

Geir Veland og Tove Midtsundstad

Tjenestepensjonenes inntektsmessige betydning

Geir Veland og Tove Midtsundstad

Tjenestepensjonenes inntektsmessige betydning

© Fafo 2006

ISBN 82-7422-536-8

ISSN 0801-6143

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
1 Innledning.....	33
1.1 Framgangsmåte/metode	33
1.2 Datamateriale	35
2 Tjenestepensjonsordninger	37
2.1 Grunnleggende forskjeller mellom offentlige og private tjenestepensjonsordninger	37
2.2 Den norske modellen.....	40
2.3 Obligatorisk tjenestepensjonsordning (OTP)	42
3 Tjenestepensjonsordningenes utbredelse og kvalitet	43
3.1 Type tjenestepensjonsordning – utviklingstrekk	49
3.2 Oppsummering	50
4 Status ved inngangen til OTP – presentasjon av to bransjeundersøkelser	51
4.1 Kartlegging av utbredelse, omfang, avtaleforhold og utforming av tjenestepensjonsordninger i to bransjer – Norsk Industri og mediebransjen	53
4.2 Oppsummering	90
5 Idealtypiske arbeidstakergrupper og bakgrunn for beregninger av pensjonen	91

6	Tjenestepensjonenes inntektsmessige betydning	
	– forutsetninger og hovedresultater	97
6.1	Beregningene – data og forutsetninger	98
6.2	Presentasjon av hovedresultater	102
7	Individuell pensjonsformue	229
7.1	Industri.....	230
7.2	Olje.....	231
7.3	Kraftforsyning	232
7.4	Bygg og anlegg	232
7.5	Varehandel	236
7.6	Hotell og restaurant	239
7.7	Transport og kommunikasjon	239
7.8	Finans.....	241
7.9	Forretningsmessig tjenesteyting	241
8	Kort drøfting av hvordan endringer i sentrale	
	forutsetninger kan påvirke pensjonsytelsene	243
8.1	Økende utdanningsnivå	243
8.2	Økende andel arbeidstakere på innskuddsordninger	244
8.3	Økende yrkesdeltakelse.....	245
8.4	Vridning i sysselsettingen	245
8.5	Tidligpensjonering	245
8.6	Mobilitet.....	246
8.7	Fra besteårsregel til allårsregel	246
8.8	Inntektsforutsetningen.....	247
8.9	Nærmere om konsekvenser for pensjons- opptjeningen ved mobilitet i arbeidsmarkedet.....	247
	Litteratur	255

Forord

Pensjonskommisjonen framla sin rapport Modernisert folketrygd (NOU 2004:1) i januar 2004. Bakgrunnen for kommisjonens arbeid var å utrede alternative modeller for hvilke prinsipper vår framtidige folketrygd skal bygge på. Forslaget som kommisjonen gikk inn for, ble gjenstand for mye debatt, og denne debatten kulminerte med det såkalte pensjonsforliket i Stortinget 19. mai 2005. Basert på dette forliket vedtok Stortinget hovedprinsippene i den nye folketrygden. Folketrygdmodellens opptjeningsmodell er imidlertid ikke fastsatt, og en viktig side ved modernisert folketrygd er dermed ikke avklart.

I denne rapporten foretas beregninger av sannsynlige framtidig tjenstepensjonsytelse og samlet pensjon for dagens yrkesaktive. I disse beregningene inkluderes to folketrygdmodeller; dagens folketrygd og en av de alternativ folketrygdmodellene som ble framlagt i tilknytning til Stortingets behandling av hovedprinsippene i det nye folketrygdsystemet våren 2005 (modell D i pensjonsforliket). Pensjonsytelsene beregnes under gitte forutsetninger både for arbeidstakere som er omfattet av ulike typer tjenstepensjonsordninger i dag, og for arbeidstakere som per utgangen av 2005 ikke hadde en tjenstepensjonsordning, og dermed omfattes av lov om obligatorisk tjenstepensjon fra 2006. Samspillet mellom folketrygd og ulike tjenstepensjonsordninger, og hvordan dette gir seg utslag i ulike framtidige pensjonsytelser for dagens yrkesaktive, står sentralt i rapporten. I tillegg beregnes de samlede oppsparte pensjonsformuene, som vil være utgangspunktet for de framtidige årlige utbetalingen fra tjenstepensjonsordningene til de ulike gruppene av arbeidstakere.

