOI, og to prosent er mest vanlig

Cirka 61 prosent av bedriftene har lavere innskudd enn skattelovens maksimalgrense for å få inntektsfradrag, det vil si lavere innskudd enn 5 prosent av lønn mellom 1 og 6 G og lavere enn 8 prosent av lønn mellom 6 og 12 G. 25 prosent har maksimale innskuddssatser, mens resten svarer at de er usikre.

Bedrifter med mellom 50 og 100 ansatte har den største andelen med innskudd tilsvarende maksimalsatsene (39 prosent). Derneft følger bedrifter med mer enn 100 ansatte (31 prosent).

Når det gjelder innskudd på lønn mellom 1 og 6 G, svarer 71 prosent av bedriftene at de har et innskudd tilsvarende minstekravet i OTP, det vil si 2 prosent. Andelen med minsteinnskudd er større for de minste bedriftene enn for de store. 2 prosent innskudd er også det mest vanlige på lønn mellom 6 og 12 G. Det er relativt få bedrifter som har et innskudd på 4 prosent eller mer. Dog har vel 31 prosent av de største bedriftene innskudd på 6 prosent eller høyere. 20 prosent av bedriftene innen industri/olje og forretningsmessig tjenesteyting har et innskudd på 5 prosent eller høyere.

Ytelsesordninger

Et flertall av bedriftene har et ytelsesnivå på 66 prosent eller høyere

57,5 prosent av bedriftene som har en ytelsesordning, har et ytelsesnivå i ordningen på 66 prosent eller høyere. Det er betydelige variasjoner etter bedriftsstørrelse, men bedrifter med færre enn 20 ansatte har i størst grad et ytelsesnivå som er lavere enn 60 prosent. Men disse bedriftene har også en stor andel bedrifter som har en ordning som gir en pensjonsytelse på over 66 prosent.

Det er klare forskjeller mellom sektorene. Innen finansbransjen har samtlige virksomheter en ytelse på 66 prosent eller høyere. 57 prosent inne handel / hotell og restaurant har ordninger som har et pensjonsnivå på 65 prosent eller lavere. Innen denne sektoren er det betydelige variasjoner, og 42 prosent av bedriftene i denne sektoren har et ytelsesnivå på 66 prosent eller høyere. Andre sektoren med høye ytelsesnivåer (66 prosent eller høyere) er sosiale og private tjenester i privat regi (72 prosent), forretningsmessig tjenesteyting (67 prosent), transport (63 prosent) og bygg og anlegg (62 prosent).

Få bedrifter har en egenandel fra de ansatte

Siden innskudd fra de ansatte i innskuddsordningene først ble tillatt i 2006, har vi i dette prosjektet konsentrert oss om utbredelsen av egenandeler i de ytelsesbaserte ordningene. 32 prosent av bedriftene svarte at de ansatte betaler en egenandel til pensjonsordningen. En slik egenandel er obligatorisk for offentlig ansatte. Det er ikke store forskjeller etter bedriftsstørrelse, men det er derimot en viss spredning innen de ulike sektorene. Lavest utbredelse av egenandeler er det i handel / hotell og restaurant (15 prosent), transport (17,2 prosent) og industri/olje (18,4 prosent). I sosiale og

private tjenester er det egenandel i 65,5 prosent av bedriftene og i bygg og anlegg i 39 prosent av bedriftene.

Seks av ti ytelsesordninger har livslang pensjonsytelse

Livslange utbetalinger av alderspensjon fra ytelsesordningene er mest vanlig, med 60 prosent. 34 prosent har en tidsbegrenset utbetalingsperiode på ti år eller mer, mens 6 prosent har avtrappende ytelser etter et visst antall år.

Livslange ytelser er minst utbredt i bedrifter med færre enn ti ansatte (49 prosent), og mest vanlig innen finans (vel 95 prosent) og sosiale og private tjenester (80 prosent). Innen handel / hotell og restaurant har hele 49 prosent en tidsbegrenset utbetalingsperiode, mens 44 prosent av ordningene gir livslange ytelser.

Bredere risikodekning i ytelsespensjon enn i innskuddspensjon

59 prosent av bedrifter med ytelsespensjon har forsikringsdekninger utover sparing til alderspensjon (uførepensjon, etterlattepensjon og barnepensjon), mens den tilsvarende andel blant bedrifter med innskuddspensjon er på 28 prosent. For bedrifter med innskuddspensjon er det betydelige forskjeller etter bedriftsstørrelse. Mens cirka 50 prosent av bedriftene med mer enn 50 ansatte har supplerende forsikringsdekninger, varierer andelen i bedrifter med færre enn 50 ansatte mellom 21 og 29 prosent. Mellom sektorene spenner variasjonsbredden fra 83 prosent i finanssektoren (NB: få virksomheter) til 18,2 prosent i handel / hotell og restaurant.

Når det gjelder ytelsespensjonsordninger, er det en klar sammenheng mellom bedriftsstørrelse og bredden i risikodekning. 79 prosent av bedrifter med over 100 ansatte og 78 prosent av de som har mellom 50 og 99 ansatte, har supplerende forsikringsdekninger. For de bedriftene som har færre enn 50 ansatte, varierer andelen mellom 46 og vel 65 prosent. Samtlige virksomheter innen finans har forsikringsdekninger utover alderspensjon. Ellers varierer utbredelsen mellom 43 prosent og vel 67 prosent.

Av de bedriftene som har forsikringsdekninger, har cirka 70 prosent av bedriftene med ytelsespensjon fripoliseoppbygging tilknyttet uføreordningen. En fripoliseretthet i uføreordningen betyr at man kan ta med seg de opparbeidede rettighetene når man skifter arbeidsgiver. Har man ikke slik rettighetsoppbygging, innebærer det et mulig tap av pensjon dersom uførhet inntreffer hos ny arbeidsgiver. For bedrifter med innskuddsordning har 52 prosent av bedriftene med forsikringsdekning en uføreordning med fripoliseoppbygging.

Det er markante forskjeller etter bedriftsstørrelse når det gjelder uføreordningene. Blant bedrifter med ytelsespensjon som har mer enn 100 ansatte, har 81 prosent fripoliseoppbygging, mens tilsvarende for store bedrifter med innskuddsordninger er 35 prosent.

Andelen bedrifter med uførepensjonsdekning (med eller uten fripoliserettigheter) er i utvalget høyere når det gjelder innskuddsordningene og lavere for ytelsespensjonsordningene når vi sammenligner funnene i utvalget med tall fra to av livsforsikrings-selskapene. Disse selskapene representerer betydelig flere ordninger enn i vårt utvalg. I tillegg er selskapstallene basert på ordninger slik de faktisk er i selskapene, mens våre resultater er basert på hva bedriftene svarer. Rundt 10 prosent av innskuddsordningene i de to selskapene er tilknyttet en uføredekning, hvorav henholdsvis 6 og 0 prosent er med fripoliserettigheter. Dette er betydelig lavere enn i vårt utvalg. Når det gjelder ytelsesordningene, har mellom 84 og 96 prosent av ordningene en uføredekning, hvorav 96 og 98 prosent er med fripoliseoppbygging. De forsikringsmessige aspektene i pensjonsordningene er kompliserte områder, og det kan tyde på at respondentene i mange av bedriftene ikke har hatt full oversikt over hva pensjonsordningen faktisk inneholder av forsikringsdekninger.

Store bedrifter omdanner oftest fra ytelse til innskudd

Av de bedriftene som i dag har en innskuddsordning, hadde 21,7 prosent en ytelsesordning tidligere. Disse bedriftene har dermed foretatt en såkalt omdanning av pensjonsordningen. Mens 12 prosent av bedrifter som i dag har en innskuddsordning og har færre enn ti ansatte, har foretatt en slik omdanning fra en ytelsespensjonsordning, gjelder tilsvarende for cirka 58 prosent av bedrifter med mer enn 100 ansatte. De største bedriftene omdanner dermed i størst grad fra ytelse til innskudd.

Minst omdanning er det i bygg og anlegg med 12,3 prosent av de bedrifter som i dag har en innskuddsordning, og handel / hotell og restaurant med 15,3 prosent. De sektorene der omdanningen er sterkest, er i industri/olje, der 28 prosent av bedriftene med en innskuddsordning i dag tidligere hadde en ytelsesordning, samt forretningsmessig tjenesteyting med 25 prosent.

Det er en gjennomgående klar årsak til hvorfor bedrifter velger å foreta en omdanning. Vel 57 prosent av bedriftene som har omdannet, begrunner dette med et ønske om mer forutsigbare pensjonsutgifter. Ytelsespensjonsordningens karakter er slik at relativt små endringer i forutsetningene bak premieberegningene kan gi store utslag i premienivået (for eksempel sterk lønnsvekst og endret grunnlagsrente).

Planene om endringer er relativt beskjedne

For de bedrifter som i dag har en ytelsesordning, har knappe 4 prosent bestemt seg for å foreta visse endringer i gjeldende ordning, mens 15 prosent har planer om endringer. Dette kan være endringer knyttet til ytelsesnivå, forsikringsdekninger, omdanning til innskudd osv. Sektorvis er det i industri/olje at det er flest planer om endringer, der

hver fjerde bedrift har planer om endringer i dagens ytelsesordning. Innen finans gjelder tilsvarende for 26 prosent av virksomhetene.

Samlet sett er planer om omdanning til en ytelsesordning (43,3 prosent) som er oppgitt hyppigst. Dette indikerer at omdanningstrenden i privat sektor ikke er avsluttet.

Tjenestepensjoner: utbredelse og fordeling blant arbeidstakerne

Et klart flertall av arbeidstakerne hadde tjenestepensjonsordning før OTP

Mens omtrent 50 prosent av bedriftene i utvalget hadde en tjenestepensjonsordning før OTP, gjaldt dette for noe over 69 prosent av arbeidstakerne i disse bedriftene. Variasjonen i dekningsgraden etter alder viser at de over 40 år i større grad enn de under 40 år hadde en ordning før OTP, 73–76 prosent mot 55–70 prosent. Dekningsgraden blant den høyeste inntektsgruppen, det vil si de som har en inntekt på kr 450 000 eller mer, var på 88,5 prosent. Dekningsgraden øker med inntekten og varierer for øvrig mellom 56,6 prosent og 75,3 prosent. Det er ingen særlige forskjeller etter kjønn, men for utdanningsgruppene viser tallene at de som har den høyeste utdanningen, det vil si mer enn tre års høyere utdanning, i størst grad hadde en ordning før OTP (85,5 prosent mot mellom 60,7 prosent og 71,4 prosent). Da vårt utvalg har en overrepresentasjon av store bedrifter (mer enn 100 ansatte) som i større grad enn mindre bedrifter hadde en pensjonsordning før OTP, overvurderes andelen arbeidstakere som hadde en ordning før OTP. Den faktiske andelen ligger rundt 50 prosent.

Ytelsesordninger er mest vanlig blant arbeidstakere som har høy inntekt, er over 50 år og har høy utdanning

Vel 44 prosent av arbeidstakerne i bedriftene har en ren ytelsesordning, mens cirka 37 prosent har en ren innskuddsordning. I forhold til resultatene for bedriftene er andelen med innskuddsordning den samme, mens for ytelsesordningene er andelen på individnivå 9,5 prosentpoeng høyere enn på bedriftsnivå. Resten av ordningene fordeler seg på kombinerte og parallelle ordninger samt innskuddsordninger der det i tillegg er en eller flere lukkede ytelsesordninger. Tar vi hensyn til utvalgets overrepresentasjon av store bedrifter (kontrollere) som i klart størst grad har ytelsesordninger, samt at summen av arbeidstakere med en innskuddsordning øker når vi legger til de ordninger der det er lukkede ytelsesordninger (13,8 prosent av arbeidstakerne), er innskuddsordningene større enn ytelsesordningene i omfang også på individnivå. Vi viser

her til kapittel 2, der det er presentert tall fra Finansnæringsens Hovedorganisasjon som viste at innskuddsordningene har et betydelig større omfang enn ytelsesordningene i privat sektor (883 000 arbeidstakere mot 476 000).

Arbeidstakere med en inntekt på kr 450 000 eller mer har en større andel med ytelsesordninger enn arbeidstakere med lavere inntekter, og generelt er det en sammenheng mellom inntekt og hvilken ordning man har. Arbeidstakere med lavere inntekter har i større grad innskuddsordninger. Det er en større andel kvinner enn menn som har en ytelsesordning. Innskuddsordningene har dermed større utbredelse blant menn enn blant kvinner. Det er store forskjeller når vi ser på type ordning og utdanningsnivå. 65,6 prosent av de med den høyeste utdanningen har en ytelsesordning, mens andelen for de med lavest utdanning er på 34,5 prosent. Innskuddsordningene dominerer dermed blant lavutdanningsgruppene.

En rimelig klar konklusjon er at de som har høy inntekt, er over 50 år og har mer enn tre års høyere utdanning, har en ytelsesordning i mye sterkere grad enn de som har lavere inntekter, er under 50 år og har lav utdanning. Disse har i første rekke innskuddsordninger.

Under 30 prosent har ordninger med maksimale innskuddssatser

De maksimale innskuddssatsene etter lov om innskuddspensjon (LOI) er 5 prosent av inntekt mellom 1 og 6 G og 8 prosent av inntekt mellom 6 og 12 G. 64 prosent av arbeidstakerne i utvalgsbedriftene har lavere innskudd enn maksimalt tillatt etter LOI, 29,5 prosent har maksimale satser, mens resten er usikker på hvor store innskuddene er.

Det er ikke særlige forskjeller etter alder og kjønn, mens den høyeste inntektsgruppen har maksimale innskuddssatser i større omfang enn de med lavere inntekter (ca. 50 prosent mot mellom vel 22 prosent og 24,5 prosent for inntekter under kr 349 000). 2 prosent innskudd dominerer klart både når det gjelder innskudd mellom 1 og 6 G og mellom 6 og 12 G, henholdsvis 63 prosent og vel 57 prosent av arbeidstakerne. Kun 5,7 prosent har maksimalt innskudd mellom 1 og 6 G, og 8,6 prosent har maksimalt innskudd på 8 G for inntekter mellom 6 og 12 G. Arbeidstakere med inntekt på kr 450 000 eller høyere har en relativt større andel med innskudd på 7–8 prosent mellom 6 og 12 G og en lavere andel med innskudd på 2 prosent. De med høyest utdanning har den laveste andelen innskudd på 2 prosent mellom 1 og 6 G og en større andel med innskudd på 4–5 prosent. Denne utdanningsgruppen har de høyeste innskuddene samlet sett.

Over halvparten har et ytelsesnivå på 66 prosent eller høyere

45,3 prosent av arbeidstakerne, mot 42,1 prosent av bedriftene, har et ytelsesnivå på 66 prosent, og det er dermed det mest vanlige pensjonsnivået i tjenstepensjonsordningene i privat sektor. En betydelig lavere andel arbeidstakere har en ytelse på 60 prosent eller lavere enn for bedriftene, henholdsvis 4,5 prosent og 11,3 prosent. 53,1 prosent av alle arbeidstakerne har en ordning som gir 66 prosent eller mer i samlet pensjonsytelse, mot 57,5 prosent av bedriftene.

De med de høyeste inntektene har den laveste andelen ordninger som gir en ytelse som er lavere enn 60 prosent av lønnen, og den laveste andelen som gir en ytelse over 66 prosent. Denne inntektsgruppen har dermed en større konsentrasjon av arbeidstakere med ordninger som sikter mot et pensjonsnivå i intervallet 62–66 prosent (72,4 prosent). Kvinner synes å ha bedre ytelsesordninger enn menn når vi ser på ytelsesnivået. 61,6 prosent av kvinnene har en ordning som gir 66 prosent eller mer. Tilsvarende andel for menn er 48,4 prosent. 79,6 prosent av de med den høyeste utdanningen har ordninger som gir mellom 62 og 66 prosent i samlet pensjon og er således også konsentrert om disse nivåene (12–14 prosentpoeng flere ligger i dette intervallet).

Stor forskjell i bruken av egenandeler i ytelsesordningene etter inntekt og kjønn

Omtrent samme andel arbeidstakere betaler egenandel i pensjonsordningen, som andelen bedrifter som har en slik ordning (rundt 33 prosent). Den største forskjellen finner vi mellom inntektsgruppene og mellom kjønn. Av de som tjener kr 450 000 eller mer, betaler 15,3 prosent en egenandel, mens de andre gruppene varierer mellom 32,3 og 46,3 prosent. Andelen menn som har en egenandel i pensjonsordninger, er 27,5 prosent, mens den for kvinner er 43,8 prosent. De med lavest utdanning betaler i større grad egenandel enn de med høyere utdanning, henholdsvis 28,6 prosent for de med høyest utdanning og 39,3 prosent for de med lavest utdanning.

Tre av fire arbeidstakere har en tjenstepensjon med utbetaling av livslange ytelser

Mens 60,3 prosent av bedriftene har livslange ytelser i tjenstepensjonsordningen, gjelder dette for 74,5 prosent av arbeidstakerne. Dette betyr at de store bedriftene med mange ansatte i større grad enn mindre bedrifter har livslange ytelser. Ser vi på alder, er andelen med livslange ytelser fallende med alder og varierer fra 62,2 prosent til 80,5 prosent. 32 prosent av de yngste arbeidstakerne har tidsbegrenset utbetalingsperiode (men minimum ti år).

Andelen med livslang ytelse øker med inntekten. Mens 82,5 prosent av arbeidstakerne med den høyeste inntekten har livslang ytelse i pensjonsordningen, gjelder dette

for 72,3 prosent av de med en inntekt i intervallet kr 250 000–kr 349 000. Sistnevnte har den største andelen med tidsbegrenset ytelse. Kvinner har en større andel enn menn når det gjelder tidsbegrenset ytelse (24,1 prosent mot 18,5 prosent). Menn har derfor en større andel med livslang ytelse. Det er også en klart større andel med livslang ytelse i gruppen som har den høyeste utdanningen (87,8 prosent mot 68,2–74,2 prosent).

Betydelige forskjeller i forsikringsdekninger mellom innskudd og ytelse

I kapittel 3 viser vi at 27,6 prosent av bedrifter med innskuddsordning hadde forsikringsdekninger utover sparing til alderspensjon, mens dette gjaldt for 58,9 prosent av bedriftene. Ser vi på arbeidstakerne i utvalget, har 38,4 prosent av de med en innskuddsordning slik forsikringsdekning, mens tilsvarende for de som har en ytelsesordning, er 76,8 prosent. Dette er en klar indikasjon på at de store bedriftene i sterkere grad har forsikringsdekninger i tjenstepensjonsordningen enn de mindre bedriftene.

Mens 30,3 prosent av arbeidstakere som har en innskuddsordning, har forsikringsdekninger utover sparedelen, har de som er eldre enn 30 år, en andel som varierer mellom 39 prosent og 41,5 prosent. De med høyest inntekt har videre en større andel arbeidstakere med forsikringsdekning enn de med lavere inntekt (49 prosent mot 36,8–40,1 prosent). For den høyeste utdanningsgruppen er andelen 44 prosent, mot 36,8 til 38 prosent for de to laveste utdanningsgruppene.

Når det gjelder ytelsesordningene, har arbeidstakere over 40 år i større grad forsikringsdekninger enn de under 40 år (78,7–80,1 prosent, mot 67,9–74,4 prosent). Den høyeste inntektsgruppen kommer igjen best ut, ved at andelen med forsikringsdekning (85,4 prosent) er mellom 15,4 og 7,5 prosentpoeng høyere enn i de laveste inntektsintervallene. Menn har en noe høyere andel enn kvinner, mens igjen har gruppen med høyest utdanning forsikringsdekninger i størst grad (86,1 prosent versus 71,7–76,7 prosent for de to andre utdanningsnivåene).

For de arbeidstakere som har en innskuddsordning samt en uføredekning, har 34,1 prosent fripoliseoppbygging tilknyttet uføreordningen. Tilsvarende for de som har en ytelsesordning og har uføreforsikring, er 78,8 prosent. Det er med andre ord en stor forskjell mellom de to typene pensjonsordninger når det gjelder i hvilken grad uføreordningen har fripoliseoppbygging tilknyttet ordningen. De største variasjonene finner vi innenfor de ulike inntektsgruppene for de som har en ytelsesordning. For de som tjener kr 450 000 eller mer, har 87,5 prosent fripoliseoppbygging, mens andelen er 66,1 prosent for de som tjener opp til kr 249 000, og 74,9 prosent for de som har en inntekt i intervallet kr 250 000–349 000. Tilsvarende for kjønn og ytelsesordninger har menn i sterkere grad enn kvinner slik rettighetsoppbygging i uføreordningen, henholdsvis 83,5 prosent og 68,9 prosent. For utdanningsgruppene finner vi en forskjell mellom gruppene med høyest og lavest utdanning på 7 prosentpoeng, fra 83,7 prosent til 76,6 prosent.

Den samme problematikken når det gjelder avvik mellom funn i utvalgsundersøkelsen og faktiske observerte forsikringsdekninger i livsforsikringsselskapene, gjelder også for arbeidstakerne som jobber i utvalgsbedriftene. Et av selskapene oppgir at 30 prosent av medlemmene i ordninger med innskuddspensjon har en uføreordning uten fripoliserettigheter, og at nesten ingen har en ordning som inkluderer slik fripoliserettighet. 88 prosent av medlemmene i ytelsespensjonsordningene har uføreordning med fripoliseoppbygging. Våre tall overvurderer med andre ord andelen bedrifter og arbeidstakerne med innskuddspensjon som har uførepensjonsordning, og undervurderer tilsvarende for bedrifter og arbeidstakere med ytelsespensjon.

1 Innledning

1.1 Tjenestepensjonsordningene i Norge

Alle offentlig ansatte som har en arbeidstid på 14 timer eller mer per uke, er omfattet av en tjenestepensjonsordning. Statlig og kommunalt ansatte arbeidstakere har en ordning som garanterer 66 prosent av sluttlønnen i samlet pensjon, gitt full opptjening. Ordningene er således meget ensartet i sin utforming i hele offentlig sektor. I privat sektor er bildet annerledes. For det første hadde bare om lag halvparten av arbeidstakerne en tjenestepensjonsordning før slike pensjonsordninger ble obligatorisk gjennom OTP i 2006. For det andre er det variasjoner både med hensyn til type ordning (ytelse og innskudd) og når det gjelder hvor sjenerøs ordningene er. I tillegg er det i de private ordningene også store variasjoner hva gjelder tilknyttede forsikringsdekninger. Veland, Hippe og Andersen (2006), Veland og Midtsundstad (2006) og Pedersen (2000) viser disse variasjonene på forskjellige områder i de private ordningene.

Det er tidligere ikke foretatt brede kartlegginger av utformingen av tjenestepensjonsordningene i privat sektor samlet. En bedre oversikt over slike ordninger i privat sektor vil ikke bare være nyttig i seg selv, men også for bedre å kunne analysere konsekvenser av den pågående reformen i folketrygdens pensjonssystem.

Denne rapporten er således den første i sitt slag i Norge som gir en utførlig beskrivelse av de private tjenestepensjonsordningenes struktur og utforming.

Før innføringen av lov om innskuddspensjon (LOI) i 2001 ble det ikke gitt skattefradrag for innskuddsbaserte pensjonsordninger, og utbredelsen av slike ordninger var følgelig svært beskjeden.

I de første årene etter at det nye lovverket var trådt i kraft, kunne det bare registreres en moderat økning i utbredelsen av innskuddsbaserte ordninger. I de senere årene har imidlertid innskuddsordninger blitt stadig mer populære, og utbredelsen har ikke minst økt ved at bedrifter som tidligere hadde en ytelsesbasert ordning, har gått over til innskuddspensjon. Særlig etter innføringen av OTP, der det stilles krav om et minsteinnskudd i innskuddsordninger og tilsvarende i premie i ytelsesordninger, har innskuddsordningene økt sin markedsandel på bekostning av ytelsesbaserte ordninger, slik at de i dag ifølge statistikk fra Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH) ved

utgangen av 2007 omfatter langt flere arbeidstakere enn de tradisjonelle foretakspensjonsordningene. Veksten i innskuddsordningene skyldes ikke bare at de fleste bedrifter som ikke hadde en ordning for sine ansatte før OTP, valgte denne type ordning. Vi ser også at en del bedrifter og virksomheter omdanner sine ordninger fra ytelse til innskudd. Det vil derfor være interessant å følge denne utviklingen de neste årene, for å se om de ytelsesbaserte ordningene vil bli faset ut over tid, eller om de overlever, enten i sin nåværende form eller ved at det konstrueres en ny type ytelsespensjonsordning som gjør at omdanningen bremses eller stopper opp.

1.2 Problemstillinger, metode og data

De sentrale hovedproblemstillingene i dette prosjektet er følgende:

- 1) Hvordan ser de private tjenstepensjonsordningene ut per høsten 2007? Hvordan har forholdet mellom de innskuddsbaserte og de ytelsesbaserte ordningene utviklet seg de senere årene, og hvordan vil dette utvikle seg videre?
- 2) Kartlegge sentrale trekk ved tjenstepensjonsordningene i privat sektor, herunder
 - type pensjonsordning (innskudd, ytelse, kombinerte og parallelle ordninger)
 - pensjonsnivå (ytelse) og innskuddsnivå (innskudd)
 - forvaltning av pensjonskapitalen (innskuddsordninger)
 - tilknyttede forsikringsdekninger
 - omdanning fra ytelse til innskudd
 - planer om endringer i gjeldende pensjonsordning
 - egenandeler (ytelsesordninger)
 - utbetaling av pensjoner – profil (ytelsesordninger)
 - uvtalefesting av tjenstepensjoner

Hvert av disse hovedtemaene er tilknyttet ulike variabler som bidrar til at undersøkelsen gir et detaljert bilde av gjeldende tjenstepensjonsordninger i privat sektor per høsten 2007, både på bedrifts- og individnivå.

Fafo gjennomførte to større surveyundersøkelser i industrisektoren og mediebransjen i 2005/2006 for å kartlegge utbredelse, omfang, avtaleforhold og utforming av tjenstepensjonsordninger (Veland og Midsundstad 2006). Undersøkelsene ga detaljert informasjon om de viktigste sidene ved gjeldende tjenstepensjonsordninger (hvor mange bedrifter som hadde ordning, type ordning, tilknyttede forsikringsdekninger mv.) og ble gjort som en e-postbasert webundersøkelse (Questback).

En tilsvarende undersøkelse ble gjennomført høsten 2007 blant et utvalg bedrifter i privat sektor, det vil si vel et halvt år etter at alle bedrifter og virksomheter uten en tjenestepensjonsordning senest måtte opprette en ordning for sine ansatte som følge av OTP-loven som ble innført 01.01.2006. Utvalget ble trukket fra SSBs bedrifts- og foretaksregister. Totalt ble det gjort et uttrekk på 10 000 bedrifter. Fra dette utvalget ble det foretatt en stratifisert rekruttering av e-postadresser på telefon med utgangspunkt i antall ansatte. De rekrutterte bedriftene fikk så tilsendt en e-post med en link til selve spørreskjemaet. Tabell 1.1 viser de ulike leddene i utvalgsstrategien.

Tabell 1.1 viser at det ikke ble oppnådd fulle kvoter i rekrutteringen for bedrifter med mellom 70 og 100 ansatte. Dette skyldtes for lav rekrutteringsbase. Til sammen ble det rekruttert 3471 e-postadresser. Av disse viste det seg at 343 e-postadresser ikke var valide, slik at det samlet var 3128 bedrifter som mottok spørreskjemaet. Av disse fikk vi svar fra til sammen 1289 bedrifter, noe som gir en svarprosent på 41 prosent.

Av tabell 1.1 går det også fram at det endelige utvalget har noen skjevheter i forhold til den faktiske fordelingen i populasjonen, målt etter antall ansatte. Skjevheten er størst for de minste bedriftene. Dette skyldes dels at de er underrepresentert i kvotene for rekrutteringen, og dels at de også har en noe lavere svarprosent enn de øvrige. Det er også en viss overrepresentasjon blant de aller største bedriftene (100+), noe som også skyldes dels kvoteringen og dels en noe høyere svarprosent blant disse. For de andre bedriftsstørrelsene er det kun mindre avvik fra populasjonen i det endelige utvalget.

Tabell 1.1 Oversikt over utvalgsprosedyre

	Populasjon*		SSB-utvalg		Rekrutteringsmål**		Oppnådde rekrutteringer	Oppnådde svar	
Antall ansatte	N	Prosent	N	Prosent	N	Prosent	N	N	Prosent
6-10	23 128	47	4 559	46	1470	41	1470	484	38
11-15	9639	19	1988	20	640	18	640	230	18
16-20	5015	10	1044	10	350	10	350	140	11
21-30	4671	9	907	9	315	9	315	117	9
31-40	2196	4	429	4	140	4	140	78	6
41-50	1178	2	253	3	105	3	105	47	4
51-60	792	2	190	2	70	2	70	30	2
61-70	551	1	100	1	60	2	60	23	2
71-80	368	1	77	1	60	2	50	23	2
81-90	280	1	55	1	60	2	34	14	1
91-100	251	1	53	1	60	2	32	12	1
100+	1555	3	340	3	205	6	205	91	7
Uoppgitt	-	-	5	0					
Totalt		100	100 000	101	3553	101	3471 (3128)***	1289	101

* Basert på kjøringer ut fra bedrifts- og foretaksregisteret

** For rekrutteringsmålet er det gjort en kvotert rekruttering. Det lagt til 100 ekstra bedrifter for 100+ og 25 ekstra bedrifter i alle kategoriene 61–100 ansatte (til sammen 200 bedrifter). De 200 bedriftene er hentet fra 6–10 ansatte (140 bedrifter) og 11–15 ansatte (60 bedrifter).

*** 343 e-poster viste seg ikke å være valide.

Hver bedrift i utvalget ble gitt et referansenummer for å muliggjøre en kobling mot bedrifts- og individspesifikk registerinformasjon. Etter denne koblingen representerer våre data 1289 bedrifter og 40 782 individer i privat sektor. Individdataene omfatter således ansatte i de bedrifter som undersøkelsen omfatter.

Bedriftsdata om tjenstepensjonsordningene foreligger på disse nivåene:

- * aggregert for hele privat sektor
- * sektorvis
- * etter bedriftsstørrelse

På individnivå er det data på følgende nivåer:

- * aggregert for hele privat sektor (arbeidstakere i bedriftsutvalget)
- * inntektsnivå
- * alder
- * kjønn
- * utdanningsnivå

Undersøkelsen omfatter til dels kompliserte pensjonsspørsmål. Det vil derfor være en del usikkerhet beheftet med at respondenten i den enkelte bedrift ikke nødvendigvis har den fulle oversikt over innholdet i bedriftens tjenstepensjonsordning. I de tilfeller der det er sannsynlig at sentrale resultater og funn i undersøkelsen kan avvike i forhold til forventede funn, vil disse bli sammenlignet med faktisk observerte data fra et av de store livsforsikringsselskapene i Norge. Det kan blant annet gjøre seg gjeldende for opplysninger om supplerende forsikringsdekning i bedriftens pensjonsordning.

Som vi viste over, er utvalget noe skjevt i forhold til den faktiske bedriftspopulasjonen. Denne skjevheten gjør at det kan være noe avvik i våre resultater i forhold til om utvalget var fullt ut representativt for privat sektor. Denne rapporten er en oversiktsrapport som formidler hovedfunnene slik de foreligger, med de forbehold som er nevnt med hensyn til utvalgsskjevhet og undersøkelsens kompleksitet. Databasen som undersøkelsen representerer, gir grunnlag for bredere analyser.

