

Geir Veland og Tove Midtsundstad

En gjennomgang av forslag til ny tjenstepensjonsordning for Posten

Geir Veland og Tove Midtsundstad

En gjennomgang av forslag til ny tjenstepensjonsordning for Posten

© Fafo 2005
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	5
1 Innledning	7
2 Utviklingen av tjenstepensjonssystemet i Norge	9
2.1 Tjenstepensjoner – den norske modellen	9
2.2 Vekst i innskuddsordninger i privat sektor	10
2.3 Uvikling i tjenstepensjonsordningenes dekningsgrad	12
2.4 Statens Pensjonskasse	14
3 Innskuddspensjoner Danmark og Sverige	15
3.1 Danmark	15
3.2 Sverige	16
4 Ny innskuddsbasert tjenstepensjonsordning i Posten	19
4.1 Den nye ordningen	19
4.2 Begrunnelser for endring av pensjonsordning	23
4.3 Fordeler eller ulemper for de ansatte?	26
5 Samspillet med forslaget til Modernisert Folketrygd – hva gir den nye innskuddsordningen i ytelse/kompensasjonsnivå?	29
5.1 Modernisert Folketrygd	29
5.2 Ytelsesnivå og kompensasjonsgrad i den nye innskuddsordningen	32
6 Pensjonens følsomhet overfor avkastningsendringer og antall spareår i innskuddsordningen	39
7 Partenes innflytelse og medbestemmelse over pensjonsordningen – før og nå	43
8 Ordningens risikoprodukter	45
9 Oppsummering og avslutning	47
Litteratur	51
Vedlegg: Beregnet samlet kompensasjon fra Postens innskuddsordning og Modernisert Folketrygd	52

Forord

I dette notatet beskrives og drøftes forslag til ny tjenstepensjonsordning for Posten. Vi presenterer hovedtrekkene i utviklingen i tjenstepensjonssystemet i Norge, Sverige og Danmark for å sette Postens forslag inn i et helhetlig perspektiv. Notatet gjennomgår de ulike elementene, som kontrasteres og ses i forhold til dagens tjenstepensjonsordning, og det presenteres beregninger som drøftes i forhold til hvilke konsekvenser den nye ordningen vil ha for de ansatte og for Posten som bedrift. Hensikten er ikke å anbefale en ordning, men snarere å legge grunnlaget for en debatt hos arbeidstakerne og arbeidsgiverne.

Prosjektet utføres på oppdrag av Posten Norge AS, som har stilt materiale til disposisjon, slik at jeg har kunnet gjennomgå og vurdere relevante sider ved forslaget til ny tjenstepensjonsordning. Jeg vil takke forsker Tove Midtsundstad ved Fafo som, i tillegg til å ha lest gjennom og bidratt med konstruktive innspill, også har skrevet deler av kapittel 2 og om AFP-ordningen. Hun har også foretatt analysene som ligger til grunn for beregningene av yrkeskarrierer. Daglig leder ved Fafo, Jon M. Hippe, takkes også for å ha bidratt med gode innspill og kommentarer underveis. Ansvar for notatets innhold er likevel helt og holdent forfatterens.

Oslo, april 2005

Geir Veland
Prosjektleder

1 Innledning

Det foreligger et forslag til etablering av en ny tjenstepensjonsordning for Posten. Ordningen er basert på regelverket i Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold, og er ment å erstatte den eksisterende ytelsesbaserte tjenstepensjonsordningen for alle selskapene i konsernet. Med bakgrunn i dette har Posten forespurt Fafo om å foreta en gjennomgang og beskrivelse av de ulike elementene i det nye forslaget. Fafos beskrivelse vil ikke inneholde noen anbefaling. Notatet er ment som en faktabasert gjennomgang for ledelse, tillitsvalgte og ansatte.

I notatets første del (kapittel 2) gjennomgår vi hovedtrekkene i utviklingen av tjenstepensjonssystemet i Norge. Vi beskriver her «den norske modellen» i privat sektor, Lov om foretakspensjon (LOF) og Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold (LOI), viktige endringer i pensjonsmarkedet og utviklingen i tjenstepensjonsordningenes dekningsgrad. I tillegg gir vi en kort beskrivelse av SPK. I kapittel 3 redegjør vi for sentrale utviklingstrekk i tjenstepensjonssystemene i Danmark og Sverige. Disse landene har svært høy tjenstepensjonsdekning, det vil si at store deler av arbeidstakerne har tjenstepensjonsordning. Den høye dekningen har sin bakgrunn i brede avtaler mellom arbeidsmarkedets parter. Innskuddsordninger dominerer i det danske pensjonsmarkedet, mens det i Sverige har skjedd en betydelig omdanning av ytelsesordninger til innskuddsordninger, i tråd med utviklingen internasjonalt. Partene, det vil si både arbeidsgivere og arbeidstakere, har betydelig innflytelse i tjenstepensjonsordningene i disse to landene, og viktige beslutninger om etablering og endringer i ordningene, administrasjon og forvaltning m.m., fattes i fellesskap mellom partene. I kapittel 4 gir vi en beskrivelse av det nye forslaget til innskuddsbasert tjenstepensjon, samt viser hovedtrekkene i dagens ordning, det vil si den tradisjonelle bruttoordningen i Statens Pensjonskasse (SPK).

I notatets andre del foretas en gjennomgang av de ulike elementene, eller dimensjonene, i den nye ordningen. Disse kontrasteres og ses blant annet i forhold til dagens ordning. I kapittel 5 presenteres hovedtrekkene i forslaget til Modernisert Folketrygd (MF) og samspillet mellom MF og den nye innskuddsordningen. Det legges her vekt på å få fram hva den nye ordningen gir av ytelse eller dekningsnivå i forhold til inntekt som yrkesaktiv. Vi varierer både avkastningsnivået og antall spareår (opptjeningsår) for å se hvilke utslag dette gir på pensjonsnivået. For de ansatte vil denne informasjonen være en viktig parameter for å vurdere den nye ordningen. Vi har også regnet på den avkastningsforutsetning som ligger til grunn i Postens presentasjon av ordningen. I kapittel 6 konkretiserer vi og forsøker å vise hvor følsomt pensjonsnivået er for endringer i avkastning og sparetid.

Partenes innflytelse og medbestemmelse i pensjonsordningen, både i dagens ordning og i den foreslåtte ordningen, drøftes i kapittel 7, og relateres blant annet til utviklingen i Danmark og Sverige.

En kort gjennomgang av innskuddsordningens risikoprodukter gjøres i kapittel 8, mens kapittel 9 oppsummerer hovedpunktene i notatet med hovedvekt på forskjellene mellom dagens ordning og det nye forslaget.

2 Utviklingen av tjenstepensjonssystemet i Norge

I dette kapitlet¹ skal vi presentere hovedtrekkene i utviklingen av tjenstepensjonssystemet i Norge. Vi beskriver «den norske modellen» i privat sektor, regelverket for tjenstepensjoner, viktige endringer i pensjonsmarkedet og utviklingen i tjenstepensjonsordningenes dekningsgrad. I tillegg gir vi en kort beskrivelse av SPK. Et hovedinntrykk er at Posten er tidlig ute i en påbegynt trend ved å gå over fra en ytelsesordning til en innskuddsbasert ordning.

2.1 Tjenstepensjoner – den norske modellen

Tjenstepensjoner i arbeidsforhold er regulert gjennom Lov om foretakspensjon (LOF) og Lov om innskuddspensjon (LOI), med virkning fra 2001. LOF regulerer de ytelsesbaserte pensjonsordningene samt innskuddsordninger med forsikringselement i opptjeningstiden (engangsbetalt alderspensjon), mens LOI regulerer de fleste innskuddsbaserte ordningene. Lovene omfatter pensjonsordninger hvor det gis, eller har vært gitt, inntektsfradrag etter skattelovens § 6-46. Bedrifter kan opprette tjenstepensjonsordninger utenfor loven, men får som nevnt da ikke inntektsfradrag. Dette er eksempelvis vanlig for ledere med inntekter over inntektstaket på 12 G i lovbestemmelsene nevnt over. Tjenstepensjonsordningene i staten reguleres gjennom Lov om tjenstepensjoner for statstjenestemenn. I tillegg finnes det egne lover som regulerer pensjoner for henholdsvis sykepleiere og leger. I kommunal sektor er tjenstepensjonene regulert gjennom tariffavtale (jf. HTA § 2.1) og tilhørende vedtekter utarbeidet av arbeidslivets parter i samarbeid med KLP.

Beslutning om opprettelse av en eventuell tjenstepensjonsordning i privat sektor, er frivillig for den enkelte bedrift. Det er etablert få avtaler mellom partene i arbeidsmarkedet som regulerer tjenstepensjonsordninger, og inntil nylig har pensjonsordning i arbeidsforhold heller ikke vært tema i lønnsforhandlingene. I de avtalebaserte ordningene som er inngått, er det ikke vanlig at det er spesifisert annet enn at det skal etableres en pensjonsordning. I enkelte sektorer er det innført «frysvedtak», det vil si at pensjonsordningene ikke skal endres innenfor et nærmere angitt tidsrom, slik det ble avtalt innen NAVO-området og Mediebedriftenes Landsforbund. Tjenstepensjonssystemene i land som Danmark, Nederland og Sverige er derimot avtalebaserte, og har dermed høy utbredelse. I Norge er det en annen tradisjon, med følgende tre hovedelementer:

¹ Det meste i dette kapitlet er hentet fra kapittel 2 i Hippe, Bergan, Veland og Midtsundstad (2005) basert på Midtsundstad og Hippe (2005), og fra Veland (2004).

- Alle ansatte i en bedrift eller virksomhet skal være omfattet av tjenstepensjonsordningen.
- Forholdsmessighetsprinsippet, altså at pensjonsytelsene for den enkelte, sammen med standardberegnet folketrygd, ikke skal utgjøre en høyere andel av pensjonsgrunnlaget for arbeidstakere med høy lønn enn de utgjør for arbeidstakere med lavere lønn.
- Desentralisert beslutningsarena, det vil si på bedriftsnivå.

Pensjonsordningene skal videre være etablert i henhold til regelverkets bestemmelser (LOF og LOI). Det er med andre ord ikke tillatt å ekskludere ansatte fra å være med i en ordning utover regelverkets bestemmelser om krav til blant annet alder og arbeidstid. En bedrift kan enten etablere egen pensjonskasse eller tegne avtale med et av livsforsikringsselskapene. I henhold til gjeldende bestemmelser er det ikke tillatt å opprette tverrgående pensjonskasser, det vil si felles kasse for flere bedrifter eller pensjonskasser relatert til yrkesgrupper eller en bransje, slik det er tillatt i de nevnte landene, og som er særlig utbredt i Danmark.

Da det nye regelverket for tjenstepensjoner i privat sektor, som erstattet tjenstepensjoner etter skatteloven (TPES), det vil si LOF og LOI, trådte i kraft fra 2001, var målet med lovendringene, og da særlig åpningen for innskuddspensjoner (LOI), å øke utbredelsen av tjenstepensjoner i arbeidsmarkedet. Ved å gjøre premieutgiftene mer oversiktlige og forutsigbare for arbeidsgiver, som i LOI, forventet en at flere virksomheter ville etablere en innskuddsordning.

Kort fortalt sikrer en ytelsesbasert ordning (LOF) arbeidstakerne en viss prosentandel av sluttlønnen ved pensjonering. Prosentandelen kan variere fra virksomhet til virksomhet, men alle arbeidstakere innen én og samme bedrift må ha samme ytelsesnivå. Arbeidsgivers premie vil dermed ikke være fast, men variere avhengig av de innbetalinger som må til for å ha en forsikringsmessig dekning av disse ytelsene. I privat sektor varierer ytelsesprosenten for tjenstepensjonsordningene fra 60 prosent i de mest beskjedne ordningene, til 70 prosent i øvrige ordninger (Pedersen 2000). Det er bedriften selv som bestemmer hvordan pensjonsordningen skal utformes, og det ligger normalt ingen kompensasjonsgaranti for nedskjæringer i folketrygden i disse ordningene, selv om mange av ordningene har kompensert for tidligere innstramninger (blant annet i 1992). Ved en innskuddsordning (LOI) innbetales et fast beløp eller en prosentandel av lønnen hvert år. Ytelsen bestemmes dermed av samlet sparebeløp og avkastningen på sparekapitalen. En pleier dermed å si at usikkerheten i innskuddsordningene ligger hos arbeidstakerne, fordi de ikke vil vite hva de får utbetalt i samlet pensjon, mens usikkerheten i ytelsesordningene ligger hos arbeidsgiver, da premiekostnadene ved tjenstepensjonsordningen vil kunne variere fra år til år. På den andre siden vil en arbeidstaker kunne få høyere pensjon (enn for eksempel 66 prosent) når sparetid og avkastning er lang og gunstig.

2.2 Vekst i innskuddsordninger i privat sektor

Ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger har lenge vært enerådende i det private markedet. Som nevnt ble det først nylig åpnet for tjenstepensjonsprodukter der rentegaranti ikke er obligatorisk, det vil si innskuddspensjon og engangsbetalt alderspensjon. Etter Lov om inn-

skuddspensjon, som trådte i kraft fra 2001, ble det forventet større interesse i privat sektor for denne typen ordninger.

Det var ved utgangen av 2003 drøyt 43 000 arbeidstakere som var dekket av innskuddsordninger i arbeidslivet, og disse utgjør kun sju prosent av det samlede antallet arbeidstakere som var omfattet av ytelsesbaserte ordninger. Like interessant i denne sammenheng er kanskje ordningene utenfor LOI. Antallet er beskjedent i forhold til antallet ordninger innenfor LOI (13 prosent), men sparekapitalen er vesentlig høyere (30 prosent) (jf. tabell 2.1). Ordningene utenfor LOI omfatter i hovedsak ansatte som på grunn av høyt lønnsnivå ikke er en del av de kollektive ordningene, da inntekt over 12 G ikke berettiger fradrag for premiekostnadene i henhold til LOI. Dette er primært personer i ulike typer lederstillinger.

Ifølge FNHs statistikk ble det de tre første kvartalene i 2004 brutto innbetalt 23,9 milliarder kroner i premier i de kollektive ordninger i livs- og fondsforsikringsselskapene som står tilsluttet FNH. Av disse utgjorde ytelsesbaserte ordninger 23,4 milliarder kroner, mens innskuddsordningene utgjorde 511 millioner kroner. Veksten i forhold til 2003 er henholdsvis 34 og 112 prosent. Veksten i premiebetalingene i innskuddsordningene økte altså betydelig fra 2003 til 2004, men nivået er fortsatt beskjedent, både absolutt og relativt til ytelsesordningene.

Selv om nytegnning av innskuddspensjonsordninger er relativt beskjedent, er det en vel så viktig endring i pensjonsmarkedet i retning av overgang fra ytelses- til innskuddsordninger – det vil si en økende «lukking» av ytelsesordninger. I henhold til regelverket skal ansatte på lukkingstidspunktet fortsette opptjeningen etter den gamle ordningen, mens nyansatte tas opp i den nye innskuddsbaserte ordningen.²

Tabell 2.1 Innskuddspensjon – antall ordninger, medlemmer og samlet kapital (mill. kr.). Livsforsikrings- og fondsselskaper*

Liv- og fond	2002				2003			
	Antall ordninger	Antall medlemmer	Samlet premie**	Samlet kapital	Antall ordninger	Antall medlemmer	Samlet premie	Samlet kapital
Innenfor LOI	1 071	11 843	142	113	1 874	43 426	306	860
Utenfor LOI					239	3 559		252
Totalt					1 966	46 985		1 112

* Det viser seg at FNH og Kredittilsynet har til dels betydelige avvik i statistikken, selv om Kredittilsynets statistikk inkluderer noen få selskaper som ikke står tilsluttet FNH. Vi har i denne tabellen valgt å bruke FNHs statistikk.

** Brutto forfalte premier.

Kilde: Tallene er basert på statistikk fra FNH

² Overgangen fra ytelses- til innskuddsordning kan skje på to måter. Foretaket kan videreføre ytelsesordningen og samtidig opprette en innskuddsordning, som det så er valgfritt for arbeidstakerne å gå over til, eller foretaket kan velge å kun videreføre ordningen for arbeidstakere som alt er medlemmer av ordningen og har mindre enn 15 år igjen til pensjonsalder og etablere en innskuddsordning for de øvrige (jf. LOF § 15-6). I tillegg finnes det særskilte lukkebestemmelser ved sammenslåing av foretak.

Tall fra Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH) og Kredittilsynet bekrefter en slik tendens. For livsselskaper og fondsselskaper ble i overkant av 160 ytelsesbaserte ordninger omdannet til innskuddspensjon i 2003. Samlet berørte dette om lag 8000 arbeidstakere. I pensjonskassemarkedet ble tre kasser lukket og gikk over til en innskuddsordning (Veland 2004).

Selv om nivået fortsatt er beskjedent, er veksten i nytegninger av innskuddsordninger stor, samtidig som flere bedrifter har gått over fra ytelsesordning til innskuddsordning. Tallmaterialet tyder på at innskuddsordningene kan få økende betydning framover.

Posten er dermed tidlig ute i forhold til en trend. Det spesielle er en overgang direkte fra SPK til innskudd. Telenor har fortsatt en privat ytelsesordning på 66 prosent.