Prosjektet har vært utført på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Vi vil takke departementet ved Jacob Hanssen og Hanne Haugen for gode og relevante tilbakemeldinger underveis i prosjektet. Ved Fafo har prosjektet vært ledet av Geir Veland i samarbeid med Tove Midtsundstad. Sistnevnte har utformet prosjektet, skrevet sammendraget og hatt hovedansvar for kvalitetssikringen. Rapporten er likevel i all hovedsak skrevet av Veland, som også har foretatt de fleste pensjonsberegningene. Videre har Rolf Andersen bidratt i forbindelse med utforming og gjennomføring av surveyundersøkelsene av pensjonsforholdene i henholdsvis industrisektoren og mediebransjen, mens Torunn Kvinge har vært behjelpelig med å tilrettelegge nødvendig bakgrunnsmateriale fra Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003. Vi vil også takke Storebrand Livsforsikring ved Kristian Amundsen, som har foretatt aktuariske beregninger av pensjonsytelser og pensjonsformue/-kapital. En

takk også til Jon Hippe som har lest og kommentert det endelige rapportutkastet og til publikasjonsavdelingen som har ferdigstilt manuset for trykking..

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

Oslo, mai 2006

Tove Midtsundstad og Geir Veland

Sammendrag

Bakgrunn og problemstillinger

I forbindelse med pensjonsreformen arbeider Arbeids- og inkluderingsdepartementet med utforming av det nye pensjonssystemet, herunder utformingen av regelverket for tjenstepensjoner. I den forbindelse har departementet bedt Fafo gjøre anslag over hvor store tjenstepensjonene kan bli for morgendagens pensjonister. Beregningene gjøres med utgangspunkt i foreliggende data fra Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003, en Fafo-undersøkelse av tjenstepensjonsdekningen fra 1995 (Fløtten og Pedersen 1996) og en fersk studie av tjenstepensjonsordningene innen Norsk Industri. Prosjektet har følgende problemstillinger:

- Hvordan er dekningsgraden og fordelingen av ulike tjenstepensjonsordninger i dag?
- Hvor mye vil tjenstepensjonene kunne bety inntektsmessig for dagens yrkesaktive når de blir pensjonister?
- Hvor stor er sannsynlig pensjonsformue for dagens yrkesaktive når de blir pensjonister?

Tjenstepensjonsordningene i det norske arbeidsmarkedet

Alle i offentlig sektor har en tjenstepensjonsordning. I privat sektor gjaldt det drøyt halvparten av alle ved årsskiftet 2005/2006. Med innføring av obligatorisk tjenstepensjon (OTP) fra og med 2006 vil det også gjelde alle i privat sektor, forutsatt at de oppfyller de individuelle kravene til arbeidstilknytning og arbeidstid.

Ut over ytelsesnivå, bruttoordning og regulering av løpende pensjoner skiller offentlige tjenstepensjoner seg fra de private med hensyn til lov- og avtalefesting, arbeidstakerinnflytelse, finansiering, rettigheter ved jobbskifte og selve ordningens karakter. Tabell S.1 gir en summarisk oversikt over disse forskjellene.

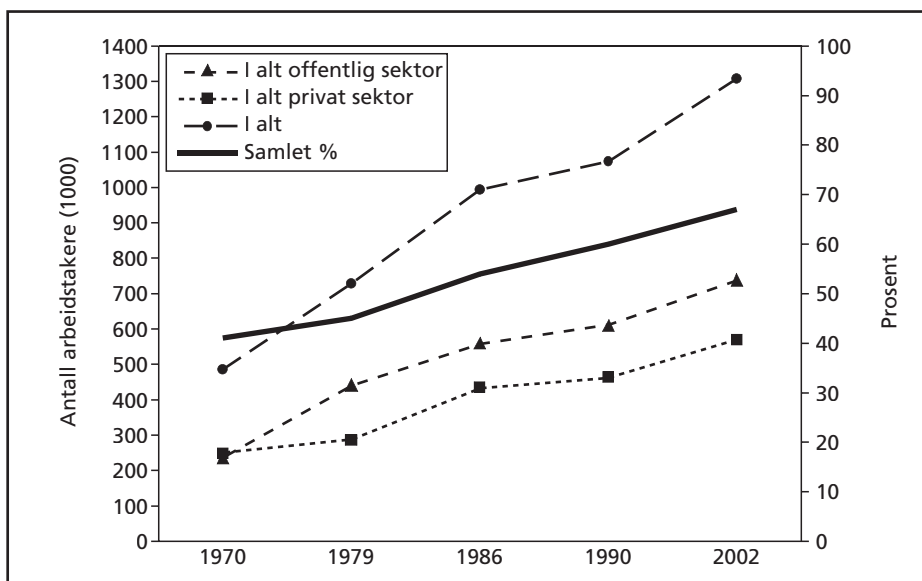
Tabell S.1 Grunnleggende forskjeller mellom offentlige og private tjenstepensjonsordninger.