I kapittel to gir vi for det første et overblikk over hvordan strukturen i tjenstepensjonsmarkedet i Norge så ut før innskuddspensjon ble tillatt gjennom lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold (LOI) i 2001. Derne beskriver vi utviklingen i det private tjenstepensjonsmarkedet etter LOI og etter innføringen av OTP i 2006, herunder hvordan forholdet mellom ytelsespensjon og innskuddspensjon har utviklet seg fram til utgangen av 2007, samt at vi ser på premieinntekter og kapital i de to typene ordninger. Omdanning av ytelsesordninger til innskuddsbaserte ordninger er et særlig utviklingstrekk, både nasjonalt og internasjonalt (Veland, Hippe og Andersen 2006), og vi gir derfor en beskrivelse av omdanningsomfanget i det private

tjenstepensjonsmarkedet i Norge i perioden 2003–2007. Dette gir grunnlag for å lage prognoser for den sannsynlige utviklingen i det private tjenstepensjonsmarkedet hva gjelder arbeidstakere som omfattes av de to hovedtypene tjenstepensjonsordninger. Avslutningsvis i kapitlet oppsummerer vi status i det samlede tjenstepensjonsmarkedet i Norge, herunder en redegjørelse for ulikhetene mellom det offentlige og private tjenstepensjonsordninger.

I kapittel tre presenterer vi de viktigste funnene i bedriftsundersøkelsen og tilsvarende i kapittel fire på individnivå. Databasen som undersøkelsene har generert, er mer omfattende enn det materialet som presenteres i denne rapporten. Årsaken til at vi ikke presenterer alle funnene, er at materialet er så omfattende at rapporten lett kunne blitt betydelig mer uoversiktlig hvis vi skulle presentert dem alle. Vi har i stedet valgt å presentere de funnene som vurderes som mest interessante og viktige. Det øvrige materialet vil bli benyttet i tilknytning til andre prosjekter der det vil være naturlig å benytte disse dataene.

2 Tjenestepensjonsmarkedet i endring

2.1 Innledning

Ytelsespensjoner har lange tradisjoner i Norge og var fram til 2001 enerådende i det norske markedet. Fram til 2001 ble det ikke gitt skattefradrag for innskuddspensjoner i Norge. Innføringen av lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold var ment å være et virkemiddel overfor bedrifter og virksomheter uten ordning til å stimulere disse til å etablere en pensjonsordning for sine ansatte. Typisk var det mindre bedrifter i bestemte næringer som ikke hadde en ordning. Særlig gjaldt dette innenfor hotell og restaurant og bygg og anlegg, samt sosiale og personlige tjenester (Veland og Midtsundstad 2006).

Bare rundt halyparten av arbeidstakerne i privat sektor hadde tjenestepensjon, mens tilnærmet alle i offentlig sektor hadde en pensjonsordning som ville sikre dem et tillegg til alderspensjon fra folketrygden. Innskuddsbaserte pensjonsordninger er enkle i sin utforming sammenlignet med de ytelsesbaserte og skulle således være lettere for bedrifter å etablere. Tabell 2.1 viser utviklingen i omfanget av innskuddsordninger fra slike ordninger ble tillatt i 2001 til utgangen av 2005, det vil si før lov om obligatorisk tjenestepensjon (OTP) trådte i kraft i 2006. Fram til 2006 var således etablering av en tjenestepensjonsordning frivillig for den enkelte virksomhet, men ble obligatorisk fra 2006, med minstekrav knyttet til innskudd/premie og til innskudds-/premiefritak ved uførhet.

Tabell 2.1 Innskuddsordningenes omfang 2002–2005. Antall forsikrede innenfor LOI.

	2002	2003	2004	2005
Antall	11 843	43 426	76 797	118 677

Tallene inkluderer ordninger innenfor lov om innskuddspensjon (LOI), og virksomheter som står tilsluttet FNH. Pensjonsordninger for ledere og ansatte med en inntekt over taket i innskuddspensjonsloven på 12 G er ordninger utenfor loven og holdes utenfor. I sum utgjorde disse vel 12 000 personer. Vi ser av tabellen at antall arbeidstakere som var omfattet av en innskuddsordning, økte fra vel 12 000 i 2002 til nesten 119 000 ved

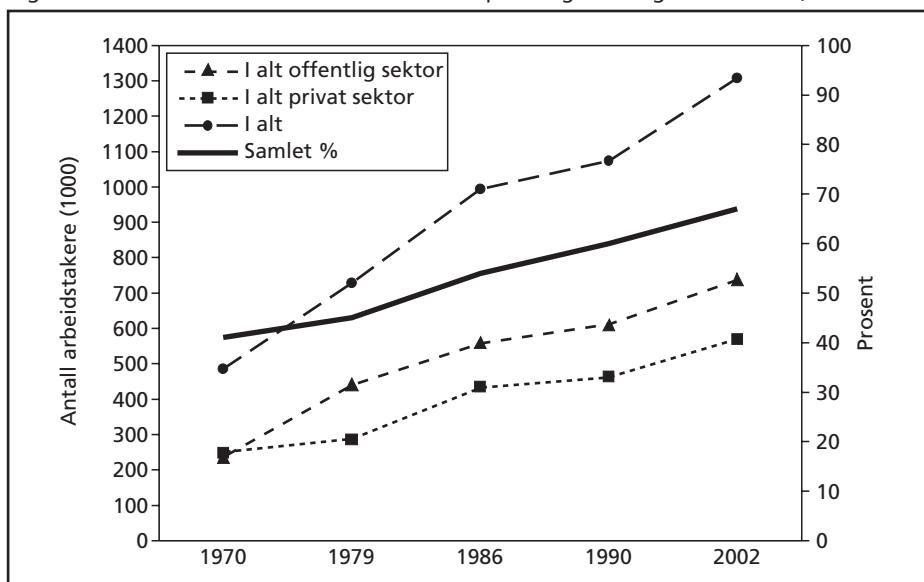
utgangen av 2005. Veksten er i seg selv betydelig for perioden, men sett i forhold til de 500 000–600 000 som var uten en ordning i 2001, utgjør dette mindre enn 20–25 prosent. Fortsatt stod mange derfor utenfor og hadde ikke annen pensjonsopptjening enn folketrygden og eventuell egen tilleggssparing.

I tilknytning til arbeidet med pensjonsreformen gjorde Stortinget et vedtak om å gjøre tjenstepensjon obligatorisk ved lov for å sikre alle et tillegg til folketrygden. Det ble definert krav til 2 prosent minsteinnskudd ved valg av innskuddsordning eller tilsvarende beløp ved valg av foretakspensjonsordning (ytelsesordning). I tillegg skulle alle sikres innskudds- og premiefritak ved uførhet, slik at dette ikke skulle medføre tap av pensjonsoppbygging hvis man ble ufør.

Figur 2.1 gir en oversikt over hvordan hele tjenstepensjonsmarkedet i Norge så ut per 2002, det vil si på det tidspunkt da ytelsespensjoner var enerådende i det norske markedet. I underkant av 70 prosent av alle arbeidstakerne var samlet sett dekket av en tjenstepensjonsordning: alle ansatte i offentlig sektor, men bare omtrent halvparten i privat sektor.

Ved inngangen til OTP stod fortsatt mer enn 600 000 arbeidstakere uten en pensjonsordning i arbeidsforholdet. Søkelyset ble som en følge av OTP ikke rettet mot tjenstepensjonsordningenes omfang, men mot hvilke typer ordninger virksomheter uten en ordning ville etablere, hvilke innskudd eller ytelser, samt i hvilken grad ordningene ville inkludere forsikringsdekninger utover minstekravet.

Figur 2.1 Antall aktive medlemmer i henholdsvis privat og offentlig sektor samlet, 1970–2002

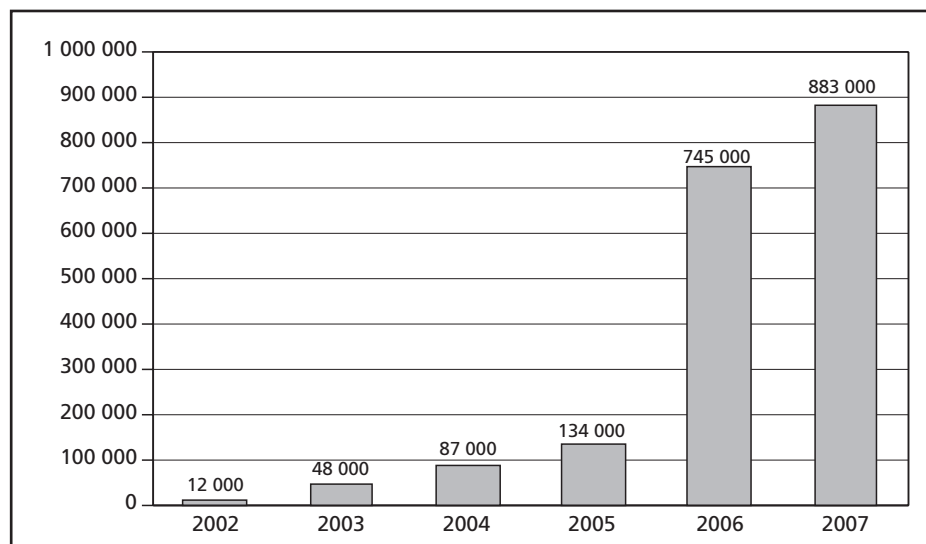


2.2 Så kom OTP

Med lov om obligatorisk tjenestepensjon (OTP) vil alle som oppfyller kravene til medlemskap (knyttet til alder og stillingsomfang), omfattes av en tjenstepensjonsordning fra 2006. Med dette vil alle sikres en todelt pensjonsytelse som pensjonist: folketrygd og ytelse fra en tjenstepensjonsordning. Et sentralt spørsmål er hvilken typer ordninger som ville bli etablert som følge av OTP. Med utgangspunkt i gjennomførte surveyundersøkelser (Veland, Hippe og Andersen 2006 og Veland og Midtsundstad 2006) samt FNH-statistikk om bedrifers overgang fra gjeldende ytelsesordning til en innskuddsordning, antok Fafo at en klar majoritet av bedriftene uten en ordning ville velge en innskuddsbasert ordning.

Ifølge statistikk fra Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH) per utgangen av 2007, var om lag 98 prosent av alle såkalte OTP-ordninger innskuddsbaserte. Dette gir et helt nytt bilde av tjenstepensjonsmarkedet i privat sektor i den forstand at innskuddsordningene nå har fått en dobbelt så stor utbredelse som ytelsesordningene målt ved antallet arbeidstakere som er dekket av de to typene ordninger. Figur 2.2 viser utviklingen i antall arbeidstakere som har en innskuddsordning i perioden 2002–2007. Tallene inkluderer virksomheter som er medlemmer i FNH. De 823 000 som per utgangen av 2007 hadde en innskuddsordning, vil kunne økes til vel 880 000 hvis vi antar at noe under 50 000 omfattes av denne type ordning i selskaper som ikke står tilsluttet FNH.

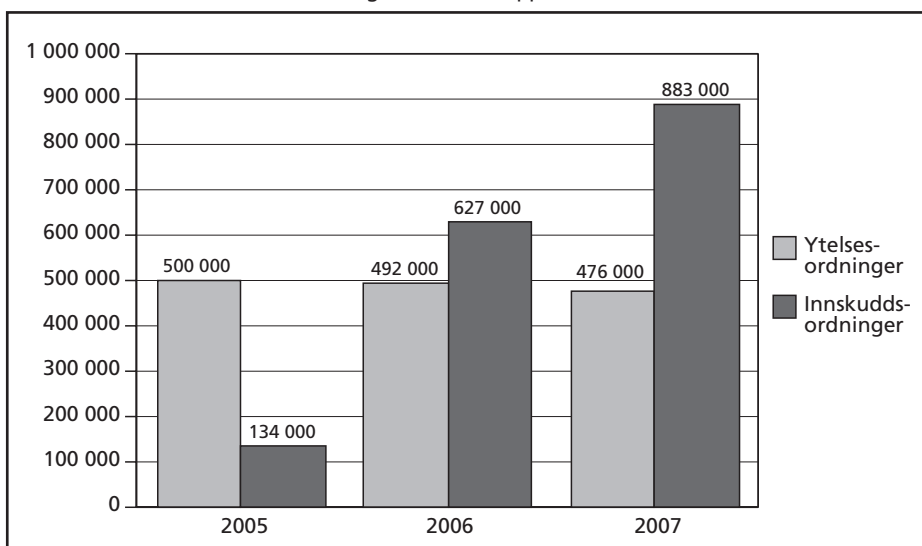
Figur 2.2 Antall arbeidstakere som har innskuddsordning 2002–2007. Inkluderer virksomheter som står tilsluttet og rapporterer til FNH. Innenfor LOI.



Fafo har tidligere laget prognoser som viser en antatt utvikling i de to tjenstepensjonstypenes omfang fram til 2010 (Veland, Hippe og Andersen 2006). Disse viser at innskuddsordningene fortsatt vil vokse, mens omfanget av ytelsesordningene vil reduseres kraftig. Dette fallet synes å være noe lavere enn antatt på kort sikt og kan tilskrives to forklaringsfaktorer: sterkere sysselsettingsvekst enn det som ble lagt til grunn i beregningsforutsetningene i prognosene, samt en noe større treghet når det gjelder tempo i virksomheters omdanning fra ytelse til innskudd (se nedenfor). Retningen i utviklingen er dog klar: Innskuddsordningene har overtatt og dominerer i utbredelse når det gjelder antall personer som omfattes, og det er grunn til å tro utviklingen vil være i retning av at innskuddsordninger vil dominere stadig sterkere.

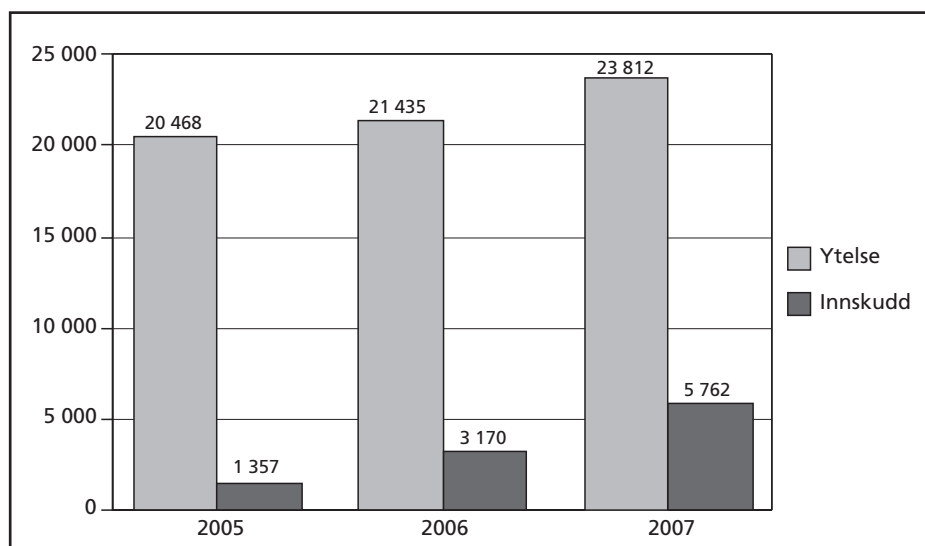
Ytelsesordningene hadde om lag 500 000 aktive medlemmer i privat sektor ved utgangen av 2005. Dette inkluderer medlemsvirksomhetene i FNH samt private pensjonskasser. Innskuddsordningene hadde dette året cirka 134 000 medlemmer innenfor innskuddspensjonsloven. De fleste bedriftene som etablerte en ordning som følge av OTP, tegnet en innskuddsordning. Dette førte til at innskuddsordningenes omfang økte betydelig i 2006 og 2007, og per utgangen av 2007 hadde om lag 883 000 innskuddspensjon. I dette tallet er det lagt til grunn at anslagsvis 50 000 personer har en innskuddsordning hos leverandører som ikke står tilsluttet og ikke rapporterer til FNH. Ytelsesordningene omfattet i 2007 cirka 476 000 personer i privat sektor, en nedgang på i underkant av 25 000 fra 2005.

Figur 2.3 Antall aktive medlemmer i ytelses- og innskuddsordninger 2005–2007. Innenfor lov om innskuddspensjon og lov om foretakspensjon. Inkluderer private pensjonskasser og anslag på antall medlemmer i innskuddsordninger som ikke rapporterer til FNH.

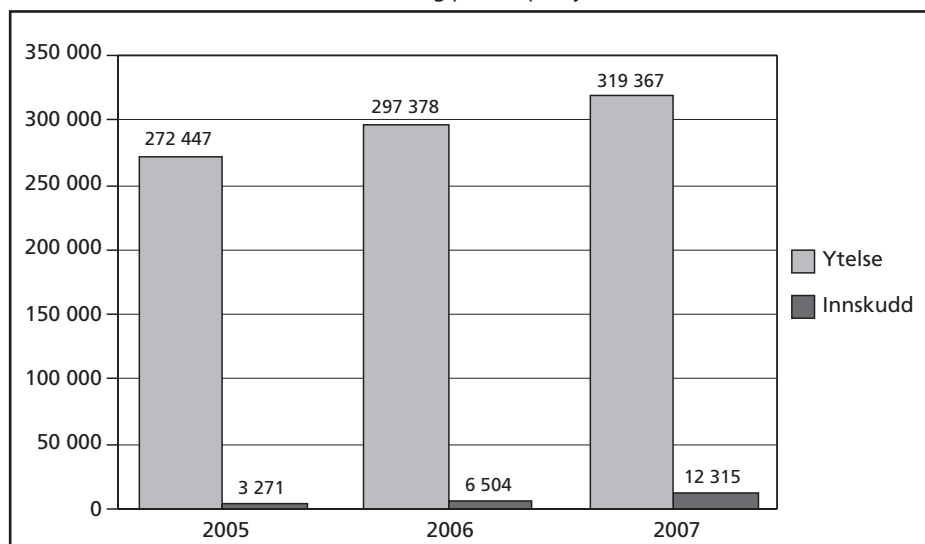


Selv om innskuddsordningene dominerer når vi ser på hvor mange personer som omfattes, er bildet annerledes når det gjelder premieinntektene og kapital i ordningene. Figur 2.4 gir en oversikt over premieinnbetalingene i perioden 2005–2007. Tallene inkluderer private ordninger i selskaper som leverer data til FNH, og private kasser

Figur 2.4 Samlede premieinntekter fra ytelsesbaserte og innskuddsbaserte tjenstepensjonsordninger 2005–2007. Inkluderer medlemmer i FNH og private pensjonskasser.



Figur 2.5 Forsikringsfond i ytelsesbaserte og innskuddsbaserte tjenstepensjonsordninger 2005–2007. Inkluderer medlemmer i FNH og private pensjonskasser.



som står tilsluttet Norske Pensjonskassers Forening. Før OTP ble innført i 2006, var premieinntektene i de innskuddsbaserte ordningene vel 1,35 milliarder kroner i 2005. Premieinnbetalingene økte i 2006 til 3,17 milliarder og til vel 5,76 milliarder per utgangen av 2007. De samlede premieinntektene i de ytelsesbaserte ordningene var i overkant av 21,43 milliarder kroner i 2006 og 23,81 milliarder i 2007. I 2005 utgjorde premiene i innskuddsordningene 6,2 prosent av de samlede premieinntektene. Dette økte til 19,5 prosent i 2007.

Når vi ser på kapitalen i ordningene (her målt ved størrelsen på forsikringsfondene), vises det samme bildet som for premiene. Kapitalen i ytelsesordningene var i 2006 på litt under 300 milliarder kroner mot 6,5 milliarder for innskuddsordningene. Per utgangen av 2007 økte kapitalen til knappe 320 milliarder.

Som følge av effekten av OTP økte kapitalen i innskuddsordningene fra 6,5 milliarder til vel 12,3 milliarder kroner i 2007 og utgjorde 3,7 prosent av samlet forsikringsfond. Ytelsesordningene vil derfor fortsatt ha lang levetid i den betydning at utbetaling av pensjon fra disse ordningene vil fortsette i uoverskuelig framtid. Utviklingen vil likevel være, i tråd med innskuddspensjonenes vekst og fortsatt omdanning fra ytelse til innskudd, at både premieinntekter og kapital i innskuddsordningene vil fortsette å øke, mens kapitalen over tid vil reduseres i ytelsesordningene som følge av en gradvis svekkelse av disse ordningenes utbredelse.

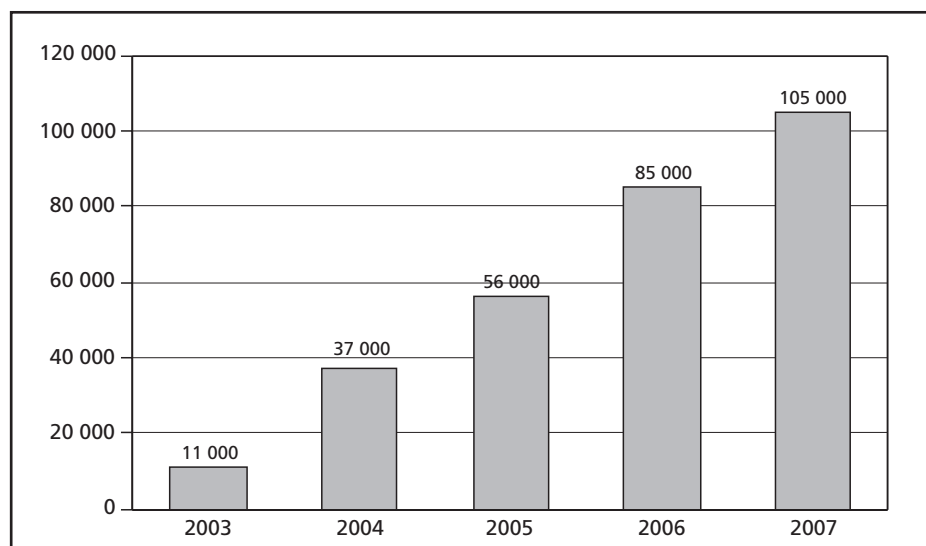
2.3 Omdanning fra ytelse til innskudd – veien videre

Flere bedrifter har lukket sine ytelsesordninger og gått over til innskuddsordninger. Internasjonalt, og da særlig i USA og Storbritannia, har dette vært en klar trend i flere tiår. I vårt naboland Sverige er de fleste ytelsesordningene endret til innskuddsordninger, også i offentlig sektor. Hvorfor skjer dette? Både internasjonale og nasjonale undersøkelser (for eksempel Veland, Hippe og Andersen 2006) viser at behov for forutsigbar kostnadsstruktur er hovedbegrunnelsen for at slike omdanninger gjøres. Pensjonskostnadene i ytelsesordninger kan variere betydelig fra år til år dersom en eller flere sentrale forutsetninger for premieberegningene endres, herunder grunnlagsrente og lønnsvekst.

I Veland, Andersen og Hippe (2006) vises det til en surveyundersøkelse gjort innenfor industrisektoren ved årsskiftet 2005–2006. Undersøkelsen omfattet 544 bedrifter med til sammen 108 000 ansatte og viste at 31 prosent av bedriftene som hadde en ytelsesordning, enten har vedtatt eller har planer om endringer i tjenstepensjonsordningen (henholdsvis 6 og 25 prosent). Disse bedriftene representerte cirka 30 prosent av de ansatte.

I 2003, da innskuddsordningene var i sin spede begynnelse, ble det etablert innskuddsordninger som et resultat av en omdanning fra en tidligere ytelsesordning som omfattet cirka 11 000 arbeidstakere. Figur 2.6 viser en relativt jevn økning fra 2004 til 2007, og ved utgangen av 2007 var 105 000 arbeidstakere omfattet av en slik omdanning.

Figur 2.6 Antall personer som er omfattet av omdanning av ytelsesordninger til innskuddsordninger i perioden 2003–2007. Akkumulerte tall.



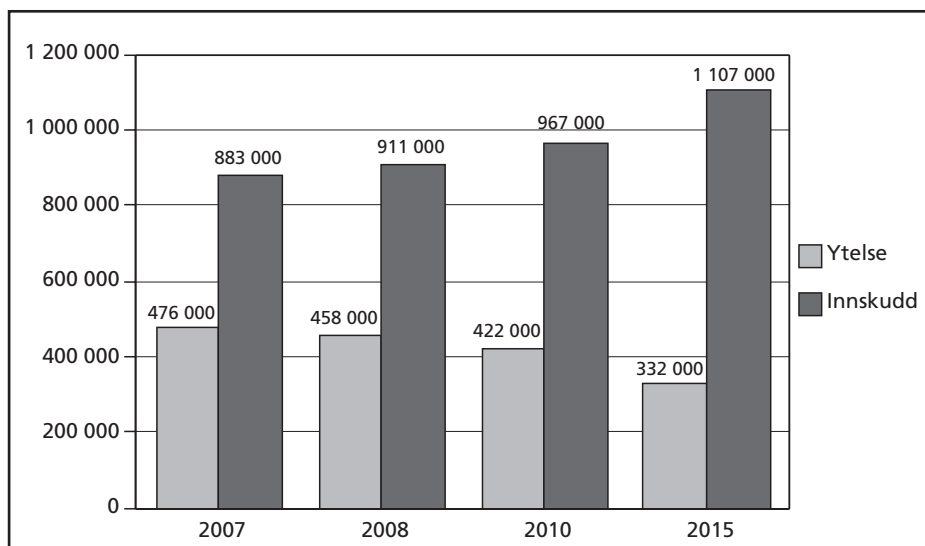
Fafo anslo tidlig i 2006 at rundt 720 000 arbeidstakere ville ha en innskuddsordning ved utgangen av 2007. Dette anslaget var basert på en antakelse om omdanningsomfanget (40 000), sysselsettingsvekst (50 000, hvorav 40 000 får en innskuddsordning og 10 000 en ytelsesordning), samt at bedrifter uten ordning etablerer en innskuddsordning. Sysselsettingsveksten har vært sterkere enn antatt, omdanningstempoet ble en del lavere (20 000) enn hva som ble lagt til grunn for denne prognosen, men en medvirkende forklaring sammen med sysselsettingsveksten kan være at noen flere arbeidstakere ikke hadde noen tjenstepensjonsordning ved inngangen til OTP i 2006, enn det som ble anslått i 2006.

Med utgangspunkt i den faktiske situasjonen i 2007, illustrert i figur 2.2, skal vi gjøre nye anslag på hvordan vi tror den videre utviklingen vil fortone seg. De forutsetninger som gjøres i denne forbindelse, er følgende:

- * Sysselsettingsvekst: Vi antar en gjennomsnittlig årlig vekst på 10 000 fram til 2015.
8000 av disse får innskudd, og 2000 får ytelse.
- * Omdanning fra ytelse til innskudd: Vi antar en vekst på 20 000 per år fram til 2015.

Basert på ovennevnte forutsetninger, som kanskje kan anses for å være noe konservativ hva gjelder omdanningstempoet, gir et tjenstepensjonsmarked i 2015 der vel 1,1 million

Figur 2.7 Tjenstepensjonsmarkedet 2007–2015. Antall arbeidstakere med henholdsvis ytelsesordning og innskuddsordning.



arbeidstakere i privat sektor vil ha innskuddspensjon, mens vel 330 000 vil ha ytelsespensjon. Uansett vil ytelsesordningene i den formen de har i dag, fases ut over tid, så fremt det ikke finnes muligheter for å konstruere en type ytelsesordning som kan skape stabilitet i kostnadsstruktur, samt favne interesse både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

2.4 Status før endring

I de forrige avsnittene har vi gjort rede for hvordan tjenstepensjonsmarkedet har utviklet seg når det gjelder forholdet mellom innskuddsbaserte og ytelsespensjonsordninger i privat sektor. I dette avsnittet skal vi gi en oppsummerende beskrivelse av utviklingstendensene og de mest markerte skillelinjene vi ser i dagens tjenstepensjonssystem. Med dette menes blant annet hvordan tjenstepensjonsordningene i offentlig sektor skiller seg fra ordningene i privat sektor, og hvordan ordningene i privat sektor varierer. Denne redegjørelsen vil være et utgangspunkt for de etterfølgende kapitlene, der vi i detalj skal redegjøre for og analysere gjeldende tjenstepensjonsordninger i privat sektor, slik det ser ut ved inngangen til drøftingen av og implementeringen av reformer i gjeldende regelverk for tjenstepensjonsordningene.

Veland og Midtsundstad (2006) og Veland, Hippe og Andersen (2006) gir en oversikt over de grunnleggende forskjeller mellom tjenstepensjonsordningene i offentlig og privat sektor. I dette avsnittet skal vi konsentrere oss om enkelte sentrale kjennetegn ved ordningene og viser til de nevnte rapportene for nærmere redegjørelse. Tabell 2.2 gir en summarisk oversikt.

I offentlig sektor er tjenstepensjonsordningene såkalte bruttoordninger, det vil si ordninger som i prinsippet garanterer et pensjonsnivå tilsvarende 66 prosent av den lønnen man har når man går av med pensjon, og gitt at man har full opptjening (30 år ved pensjonering). Samordningsreglene i offentlig tjenstepensjon gir et samlet pensjonsnivå som vil være høyere enn 66 prosent (tillegg på en kvart G for enslige). I privat sektor er de ytelsesbaserte ordningene netto-samordnet, det vil si at pensjonsordningen ikke garanterer, men sikter mot en samlet pensjon slik det er definert i pensjonsplanen. Denne typen ordninger, som var enerådende i privat sektor inntil innskuddspensjonsloven kom i 2001, varierer fra bedrift til bedrift (fra 60 til 70 prosent av sluttlønn), men den mest vanlige ordningen (Veland og Midtsundstad 2005) i privat sektor sikter mot 66 prosent av sluttlønnen (gitt full opptjening).

Som vi har vist i tidligere avsnitt, er det per 2007 flere arbeidstakere som omfattes av en innskuddsordning enn en ytelsesordning. Disse ordningene varierer fra minsteinnskudd etter OTP-loven (2 prosent av lønn) til maksimale innskudd etter innskuddspensjonsloven (5 prosent av lønn mellom 1 og 6 G og 8 prosent av lønn) mellom 6 og 12 G. Ifølge FNH har en klar majoritet av de nye innskuddsordningene et innskudd lik

minstekravet. Mens ansatte i offentlig sektor omfattes av den samme typen sjenerøse ordninger, varierer med andre ord ordningene i betydelig grad i privat sektor. Dette betyr videre at det også vil være relativt store variasjoner i det pensjonsnivået man vil ha oppnådd ved avgang fra yrkeslivet, i privat sektor.