2.3 Uvikling i tjenstepensjonsordningenes dekningsgrad

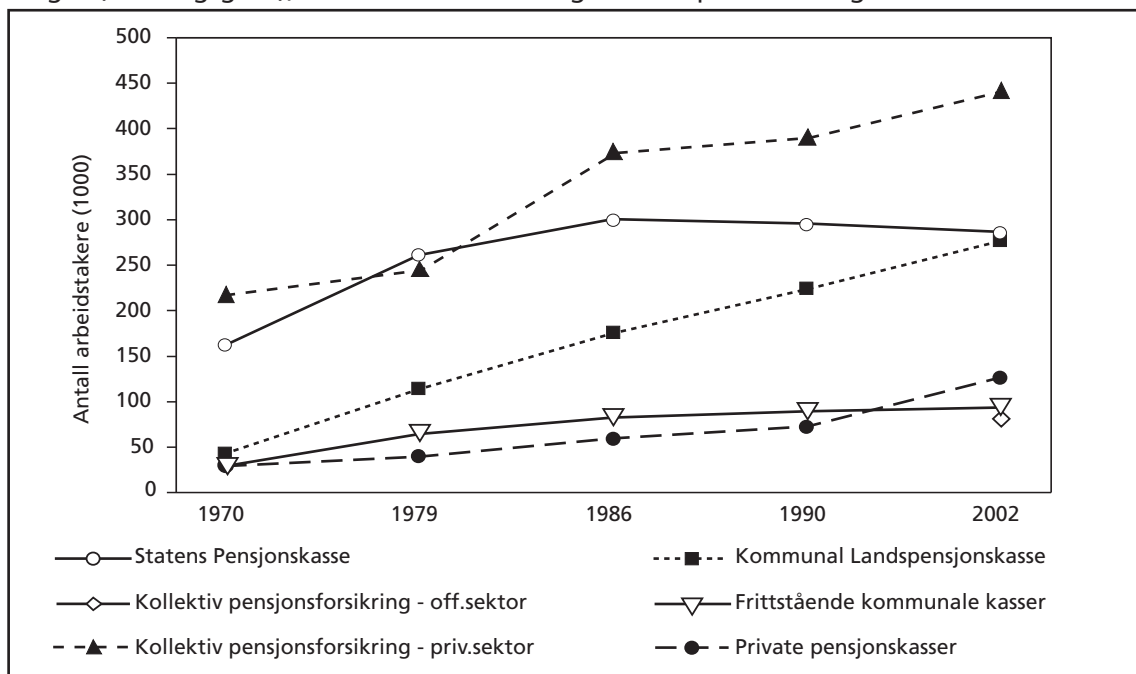
Fra 1970 til 2002 har antall lønnstakere med tjenstepensjonsordning blitt nesten tredoblet, fra 485 000 til 1 308 500. Dekningsgraden økte fra 41 til 67 prosent (Hippe m.fl. 2005 og Midtsundstad og Hippe 2005).³ Ved inngangen til 2003 tjente dermed 67 prosent av norske lønnstakere opp pensjonsrettigheter i en pensjonskasse, et forsikringsselskap eller en av de offentlige ordningene. I tillegg kommer personer som har fripoliser i form av tidligere opptjente rettigheter, men som i dag ikke er medlem av en pensjonsordning. Som figur 3.2 viser, var veksten kraftigst fra 1970 til 1986, for så å flate ut mot slutten av 80-tallet. Fra 1990 til 2002 har vi igjen hatt en viss vekst, om enn ikke i samme omfang som fram til midten av 80-tallet. Dekningsgraden i denne perioden har økt med sju prosentpoeng, fra 60 prosent i 1990 til 67 prosent i 2002.

Veksten fra 1990 til utgangen av 2002 skyldes blant annet en økning i antall kommunalt ansatte, hvor alle i utgangspunktet er dekket hvis de tilfredsstiller ordningens krav om ansettelsesforhold og arbeidstid. Her har veksten primært kommet i Kommunal Landspensjonskasse og i kollektiv pensjonsforsikring,⁴ mens antallet medlemmer i frittstående kasser har vært tilnærmet stabilt. Antall medlemmer i Statens Pensjonskasse har derimot blitt redusert etter 1986. Samtidig har det vært en betydelig vekst i antall medlemmer i private pensjonskasser og kollektiv pensjonsforsikring i privat sektor (jf. figur 3.1).

³ Vi har her sett bort fra lønnstakere som ikke oppfyller de individuelle kravene til å være med i ordningen, enten på grunn av for liten deltidsprosent, at de ikke har vært ansatt lenge nok, ikke har et fast ansettelsesforhold eller er mellom 16 og 19 år. I 2002 dreide det seg om 125 000 arbeidstakere i privat sektor.

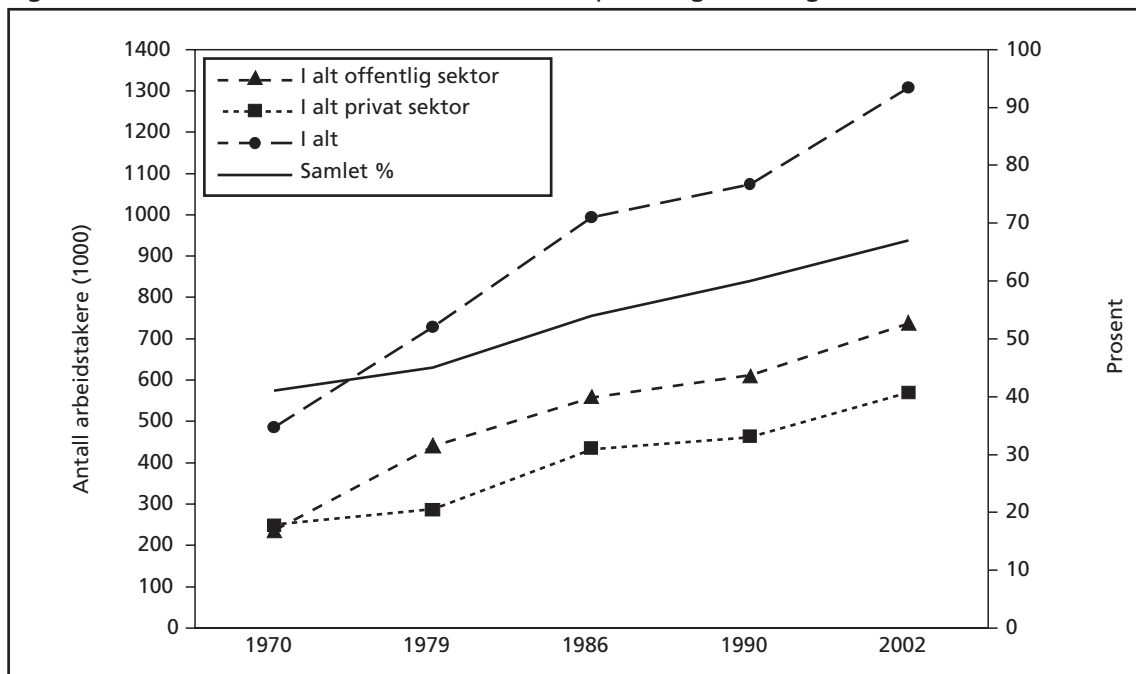
⁴ Ca 94 000 kommunale arbeidstakere er dekket av en kollektiv pensjonsforsikring utenfor KLP. Etter at det ble åpnet opp for konkurranse i det kommunale pensjonsmarkedet fra 1997, har 68 kommuner valgt å flytte sine pensjonsforsikringer fra KLP til et av de private forsikringsselskapene; Storebrand og Vital/DNB Nor. Ved utgangen av 2003 omfattet de om lag 16 prosent av KLPs opprinnelige medlemsmasse og 11 prosent av forvaltningskapitalen (ECON, Fafo og Pensjon & Finans 2004).

Figur 2.1 Antall aktive medlemmer (i 1000) som er omfattet av supplerende pensjonsordninger (dekningsgrad), fordelt etter kasser og livselskaper. Utvikling 1970 – 2003



Kilde: Figuren er hentet fra Hippe m.fl. (2005) basert på Midtsundstad og Hippe (2005).

Figur 2.2 Antall aktive medlemmer i henholdsvis privat og offentlig sektor samlet, 1970 – 2002



Kilde: Figuren er hentet fra Hippe m.fl. (2005) basert på Midtsundstad og Hippe (2005).

2.4 Statens Pensjonskasse

Statens Pensjonskasse (SPK) ble etablert i 1917, og er organisert som en statlig forvaltningsbedrift. SPK administrerer pensjonsordningen for statsansatte og store deler av undervisnings- og forskningssektoren. Medlemskap i SPK er obligatorisk for de statsansatte, mens statsforetak, statsaksjeselskaper og andre virksomheter med tilknytning til offentlig sektor, kan være medlemmer på frivillig basis. SPK administrerer i tillegg flere andre pensjonsordninger, herunder apoteketaten, statsråder, stortingsrepresentanter, Den norske opera mv.

De ansatte som er medlem i SPK betaler en egenandel på to prosent av lønn i pensjonsordningen, mens arbeidsgiver betaler en arbeidsgiverandel som fastsettes etter aktuarielle prinsipper. Medlemmer av SPK har rett til flere typer ytelser: alderspensjon, uførepensjon og etterlattepensjon og vartpenger ved tap av stilling på grunn av overtallighet.⁵ I tillegg administrerer SPK to forsikringsordninger som ikke er direkte knyttet til medlemskapet, men som de fleste medlemmene dekkes av: yrkesskadeforsikring og gruppelivsforsikring. Alle medlemmer kan søke boliglån til gunstig rente.

Om lag 900 000 personer har rettigheter i SPK: premiebetalende/yrkesaktive medlemmer (290 000), pensjonister (200 000) og medlemmer med oppsatte rettigheter (410 000). Med oppsatte rettigheter menes arbeidstakere som ikke lenger er ansatt i stilling som berettiger medlemskap i SPK (tilsvarende fripolise i privat sektor). SPK utbetalte i 2003 pensjoner for 11,7 milliarder kroner. Pensjonsforpliktelsene er 270 milliarder og pensjonsordningen er ikke fondert. Den samlede utlånskapitalen utgjør 13,1 milliarder kroner.

SPK forventer en betydelig vekst i antall pensjonister de neste femten årene, til cirka 300 000, noe som skyldes en kombinasjon av demografisk utvikling (lenger levealder) og utbyggingen av den offentlige sektoren etter krigen.

Dereguleringen av pensjonsmarkedet har ført til større konkurranse i markedet, og har ført til utfordringer for SPK. Dette gjelder spesielt for statsforetak og statsaksjeselskaper som etter fristillingen også har fått fristilt pensjonsordningen, det vil si at disse kan velge andre pensjonsleverandører enn SPK dersom dette er ønskelig. Ved en eventuell utmeldelse av SPK, må Posten foreta to beslutninger: valg av ny leverandør og valg av type ordning. Når det gjelder type pensjonsordning, har Posten i lengre tid arbeidet med et alternativ til dagens SPK-ordning, det vil si en ny innskuddsordning. Denne ordningen presenteres og vurderes fra kapittel 4.

⁵ Posten er ikke omfattet av vartordningen.

3 Innskuddspensjoner Danmark og Sverige

Er veksten i innskuddspensjonsordninger et særnorskt fenomen, eller er det en internasjonal trend? I dette avsnittet skal vi vise at i land med svært høy dekningsgrad, det vil si at et klart flertall av arbeidstakerne har tjenstepensjon, er innskuddsordninger enten dominerende eller i sterk vekst, ved at eksisterende ytelsesordninger omdannes til innskuddsordninger. Som et eksempel på hva som skjer internasjonalt, kan nevnes at 60 prosent av ytelsesordningene i Storbritannia er lukket for nye medlemmer, og endre til innskuddsordninger (Financial Times 2004). I dette notatet skal vi konsentrere oss om to av våre naboland, Danmark og Sverige.

Utbredelsen av tjenstepensjoner er svært høy i både Danmark (85 prosent) og Sverige (90 prosent), noe som skyldes at de fleste tjenstepensjonsordningene er avtalefestet mellom partene i arbeidsmarkedet. I etableringsprosessen har også myndighetene hatt en aktiv rolle.

3.1 Danmark

I 1987 førte trepartsdrøftinger mellom regjeringen og partene i arbeidsmarkedet i Danmark til en felleserklæring om arbeidsmarkedspensjoner. Det primære formålet var å øke den private sparingen ved å bygge ut arbeidsmarkedspensjonsordninger for de som ikke allerede hadde supplerende ordning utover folkepensjonen og den obligatoriske tjenstepensjonsordningen ATP. På slutten av 1980-tallet og begynnelsen av 1990-tallet ble det derfor, med bred politisk støtte, opprettet nye arbeidsmarkedspensjonsordninger og bedriftspensjonsavtaler. I tillegg ble eksisterende ordninger bygget ut.

De danske arbeidsmarkedspensjonene (AMP) er basert på egne avtaler mellom partene, enten på avtalenivå eller i den enkelte virksomhet. Pensjonsordningene er obligatoriske for alle arbeidstakere som omfattes av avtalene. Begge typer ordninger administreres av enten et livsforsikringsselskap eller en pensjonskasse, og alle ordningene er regulert i lov om forsikringsvirksomhet. Det finnes også såkalte tverrgående pensjonskasser. Dette er foreninger eller medlemssammenslutninger for flere virksomheter, for eksempel knyttet til en bestemt yrkesgruppe eller en bestemt sektor.

I 2001 betalte cirka 85 prosent av arbeidstakerne mellom 25 og 59 år innskudd til en AMP-ordning. Et spesielt kjennetegn ved de danske ordningene er at de nesten utelukkende er innskuddsbaserte. I europeisk sammenheng er dette unikt. I de fleste land har ytelsesordningene dominert, selv om ytelsesordninger i økende grad omdannes til innskuddsordninger. Innskuddsatsene har økt suksessivt de siste 15 årene, og ligger i de fleste ordninger på minst ni prosent.

De fleste pensjonsordningene i Danmark er basert på et forsikringsteknisk system med garanterte pensjonsytelser. Disse beregnes med utgangspunkt i forsiktige forutsetninger om rente og øvrige risikoelementer. Garantiytelsen baseres på gjennomsnittsrenteprinsippet. Dette innebærer at medlemmene i pensjonsordningen godskrives en felles avkastning, som baserer seg på den historiske forrentningen ordningen har oppnådd de siste 5–10 årene. Renten som tilskrives pensjonsordningen er således ikke avhengig av avkastningen i det aktuelle året.

Pensjonsselskapene tilpasser de nye pensjonsordningene til endringer i rammevilkårene, det vil si skatt, rente, levealder mv. Selskapene har imidlertid begrensede muligheter til å foreta endringer i eksisterende tilsagn om garanterte ytelser m.m. Selv om selskapene fortsatt vil anvende gjennomsnittsrenteprinsippet og i størst mulig grad videreføre garantisystemet, overveies framtidig risiko i større grad overført til den enkelte forsikringstaker. I enkelte AMP-ordninger benyttes såkalte «klausuler», det vil si at et tilsagn kan fravikes «dersom ytre omstendigheter endres i betydelig grad». Enkelte pensjonsselskaper har også gjennomført såkalte «tidsbegrensede tilsagn», det vil si at en garantert ytelse gis for en tidsbegrenset periode, og kan endres deretter dersom ytre omstendigheter endrer seg.

3.2 Sverige

Det svenske tjenstepensjonssystemet er basert på et bredt dekkende avtalesystem mellom partene i arbeidsmarkedet. Samlet er om lag 90 prosent av arbeidstakerne (nesten 4 millioner) dekket av en tjenstepensjonsordning. Utover de kollektive pensjonsavtalene som gjøres obligatoriske for bedrifter og ansatte som omfattes av avtalen, kan det også etableres individuelle pensjonsavtaler mellom en arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker. Det er ingen land i Europa som har regulert tjenstepensjonsordningen gjennom det kollektive avtalesystemet i samme omfang som vi finner i Sverige.

Normalt inneholder de kollektive avtalene bestemmelser om vilkår, ytelse samt hvordan utbetalinger fra pensjonsordningene skal sikres. I noen avtaler er det også fastsatt at forsikringene skal tegnes i et bestemt forsikringsselskap. Avtalepartnerne har forhandlet fram separate pensjonsordninger for hvert av avtaleområdene. Ordningene vil derfor variere. Tradisjonelt deles avtaleområdene i fem hovedgrupper:

- privatansatte arbeidstakere
- privatansatte tjenstemenn
- ansatte i Kooperationen
- statsansatte
- ansatte i kommuner og landsting.

Utover disse kan det, som nevnt, etableres pensjonsordning individuelt i en bedrift som ikke omfattes av det kollektive avtalesystemet og dermed heller ikke av de obligatoriske ordningene.

Tjenestepensjoner i statlig sektor har eksistert siden 1600-tallet, men det var først i begynnelsen av 1900-tallet at utviklingen for alvor skjøt fart. På slutten av 1940-tallet og begynnelsen av 1950-tallet ble det innført såkalte «enhetliga normalpensionsreglementen» i kommunal sektor. I 1978 ble disse erstattet av pensjonsavtaler inngått i sentrale kollektive avtaler mellom partene i arbeidsmarkedet. Midt på 1980-tallet ble den kommunale tjenstepensjonen regulert gjennom kollektiv avtale benevnt PA-KL, inntil ny avtale ble inngått fra 1998 – PFA 98. I privat sektor har tjenstepensjon en historie tilbake til tidlig på 1900-tallet. I 1917 ble SPP (nåværende Alecta pensjonsforsikring) etablert gjennom et samarbeid mellom arbeidsgivere og tjenstemenn i industri- og handelssektoren. Beslutning om å tegne forsikring i SPP var frivillig for arbeidsgiveren. De første kollektive avtalebaserte forsikringsordningene kom ikke før på 1960-tallet. De bedrifter som ikke stod tilsluttet SPP kunne velge andre løsninger, eksempelvis ved å tegne individuelle livsforsikringer eller etablere pensjonsstiftelser, men det var ikke noe krav om å ha en tjenstepensjonsordning.

Som tendensen er ellers i Europa, er de fleste ytelsesbaserte ordningene erstattet av innskuddsbaserte ordninger også i Sverige. Det er kun ITP-pensjonen⁶ og de ITP-lignende pensjonsordninger som fortsatt er fullt ut ytelsesbaserte. I offentlig sektor er det enkelte ordninger som inneholder ytelsesbaserte elementer, men de fleste ordningene er nå innskuddsbaserte. Innskuddene varierer fra avtaleområde til avtaleområde. I avtalen mellom LO og SAF (Svensk Arbeidsgiverforening) er innskuddssatsen 3,5 prosent av lønn, mens i stat og kommune er satsene mellom 3,5 prosent til 4,5 prosent av lønn. Dette kommer på toppen av en innskuddsbasert offentlig ordning – premiepensjonen – der alle arbeidstakere betaler cirka to prosent av lønna inn til et premiefond, og der den enkelte arbeidstaker selv kan plassere innskuddene i ulike fond (tradisjonell forsikring eller fondsforsikring).

I de arbeidsmarkedsbaserte tjenstepensjonsordningene i både Danmark og Sverige fattes de fleste beslutninger i et fellesskap mellom arbeidsgivere og arbeidstakere gjennom etablerte avtaler mellom partene. Arbeidstakersiden har dermed en viss innflytelse gjennom sine respektive fagforbund/fagforeninger. Det enkelte medlems direkte innflytelse knytter seg først og fremst til investeringsvalg i noen innskuddsordninger. Ved investeringsvalgene er den individuelle friheten størst i Danmark og er knyttet til unit-link-ordninger (langsiktig pensjonsforsikring med sparing i rente- og/eller aksjefond) i de bedriftsbaserte ordningene. I Sverige er valgfriheten knyttet spesielt til valget mellom å plassere midlene i tradisjonell forsikring eller fondsforsikring. Den typiske ytelsen i alle landene er livsvarig alderspensjon, kombinert med muligheter for forsikringsrelaterte ytelser som ektefelle/barnepensjon og ytelser ved død/invaliditet.

⁶ Industriens och handelens tillægspension.