	Offentlig	Privat
Lov eller avtale	Stat – lov Kommune – avtale	Frivillig etter LOF/LOI (noen få avtaler)
Arbeidstakerinnflytelse	Lovbestemt (stat) Tariffavtale (kommune) Arbeidsrettsdommen KLP – gjensidig selskap (styre-representasjon)	Liten (jf. LOF/LOI) Få tariffavtaler Livselskap/kasse/fond
Finansierings-system	Stat: statsbudsjettet, egenandel for arbeidstaker 2 % Kommune: fondert, egenandel for arbeidstaker 2 %	Fondert Egenandel for arbeidstaker ikke utbredt
Rettigheter ved jobbskifte	Overføringsavtalen i offentlig sektor	Fripolise Pensjonsbevis
Ordningens karakter	Bruttogaranti 66 % G-regulering Livslang utbetaling 85-årsregelen Særaldersgrense Premieutjevning Grunnlovsværn?	Nettoordninger (som regel ytelse, men også innskudd) Ulike ordninger (60–70 %) Tilleggsordninger Differanseordninger Avkastningsregulering Særaldersgrense Som regel livslang ytelse, men også over 10 år Ingen premieutjevning

Tjenestepensjonsordningenes utbredelse

Figur S.1 viser utviklingen i tjenestepensjonsdekningen i offentlig og privat sektor samlet fra 1970 til 2002. Dekningsgraden økte fra 60 prosent i 1992 til 67 prosent i 2002.

Figur S.1 Antall aktive medlemmer (i 1000) som er omfattet av supplerende pensjonsordninger (dekningsgrad), fordelt etter kasser og livselskaper. Utvikling 1970–2002.



Kilde: Midtsundstad og Hippe 2005. Tallene er basert på registerdata fra Statens Pensjonskasse, Kommunal Landspensjonskasse, Forsikringsselskapenes statistiske kontor, Actuar Consulting A/S, Finansnæringsens Hovedorganisasjon og Norske Pensjonskassers Forening.

Det er stor variasjon i dekningsgrad mellom bransjer i privat sektor (se tabell S.2). Andel med tjenstepensjon varierer fra 100 prosent i olje/bergverk, kraftforsyning og finansielle tjenester, til 11 prosent innen sosial og personlig tjenesteyting, 30 prosent i hotell/restaurant og 42 prosent i bygg/anlegg. Industrien, som sysselsetter en stor del av de ansatte i privat sektor, har en dekningsgrad på 72 prosent.

Det er likevel små forskjeller i dekningsgrad mellom menn og kvinner i privat sektor (se tabell S.2). Tjenstepensjonsordninger er mest utbredt i virksomheter med høyt utdanningsnivå, og sannsynligheten for å ha en ordning øker med bedriftens gjennomsnittlige lønnsnivå, etter kontroll for bransje, bedriftsstørrelse mv. (se for eksempel Midtsundstad og Hippe 2005, Fløtten og Pedersen 1996 og Midtsundstad 2002).

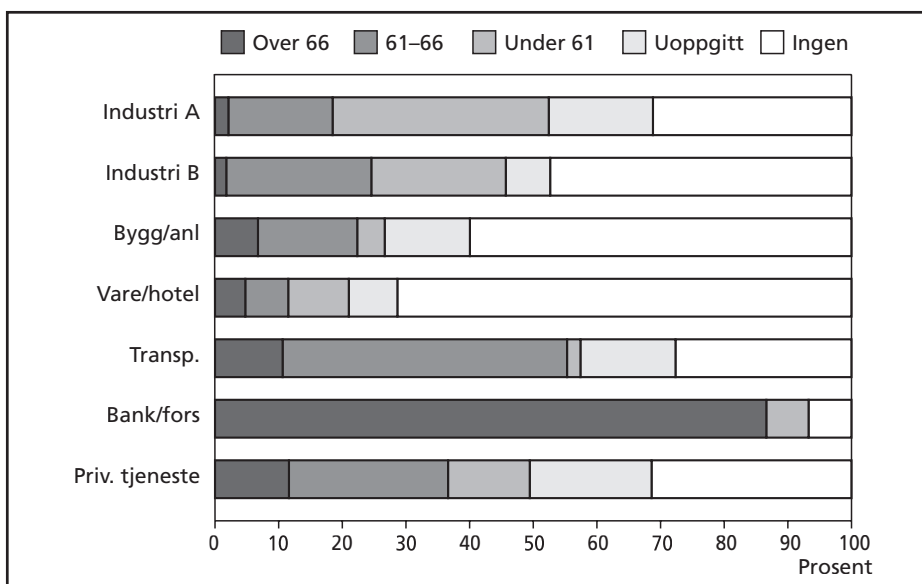
Tabell S.2. Tjenstepensjonenes dekningsgrad i ulike bransjer i privat sektor i 2003, basert på ABU 2003. Fordelt på kvinner og menn i ulike utdanningsgrupper. Prosent.