De offentlig ansatte har i utgangspunktet en sterkere sikring av sine pensjonsrettigheter enn ansatte i privat sektor. Mens det er knyttet en bruttogaranti til de offentlige ordningene, som innebærer at offentlig ansatte kompenseres for eventuelt reduksjoner i ytelsene fra folketrygden, har en i privat sektor bare en nettogaranti (i ytelsesordningene). I privat sektor er det arbeidsgiver som bestemmer om endringer i folketrygden skal kompenseres eller ikke. Når det gjelder innskuddsordningene, er det i ikke tilknyttet noen form for garanti for effekten av eventuelle endringer i folketrygden, fordi innskuddsordningene er frikoblet fra folketrygden og er i sin helhet en uavhengig pensjonsytelse. Regelverket for tjenstepensjonsordningene både i offentlig og privat sektor skal gjennomgå for å tilpasses prinsippene i den nye folketrygden som trer i kraft fra 2010. Utfallet av dette vil trolig ikke være klart før i 2009, men det er grunn til å tro at effekten av levealdersjustering og en avkortings- og tilleggspensjonsmekanisme ved henholdsvis tidlig og sent uttak av pensjon inkorporeres i nytt regelverk for tjenstepensjonsordningene i offentlig sektor og for ytelsesbaserte ordninger i privat sektor. Innskuddsordningene er i prinsippet «perfekt» tilpasset den nye folketrygden.

Tabell 2.2 Grunnleggende forskjeller mellom offentlige og private tjenstepensjonsordninger.

	Offentlig	Privat
Lov eller avtale	Stat – lov Kommune – avtale	Obligatorisk etter OTP, ordninger etter LOI eller LOF
Arbeids-taker-innflytelse	Lovebestemt (stat) Tariffavtale (kommune) Arbeidsrettsdommen KLP – gjensidig selskap (styrerepresentasjon)	Liten (jf. LOF/LOI) Få tariffavtaler Livselskap/kasse/fond
Finansierings-system	Stat: statsbudsjettet, egenandel for arbeidstaker 2 % Kommune: fondert, egenandel for arbeidstaker 2 %	Fondert Egenandel for arbeidstaker ikke utbredt
Rettigheter ved jobbskifte	Overføringsavtalen i offentlig sektor	Fripolise Pensjonskapitalbevis
Ordningens karakter	Bruttogaranti 66 % G-regulering Livslang utbetaling 85-årsregelen Særaldersgrense Premieutjevning Grunnlovsværn?	Nettoordninger (ytelse eller innskudd) Ulike ordninger Tilleggsordninger Differanseordninger Avkastningsregulering Som regel livslang ytelse, men også over 10 år Ingen premieutjevning

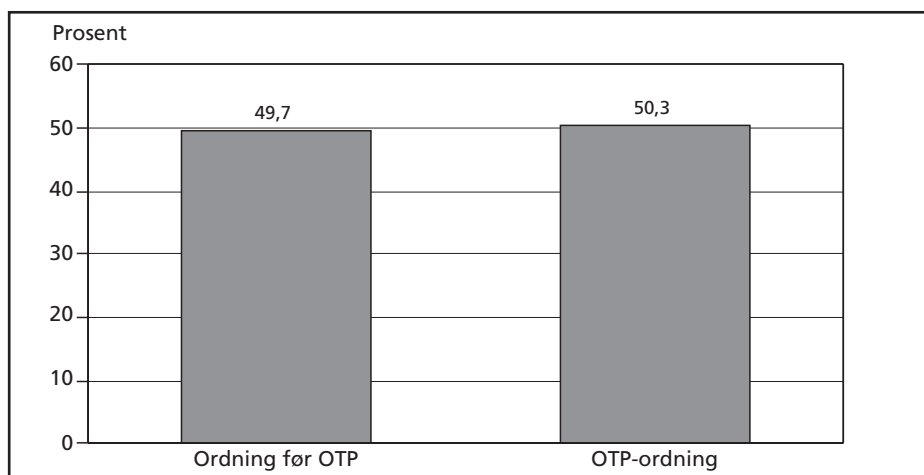
3 Tjenestepensjonsordningene i privat sektor – utbredelse og fordeling blant bedriftene

3.1 Et overblikk

Alle bedrifter og virksomheter som er pliktige i henhold til OTP-loven, skulle som nevnt i løpet av 2006 ha etablert en tjenestepensjonsordning for sine ansatte, tilsvarende minstekravet knyttet til innskudd/premie og fritak for innskudds- eller premieinnbetaling ved arbeidstakeres eventuelle uførhet.

Figur 3.1 viser hvor stor andel av bedriftene i utvalget som hadde en tjenestepensjonsordning før OTP trådte i kraft, og hvor stor andel som etablerte en ordning som en følge av OTP. Vi ser av figur 3.1 at halvparten hadde en ordning før OTP i 2006.

Figur 3.1 Prosentandel av bedriftene i utvalget som hadde en tjenestepensjonsordning før innføringen av OTP i 2006, og andel bedrifter som etablerte en ordning som følge av OTP.



Tidligere undersøkelser innen industri- og mediebransjen viste en sammenheng mellom bedriftsstørrelse og tjenstepensjonenes utbredelse, der størrelse måles etter antall ansatte i en virksomhet. Tabell 3.1 viser at dette også gjelder privat sektor generelt sett. Mens cirka 35 prosent av de minste bedriftene, det vil si de med ni eller færre ansatte, hadde en tjenstepensjonsordning for sine ansatte før tjenstepensjon ble obligatorisk i 2006, øker andelen med bedriftsstørrelsen og er størst for bedrifter med mer enn 100 ansatte, med 78 prosent.

Tabell 3.1 Prosentandel av bedriftene i utvalget som hadde en tjenstepensjonsordning før innføringen av OTP i 2006, og andel bedrifter som etablerte en ordning som følge av OTP. Etter antall ansatte. N =1289.

Antall ansatte	Ordning etablert før OTP	Ordning etablert som følge av OTP	N
Færre enn 9	34,9	65,1	410
10–19	46,2	53,8	424
20–49	60,6	39,4	254
50–100	70,0	30,0	110
Over 100	78,0	22,0	91
Totalt	49,7	50,3	1289

Ikke overraskende er det innen finanssektoren tjenstepensjoner hadde størst utbredelse før OTP. Av de 25 finansinstitusjonene som er representert i undersøkelsen, hadde 95 prosent en tjenstepensjonsordning. Innen industri og olje hadde vel halvparten en ordning, mens innen bygg og anlegg og hotell og restaurant var prosentandelen henholdsvis 37 og knappe 35 prosent. Forretningsmessig tjensteyting og sosiale og private tjenester (i privat regi) lå henholdsvis vel 10 og 15 prosentpoeng over gjennomsnittet i privat sektor.

Tabell 3.2 Prosentandel av bedriftene i utvalget som hadde en tjenstepensjonsordning før innføringen av OTP i 2006, og andel bedrifter som etablerte en ordning som følge av OTP. Etter sektor. N =1279.

Sektor	Ordning før OTP	Ordning etablert som følge av OTP	N
Primær	30,8	69,2	26
Industri/olje	51,7	48,3	232
Bygg og anlegg	37,0	63,0	146
Handel / hotell og restaurant	34,6	65,4	341
Transport	50,0	50,0	66
Finans	96,0	4,0	25
Forretningsmessig tjensteyting	60,7	39,3	191
Sosiale og private tjenester i privat regi	64,7	35,3	252
Totalt	49,7	50,3	1279

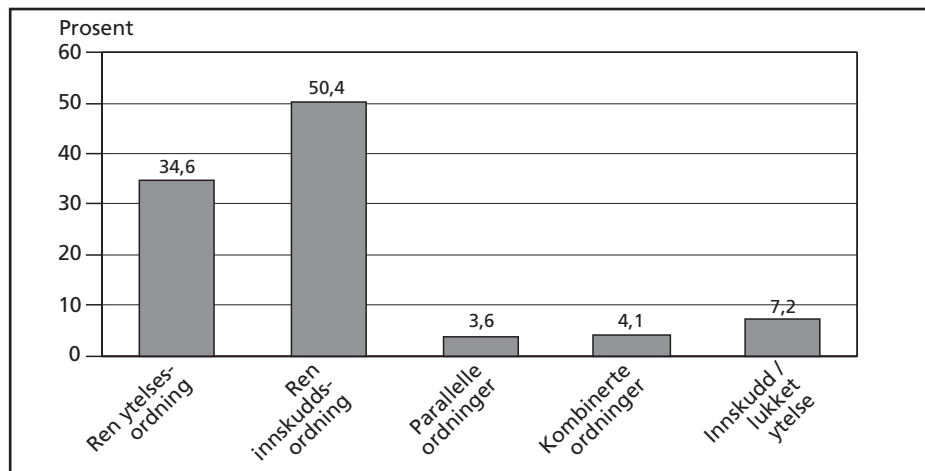
3.2 Type tjenstepensjonsordning

Etter 2001 kunne en bedrift (for å få skattefradrag) velge mellom to hovedtyper tjenstepensjonsordninger: en ytelsesbasert eller en innskuddsbasert. En bedrift kan ha parallelle eller kombinerte ordninger. En parallell ordning betyr at de ansatte kan velge hvilken type pensjonsordning de ønsker å omfattes av, mens en kombinert ordning har en ytelsesbasert ordning i bunn og en innskuddsordning på toppen. I tillegg til dette kan en bedrift ha en innskuddsordning som følge av at tidligere ytelsesordninger er lukket for nyansatte.

Vi ser av figur 3.2 at vel halvparten av bedriftene i privat sektor har en ren innskuddsordning, mens i underkant av 35 prosent har en ren ytelsesordning. De resterende nesten 15 prosentene fordeler seg på parallelle, kombinerte eller innskuddsordninger med lukkede ytelsesordninger, hvorav den siste utgjør vel 7 prosent av ordningene. Dette er et resultat av den trenden vi ser, at en del bedrifter har gått over fra ytelse til innskudd. Denne problemstillingen skal vi komme tilbake til nedenfor.

Det er også en viss sammenheng mellom type tjenstepensjonsordning og bedriftsstørrelse. Vi ser av tabell 3.2 at andelen bedrifter med en ytelsesordning faller med bedriftsstørrelsen, mens innskuddsordningene reduseres i utbredelse jo flere ansatte bedriftene har. Vel 56 prosent av bedriftene med ni eller færre ansatte har en ren innskuddsordning, mens ytelsesordningenes andel for disse er vel 31 prosent. Blant de største bedriftene, det vil si de med mer enn 100 ansatte, er andelen med en ren ytespensjonsordning på nesten 43 prosent. Når det gjelder andelen bedrifter med en innskuddsbasert ordning, men der det er en eller flere lukkede ytelsesordninger, er denne størst for de største bedriftene. Dette tyder på at det i størst grad er de store

Figur 3.2 Type tjenstepensjonsordning i privat sektor. N = 1289.



bedriftene som har lukket sine ytelsesordninger og gått over til innskudd. Nesten 20 prosent av bedrifter med mer enn 100 ansatte som i dag har en innskuddsordning, har omdannet fra en ytelsesordning.

Tabell 3.2 Type tjenestepensjonsordning i privat sektor. Etter bedriftsstørrelse. N = 1289.

Antall ansatte	Kun en ytelses-basert ordning	Kun en innskudds-basert ordning	Begge ordninger parallelt	Begge ordninger kombinert	Innskuddsordning, men en eller flere lukkede ytelses-ordninger	N
9 eller færre	31,1	56,3	3,7	6,1	2,9	410
10–19	33,0	52,8	4,2	4,5	5,4	424
20–49	35,0	48,8	3,9	1,6	10,6	254
50–100	46,4	38,2	2,7	0,9	11,8	110
Over 100	42,9	31,9	1,1	4,4	19,8	91
Totalt	34,6	50,4	3,6	4,1	7,2	1289

De rene innskuddsbaserte ordningene har størst utbredelse i sektorene bygg og anlegg (61 prosent), handel / hotell og restaurant (57,5 prosent), industri/olje (54,7 prosent), transport (51,5 prosent) og forretningsmessig tjenesteyting (51,3 prosent). De rene ytelsesordningene har størst omfang innen finans (76 prosent). Parallele og kombinerte ordninger har liten utbredelse i alle sektorer. Når det gjelder ordninger som i dag er innskuddsbaserte, men der det i tillegg er en eller flere lukkede ytelsesordninger, har dette størst omfang innen sektorene finans (få virksomheter), transport og industri/olje. Antall virksomheter innen finans er dog noe lavt.

Tabell 3.3 Type tjenestepensjonsordning i privat sektor. Etter sektor. N = 1279.

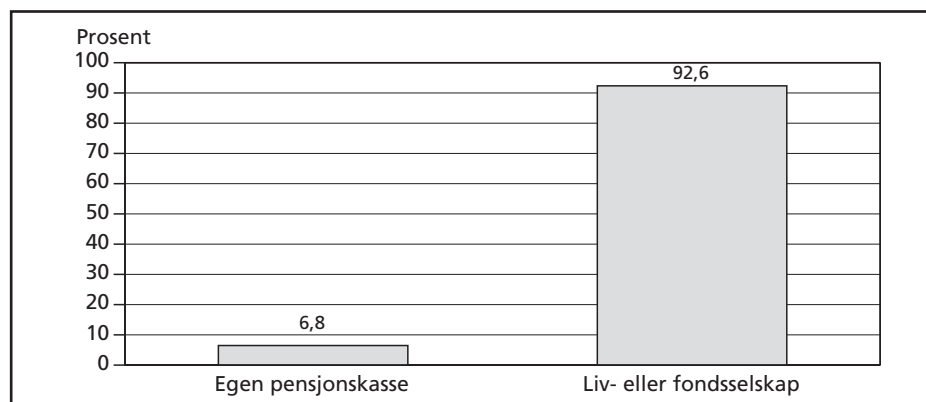
Sektor	Kun en ytelses-basert ordning	Kun en innskudds-basert ordning	Begge ordninger parallelt	Begge ordninger kombinert	Innskuddsordning, men en eller flere lukkede ytelses-ordninger	N
Primær	42,3	46,3	:	:	:	26
Industri/olje	30,2	54,7	2,6	:	11,6	232
Bygg og anlegg	21,9	61,0	7,5	4,1	5,5	146
Handel / hotell og restaurant	30,5	57,5	4,1	3,2	4,7	341
Transport	28,8	51,5	4,5	3,0	12,1	66
Finans	76,0	8,0	:	:	16,0	25
Forretningsmessig tjenesteyting	36,6	51,3	3,1	3,1	5,8	191
Sosiale og private tjenester i privat regi	47,2	34,5	2,4	9,9	6,0	252
Totalt	34,7	50,4	3,7	4,1	7,1	1279

3.3 Administrering av pensjonsordningen

En bedrift kan velge mellom å etablere en egen pensjonskasse for pensjonsordningen, eller å inngå avtale med et fonds- (kun innskuddsordning) eller livsforsikringsselskap (alle typer ordninger). Tidligere funn i industrisektoren og i mediebransjen (Veland og Midtsundstad 2006) viser at det først og fremst er de større bedriftene som etablerer egne pensjonskasser, hvilket blant annet kan ha sammenheng med at egen pensjonskasse krever en solid kapitaldekning i utgangspunktet, samt mulige stordriftsfordeler. For mindre bedrifter som ikke har det kapitalgrunnlaget som skal til, etableres pensjonsordningen hos eksterne leverandører av slike produkter.

Det er størst andel bedrifter som har egen pensjonskasse, blant bedrifter med mer enn 50 ansatte, noe som ikke er et overraskende funn. Men mer enn 85 prosent av de største bedriftene har sine pensjonsordninger i et livsforsikrings- eller fondsforsikringsselskap.

Figur 3.3 Om tjenstepensjonsordningen er etablert i egen pensjonskasse eller i et livsforsikrings- eller fondsforsikringsselskap. N = 1282.



Tabell 3.4 Om tjenstepensjonsordningen er etablert i egen pensjonskasse eller i et livsforsikrings- eller fondsforsikringsselskap. Etter bedriftsstørrelse. N = 1282.

Antall ansatte	Egen pensjonskasse	Livsforsikrings-/ fondsselskap	N
9 eller færre	5,6	94,4	409
10–19	5,5	94,5	421
20–49	6,0	94,0	251
50–100	12,7	87,3	110
Over 100	14,3	85,7	91
Totalt	6,8	93,2	1282

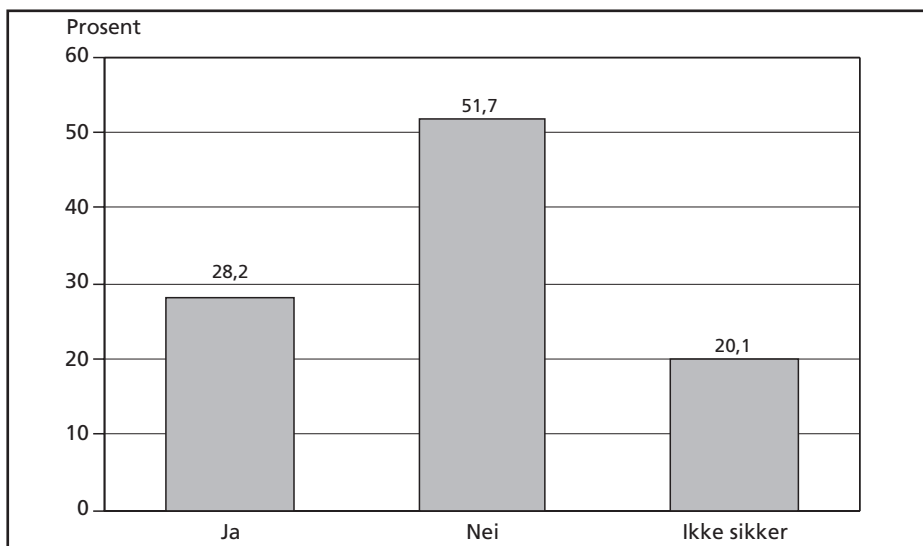
3.4 Avtalefesting av tjenstepensjonene

Bortsett fra i kommunal sektor er tjenstepensjonsordningene i svært liten grad basert på avtaler mellom partene i arbeidsmarkedet. I de tilfeller der slike ordninger er avtalebaserte, er dette lokalt i den enkelte bedrift. Dog finnes det eksempler på at pensjon er regulert i avtaleverket mellom partene på sentralt nivå, for eksempel innen mediebransjen. I dette tilfellet er det avtalt blant annet minstekrav knyttet til ordningene i den enkelte virksomhet. Kollektive ordninger i form av at det er etablert fellesordninger, finnes det flere eksempler på, hvorav den klart største ordningen er NHOs fellesordning etablert i Storebrand. I slike fellesordninger er målet som regel å oppnå gode betingelser i form av lavere kostnader for en bedrift sammenlignet med en egen bedriftsvis ordning.

I våre naboland Sverige og Danmark er tjenstepensjon integrert i avtalerelasjonene i arbeidsmarkedet på et sentralisert nivå. Ordningene i disse to landene er i hovedsak innskuddsbaserte, og årlige innskudd avtales og reguleres mellom partene.

Når det gjelder omfanget av avtalebaserte tjenstepensjonsordninger, ser vi av figur 3.4 at vel 28 prosent av bedriftene helt eller delvis har regulert tjenstepensjon gjennom lokal avtale mellom partene i bedriften. Faktisk er det 20 prosent av bedriftene (respondenten i bedriften) som ikke har denne oversikten, mens nesten 52 prosent ikke har regulert pensjon i lokal avtale.

Figur 3.4 Om tjenstepensjonsordningen er regulert i lokal avtale mellom partene i bedriften. N = 1286.



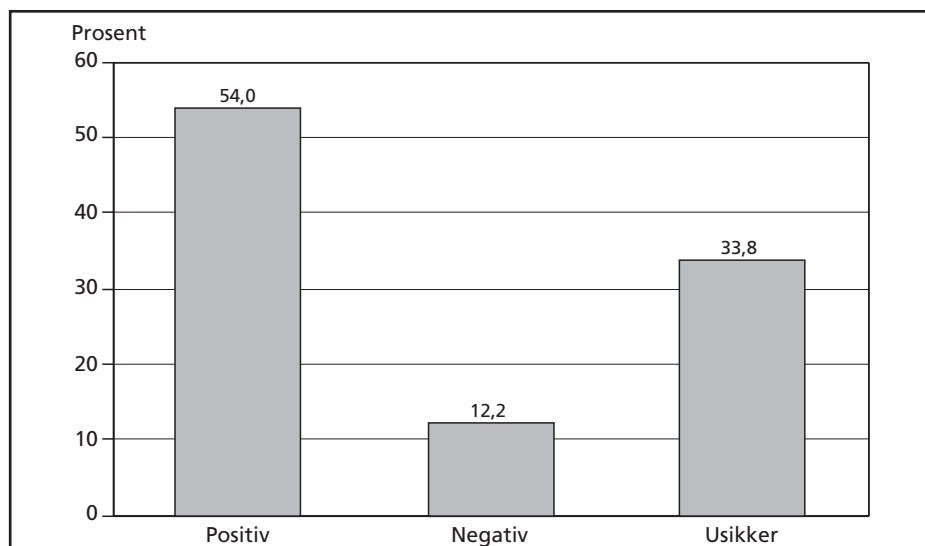
Tabell 3.5 Om tjenstepensjonsordningen er regulert i lokal avtale mellom partene i bedriften. N = 1286.

Sektor	Ja	Nei	Ikke sikker	N
Primær	38,5	46,2	15,4	26
Industri/olje	32,5	51,9	15,6	231
Bygg og anlegg	34,2	45,2	20,5	146
Handel / hotell og restaurant	21,8	53,5	24,7	340
Transport	19,7	62,1	18,2	66
Finans	40,0	52,0	8,0	25
Forretningsmessig tjenesteyting	32,5	52,9	14,7	191
Sosiale og private tjenester i privat regi	27,1	50,2	22,7	251
Totalt	28,4	51,8	19,8	1276

Sektorer som skiller seg noe ut, der tjenstepensjoner i liten grad er regulert i lokal avtale mellom partene, er handel / hotell og restaurant og transport. I disse sektorene er cirka én av fem ordninger regulert i lokal avtale. Omtrent en like stor andel er noe overraskende usikker på om ordningen er avtaleregulert eller ikke.

Vi har undersøkt private bedrifters holdning til spørsmålet om avtalefesting av tjenstepensjonene, og figur 3.5 viser at 54 prosent av bedriftene i privat sektor er positive til avtalefesting, mens bare vel 12 prosent er negative. Relativt mange, nesten 34 prosent er usikre. Spørsmålet om avtalefesting har ikke vært særlig på dagsorde-

Figur 3.5 Bedriftenes holdning til avtalefesting av tjenstepensjonene. N = 1285.



nen i privat sektor, men der spørsmålet har kommet opp, har det i første rekke vært innenfor enkeltområder og i bedrifter som har omdannet fra ytelse til innskudd, der pensjonsordningene som følge av omdanningene etter krav fra arbeidstakersiden er blitt avtaleregulert.

Andelen bedrifter som er positive til avtalefesting av tjenestepensjonsordningene på et eller annet nivå, er ikke særlig utpreget i forhold til bedriftsstørrelse (antall ansatte). Andelen varierer mellom 53,2 prosent til 59,1 prosent. Når det gjelder andelen bedrifter som er usikre på dette spørsmålet, er denne noe lavere blant de største bedriftene, det vil si at det relativt sett er en noe høyere andel av de største bedriftene som er negativ til avtalefesting enn bedrifter med mindre enn 50 ansatte.

Tabell 3.6 Bedriftenes holdning til avtalefesting av tjenestepensjonene. Etter bedriftsstørrelse. N = 1285.

Antall ansatte	Positiv	Negativ	Usikker	N
9 eller færre	53,2	12,2	34,6	410
10–19	53,3	10,4	36,3	422
20–49	53,8	11,5	34,8	253
50–100	59,1	14,5	26,4	110
Over 100	55,6	20,0	24,4	90
Totalt	54,0	12,2	33,8	1285

Holdningen til avtalefesting av tjenestepensjonene er mest negativ innen finans (36 prosent) og mest positiv innen sosiale og private tjenester i privat regi. Generelt er det imidlertid stor usikkerhet omkring dette spørsmålet, men det synes å være en rimelig høy andel av bedriftene i privat sektor som har en positiv holdning til å la tjenestepensjon bli en del av avtaleverket mellom partene på et eller annet nivå (bedrift, sektor, sentralt).

Tabell 3.7 Bedriftenes holdning til avtalefesting av tjenestepensjonene. Etter sektor. N = 1285.

Sektor	Positiv	Negativ	Usikker	N
Primær	57,7	7,7	34,6	26
Industri/olje	47,8	15,5	36,6	232
Bygg og anlegg	53,1	14,5	32,4	145
Handel / hotell og restaurant	49,6	11,2	39,2	339
Transport	50,0	10,6	39,4	66
Finans	40,0	36,0	24,0	25
Forretningsmessig tjenesteyting	58,4	10,5	31,1	190
Sosiale og private tjenester i privat regi	65,5	9,1	25,4	252
Totalt	54,1	12,2	33,6	1275

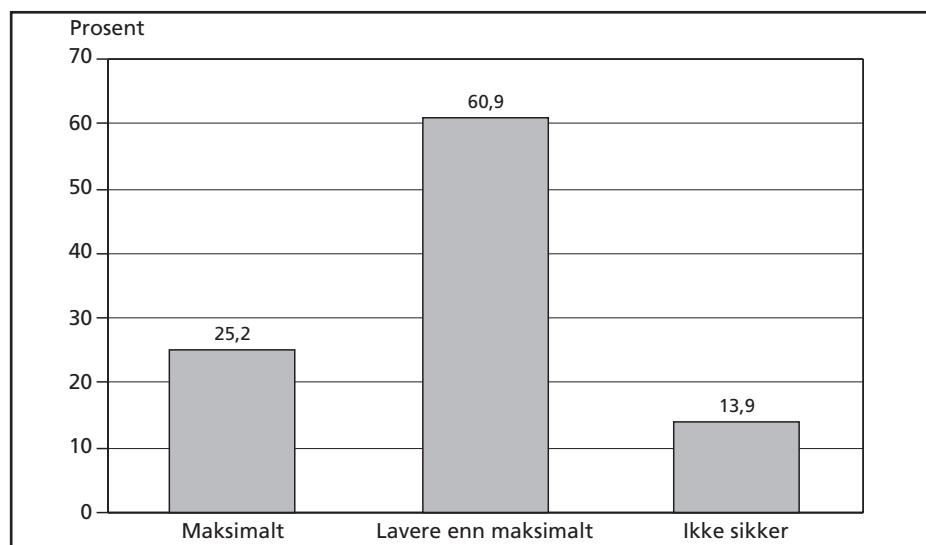
3.5 Innskuddsordninger – variasjon i sjenerøsitet

Som vi viste i avsnitt 3.2, har vel halvparten av bedriftene i utvalget en ren innskuddsordning. I tillegg kommer de ordninger som er parallelle, kombinerte, eller ordninger som er innskuddsbaserte, men der det er en eller flere lukkede ytelsesordninger i tillegg (omdannede ordninger). Samlet sett har derfor vel 65 prosent av bedriftene en innskuddsordning.

Minstekravet i OTP-loven er som nevnt at innskuddet skal tilsvare 2 prosent av lønn mellom 1 og 12 G. Etter LOI kan maksimalt innskudd (for å få inntektsfradrag) være 5 prosent av lønn mellom 1 og 6 G og 8 prosent av lønn mellom 6 og 12 G. 60,9 prosent av bedriftene har lavere innskudd enn maksimalt tillatt etter skatteloven, mens 25,2 prosent har maksimale innskudd. Nesten 14 prosent er usikre på hvor store innskuddene er.

Bedrifter med mer enn 50 ansatte har i noe større grad maksimale innskuddssatser etter lov om innskuddspensjon enn bedrifter med færre ansatte enn dette, jmfør tabell 3.8. Mens gjennomsnittet for alle bedrifter er cirka 25 prosent, har 39 prosent av bedriftene med mellom 50 og 100 ansatte maksimale innskuddssatser, mens tilsvarende for bedrifter med mer enn 100 ansatte er 31,4 prosent.

Figur 3.6 Bedrifter med en innskuddsordning. Prosentandel av utvalget som har innskudd tilsvarende maksimalt innskudd i henhold til LOI, og andel med lavere innskudd. N = 841.



Tabell 3.8 Bedrifter med en innskuddsordning. Prosentandel av utvalget som har innskudd tilsvarende maksimalt innskudd i henhold til LOI, og andel med lavere innskudd. Etter bedriftsstørrelse. N = 841.

Antall ansatte	Maksimalt innskudd	Lavere enn maksimalt	Usikker	N
9 eller færre	25,4	58,3	16,3	283
10–19	21,6	60,8	17,7	283
20–49	24,2	63,5	12,1	165
50–100	39,0	59,3	1,7	59
Over 100	31,4	68,6	0	51
Totalt	25,2	60,9	13,9	841

En klar majoritet av bedrifter med innskuddsordning har en innskuddsprosent for lønn mellom 1 og 6 G på 2 prosent, nesten 71 prosent (figur 4.6). Dette innskuddet tilsvarer minstekravet i lov om obligatorisk tjenstepensjon og indikerer at de fleste bedrifter som etablerte en tjenstepensjonsordning i 2006, tegnet en ordning etter minstekravet. Andelen med minsteinnskudd er større for de minste enn for de største bedriftene (tabell 3.10). 35 prosent av bedriftene med mer enn 100 ansatte har et innskudd på 4 eller 5 prosent.

Tabell 3.9 Bedrifter med en innskuddsordning. Prosentandel av utvalget som har innskudd tilsvarende maksimalt innskudd i henhold til LOI, og andel med lavere innskudd. Etter sektor. N = 833.

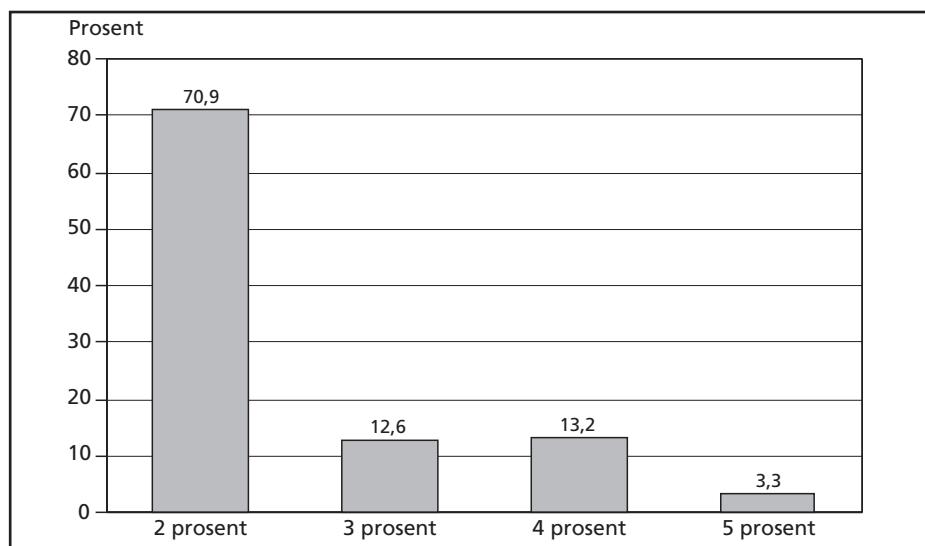
Sektor	Maksimalt innskudd	Lavere enn maksimalt	Usikker	N
Primær	20,0	80,0	0	15
Industri/olje	22,8	69,1	8,0	162
Bygg og anlegg	18,4	67,5	14,0	114
Handel / hotell og restaurant	23,6	58,2	18,1	237
Transport	31,9	59,6	8,5	47
Finans	100,0	0	0	6
Forretningsmessig tjenesteyting	24,8	66,9	8,3	121
Sosiale og private tjenester i privat regi	32,8	45,0	22,1	131
Totalt	25,3	60,9	13,8	833

Samtlige bedrifter innen finans som har en innskuddsordning, har maksimale innskuddssatser etter skatteloven. I alle de andre sektorene er andelen bedrifter med maksimale satser lavere enn en tredjedel.