4 Ny innskuddsbasert tjenstepensjonsordning i Posten

4.1 Den nye ordningen

Tjenstepensjoner kan i prinsippet være av to typer: ytelsesbasert eller innskuddsbasert. I tillegg kan det være ordninger som kombinerer disse to pensjonstypene. Posten har i dag en pensjonsordning tilsvarende bruttoordningen i Statens Pensjonskasse (SPK). Forslaget om å omdanne dagens bruttoordning til en innskuddsbasert tjenstepensjonsordning innebærer derfor vesentlige endringer i dagens pensjonsordning, idet man går fra bruttoordningen i SPK til en kombinasjon av innskuddsordning i henhold til Lov om innskuddspensjon for alderspensjon og Lov om foretakspensjon for uførepensjonen. Videre har selskaper i kon-

Tabell 4.1 Hovedtrekk i dagens ordning og forslag til ny tjenstepensjonsordning.*

Innhold	Type ordning	Dagens ordning (ytelsesbasert)	Ny ordning (innskuddsbasert)
Alderspensjon		66% av sluttlønn, gitt full opptjening Bruttogaranti Arbeidstaker betaler 2% av premien	Ytelsesnivå er avhengig av sparebeløp, sparetid og avkastning Ingen bruttogaranti Egenandel videreført i uførepensjon
Avtalefestet pensjon (AFP)		Som for statsansatte dvs. 62-64 år: Ytelser tilsvarende folketrygdpensjonen en får fra fylte 67 år + AFP-tillegg. 65-66 år: Det beste av tjenstepensjon** eller folketrygdpensjon + AFP-tillegg. Posten har i dag sin ordning i SPK, og mottar ikke statsstøtte for 64-67-åringene.	Folketrygdpensjon + AFP-tillegg (tilsvarende privat sektor). Posten vil i tillegg gjennom lokale avtaler sikre samme ytelsesnivå som i dag for 65- og 66-åringene ved å gi en gavepensjon i tillegg til AFP. NAVOs AFP-ordning og ny pensjonsle-verandør. Som del av privat sektor får de også statsstøtte for 64-67-åringene
Etterlattepensjon(barn, ektefelle, samboer)		Månedlige utbetalinger til pensjonsalder	Engangsutbetaling og arv av innskuddskonto
Uførepensjon		Ytelsesbasert - 66% av lønn på uføre-tidspunkt (bruttogaranti)	Lik dagens system, men ingen bruttogaranti.

* Alle som har mer enn 3 års medlemskap, har oppsatte rettigheter i SPK.

** Det gjelder også her en 70-prosentgrense i forhold til tidligere inntekt, men grensen er knyttet til pensjonsgrunnlaget i Statens Pensjonskasse, og vil normalt ha lite å si om en går av med full AFP (SPK 2005).

sernet Posten (datterselskaper og majoritetseide selskaper) ulike pensjonsordninger, slik at den nye innskuddsordningen er ment å skape et mer enhetlig pensjonssystem i hele konsernet. Vi skal i dette avsnittet kort presentere hovedtrekkene i det nye forslaget og sammenligne det med dagens SPK-ordning. En nærmere gjennomgang og vurdering av de ulike dimensjonene i den nye ordningen gjøres i neste avsnitt.

Dagens pensjonsordning inneholder fire elementer – alderspensjon, avtalefestet pensjon (AFP), etterlattepensjon og uførepensjon – og tabell 4.1 beskriver hovedtrekkene i både dagens ordning og i den nye foreslåtte innskuddsordningen.

Alderspensjon

Den grunnleggende forskjellen mellom dagens ordning og den foreslåtte innskuddsordningen er knyttet til alderspensjon. I dagens ytelsesordning er den enkelte arbeidstaker sikret 66 prosent av sluttlønnen i pensjon, forutsatt minst 30 års medlemskap i SPK. Arbeidstakeren betaler to prosent av lønnen i årlig premie til pensjonsordningen, mens arbeidsgiver betaler den premie som til enhver tid sikrer de forpliktelser bruttoordningen innebærer. Dette betyr at de årlige premier kan variere betydelig, avhengig av blant annet variasjoner i avkastningen, lønnsvekst og uføreutviklingen. Ordningens kostnader er således uforutsigbare for arbeidsgiver. En omdanning fra ytelse til innskudd vil således i prinsippet endre risikoforhold og forutsigbarhet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det sentrale spørsmålet for arbeidstakerne ved vurdering av den nye ordningen er om den vil medføre en lavere eller høyere pensjon for den enkelte – enn en forutsigbar 66 prosentordning.

Innskuddsordningene reguleres av Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold (LOI) med tilhørende forskrifter, deriblant hvor høye innskuddssatsene kan være for å gi arbeidsgiver inntektsfradrag for innbetalte premier. I henhold til regelverket kan innskuddet maksimalt være fem prosent av pensjongivende lønn mellom 2 og 6G (grunnbeløpet i folketrygden), og åtte prosent av lønn mellom 6 og 12G. Innskuddssatsene kan være høyere enn dette, men gir da ikke inntektsfradrag. Det gir heller ikke skattefradrag for innskudd av lønn som er høyere enn 12G (ca. 705 000 kr). Ordninger for ansatte i disse inntektssjiktene, som oftest ledere og andre høylønte i bedriftene, etableres derfor utenfor LOI.

Posten foreslår innskuddssatser i den nye ordningen som ligger tett opp mot maksimalsatsene:

4% av lønn mellom 2 og 6G 8% av lønn mellom 6 og 12G

Da maksimale innskuddssatser ble vedtatt i forskrift til lov av 24. november 2000 nr. 81 om innskuddspensjon, var begrunnelsen å forhindre at innskuddsordningene skulle gi høyere pensjon enn de ytelsesbaserte ordningene.

Posten etablerer et kompensasjonssystem i den nye innskuddsordningen, hvor målsetningen er at ingen i sum skal tape ved overgang fra dagens bruttoordning i SPK til innskuddsordningen. Denne kompensasjonen gjelder imidlertid kun ansatte i Posten på omdannings-tidspunktet, og gjelder således ikke for personer som ansettes etter dette. Kompensasjonen

beregnes på forhånd, og en eventuell kompensasjon gis i form av høyere lønn som forutsettes innbetalt på en individuell IPA-konto (se neste avsnitt).

Dagens regelverk tillater ikke innskudd fra arbeidstaker. Det er derfor arbeidsgiver som betaler hele premien. I de offentlige pensjonsordningene betaler arbeidstaker to prosent av lønna som egenandel av premien. Det foreligger imidlertid forslag fra Finansdepartementet om å åpne for arbeidstakerinnskudd i innskuddsordninger, men det er ikke fattet endelig vedtak om dette. I den nye ordningen vil det bli åpnet for et begrenset investeringsvalg (se avsnitt 5.2).

Posten ønsker å videreføre egenandelen fra de ansatte fra dagens til ny ordning, men siden regelverket ikke tillater arbeidstakerinnskudd, knyttes egenandelen på to prosent til finansieringen av uførepensjonen. Vi kommer nærmere tilbake til spørsmålet om ansattebidrag i kapittel 8.

Avtalefestet pensjon (AFP)

SPK leverer i dag AFP til Posten, og de ansatte mottar samme AFP-ytelser som de statsansatte. Det vil si at de sikres rett til avgang fra fylte 62 år, med en ytelse for 62 – 64-åringene⁷ tilsvarende folketrygdpensjonen ved fylte 67 år pluss et AFP-tillegg, og med tjenstepensjon fra fylte 65 år.⁸ Med overgang til NAVOs AFP-ordning vil de ansatte imidlertid ikke lenger kunne motta full tjenstepensjon fra fylte 65 år. Posten ønsker likevel å garantere samme ytelsesnivå ved å tilby den enkelte en gavepensjon i tillegg til AFP.⁹ Om lag en fjerdedel av arbeidstakerne i privat sektor mottar en slik tilleggsytelse ut over AFP-pensjonen (Midtsundstad 2002).

⁷ For å ha rett til AFP fra fylte 62 år må en tilfredsstille følgende kriterier: 1) En må være i lønnet arbeid helt fram til pensjoneringstidspunktet, enten på hel- eller deltid. Det spiller ingen rolle om en arbeider heltid eller deltid. Delvis permisjon eller delvis pensjon, og også hel eller delvis sykmelding, gir rett til å få AFP. Det samme gjelder om en har delvis permisjon med lønn og delvis pensjon, men ikke heltidspermisjon uten lønn. 2) En må ha hatt minst ti år med opptjening av pensjonspoeng i folketrygden, fra det året en fyller 50 år og til og med året det året en tar ut pensjon. 3) Har en ti år med opptjening i offentlig tjenstepensjonsordning etter fylte 50 år, gjelder ikke dette kravet. 4) I de ti beste inntektsårene etter 1967 og til og med året før en tar ut pensjon, må en ha hatt en gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt på minst to ganger grunnbeløpet i folketrygden. 5) De to siste årene fram til pensjonering må en ha hatt en inntekt som er minst like stor som grunnbeløpet i folketrygda (SPK 2005).

⁸ De individuelle vilkårene som må være oppfylt for å få rett til AFP fra Statens Pensjonskasse ved fylte 65 år er at: 1) En må være i lønnet arbeid helt fram til pensjoneringstidspunktet. Det spiller ingen rolle om en arbeider heltid eller deltid. Delvis permisjon eller delvis pensjon, og også hel eller delvis sykmelding, gir rett til å få AFP. Det samme gjelder om en har delvis permisjon med lønn og delvis pensjon, men ikke heltidspermisjon uten lønn. 2) I tillegg må en ha vært medlem av Statens Pensjonskasse eller en annen offentlig tjenstepensjonsordning (overføringsavtalen) i minst ti år etter at en fylte 50 år. Om en ikke fyller kravene om ti års medlemskap, kan en likevel ha rett til avtalefestet pensjon etter de samme reglene som for 62–64-åringene. Forutsetningen er at en fyller kravene til denne ordningen. Det samme vil gjelde dersom en er ansatt i statlig sektor, men ikke er medlem i Statens Pensjonskasse, enten fordi en har arbeid som ikke medfører medlemskap i SPK, eller fordi en hadde mindre enn fem år igjen til aldersgrensen idet en ble ansatt (SPK 2005).

⁹ I henhold til NAVOs vedtekter og foreliggende regelverk kan en slik gavepensjon avtales for alle som ikke er forpliktet til å gå av før fylte 67 år – dvs. har særaldersgrense.

Retten til å motta slike tilleggssytelser har imidlertid vært til vurdering. Regjeringen har for eksempel foreslått å avkorte slike tilleggssytelser fra arbeidsgiver krone for krone mot AFP-pensjonen (jf. Ot. Prp. 10 (2003–2004)). Forslaget ble i 2004 ikke vedtatt av Stortinget, men lagt på is med den begrunnelse at en ønsket å se det i forhold til de endringer som følger av pensjonsreformen (jf. Inst. O. nr 35 (2003–2004)).

Posten mottar i dag ikke statsstøtte til AFP-ordningen for 64–67-åringene, slik som privat sektor, men vil få det når de slutter seg til NAVOs ordning. Statsstøtten tilsvarer 40 prosent av pensjonskostnadene for 64-, 65- og 66-åringene, og utgjør om lag en fjerdedel av de samlede AFP-kostnadene i for eksempel LO-NHO-ordningen (eks. AFP-tillegget og arbeidsgiveravgift).¹⁰

Dagens statsstøtte til AFP skal imidlertid vurderes, og i St.meld. 12 (2004–2005) varslor Regjeringen at den kan komme til å fjerne den direkte støtten til ordningen. De følger slik sett Pensjonskommisjonen, som foreslo å avvikle støtten og overføre midlene til dekning av den foreslåtte fleksible førtidspensjonsordning i folketrygden.

De øvrige utgiftene til AFP i privat sektor dekkes av arbeidsgiver gjennom en kombinasjon av premie per ansatt (utjevningsordning) og en egenandel for egne AFP-pensjonister (selvrisiko). I LO-NHO-ordningen utgjør egenandelen av de årlige pensjonene 25 prosent. I kommunal sektor kan en velge mellom tre ulike modeller med ulikt innslag av utjevning (premie per ansatt) og selvrisiko (betaling av løpende pensjoner): 1) Modell med 100 prosent utjevning, 2) modell med 50 prosent utjevning og 50 prosent selvrisiko, og 3) modell med 100 prosent selvrisiko. De kan også velge å ha ulike modeller for finansiering av pensjonene for dem henholdsvis over og under 65 år. I NAVO-området har en derimot valgt en ren selvrisikoordning (uten utjevning), hvor hver arbeidsgiver betaler de nødvendige premier for å dekke egne løpende pensjoner. Dette vil også gjelde for Posten. En selvrisikoordning er positiv i den forstand at den gir sterke insentiver til forebygging av tidligavgang, ved at arbeidsgiver direkte vil kunne spare utgifter til løpende AFP-pensjoner. På den annen side kan den gjøre det mindre attraktivt å ansette eldre arbeidstakere.

Hvis det innføres en allmenn førtidspensjonsordning i folketrygden, slik regjeringen foreslår i sin pensjonsmelding (St.meld. 12 (2004–2005)), vil det kunne komme endringer i AFP-ordningen, da den allmenne førtidspensjonsordningen vil kunne sikre arbeidstakerne en pensjon fra folketrygden i bunnen, fra fylte 62 år, noe de ikke har i dag. Ytelsene i den foreslåtte førtidspensjonsordningen ved avgang fra 62 år vil imidlertid være langt lavere enn hva AFP gir i dag. Det kan derfor bli aktuelt å reforhandle AFP til for eksempel en supplerende ytelse for å dekke noe av pensjonstapet ved tidligavgang eller i større grad innrette den mot «sliterne». Alternativene er imidlertid mange, og det er uvisst i dag hvilken løsning som velges (jf. Midtsundstad 2005 – Aftenposten 6.1.). De endringer som eventuelt måtte følge i ytelsesnivå og rettigheter som følge av dette, vil likevel være uavhengig av den foreslåtte omleggingen av Postens AFP-ordning.

¹⁰ Litt varierende fra ordning til ordning, avhengig av hva som er uttaksraten for AFP på ulike alderstrinn i den aktuelle ordningen.

Etterlattepensjon og uførepensjon

I gjeldende pensjonsordning utbetales et månedlig beløp i etterlattepensjon ved forsikrings-takers død. I den nye ordningen erstattes månedsutbetalingene med et større engangsbe-løp.¹¹ Videre vil sparekapitalen i den nye innskuddsordningen kunne arves av de etterlatte, i motsetning til ved dagens ordning, der pensjonsformuen går inn i fellesordningen når den forsikrede dør.

Dagens ytelsesbaserte uførepensjonsordning videreføres i ny ordning og er basert på den ansattes lønn på uføretidspunktet, det vil si 66 prosent av opptjent lønn. Det legges imid-lertid opp til at det ikke bygges opp fripoliser ved uførhet (engangsbetalt). Som vi skal komme tilbake til, kan det få betydning for de som slutter i Posten og begynner i ny stilling hos annen arbeidsgiver.

4.2 Begrunnelser for endring av pensjonsordning

Posten framhever flere begrunnelser (fordeler) for hvorfor det er nødvendig å endre gjeldende ytelsesbaserte pensjonsordning til en innskuddsbasert ordning.¹² Vi skal i det etterfølgende presentere og kommentere disse begrunnelsene.

a) Forutsigbarhet i kostnader og premienivå, redusert risiko og økt kontroll

Dagens pensjonsordning med ytelsesgaranti innebærer betydelig usikkerhet fra år til år for Posten. Pensjonsforpliktelsene er en funksjon av framtidige pensjonsutbetalinger, og kom-mer til uttrykk ved de årlige premiene som er nødvendig for å dekke Postens framtidige pensjonsforpliktelser. Forpliktelsene bestemmes blant annet av alders- og kjønnsammen-setningen til arbeidsstokken, samt aktuarmessige forutsetninger som blant annet grunnlags-rente (den avkastning som legges til grunn ved premieberegningen) og rentenivået. Er av-kastningen lavere enn grunnlagsrenten, vil bedriften måtte betale høyere premier for å dekke forpliktelsene, eller dekke merkostnaden ved å tære på premiefondet.

Erfaringer viser at premiene vil kunne variere betydelig fra år for år, og endringer i fakto-rer som ligger utenfor Postens kontroll, slik som endringer i regnskapsregler for regnskaps-messig føring av eventuelle underdekninger og endringer i grunnlagsrenten. Slike forhold førte for eksempel til en dramatisk økning i premieinnbetalingen i 2003.

De framtidige forpliktelsene neddiskonteres til dagens verdi, og den årlige premien fast-settes på grunnlag av dette. Jo høyere neddiskonteringsfaktor (rente), desto lavere blir pre-mien i dagens kroneverdi. Forholdet blir omvendt når rentefaktoren er lav. Da må det beta-les inn et større beløp i dag for å dekke framtidige utbetalinger. Ved å gå over til en innskuddsordning, fjernes denne risikoen knyttet til rentenivå og avkastning for arbeidsgiver.

Regulering av løpende pensjoner, grunnbeløpet i folketrygden og demografiske faktorer knyttet til levealder er også risikofaktorer ved dagens ytelsesordning, som vil reduseres ved overgang til ny innskuddsordning. Da dagens uføreordning foreslås videreført og AFP-ord-

¹¹ Se kapittel 8 for eksempler.

¹² Jf. presentasjon framlagt for styret og Postkom.

ningen ikke skal bli innskuddsbasert, vil det ikke være endret risiko knyttet til endring av disse ordningene.

Det er likevel ikke mulig å fjerne all risiko. I den nye ordningen vil det også være et risiko-element knyttet til usikkerhet hva gjelder hva den enkelte kan vente seg i framtidig pensjonsytelse, men denne bæres av arbeidstaker – ikke arbeidsgiver. Risikoen kan imidlertid reduseres hvis det gjøres avtaler om garantert avkastning, slik det for eksempel er vanlig å gjøre i Danmark.

Endringer i omgivelsesrelaterte faktorer utenfor arbeidsgivers kontroll, og usikkerhet omkring årlige pensjonspremier, skaper derfor insitamenter til en omdanning fra ytelses- til innskuddsordning. Denne tendensen gjør seg også gjeldende internasjonalt, og vi ser antydning til lignede utviklingstrekk i Norge (jf. kapittel 3). Bedriftens ønske om større kontroll med pensjonskostnadene kan likestilles med ønske om forutsigbarhet og kontroll over lønnskostnadene generelt. For Posten som bedrift vil en innskuddsbasert pensjonsordning føre til bedre kostnadskontroll, noe som er en av flere forutsetninger for å sikre lønnsomhet.