Andel med tjenstepensjon	U1		U2		U3		U4		Totalt		Alle
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	
Industri	71	69	74	69	78	81	95	92	75	72	72
Olje/bergverk	100	96	100	95	100	99	100	100	100	97	97
Kraftforsyning	100	100	96	95	100	100	100	100	98	98	98
Bygg/anlegg	35	38	36	39	43	53	93	82	41	42	42
Varehandel	48	59	49	55	68	70	78	87	53	59	57
Hotell/restaurant	35	37	31	27	27	23	26	24	31	27	30
Transport og kommunikasjon	81	67	89	82	88	91	93	95	88	82	83
Finanstjenester	92	91	98	100	97	96	100	100	98	98	98
Forr. tjenesteyting	65	55	70	69	77	84	59	97	69	77	74
Helse- og sosialtj.	89	87	94	96	96	99	100	100	95	96	95
Undervisning	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Sosiale og pers. tjenesteyting	0	100	7	7	19	33	0	0	8	25	11
Offentlig adm.	58	69	51	50	68	55	79	52	56	53	54
Samlet											74

Variasjon i type ordning og ytelsesnivå

Selv om en tredjedel av alle arbeidstakere er medlem av en tjenstepensjonsordning varierer ordningenes kvalitet. Flertallet i privat sektor hadde en ytelsesbasert pensjonsordning i 1995, som siktet mot et pensjonsnivå på 61–66 prosent av tidligere inntekt (siste registrerte tall). 11 prosent hadde bedre ordninger enn dette, mens 16 prosent hadde dårligere ordninger. Hovedresultatet er presentert i figur S.2.

Figur S.2 Andel med pensjonsordning og type pensjonsordning, fordelt etter næringsgruppe og veid i forhold til antall ansatte. N=600.



Kilde: Pedersen 2000/Fløtten og Pedersen 1996

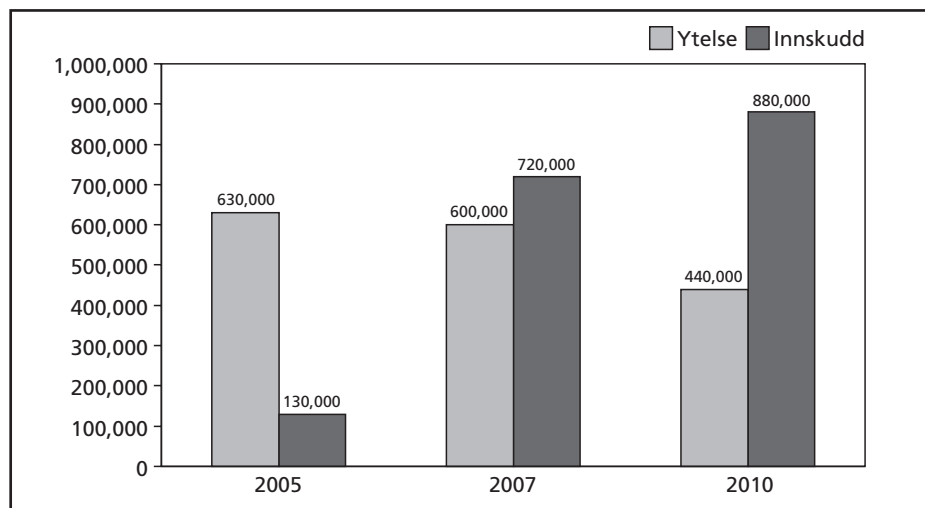
Mens alle pensjonsordninger før 2001 var ytelsesbaserte, ble det ved lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold (LOI) fra 2001, åpnet for at virksomheter kunne etablere innskuddsbaserte ordninger. Etter en beskjeden start har omfanget av slike ordninger økt betydelig, noe tabell S.3 viser.

Tabell S.3 Innskuddsordninger. Antall forsikrede iht. LOI.

	2002	2003	2004	2005
Innenfor LOI	11 843	43 426	76 797	118 677
Utenfor LOI	1 270	3 559	4 826	11 948
Totalt	13 113	46 985	81 623	130 625

Samlet hadde mer enn 130 000 arbeidstakere en innskuddbasert ordning ved utgangen av 2005. Veksten i innskuddsordningene antas å tilta de nærmeste årene da omdanningen fra ytelse til innskudd trolig fortsetter. I tillegg antas de fleste nytegningene som følge av OTP å bli innskuddsbaserte (se kapittel 4). Allerede i 2007 kan det dermed være flere arbeidstakere i privat sektor som omfattes av en innskuddsordning enn en ytelsesordning (se figur S.4 og kapittel 3).

Figur S.3 Beregnet antall medlemmer i henholdsvis innskuddsbaserte og ytelsesbaserte ordninger i 2010 i privat sektor.



Nærmere om tjenstepensjonsordningene innen Norsk Industri

I tilknytning til prosjektet ble det, for å fange opp nye utviklingstendenser i tjenstepensjonsmarkedet, gjennomført en omfattende kartlegging av tjenstepensjonsordningene i Norsk Industri (NI).¹ Undersøkelsen omfattet et bruttoutvalg på 1158 bedrifter, hvorav 544 besvarte spørreskjemaet (47 prosent).