Når det gjelder innskudd på lønn mellom 6 og 12 G, ser vi av figur 3.7 at 2 prosent innskudd også er det mest vanlige totalt sett. Det er få bedrifter som har et innskudd høyere enn 4 prosent. Som for innskudd mellom 1 og 6 G, er andelen bedrifter med et innskudd på 2 prosent fallende med bedriftsstørrelse. Vi legger merke til at 31,3 prosent av bedrifter med mer enn 100 ansatte har et innskudd på 6 prosent eller høyere.

Tabell 3.11 viser at variasjonene mellom de ulike sektorene er relativt beskjeden, og andelen bedrifter med laveste innskuddssats på 2 prosent ligger noe over eller noe under 70 prosent for innskudd mellom 1 og 6 G. Unntaket er bedrifter innen primærnæringene og forretningsmessig tjenesteyting, med en andel på henholdsvis 83,3 og 60 prosent. I sistnevnte sektor har nesten 27 prosent av bedriftene et innskudd på 4 eller 5 prosent.

Figur 3.7 Bedrifter med en innskuddsordning. Innskuddsprosenter mellom 1 og 6 G. N = 485.



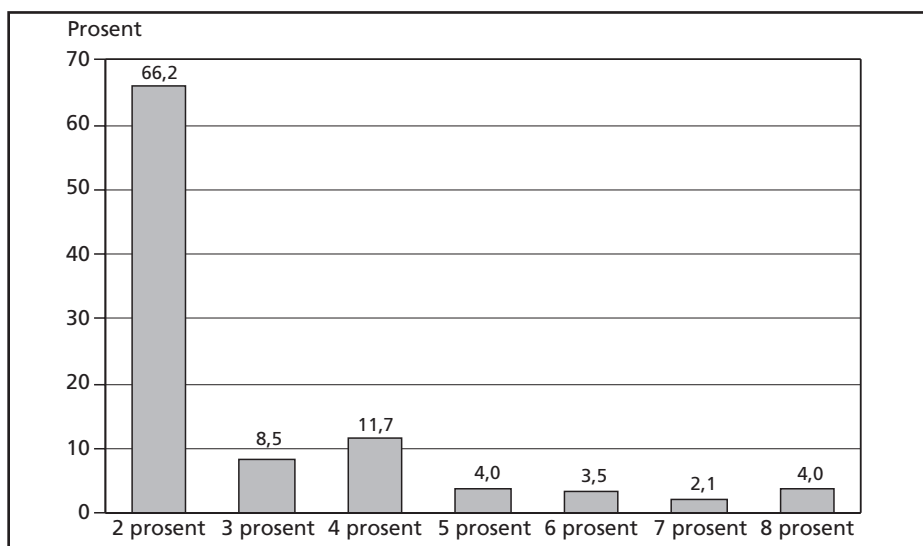
Tabell 3.10 Bedrifter med en innskuddsordning. Innskuddsprosenter mellom 1 og 6 G. Etter bedriftsstørrelse. N = 484.

Antall ansatte	2 prosent	3 prosent	4 prosent	5 prosent	N
9 eller færre	77,5	12,6	9,3	0,7	151
10–19	72,3	12,0	12,0	3,6	166
20–49	63,4	13,9	16,8	5,9	101
50–100	66,7	21,2	12,1	0	33
Over 100	61,8	2,9	26,5	8,8	34
Totalt	70,9	12,6	13,2	3,3	484

Tabell 3.11 Bedrifter med en innskuddsordning. Innskuddsprosjenter mellom 1 og 6 G. Etter bedriftsstørrelse. N = 480.

Sektor	2 prosent	3 prosent	4 prosent	5 prosent	N
Primær	83,3	0	16,7	0	12
Industri/olje	71,6	9,2	15,6	3,7	109
Bygg og anlegg	69,4	19,4	11,1	0	72
Handel / hotell og restaurant	73,1	13,1	10,0	3,8	130
Transport	77,8	14,8	7,4	0	27
Forretningsmessig tjenesteyting	60,0	13,3	18,7	8,0	75
Sosiale og private tjenester i privat regi	74,5	9,1	14,5	1,8	55
Totalt	70,8	12,5	13,3	3,3	480

Figur 3.8 Bedrifter med en innskuddsordning. Innskuddsprosjenter mellom 6 og 12 G. N = 426.



Tabell 3.12 Bedrifter med en innskuddsordning. Innskuddsprosent mellom 6 og 12 G. Etter bedriftsstørrelse. N = 426.

Antall ansatte	2 prosent	3 prosent	4 prosent	5 prosent	6 prosent	7 prosent	8 prosent	N
9 eller færre	72,7	9,8	9,1	2,3	3,1	0,8	2,3	132
10–19	68,8	7,1	14,2	5,0	2,8	0,7	1,4	141
20–49	57,8	12,2	11,1	5,6	3,3	4,4	5,6	90
50–100	61,3	6,5	16,1	3,2	6,5	0,0	6,5	31
Over 100	56,3	0	9,4	3,1	6,3	9,4	15,6	32
Totalt	66,2	8,5	11,7	4,0	3,5	2,1	4,0	426

Noe over 20 prosent av bedriftene innen industri/olje har et innskudd på 5 prosent eller høyere for inntekter mellom 6 og 12 G. Også innen forretningsmessig tjenesteyting har nesten 20 prosent tilsvarende innskudd på lønn over 6 G. For øvrig har en klar majoritet av bedriftene et innskudd tilsvarende minstekravet på 2 prosent.

Innskuddssatsene vist i tabellene tyder på at de fleste bedriftene som etablerte en tjenstepensjonsordning som følge av OTP, tegnet en minsteordning. Når vi samtidig vet at det i størst grad var de minste bedriftene som ikke hadde en ordning før OTP, betyr dette at små bedrifter i privat sektor har etablert en ordning som kun oppfyller minstekravet i OTP.

Tabell 3.13 Bedrifter med en innskuddsordning. Innskuddsprosent mellom 6 og 12 G. Etter sektor. N = 421.

Sektor	2 prosent	3 prosent	4 prosent	5 prosent	6 prosent	7 prosent	8 prosent	N
Primær	80,0	0	10,0	0	0	0	10,0	10
Industri/olje	66,3	4,1	9,2	3,1	4,1	4,1	9,2	98
Bygg og anlegg	71,2	8,5	13,6	3,4	1,7	0	1,7	59
Handel / hotell og restaurant	67,0	12,2	8,7	5,2	3,5	0,9	2,6	115
Transport	70,8	8,3	8,3	0	8,3	0	4,2	24
Forretningsmes- sig tjenesteyting	55,2	9,0	16,4	6,0	6,0	6,0	1,5	67
Sosiale og pri- vate tjenester i privat regi	68,8	10,4	16,7	2,1	0	0	2,1	48
Totalt	66,3	8,6	11,6	3,8	3,6	2,1	4,0	421

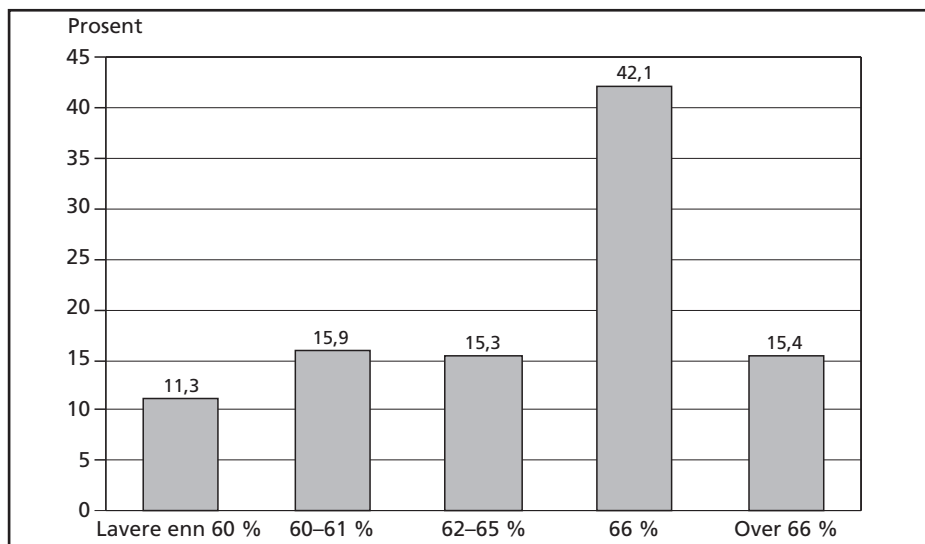
3.6 Ytelsesordninger – variasjon i sjenerøsitet, bruk av egenandeler og utbetalingsperiode

Type ytelsesordning

Knappe 35 prosent av bedriftene har en ren ytelsesordning. Legger vi til de parallelle, kombinerte og tidligere ytelsesbaserte ordninger (som nå er lukket), har nesten halvparten av bedriftene en ytelsesordning i en eller annen form. Av de 603 bedriftene i utvalget som har svart, har 57,5 prosent et ytelsesnivå som er 66 prosent eller høyere, mens 42,5 har et lavere pensjonsnivå.

En vanlig antakelse har vært at store bedrifter har en bedre tjenstepensjonsordning enn mindre bedrifter. Når det gjaldt innskuddsordninger, så vi at dette til en viss grad synes å være riktig. Tabell 3.14 gir en oversikt over ytelsesnivået i pensjonsordningene etter bedriftsstørrelse.

Figur 3.9 Bedrifter med ytelsesordning. Prosentandel av bedriftene som har ordninger som sikter mot ulike ytelsesnivå. N = 603.



Tabell 3.14 Bedrifter med ytelsesordning. Prosentandel av bedriftene som har ordninger som sikter mot ulike ytelsesnivå. Etter bedriftsstørrelse. N = 603.

Antall ansatte	Lavere enn 60 prosent	60–61 prosent	62–65 prosent	66 prosent	Over 66 prosent	N
9 eller færre	16,3	11,4	16,9	35,5	19,9	166
10–19	14,1	16,8	12,4	40,5	16,2	185
20–49	7,3	15,4	13,0	49,6	14,6	123
50–100	7,4	22,1	8,8	48,5	13,2	68
Over 100	1,6	19,7	31,1	42,6	4,9	61
Totalt	11,3	15,9	15,3	42,1	15,4	603

Tabell 3.15 Bedrifter med ytelsesordning. Prosentandel av bedriftene som har ordninger som sikter mot ulike ytelsesnivå. Etter sektor. N = 599.

Sektor	Lavere enn 60 prosent	60–61 prosent	62–65 prosent	66 prosent	Over 66 prosent	N
Primær	18,2	9,1	36,4	18,2	18,2	11
Industri/olje	5,8	32,7	24,0	34,6	2,9	104
Bygg og anlegg	5,4	16,1	16,1	42,9	19,6	56
Handel / hotell og restaurant	26,5	15,2	15,9	30,3	12,1	132
Transport	3,3	20,0	13,3	46,7	16,7	30
Finans	0	0	0	43,5	56,5	23
Forretningsmessig tjenesteyting	7,8	12,2	14,4	48,9	16,7	90
Sosiale og private tjenester i privat regi	8,5	9,2	9,8	54,2	18,3	153
Totalt	11,2	15,9	15,2	42,2	15,5	599

Vi ser at den mest utbredte ordningen sikter mot en ytelse på 66 prosent av sluttlønnen ved pensjoneringsalder 67 år. Variasjonene er imidlertid betydelige, men en særlig observasjon er at de minste bedriftene, det vil si bedrifter med mindre enn 20 ansatte, i størst grad har et ytelsesnivå som er lavere enn 60 prosent. Samtidig er det de minste bedriftene som synes å ha størst andel når det gjelder ytelse over 66 prosent.

Det er noen klare forskjeller mellom sektorene når det gjelder ytelsesnivå i pensjonsordningen. Finansnæringen skiller seg klart ut ved at samtlige ordninger sikter mot en samlet ytelse på 66 prosent eller høyere. Mer enn halvparten av ordningene har et ytelsesnivå som er høyere enn den som har vært antatt å være den mest vanlige ordningen i privat sektor, det vil si 66 prosent. Tabell 3.15 viser at vel 42 prosent av alle ordninger i privat sektor er en 66 prosentsordning og dermed den mest vanlige ordningen. I den andre ytterenden finner vi handel / hotell og restaurant, der vel 57 prosent av ordningene sikter mot en ytelse på 65 prosent eller lavere. Mer enn hver fjerde ordning har det laveste ytelsesnivået, det vil si lavere enn 60 prosent. Samtidig ser vi at cirka 42 prosent av ordningene har en ytelse på 66 prosent eller høyere. Vi kan dermed si at spredningene i ordningenes ytelsesnivå er betydelig innenfor handel / hotell og restaurant.

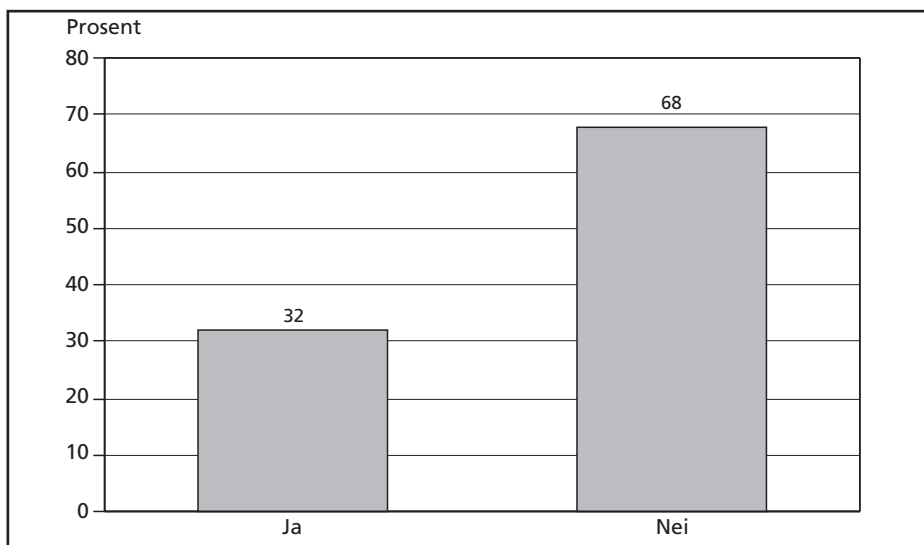
Andre sektorer der ordningene synes å være gode, er sosiale og private tjenester, der vel 72 prosent av ordningene gir 66 prosent eller mer. Det samme gjelder forretningsmessig tjenesteyting, hvor knappe 67 prosent av ordningene har en ytelse på 66 prosent eller mer, transport hvor tilsvarende gjelder for vel 63 prosent av ordningene, samt bygg og anlegg der vel 62 prosent av ordningene yter 66 prosent eller mer.

Egenandel i ytelsesordningene

I offentlig sektor betaler alle ansatte som er omfattet av en tjenstepensjonsordning, en egenandel tilsvarende 2 prosent av lønnen. I privat sektor har slik egenandel ikke hatt særlig utbredelse i ytelsesordningene (Veland og Midtsundstad 2006). I innskuddsbaserte ordninger ble eget innskudd fra de ansatte først tillatt i 2006. Av denne grunn har vi i undersøkelsen konsentrert oss om utbredelsen av egenandel i ytelsesordningene i privat sektor.

Samlet sett betaler de ansatte en egenandel i tjenstepensjonsordningen i 32 prosent av bedriftene (figur 3.10), mens 68 prosent ikke har egenandel. Ser vi på omfanget av egenandeler i forhold til bedriftsstørrelse, kan det ikke sies å være særlige forskjeller mellom store og små bedrifter. Utbredelsen av egenandeler varierer fra 27 til vel 35 prosent (tabell 3.16).

Figur 3.10 Egenandeler i ytelsesordningene i privat sektor. N = 582.



Dog er det mer markante forskjeller mellom sektorene (tabell 3.17). Ingen av virksomhetene innen finans har egenandeler i sine ordninger. Andre sektorer med relativt lav utbredelse av egenandeler er handel / hotell og restaurant (15 prosent), transport (17,2 prosent) og industri/olje (18,4 prosent). De sektorer som i størst grad har egenandeler, er sosiale og personlige tjenester (65,5 prosent), bygg og anlegg (39,2 prosent) og forretningsmessig tjenesteyting (30,2 prosent).

Tabell 3.16 Egenandeler i ytelsesordningene i privat sektor. Etter bedriftsstørrelse. N = 582.

Antall ansatte	Ja	Nei	N
9 eller færre	27,0	73,0	152
10–19	35,0	65,0	180
20–49	35,2	64,8	125
50–100	32,8	67,2	67
Over 100	27,6	72,4	58
Totalt	32,0	68,0	582

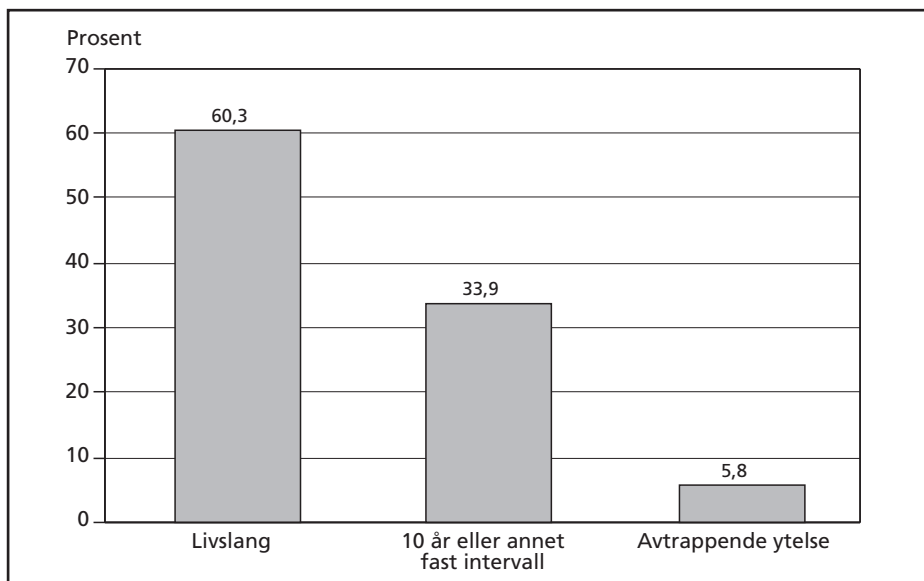
Tabell 3.17 Egenandeler i ytelsesordningene i privat sektor. Etter sektor. N = 578.

Sektor	Ja	Nei	N
Primær	21,4	78,6	14
Industri/olje	18,4	81,6	103
Bygg og anlegg	39,2	60,8	51
Handel / hotell og restaurant	15,0	85,0	133
Transport	17,2	82,8	29
Finans	0	100,0	23
Forretningsmessig tjenesteyting	30,2	69,8	86
Sosiale og private tjenester i privat regi	65,5	34,5	139
Totalt	31,8	68,2	578

Utbetaling av tjenstepensjon

Minste utbetalingstid av pensjon fra tjenstepensjonsordningene er ti år, regnet fra uttak av ordinær alderspensjon fra fylte 67 år. Alternativet til en tidsbegrenset utbetalingsperiode er en livslang ytelse eller en avtrappende ytelse etter en nærmere angitt utbetalingsperiode. Figur 3.11 viser at seks av ti ordninger har livslange ytelser, mens cirka 34 prosent har en definert utbetalingsperiode på ti år eller mer. Kun 5,8 prosent av ordningene har en avtrappende ytelse etter et bestemt antall år.

Figur 3.11 Utbetaling fra tjenstepensjonsordningene: livslang, tidsbegrenset eller avtrappende ytelse. N = 605.



Tabell 3.18 Utbetaling fra tjenstepensjonsordningene: livslang, tidsbegrenset eller avtrappende ytelse. Etter bedriftsstørrelse. N = 605.

Antall ansatte	Livslang	10 år eller annet intervall	Avtrappende ytelse	N
9 eller færre	48,8	43,4	7,8	166
10–19	55,4	37,6	7,0	186
20–49	69,1	28,5	2,4	123
50–100	75,0	19,1	5,9	68
Over 100	72,6	24,2	3,2	62
Totalt	60,3	33,9	5,8	605

Livslange ytelser er mindre utbredt i de minste bedriftene. Av alle ytelsesordningene i bedrifter med færre enn ti ansatte er andelen ordninger med livslange ytelser på cirka 49 prosent, mens for bedrifter med 10–19 ansatte er andelen 55,4 prosent. Andelen ordninger med en tidsbegrenset ytelse er for disse henholdsvis noe over og noe under 40 prosent. For livslange ytelser ligger finanssektoren høyest, der vel 95 prosent av ordningene har livslange ytelser. Også innen sosiale og private tjenester har 8 av 10 ordninger livslang ytelse. Handel / hotell og restaurant har en høyere andel ordninger som har en tidsbegrenset utbetalingstid enn livslange ytelser (henholdsvis 49 prosent og vel 44 prosent).

Tabell 3.19 Utbetaling fra tjenestepensjonsordningene: livslang, tidsbegrenset eller avtrappende ytelse. Etter sektor. N = 605.

Sektor	Livslang	10 år eller annet intervall	Avtrappende ytelse	N
Primær	54,5	36,4	9,1	11
Industri/olje	55,8	40,4	3,8	104
Bygg og anlegg	50,9	40,0	9,1	55
Handel / hotell og restaurant	44,4	48,9	6,7	135
Transport	54,8	41,9	3,2	31
Finans	95,7	4,3	0	23
Forretningsmessig tjenesteyting	55,6	35,6	8,9	90
Sosiale og private tjenester i privat regi	80,1	15,2	4,6	151
Totalt	60,3	33,8	5,8	600

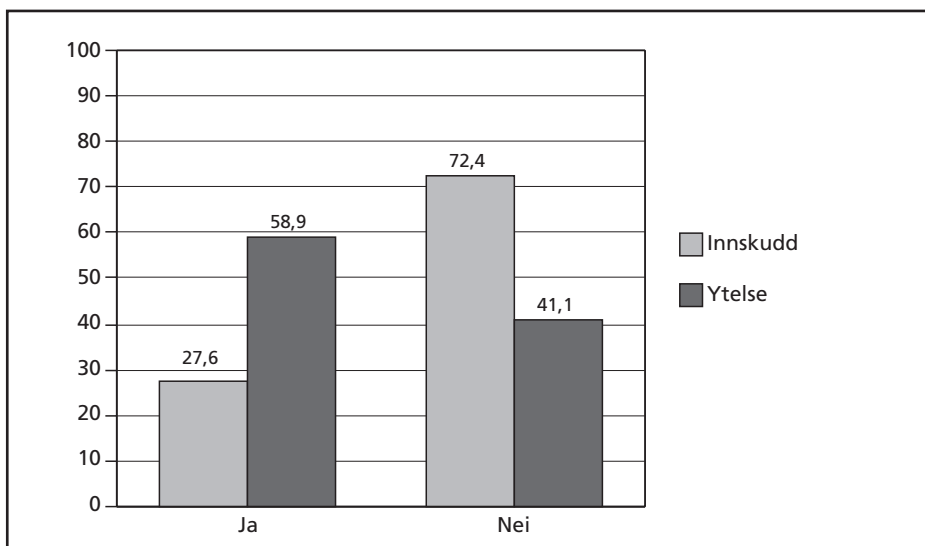
3.7 Supplerende forsikringsdekninger

Premie- og innskuddsfritak ved uførhet er et obligatorisk krav som ble innført i tilknytning til OTP. Dette betyr at alle bedrifter og virksomheter minst må ha en forsikringsdekning av denne type i tillegg til selve premien/innskuddet som er tilknyttet pensjonsordningen. I ytelsesbaserte pensjonsordninger har ulike typer forsikringer tradisjonelt vært vanlige, og av bedriftene i utvalget ser vi av figur 3.12 at cirka 59 prosent av bedrifter med ytelsespensjon har forsikringsdekninger utover sparing til alderspensjon. Når det gjelder innskuddsordninger, viser figuren at 27,6 prosent av bedriftene har forsikringsdekninger utover innskuddsfritak ved uførhet. Supplerende forsikringsdekninger innebærer uføredekninger, etterlattepensjon og barnepensjon. Når det gjelder uførepensjon, kan en videre skille mellom ordninger med og uten fripoliserettigheter, det vil si om uføreordninger gir eller ikke gir rett til å ta med seg opptjent uførepensjonsrett ved avslutning av et arbeidsforhold. Dette er et viktig delaspekt ved ordninger med uføredekning.

Uførepensjonsordning uten fripoliserettighet innebærer at en arbeidstaker ikke kan ta med seg opparbeidede rettigheter (uføreforsikring) ved jobbskifte og således kan oppleve et inntektstap dersom arbeidstakeren blir ufør og har mindre enn 30 år igjen til pensjonsalder ved jobbskiftet (og dermed ikke oppnår full opptjening i sin nye ordning). Uførepensjonsordning med fripoliserettighet vil sikre en utbetaling fra tidligere arbeidsgivers uførepensjonsordning.

I bedrifter med innskuddsordning synes det å være en klar forskjell mellom bedrifter med over 50 ansatte og bedrifter med under 50 ansatte når det gjelder spørsmålet om pensjonsordningen er tilknyttet forsikringsdekninger utover sparing til alderspensjon (tabell 3.20). Rundt halyparten av tjenstepensjonsordningene i bedrifter med mer enn 50 ansatte har forsikringsdekninger, mens tilsvarende for mindre bedrifter er mellom 21,3 og 29,1 prosent.

Figur 3.12 Prosentandel bedrifter med innskudds- og ytelsesordning som har forsikringsdekninger utover sparing til alderspensjon. N = 630 (ytelse) og 841 (innskudd).



Tabell 3.20 Prosentandel bedrifter med innskuddsordning som har forsikringsdekninger utover sparing til alderspensjon. Etter bedriftsstørrelse. N = 841.

Antall ansatte	Ja	Nei	N
9 eller færre	24,7	75,3	283
10–19	21,3	78,7	282
20–49	29,1	70,9	165
50–100	47,5	52,5	59
Over 100	50,0	50,0	52
Totalt	27,6	72,4	841

Tabell 3.21 Prosentandel bedrifter med ytelsesordning som har forsikringsdekninger utover sparing til alderspensjon. Etter bedriftsstørrelse. N = 630.

Antall ansatte	Ja	Nei	N
9 eller færre	46,0	54,0	176
10–19	53,3	46,7	197
20–49	65,4	34,6	127
50–100	77,9	22,1	68
Over 100	79,0	21,0	62
Totalt	58,9	41,1	630

For ytelsesordningene er det en klar sammenheng mellom bedriftsstørrelse og omfanget av forsikringsdekninger. Mens 78–79 prosent av bedriftene med mer enn 50 ansatte har forsikringsdekninger, gjelder dette for mellom 46 prosent og vel 65 prosent for de som har mindre enn 50 ansatte.

Tabell 3.22 Prosentandel bedrifter med innskuddsordning som har forsikringsdekninger utover sparing til alderspensjon. Etter sektor. N = 833.

Sektor	Ja	Nei	N
Primær	20,0	80,0	15
Industri/olje	34,6	65,4	162
Bygg og anlegg	19,3	80,7	114
Handel / hotell og restaurant	18,2	81,8	336
Transport	29,8	70,2	47
Finans	83,3	16,7	6
Forretningsmessig tjenesteyting	33,9	66,1	121
Sosiale og private tjenester i privat regi	35,6	64,4	132
Totalt	27,7	72,3	833

Tabell 3.23 Prosentandel bedrifter med ytelsesordning som har forsikringsdekninger utover sparing til alderspensjon. Etter sektor. N = 625.

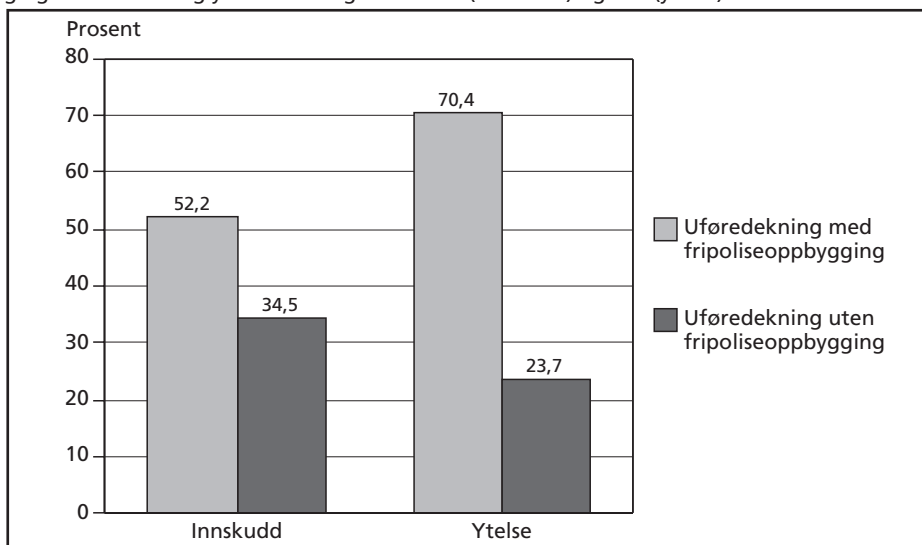
Sektor	Ja	Nei	N
Primær	42,9	57,1	14
Industri/olje	65,0	35,0	103
Bygg og anlegg	49,1	50,9	57
Handel / hotell og restaurant	39,9	60,1	143
Transport	64,5	35,5	31
Finans	100,0	0	23
Forretningsmessig tjenesteyting	67,4	32,6	92
Sosiale og private tjenester i privat regi	64,8	35,2	162
Totalt	58,9	41,1	625

Det er kun innen finans der det er en majoritet av innskuddsordninger som har forsikringsdekning utover selve sparingen til alderspensjon (tabell 3.22). Antall virksomheter er imidlertid liten (6). Sektorene industri/olje (34,6 prosent), forretningsmessig tjenesteyting (33,9 prosent) og sosiale og private tjenester (35,6 prosent) er de sektorene der mer enn 30 prosent av ordningene har forsikringsdekning i tillegg.

Når det gjelder ytelsesordningene, ser vi av tabell 3.23 at samtlige virksomheter innen finans har en eller flere forsikringsdekninger inkludert i ytelsesordningene. I følgende sektorer har mer enn cirka 65 prosent av ordningene tilknyttede forsikringsprodukter: finans (100 prosent), forretningsmessig tjenesteyting (67,4 prosent), industri/olje (65 prosent), sosiale og private tjenester (64,8 prosent) og transport (64,5 prosent). De øvrige sektorene (primær, handel / hotell og restaurant og bygg og anlegg) har samlet forsikringsordninger som omfatter mindre enn halvparten av ordningene.

Det er en forskjell mellom bedrifter med innskuddsordning og bedrifter med ytelsesordning når det gjelder uførepensjonsordning med eller uten fripoliseoppbygging. Av de bedrifter som har uføreordning, har vel 70 prosent av bedriftene med en ytelsesordning uføredekning tilknyttet fripoliseoppbygging, mens tilsvarende for innskuddsbedriftene er vel 52 prosent. Knappe 35 prosent av bedrifter med innskuddsordning og uføredekning har ikke tilknyttet fripolisedekning. Tilsvarende for ytelsesbedriftene er i underkant av 24 prosent.