Slik vi har oppfattet forslaget til ny pensjonsordning, er det et mål for Posten at ingen av dagens ansatte skal komme dårligere ut med den nye ordningen enn i dagens ordning. Det er således ikke en garantiordning, men det er et klart mål at ansatte ikke skal komme dårligere ut enn under dagens ordning, og ordningen vil kompensere dersom den i utgangspunktet gir en lavere ytelse. Dette er en annen type «garanti» for pensjonsytelsene, som er uvanlig, men som fører til reduksjon i risikoen på (nåværende) arbeidstakers hånd. Utfordringen i et slikt «garantisystem» vil ligge i å dokumentere overfor den enkelte ansatte/pensjonist at denne «garantien» faktisk er reell.

Selv om kostnadene i den nye ordningen er mer forutsigbar enn under dagens regime, kan de samlede pensjonskostnadene øke på kort sikt på grunn av kompensasjonsordningen. På lengre sikt kan kostnadene gå ned.

b) Utnytte volum for å oppnå bedre vilkår

Posten er den desidert største arbeidsgiveren i NAVO-området, med cirka 20 000 ansatte, og vil således være en stor aktør som innkjøper i pensjonsmarkedet. Konkurransen i markedet har økt de senere årene gjennom politisk bestemt deregulering av markedet, noe som gir Posten gode muligheter til å oppnå gode betingelser, dersom pensjonsordningen konkurranseutsettes og Posten samordner innkjøp på vegne av hele konsernets selskaper. Det er en fordel med store ordninger hva gjelder administrasjons- og forvaltningskostnader – jamfør Econ, Fafo og Pensjons & Finans (2004) og Hippe m.fl. (2005) hvor det dokumenteres stordriftsfordeler – det vil si at store pensjonskasser og fellesskap alltid vil være billigere på dette området.

c) Intern mobilitet

Konsernet Posten består av en rekke selskaper, men det skjer ingen samordning av pensjonsordningene gjennom SPK. Dette mener Posten hemmer mobiliteten mellom konsernets selskaper. Ansatte som omfattes av pensjonsordning i SPK omfattes av overføringsavtalen. Denne innebærer at man i dagens ordning ikke taper pensjonsrettigheter ved skifte av stilling innen offentlige sektor. Jobbskifte fra arbeidsgiver med pensjonsordning i SPK til ny arbeidsgiver med pensjonsordning i egen kasse eller i et av de private livsselskapene, vil medføre risiko for lavere samlet pensjon. Når en arbeidstaker slutter i en bedrift som har en ytel-

sesordning, får vedkommende en fripolise som viser opparbeidete rettigheter fra denne pensjonsordningen.

Dersom alle selskapene i konsernet Posten skal inkluderes i samme innskuddsordning, vil det ikke være problemer av denne art ved skifte av jobb mellom selskaper i konsernet, og det vil ikke få negative konsekvenser for opparbeidete rettigheter. Ekstern mobilitet, det vil si at arbeidstakere skifter jobb fra offentlig til privat sektor, fra privat til offentlig sektor (med innskuddsordninger), og innen private sektorer med slike ordninger, vil gjøre det lettere å ta med seg opptjente rettigheter. Den nye ordningen i Posten vil imidlertid føre til at man trer ut av overføringsavtalen i SPK. Dette berører først og fremst nyansatte etter at ordningen eventuelt trer i kraft. Ansatte i Posten vil ved overgang til ny ordning, fortsatt omfattes av overføringsavtalen for de opptjente rettighetene i SPK. At overføringsavtalen ikke vil gjelde lenger, vil kunne føre til både lavere samlet pensjon for ansatte som skifter jobb fra Posten og til offentlige sektor og til private bedrifter med ytelsesordninger, sammenlignet med en situasjon der alle går inn i et offentlig pensjonsprodukt.

d) Rammebetingelsene endres

Rammebetingelser er forhold som en bedrift ikke har direkte kontroll over, men må tilpasse seg etter hvilken betydning disse omgivelsesbestemte faktorene kan ha. En ytelsesbasert tjenstepensjonsordning som SPK-ordningen, påvirkes av flere slike rammebetingelser. Folketrygden er under endring, og en ny folketrygdmodell vil ha direkte virkning på den eksisterende pensjonsordningen i Posten. Bruttogarantien innebærer i dag at en ansatt med full opptjening i tjenstepensjonsordningen (30 år), vil få kompensert enhver reduksjon i folketrygdytelsen. Postens kostnader vil derfor automatisk øke om folketrygdytelsene går ned. I forbindelse med den pågående pensjonsreformen er det uklart om bruttogarantien skal videreføres i den form den har i dag. Regjeringen har foreslått å nedsette et eget utvalg som skal utrede den offentlige pensjonsordningen nærmere, herunder om ordningen skal endres til å bli en nettoordning (som i privat sektor), og om enkelte tiltak som er foreslått innført i en ny, modernisert folketrygd, også skal omfattes i de offentlige tjenstepensjonsordningene.

Et annet element som kan ha betydning, er forslaget om å innføre en lovfestet, obligatorisk tjenstepensjonsordning, slik at også de om lag 560 000 arbeidstakerne som i dag ikke har tjenstepensjon (Hippe m.fl. 2005) sikres en ordning. Hvorvidt en slik obligatorisk tjenstepensjonsordning vil påvirke eksisterende ordninger, avhenger av hvilken modell som velges. I Hippe m.fl. (2005) pekes det på at en obligatorisk tjenstepensjon for alle på toppen av folketrygden, kan føre til omfattende press mot omdanninger av eksisterende ordninger, også i offentlig sektor. For Posten har uansett en obligatorisk tjenstepensjon ingen direkte betydning, men totalt sett vil den politiske usikkerheten knyttet til endringer i folketrygden og andre offentlige ordninger, og konsekvensene av disse, reduseres betydelig.

Nye regnskapsregler for føring av underdekning i bedriftenes pensjonsforpliktelser gir betydelig kostnadsøkning i ytelsesordningene. De nye reglene innebærer at bedriftene nå må føre underdekning i forpliktelsene mot egenkapitalen det år den oppstår (kunne tidligere fordeles over tid), samtidig som svingningene skal føres i resultatregnskapet. Effekten er lavere avkastning. Overgangen til regnskapsføring etter IFRS vil derfor kunne føre til betydelig høyere pensjonskostnader for Posten og øke uforutsigbarheten. En ny, innskuddsbasert ordning vil eliminere denne uforutsigbarheten.

Postens bedrifter opererer i et konkurransemarked, og konkurrerer med private bedrifter som ikke har offentlig pensjonsordning eller en tradisjonell 66 prosent ytelsesordning. Dette kan være konkurransevridende, og innføring av ny innskuddsbasert pensjonsordning vil derfor kunne skape mer like eller bedre konkurransevilkår for Posten, fordi Posten får større grad av forutsigbarhet.

Posten skal i lengre tid ha forsøkt å få SPK til å tilby produkter som i tillegg til å øke SPKs konkurransekraft, også vil være bedre i samsvar med det produktbehov og -ønske Posten har etterlyst. Ifølge Posten er de produktforbedringene som SPK har utviklet på eget initiativ så dårlige at de for Posten ville ha ført til økt risikoeksponering. Det synes klart at Posten vurderer SPK som en lite konkurransedyktig leverandør av pensjonsprodukter, og at de opplever at Posten ikke blir behandlet i forhold til den størrelse bedriften faktisk har. I en slik situasjon kan det være rimelig å søke alternative løsninger som i større grad dekker både produktbehov og behov for redusert risiko.

I tillegg til ovennevnte rammebetingelser, kan også endringer i konsernet Postens organisering og selskapsstruktur føre til behov for endringer i pensjonsordningen (jf. over).

4.3 Fordeler eller ulemper for de ansatte?

Omlegging av pensjonsordningen fra en SPK-ordning til en ny innskuddsbasert ordning, kan ha både positive og negative konsekvenser. Vi skal i det etterfølgende gjøre noen betraktninger på prinsipielt grunnlag, før vi i kapittel 6 presenterer beregninger som viser hvilke konsekvenser den nye ordningen vil kunne ha for de ansatte i forhold til dagens ordning.

a) Avkastning, risiko og pensjonskapital

Det er alltid større eller mindre grad av risiko knyttet til langsiktig plassering av kapital. Denne risikoen forsvinner som nevnt ikke ved en omdanning fra en ytelsesbasert ordning til en innskuddsbasert ordning. Det som skjer er at risikoen forskyves fra arbeidsgiver til den enkelte arbeidstaker. Mens den enkelte ansatte i dagens ordning er sikret 66 prosent av sluttlønnen i pensjon, forutsatt full opptjening, vil det endelige pensjonsnivået være en ukjent størrelse i den nye ordningen, da den avhenger av den avkastningen man klarer å oppnå på den forvaltede kapitalen. Avhengig av avkastningen kan ytelsene i en innskuddsordning bli enten høyere eller lavere enn dagens 66 prosent av sluttlønn.

At en ikke vet hva en vil få utbetalt i pensjon når en går av, skaper uansett usikkerhet, og er isolert sett en ulempe for den ansatte. Posten har derfor signalisert at ingen ansatte skal komme dårligere ut med den nye innskuddsordningen enn under dagens ordning, og sier de vil gi kompensasjon dersom beregningene ved overgang til ny ordning viser at noen kommer dårligere ut. Denne kompensasjonen gjelder imidlertid bare for de som er ansatt i dag – og ikke de som ansettes etter at den nye ordningen trår i kraft. Denne «pensjonskompensasjonen» som den kalles, forutsettes plassert på egen IPA-konto.¹³ Den enkelte ansatte vil dermed kunne få pensjon fra fem ulike «kilder»:

¹³ IPA er en pensjonsavtale som kan tegnes av alle individer, både som en tilleggsspareordning for de som er omfattet av tjenestepensjonsordninger, eller som en sparemulighet for de som ikke har tjenestepensjon og

- folketrygden
- oppsatte rettigheter i SPK
- ny innskuddsordning
- IPA-konto for «pensjonskompensasjonen»
- IPA-konto for «rest egenandel» (se side 34)

Dette kan også oppfattes som en ulempe for den ansatte, og vil kreve at det gis god og fullstendig informasjon om de rettigheter den enkelte til enhver tid har opparbeidet seg. Dette er mulig, og med den kompensasjonen som Posten som arbeidsgiver gir for at ingen av dagens ansatte skal tape på omleggingen, kan en ny innskuddsbasert ordning framstå som attraktiv for de ansatte. Kompensasjonsordningen gjelder kun for de ansatte som på omdannings-tidspunktet var tilsluttet dagens ordning, slik at de nyansatte etter ordningens iverksettelse helt og holdent vil ha hele avkastningsrisikoen.

Et annet moment som er verdt å merke seg, og som vi skal omtale nærmere i kapittel 6, er at kravet til opptjeningstid for å oppnå 66 prosent kompensasjon vil være høyere i en innskuddsordning enn i dagens ordning. I dag kreves 30 års medlemskap for å få full pensjon, og det er Posten som kompenserer for reduserte folketrygdytelser, dersom den faktiske yrkeskarrieren er 30 år. I den nye ordningen vil 30 års medlemskap eller sparetid gi svært høy sannsynlighet for lavere pensjon enn 66 prosent. Dette skyldes dels at man ikke kompenserer en eventuell mangel på folketrygdopptjening, og at sparekapitalen etter 30 år vil være betydelig lavere enn for eksempel etter 40 år. Den nye ordningen kan derfor være en fordel for yngre arbeidstakere, som har mulighet for å spare i 40 eller flere år, men kan være en ulempe for eldre arbeidstakere, som ikke vil ha samme mulighet til å få en lengre opptjeningstid før pensjonering. Det må understrekes at det er et særtilfelle med bare 30 års yrkeskarriere. Mange vil ha 40 år eller mer både i folketrygden og i SPK, og vil dermed ha en oppside ved at den enkelte selv får gevinsten ved lengre sparing. Med samme yrkeskarriere vil det være slik at de med lavere inntekt vil tape mindre enn de med høy inntekt, da de i utgangspunktet vil få en høyere pensjon fra folketrygden (i prosent av tidligere inntekt) uavhengig av opptjeningstid – gitt folketrygdens opptjeningsprofil. I tillegg har de med lav inntekt gjerne yrker med lavere utdanningskrav. De har dermed mulighet til å oppnå lengre opptjeningstid enn høyere utdannede, ettersom de kommer tidligere i arbeid. Kvinner vil også sannsynligvis tape i forhold til menn – på grunn av gjennomsnittlig kortere yrkeskarrierer.

b) Uførepensjon

Den nye ordningen gir samme ytelse ved uførhet som før. Fortsetter den ansatte i Posten, medfører dette ingen endring. På grunn av overgang til uføreordning uten fripoliseoppbygging, vil arbeidstakere som slutter og begynner i ny virksomhet og har mindre enn 30 år igjen til pensjonsalder, kunne tape på dette ved at den nye arbeidsgiveren avkorter uførepensjonen (for eksempel 20/30), uten at en fripolise fra tidligere arbeidsgiver vil kompensere dette.

som ønsker tilleggsytelser utover alderpensjonen fra folketrygden. Pensjonsalderen i IPA-ordningen er 64 år, og alderspensjonen skal utbetales over minst 10 år. Hvor stor alderspensjonen blir, avhenger av det samlede sparebeløpet, avkastningen og hvor mange år pensjonen skal utbetales. IPA-ordningen gir 28 prosent skattefradrag for sparebeløp opp til 40 000 kroner per år.

c) Arv av pensjonskapital

I dagens ordning vil oppspart kapital tilfalle pensjonsordningen dersom den forsikrede dør. I den nye ordningen vil kapitalen arves, slik at de etterlatte overtar rettighetene til den individuelle sparekontoen. Dette er en fordel ved den nye ordningen.

d) «Nærhet» til sparingen

De ansatte kan ikke sies å ha et nært forhold til sparingen i en offentlig bruttoordning. I en innskuddsordning kan dette fortone seg noe annerledes. Den enkelte ansatte har sin egen individuelle pensjonskonto, og den enkelte skal selv kunne velge hvordan innskuddene skal plasseres, basert på fire alternative plasseringsmuligheter (porteføljer med ulik eksponering av kapitalen i aksjer og rentepapirer). Plasseringsmuligheten er likevel delvis begrenset, ved at hver portefølje er knyttet opp mot den enkeltes alder og gjenstående tid til pensjonsalder. En viss mulighet for individuelle beslutninger vil dog være til stede, og den enkelte vil dermed ha en større nærhet til sin egen sparing. Dette kan ses som en fordel ved denne typen innskuddsordninger.

e) Utbetalingstid

Dagens ordning gir livsvarige ytelser, det vil si at den årlige pensjonen (66 prosent av slutt-lønn) utbetales hvert år fra pensjoneringstidspunktet til man dør. I innskuddsordninger kan man velge hvor mange år den oppsparte kapitalen skal utbetales, dog ikke mindre enn ti år (regulert i Lov om innskuddspensjon). Man kan velge mellom alt fra ti år til livsvarig ytelse, men den årlige utbetalingen vil naturlig nok reduseres når utbetalingslengden øker, da den oppsparte pensjonsformue skal fordeles på det antall år man velger. Hvis livslang ytelse velges, vil den årlige utbetalingen for kvinner bli lavere enn for menn, da kvinner har høyere levealder. Ordningen gir den enkelte ansatte fleksibilitet. I Postens forslag vil det imidlertid ikke kunne velges en livsvarig ytelse.

f) Medflytting av rettigheter ved jobbskifte

SPK har en overføringsavtale med andre offentlige ordninger, som fører til at man ikke taper pensjonsrettigheter ved jobbskifte innen offentlig sektor. Beregninger viser¹⁴ at den samlede pensjonen blir cirka seks prosent høyere med enn uten denne avtalen. Overføringsavtalen gjelder ikke når man skifter jobb mellom offentlig og privat sektor. Det utstedes i stedet en fripolise (oppsatte rettigheter), der det framgår hvilke rettigheter man har opparbeidet seg på det tidspunktet man slutter i en stilling. Denne fripolisekapitalen utgår fra en kollektiv ordning, men man kan normalt fortsette å spare på individuelt grunnlag. Imidlertid blir den samlede pensjonskapitalen lavere gjennom fripoliseoppbygging enn om man stod i samme stilling hele tiden. Dette har å gjøre med høyere omkostninger, og dermed lavere reell avkastning på midlene, samtidig som man på grunn av karenstid kan tape rettigheter. Sagt på en annen måte: man vil få høyere samlet pensjon ved å stå i samme stilling i 30 år, sammenlignet med å ha flere stillinger i 30 år, der man får en fripolise for hver stilling man slutter i.

Opparbeidede rettigheter i innskuddsordninger er enkelt å ta med seg ved jobbskifte, fordi pensjonskapitalen kan videreføres i ny innskuddsordning hos ny arbeidsgiver, uten tap. Dette er en fordel i forhold til en ytelsesbasert ordning.

¹⁴ NOU 2000:28.

5 Samspillet med forslaget til Modernisert Folketrygd – hva gir den nye innskuddsordningen i ytelse/kompensasjonsnivå?

I dette kapitlet skal vi presentere beregninger som viser hvor høy den samlede pensjonen vil bli, gitt ny innskuddsordning og gitt Pensjonskommisjonens forslag til Modernisert Folketrygd. Vi forutsetter 40 års yrkeskarrierer, og viser hvordan pensjonen varierer med avkastning og sparetid. Nåværende folketrygd vil for store inntektsgrupper i Posten tilsvare 43 års opptjening i Modernisert Folketrygd.

5.1 Modernisert Folketrygd

Regjeringen har i Pensjonsmeldingen (Stortingsmelding nr. 12 (2004–2005)) i hovedsak sluttet seg til flertallsforslaget fra Pensjonskommisjonen (NOU 2004:1) om ny Modernisert Folketrygd (MF), med unntak for opptjeningssatser og beløpsgrenser, hvor Regjeringen ikke har noen konkrete forslag. For å kunne illustrere virkningene av MF, og beregne samlet pensjon fra folketrygden og Postens foreslåtte innskuddsordning, legges derfor Pensjonskommisjonens forslag til satser til grunn.