Dekningsgrad og type ordning

Ifølge undersøkelsen har 61 prosent av bedriftene og 90 prosent av de ansatte innen NI en tjenstepensjonsordning, hvorav åtte av ti har en ytelsesbasert ordning. De øvrige har enten en ren innskuddsordning, eller en innskuddsbasert ordning kombinert med én eller flere lukkede ytelsesordninger. Sistnevnte innebærer som regel at gjeldende ytelsesordning lukkes for nyansatte, som i stedet inngår i en nyopprettet innskuddsordning. Bare et fåtall bedrifter har såkalte parallelle ordninger, hvor de ansatte kan velge enten ytelse eller innskudd. Dette er som regel bedrifter som tidligere har hatt en ren ytelsesbasert ordning. Ingen av bedriftene har til nå valgt såkalte kombinerte løsninger, med en ytelsesbasert ordning i bunnen og en innskuddsordning på toppen.

Ytelsesnivå og innskuddsprosent

Ordninger som sikter mot en lavere ytelse enn 66 prosent, er det vanlige i industrisektoren. Drøyt 74 prosent av alle ansatte dekkes av slike ordninger, hvorav snaut 44 prosentpoeng har en ordning mellom 61 og 66 prosent. To tredjedeler av ordningene gir en livsvarig ytelse, og tre av fire ordninger inkluderer en uføreordning med premiefritak og fripoliseoppbygging.

I offentlig sektor betaler alle ansatte egenandel i pensjonsordningen. I NI gjelder det seks prosent. I de fleste tilfeller betaler disse, som i offentlig sektor, to prosent av lønna.

De fleste arbeidstakere med innskuddspensjon i industrisektoren har lavere sparesatser enn maksimumsgrensene i lov om innskuddspensjon (LOI), som er fem prosent mellom 2–6G og åtte prosent mellom 6–12G. Det vanlige er tre prosent mellom 2 og 6G og seks prosent mellom 6 og 12G. Snaut 60 prosent av innskuddsordningene har en uføreordning, men denne er gjerne uten fripolise-

¹ I tillegg redegjøres det for en kartlegging av tjenstepensjonsordningen i mediebransjen, som ble gjort på oppdrag fra partene høsten 2005. Sistnevnte refereres ikke i dette sammendraget.

oppbygging. Ansatte som skifter arbeidsplass i løpet av yrkeskarrieren, vil dermed kunne få et betydelig inntektstap ved eventuell uførhet. Dette gjelder først og fremst ansatte i store bedrifter med mer enn 100 ansatte. Ellers er det relativt vanlig med innskuddsfritak ved uførhet og gruppelivsforsikring, henholdsvis 75 prosent og 67 prosent av virksomheten har det.

Halvparten av virksomhetene oppgir at de ansatte har individuelt investeringsvalg. Dette gjelder i første rekke ansatte i bedrifter med mer enn 100 ansatte, hvor 55 prosent har et individuelt investeringsvalg, snaut 25 prosent et kollektivt investeringsvalg og 20 prosent såkalt alminnelig forvaltning.

Pensjonsgrunnlaget i ordningene

I halvparten av bedriftene med tjenstepensjonsordning i NI legges bare ordinær lønn til grunn ved beregning av premie og innskudd, mens 41 prosent inkluderer skifttillegg, 16 prosent overtidstillegg og 9 prosent også andre tillegg. Da medregningen av ulike tillegg i pensjonsgrunnlaget i første rekke gjelder store bedrifter, innebærer dette likevel at andelen som har et høyere pensjonsgrunnlag enn ordinær lønn, utgjør langt flere enn halvparten.

Avtalefestet pensjon (AFP) og fortsatt pensjonsopptjening

Selv om vi i dag har en tilnærmet lineær opptjening i tjenstepensjonsordningene, er det fremdeles slik at påkrevd premieinnbetaling i en ytelsesordning øker med økende alder. Likevel er det 45 prosent av bedriftene som velger å fortsette premieinnbetalingen for AFP-pensjonistene fram til fylte 67 år. I bedrifter med mer enn 100 ansatte er det vanlig blant hele 64 prosent å praktisere fortsatt premieinnbetaling. Det vil si at svært mange ansatte ikke taper pensjonsmessig i forhold til tjenstepensjonsordningen ved å gå av med AFP.

Egne pensjonsordninger ut over skatteloven

Ifølge regelverket for kollektiv tjenstepensjon gis ikke bedriftene skattefradrag for pensjonsopptjening for inntekt ut over 12G. Enkelte bedrifter velger derfor å ha egne ordninger for disse inntektssjiktene. I Norsk Industri er det 29 prosent av bedriftene som oppgir å ha slike tilleggsordninger. Det gjelder for 46 prosent av bedriftene med mer enn 100 ansatte .

Overgang fra ytelse til innskudd

Samlet har seks prosent av alle arbeidstakere med tjenstepensjonsordning innen NI gått fra en ytelses- til en innskuddsordning etter 2001, som følge av at bedriften har endret sin pensjonsordning. Dette vært mest vanlig i bedrifter med mer enn 100 ansatte. For 86 prosent av bedriftene ble endringene begrunnet ut fra ønske om mer forutsigbare pensjonskostnader. 40 prosent legger også vekt på at de har hatt en sterk økning i pensjonsutgiftene de senere årene og 26 prosent begrunner omleggingen med at ordningen er gunstigere for de ansatte. I tillegg hevder 15 prosent at omleggingen var en følge av tilpasninger til konsernordningen, mens 14 prosent sier det skyldes krav fra eierne.