Figur 3.13 Bedrifter som har forsikringsdekning. Uføreordning med og uten fripoliseoppbygging i innskudds- og ytelsesordninger. N = 232 (innskudd) og 371 (ytelse).



Gjennomgangen av uføredekningene over viser at det er en betydelig større andel bedrifter med ytelsesordninger som har fripoliseoppbygging tilknyttet uføreordningene enn tilsvarende for innskuddsbedriftene. Dette samsvarer med hva selskapene i bransjen har gitt uttrykk for. Vi har imidlertid hentet tall fra to av livsselskapene for å se hvordan situasjonen faktisk er i disse to selskapene. Antall ordninger med slik dekning i selskapene er betydelig større enn i utvalget.

Tabell 3.24 Andel ordninger i to av livsforsikringsselskapene i Norge. Innskuddsordninger og ytelsesordningen med og uten fripoliseoppbygging (FPO).

Selskap	Innskudd			Ytelse		
	Andel m/uføreordning	Av disse – med FPO	Av disse – uten FPO	Andel m/uføreordning	Av disse – med FPO	Av disse – uten FPO
Selskap A ¹	11 %	6 %	94 %	84 %	98 %	2 %
Selskap B ²	10 %	0 %	100 %	96 %	96 %	4 %

Rundt 10 prosent av innskuddsordningene i de to selskapene har tilknyttet en uføreordning. I selskap A har 6 prosent av uføreordningene fripoliseoppbygging, mens selskap B rapporterer at nesten ingen av ordningene har fripoliseoppbygging. Når det gjelder ytelsesordningene, har 96–98 prosent av ordningene tilknyttet fripoliseoppbygging. Dette betyr at våre tall for uføredekninger med fripoliseoppbygging er betydelig høyere for bedrifter med innskuddsordninger og betydelig lavere når det gjelder ytelsespensjonsordningene.

Data fra de to selskapene er basert på hvordan ordningene faktisk er i disse selskapene, mens våre tall er basert på hvordan den enkelte bedrift svarer. Sammenligningen med selskapsdataene (der antall ordninger er betydelig høyere enn i vårt utvalg) tyder klart på at resultatene fra utvalgsundersøkelsen overvurderer andelen bedrifter som har uføredekninger med og uten fripoliseoppbygging. Årsakene til dette kan være flere, deriblant at respondenten i bedriftene ikke har full oversikt over hva pensjonsordningen faktisk inneholder når det gjelder forsikringselementene. Pensjon er komplisert, og det gjelder særlig de forsikringsmessige aspektene. Denne problematikken vil gjelde også i den etterfølgende presentasjonen av forsikringsordninger etter bedriftsstørrelse og sektor, og når det gjelder individdataene i kapittel 4.6.

¹ Per mai 2007.

² Per mai 2008.

Tabell 3.25 Bedrifter som har forsikringsdekning. Uføreordning med og uten fripoliseoppbygging i innskudds- og ytelsesordninger. Etter bedriftsstørrelse. N = 232 (innskudd) og 371 (ytelse).

Antall ansatte	Uførepensjon med fripoliseoppbygging		Uførepensjon uten fripoliseoppbygging		N
	Innskudd	Ytelse	Innskudd	Ytelse	
9 eller færre	60,0	76,5	27,1	16,0	70 + 81
10–19	63,3	61,9	26,7	30,5	60 + 105
20–49	47,9	68,7	35,4	25,3	48 + 83
50–100	32,1	69,8	50,0	26,4	28 + 53
Over 100	34,6	81,6	53,8	16,3	26 + 49
Totalt	52,2	70,4	34,5	23,7	232 + 371

Når vi ser på uføreforsikringer etter bedriftsstørrelse, viser tabell 3.25 at det er en markant forskjell mellom store og mindre bedrifter når det gjelder uføreforsikring med fripoliseoppbygging. Mens mer enn 81 prosent av bedrifter med ytelsesordning som har over 100 ansatte, har fripoliseoppbygging, gjelder tilsvarende for under 35 prosent av bedrifter med innskuddsordning. Det motsatte er tilfellet når vi ser på uføredekning uten fripoliseoppbygging: De største bedriftene med innskuddsordning har i større grad uføredekning uten fripoliseoppbygging enn bedrifter med ytelsespensjonsordning.

Tabell 3.26 Bedrifter som har forsikringsdekning. Uføreordning med og uten fripoliseoppbygging i innskudds- og ytelsesordninger, etter sektor. N = 231 (innskudd) og 368 (ytelse).

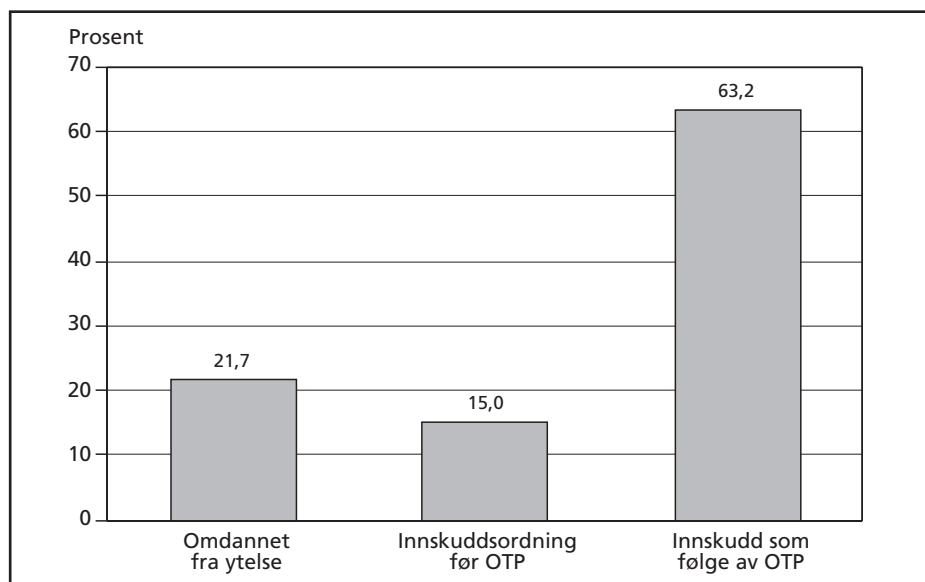
Sektor	Uførepensjon med fripoliseoppbygging		Uførepensjon uten fripoliseoppbygging		N
	Innskudd	Ytelse	Innskudd	Ytelse	
Primær	:	:	:	:	:
Industri/olje	46,4	76,1	41,1	19,4	56 + 67
Bygg og anlegg	54,5	82,1	31,8	14,3	22 + 28
Handel / hotell og restaurant	34,9	63,2	37,2	21,1	43 + 57
Transport	64,3	85,0	28,6	15,0	14 + 20
Finans	60,0	82,6	60,0	21,7	5 + 23
Forretningsmessig tjenesteyting	58,5	72,6	34,1	25,8	41 + 62
Sosiale og private tjenester i privat regi	63,8	61,9	27,7	28,6	47 + 105
Totalt	52,4	70,7	34,6	23,4	231 + 368

For bedrifter med uføreordning og ytelsespensjon har fripoliseoppbygging størst omfang i sektorene transport (85 prosent), finans (82,6 prosent) og bygg og anlegg (82,1 prosent). Lavest andel ordninger med fripoliseoppbygging har sosiale og private tjenester (61,9 prosent) og forretningsmessig tjenesteyting (72,6 prosent). Når det gjelder bedrifter med innskuddsordning og uføredekning, er andelen med fripoliseoppbygging høyest i transport (64,3 prosent) og sosiale og personlige tjenester (61,9 prosent). Lavest er handel / hotell og restaurant (34,9 prosent) og industri/olje (46,4 prosent).

3.8 Omdanning fra ytelse til innskudd

Vi har tidligere vist at mer enn 100 000 arbeidstakere jobber i bedrifter som har omdannet sine ytelsesordninger til innskuddsordninger per utgangen av 2007. Av de bedriftene som i dag har en innskuddsordning, svarte 21,7 prosent av bedriftene at de tidligere hadde en ytelsesordning (figur 3.14), 15 prosent hadde en innskuddsordning fra før OTP ble innført i 2006, mens 63,2 prosent av bedriftene etablerte innskuddsordningen som følge av OTP.

Figur 3.14 Bedrifter med innskuddsordning. Om bedriftene hadde en ytelsesordning før innskuddsordningen ble etablert. N = 530.



Tabell 3.27 Bedrifter med innskuddsordning. Om bedriftene hadde en ytelsesordning før innskuddsordningen ble etablert. N = 838.

Antall ansatte	Omdannet fra ytelse	Innskuddsordning før OTP	Innskudd som følge av OTP	N
9 eller færre	11,7	12,8	75,5	282
10–19	18,9	13,6	67,5	280
20–49	27,9	21,2	50,9	165
50–100	33,9	18,6	47,5	59
Over 100	57,7	11,5	30,8	52
Totalt	21,7	15,0	63,2	838

Tabell 3.28 Bedrifter med innskuddsordning. Om bedriftene hadde en ytelsesordning før innskuddsordningen ble etablert. Etter sektor. N = 830.

Sektor	Omdannet fra ytelse	Innskuddsordning før OTP	Innskudd som følge av OTP	N
Primær	20,0	6,7	73,3	15
Industri/olje	28,0	13,7	58,4	161
Bygg og anlegg	12,3	15,8	71,9	114
Handel / hotell og restaurant	15,3	10,6	74,0	174
Transport	23,4	14,9	61,7	47
Finans	83,3	16,7	0	6
Forretningsmessig tjenesteyting	25,6	17,4	57,0	121
Sosiale og private tjenester i privat regi	26,0	23,7	50,4	131
Totalt	21,6	15,2	63,3	830

I tidligere undersøkelser blant bedrifter i industrien (blant annet Veland og Midtsundstad) fant vi at det i særlig grad var de mindre bedriftene som ikke hadde en tjenstepensjonsordning for sine ansatte. Tabell 3.27 viser at det også er slik i privat sektor sett under ett. Mens under 12 prosent av bedriftene med en innskuddsordning som har mindre enn ni ansatte, tidligere hadde en ytelsesordning, har nesten 58 prosent av bedriftene med mer enn 100 ansatte omdannet fra ytelse til innskudd. Gjennomsnittet for alle bedriftene er i underkant av 22 prosent. Vi ser også at mer enn 75 prosent av de minste bedriftene etablerte en pensjonsordning etter at tjenstepensjon ble obligatorisk i 2006. Denne andelen faller suksessivt med bedriftsstørrelsen.

Fem av seks virksomheter innen finans som i dag har en innskuddsordning, hadde tidligere en ytelsesordning. Selv om det er få virksomheter som har en innskuddsordning, er det en interessant observasjon at deler av finanssektoren, som tilbyr tjenstepensjonsordninger, selv har omdannet fra ytelse til innskudd. Dette gir i seg selv et insentiv til bedrifter i andre sektorer om å gjøre tilsvarende, siden det er finansnæringens aktører som kjenner pensjonsproduktene best.

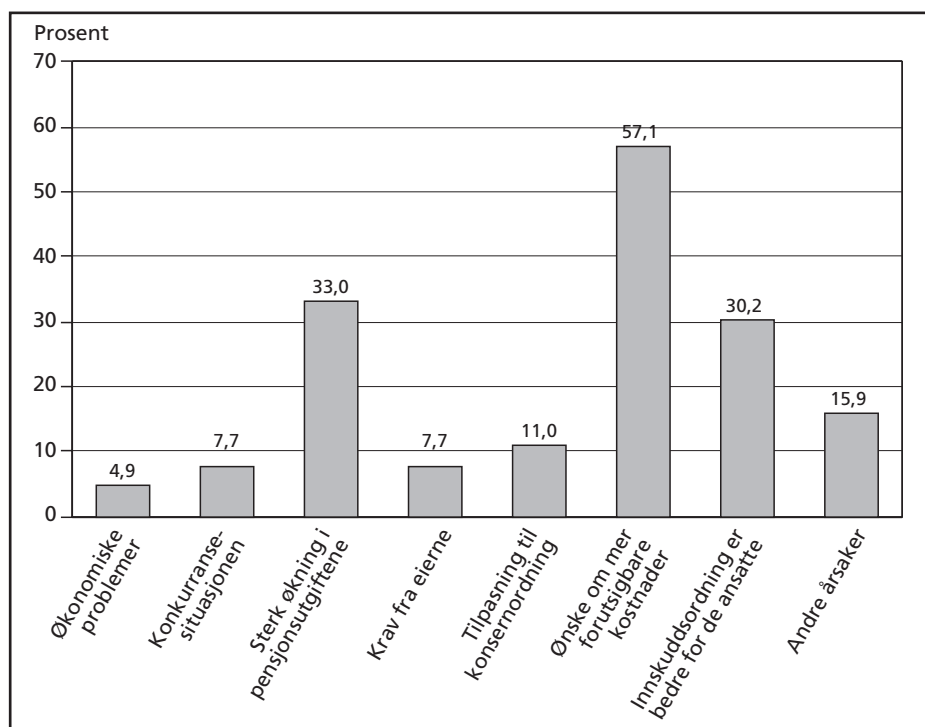
De sektorene som i minst grad har omdannet fra ytelse til innskudd, er bygg og anlegg (12,3 prosent av de som i dag har innskuddsordning) og handel / hotell og restaurant (15,3 prosent). Vi ser også at blant bedrifter med innskuddsordning har 28

prosent av disse i industri/olje, omdannet fra ytelse. Innen forrentingsmessig tjenesteyting, sosiale og private tjenester og transport er andelen rundt 25 prosent.

Hvorfor velger en bedrift å gå over fra en ytelsesordning til en innskuddsordning? Vi har sett nærmere på hvilke begrunnelser bedriftene oppgir som årsak til en slik omdanning. Den klart viktigste begrunnelsen er et ønske om mer forutsigbare pensjonskostnader (57,1 prosent). Dette er også den mest framtreddende årsaken til at bedrifter i andre land omdanner fra ytelse til innskudd. Endringer i sentrale forutsetninger som danner grunnlaget for premieberegninger, kan gi betydelige utslag i de årlige pensjonskostnadene. Innskuddsordningene anses for å være forutsigbare hva gjelder pensjonskostnader, fordi kostnadene kun er knyttet opp mot en parameter: lønnskostnadene.

De to nest hyppigst oppgitte årsaker til omdanningen er sterk økning i pensjonsutgiftene og at bedriftene vurderer en innskuddsordning som en bedre ordning også for de ansatte enn en ytelsesordning. Den siste begrunnelsen kan være basert på argumenter om at det også for de ansatte er en fordel at bedriften har stabile og forutsigbare pensjonskostnader, men det kan også være at man tenker på den flatere innbetalingsprofilen i innskuddsordninger som vil gi bedre vilkår for lønnstakere som skifter jobb, eller i tilfelle bedriftsnedleggelse.

Figur 3.15. Hvorfor bedrifter omdanner fra ytelse til innskudd. Flere begrunnelser er oppgitt. N = 182.



Tabell 3.29. Hvorfor bedrifter omdanner fra ytelse til innskudd. Etter bedriftsstørrelse. Flere begrunnelser er oppgitt. N = 182.

Antall ansatte	Økonomiske problemer	Konkurranse-situasjonen	Sterk økning i pensjons-utgiftene	Krav fra eierne	Tilpasning til konsern-ordning	Ønske om mer forutsigbare pensjons-utgifter	Innskudds-ordning er bedre for de ansatte	Andre årsaker
9 eller færre	3,0	12,1	18,2	6,1	0	51,5	36,4	21,2
10–19	7,5	5,7	35,8	3,8	9,4	52,8	30,2	13,2
20–49	2,2	6,5	41,3	10,9	2,2	50,0	41,3	17,4
50–100	15,0	5,0	30,0	5,0	35,0	75,0	20,0	10,0
Over 100	0	10,0	33,3	13,3	23,3	70,0	13,3	16,7
Totalt	4,9	7,7	30,0	7,7	11,0	57,1	30,2	15,9

Ønske om mer forutsigbare pensjonskostnader oppgis i særlig grad fra de største bedriftene i privat sektor, det vil si bedrifter med mer enn 50 ansatte. Andelen er på henholdsvis 70 prosent for bedrifter med 50–100 ansatte og 75 prosent for de med mer enn 100 ansatte. Andelen er høyere enn 50 prosent for samtlige grupper bedrifter målt etter antall ansatte.

Tabell 3.30. Hvorfor bedrifter omdanner fra ytelse til innskudd. Etter sektor. Flere begrunnelser er oppgitt. Etter sektor. N = 182.

Sektor	Økonomiske problemer	Konkurranse-situasjonen	Sterk økning i pensjons-utgiftene	Krav fra eierne	Tilpasning til konsern-ordning	Ønske om mer forutsigbare pensjons-utgifter	Innskudds-ordning er bedre for de ansatte	Andre årsaker
Primær	:	:	:	:	:	:	:	:
Industri/olje	2,2	2,2	28,9	13,3	22,2	57,8	37,8	11,1
Bygg og anlegg	0	14,3	35,7	0	7,1	28,6	42,9	21,4
Handel / hotell og restaurant	2,8	8,3	25,0	11,1	8,3	44,4	25,0	19,4
Transport	0	27,3	27,3	0	9,1	63,6	18,2	18,2
Finans	0	0	40,0	0	0	80,0	60,0	0
Forr.-messig tjenesteyting	6,5	9,7	38,7	9,7	6,5	80,6	22,6	22,6
Sosiale og priv. tjenester i privat regi	14,7	5,9	44,1	2,9	2,9	55,9	26,5	11,8
Totalt	5,0	7,8	33,0	7,8	10,6	57,0	30,2	16,2

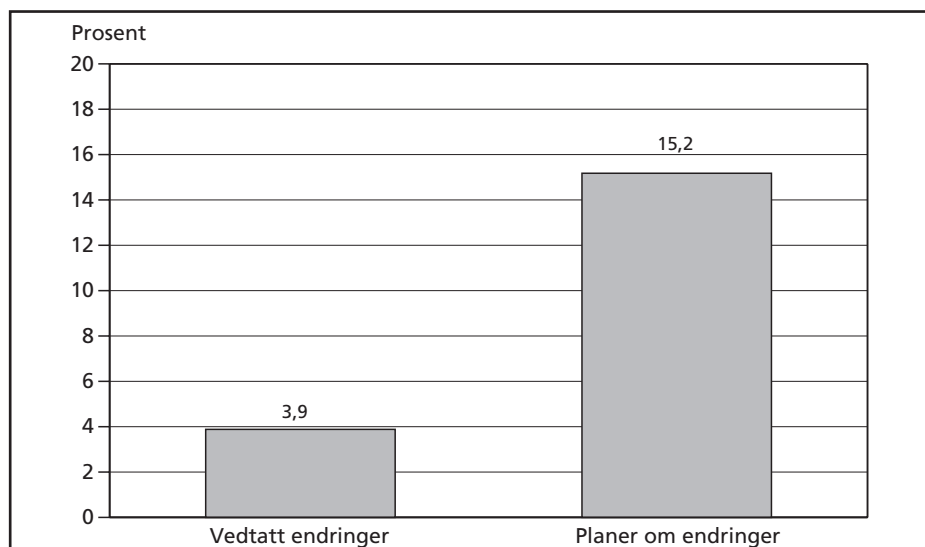
Sterk økning i pensjonsutgiftene og ønske om mer forutsigbare pensjonskostnader er gjennomgående de begrunnelser som dominerer når det gjelder årsaker til at bedrifter omdanner fra ytelse til innskudd. Dette gjelder naturlig nok også på sektornivå, selv om det er visse variasjoner. Noe over 27 prosent av bedriftene innen transport og 14 prosent av bedriftene innen bygg og anlegg oppgir at konkurransesituasjonen er en medvirkende årsak til omdanningen. Dette er sektorer som typisk er utsatt for strek konkurranse.

For øvrig er det interessant at rundt 30 prosent av bedriftene mener at en innskuddsordning er bedre for de ansatte enn en ytelsesordning. Sektorer der denne begrunnelsen oppgis i større grad enn andre, er finans (60 prosent – men få virksomheter), bygg og anlegg (43 prosent) og industri/olje (38 prosent). Innen industri/olje, handel / hotell og restaurant og forretningsmessig tjenesteyting er det flere bedrifter som oppgir som årsak til omdanning at pensjonsordningen er tilpasset en konsernordning (henholdsvis 13,3 prosent, 11,1 prosent og 9,7 prosent).

3.9 Vedtatte eller planlagte endringer i gjeldende tjenestepensjonsordning

Surveyundersøkelsen som denne rapporten bygger på, ble foretatt høsten 2007, det vil si omtrent ett år etter at alle virksomheter som ikke hadde en tjenestepensjonsordning

Figur 3.16 Om bedriftene i privat sektor har vedtatt eller har planer om endringer i den ytelsesbaserte tjenestepensjonsordningen som gjelder i dag. Flere svar mulig. N = 639.



for sine ansatte, senest måtte ha opprettet en slik ordning etter lov om obligatorisk tjenestepensjon. Vi har derfor kartlagt i hvilken grad bedrifter i privat sektor har vedtatt eller har planer om endringer i den pensjonsordningen bedriftene hadde på undersøkelsestidspunktet. Vi skal her konsentrere oss om de ytelsesbaserte ordningene, siden en klar majoritet av innskuddsordningene er etablert nylig som følge av OTP.

Som figur 3.16 viser, er det kun 3,9 prosent som har bestemt seg for å foreta endringer i gjeldende ytelsesordning, mens i overkant av 15 prosent har planer om endringer. Tabell 3.31 viser at det ikke er klare forskjeller mellom bedrifter etter bedriftsstørrelse, selv om det synes å være en viss tendens til at bedrifter med mer enn 50 ansatte i større grad enn de mindre bedriftene har planer om endringer.

Tabell 3.31 Om bedriftene i privat sektor har vedtatt eller har planer om endringer i den ytelsesbaserte tjenestepensjonsordningen som gjelder i dag. Etter bedriftsstørrelse. Flere svar mulig. N = 639.

Antall ansatte	Vedtatt endringer	Planer om endringer	N
9 eller færre	3,4	12,8	179
10–19	3,5	14,5	200
20–49	3,8	15,4	130
50–100	7,4	19,1	68
Over 100	3,2	19,4	62
Totalt	3,9	15,2	639

Tabell 3.32 Om bedriftene i privat sektor har vedtatt eller har planer om endringer i den ytelsesbaserte tjenestepensjonsordningen som gjelder i dag. Etter sektor. Flere svar mulig. N = 639.

Sektor	Vedtatt endringer	Planer om endringer	N
Primær	0	14,3	14
Industri/olje	5,7	21,9	105
Bygg og anlegg	1,8	19,3	57
Handel / hotell og restaurant	4,1	9,0	145
Transport	6,3	15,6	32
Finans	4,3	26,1	23
Forr.messig tjenesteyting	4,3	18,3	93
Sosiale og private tjenester i privat regi	3,0	11,5	165
Totalt	3,9	15,1	634

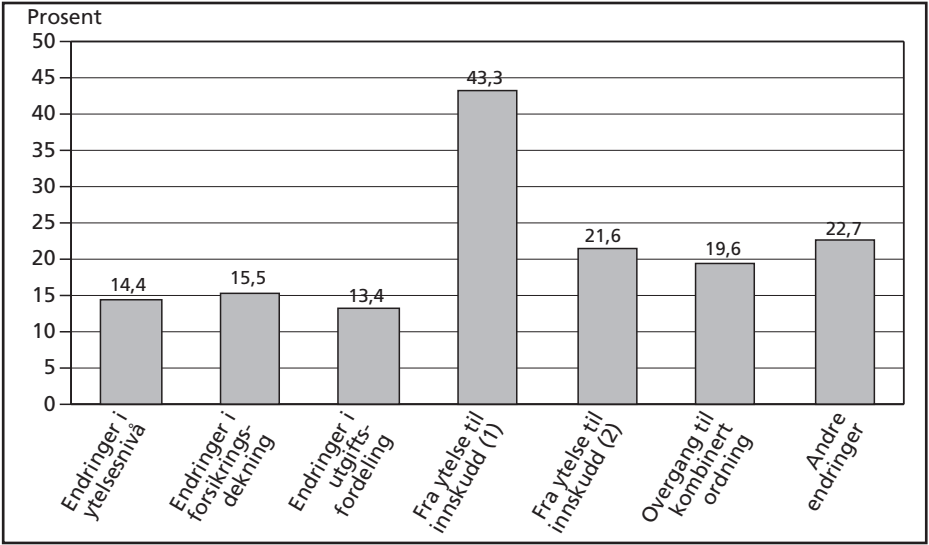
Av de «tunge» sektorene ser vi at innen industri/olje har nesten hver fjerde bedrift planer om endringer i ytelsesordningen som bedriften har i dag. Prosentandelen er også relativt høy innen finans, 26 prosent.

Figur 3.17 gir en oversikt over de viktigste endringene bedriftene har planer om å foreta i ytelsesordningen. Vi ser bort fra endringer som bedriften har vedtatt å gjennomføre, siden omfanget av disse er beskjedent.

Av de 97 bedriftene i privat sektor som har planer om endringer i ytelsesordningen, ser vi av figur 3.18 at hovedendringen er overgang fra ytelse til innskudd i en eller annen

variant. Det er flere måter for en bedrift å endre dette på: omdanning der gjeldende ytelsesordning lukkes for nyansatte, slik at de som ansettes etter endringer, omfattes av en innskuddsordning ((1) i figuren), mens eksisterende ansatte fortsetter i ytelsesordningen, omdanning der alle ansatte etter endringer går over på en innskuddsordning ((2) i figuren) og overgang til en kombinert ordning der de ansatte kan velge hvilken type ordning de ønsker å være omfattet av.

Figur 3.17 Hvilke endringer bedriftene har planer om å gjennomføre i den ytelsesordningen som gjelder i dag. Flere svar mulig. N = 97.



Tabell 3.33 Hvilke endringer bedriftene har planer om å gjennomføre i den ytelsesordningen som gjelder i dag. Flere svar mulig. Etter bedriftsstørrelse. N = 97.

Antall ansatte	Endringer i ytelsesnivå	Endringer i forsikringsdekning	Endringer i utgiftsfordeling	Fra ytelse til innskudd – lukkes for nyansatte	Fra ytelse til innskudd – alle på innskudd	Overgang til kombinert ordning	Andre årsaker	N
9 eller færre	13,0	21,7	0	30,4	13,0	26,1	26,1	23
10–19	20,7	13,8	31,0	51,7	20,7	27,6	10,3	29
20–49	5,0	20,0	20,0	45,0	25,0	20,0	30,0	20
50–100	15,4	7,7	0	53,8	15,5	0	23,1	13
Over 100	16,7	8,3	0	33,3	41,7	8,3	33,3	12
Totalt	14,4	15,5	13,4	43,3	21,6	19,6	22,7	97

Når vi fordeler bedriftene etter størrelse (tabell 3.33) og etter sektor (tabell 3.34), blir antall bedrifter i hver kategori så lavt at vi ikke kan trekke klare konklusjoner på om det er forskjeller mellom bedrifter av ulik størrelse og etter sektortilhørighet.

Tabell 3.34 Hvilke endringer bedriftene har planer om å gjennomføre i den ytelsesordningen som gjelder i dag. Flere svar mulig. Etter sektor. N = 96.

Sektor	Endringer i ytelsesnivå	Endringer i forsikringsdekning	Endringer i utgiftsfordeling	Fra ytelse til innskudd – lukkes for nyansatte	Fra ytelse til innskudd – alle på innskudd	Overgang til kombinert ordning	Andre årsaker	N
Primær	:	:	:	:	:	:	:	:
Industri/olje	13,0	13,0	17,4	39,1	26,1	17,4	30,4	23
Bygg og anlegg	0	18,2	0	36,4	18,2	9,1	27,3	11
Handel / hotell og restaurant	38,5	15,4	23,1	61,5	15,4	23,1	7,7	13
Transport	40,0	0	20,0	0	20,0	40,0	20,0	5
Finans	0	50,0	11,8	50,0	16,7	0	16,7	6
Forr.messig tjenesteyting	23,5	5,9	10,5	41,2	23,5	23,5	23,5	17
Sosiale og private tjenester i privat regi	0	21,4	10,5	47,4	21,1	26,3	26,3	19
Totalt	14,6	15,6	12,5	43,8	20,8	19,8	22,9	96

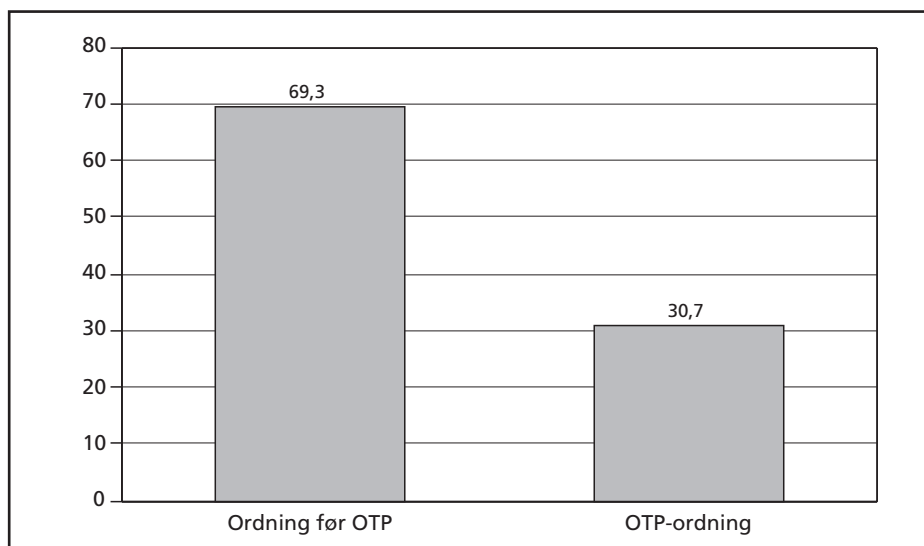
4 Tjenestepensjoner – utbredelse og fordeling blant arbeidstakerne

4.1 Et overblikk

Mens rundt 50 prosent av bedriftene i utvalget hadde en tjenestepensjonsordning før OTP, viser figur 4.1 at dette gjaldt vel 69 prosent av de ansatte i bedriftene i utvalget. Dette betyr, og som det framkom i tabell 3.1, at bedrifter med mange ansatte i større grad enn mindre bedrifter hadde en tjenestepensjonsordning før OTP.

Som vi har vært inne på tidligere, er andelen store bedrifter (mer enn 100 ansatte) overrepresentert i utvalget sammenlignet med den faktiske populasjonen. Da store bedrifter i større grad hadde en pensjonsordning før OTP enn mindre bedrifter, betyr

Figur 4.1 Prosentandel av individene i utvalget som hadde en tjenestepensjonsordning før innføringen av OTP i 2006, og andel bedrifter som etablerte en ordning som følge av OTP. N = 40 782.



dette at andelen arbeidstakere i utvalgets bedrifter som hadde en ordning før OTP, overvurderes. Den faktiske andelen ligger rundt 50 prosent.