Hovedtrekkene i Modernisert Folketrygd er som følger:

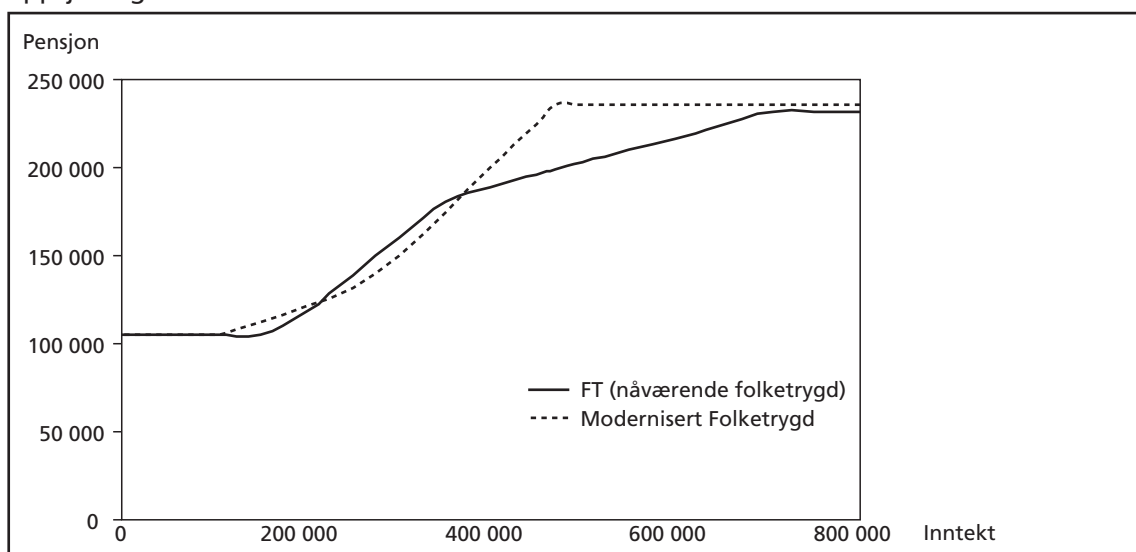
- Opptjening av pensjonsrettigheter tilsvarende 1,25 prosent av arbeidsinntekten per år
- Livsløpsbasert opptjening, det vil si alle år i arbeid skal medregnes.
- Tak på pensjonsopptjeningen tilsvarende inntekt lik 8G (ca. 470 000 per 01.05.04).
- Alle er sikret en garantipensjon på nivå med dagens minstepensjon.
- Garantipensjonen avkortes mot inntektspensjonen, krone for krone opp til 1G, og med 60 prosent over 1G.
- Fleksibel pensjonsalder fra fylte 62 år, med tilnærmet aktuarisk avkorting av pensjonen, men med et bunnfradrag på 30 000 kroner. Regjeringen har en noe annen modell for dette enn Pensjonskommisjonen.
- Opptjente pensjonsrettigheter reguleres med lønnsnivået i samfunnet, mens de løpende alderspensjonene reguleres med gjennomsnittet av pris- og lønnsvekst.

Figur 5.1 sammenligner pensjonsnivået til varierende yrkesinntekter mellom MF og nåværende folketrygd, gitt en yrkeskarriere på 40 år. Vi ser at det er de midlere inntekter som i utgangspunktet vil få en lavere pensjon i en ny folketrygd med denne opptjeningstiden (yrkeskarrieren). Prinsippet i MF er at jo flere år man jobber, desto høyere pensjon vil man få. I nåværende folketrygd er maksimal opptjeningstid (medlemstid) 40 år, og man opparbeider seg ikke flere rettigheter, det vil si høyere pensjon om man jobber lenger.

MF vil påvirke premiekostnadene i de ytelsesbaserte tjenstepensjonsordningene, spesielt i de offentlige ordningene som garanterer en ytelse tilsvarende 66 prosent av sluttlønn. I de private ordningene er det ingen garanti knyttet til ytelsen, selv om mange bedrifter tidligere har valgt å kompensere for reduksjoner i folketrygden, for eksempel i 1992. De innskuddsbaserte ordningene er nettoordninger, det vil si at utbetaling av pensjon fra tjenstepensjonsordningen kommer i tillegg til pensjon fra folketrygden.

Avstanden mellom 66 prosentkurven og kurvene fra henholdsvis MF og FT i figur 5.2 (Veland 2004) uttrykker differansen mellom den garanterte pensjonen i offentlige ordninger og de to folketrygdmodellene. Jo større avstanden er, desto høyere premier for å dekke den forpliktete ytelse. Når MF-kurven ligger under FT-kurven, innebærer dette isolert sett at premiekostnadene går opp, og vice versa.

Figur 5.1 Sammenligning Modernisert Folketrygd (MF) og nåværende folketrygd (FT). 40 års opptjeningstid.



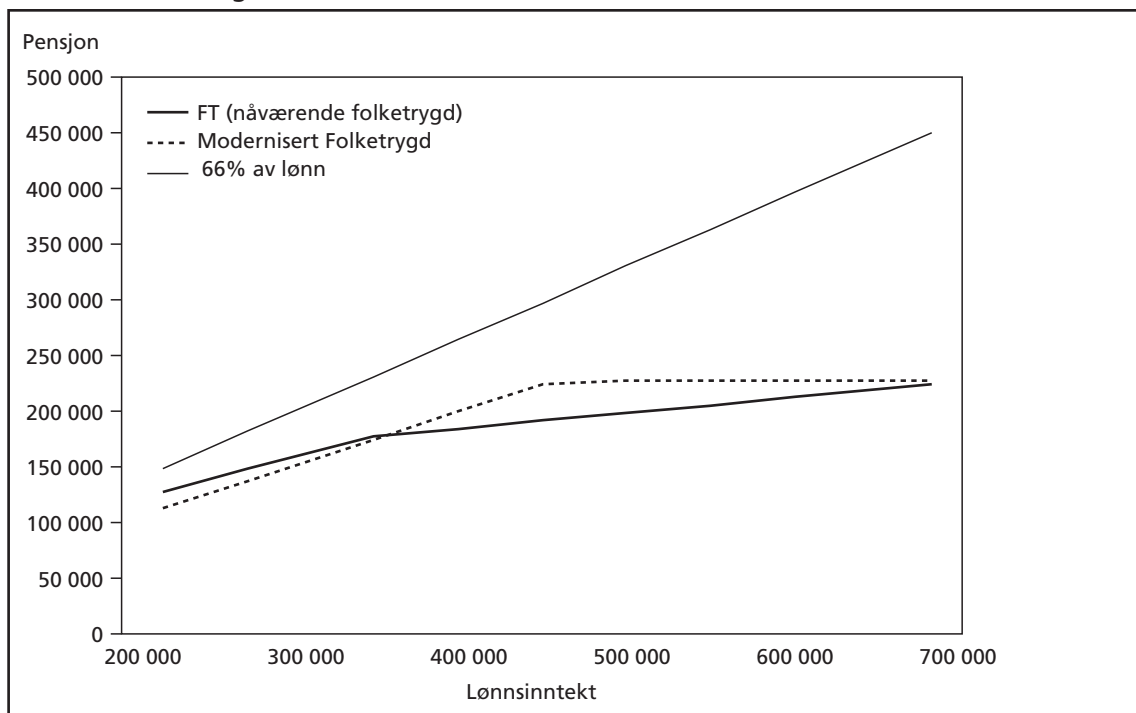
Tabell 5.1 Inntektsfordeling for 2500 ansatte i Posten.

Inntekt i kroner	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Under 200 000	488	19,5	19,5
200 - 250 000	878	35,1	54,6
250 - 300 000	798	31,9	86,6
300 - 350 000	229	9,2	95,7
350 000 og mer	107	4,3	100,0
Total	2500	100,0	100,0

Tabell 5.1 viser lønnsfordelingen i et representativt utvalg av 2500 ansatte i Posten. Vi ser at 86,6 prosent av de ansatte i 2003 hadde en årslønn som var lavere enn 300 000 kroner.¹⁵ Den største gruppen finner vi i inntektsintervallet 200 000 – 250 000 kroner (878 ansatte, dvs. 35,1 prosent). Kun 4,3 prosent av de ansatte hadde en lønn som var høyere enn 350 000 kroner. Medianlønna for hele populasjonen er cirka 242 500 kroner, for menn 260 200 kroner og for kvinner 225 000 kroner. Forskjellen mellom menn og kvinner kan skyldes både høyere innslag av deltid for kvinner og flere menn enn kvinner i stillinger med høyere lønn.

Med 40 års yrkeskarriere vil, gitt lønnstallene i tabell 5.1, et stort flertall av de ansatte i Posten få lavere ytelse fra Modernisert Folketrygd enn i nåværende folketrygd. Dette gjelder ansatte med inntekt fra vel 220 000 kroner til om lag 350 000 kroner. Ansatte med inntekt under og over dette intervallet vil få høyere pensjon fra Modernisert Folketrygd. Dette ville også gitt seg utslag i høyere premiekostnader i en videreført bruttoordning, fordi Posten i så tilfelle må kompensere redusert folketrygd for å opprettholde bruttogarantien på 66 prosent av lønn (jf. figur 5.2).

Figur 5.2 Modernisert folketrygd (MF), nåværende folketrygd (FT) og ordning som gir 66 prosent av lønn. Avstanden mellom 66 prosent og folketrygdmodellene angir differansekostnaden for arbeidsgiver for ulike inntektsnivå.



¹⁵ Tallene inkluderer deltidsarbeid og personer som arbeidet i kortere perioder. Dersom disse gruppene hadde vært ekskludert, dvs. at en bare hadde inkludert de heltidsansatte, ville fordelingen sett noe annerledes ut, men det ville ikke forårsaket de store utslagene.

5.2 Ytelsesnivå og kompensasjonsgrad i den nye innskuddsordningen

Forslag til endringer i en ordning som oppfattes som god og sikker, fører som regel til større eller mindre motstand mot endring. Det er i utgangspunktet naturlig og forståelig at arbeidstakerne i Posten utviser skepsis til å endre tjenstepensjonsordningen fra en tradisjonell offentlig bruttoordning, til en ny type pensjonsordning der man ikke kjenner pensjonens størrelse før på pensjoneringstidspunktet. Vi skal derfor i dette avsnittet presentere beregninger som viser hva den enkelte vil få i pensjon, målt i prosent av inntekt som yrkesaktiv, som en funksjon av hvor mange år som spares og avkastningen på den oppsparte kapitalen.

Generelt avhenger ytelsen fra en innskuddsbasert ordning av følgende fire forhold:

- Størrelsen på den årlige innbetalingen
- Hvor mange år det betales inn til ordningen
- Den årlige (real)avkastningen på midlene
- Hvor lenge pensjonen skal betales ut

I våre beregninger er det antatt at realavkastningen er fratrasket administrasjons- og forvaltningskostnader, og at utbetalingsperioden er 16 år, det vil si fra 67 til 82 år. I dagens regelverk kreves det minst ti års utbetalingstid i innskuddsordninger, men den kan gjerne være livsvarig dersom den enkelte ønsker det. Seksten års utbetaling innebærer noe høyere pensjon enn ved livsvarig utbetaling, siden forventet levealder for en 67-åring nå er 82 år for menn og 85 år for kvinner (pensjonskapitalen skal fordeles over flere år). I en ytelsesbasert ordning, som den offentlige bruttoordningen, er den ansatte sikret 66 prosent av sluttløna i pensjon uansett, og denne ytelsen er livsvarig.

I alle beregningene er det lagt til grunn et tak i MF på 8G (ca 470 000 kr), slik det er foreslått av Pensjonskommisjonen. Det er likevel usikkert om taket for inntektsfradrag i tjenstepensjonsordninger skal settes ned fra dagens øvre grense på 12G til 8G. Vi har derfor valgt å legge til grunn bestemmelsene i gjeldende regelverk, det vil si inntektsfradrag på innskudd opp til 12G.

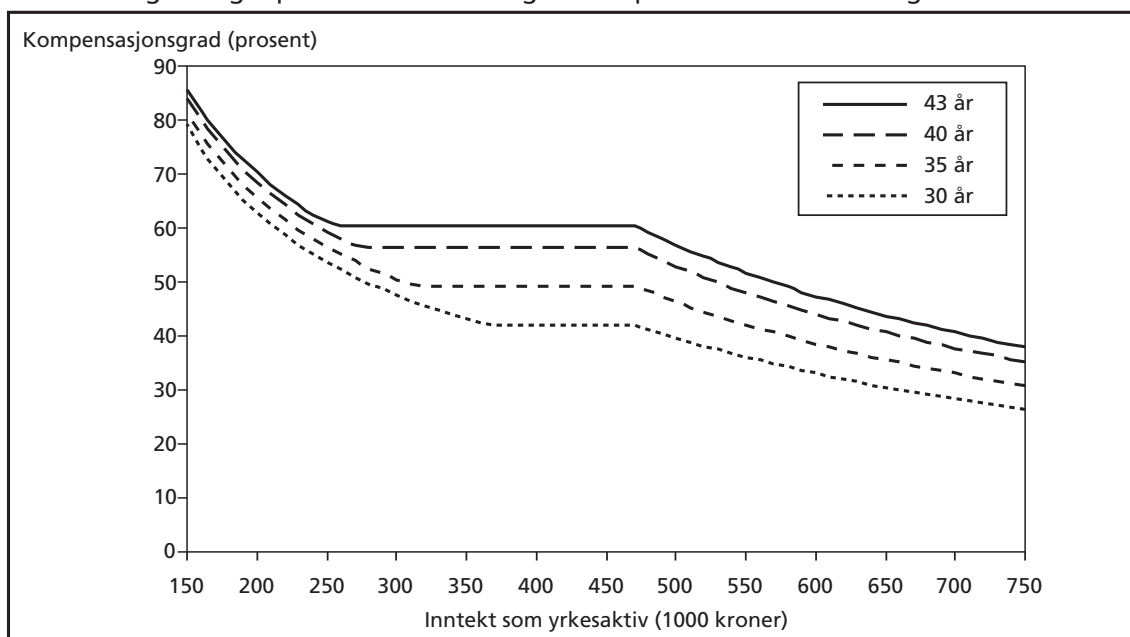
Figur 5.3¹⁶ viser samlet pensjon (kompensasjonsgrad) i prosent av inntekt som yrkesaktiv, gitt innskuddssatsene i forslaget til ny pensjonsordning i Posten, når den årlige avkastningen er to prosent og sparetiden (opptjeningsår) varierer fra 30 til 43 år. Som vi ser av figuren, er det kun personer med de laveste inntektene (under 200 000 kr) som vil få en samlet pensjon som er 66 prosent eller høyere, når sparetiden er 30 og 35 år. For de fleste vil samlet pensjon være lavere enn 50 prosent. Naturlig nok øker pensjonen når sparetiden øker. Ved 43 års sparetid er det bare personer med inntekt mellom 250 000 – 270 000 kroner og høyere enn 600 000 kroner som vil ha lavere kompensasjon enn 66 prosent. Ved 40 års sparetid er det kun personer med lave inntekter og med inntekt rundt 8G (470 000 kr) som vil ha kompensasjon lik 66 prosent eller høyere.

Når avkastningen er to prosent, kreves det derfor lang opptjeningsstid for å oppnå samme pensjon som i dagens ytelsesbaserte pensjonsordning, det vil si 66 prosent.

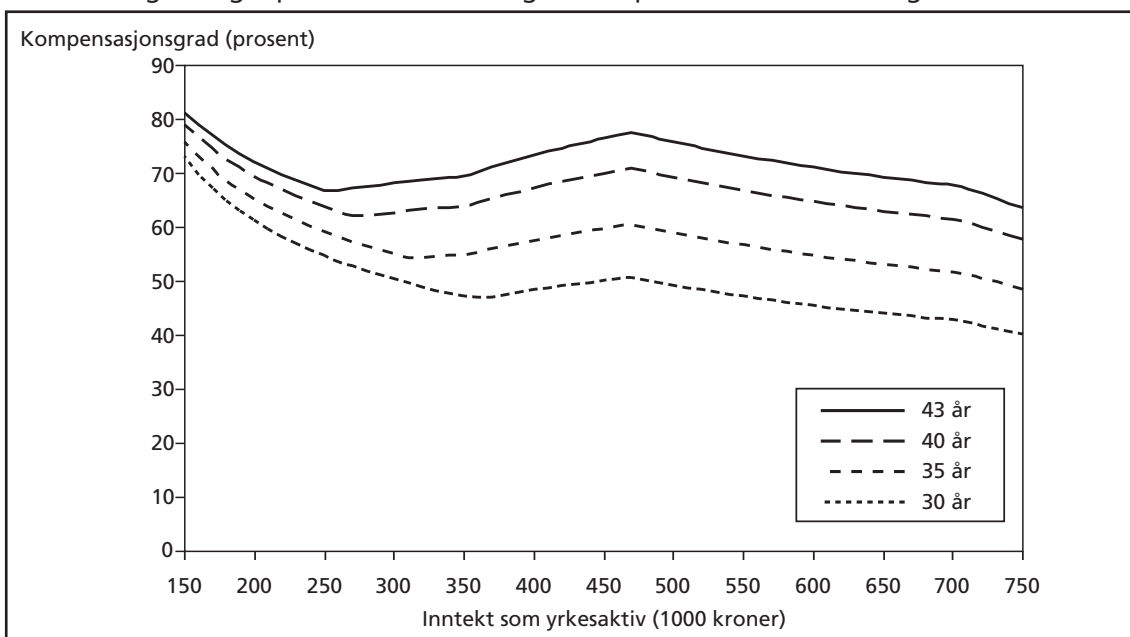
¹⁶ Beregningene er utført av Econ Analyse, og er basert på Hippe m.fl. (2005).

Når vi øker avkastningen fra to til tre prosent, vil alle inntekter opp til i overkant av 12G (705 000 kr), gi minst 66 prosent kompensasjon ved 43 års sparetid (figur 5.4). Ved 40 års sparetid er det kun inntekter mellom cirka 250 000 og 350 000 som får lavere enn 66 prosent kompensasjon. De som har inntekt mellom 350 000 og i underkant av 650 000 kroner, vil gi en kompensasjon på 70 prosent eller høyere. Når sparetiden er 35 og 30 år, gir

Figur 5.3 Samlet pensjon fra Modernisert Folketrygd og Postens nye innskuddsordning i prosent av inntekt som yrkesaktiv for ulike antall opptjeningsår. Sparing: 4 prosent av inntekt mellom 2 og 6G og 8 prosent mellom 6 og 12G. 2 prosent realavkastning.



Figur 5.4 Samlet pensjon fra Modernisert Folketrygd og Postens nye innskuddsordning i prosent av inntekt som yrkesaktiv for ulike antall opptjeningsår. Sparing: 4 prosent av inntekt mellom 2 og 6G og 8 prosent mellom 6 og 12G. 3 prosent realavkastning.