I snaut halvparten av tilfellene har bedriftene latt den nye ordningen omfatte alle ansatte, i 12 prosent av tilfellene omfattes bare nyansatte og i 23 prosent bare ansatte med mer enn 15 år igjen til pensjonsalderen (67 år). I forbindelse med omleggingen har 27 prosent av virksomhetene også valgt å kutte ut fripoliseoppbyggingen i uførepensjonsordningen.

Internasjonalt har det gjerne vært stor motstand fra arbeidstakerorganisasjonene når arbeidsgiver har besluttet eller gitt uttrykk for et ønske om å gå over fra en ytelse til innskudd, ettersom risikoen flyttes fra arbeidsgiver til arbeidstaker. Det samme kan sies å gjelde for Norge. I drøyt en fjerdedel av bedriftene i NI er det derfor gitt økonomisk kompensasjon til ansatte som kan forventes å tape på en omlegging, eller det er framforhandlet kompensasjonsordninger mellom partene – såkalte ”trade off”. Slik kompensasjon gis oftest av bedrifter med mer enn 100 ansatte.

Vedtatte og planlagte endringer

Blant bedrifter med innskuddsordning har 14 prosent (9 bedrifter) planer om ytterligere endringer i ordningen: to ønsker å øke innskuddsprosenten, to vil redusere den, mens én ønsker å innføre individuelt investeringsvalg.

Blant bedrifter som har en ytelsesordning, har seks prosent allerede endret ordningen, mens 25 prosent har planer om det. Ser vi vedtak og planer i forhold til bedriftsstørrelse, er endringer mest utbredt i bedrifter med mer enn 50 ansatte. Begrunnelsen bedriftene gir, er her også en sterk økning i pensjonsutgiftene (36 %) og/eller ønske om mer forutsigbare pensjonsutgifter (65 %).

Halvparten av bedriftene som har vedtatt endringer ønsker en omdanning til innskuddsordning. Blant de største bedriftene har også fem av ni vedtatt å endre forsikringsdekningen. Blant de bedriftene som planlegger endringer, ønsker henholdsvis hver fjerde å endre forsikringsdekningen, hver fjerde å lukke ytelsesordningen for nyansatte og innføre innskuddsordninger for disse, og hver fjerde å innføre innskuddsordning for alle med flere enn 15 år igjen til pensjonsalderen.

Henholdsvis 20 prosent og 38 prosent av bedriftene som henholdsvis har vedtatt eller planlagt endringer i den ytelsesbaserte ordningen, har nedsatt et forhandlingsutvalg, mens det gjaldt fem av ni av bedriftene med innskuddsordning. Om denne forskjellen er et uttrykk for at bedrifter med ytelsesordninger i større grad enn bedrifter med innskuddsordning ønsker full kontroll med pensjonsordningen, slik tradisjonen har vært og er i privat sektor, eller om endringsprosessen har kommet så kort i mange av bedriftene at dette ennå ikke har vært naturlig, vet vi ikke. På den annen side er det grunn til å tro at arbeidstakerinnflytelse synes mer «naturlig» i innskuddsordninger, hvor mange åpner for individuelle investeringsvalg.

Avtaleregulering

På pensjonsordninger er i dag avtalefestet. Nær en femtedel av de ansatte i NI har likevel fastsatt i de lokale avtalene at det skal være en tjenstepensjonsordning, og for ti prosent er sågar ytelsesnivå og/eller type produkter spesifisert. Den laveste andelen avtalefestede ordninger finner vi blant bedrifter med mer enn 100 ansatte, mens andelen er høyest i bedrifter med fra 10 til 19 ansatte.

I industrisektoren samlet, er det drøyt halvparten av bedriftene som er positive til avtalefesting, mens bare 17 prosent er negative. Resultatet kan i utgangspunktet indikere at det er et visst grunnlag for samtaler mellom partene. De positive bedriftene omfatter likevel en langt større andel små enn store bedrifter, og dekker dermed færre enn halvparten av de ansatte. Flertallet av disse bedriftene mener avtalefestingen bør skje lokalt på den enkelte bedrift (56 prosent), 24 prosent mener en sentral avtale vil være det gunstigste, mens 18 prosent ønsker en avtale på bransjenivå. Blant «OTP-bedriftene» ønsker 31 prosent en ordning hvor arbeidsgiverfellesskapet organiserer et innkjøpsfellesskap, slik NHO nå har lagt til rette for gjennom avtalen med Storebrand. Videre ønsker 14 prosent en felleskasse/fellesordning for alle bedrifter i NHO, 9 prosent ønsker seg en felleskasse/fellesordning for alle bedrifter i industrien, 20 prosent ønsker at hver bedrift selv kjøper sin egen forsikring, mens 26 prosent er ikke sikre på hva de mener om dette spørsmålet.