Arbeidstakere over 40 år var i større grad omfattet av en pensjonsordning før OTP enn de under 40 år. Den yngste gruppen arbeidstakere, det vil si de mellom 20 og 29 år, hadde i minst grad en ordning før de ble omfattet av OTP i 2006 (55,2 prosent mot gjennomsnittlig 70,1 prosent).

Det er en klar sammenheng mellom inntektsnivå og hvorvidt en hadde en tjenstepensjonsordning før OTP. Variasjonene spenner fra i underkant av 57 prosent for de to laveste inntektsgruppene, det vil si de som har en inntekt på kr 349 000 eller lavere, til 88,5 prosent for de med en inntekt over kr 450 000. Tabell 4.2 viser at tjenstepensjonsomfanget øker med inntekten. En klar konklusjon er dermed at høyinntektsgruppene i størst grad var omfattet av en tjenstepensjonsordning, da etablering av en slik ordning var frivillig for den enkelte bedrift og virksomhet, det vil si før 2006.

Tabell 4.1 Prosentandel av individene i utvalget som hadde en tjenstepensjonsordning før innføring av OTP i 2006, og andel individer som ble omfattet av en ordning som følge av OTP. Etter alder. N = 39 301.

Aldersgrupper	Ordning før OTP	Ordning som følge av OTP	N
20–29 år	55,2	44,8	5865
30–39 år	69,6	30,4	10 494
40–49 år	73,1	26,9	10 677
50–59 år	75,8	24,2	8476
60–69 år	74,2	25,8	3608
70 år og eldre	48,1	51,9	181
Totalt	70,1	29,9	39 301

Tabell 4.2 Prosentandel av individene i utvalget som hadde en tjenstepensjonsordning før innføring av OTP i 2006, og andel individer som ble omfattet av en ordning som følge av OTP. Etter inntekt. N = 40 782.

Inntektsnivå	Ordning før OTP	Ordning som følge av OTP	N
125 000–249 000	56,6	43,4	6631
250 000–349 000	65,9	34,1	11 835
350 000–449 000	75,3	24,7	8419
450 000 og over	88,5	11,5	9120
Totalt	69,3	30,7	40 782

Tabell 4.3 viser at det ikke er forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder i hvilken grad de hadde en tjenstepensjonsordning før OTP.

Tabell 4.3 Prosentandel av individene i utvalget som hadde en tjenstepensjonsordning før innføring av OTP i 2006, og andel individer som ble omfattet av en ordning som følge av OTP. Etter kjønn. N = 39 874.

Kjønn	Ordning før OTP	Ordning som følge av OTP	N
Kvinner	68,9	31,1	13 373
Menn	69,8	30,2	26 501
Totalt	69,5	30,5	39 874

85,5 prosent av individene som har mer enn tre års høyere utdanning på universitet eller høyskole, var omfattet av en pensjonsordning i den bedriften de var ansatt i før 2006 (tabell 4.4). Tilsvarende for de med mellomutdanning, det vil si inntil tre års høyere utdanning, var 71,4 prosent, og for den laveste utdanningsgruppen hadde 60,7 prosent en ordning før OTP. Det er med andre ord slik at jo høyere utdanning, desto høyere sannsynlighet for at man er omfattet av en tjenstepensjonsordning.

Tabell 4.4 Prosentandel av individene i utvalget som hadde en tjenstepensjonsordning før innføring av OTP i 2006, og andel individer som ble omfattet av en ordning som følge av OTP. Etter utdanning. N = 39 912.

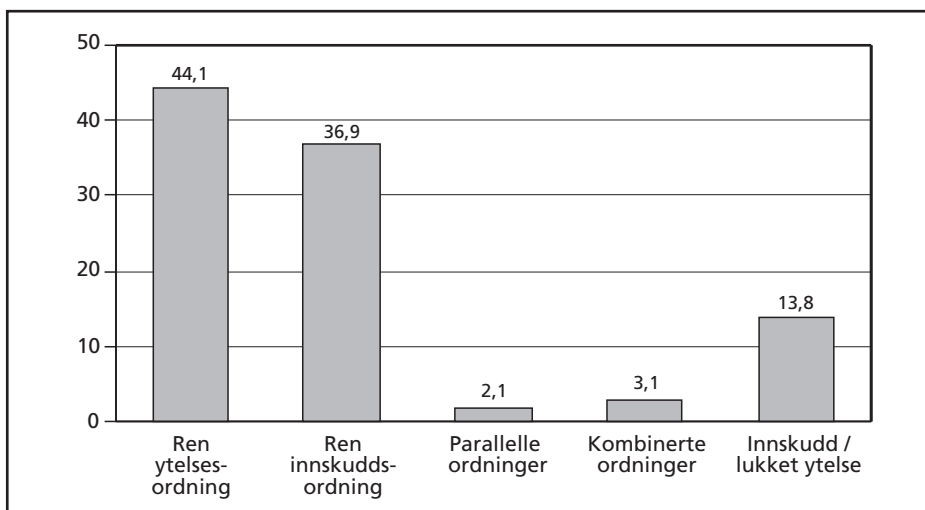
Utdanningsnivå	Ordning før OTP	Ordning som følge av OTP	N
Ingen, uoppgitt eller obligatorisk	60,7	39,3	13 039
Mellomutdanning	71,4	28,6	22 370
Universitets- og høyskoleutdanning	85,5	14,5	4503
Totalt	69,5	30,5	39 912

4.2 Type tjenstepensjonsordning

Bedrifter med mange ansatte har i større grad en ytelsesbasert tjenstepensjonsordning enn bedrifter med få ansatte. Mens 34,6 prosent av bedriftene har en ren ytelsesordning, er 44,1 prosent av de ansatte i utvalgsbedriftene omfattet av en ytelsesordning (figur 4.2). Det motsatte er tilfellet for de rene innskuddsordningene; disse ordningene har størst utbredelse blant mindre bedrifter. Nesten 37 prosent av de ansatte er omfattet av en ren innskuddsordning, mot vel 50 prosent av bedriftene. Vi ser også av figur 4.2 at 13,8 prosent av individene i utvalget er ansatt i bedrifter som har en innskuddsbasert ordning, men der det i tillegg er en eller flere lukkede ytelsesordninger. Dette viser at det er de største bedriftene som i størst utstrekning har omdannet fra ytelse til innskudd (jf. kapittel 3.9).

I kapittel to presenterte vi tall fra Finansnæringsens Hovedorganisasjon (FNH), som viste at 883 000 arbeidstakere var omfattet av en innskuddsordning per utgangen av 2007, mens 476 000 hadde en ytelsespensjonsordning. Den prosentvise fordelingen mellom ordningene var dermed henholdsvis 65 prosent med innskudd og 35 prosent med ytelse. Selv om innskuddsordningene i utbredelse passerer 50 prosent når vi inkluderer ordninger i bedrifter som har lukkede ytelsesordninger, og der innskudd er hovedordningen, og tar hensyn til de parallelle og kombinerte ordningene, er forskjellen mellom de to ordningene lavere enn FNH-tallene viste. Hovedforklaringen på dette er at utvalget er noe skjevt (jf. kapittel 1), ved at de store bedriftene (som i stor grad har ytelsesordninger) er noe overrepresentert i utvalget. Tar vi hensyn til dette, vil forskjellen i utbredelse mellom ordningene nærme seg den faktisk observerte på aggregert nivå.

Figur 4.2 Type tjenstepensjonsordning i privat sektor på individnivå. N = 40 782.



Tabell 4.5 Type tjenstepensjonsordning i privat sektor på individnivå. N = 39 301.

Aldersgrupper	Kun en ytelsesbasert ordning	Kun en innskuddsbasert ordning	Begge ordninger parallelt	Begge ordninger kombinert	Innskuddsordning, men en eller flere lukkede ytelsesordninger	N
20–29 år	34,4	48,1	3,2	3,5	10,8	5865
30–39 år	43,1	38,0	2,3	3,0	13,5	10 494
40–49 år	46,9	33,9	1,7	3,2	14,2	10 677
50–59 år	48,7	32,0	1,8	2,8	14,7	8476
60–69 år	50,3	31,9	1,7	1,5	14,7	3608
70 år og eldre	38,7	50,3	2,2	1,1	7,7	181
Totalt	44,7	36,6	2,1	2,9	13,6	39 301

Det synes også å være en viss sammenheng mellom type tjenstepensjonsordning og alder. De yngste aldersgruppene er i større grad omfattet av en innskuddsordning og de eldste aldersgruppene av en ytelsesordning. I aldersgruppene 40–69 år er mellom 47 prosent og vel 50 prosent av arbeidstakerne ansatt i bedrifter som har en ren ytelsesordning. Andelen for de som er mellom 30 år og 39 år, er noe lavere (43 prosent), mens for de yngste, det vil si de mellom 20 og 29 år, er denne andelen vel 34 prosent. I sistnevnte gruppe er cirka 48 prosent omfattet av en innskuddsordning (i tillegg til de som er ansatt i bedrifter som også har en eller flere lukkede ordninger). Vi har sett bort fra den eldste aldersgruppen i denne sammenheng og også senere, siden det er relativt få observasjoner (arbeidstakere som er 70 år eller eldre).

Tabell 4.6 Type tjenstepensjonsordning i privat sektor. Etter inntekt. N = 40 782.

Inntektsnivå	Kun en ytelsesbasert ordning	Kun en innskuddsbasert ordning	Begge ordninger parallelt	Begge ordninger kombinert	Innskuddsordning, men en eller flere lukkede ytelsesordninger	N
125 000–249 000	36,3	46,1	2,2	3,9	11,5	6631
250 000–349 000	36,9	42,3	2,5	3,0	15,3	11 835
350 000–449 000	44,9	34,2	2,4	4,1	14,5	8419
450 000 og over	63,5	19,3	1,4	1,5	14,4	9120
Totalt	44,1	36,9	2,1	3,1	13,8	40 782

63,5 prosent av arbeidstakere som har en inntekt høyere enn kr 450 000, er ansatt i bedrifter som har en ren ytelsesbasert ordning. Denne andelen er betydelig lavere for alle andre inntektsgrupper. Andelen øker jevnt med økende inntekter. Tilsvarende gjelder for de rene innskuddsordningene: Andelen faller med økende inntekt. For de laveste inntektene har i underkant av 50 prosent en innskuddsordning (bedrifter med en ren innskuddsordning, dvs. sett bort fra kombinerte ordninger, parallelle ordninger og ordninger der det i tillegg er en eller flere lukkede ytelsesordninger). Kun 19 prosent av de med en inntekt på kr 450 000 eller høyere er ansatt i bedrifter som bare har en innskuddsordning.

Tabell 4.7 Type tjenstepensjonsordning i privat sektor. Etter kjønn. N = 39 874.

Kjønn	Kun en ytelsesbasert ordning	Kun en innskuddsbasert ordning	Begge ordninger parallelt	Begge ordninger kombinert	Innskuddsordning, men en eller flere lukkede ytelsesordninger	N
Kvinner	51,5	34,4	1,4	3,1	9,5	13 373
Menn	40,9	38,2	2,5	2,9	15,6	26 501
Totalt	44,4	36,9	2,2	2,9	13,5	39 874

Det er flere kvinner enn menn som er ansatt i bedrifter som har en ren ytelsesordning (51,5 prosent mot 40,9 prosent). Samtidig ser vi av tabell 4.7 at det er færre kvinner i bedrifter som i dag har en innskuddsordning og en eller flere lukkede ytelsesordninger, noe som betyr at vi kan konkludere med at det er en betydelig høyere andel kvinner enn menn som omfattes av en ytelsesordning, og vice versa når det gjelder innskuddsordninger.

Tabell 4.8 Type tjenstepensjonsordning i privat sektor. Etter utdanning. N = 39 912.

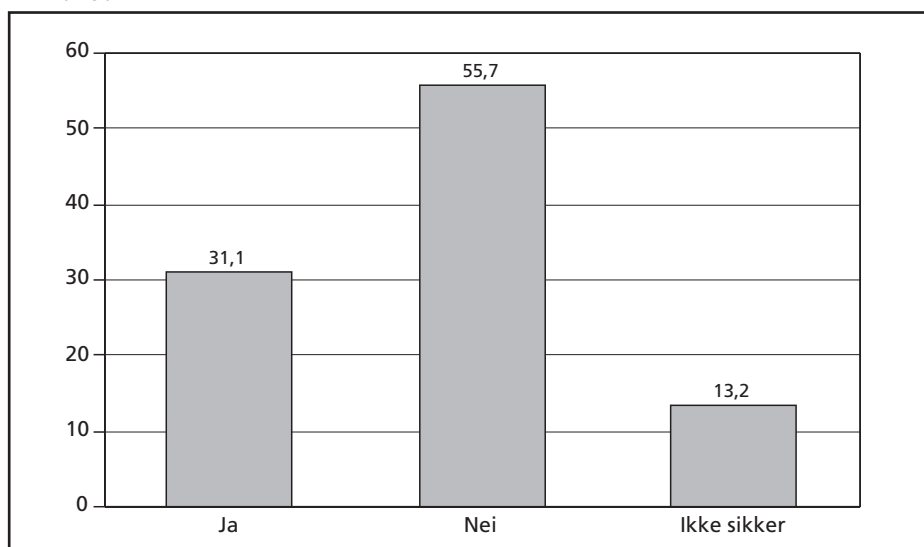
Utdanningsnivå	Kun en ytelsesbasert ordning	Kun en innskuddsbasert ordning	Begge ordninger parallelt	Begge ordninger kombinert	Innskuddsordning, men en eller flere lukkede ytelsesordninger	N
Ingen, uoppgitt eller obligatorisk	34,5	45,5	2,3	2,7	15,0	13 039
Mellomutdanning	46,0	35,0	2,1	3,3	13,5	22 370
Universitets- og høyskoleutdanning	65,6	21,2	1,8	1,9	9,4	4503
Totalt	44,4	36,9	2,2	2,9	13,5	39 912

Arbeidstakere med den høyeste utdanningen har langt oftere enn arbeidstakere med lavere utdanning en ytelsesbasert tjenstepensjonsordning. Nesten 66 prosent av ansatte med mer enn tre års høyere utdanning er ansatt i bedrifter som har en ren ytelsesordning. I den laveste utdanningsgruppen, det vil si de som har grunnskole eller grunnutdanning på videregående nivå, er nesten 35 prosent ansatt i bedrifter som kun har en innskuddsordning. Samtidig ser vi av tabell 4.8 at denne gruppen også i sterkere grad enn de med høyere utdanning jobber i bedrifter som har omdannet fra ytelse til innskudd (men der ansatte kan være omfattet av lukkede ytelsesordninger).

4.3 Avtalefesting av tjenstepensjonene

Det er ingen store forskjeller mellom bedrifter og arbeidstakere når vi ser på hvor stor andel som har tjenstepensjonsordning som er regulert i avtale mellom partene i den enkelte virksomhet. Rundt 30 prosent av bedriftene og de ansatte har avtaleregulert pensjonsordningen lokalt.

Figur 4.3 Om tjenstepensjonsordningen er regulert i lokal avtale mellom partene i bedriften. N = 40 756.



Tabell 4.9 Om tjenstepensjonsordningen er regulert i lokal avtale mellom partene i bedriften. Etter alder. N = 39 275.

Aldersgrupper	Ja	Nei	Ikke sikker	N
20–29 år	30,9	53,6	15,5	5857
30–39 år	31,7	54,8	13,5	10 488
40–49 år	30,7	56,9	12,4	10 670
50–59 år	31,2	56,5	12,3	8473
60–69 år	29,5	57,0	13,6	3608
70 år og eldre	23,5	62,0	14,5	179
Totalt	30,9	55,8	13,2	39 275

Det er heller ingen markerte forskjeller innenfor de ulike aldersgruppene når det gjelder omfang av avtaleregulerte ordninger. Ser vi på inntektsgruppene, er det heller ikke her særlige forskjeller, bortsett fra at det kan synes som om lokale avtalereguleringer har noe mindre omfang blant ansatte som har en inntekt på kr 450 000 eller høyere.

Tabell 4.10 Om tjenstepensjonsordningen er regulert i lokal avtale mellom partene i bedriften. Etter inntekt. N = 40 756.

Inntektsnivå	Ja	Nei	Ikke sikker	N
125 000–249 000	30,0	52,3	17,6	6626
250 000–349 000	32,6	53,8	13,6	11 829
350 000–449 000	33,7	55,3	11,1	8416
450 000 og over	28,1	62,7	9,1	9114
Totalt	31,1	55,7	13,2	40 756

Tabell 4.11 Om tjenstepensjonsordningen er regulert i lokal avtale mellom partene i bedriften. Etter inntekt. N = 39 848.

Kjønn	Ja	Nei	Ikke sikker	N
Kvinner	30,3	52,0	17,8	13 358
Menn	31,3	57,6	11,1	264 980
Totalt	30,9	55,7	13,3	39 848

Tabell 4.12 Om tjenstepensjonsordningen er regulert i lokal avtale mellom partene i bedriften. Etter inntekt. N = 39 886.

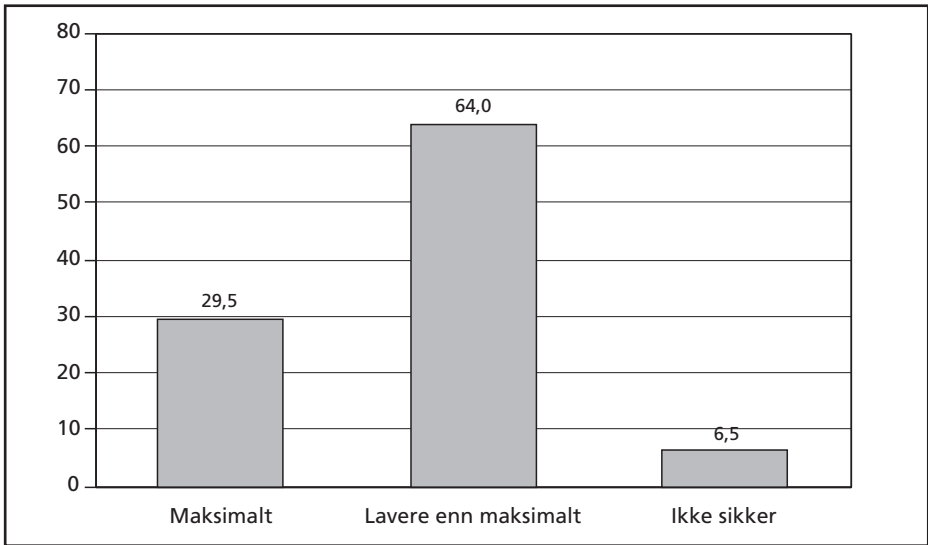
Utdanningsnivå	Ja	Nei	Ikke sikker	N
Ingen, uoppgitt eller obligatorisk	31,1	54,1	14,7	13 034
Mellomutdanning	30,6	55,8	13,6	22 351
Universitets- og høyskoleutdanning	32,0	60,0	8,0	4501
Totalt	30,9	55,7	13,3	39 886

Tabellene 4.11–4.12 viser at det ikke synes å være særlige forskjeller når det gjelder om tjenstepensjoner er regulert i lokal avtale etter kjønn og utdanning.

4.4 Innskuddsordningenes sjenerøsitet

64 prosent av de ansatte har et innskuddsnivå som er lavere enn maksimalsatsene i lov om innskuddspensjon, mens 29,5 prosent har maksimalsatsene, det vil si at innskuddet er på 5 prosent og 8 prosent av inntekter på henholdsvis mellom 1 og 6 G og mellom 6 og 12 G. På bedriftsnivå var andelen med maksimalsatser nesten 61 prosent og 25 prosent. Imidlertid er det en større andel bedrifter som er usikre på hvor høye satsene er i forhold til lovens maksimalsatser, enn andelen av de ansatte.

Figur 4.4 Arbeidstakere med innskuddsordning. Prosentandel av arbeidstakerne som har innskudd tilsvarende maksimalsatsene i henhold til lov om innskuddspensjon, og andel med lavere innskudd. N = 22 699.



Tabell 4.13 Arbeidstakere med innskuddsordning. Prosentandel av arbeidstakerne som har innskudd tilsvarende maksimalsatsene i henhold til lov om innskuddspensjon, og andel med lavere innskudd. Etter alder. N = 22 699.

Aldersgrupper	Maksimalt	Lavere enn maksimalt	Ikke sikker	N
20–29 år	27,3	64,2	8,5	3832
30–39 år	30,0	63,1	6,9	5934
40–49 år	31,1	63,6	5,3	5631
50–59 år	30,8	63,6	5,5	5327
60–69 år	28,6	65,5	5,8	1784
70 år og eldre	28,2	65,5	6,4	110
Totalt	29,8	63,8	6,4	21 618

Vi finner heller ingen forskjeller av betydning mellom aldersgrupper (tabell 4.13), mens arbeidstakere med inntekter over kr 350 000, og særlig de med inntekt over kr 450 000, i større grad enn lavere inntekter har maksimale innskuddssatser.

Tabell 4.14 Arbeidstakere med innskuddsordning. Prosentandel av arbeidstakerne som har innskudd tilsvarende maksimalsatsene i henhold til lov om innskuddspensjon, og andel med lavere innskudd. Etter inntekt. N = 22 699.

Inntektsnivå	Maksimalt	Lavere enn maksimalt	Ikke sikker	N
125 000–249 000	22,1	70,0	7,9	4196
250 000–349 000	24,5	70,1	5,4	7424
350 000–449 000	32,8	61,4	5,8	4621
450 000 og over	48,6	46,6	4,8	3326
Totalt	29,5	64,0	6,5	22 699

Tabell 4.15 Arbeidstakere med innskuddsordning. Prosentandel av arbeidstakerne som har innskudd tilsvarende maksimalsatsene i henhold til lov om innskuddspensjon, og andel med lavere innskudd. Etter kjønn. N = 22 040.

Kjønn	Maksimalt	Lavere enn maksimalt	Ikke sikker	N
Kvinner	28,4	62,7	8,9	6458
Menn	30,3	64,2	5,5	15 582
Totalt	29,8	63,7	6,5	22 040

Tabell 4.16 Arbeidstakere med innskuddsordning. Prosentandel av arbeidstakerne som har innskudd tilsvarende maksimalsatsene i henhold til lov om innskuddspensjon, og andel med lavere innskudd. Etter utdanning. N = 22 040.

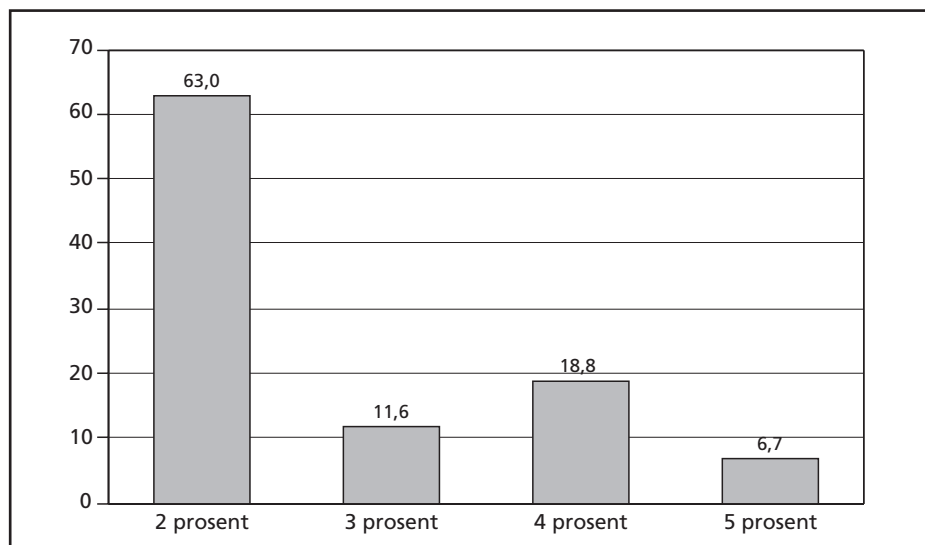
Utdanningsnivå	Maksimalt	Lavere enn maksimalt	Ikke sikker	N
Ingen, uoppgitt eller obligatorisk	25,8	68,0	6,2	8506
Mellomutdanning	31,8	61,5	6,7	12 043
Universitets- og høyskoleutdanning	35,6	57,7	6,7	1512
Totalt	29,8	63,7	6,5	22 061

Det er små forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder omfang av innskuddssatser tilsvarende maksimalsatsene, mens den høyeste utdanningsgruppen har en noe høyere andel med maksimalsatser enn de med lavere utdanning. Mens vel 35 prosent av arbeidstakere med universitets- eller høyskoleutdanning over tre år har maksimalsatser, gjelder det samme for vel 25 prosent av de med laveste utdanning.

Hvis vi sammenligner figur 4.5 og figur 3.5, ser vi at det er en større andel av de ansatte som har innskuddssatser på 4 og 5 prosent av inntekt mellom 1 og 6 G, enn

tilsvarende er for bedriftene. Dette skyldes at de største bedriftene med mange ansatte i større grad enn mindre bedrifter har disse innskuddssatsene. Dette ser vi også ved at mens 63 prosent av de ansatte har et innskudd på 2 prosent, gjaldt dette for nesten 71 prosent av bedriftene. Med andre ord: de minste bedriftene, som i betydelig grad måtte etablere en tjenstepensjonsordning som følge av OTP, tegnet en ordning etter minstekravet, det vil si 2 prosent innskudd.

Figur 4.5 Arbeidstakere med innskuddsordning. Innskuddsprosjenter mellom 1 og 6 G. N = 13 626.



Tabell 4.17 Arbeidstakere med innskuddsordning. Innskuddsprosjenter mellom 1 og 6 G. Etter alder. N = 12 903.

Aldersgrupper	2 prosent	3 prosent	4 prosent	5 prosent	N
20–29 år	67,0	10,7	16,8	5,5	2361
30–39 år	62,3	11,3	18,1	8,3	3564
40–49 år	61,3	12,7	20,0	6,0	3342
50–59 år	59,5	12,3	22,9	5,3	2512
60–69 år	64,2	13,6	18,6	3,6	1053
70 år og eldre	80,3	5,6	12,7	1,4	71
Totalt	62,6	11,9	19,3	6,2	12 903

Mellom aldergruppene kan det ikke sies å være store forskjeller i innskuddssatsene for inntekter mellom 1 og 6 G.

Innskuddssatsene for inntekter mellom 1 og 6 G viser ingen forskjell mellom kvinner og menn. Igjen kommer den høyeste utdanningsgruppen bedre ut enn de med lavere utdanning. Andelen arbeidstakere med 2 prosent innskudd er 10 prosentpoeng lavere enn de to laveste utdanningsgruppene, og andelen med et innskudd på 4 og 5 prosent er mellom 8 og 10 prosentpoeng høyere.

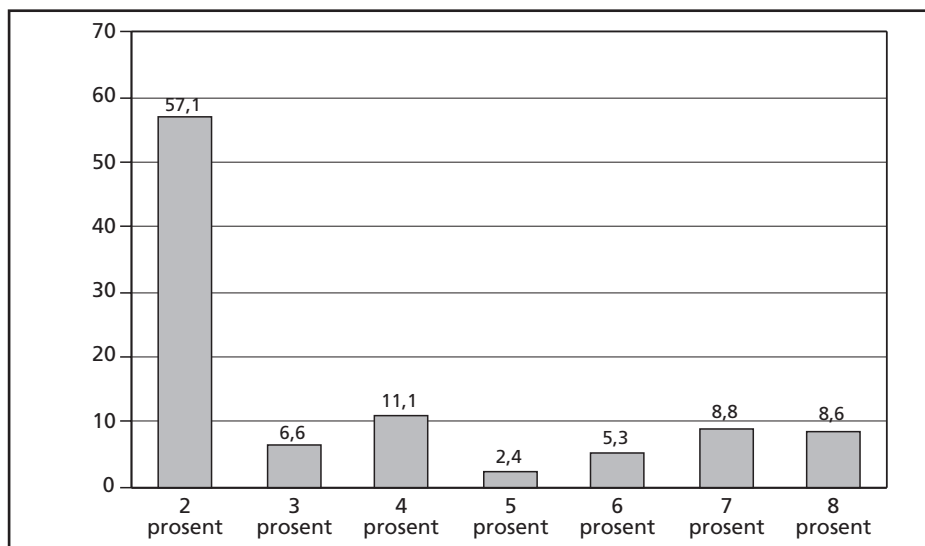
Tabell 4.18 Arbeidstakere med innskuddsordning. Innskuddsprosent mellom 1 og 6 G. Etter kjønn. N = 13 158.

Kjønn	2 prosent	3 prosent	4 prosent	5 prosent	N
Kvinne	63,0	10,6	19,4	6,9	3916
Mann	62,8	12,4	19,0	5,8	9242
Totalt	62,9	11,9	19,1	6,1	13 158

Tabell 4.19 Arbeidstakere med innskuddsordning. Innskuddsprosent mellom 1 og 6 G. Etter utdanning. N = 13 170.

Utdanningsnivå	2 prosent	3 prosent	4 prosent	5 prosent	N
Ingen, uoppgitt eller obligatorisk	64,6	12,1	18,0	5,3	5346
Mellomutdanning	62,7	11,4	20,2	5,7	7017
Universitets- og høyskoleutdanning	52,9	14,4	17,5	15,2	807
Totalt	62,9	11,8	1,2	6,1	13 170

Figur 4.6 Arbeidstakere med innskuddsordning. Innskuddsprosent mellom 6 og 12 G. N = 12 526.



For innskudd mellom 1 og 6 G hadde 63 prosent av arbeidstakerne 2 prosent innskudd. Tilsvarende for innskudd mellom 6 og 12 G er 57,1 prosent. Mens 37 prosent har et innskudd mellom 3 og 5 prosent for inntekter mellom 1 og 6 G, er tilsvarende for inntekter mellom 6 og 12 G 20,1 prosent. For de høyeste inntektene forskyver innskuddet seg oppover ved at 22,7 prosent av inntekt mellom 6 og 12 G har et innskudd mellom 6 og 8 prosent.

Det er ingen markerte forskjeller mellom aldersgruppene, bortsett fra at aldersgruppen 50–59 år har den høyeste andelen med et innskudd på 7 og 8 prosent (21,6 mot gjennomsnittlig 17,3).

Tabell 4.20 Arbeidstakere med innskuddsordning. Innskuddsprosenter mellom 6 og 12 G. Etter alder. N = 11 891.

Alders- grupper	2 prosent	3 prosent	4 prosent	5 prosent	6 prosent	7 prosent	8 prosent	N
20–29 år	59,3	7,4	14,8	2,8	3,2	5,1	7,4	2118
30–39 år	56,5	5,7	10,5	3,4	6,4	9,8	7,7	3254
40–49 år	56,4	6,1	10,5	2,2	7,1	8,0	9,8	3124
50–59 år	54,1	7,6	11,0	1,6	4,1	10,9	10,7	2337
60–69 år	58,7	9,2	8,8	1,9	5,8	6,4	9,2	993
70 år og eldre	73,8	6,2	9,2	1,5	0	3,1	6,2	65
Totalt	56,8	6,8	11,2	2,5	5,5	8,4	8,9	11 891

I tabell 4.21 har vi sett på innskuddsprosenter mellom 1 og 12 G under ett, for utvalgte inntektsintervaller: kr 250 000–349 000, det vil si under 6 G, og kr 450 000 og over, det vil si over 6 G. Tabellen viser klart at de høyeste inntektene (over 6 G) har et høyere innskuddsnivå enn for inntekter under 6 G. Mens vel 60 prosent av de med en inntekt mellom kr 250 000 og 349 000 har et innskudd på 2 prosent, gjelder dette for vel 48 prosent av inntekter på kr 450 000 og over. 33,6 prosent av arbeidstakerne med den høyeste inntekten har et innskudd på 6 prosent eller høyere. De høyeste inntektene har derfor i gjennomsnitt den beste innskuddsordningen.