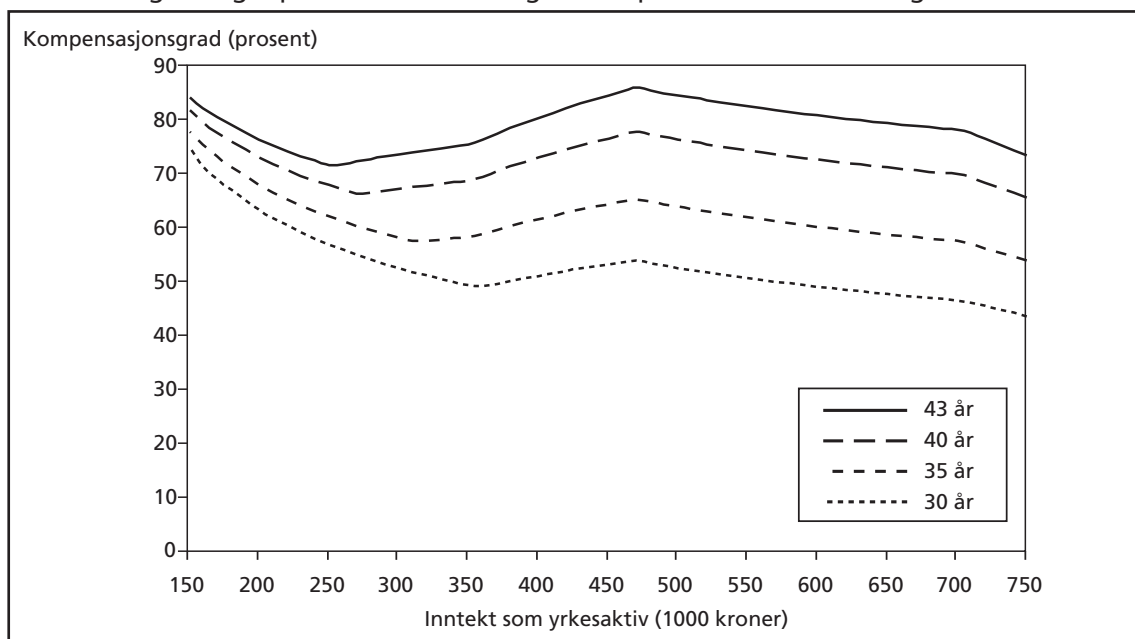


kun de laveste inntektene 66 prosent eller høyere i samlet pensjon med denne avkastningsforutsetningen. At kompensasjonen er høyere enn 66 prosent for de laveste inntektene, uansett avkastning og sparetid, skyldes at denne gruppen av personer får en høy kompensasjon i folketrygden i forhold til tidligere yrkesinntekt (folketrygdens fordelingsprofil). Pensjonen disse får fra tjenstepensjonsordningen i dag er derfor beskjedne. Bunnfradraget på 2G gjør at kurvene faller med økende inntekt opp til et bestemt inntektsnivå (avhenger av opptjeningstiden), stiger derfra opp til inntektstaket på 12G og faller deretter. At kompensasjonen stiger med økende inntekt, skyldes at pensjon fra innskuddsordningen øker mer enn pensjonen fra folketrygden faller. Fallende kompensasjon for inntekter over 12G skyldes at det ikke innbetales innskudd for inntekter over dette nivået.

Samlet pensjon øker naturlig nok med økende avkastningsrate. Vi ser at kurvene i figuren ligger på et høyere nivå. Som vi kan lese av figur 5.5 vil alle ha en samlet pensjon som overstiger 70 prosent ved 43 års sparetid, når avkastningen øker til fire prosent. Alle inntektsnivåer gir også høyere pensjon enn 66 prosent når sparetiden er 40 år. Ved 35 og 30 års sparetid er det igjen kun de med de laveste inntektene som vil oppnå 66 prosent kompensasjon, men kompensasjonen øker som nevnt for alle når avkastningen øker. Likevel vil det være få som vil få høyere pensjon enn 50 prosent når sparetiden er 30 år.

Bak tallene i figurene 5.3 og 5.4 skjuler det seg viktig informasjon. Vi ser at kompensasjonen faller kraftig fra de laveste inntektsnivåene, og stiger i et bestemt intervall fram til opptjeningstaket på 12G – det vil si at kurvene blir brattere med økende sparetid. Årsaken til at vi får denne effekten, er at MF gir en konstant kompensasjonsgrad for inntekter opp mot 8G, mens innskuddspensjonen med bunnfradrag på 2G gir en kompensasjonsgrad som øker med inntekten. For de laveste inntektene faller kompensasjonen på grunn av bunnfradragseffekten i tjenstepensjonsordningen, samt at kompensasjonen i MF faller for de laveste inntektene og opp til det nivået der kompensasjonen er konstant.

Figur 5.5 Samlet pensjon fra Modernisert Folketrygd og Postens nye innskuddsordning i prosent av inntekt som yrkesaktiv for ulike antall opptjeningsår. Sparing: 4 prosent av inntekt mellom 2 og 6G og 8 prosent mellom 6 og 12G. 4 prosent realavkastning.



Vi har i dette avsnittet sett at pensjonsnivået avhenger av årlig sparebeløp, antall spareår og avkastningen på pensjonskapitalen. Et sentralt spørsmål vil være hvilket avkastningsnivå som synes å være mest aktuelt og reelt å legge til grunn. Dette kan være et av flere avgjørende spørsmål når det gjelder en eventuell oppslutning fra arbeidstakersiden om den nye innskuddsordningen. Posten viser i denne forbindelse til den historiske avkastningen over en 20 års periode for ulike verdipapirer/indekser:

Gjennomsnittlig historisk avkastning for ulike verdipapirer/indekser:

1 mnd rente,	jan 85 – jul 04	9,08%
10 års rente,	jan 85 – jul 04	8,42%
Verdensindeks aksjer	jan 85 – jul 04	10,14%
S&P 500	jan 85 – jul 04	11,61%
Oslo Børs	jan 85 – juli 04	9,41%

Det vises også til at SPK i øyeblikket gir en avkastning på cirka 5,85 prosent og har ligget mellom 6,46 prosent og 5,85 prosent i perioden 1996–2004. Posten har lagt til grunn en årlig nominell avkastning på 6,5 prosent for en balansert aksje/rente- portefølje. Dette betyr at avkastningen vil ligge på omtrent samme nivå som vår fire prosent-beregning når vi trekker fra inflasjon. Postens avkastningsforutsetning kan historisk sett ikke anses for å være urealistisk. Dog er det viktig å peke på den usikkerheten som ligger i denne typen ordninger, og at det ikke er gitt at avkastningen i framtiden vil ligge på samme nivå som tidligere. Den samlede pensjonen vil være svært følsom for avkastningsendringer, og vi skal derfor i neste avsnitt se nærmere på slike effekter.

I tillegg til at pensjonen vil være følsom overfor avkastningsendringer, vil også antall spareår, som vi tidligere har drøftet, ha stor betydning for hvor mye pensjon en innskuddsordning vil kunne generere. Vi har vist over at arbeidstakere i de fleste inntektssjikt må arbeide relativt lenge for å oppnå samme pensjon som etter dagens ordning (minst 40 år ved 4 prosent realavkastning). Et sentralt spørsmål er derfor om det er realistisk å forvente at alle arbeidstakere vil ha en yrkeskarriere på minst 40 år. Tabell 5.2 viser yrkeskarrieren i Posten

Tabell 5.2 Yrkeskarriere for ansatte i Posten og beregnet yrkeskarriere fram til pensjonsalder på 65 år. Representativt utvalg på 2500 ansatte.

Alder	Antall i aldersgruppen	Yrkeskarriere hittil	Forventet yrkeskarriere
65 år	13	30,0	33,0
60-64 år	195	31,7	34,9
55-59 år	261	28,3	36,2
50-54 år	333	25,5	38,6
45-49 år	416	21,5	39,5
40-44 år	475	18,3	41,1
35-39 år	304	13,2	41,0
30-34 år	211	7,8	40,5
25-29 år	172	5,4	43,4
Under 25 år	95	3,6	45,9
Totalt	2500	19,1	39,8

Tabell 5.3 Yrkeskarriere for ansatte i Posten og beregnet yrkeskarriere fram til pensjonsalder på 65 år. Representativt utvalg på 2500 ansatte. Kvinner og menn.

Alder	Antall	Yrkeskarriere hittil	Forventet yrkeskarriere
Kvinner	1235	18,1	38,3
Menn		20,1	41,2
Total	2475	19,1	39,8

(basert på det representative utvalget på 2500 ansatte) per dags dato, og den beregnede forventet yrkeskarriere (opptjening i Postens pensjonsordning) hvis de ansatte arbeider i Posten fram til pensjonsalderen på 65 år, mens tabell 5.3 viser tilsvarende for kvinner og menn.¹⁷

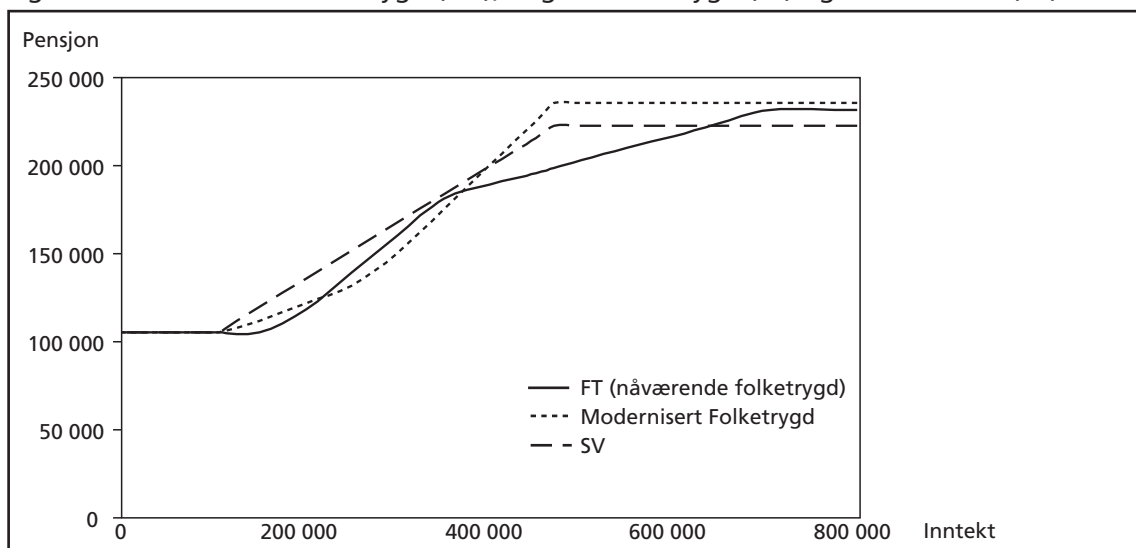
Gjennomsnittlig forventet yrkeskarriere er cirka 40 år og stemmer godt overens med den forutsetning som er lagt til grunn i tabell 5.1 og 5.2. At yrkeskarrieren er ulik for de forskjellige aldersgruppene, og stigende jo lavere alderen er, har sammenheng med at vi ikke har tatt hensyn til at dagens ansatte har hatt andre stillinger før de begynte i Posten. Den forventede yrkeskarrieren fram til pensjonsalder vil derfor være høyere for de yngste enn for de eldste. Vi kan konkludere med at Posten kjennetegnes av en stab med relativt lange yrkeskarrierer, som i forhold til mange andre virksomheter er godt tilpasset en innskuddsordning.

Vi er av den oppfatning at Postens anslag om en årlig nominell avkastning på 6,5 prosent er et forsiktig anslag på mulig framtidig avkastning på pensjonssparingen. Et moment som imidlertid kan spille inn isolert sett, er spørsmålet om individuelt investeringsvalg. Det er grunn til å anta at den årlige avkastningen vil kunne bli lavere i individuelle ordninger med investeringsvalg enn avkastningen i individuelle ordninger med kollektive investeringsbeslutninger. Posten har skissert fire investeringsmuligheter for den enkelte ansatte, knyttet opp mot arbeidstakers alder og risikoeksponering i forhold til alder. Den enkelte ansatte vil dermed ikke ha et reelt investeringsvalg, men vil på grunnlag av mangelfull kompetanse, velge det alternativet som «tilhører» vedkommende aldersgruppe. Slike «investeringsporteføljer» kan synes fornuftige, fordi de utsetter den enkelte ansatte for en fornuftig risikograd både med hensyn til alder og med hensyn til investeringsobjekt.

Vi har i dette avsnittet sett på samspillet mellom MF og Postens nye innskuddspensjonsordning, og beregnet hvor mye pensjon den enkelte kan forvente å få, gitt ulike forutsetninger om avkastning og sparetid. Det synes å være en nærliggende konklusjon at en innskuddsordning kan gi vel så god eller bedre pensjon enn en tradisjonell ytelsesbasert offentlig ordning, under konservative forutsetninger, samtidig som Posten som arbeidsgiver kan oppnå forutsigbarhet med hensyn til størrelsen på de årlige premiene/innskuddene. For arbeidstaker vil pensjonen dog alltid være en usikker størrelse fram til pensjoneringstidspunktet. Posten vil likevel legge til rette for at ingen av dagens ansatte skal komme dårligere ut enn under dagens ytelsesregime, gjennom en kompensasjonsordning. Eventuell kompensasjon base-

¹⁷ I disse beregningene har vi ikke tatt hensyn til at mange i Posten går av tidlig, enten som uførepensjonister eller med AFP. Den reelle yrkeskarrieren for postansatte vil derfor være lavere enn hva forventet yrkeskarriere tilsier. Da uførepensjonistenes pensjon beregnes som om de stod i jobb til fylte 67 år, får dette likevel ingen betydning for våre konklusjoner.

Figur 5.6. Modernisert folketrygd (MF), dagens folketrygd (FT) og SV-modellen (SV).



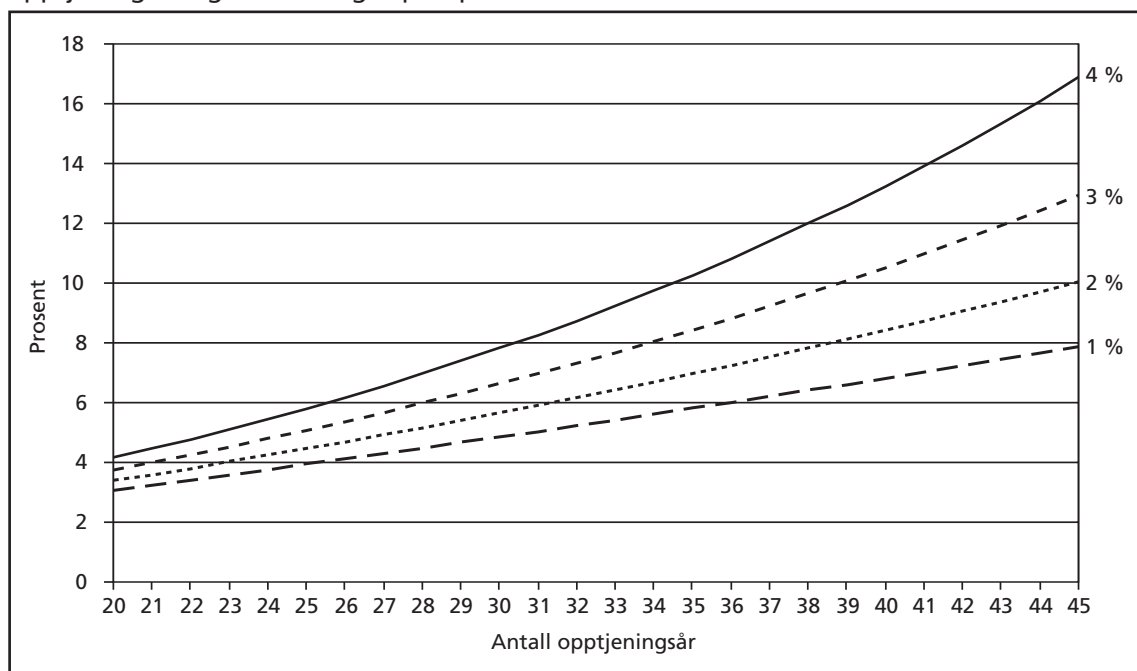
res på en beregning der kompensasjonen utgjør differansen mellom pensjon etter dagens ordning og summen av stipulert folketrygd og den pensjon en vil få i den nye ordningen. Fordi kompensasjonsberegningen foretas når ordningen omlegges, kan det være marginale avvik i den pensjonen en faktisk vil få og ytelsen dagens ordning ville gitt. Denne differansen vil være av beskjeden størrelse, slik at arbeidstakers risiko vil være liten. Det skal legges til at kompensasjonsordningen ikke vil gjelde nyansatte etter at den nye ordningen har trådt i kraft.

Våre beregninger om kompensasjonsnivå for de ansatte i Posten har tatt utgangspunkt i Pensjonskommisjonens forslag til ny modernisert folketrygd. Forslaget har møtt en del kritikk i den politiske debatten, blant annet på grunn av dets fordelingsprofil. Hvilken modell Stortinget til sist vil falle ned på, er usikkert, men det kan synes som om den endelige modellen vil gi en høyere folketrygdkompensasjon for lavere og midlere inntekter. Figur 5.6 viser MF-modellen sammen med dagens folketrygd og et av mindretallsforslaget i kommisjonen, benevnt SV-modellen. Lønnsnivået for de aller fleste ansatte i Posten ligger i det intervallet i figuren som gir lavest pensjonsuttelling i modernisert folketrygd, og dermed lavest samlet kompensasjon når vi inkluderer pensjon fra den nye innskuddsordningen. Vårt poeng i denne sammenheng er å peke på at en revidert modernisert folketrygd, dagens folketrygd og SV-modellen vil kunne føre til høyere kompensasjon for mange av Postens ansatte enn de konklusjoner våre beregninger viser. I figur 5.3–5.5 vil dette gi seg utslag i kurvenes bunnivå vil løftes oppover, samtidig som kurvene blir flatere.

6 Pensjonens følsomhet overfor avkastningsendringer og antall spareår i innskuddsordningen

Avkastningsnivå og antall spareår har stor betydning for pensjonsnivået i en innskuddsordning. Figur 6.1 viser hvordan kompensasjonsgraden (dvs. innskuddspensjon i prosent av inntekt som yrkesaktiv) i for eksempel en to prosent innskuddsordning¹⁸ varierer med antall opptjeningsår og avkastningen i spareperioden, forutsatt en utbetalingsperiode på 16 år. Det går fram at for å oppnå en kompensasjonsgrad på ti prosent (som tillegg til folketrygden) av inntekt som yrkesaktiv etter 43 år, må den årlige reelle nettoavkastningen på den oppsparte kapitalen være noe over to prosent. Med fire prosent årlig realavkastning blir kompensasjonen 15,3 prosent etter 43 år. Hvor høy avkastning som oppnås har altså meget stor betydning for hvor høy pensjonen blir. En enkel tommelfingerregel er at når avkastningen faller med ett prosentpoeng, reduseres tjenstepensjonen med cirka 15 prosentpoeng. Figuren viser også at kompensasjonsgraden øker progressivt når antall spareår og avkastning øker.

Figur 6.1 Kompensasjonsgrad fra en innskuddsbasert 2 prosent-ordning, avhengig av antall opptjeningsår og avkastning i spareperioden.



Forutsetninger: Opptjening fra 1. krone. Pensjon fra 67 tom 82 år. 1,5 prosent realavkastning i perioden som pensjonist.