Bedrifter uten tjenstepensjonsordning

Ti prosent av de ansatte i Norsk Industri vil omfattes av obligatorisk tjenstepensjon fra og med 2006, og 90 prosent av bedriftene vil tilby en ordning tilsvarende minstekravet i OTP. Blant dem som har bestemt seg, vil nesten alle velge en innskuddsordning. I de færreste tilfellene vil ordningen trolig omfatte uførepensjon.

Tjenstepensjonenes inntektsmessige betydning

Hva dagens yrkesaktive faktisk vil få i samlet pensjon og tjenstepensjon vet vi ikke før de blir pensjonert. Vi må derfor beregne hva pensjonen kan bli, gitt en del forutsetninger. I rapporten er beregningene gjort for åtte idealtyper av arbeidstakere fordelt etter kjønn og utdanningsnivå i henholdsvis kommunal og statlig sektor og i ni ulike bransjer i privat sektor, industri, olje og bergverk, kraftforsyning, bygg og anlegg, varehandel, hotell og restaurant, transport og kommunikasjon, finanstjenester og forretningsmessig tjenesteyting.

Data og beregningsgrunnlag

Ideelt sett må man ha følgende data om hver enkelt arbeidstaker for å beregne korrekt pensjon: 1) opptjening i folketrygden; både pensjonspoeng for hvert år og samlet antall år med opptjening før og etter 1992; og 2) pensjonsopptjening i tjenstepensjonsordningen; herunder antall år med medlemskap i ordningen, arbeidstid, sluttlønn (og for dem med innskuddsordning – antall år med opptjening, inntektsnivå i spareårene og avkastning i perioden). I tillegg burde en ha detaljert informasjon om hvilken ordning de var medlem av (ytelsesnivå og innskuddsprosent), hvor mange år og når i yrkeskarrieren medlemskapet varte, samt eventuelle fripoliser og deres verdi. Slike opplysninger er ikke tilgjengelige for forskningsformål i dag.

Vi har derfor beregnet pensjonsytelsene med utgangspunkt i faktisk medianinntekt et gitt år og faktisk tjenstepensjonsdekning for de åtte ulike idealtypene, samt opplysninger hva som var vanlig ytelsesnivåene i tjenstepensjonsordningene i de aktuelle bransjene/sektorene. Videre har vi forutsatt 40 års folketrygdopptjening for alle og full opptjening for dem som er medlem i en tjenstepensjonsordning. *Beregningene kan dermed bare antyde hvor mye henholdsvis en typisk mannlig eller kvinnelig arbeidstaker vil kunne forvente å få i samlet pensjon og tjenstepensjon ved full opptjening, og hvor høy oppspart kapital vedkommende kan forvente å ha fra fylte 67 år, gitt bransjetilknytning, utdanningsnivå og medianlønn.*

Opplysninger om faktisk inntektsnivå og tilgang til tjenstepensjon er hentet fra Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003 (ABU 2003), mens data om tjenstepensjonsordningenes kvalitet (ytelsesnivå) er hentet fra en Fafo-undersøkelse fra 1995 (Fløtten og Pedersen 1996). Sistnevnte er den eneste norske undersøkelsen som gir slik informasjon per i dag for privat sektor samlet. For industrien benytter vi tall fra den ferske undersøkelsen om tjenstepensjonsordningene innen Norsk Industri (hovedresultatene fra denne undersøkelsen gjengis i kapittel 4). Da det ikke finnes noen samlet oversikt over ytelsesnivået fordelt etter utdanningsnivå og kjønn, må vi forutsette at fordelingen etter type pensjonsordning (dvs. ytelsesnivå) er den samme for alle idealtypene innen hver bransje (dvs. uavhengig av kjønn og utdanningsnivå),

selv om tidligere forskning antyder at virksomheter som domineres av høyere utdannede, gjerne har noe bedre ordninger enn bransjer med lavere utdanningsnivå. Det innebærer at vi i noen grad undervurderer samlet pensjonsnivå for høyt utdannede og, tilsvarende, overvurderer dem noe for lavt utdannede. Det forutsettes også at alle arbeidstakere som ikke er medlem av en tjenstepensjonsordning, vil omfattes av en innskuddsbasert OTP-ordning fra 2006. Dette samsvarer for øvrig godt med funnene fra undersøkelsene i Norsk Industri og mediebransjen (se kapittel 4).

Idealtypene er fastlagt på bakgrunn av kjønn og utdanningsnivå, henholdsvis grunnskole (U1), videregående skole inntil tre år ut over grunnskolen (U2), høgskole-/universitetsnivå inntil fire år (U3) og høgskole-/universitetsnivå ut over fire år (U4).