Tabell 4.21 Arbeidstakere med innskuddsordning. Innskuddsprosenter mellom 1 og 6 G og mellom 6 og 12 G. Utvalgte inntektsintervaller under og over 6 G (kr 377 352 i 2006). N = 6 155.

Inntektsnivå	2 prosent	3 prosent	4 prosent	5 prosent	6 prosent	7 prosent	8 prosent	N
250 000– 349 000	60,5	11,7	21,4	6,4				4787
450 000 og over	48,4	7,3	8,3	2,4	6,1	13,2	14,3	1368

Tabell 4.22 Arbeidstakere med innskuddsordning. Innskuddsprosent mellom 6 og 12 G. Etter kjønn. N = 12 119.

Kjønn	2 prosent	3 prosent	4 prosent	5 prosent	6 prosent	7 prosent	8 prosent	N
Kvinner	57,0	8,3	10,5	3,2	4,1	10,6	6,3	3608
Menn	57,0	6,1	11,5	2,2	6,0	7,3	9,9	8511
Totalt	57,0	6,8	11,2	2,5	5,4	8,3	8,8	12 119

Heller ikke når det gjelder innskudd mellom 6 og 12 G, er det forskjeller mellom kvinner og menn. Ser vi på utdanningsnivå, finner vi igjen at den høyeste utdanningsgruppen har en større andel av arbeidstakere med et innskudd på 7 og 8 prosent enn de lavere utdanningsgruppene og dermed en lavere andel med innskudd på 2 prosent.

Tabell 4.23 Arbeidstakere med innskuddsordning. Innskuddsprosent mellom 6 og 12 G. Etter utdanningsnivå. N = 12 130.

Utdannings- nivå	2 prosent	3 prosent	4 prosent	5 prosent	6 prosent	7 prosent	8 prosent	N
Ingen, uopp- gitt eller obligatorisk	58,3	6,7	10,3	2,0	6,0	8,1	8,6	4945
Mellom- utdanning	57,1	6,4	12,1	2,7	5,0	7,7	9,0	6473
Universitets- og høyskole- utdanning	46,1	10,5	10,3	3,4	5,5	15,0	9,3	712
Totalt	57,0	6,8	11,2	2,5	5,5	8,3	8,8	12 130

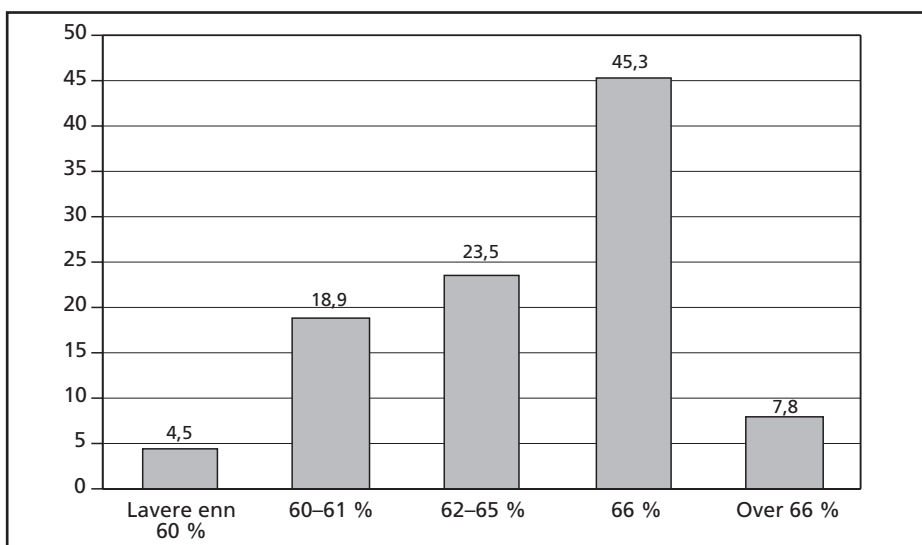
4.5 Ytelsesordningene – sjenerøsitet, egenandeler og utbetalingsperiode

Ytelsesnivå

Figur 4.7 viser at andelen arbeidstakere som har en ytelsesordning som sikter mot en lavere ytelse enn 60 prosent av sluttlønn ved full opptjening (30 år), er nesten 7 prosent-poeng lavere enn tilsvarende på bedriftsnivå (4,5 prosent mot 11,3 prosent). Videre er det en betydelig høyere andel av arbeidstakerne som har en ordning som vil gi 62–65 prosent av lønnen i pensjon enn tilsvarende andel av bedriftene (23,5 prosent versus 15,3 prosent). En betydelig forskjell er det også på ytelse over 66 prosent, ved at 7,8 prosent av arbeidstakerne mot 15,4 prosent av bedriftene sikter mot et slikt ytelsesnivå.

Forklaringen er at de store bedriftene med mange ansatte i stor grad har en pensjonsordning som gir 62–65 eller 66 prosent i pensjon (henholdsvis 31,1 og 42,6 prosent – jf. figur 3.7). Som vi viste i avsnitt 3.6, er det bedrifter med færre enn ni ansatte som har den største andelen av ordninger som gir mer enn 66 prosent av lønnen i pensjon. Den mest vanlige ordningen i privat sektor er en 66 prosentordning, med en andel på 45,3 prosent på individnivå og en andel på 42,1 prosent på bedriftsnivå.

Figur 4.7 Arbeidstakere med ytelsesordning. Andel av arbeidstakerne som har ordninger som sikter mot ulike ytelsesnivåer. N = 22 766.



Tabell 4.24 Arbeidstakere med ytelsesordning. Andel av arbeidstakerne som har ordninger som sikter mot ulike ytelsesnivåer. Etter alder. N = 24 371.

Aldersgrupper	Lavere enn 60 prosent	60–61 prosent	62–65 prosent	66 prosent	Over 66 prosent	N
20–29 år	9,9	20,1	21,7	40,5	7,8	2915
30–39 år	4,2	20,0	23,1	45,6	7,1	6354
40–49 år	3,5	18,6	24,9	45,0	8,0	6918
50–59 år	3,2	17,4	23,0	47,8	8,6	5685
60–69 år	3,1	19,3	25,8	43,8	8,0	2418
70 år og eldre	8,6	21,0	14,8	44,4	11,1	81
Totalt	4,4	18,9	23,7	45,2	7,9	24 371

Tabell 4.24 viser ytelsesnivåene innenfor de ulike aldersgruppene. Det er betydelige like ytelsesnivåer, kanskje bortsett fra den yngste aldersgruppen som har en noe høyere andel på det laveste ytelsesnivået, det vil si under 60 prosent.

Arbeidstakere med en inntekt på kr 450 000 er i mindre grad enn lavere inntektsgrupper omfattet av en ordning som gir en pensjon som er lavere enn 60 prosent. Samtidig ser vi i tabell 4.25 at denne gruppen av arbeidstakere har den laveste andelen av ordninger som yter mer enn 66 prosent i pensjon (5,4 prosent mot gjennomsnittlig 7,8 prosent). Denne inntektsgruppen er dermed mer konsentrert på ytelsesnivåene 62–66 prosent.

Tabell 4.25 Arbeidstakere med ytelsesordning. Andel av arbeidstakerne som har ordninger som sikter mot ulike ytelsesnivåer. Etter inntekt. N = 25 168.

Inntektsnivå	Lavere enn 60 prosent	60–61 prosent	62–65 prosent	66 prosent	Over 66 prosent	N
125 000–249 000	7,0	17,7	18,6	48,4	8,2	3396
250 000–349 000	5,2	19,5	21,0	45,2	9,1	6661
350 000–449 000	3,6	20,7	20,3	45,8	9,6	5466
450 000 og over	1,4	17,8	31,5	43,9	5,4	7326
Totalt	4,5	18,9	23,5	45,3	7,8	25 168

Det er en interessant observasjon at kvinner synes å ha bedre ytelsesordninger enn menn. 61,6 prosent av kvinnene har ordninger som gir 66 prosent eller mer i pensjon. Tilsvarende for menn er 48,4 prosent. Mens 47,1 prosent av menn har en ytelse om ligger mellom 62 og 65 prosent, har kun 34,1 prosent av kvinnene tilsvarende ytelsesnivåer.

Tabell 4.26 Arbeidstakere med ytelsesordning. Andel av arbeidstakerne som har ordninger som sikter mot ulike ytelsesnivåer. Etter kjønn. N = 24 598.

Kjønn	Lavere enn 60 prosent	60–61 prosent	62–65 prosent	66 prosent	Over 66 prosent	N
Kvinner	4,3	14,8	19,3	52,3	9,3	8429
Menn	4,5	21,2	25,9	41,2	7,2	16 169
Totalt	4,4	19,0	23,6	45,0	7,9	24 598

Det er for så vidt også interessant å konstatere at den høyeste utdanningsgruppen har den laveste andelen når det gjelder ytelser over 66 prosent. Andelen er på 5,4 prosent, mens det for de to laveste utdanningsgruppene er på cirka 8,5 prosent. Som for den høyeste inntektsgruppen er de med den høyeste utdanningen mer konsentrert om ytelser mellom 62 og 66 prosent (79,6 prosent mot 65,2 og 67,2 prosent for de to andre utdanningsgruppene).

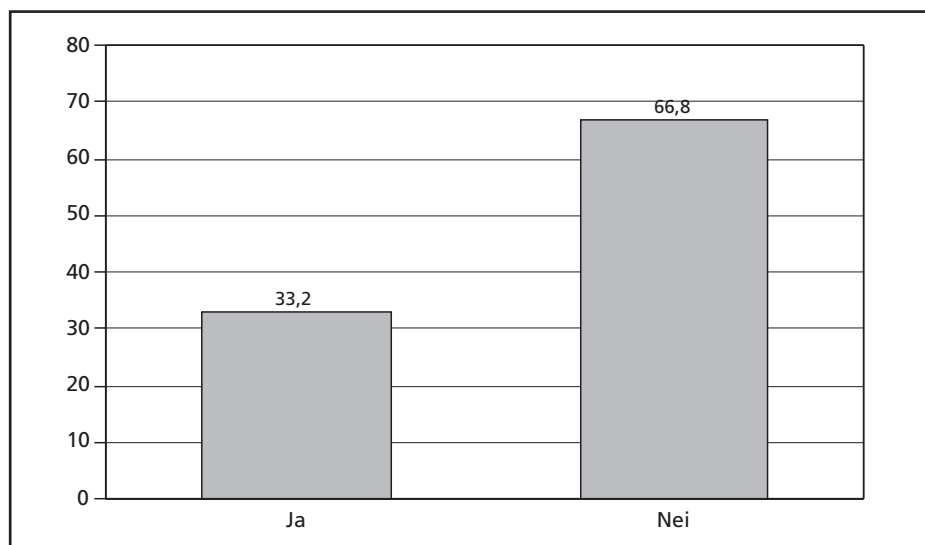
Tabell 4.27 Arbeidstakere med ytelsesordning. Andel av arbeidstakerne som har ordninger som sikter mot ulike ytelsesnivåer. Etter utdanning. N = 24 623.

Utdanningsnivå	Lavere enn 60 prosent	60–61 prosent	62–65 prosent	66 prosent	Over 66 prosent	N
Ingen, uoppgitt eller obligatorisk	6,1	20,2	22,9	42,3	8,5	6903
Mellomutdanning	4,2	20,0	22,1	45,5	8,3	14 212
Universitets- og høyskoleutdanning	2,1	12,9	31,4	48,2	5,4	3508
Totalt	4,4	19,0	23,6	45,0	7,9	24 623

Egenandeler i ordningene

I kapittel 3.6 fant vi at 32 prosent av bedriftene hadde egenandel i ytelsespensjonsordningen. Figur 4.8 viser at dette omfatter 33,2 prosent av arbeidstakerne i bedriftene, det vil si omtrent den samme andelen. Andelen som betaler en egenandel, er noe høyere for de som er 50 år og eldre, men forskjellen varierer samlet sett kun mellom 31,7 prosent og 36,3 prosent (ser bort fra de over 70 år).

Figur 4.8 Egenandeler i ytelsesordningene i privat sektor. Individnivå. N = 24 387.



Tabell 4.28 Egenandeler i ytelsesordningene i privat sektor. Etter alder. N = 23 693.

Aldersgrupper	Ja	Nei	N
20–29 år	33,0	67,0	2834
30–39 år	31,7	68,3	6177
40–49 år	32,3	67,7	6682
50–59 år	34,9	65,1	5518
60–69 år	36,3	63,7	2397
70 år og eldre	38,8	61,2	85
Totalt	33,3	66,7	23 693

Vi ser en klar forskjell mellom de høyeste og de laveste inntektene når det gjelder andelen arbeidstakere som betaler en egenandel. For inntekter under kr 350 000 er andelen på i overkant av 45 prosent, mens andelen er 15,3 prosent for de som tjener kr 450 000 eller mer, og 32,2 prosent for inntekter mellom kr 350 000 og kr 449 000. Med andre ord jo høyere inntekt, desto mindre utbredelse er egenandelene fra de ansatte.

Tabell 4.29 Egenandeler i ytelsesordningene i privat sektor. Etter inntekt. N = 24 387.

Inntektsnivå	Ja	Nei	N
125 000–249 000	46,3	53,7	3303
250 000–349 000	45,4	54,6	6449
350 000–449 000	32,3	67,7	5181
450 000 og over	15,3	84,7	7219
Totalt	33,2	66,8	22 152

Tabell 4.30 Egenandeler i ytelsesordningene i privat sektor. Etter kjønn. N = 23 914.

Kjønn	Ja	Nei	N
Kvinner	43,8	56,2	8316
Menn	27,5	72,56	15 598
Totalt	33,2	66,8	23 914

Det er en påfallende stor forskjell mellom menn og kvinner når det gjelder hvor utbredt egenandeler er. Mens 27,5 prosent av mennene betaler en egenandel i pensjonsordningen, er det nesten 44 prosent av kvinnene som gjør det.

Tabell 4.31 Egenandeler i ytelsesordningene i privat sektor. Etter utdanning. N = 23 939.

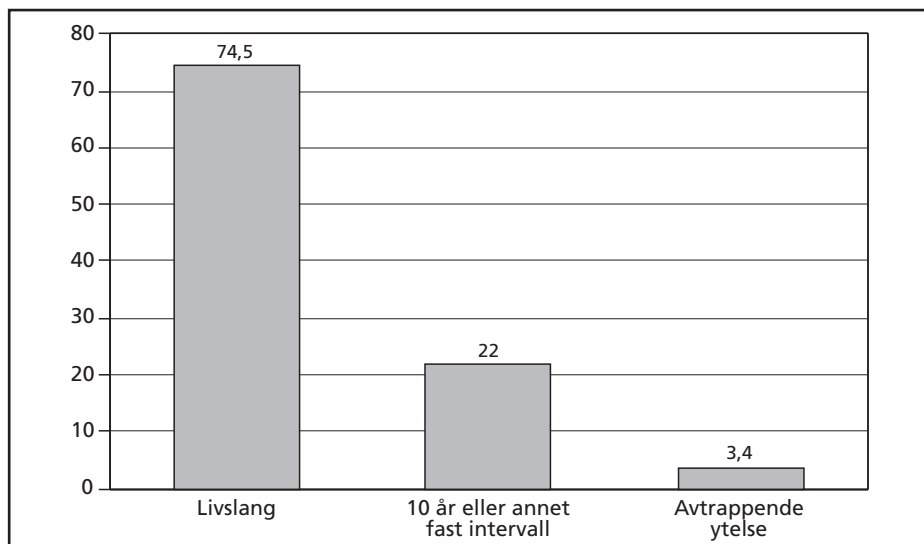
Utdanningsnivå	Ja	Nei	N
Ingen, uoppgitt eller obligatorisk	39,3	60,7	6731
Mellomutdanning	31,3	68,7	13 750
Universitets- og høyskoleutdanning	28,6	71,4	3458
Totalt	33,2	66,8	23 939

Andelen som betaler egenandel, faller med økende utdanning, selv om forskjellen mellom inntektsgruppene ikke er så stor som etter kjønn. Av de som har en utdanning på mer enn tre år på høyere nivå, betaler 28,6 prosent en egenandel. For de med mellomutdanning gjelder dette for 31,3 prosent, mens 39,3 prosent av arbeidstakerne med den laveste utdanningen betaler en egenandel.

Utbetalingsperiode

Utbetaling av pensjon fra pensjonsalder må minst gjøres over ti år. Det kan i bedriftens pensjonsplan fastsettes andre tidsbegrensede utbetalingsperioder, avtrappende ytelser etter for eksempel ti år, eller det kan velges livslange ytelser. Sistnevnte er det mest vanlige, og vi ser av figur 4.9 at 74,5 prosent av de ansatte i utvalgsbedriftene har livslange ytelser. Andelen bedrifter vi fant i kapittel 3.6, var 60,3 prosent. Dette skyldes, som vi viste i kapittel 3, at de store bedriftene i større grad enn de mindre har livslange ytelser i sin tjenestepensjonsordning.

Figur 4.9 Utbetaling fra ytelsespensjonsordningen: livslang, tidsbegrenset eller avtrappende ytelse. N = 25 294.



Andelen arbeidstakere med livslange ytelser øker med alder, jf. tabell 4.31. For den yngste aldersgruppen, det vil si de som er mellom 20 og 29 år, har 62,2 prosent en livslang utbetalingsperiode. For de over 50 år gjelder dette for rundt 80 prosent av arbeidstakerne. De yngste har i større grad en tidsbegrenset utbetalingsperiode.

Tabell 4.31 Utbetaling fra ytelsesordningene: livslang, tidsbegrenset eller avtrappende ytelse. Etter alder. N = 24 492.

Aldersgrupper	Livslang	10 år eller annet intervall	Avtrappende ytelse	N
20–29 år	62,2	32,0	5,8	2950
30–39 år	72,6	23,6	3,8	6385
40–49 år	75,8	20,8	3,4	6951
50–59 år	80,0	17,9	2,1	5692
60–69 år	80,5	17,5	2,0	2431
70 år og eldre	61,4	31,3	7,2	83
Totalt	74,7	21,9	3,4	24 492

Tabell 4.32 Utbetaling fra ytelsesordningene: livslang, tidsbegrenset eller avtrappende ytelse. Etter inntekt. N = 25 294.

Inntektsnivå	Livslang	10 år eller annet intervall	Avtrappende ytelse	N
125 000–249 000	69,3	25,9	4,8	3443
250 000–349 000	72,3	25,2	2,4	6701
350 000–449 000	73,5	22,6	3,9	5486
450 000 og over	82,5	15,1	2,5	7322
Totalt	74,5	22,0	3,4	25 294

Det er også forskjeller mellom inntektsgruppene. De høyeste inntektene har i størst grad livslange ytelser. Mens 82,5 prosent av de som tjener kr 450 000 eller mer, har livslange ytelser, gjelder dette for mellom 73,5 prosent og 69,3 prosent for inntekter mellom kr 449 00 og kr 125 000. Det er også en viss forskjell mellom menn og kvinner, i det kvinner har en lavere andel som har tidsbegrenset utbetalingsperiode enn menn, henholdsvis 18,5 prosent og 24,1 prosent.

Tabell 4.33 Utbetaling fra ytelsesordningene: livslang, tidsbegrenset eller avtrappende ytelse. Etter kjønn. N = 24 722.

Kjønn	Livslang	10 år eller annet intervall	Avtrappende ytelse	N
Kvinner	77,6	18,5	4,0	8509
Menn	72,8	24,1	3,2	16 213
Totalt	74,4	22,1	3,5	24 722

Tabell 4.34 Utbetaling fra ytelsesordningene: livslang, tidsbegrenset eller avtrappende ytelse. Etter utdanning. N = 24 747.

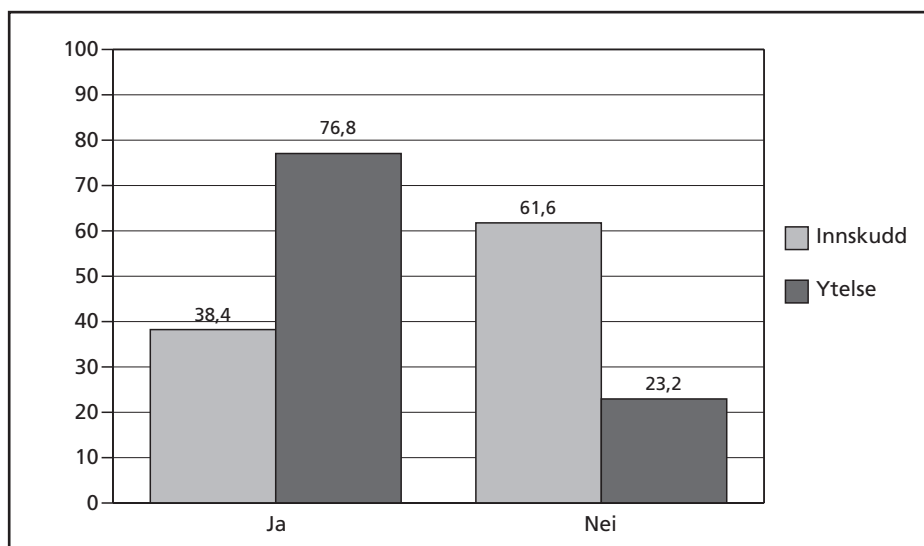
Utdanningsnivå	Livslang	10 år eller annet intervall	Avtrappende ytelse	N
Ingen, uoppgitt eller obligatorisk	68,2	27,9	3,9	6952
Mellomutdanning	74,2	22,3	3,5	14 285
Universitets- og høyskoleutdanning	87,8	10,0	2,2	3510
Totalt	74,4	22,1	3,4	24 747

Nesten 88 prosent av arbeidstakere med den høyeste utdanningen har livslange ytelser. For de to lavere utdanningsgruppene gjelder det for henholdsvis 74,2 prosent og 68,2 prosent.

4.6 Supplerende forsikringsdekninger

I kapittel 3.6 viste vi at 27,6 prosent av bedrifter i privat sektor med en innskuddsordning har forsikringsdekninger i tillegg til sparing til alderspensjon. Figur 4.10 viser at 38,4 prosent av de ansatte i bedrifter med innskuddspensjon og 61,6 prosent i bedrifter

Figur 4.10 Prosentandel arbeidstakere med innskuddsordning og ytelsesordning som har forsikringsdekninger utover sparing til alderspensjon. N = 22 779 (innskudd) og 25 582 (ytelse).



med ytelsespensjon har tilleggsforsikringer. Det er med andre ord en høyere andel av arbeidstakerne som har en forsikringsdekning utover alderspensjon, enn andel bedrifter. Dette skyldes at andelen bedrifter med forsikringsdekninger øker med bedriftsstørrelsen, det vil si med antall ansatte.

Når det gjelder antall arbeidstakere med forsikringsdekninger utover alderspensjonssparing, og som er omfattet av en ytelsesordning, viser figur 4.10 at 76,8 prosent har slike dekninger. Tilsvarende prosentandel av bedriftene var 58,9 prosent. Mens forskjellen mellom individdata og bedriftsdata for ytelsesordningene er cirka 18 prosentpoeng, er forskjellen for innskuddsordningene i underkant av 11 prosentpoeng. Dette innebærer at de store bedriftene med ytelsespensjon i enda sterkere grad enn store bedrifter med innskuddspensjon har forsikringsdekninger i tillegg til sparedelen.

Tabell 4.35 Prosentandel arbeidstakere med innskuddsordning som har forsikringsdekninger utover sparing til alderspensjon. Etter alder. N = 21 694.

Aldersgrupper	Ja	Nei	N
20–29 år	30,3	69,7	3844
30–39 år	38,8	61,2	5957
40–49 år	40,6	59,4	5657
50–59 år	41,5	58,5	4340
60–69 år	39,0	61,0	1786
70 år og eldre	20,9	79,1	110
Totalt	38,2	61,8	21 694

Den yngste aldersgruppen som har en innskuddspensjonsordning, det vil si de som er mellom 20 og 29 år, har i noe mindre grad enn de andre aldersgruppene (bortsett fra de som er 70 år og eldre, men disse har vi sett bort fra som tidligere nevnt) forsikringsdekninger (mer enn 8 prosentpoeng). Mellom de andre aldersintervallene er det små forskjeller (tabell 4.35).

Tabell 4.36 Prosentandel arbeidstakere med innskuddsordning som har forsikringsdekninger utover sparing til alderspensjon. Etter inntekt. N = 22 779.

Inntektsnivå	Ja	Nei	N
125 000–249 000	36,8	63,2	4221
250 000–349 000	40,1	59,9	7451
350 000–449 000	37,5	62,5	4634
450 000 og over	48,9	51,1	3328
Totalt	38,4	61,6	22 779

Det er også forskjeller mellom inntektsgruppene når det gjelder omfanget av forsikringsdekninger. Mens vel 26 prosent av arbeidstakerne som har innskuddsordning, og som har de laveste inntektene, har forsikringsdekninger, gjelder dette for nesten 49 prosent av de med en inntekt på kr 450 000 og over. Sistnevnte gruppe ligger nesten 9 prosent over de med inntekter mellom kr 250 000 og 349 000 og vel 11 prosentpoeng høyere enn de som har en inntekt mellom kr 350 000 og kr 449 000.

Tabell 4.37 Prosentandel arbeidstakere med innskuddsordning som har forsikringsdekninger utover sparing til alderspensjon. Etter kjønn. N = 22 117.

Kjønn	Ja	Nei	N
Kvinne	36,1	63,9	6472
Mann	38,7	61,3	15645
Totalt	37,9	62,1	22 117

Heller ikke når det gjelder omfang av forsikringsdekninger, er det særlige forskjeller mellom kjønn (tabell 4.37). Ser vi på utdanningsnivå, ligger den høyeste utdanningsgruppen høyere enn de to andre utdanningsgruppene. Mens 44 prosent av de som har en universitets- og høyskoleutdanning på mer enn tre år og har en innskuddsordning, har forsikringsdekning utover sparing til alderspensjon, har mellom 36,8 og 38 prosent av de med lav utdanning eller mellomutdanning slike dekninger.

Tabell 4.38 Prosentandel arbeidstakere med innskuddsordning som har forsikringsdekninger utover sparing til alderspensjon. Etter utdanning. N = 22 138.

Utdanningsnivå	Ja	Nei	N
Ingen, uoppgitt eller obligatorisk	36,8	63,2	8529
Mellomutdanning	38,0	62,0	12 068
Universitets- og høyskoleutdanning	44,0	56,0	1541
Totalt	37,9	62,1	22 138

Arbeidstakere under 39 år har i noe mindre omfang forsikringsdekninger sammenlignet med de som er 40 år og eldre. Særlig gjelder dette for den yngste aldersgruppen, det vil si de under 29 år. Høyest ligger aldersgruppen 50–59 år, der vel 80 prosent av arbeidstakerne har forsikringsdekning.

Tabell 4.39 Prosentandel arbeidstakere med ytelsesordning som har forsikringsdekninger utover sparing til alderspensjon. Etter alder. N = 24 766.

Aldersgrupper	Ja	Nei	N
20–29 år	67,9	32,1	3024
30–39 år	74,4	25,6	6469
40–49 år	79,8	20,2	7012
50–59 år	80,1	19,9	5740
60–69 år	78,7	21,3	2435
70 år og eldre	66,3	33,7	86
Totalt	76,9	23,1	24 766

Jo høyere inntekten er, desto større er sannsynligheten for at man har forsikringsdekninger utover alderspensjon. Mer enn 85 prosent av arbeidstakerne med en inntekt på kr 450 000 eller over har slike forsikringsordninger, mens dette gjelder for eksempel for vel 73 prosent av de med en inntekt mellom kr 250 000 og kr 349 000.

Tabell 4.40 Prosentandel arbeidstakere med ytelsesordning som har forsikringsdekninger utover sparing til alderspensjon. Etter inntekt. N = 25 582.

Inntektsnivå	Ja	Nei	N
125 000–249 000	70,0	30,0	3548
250 000–349 000	73,4	26,6	6775
350 000–449 000	77,9	22,1	5499
450 000 og over	85,4	14,6	7345
Totalt	76,8	23,2	25 582

78,2 prosent av menn er dekket av tilleggsforsikringer, mens tilsvarende for kvinner er 73,7 prosent. Det er dermed en viss, men ikke betydelig, forskjell mellom kvinner og menn i hvilken grad de har forsikringsdekninger innenfor ytelsesordningen.

Tabell 4.41 Prosentandel arbeidstakere med ytelsesordning som har forsikringsdekninger utover sparing til alderspensjon. Etter kjønn. N = 25 004.

Kjønn	Ja	Nei	N
Kvinner	73,7	26,3	8712
Menn	78,2	21,8	16 292
Totalt	76,6	23,4	25 004

Igjen skiller den høyeste utdanningsgruppen seg noe ut ved at vel 86 prosent av arbeidstakerne i denne utdanningsgruppen er dekket av forsikringsordninger, mot henholdsvis 72 prosent og i underkant av 77 prosent for utdanningsgruppene på lavere nivå.

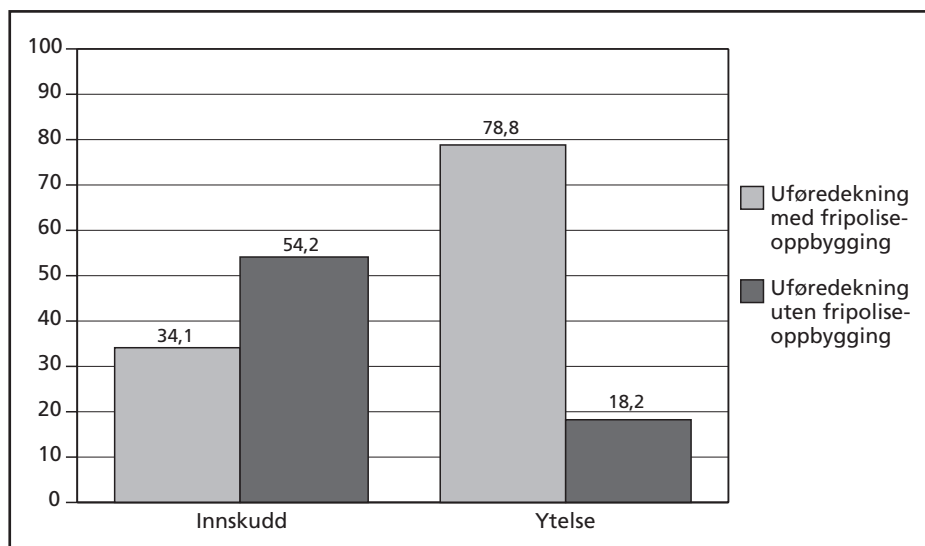
Tabell 4.42 Prosentandel arbeidstakere med ytelsesordning som har forsikringsdekninger utover sparing til alderspensjon. Etter utdanning. N = 25 029.