Kilde: Hippe m.fl. (2005).

¹⁸ Hippe m.fl. (2005).

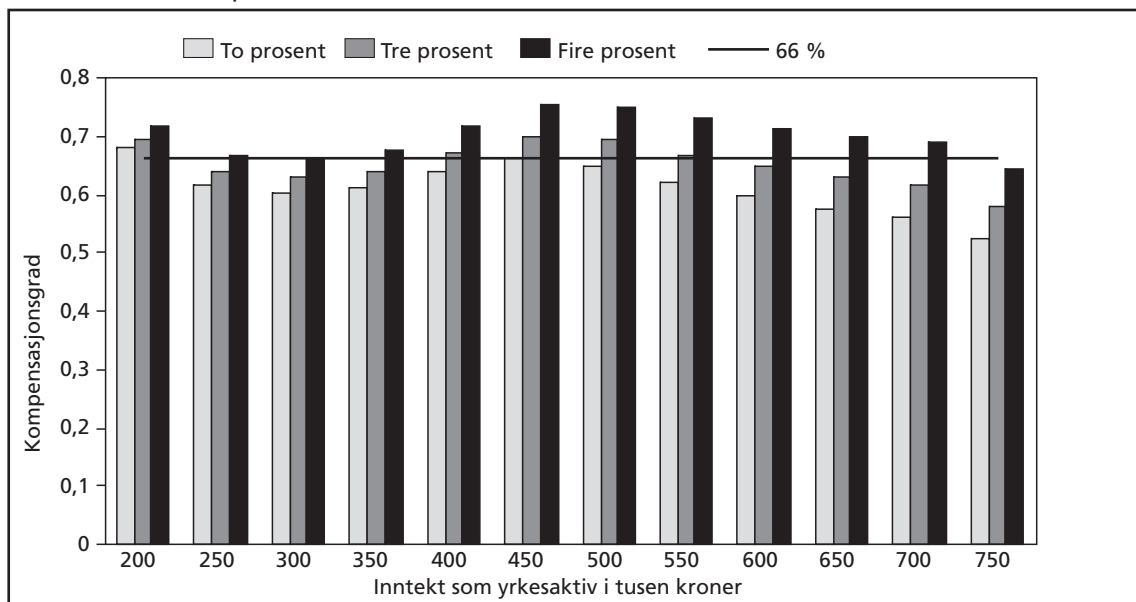
Figur 6.2 viser hvordan den samlede kompensasjonsgraden (inkl. folketrygden) varierer for ulike inntektsnivå etter avkastningens størrelse. Dersom yrkesinntekten er 350 000 kroner, øker samlet kompensasjonsgrad fra 64 til 67,6 prosent når realavkastningen øker fra tre til fire prosent. En reduksjon i avkastningen fra fire til to prosent reduserer kompensasjonsgraden fra 67,6 til 61,2 prosent. Gjennomsnittsinntekten for de postansatte (240 000 kroner) gir en samlet kompensasjon ved fire prosent avkastning på 67,6 prosent, mens den er henholdsvis 64,9 prosent og 62,7 prosent ved to og tre prosent realavkastning.

Figur 6.3 viser den isolerte effekten på kompensasjonsgraden av en økning i avkastningsnivået. Vi finner også at en økning i avkastningen med ett prosentpoeng fra tre til fire prosent, og en økning i antall spareår fra 35 til 40 år, øker kompensasjonsgraden fra 54,9 til 67,6 prosent for inntekt på 350 000 kroner og fra 60,2 prosent til 67,6 prosent. Disse tallene viser, som nevnt, at utbetalt pensjon fra en innskuddsordning er svært følsom overfor endringer i både avkastningen og i antall spareår.

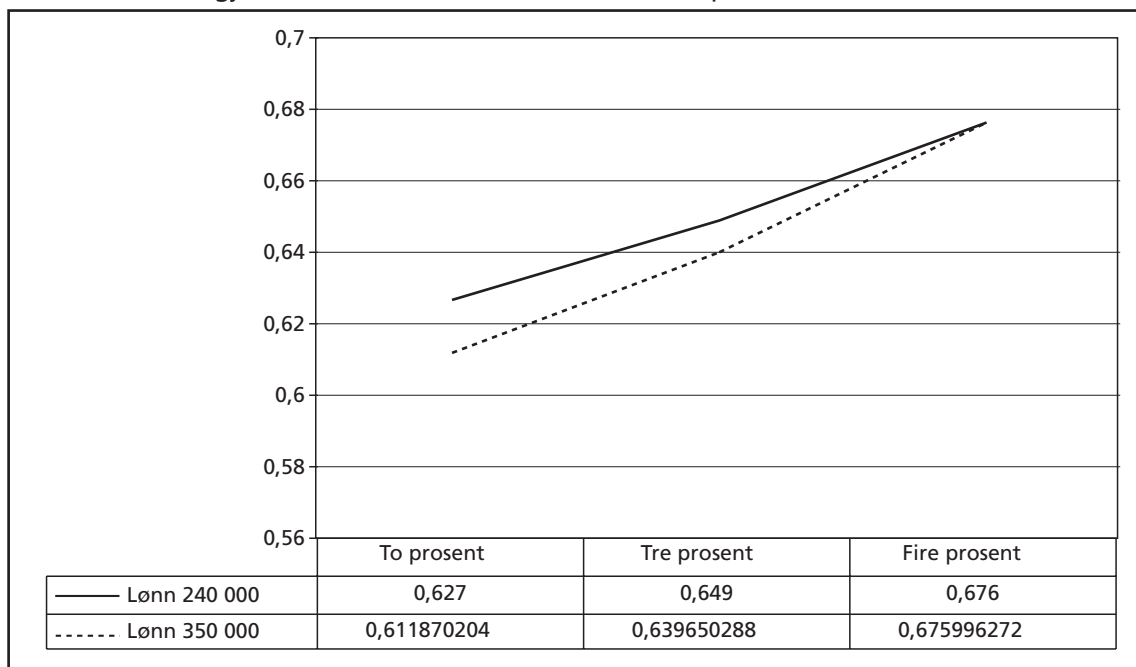
Beregningene i dette avsnittet har vist at Postens forutsetning om 6,5 prosent avkastning på sparekapitalen (ca 4 prosent realavkastning) vil gi en samlet pensjon som ligger på nivå med dagens 66 prosentordning, gitt at sparetiden er 40 år. Sparetid på 40 år er det samme som 40 års yrkeskarriere, og tallene over viser at dette er realistisk.

Vi har beregnet samlet kompensasjon etter pensjonskommisjonens forslag til modernisert folketrygd. For de fleste inntektsintervaller vil nåværende folketrygd gi samme ytelse som 43 års opptjening i Modernisert Folketrygd.

Figur 6.2 Endring i pensjonsnivå ved ulike avkastningsnivå – 2,3 og 4 prosent – for ulike inntektsnivå. 40 års sparetid.



Figur 6.3 Endring i pensjonsnivå ved endring i avkastning for inntekt på 350 000 kroner og 240 000 kroner (gjennomsnittsinntekt i Posten). 40 års sparetid.



7 Partenes innflytelse og medbestemmelse over pensjonsordningen – før og nå

Vi har over vist at begge partene i arbeidsmarkedet i våre naboland har betydelig innflytelse i tjenstepensjonsordningene. I Norge er dette uvanlig, og i privat sektor er det i dag bare et fåtall avtalebaserte tjenstepensjonsordninger. De fleste ordningene er basert på frivillighet, og det er arbeidsgiver som fattet alle beslutninger. I kommunal sektor er derimot pensjonsordningene avtalebaserte, slik at også arbeidstakerorganisasjonene har en viss innflytelse på innholdet i og utviklingen av tjenstepensjonsordningene, men ikke på forvaltningen av og plasseringen av pensjonskapitalen.

Postens pensjonsordning er ikke tariffestet, slik at arbeidsgiver i prinsippet har full råderett over ordningen. Posten har siden 1999 utredet alternative pensjonsordninger, og styret ga fullmakt til å etablere en egen kasse innenfor SPK. Da dette ikke lyktes, foreslo Posten (og NSB) overfor Samferdselsdepartementet å lukke ordningen for daværende ansatte. I den såkalte «§10-planen» for 2002–04 heter det blant annet: «Det skal arbeides for at Posten skal ut av ordningen i SPK, men man vil beholde betingelser for medlemmene på dagens nivå.» I tariffoppgjøret i 2002 ble det avtafestet at tilknytningen til SPK ikke skulle endres før 2004, dersom partene ikke ble enige om noe annet. Etter etableringen av Posten BA i 2002, stod selskapet fritt til å velge alternativ pensjonsløsning, og ga i §10-planen 2003–05 og for 2004–06 igjen uttrykk for at man ønsket mer fleksible pensjonsløsninger. I tariffoppgjøret i 2004 ble en likevel enig om å videreføre tilknytningen til SPK fram til 2006.

Posten har ennå ikke tatt stilling til valg av annen leverandør, dersom en velger å melde seg ut av SPK fra 2006. Det har likevel blitt vurdert flere alternative løsninger, herunder overgang til LOF-ordning, egen pensjonskasse, en videreføring innenfor dagens SPK-ordning, en videreføring av medlemskapet i SPK, men da med endret produkt – det vil si overgang til LOI-ordning for alderspensjonen kombinert med engangserstatninger og en uføreordning tilpasset LOF-regelverket. Hovedargumentet for sistnevnte er en betydelig reduksjon av risiko, noe som gir større forutsigbarhet med hensyn til framtidige kostnader.

Hvilken innflytelse har så partene, det vil si arbeidsgiver og arbeidstaker, på dagens ordning i forhold til den innflytelsesmulighet de vil kunne få ved en ny innskuddsbasert ordning? Generelt kan vi si at behovet for arbeidstakerinnflytelse i en offentlig bruttogaranti-ordning vil være mindre enn med en ny innskuddsordning, da risikoen i sistnevnte ordning i større grad vil bæres av arbeidstakerne, mens arbeidsgiverne får mer forutsigbare kostnader. Arbeidstakerne vil kunne få innflytelse på ordningen både gjennom avtalefesting og ved en ordning med felles forvaltning av pensjonsmidlene – for eksempel ved at det etableres et partssammensatt organ eller selskap for administrering av pensjonsordningen. Ordningens innretning, utvikling og administrasjon vil da styres i fellesskap mellom partene, mens den enkelte foretar investeringsvalgene. Siden det ikke er en aktuell problemstilling å etablere en egen pensjonskasse, kan midlene (innskuddene) plasseres hos ett av de private livsforsikrings- eller fondsforsikringselskapene. Midlene kan plasseres i henhold til den enkelte

ansattes valg av investeringsportefølje, formidles av fellesorganisasjonen, og forvaltes av selskapet med sikte på å oppnå høyest mulig avkastning på innskuddene.

En slik løsning vil gjøre det naturlig å avtalefeste tjenstepensjonsordningen. En avtalefesting vil også være viktig for å kunne sikre arbeidstakerne innflytelse over og sikring av ønskede pensjonsprodukter, ytelsesnivå og forvaltning av midlene. Slike løsninger er, som nevnt, vanlige i Danmark og Sverige, spesielt på bransje- eller avtalenivå. Det er likevel fullt mulig å etablere en felleseid organisasjon mellom partene på bedrifts- eller konsernnivå.

8 Ordningens risikoprodukter

Uføreproduktet og gruppelivsforsikringen endres ikke i den nye ordningen. Etterlattepensjonen endres derimot, og vi skal kort redegjøre for de endringene som foreslås i den nye ordningen.

I dagens ordning utbetales et mindre månedsbeløp fram til pensjonsalder til de etterlatte (barn, ektefelle eller samboer) ved forsikringstakers død. I den nye ordningen erstattes de månedlige utbetalingene med et større engangsbeløp. Posten eksemplifiserer dette på følgende måte:

Eksempel 1: etterlatteytelse ved lønn kr 250 000 og alder 27 år.

Dagens ordning gir livsvarig ektefellepensjon med kr 22 500 per år.

Ny ordning gir et engangsbeløp på kr 500 000 (skattefritt).

Eksempel 2: etterlatteytelse ved lønn kr 400 000 og alder 37 år.

Dagens ordning gir livsvarig ektefellepensjon med kr 36 000 per år.

Ny ordning gir et engangsbeløp på kr 600 000.

Eksempel 3: etterlatteytelse ved lønn på kr 400 000 og alder 47 år og ansatt siden 1984.

Dagens ordning gir livsvarig ektefellepensjon på kr 36 000 per år.

Ny ordning gir et engangsbeløp på kr 437 500 og oppsatt ektefellepensjon fra SPK på kr 18 000 per år.

Forsørgertillegget er foreslått til to ganger årslønn ved 27 år eller yngre, og justeres ned i takt med økt alder. Barnetillegget er foreslått til 6,5G, med nedtrapping fram til fylte 20 år.

Det er i prinsippet ikke forskjell på dagens ordning og ny ordning hva gjelder etterlattepensjon. Engangsutbetaling i forhold til månedlige, livsvarige utbetalinger er ikke noe annet enn at den framtidige, samlede utbetalingsverdien neddiskonteres til dagens kroneverdi (grovt regnet). Imidlertid vil skattefri engangsutbetalinger gi høyere utbetaling enn skattepliktige månedsutbetalinger, og slik sett er den nye ordningen mer gunstig enn dagens.

Det er både fordeler og ulemper med den nye ordningen:

- engangsutbetaling muliggjør nedbetaling av gjeld
- engangsutbetaling kan være en fordel for yngre arbeidstakere
- den er enklere og billigere å administrere
- innbetalingene kan arves
- den vil også gjelde for samboende

Hvorvidt det vil være en fordel eller ikke for den enkelte, avhenger rett og slett av om man foretrekker utbetaling av ett stort beløp i dag eller om man prefererer faste månedlige utbetalinger livet ut. Det siste kan for enkelte være en trygghet.

Gruppelivsforsikringen endres ikke.

Når det gjelder uførepensjon, endres ikke nivået på denne i den nye ordningen. Den nye ordningen er imidlertid uten fripoliseoppbygging. Dette vil si at en ansatt som slutter i Posten, ikke får med seg den kapitalen som ligger bak en rettighet i en fripolise. Dersom en har arbeidet ti år i Posten, ville en fripolise gi en 10/30 uførepensjon. I den grad en tidligere ansatt begynner i en ny virksomhet som enten ikke har uføreforsikring, eller hvor det er mindre enn 30 år til pensjonsalder og den nye ordningen dermed avkorter, vil det utgjøre en forverring sammenlignet med en situasjon med fripoliseoppbygging.

Det spesielle med forslaget til ny ordning er at Posten ønsker å videreføre ansatteinnskuddet på to prosent. I henhold til gjeldende regelverk i LOI, er det som nevnt ikke tillatt for ansatte å betale innskudd i denne typen ordning. Det foreligger imidlertid forslag om å åpne for dette, men p.t. er det ikke fattet noe vedtak. Innskuddene i ordningen betales derfor fullt ut av Posten som arbeidsgiver, mens ansattebidraget på to prosent øremerkes uførepensjonen (egenandel).

Uførepensjonen er en ytelsesbasert ordning etter LOF, og tillater inntil to prosent medlemstilskudd fra de ansatte, men ikke høyere enn 50 prosent av premien for hver ansatt. Denne begrensningen innebærer at to prosent innskudd er for høyt. Posten har regnet ut at gjennomsnittlig innskudd fra medlemmene vil ligge på cirka 1,2 prosent. De resterende 0,8 prosent kan dermed ikke Posten hente inn fra de ansatte. Løsningen det arbeides etter for å beholde to prosent medlemsinnskudd, er å opprette en individuell IPA-løsning der 0,8 prosent plasseres, og det forutsettes at disse midlene investeres i IPA før en eventuell pensjonskompensasjon (se over) utbetales. Dette betyr at en ansatt kan få utbetalt pensjon fra tre kilder utover folketrygd og beregnet alderspensjon fra SPK:

- pensjon fra Postens LOI-ordning
- pensjon fra IPA-rest egenandel og
- pensjon fra IPA-pensjonskompensasjon

Posten påpeker at mange av de ansatte vil beregningsmessig komme bedre ut enn i dagens ordning, men at kompensasjon vil bli gitt til om lag halvparten av de ansatte.

For de som må slutte som følge av innskrenkninger eller lignende, vil Posten betale fortsettelsespremien i inntil fem år, og det tilknyttes innskuddsfritak for alle i ordningen som sikrer fortsatt innbetaling av sparebeløp til alderspensjon ved uførhet. Det første er uvanlig, mens det andre er vanlig i tjenstepensjonsordninger. De som slutter har selv rett til å fortsette premiebetalingen uten helseprøving.

9 Oppsummering og avslutning

Vi har i dette notatet gitt en beskrivelse og vurdering av den nye innskuddspensjonsordningen som Posten har foreslått innført til erstatning for dagens bruttoordning i SPK. Årsakene bak ønsket om å endre pensjonsordningen fra en ytelses- til en innskuddsordning er flere:

- Forutsigbarhet i kostnader og premienivå
- Redusert regnskapsmessig usikkerhet
- Kontroll over ordningens innhold
- Kan utnytte volum for å oppnå bedre vilkår
- Intern mobilitet mellom konsernets selskaper
- Rammebetingelsene endres

I vår drøfting av årsakene har vi framhevet at den foreslåtte innskuddsbaserte pensjonsordningen vil føre til både større forutsigbarhet, redusert risiko og større kontroll for arbeidsgiver, samt mulighet for å oppnå bedre vilkår hos leverandør og bedre mulighet for mobilitet mellom konsernets selskaper. Usikkerhet omkring eksterne faktorer som Posten som arbeidsgiver må ta for gitt (endrede rammebetingelser), slik som endringer i folketrygden, politisk usikkerhet, nye regnskapsregler mv. vil få betydelig mindre konsekvenser ved en innskuddsordning. Usikkerhetsfaktorene for arbeidsgiver vil være langt flere i en ytelsesordning. Det store flertallet av tjenstepensjonsordninger i privat sektor er likevel fortsatt ytelsesbaserte. Vi ser imidlertid en tendens til økende overgang fra ytelse til innskudd. Begrunnelser for skifte er sammenfallende med Postens vurderinger.