Utdanningsnivå	Ja	Nei	N
Ingen, uoppgitt eller obligatorisk	71,9	28,1	7057
Mellomutdanning	76,7	23,3	14 435
Universitets- og høyskoleutdanning	86,1	13,9	3537
Totalt	76,7	23,3	25 029

For arbeidstakere med innskuddsordninger som har en forsikringsdekning, viser figur 4.11 at cirka 34 prosent har en uførepensjonsordning med fripoliseoppbygging. Tilsvarende andel av bedriftene var vel 52 prosent. Det er med andre ord en betydelig færre andel arbeidstakere enn bedrifter med innskuddsordning som har en uføreordning der arbeidstakerne tar med seg en opparbeidet rettighet fra tidligere arbeidsgiver ved et jobbskifte. Tallmaterialet viser (jf. tabell 3.25) at det er de store bedriftene med innskuddsordning som i størst grad ikke har fripoliseoppbygging tilknyttet uføreordningen. Vi ser av figuren at 54 prosent av arbeidstakerne har en uføreordning uten fripoliseoppbygging. Andelen bedrifter uten fripoliseoppbygging var 34,5 prosent. De største bedriftene har dermed en større andel ordninger uten rettighetsoppbygging.

Når det gjelder ytelsesordningene, viser figur 4.11 at nesten 79 prosent av arbeidstakerne med en slik tjenstepensjonsordning, har en uføreordning med fripoliseoppbygging. Tilsvarende for bedriftene var 70,4 prosent. Forskjellen mellom de største og de

Figur 4.11 Arbeidstakere som har forsikringsdekning. Uføreordning med og uten fripoliseoppbygging i innskudds- og ytelsesordninger. N = 8738 (innskudd) og 19 635 (ytelse).



minste bedriftene er dermed betydelig mindre enn for innskuddsordningene, og viser at rettighetsoppbygging i pensjonsordningen både er mer vanlig i ytelsesordningene enn i innskuddsordningene, samt at det er mindre forskjeller etter bedriftsstørrelse i ytelsesordningene.

I kapittel 3 sammenlignet vi utvalgsdata med data fra to av livselskapene når det gjaldt omfanget av uføreordninger med og uten fripoliseoppbygging i de to typene tjenestepensjonsordninger. Oppgitte tall fra et av livselskapene (per mai 2008) viser at 30 prosent av medlemmene i ordninger med innskuddspensjon har en uføreordning uten fripoliserettigheter, mens nesten ingen har en uføreordning med fripoliserettigheter. Når det gjelder ytelsespensjonsordninger, viser tall fra selskapet at 88 prosent av medlemmene har uføreordning med fripoliseoppbygging, mens 7 prosent ikke har tilknyttet fripoliserettigheter.

Våre tall fra utvalgsbedriftene og deres ansatte ser derfor ut til å overvurdere omfanget av uføreordninger og om det er tilknyttet fripoliserettigheter eller ikke. Den etterfølgende presentasjonen av uføreordninger etter ulike typer kjennetegn ved de ansatte i utvalgsbedriftene må derfor oppfattes i lys av dette problemet.

Tabell 4.43 Arbeidstakere som har forsikringsdekning. Uføreordning med og uten fripoliseoppbygging i innskudds- og ytelsesordninger. Etter alder. N = 8296 (innskudd) og 19 033 (ytelse).

Aldersgrupper	Uførepensjon med fripoliseoppbygging		Uførepensjon uten fripoliseoppbygging		N
	Innskudd	Ytelse	Innskudd	Ytelse	
20–29 år	37,7	68,2	48,0	27,9	1165+2054
30–39 år	35,2	80,5	52,6	17,2	2313+4811
40–49 år	35,4	80,0	53,0	17,1	2297+5596
50–59 år	29,5	80,3	60,6	16,9	1801+4599
60–69 år	31,4	77,9	56,5	17,9	697+1916
70 år og eldre	52,2	61,4	43,5	26,3	23+57
Totalt	34,1	78,7	54,1	18,4	8296+19033

Ifølge tabell 4.43 har aldersgruppene mellom 20 og 49 år i noe større grad enn de som er over 50 år, og som har en innskuddsordning, fripoliseoppbygging tilknyttet uføreordningen. For ytelsesordningene er bildet noe annerledes, ved at den yngste aldersgruppen, det vil si de som er mellom 20 og 29 år, har den laveste andelen når det gjelder fripoliseoppbygging i uføreordningen. Forskjellen mellom de andre aldersgruppene er relativt beskjeden.

Tabell 4.44 Arbeidstakere som har forsikringsdekning. Uføreordning med og uten fripoliseoppbygging i innskudds- og ytelsesordninger. Etter inntekt. N = 8738 (innskudd) og 19 635 (ytelse).

Inntektsnivå	Uførepensjon med fripoliseoppbygging		Uførepensjon uten fripoliseoppbygging		N
	Innskudd	Ytelse	Innskudd	Ytelse	
125 000–249 000	34,4	66,1	49,2	27,5	1554 + 2483
250 000–349 000	33,4	74,9	53,3	22,0	2991 + 4976
350 000–449 000	38,7	82,7	53,1	15,1	1737 + 4283
450 000 og over	30,0	87,5	62,9	11,1	1628 + 6271
Totalt	34,1	78,8	54,2	18,2	8738 + 19 635

For innskuddsordningene er det arbeidstakere med en inntekt på kr 450 000 som i minst utstrekning er omfattet av en uføreordning med fripoliseoppbygging (30 prosent mot gjennomsnittlig vel 34 prosent). Det motsatte er tilfellet når vi ser på ytelsesordningene. Her har 87,5 prosent av arbeidstakerne med de høyeste inntektene en ordning med fripoliseoppbygging, mot for eksempel vel 66 prosent for de med inntekter mellom kr 250 000 og 349 000.

Tabell 4.45 Arbeidstakere som har forsikringsdekning. Uføreordning med og uten fripoliseoppbygging i innskudds- og ytelsesordninger. Etter kjønn. N = 8386 (innskudd) og 19 161 (ytelse).

Kjønn	Uførepensjon med fripoliseoppbygging		Uførepensjon uten fripoliseoppbygging		N
	Innskudd	Ytelse	Innskudd	Ytelse	
Kvinner	34,2	68,9	50,9	25,8	2336 + 6418
Menn	34,1	83,5	55,0	14,7	6050 + 12 743
Totalt	34,2	78,6	53,8	18,4	8386 + 19 161

Det er ingen forskjeller mellom kvinner og menn hva gjelder fripoliseoppbygging i uføreordningen, når vi ser på de innskuddsbaserte ordningene (34 prosent for begge kjønn). For ytelsesordningene har menn i større grad slik fripoliseoppbygging, 83,5 prosent mot nesten 69 prosent for kvinner. Kvinner har derfor en høyere andel som ikke har uføredekning med fripoliseoppbygging for de som har ytelsespensjon.

87,5 prosent av arbeidstakerne i den høyeste inntektsgruppen, det vil si de som tjener kr 450 000 eller mer, har fripoliseoppbygging tilknyttet uføreordningen i tjenestepensjonen. Tilsvarende for de med inntekter i intervallet kr 250 000–349 000 og kr 350 000–449 000 er 74,9 prosent og 82,7 prosent. Gjennomgående er det slik at jo høyere inntekten er, desto større er sannsynligheten for at det er fripoliseoppbygging i uføreordningen for de som har ytelsespensjon. Den høyeste inntektsgruppen har i lavest

grad fripoliseoppbygging i de innskuddsbaserte ordningene, 30 prosent mot mellom 34,4 prosent og 38,7 prosent for inntekter mellom kr 250 000 og kr 449 000.

Tabell 4.46 Arbeidstakere som har forsikringsdekning. Uføreordning med og uten fripoliseoppbygging i innskudds- og ytelsesordninger. Etter inntekt. N = 8738 (innskudd) og 19 635 (ytelse).

Inntektsnivå	Uførepensjon med fripoliseoppbygging		Uførepensjon uten fripoliseoppbygging		N
	Innskudd	Ytelse	Innskudd	Ytelse	
125 000–249 000	34,4	66,1	49,2	27,5	1554 + 2483
250 000–349 000	33,4	74,9	53,3	22,0	2991 + 4976
350 000–449 000	38,7	82,7	53,1	15,1	1737 + 4283
450 000 og over	30,0	87,5	62,9	11,1	1628 + 6271
Totalt	34,1	78,8	54,2	18,2	8738 + 19 635

Tabell 4.47 Arbeidstakere som har forsikringsdekning. Uføreordning med og uten fripoliseoppbygging i innskudds- og ytelsesordninger. Etter utdanning. N = 8399 (innskudd) og 19 186 (ytelse).

Utdanningsnivå	Uførepensjon med fripoliseoppbygging		Uførepensjon uten fripoliseoppbygging		N
	Innskudd	Ytelse	Innskudd	Ytelse	
Ingen, uoppgitt eller obligatorisk	29,1	76,6	55,5	19,3	3140 + 5072
Mellomutdanning	37,8	78,2	51,6	19,4	4581 + 11 069
Universitets- og høyskoleutdanning	32,7	83,7	61,2	13,0	678 + 3045
Totalt	34,1	78,6	53,8	18,4	8399 + 19 186

Nærmere 84 prosent av arbeidstakerne med den høyeste utdanningen og ytelsesbasert tjenstepensjonsordning har en uføreordning med fripoliseoppbygging. Dette er mellom 5 og 7 prosentpoeng høyere enn for arbeidstakere innenfor de to laveste utdanningsgruppene. For innskuddsordningene er det de med mellomutdanning, det vil si inntil 3 års høyere utdanning, som har den største andelen med fripoliseoppbygging, nesten 38 prosent mot i underkant av 33 prosent for de med høyest utdanning og vel 29 prosent for den laveste utdanningsgruppen.

Litteratur

- Finansnæringens Hovedorganisasjon, *Markedsandeler – endelige tall og regnskapsstatistikk 2005–07*.
- Finansnæringens Hovedorganisasjon, *Norsk forsikring i tall 2002–07*.
- Norske Pensjonskassers Forening (2006), *Årboken 2006 og 2007*.
- Pedersen, A.W. (2000), *The coverage with occupational pensions in Norway Results from a survey of private sector companies*. Fafo-paper 2000:23. Oslo: Fafo.
- Veland, G., J.M. Hippe og R. Andersen. (2006), *De nye tjenestepensjonene*. Fafo-rapport 529.
- Veland, G., T. Midtsundstad og J.M. Hippe (2005), *Utviklingen av offentlig tjenestepensjon. En gjennomgang av sentrale utviklingstrekk*. Fafo-rapport 492.
- Veland, G. og T. Midtsundstad (2006), *Tjenestepensjonenes inntektsmessige betydning*. Fafo-rapport 526.

Vedlegg: Spørreundersøkelse om pensjon for bedrifter i privat sektor

Spørreskjemaet er delt inn i fire hovedkategorier:

- a) Bakgrunnsspørsmål som gjelder alle bedrifter
- b) Generelle spørsmål om tjenstepensjonsordning som gjelder alle bedrifter
- c) Spørsmål til bedrifter med innskuddsbasert tjenstepensjonsordning
- d) Spørsmål til bedrifter med ytelsesbasert tjenstepensjonsordning

101. Hvem er det som fyller ut skjemaet. Er du...

- 1. Daglig leder
- 2. Administrerende direktør
- 3. Økonomiansvarlig
- 4. Personalsjef/HR-direktør
- 5. Annet – oppgi hva, NOTER

1. Generell del:

1. Obligatorisk tjenstepensjon (OTP) ble innført fra 1. januar 2006. Hadde bedriften en egen tjenstepensjonsordning for de ansatte før OTP ble innført (dvs. per 31.12.2005)?

Med tjenstepensjonsordning mener vi her en ytelsesbasert ordning etter lov om foretakspensjon (LOF) eller en innskuddsbasert ordning etter lov om innskuddspensjon (LOI).

1: Ja

2: Nei

2. Når ble tjenstepensjonsordningen etablert første gang. Vi ser her bort fra endringer som er gjort etter første etablering?

NOTER ÅRSTALL

3. Hvilken tjenstepensjonsordning har bedriften i dag (for alderspensjon)?
 1. Kun en ytelsesbasert ordning
 2. Kun en innskuddsbasert ordning
 3. Begge ordninger parallelt, dvs. de ansatte kan velge ordning
 4. Begge ordninger kombinert, dvs. en ytelsesordning i bunnen og en innskuddsordning på toppen
 5. Innskuddsbasert ordning, men med én eller flere lukkede ytelsesbaserte ordninger

Dersom bedriften har lukket en ytelsesbasert pensjonsordning og gått over til en innskuddsbasert ordning, eller har parallelle ordninger, skal bedriften besvare spørsmål knyttet til både innskudds- og ytelsesbasert pensjonsordning.

4. Er tjenstepensjonsordningen etablert i egen pensjonskasse eller i et livsforsikrings-/fondsselskap?
 1. Egen pensjonskasse
 2. Livsforsikrings-/fondsselskap

5. Er bedriften en del av et konsern?

1. Ja
2. Nei

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 5

6. Er den gjeldende tjenestepensjonen en del av en konsernordning eller er den selvstendig for din bedrift?

1. Del av konsernordning som er identisk for alle bedriftene i konsernet
2. Selvstendig for bedriften
3. Del av konsernpolicy, men en bedriftsvis ordning

6b. Hvordan stiller din bedrift seg til en avtalefesting av tjenestepensjonene?

1. Positiv
2. Negativ
3. Usikker

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 6b

6c. På hvilket avtalenivå mener du det ville være mest gunstig å inngå en avtale?

1. Sentralt nivå, hvor NHO var part
2. Bransjenivå, hvor bransjeorganisasjonen var part
3. Bedriftsnivå
4. Annet___NOTÈR

2. Kartlegging av innskuddspensjonsordningen

(HVIS 2, 3, 4 ELLER 5 PÅ SPØRSMÅL 3)

INTRO:

De følgende spørsmålene omhandler dagens innskuddsbaserte pensjonsordning.

7. Hvilke innskuddsprosenter har bedriften i ordningen?

1. Maksimalt innskudd i henhold til Lov om innskuddspensjon (5% av lønn opp til 6G og 8 % fra 6-12G)
2. Lavere innskudd enn det maksimalt tillatte etter Lov om innskuddspensjon
3. Ikke sikker

HVIS 2 PÅ SPØRSMÅL 7

8. Hvilken innskuddsprosent har bedriften på lønn inntil 6 G

NOTER PROSENT

HVIS 2 PÅ SPØRSMÅL 7

9. Hvilken innskuddsprosent har bedriften på lønn mellom 6G og inntil 12G

NOTER PROSENT

10. Hvem forvalter pensjonskapitalen i innskuddsordningen?

1. Individuelt investeringsvalg, dvs. at den enkelte ansatte kan gjøre egne investeringsvalg i sin egen pensjonskonto hos livsforsikrings- eller fondsselskap
2. Kollektivt investeringsvalg der bedriften sammen med de ansatte avtaler investeringspolicy med fondsselskap eller livsforsikringsselskap
3. Alminnelig forvaltning, dvs. livsforsikrings- eller fondsselskapet forvalter midlene uten medvirkning fra bedrift eller ansatte.

11. Omfatter tjenstepensjonsordningen andre forsikringsprodukter ut over sparing til alderspensjon?

1. Ja
2. Nei

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 11

12a. Hvilke av de følgende forsikringsproduktene kommer i tillegg til alderspensjon? FLERE SVAR MULIG

1. Uførepensjon (med fripoliseoppbygging)
2. Uførepensjon (uten fripoliseoppbygging)
3. Etterlattepensjon (ektefelle og barn)
4. Innskuddsfritak ved uførhet (fortsatt sparing ved uførhet)
5. Gruppelivsforsikring (kapitalutbetaling ved død eller uførhet) som gjelder alle ansatte

HVIS 1 ELLER 2 PÅ SPØRSMÅL 12a

12b. Hvilken ytelsesprosent har uførepensjonsforsikringen?

NOTER PROSENT

13. Hadde bedriften en ytelsesbasert tjenstepensjonsordning (alderspensjon) før det ble etablert enn innskuddsordning?

1. Ja
2. Nei, hadde innskuddsbasert også tidligere
3. Nei, etablerte innskuddsordning for første gang i 2006/07

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 13

13b. Hva var hovedårsakene til at bedriften valgte å endre pensjonsordningen? FLERE SVAR MULIG

1. Økonomiske problemer (underskudd)
2. Konkurransesituasjonen

3. Sterk økning i pensjonsutgiftene
4. Krav fra eierne
5. Tilpasning til konsernordning
6. Ønske om mer forutsigbare pensjonsutgifter
7. Innskuddspensjon oppfattes å være en bedre pensjonsordning for de ansatte som ytelsespensjon
8. Annet___NOTER

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 13

14. Hvilken av de følgende ordninger ble etablert i overgangen fra en ytelsesbasert til en innskuddsbasert tjenstepensjon?
 1. Innskuddsbasert ordning gjelder bare nyansatte, mens de som var ansatt før overgangen omfattes av ytelsesbasert ordning, dvs. at ordningen er lukket for nyansatte.
 2. Innskuddsbasert ordning gjelder alle unntatt ansatte som hadde 15 år eller mindre igjen til pensjonsalder.
 3. Innskuddsbasert ordning gjelder alle ansatte
 4. Annen løsning___NOTER
 5. Ikke sikker

HVIS 2 PÅ SPØRSMÅL 14

15. Er det gitt økonomisk kompensasjon til noen eller alle ansatte som tidligere hadde en ytelsesbasert ordning?
 1. Ja, alle
 2. Ja, noen
 3. Nei

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 13

16. Ble det i forbindelse med overgangen fra ytelses- til innskuddsbasert pensjonsordning også gjort endringer i noen av de andre forsikringsproduktene? FLERE SVAR MULIG

1. Overgang til uførepensjon uten fripoliseoppbygging
2. Fjerning av etterlattepensjon
3. Fjerning av hele uførepensjonen
4. Ingen endringer
5. Annet ____NOTER

17a. Har din bedrift planer om eller allerede vedtatt ytterligere endringer i den innskuddsbaserte tjenstepensjonsordningen som gjelder i dag? FLERE SVAR MULIG

1. Ja, vedtatt endringer
2. Ja, planer om endringer
3. Nei
4. Ikke sikker

HVIS 2 PÅ SPØRSMÅL 17a

17b. Er det nedsatt forhandlingsutvalg i forbindelse med den planlagte endringen?

1. Ja
2. Nei

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 17a

17c. Ble det nedsatt et forhandlingsutvalg i forbindelse med disse endringene?

1. Ja
2. Nei

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 17a

18a. Hvilke av de følgende endringene er vedtatt?

FLERE SVAR MULIG

1. Økning i innskuddsprosentene
2. Reduksjon i innskuddsprosentene
3. Forbedringer i forsikringsproduktene
4. Reduksjoner i forsikringsproduktene
5. Fjerning av adgangen til individuelt investeringsvalg
6. Innføring av adgang til individuelt investeringsvalg
7. ANNET ___NOTER

HVIS SVAR 1 PÅ SPØRSMÅL 18a

18b. Er den vedtatte endringen av innskuddsprosenten en følge av innføring av obligatorisk tjenstepensjon (OTP) fra 1. januar 2006, eller har den andre årsaker?

1. Endringen er vedtatt som et resultat av innføringen av den obligatoriske tjenstepensjonen (OTP)
2. Andre årsaker, hva er disse _NOTER

HVIS 1 ELLER 2 PÅ SPØRSMÅL 17a

18c. Hva var hovedårsakene til at dere har planlagt eller valgt å endre pensjonsordningen? FLERE SVAR MULIG

1. Økonomiske problemer (underskudd)
2. Konkurransesituasjonen
3. Sterk økning i pensjonsutgiftene
4. Krav fra eierne
5. Tilpasning til konsernordning
6. Ønske om mer forutsigbare pensjonsutgifter
7. Innskuddspensjon oppfattes å være en bedre pensjonsordning for de ansatte som ytelsespensjon
8. Annet ___NOTER

HVIS 2 PÅ SPØRSMÅL 17a

19. Hvilke av de følgende endringer er planlagt gjennomført? FLERE SVAR MULIG

1. Økning i innskuddsprosentene
2. Reduksjon i innskuddsprosentene
3. Forbedringer i forsikringsproduktene
4. Reduksjoner i forsikringsproduktene
5. Fjerning av adgangen til individuelt investeringsvalg
6. Innføring av adgang til individuelt investeringsvalg
7. ANNET ____NOTER

HVIS SVAR 1 ELLER 2 PÅ SPØRSMÅL 19

20. Er den planlagte endringen av innskuddsprosenten et resultat av innføring av obligatorisk tjenstepensjon (OTP) fra 1. januar 2006, eller har den andre årsaker?

1. Endringen er planlagt som et resultat av den obligatoriske tjenstepensjonen (OTP)
2. Andre årsaker, hvilke er disse? NOTER

3. Kartlegging av ytelsespensjonsordningen

HVIS 1, 3, 4 ELLER 5 på spørsmål 3.

INTRO:

De følgende spørsmålene omhandler dagens ytelsesbaserte pensjonsordning.

21. Hvilket samlet pensjonsnivå sikter bedriften mot på pensjoneringstidspunktet?

1. Lavere enn 60 prosent
2. 60-61 prosent
3. 62-65 prosent
4. 66 prosent
5. Over 66 prosent

22. Forutsetter en ved utregning av tjenstepensjonen (ordningen) at grunnpensjonen i folketrygden utgjør $\frac{3}{4}$ G eller 1 G?
1. $\frac{3}{4}$ G
 2. 1 G
 3. Vet ikke
23. Omfatter pensjonsordningen andre forsikringsprodukter enn alderspensjon?
1. Ja
 2. Nei

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 23

24. Hvilke av de følgende forsikringsproduktene er inkludert i ordningen i dag?
FLERE SVAR MULIG
1. Uførepensjon (med fripoliseoppbygging)
 2. Uførepensjon (uten fripoliseoppbygging)
 3. Etterlatepensjon (ektefelle og barn)
 4. Premiefritak ved uførhet (fortsatt sparing ved uførhet)
 5. Gruppelivsforsikring (kapitalutbetaling ved død eller uførhet) som gjelder alle ansatte
25. Betaler de ansatte egenandel til ordningen i dag?
1. Ja
 2. Nei

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 25

26. Hvor stor egenandel (prosent av lønn) dekkes av de ansatte selv?
- NOTER PROSENTANDELEN

27a. Utbetalingen fra tjenstepensjonsordningen skal være minst 10 år. Er utbetalingen fra bedriftens tjenstepensjonsordning livslang, over 10 år, er det et annet fast intervall eller er utbetalingen avtrappende med økende alder (for eksempel lavere utbetaling etter 10 år)?

1. Livslang
2. 10 år eller annet fast intervall
3. Avtrappende ytelse

HVIS 2 PÅ SPØRSMÅL 27a

27b. Etter hvilket fast intervall foregår utbetalingen fra tjenstepensjonen?

NOTER ANTALL ÅR

HVIS 3 PÅ SPØRSMÅL 27a

27c. Fra hvilken alder starter avtrappingen av tjenstepensjonen? NOTER ALDER

DERSOM 3 PÅ SPØRSMÅL 27a:

27d. Hvilket pensjonsnivå gjelder når avtrapping finner sted?

NOTER PENSJONSNIVÅ I PROSENT

28. Har din bedrift planer om eller allerede vedtatt endringer i den ytelsesbaserte tjenstepensjonsordningen som gjelder i dag? FLERE SVAR MULIG

1. Ja, har vedtatt endringer
2. Ja, har planer om endringer
3. Nei

HVIS 2 PÅ SPØRSMÅL 28

29a. Er det nedsatt forhandlingsutvalg i forbindelse med den planlagte endringen?

1. Ja
2. Nei

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 28

29b. Ble det nedsatt forhandlingsutvalg i forbindelse med disse endringene?

1. Ja
2. Nei

HVIS 1 ELLER 2 PÅ SPØRSMÅL 28

29c. Hva var hovedårsakene til at dere har planlagt eller valgt å endre pensjonsordningen? FLERE SVAR MULIG

1. Økonomiske problemer (underskudd)
2. Konkurransesituasjonen
3. Sterk økning i pensjonsutgiftene
4. Krav fra eierne
5. Tilpasning til konsernordning
6. Ønske om mer forutsigbare pensjonsutgifter
7. Innskuddspensjon oppfattes å være en bedre pensjonsordning for de ansatte som ytelsespensjon
8. Annet____NOTER

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 28

30. Hvilke av de følgende endringer har bedriften vedtatt? FLERE SVAR MULIG

1. Endringer i ytelsesnivået
2. Endringer i forsikringsproduktene
3. Endringer i fordeling av utgifter mellom ansatte og bedrift
4. Overgang fra en ytelses- til en innskuddsbasert ordning der ytelsesordningen er lukket for nyansatte, men gjelder for nåværende ansatte
5. Overgang fra en ytelses- til en innskuddsordning der ytelsesordningen avsluttes og alle ansatte går over til innskuddsordning
6. Overgang fra en ytelses- til en innskuddsordning, der ytelsesordningen avsluttes for alle som har 15 år eller mindre igjen til alderspensjon og alle andre ansatte går over til en innskuddsordning.

7. Overgang til en kombinert ordning (dvs. at ytelsesordningen kombineres med en innskuddsordning)
8. Annet___NOTER

HVIS 2 PÅ SPØRSMÅL 30

31. Er det vedtatt en overgang fra etterlattepensjon til en gruppelivsforsikring (kapitalutbetaling ved død eller uførhet) som gjelder alle ansatte?
 1. Ja, det er vedtatt overgang fra etterlattepensjon til gruppelivsforsikring
 2. Nei, det er ikke vedtatt overgang fra etterlattepensjon til gruppelivsforsikring

HVIS 2 PÅ SPØRSMÅL 28

32. Hvilke av følgende endringer har bedriften planer om å gjennomføre? FLERE SVAR MULIG
 1. Endringer i ytelsesnivået
 2. Endringer i forsikringsdekning
 3. Endringer i fordeling av utgifter mellom ansatte og bedrift
 4. Overgang fra en ytelses- til en innskuddsbasert ordning, der ytelsesordningen er lukket for nyansatte, men gjelder for de som var ansatt på det tidspunktet innskuddsordningen ble innført
 5. Overgang fra en ytelses- til en innskuddsordning der ytelsesordningen avsluttes og alle ansatte går over til innskuddsordning
 6. Overgang til en kombinert ordning (dvs. at ytelsesordningen kombineres med en innskuddsordning for alle)
 7. Annet___NOTER

4. Spørsmål til alle med tjenstepensjon

INTRO:

I det følgende har vi noen spørsmål som omhandler pensjon generelt.

33. Medregnes skifttillegg, overtidstillegg eller andre tillegg i pensjonsgrunnlag?
FLERE SVAR MULIG

1. Ja, skifttillegg
2. Ja, overtidstillegg
3. Nei, verken skift-, overtidstillegg eller andre tillegg medregnes
4. Ja, andre tillegg____ NOTER

34. Har bedriften en egen pensjonsordning utenfor skatteloven for ledere eller andre ansatte?

1. Ja
2. Nei

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 34

35. Er denne pensjonsordningen utenfor skatteloven en...

1. Ytelsesbasert ordning
2. Innskuddsbasert ordning

36. Er tjenstepensjonsordningen etter skatteloven (dvs. Lov om innskuddspensjon eller Lov om foretakspensjon) helt eller delvis regulert gjennom lokal avtale mellom partene i bedriften?

1. Ja
2. Nei
3. Ikke sikker

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 36

37. Hvilke av de følgende elementer er dekket gjennom det lokale avtaleverket?
FLERE SVAR MULIG

1. At bedriften har en pensjonsordning, uten ytterligere spesifiseringer
2. Type tjenstepensjon (innskudds- eller ytelsesbasert)
3. Hvilke pensjonsprodukter som ordningen omfatter (for eksempel uførepensjon og etterlattepensjon)
4. Nivået på pensjonsytelsen eller innskuddet
5. ANNET___NOTER

38. Hva skjer med premieinnbetalingen til ansatte som går av med AFP? Vil alle ansatte som går av med AFP bli meldt ut av bedriftens pensjonsordning eller vil bedriften fortsette å betale premie for alle fram til ordinær pensjonsalder (67 år)?

1. Alle ansatte med AFP blir meldt ut
2. Bedriften betaler premie fram til pensjonsalderen for alle
3. Bedriften har ikke en AFP-ordning
4. Ikke sikker

39. Har bedriften en generell ordning med gavepensjon som gis i tillegg til AFP?

1. Ja
2. Nei
3. Ikke sikker

5. Bakgrunnsspørsmål

Intro:

Til slutt har vi noen bakgrunnsspørsmål

40. Hvor mange fast ansatte er det totalt i din virksomhet? NOTER ANTALL ANSATTE, SKRIV KUN TALL IKKE BOKSTAVER

41. Omtrent hvor stor prosentandel av de fast ansatte er kvinner?

NOTER PROSENTANDEL KVINNER, SKRIV KUN TALL IKKE BOKSTAVER ELLER PROSENTTEGN

42. Grovt sett, hva vil du si er hovedutdanningen til de ansatte i din bedrift? DU KAN SETTE INNTIL 2 KRYSS

1. Grunnskole
2. Videregående skole med allmennfag
3. Videregående skole med yrkesfaglig studieretning
4. Inntill 4 år med høyere utdanning (på høyskole eller universitet)
5. Mer enn 4 års høyere utdanning (på høyskole eller universitet)

43. Til slutt ønsker også å vite litt om hovedproduktet eller tjenestene i deres virksomhet. Produserer virksomheten hovedsakelig varer, leverer den hovedsakelig tjenester eller er begge deler viktige?

1. Varer
2. Tjenester
3. Begge deler

HVIS 1 ELLER 3 PÅ SPØRSMÅL 51

44. Hva er hovedproduktene virksomheten driver med?

NOTÉR

HVIS 2 ELLER 3 PÅ SPØRSMÅL 51

45. Hva er hovedtjenestene virksomheten driver med?

NOTÉR

Tjenestepensjonsordningene i Norge

Tjenestepensjonsmarkedet i privat sektor er betydelig endret i løpet av de siste syv årene. Denne rapporten gir en beskrivelse av hvordan markedet har utviklet seg i denne perioden, og særlig ser vi på ytelses- og innskuddsordningenes omfang og utvikling. Videre presenteres hovedfunn i en stor undersøkelse i privat sektor høsten 2007, der sentrale problemstillinger er:

- Hvordan er fordelingen av ytelsesbaserte og innskuddsbaserte ordninger i privat sektor?
- Hvilket pensjonsnivå er mest vanlig i ytelsesordningene? Hva er de mest vanlige satsene i innskuddsordningene?
- Hvor stort er omfanget av forsikringsdekninger, og hvor utbredt er uføredekningene?
- I hvilket omfang går bedrifter over fra ytelse til innskudd, og hva er årsakene? Har bedrifter vedtatt eller planer om ytterligere endringer i gjeldende pensjonsordning?
- Hvor utbredt er egenandeler fra de ansatte i ytelsesordninger?
- Hvilken utbetalingsprofil har ordningene – livsvarig versus tidsbegrensede ytelser?
- I hvilken grad er ordningene regulert mellom partene lokalt i bedrifter, og hva mener bedriftene om avtalefesting av pensjoner?



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2008:23
ISBN 978-82-7422-633-3
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20065