Selv om det er åpenbare fordeler for konsernet Posten, vil ikke en innskuddsordning nødvendigvis gi de samme fordelene for arbeidstakerne. I utgangspunktet er det de ansatte som tar risikoen i en slik ordning, ved at pensjonens størrelse ikke vil være kjent før ved pensjoneringstidspunktet. Selv om innskuddets størrelse vil være kjent, vil en vanskelig kunne forutsi antall spareår og ikke minst den framtidige kapitalavkastningen. Som våre beregninger viser vil imidlertid en ordning med innskudd på fire prosent av lønn mellom 2 og 6G og åtte prosent av lønn mellom 6 og 12G, kunne gi en like god og for enkelte en bedre pensjon enn dagens 66 prosentordning, men dette forutsetter en opptjeningstid som ligger klart høyere enn i dagens ordning. Våre beregninger forutsetter 40 års opptjening i Modernisert Folketrygd. Lønnsdata for et representativt utvalg på 2500 ansatte i Posten viser, når vi framskriver den faktiske yrkeskarrieren per dato, at den gjennomsnittlige yrkeskarrieren vil være 40 år. Yrkeskarrieren er 2–3 år lavere for kvinner enn for menn.

Ved overgang til ny ordning vil det for hver enkelt ansatt beregnes hvordan de kommer ut i ny ordning sammenlignet med dagens ordning. Dersom noen i denne beregningen kommer dårligere ut, vil dette bli kompensert ved lønnstillegg. Denne beregningen er basert på en rekke forutsetninger satt av Posten på overgangstidspunktet. Eventuelle endrin-

ger i disse forutsetningene på et senere tidspunkt vil ikke bli kompensert av Posten. Personer som ansettes etter at den nye ordningen trer i kraft, vil ikke bli kompensert for en beregnet lavere pensjon enn det dagens ordning ville gitt. Posten har mange kvinnelige ansatte, og kvinner har normalt lavere yrkeskarrierer enn menn, men i Posten er forskjellen mellom kvinners og menns yrkeskarriere relativt liten (2–3 år). Den nye ordningen vil derfor ikke føre til at kvinnene taper særlig pensjonsmessig på den nye ordningen i forhold til menn (jf. beregningene i kapittel 5.2). Det tilknyttet til en viss grad individuelt investeringsvalg, ved at hver enkelt arbeidstaker kan velge mellom fire mulige investeringsporteføljer, med ulik sammensetning av aksjer og rentebærende papirer (obligasjoner). Posten har skissert et konservativt sparealternativ med hensyn til porteføljesammensetning, avkastning m.m. De som ønsker å velge selv, kan gjøre det, og de alternative spareporteføljene er bygget opp på en slik måte at den enkelte anbefales å investere i en portefølje som står i forhold til alderen. Dette innebærer for eksempel at en yngre arbeidstaker bør kunne ha en større aksjeeeksponering (høyere risiko) enn en eldre arbeidstaker, fordi en yngre arbeidstaker har større muligheter til å hente inn lav avkastning i en periode senere enn en som er eldre og som ikke har så mange år igjen til pensjonsalder.

Uten at vi skal hevde at dette er en svakhet ved den foreslåtte innskuddsordningen, viser våre beregninger at ordningen gir en stigende kompensasjonsgrad i et større inntektsintervall opp til taket på 12G. Dette betyr at det samlede pensjonsnivået i forhold til inntekten som yrkesaktiv vil kunne variere betydelig. I dagens ordning er pensjonsnivået det samme for alle inntekter opp til 12G. Kompensasjonsordningen vil imidlertid redusere denne forskjellen for de som i dag er ansatt, da den sikter mot et pensjonsnivå på omlag 66 prosent av sluttlønn for alle.

Vi har i notatet også vist til at den samlede kompensasjonen for mange av Postens ansatte vil kunne bli høyere enn våre beregninger viser, i en revidert modernisert folketrygd som gir høyere uttelling for lavere og midlere inntekter. Både dagens folketrygd og en alternativ folketrygdmodell foreslått av et mindretall i Pensjonskommisjonen (SV-modellen) vil kunne gi samme resultat. Våre beregninger vil således kunne ses som et minimums kompensasjonsnivå, gitt de forutsetninger som ligger til grunn (avkastning og sparetid)

Uførepensjonen endres ikke i forhold til dagens ordning og skal fortsatt være en 66 prosent ytelsesordning i henhold til LOF, men uten fripoliseoppbygging. Postens utfordring blir å kommunisere med de ansatte på hvilken måte ansatteinnskuddet på to prosent skal håndteres. Det framkommer lite informasjon om dette i foreliggende dokumenter som kan begrunne hvordan innskuddet forvaltes, når det tas hensyn til at den ansatte maksimalt kan bidra med inntil 50 prosent av uførepremien, noe som betyr at det står 0,8 prosent «til rest». Meningen skal være at disse skal plasseres i individuelle IPA-konti som Posten skal forhandle seg fram til hos aktuell leverandør. Videre er det et kompliserende element knyttet til «pensjonskompensasjonen», det vil si den kompensasjonen som Posten skal betale ansatte som kommer dårligere ut i den nye ordningen i forhold til dagens ordning. Denne kapitalen forutsettes plassert på IPA-konto, men først etter at 0,8 prosent er plassert på samme konto. Det er viktig at disse kompliserende faktorene, som kan føre til at den enkelte ansatte vil få pensjon fra fire potensielle kilder, blir forklart og kommunisert til de ansatte.

Endringen i etterlatteytelsen betyr at de etterlatte (barn, ektefelle og samboer) i stedet for mindre månedlige utbetalinger mottar et større engangsbeløp, noe som er en god løsning

for Posten som arbeidsgiver, siden ordningen vil være enkel å administrere. For de ansatte vil det være snakk om hva man egentlig prioriterer; penger til de etterlatte i en jevn strøm eller som ett stort beløp. Den kortsiktige gevinsten kan være at det gir mulighet for nedbetaling av gjeld, for eksempel i SPK.

Mange ansatte har boliglån i SPK, og disse må reforhandles dersom Posten melder seg ut av SPK og går over til ny leverandør. Posten «garanterer» også i dette tilfellet at ingen ansatte skal komme dårligere ut, og vurderer å etablere en egen ordning for å kompensere for eventuelt tap. Dette gjelder kun de som allerede har lån i SPK, og vil gjelde i en tidsbegrenset periode på 2–3 år.

Et hovedankepunkt som framkommer i Postens begrunnelse for å etablere en ny innskuddsordning, er langvarig misnøye med SPK. Ifølge Posten er dagens ordning i SPK på flere områder utdatert i forhold til de produkter andre selskaper tilbyr. De har derfor ved flere anledninger forsøkt å få til forbedringer i produktutvalget, men har blitt stoppet enten av SPK selv, eller av departementet. Konkurransen i markedet, sammen med regelverksendringen i 2001 (LOI), stiller sterkere krav til leverandørene om å tilby de produktene som faktisk etterspørres. Da Posten fikk muligheten til å skifte leverandør etter fristillingen, er dette derfor et naturlig utfall.

Et positivt element ved den nye ordningen, er at det i prinsippet kan etableres et system som gir begge parter innflytelse og medbestemmelse. Dette kan gjøres ved å tariffeste ordningen, samt etablere et felleskap (organisasjon, selskap), slik at arbeidsgiver og de ansatte administrerer ordningen og tar beslutninger i fellesskap. Slike løsninger er som vi har vist vanlige i Danmark og Sverige, gjennom fellesordninger (kasser og pensjonsselskaper) og administrasjonsfellesskap. Innflytelse og medbestemmelse kan være en avgjørende faktor for å få tilslutning til den nye ordningen, sammen med de tiltak som Posten skisserer for å garantere for at den enkelte ansatte ikke skal tape på omleggingen. I den nye ordningen vil det bli etablert en egen investeringskomité, der de ansatte er representert, og som Posten skal rapportere til. Posten vil imidlertid styre ordningen, og de ansatte vil få en viss innflytelse gjennom representasjon i investeringskomiteen.

Målsetningen med den nye innskuddsordningen er i samsvar med den internasjonale utviklingen, når det begrunnes hvorfor ytelsesordninger omdannes til innskuddsordninger:

- Ordningen for Posten Norge AS og majoritetside datterselskaper skal forenkle de ansattes mobilitet mellom selskapene i konsernet
- Kostnad skal ikke hemme selskapets konkurransekraft
- Kostnadsnivå og risiko skal være kjent og forutsigbart
- Ordningen skal gi økonomisk trygghet for de ansatte og være på nivå med dagens ordning
- Ordningen skal være enkel å administrere og oversiktlig
- Ordningen skal være konkurransedyktig ved rekruttering

Den nye ordningen kan være til fordel både for arbeidsgiver og arbeidstaker, men en må samtidig være klar over de utfordringer som ordningen kan by på, spesielt med hensyn til kommunisering av alle sider ved ordningen. Dersom den videre prosessen fører til omleg-

ging til ny ordning, vil Posten, som en av Norges største bedrifter, legge føringer også for andre bedrifter.

Tabell 9.1 gir en summarisk oversikt over fordeler og ulemper for arbeidsgiver og arbeidstaker (nåværende og framtidige) ved den nye ordningen sammenlignet med dagens system.

Tabell 9.1 Oversikt over fordeler og ulemper for henholdsvis arbeidsgiver og arbeidstaker ved Postens forslag til ny innskuddsordning. Alderspensjon.

	Posten (arbeidsgiver)	Postens nåværende ansatte	Postens framtidige ansatte
Alderspensjonen (innskuddsordning)	Mer forutsigbare årlige pensjonskostnader Bedre kontroll over ordningen Bedrer muligheten for intern mobilitet innen konsernet Oversiktlig og lett å administrere Lavere risiko	Pensjonsytelsene blir mer uforutsigbare (vet ikke hva en vil få i årlig pensjon), men ansatte som beregningsmessig kommer dårligere ut i ny ordning vil bli kompensert Sikrer opptjente rettigheter ved skifte av jobb både internt og til annen privat arbeidsgiver Ikke lenger en del av overføringsavtalen -> taper dermed på skifte av jobb til off. sektor Fordel at opptjent pensjonskapital kan arves Større mulighet til å påvirke egen investeringsportefølje	Pensjonsytelsene blir mer uforutsigbare (vet ikke hva en vil få i årlig pensjon) Overgang til nettoordning sikrer ikke mot pensjonstap som følge av framtidige endringer i folketrygden Kvinner vil tape på grunn av lengre levealder og kortere yrkeskarrierer Ansatte med høy inntekt vil kunne tape (mindre enn 66% i ytelse) Sikrer i større grad opptjente rettigheter ved skifte av jobb både internt og til annen privat arbeidsgiver Ikke lenger en del av overføringsavtalen -> taper dermed på skifte av jobb til off. sektor En fordel at opptjent pensjonskapital kan arves Større mulighet til å påvirke egen investeringsportefølje

Litteratur

- ECON, Fafo og Pensjon & Finans (2004), *Kommunenes pensjonskostnader – virkninger av endringer i markedsstruktur*. ECON-rapport 2004–73
- Finansdepartementet, *Lov om foretakspensjon og Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold*
- Finansnæringens Hovedorganisasjon (2004), *Norsk forsikring i tall 2001–03*
- Finansnæringens Hovedorganisasjon (2004), *Markedsandeler – endelige tall og regnskapsstatistikk 3. kvartal 2004*
- Hippe, J.M., R. Bergan, G. Veland og T. Midtsundstad (2005), *Obligatorisk tjenstepensjon*. Fafo-rapport 470
- Inst. O. nr. 35 (2003–2004) *Endringer i folketrygdloven og i enkelte andre lover* (samleproposisjon høsten 2003) Del II Endringer i lov om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon
- Midtsundstad, T. (2002), *AFP-pensjonisten: Sliten eller frisk og arbeidsfør?* Fafo-rapport 385
- Midtsundstad, T. (2005), «AFP hjelper de svakeste». Debatt økonomi, *Aftenposten* 6. januar
- Midtsundstad, T. og J.M. Hippe (2005), «Tjenstepensjoner i arbeidsmarkedet». I: Torp, H., red., *Nytt arbeidsliv – medvirkning, inkludering og belønning*. Gyldendal Akademisk (under publisering)
- NOU 2004: 1, *Modernisert folketrygd. Bærekraftig pensjon for framtida*. Pensjonskommissionens innstilling. Finansdepartementet
- NOU 2004: 24, *Pensjonskasselovgivning. Konsolidert forsikringslov*. Utredning nr. 12 fra Banklovkommisjonen
- Ot.prp. 10 (2003–2004), *Om lov om endringer i folketrygdloven og i enkelte andre lover*
- 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
- St.meld. nr. 12 (2004–2005), *Pensjonsreform – trygghet for pensjonene*. Finansdepartementet
- Veland, Geir (2004), *Fornyelse av folketrygden. Det kompliserte samspillet mellom folketrygd og tjenstepensjon*. Fafo-rapport 457

Vedlegg

Beregnet samlet kompensasjon fra Postens innskuddsordning og Modernisert Folketrygd

Beregnet samlet kompensasjon fra Postens innskuddsordning og Modernisert Folketrygd

Sparing: 4% mellom 2og 6G, 8% 6-12G

Inntekt (1000)	2% avkastning			
	30 år	35 år	40 år	43 år
150	72,7 %	75,1 %	78,2 %	80,1 %
160	69,2 %	72,4 %	75,7 %	77,7 %
170	66,7 %	70,0 %	73,4 %	75,5 %
180	64,4 %	67,8 %	71,3 %	73,5 %
190	62,4 %	65,9 %	69,5 %	71,7 %
200	60,6 %	64,2 %	67,9 %	70,2 %
210	59,0 %	62,6 %	66,4 %	68,7 %
220	57,5 %	61,2 %	65,1 %	67,4 %
230	56,1 %	59,9 %	63,8 %	66,3 %
240	54,9 %	58,7 %	62,7 %	65,2 %
250	53,8 %	57,6 %	61,7 %	64,2 %
260	52,7 %	56,6 %	60,7 %	64,0 %
270	51,7 %	55,7 %	59,8 %	64,3 %
280	50,8 %	54,8 %	59,8 %	64,6 %
290	50,0 %	54,0 %	60,0 %	64,9 %
300	49,2 %	53,3 %	60,2 %	65,1 %
310	48,4 %	52,6 %	60,5 %	65,4 %
320	47,7 %	52,6 %	60,7 %	65,6 %
330	47,1 %	52,7 %	60,8 %	65,8 %
340	46,5 %	52,9 %	61,0 %	66,0 %
350	45,9 %	53,0 %	61,2 %	66,2 %
360	45,6 %	53,4 %	61,7 %	66,7 %
370	45,7 %	53,9 %	62,3 %	67,4 %
380	46,1 %	54,4 %	62,8 %	68,0 %
390	46,5 %	54,8 %	63,4 %	68,6 %
400	46,8 %	55,2 %	63,9 %	69,2 %
410	47,2 %	55,6 %	64,4 %	69,7 %
420	47,5 %	56,0 %	64,8 %	70,2 %
430	47,8 %	56,4 %	65,3 %	70,7 %
440	48,0 %	56,7 %	65,7 %	71,2 %
450	48,3 %	57,1 %	66,1 %	71,6 %
460	48,6 %	57,4 %	66,5 %	72,1 %
470	48,8 %	57,7 %	66,8 %	72,5 %
480	48,3 %	57,1 %	66,2 %	71,8 %
490	47,8 %	56,5 %	65,5 %	71,1 %
500	47,3 %	55,9 %	64,9 %	70,4 %
510	46,8 %	55,4 %	64,3 %	69,7 %

520	46,3 %	54,8 %	63,7 %	69,1 %
530	45,9 %	54,3 %	63,1 %	68,5 %
540	45,4 %	53,8 %	62,6 %	68,0 %
550	45,0 %	53,4 %	62,0 %	67,4 %
560	44,6 %	52,9 %	61,5 %	66,9 %
570	44,2 %	52,5 %	61,0 %	66,3 %
580	43,9 %	52,1 %	60,6 %	65,9 %
590	43,5 %	51,6 %	60,1 %	65,4 %
600	43,1 %	51,2 %	59,7 %	64,9 %
610	42,8 %	50,9 %	59,2 %	64,5 %
620	42,5 %	50,5 %	58,8 %	64,0 %
630	42,2 %	50,1 %	58,4 %	63,6 %
640	41,9 %	49,8 %	58,0 %	63,2 %
650	41,6 %	49,4 %	57,7 %	62,8 %
660	41,3 %	49,1 %	57,3 %	62,4 %
670	41,0 %	48,8 %	57,0 %	62,0 %
680	40,7 %	48,5 %	56,6 %	61,7 %
690	40,5 %	48,2 %	56,3 %	61,3 %
700	40,2 %	47,9 %	56,0 %	61,0 %
710	39,8 %	47,4 %	55,4 %	60,4 %
720	39,3 %	46,8 %	54,7 %	59,6 %
730	38,7 %	46,1 %	53,9 %	58,8 %
740	38,2 %	45,5 %	53,2 %	58,0 %
750	37,7 %	44,9 %	52,5 %	57,2 %

3% avkastning

Inntekt (1000)	30 år	35 år	40 år	43 år
150	73,1 %	75,7 %	79,1 %	81,3 %
160	69,7 %	73,2 %	76,8 %	79,0 %
170	67,3 %	70,9 %	74,7 %	77,0 %
180	65,1 %	68,8 %	72,8 %	75,3 %
190	63,2 %	67,0 %	71,1 %	73,7 %
200	61,4 %	65,4 %	69,6 %	72,3 %
210	59,8 %	63,9 %	68,3 %	71,0 %
220	58,4 %	62,6 %	67,0 %	69,8 %
230	57,1 %	61,4 %	65,9 %	68,8 %
240	55,9 %	60,2 %	64,9 %	67,8 %
250	54,8 %	59,2 %	63,9 %	66,9 %
260	53,8 %	58,2 %	63,0 %	66,8 %
270	52,8 %	57,4 %	62,2 %	67,2 %
280	51,9 %	56,5 %	62,2 %	67,6 %
290	51,1 %	55,8 %	62,5 %	67,9 %
300	50,4 %	55,1 %	62,8 %	68,2 %
310	49,7 %	54,4 %	63,1 %	68,5 %
320	49,0 %	54,4 %	63,3 %	68,8 %
330	48,4 %	54,6 %	63,5 %	69,1 %
340	47,8 %	54,8 %	63,8 %	69,3 %
350	47,2 %	54,9 %	64,0 %	69,6 %
360	47,0 %	55,4 %	64,6 %	70,3 %

370	47,2 %	56,0 %	65,3 %	71,1 %
380	47,6 %	56,6 %	66,0 %	71,9 %
390	48,0 %	57,1 %	66,7 %	72,7 %

En gjennomgang av forslag til ny tjenstepensjonsordning for Posten

Notatet beskriver og drøfter forslag til ny tjenstepensjonsordning for Posten. Målet er å bidra til å legge grunnlaget for en debatt om en mulig endring av dagens tjenstepensjonsordning. Notatet inneholder av denne grunn ingen anbefaling av en bestemt pensjonsordning, men gjennomgår positive og negative sider ved en ny ordning, sett fra henholdsvis arbeidsgivers og arbeidstakers ståsted.