Med utgangspunkt i data fra ABU 2003 har vi også anslått hvor stor andel av samlet sysselsetting de ulike idealtypene utgjør i bedrifter med mer enn 10 ansatte, og dermed hvor stor andel av arbeidstakerne som kan forvente å få de ulike beregnede gjennomsnittsyttelsene. De største arbeidstakergruppene i offentlig sektor er kvinner med videregående utdanning (31,6 %) og kvinner med høgskole-/universitetsutdanning inntil tre år (26,8 %). Mens de største arbeidstakergruppene i privat sektor er menn med videregående utdanning (43,6 %) og kvinner med videregående utdanning (18,7 %). Disse finnes i første rekke innenfor industrien, i varehandel, i bygg og anlegg, innen transport og kommunikasjon, og til en viss grad innen forretningsmessig tjenesteyting.

Flere forhold påvirker utbetalingene fra tjenstepensjonsordningene

Hvor stor ytelsen fra tjenstepensjonsordningen blir for ansatte i privat sektor, gitt dagens folketrygdordning, avhenger i første rekke *av inntektsnivå, yrkeskarrierens lengde (opptjeningstid) og type pensjonsordning*. Dagens ytelsesbaserte ordninger i privat sektor, som dekker 630 000 arbeidstakere, gir alt fra under 60 prosent til opp mot 70 prosent av tidligere inntekt i samlet pensjon. I offentlig sektor derimot har alle en garantert 66-prosent-ordning.

Mens folketrygden gir høyere ytelser jo lavere inntekten er, bidrar de ytelsesbaserte tjenstepensjonene til en omvendt omfordeling, i det de skal sikre alle i samme ordning, uavhengig av inntektsnivå, samme prosentvise ytelse. Tjenstepensjonens andel av samlet pensjon blir dermed høyere desto høyere inntekten er, jo høyere ytelsesnivå ordningen har og desto flere av de 30 årene som gir full opptjening, den enkelte har vært medlem.

I tillegg til de ulike ytelsesordningene har en økende andel i privat sektor i dag såkalte innskuddsbaserte ordninger. I disse vil ytelsene, i tillegg til inntektsnivå og opptjeningstid, variere med innskuddsnivå og avkastningen på den oppsparte kapi-

talen. Tillatte innskudd i slike ordninger kan variere fra minimumskravet i lov om innskuddspensjoner (LOI) på to prosent av inntekten mellom 1–12G til maksimalt fem prosent sparing for dem med inntekt fra 1–6G og åtte prosent for inntekter mellom 6–12G. I dag har kun 130 000 arbeidstakere i privat sektor en innskuddsbasert pensjonsordning, men framskrivninger på bakgrunn av dagens dekningsgrad, pågående endringstendenser og planer blant bedrifter uten tjenstepensjonsordning innen norsk industri, antyder at nærmere 880 000 arbeidstakere i privat sektor vil kunne ha en slik pensjonsordning innen utgangen av 2010 (jf. figur S.4).

Motsatt av hva som er tilfelle for ytelsesbaserte ordninger legges pensjonen fra innskuddsordningene på toppen av folketrygdytelsen. Innskuddsbaserte ordninger fører derfor ikke til den samme omgjøring av folketrygdens omfordeling som de ytelsesbaserte ordningene. Samlet pensjon (folketrygd pluss innskuddspensjon) som andel av tidligere inntekt for dem med lavere inntekter blir, med andre ord, høyere for lavinntektsgruppene enn for høyinntektsgruppene, om de har samme innskuddsprosent og avkastning. Den gir dermed ikke, som de ytelsesbaserte ordningene, like høy prosentvis pensjonsytelse for alle med den samme tjenstepensjonsordningen. Da det i både LOI og lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP) er lagt opp til at inntekt mellom 6–12G får noe høyere innskuddsprosenter (maksimalt 8 %) enn inntekter mellom 1–6G (5 %), vil det likevel kunne skje en viss utligning av folketrygdprofilen, men ikke i samme grad som ved ytelsesbaserte ordninger.

Ytelsene fra innskuddsbaserte ordninger vil imidlertid, som nevnt over, også påvirkes av avkastningen på innskuddskapitalen, som ikke bare vil variere som følge av svingningene i finansmarkedet, men også som følge av den store frihet lovverket gir med hensyn til investeringsvalg. Selv om to personer i utgangspunktet skulle være medlem av samme ordning, ha samme inntektsnivået over yrkesløpet og samme innskuddsprosenten, kan de, som følge av individuelt investeringsvalg, derfor ende opp med svært ulik pensjon. Ifølge undersøkelsen i Norsk Industri er individuelt investeringsvalg det vanlige, det vil si at det enkelte medlem selv kan velge hvordan kapitalen forvaltes, blant de ulike typer fond det aktuelle livsforsikrings- eller fondsselskapet tilbyr. Dette gjelder i første rekke ansatte i bedrifter med mer enn 100 ansatte, hvor 55 prosent har en slik ordning.

De typiske ansatte i privat sektor har videregående utdanning og en ytelsesbasert ordning som gir 60–66 prosent av tidligere lønn

Den typiske arbeidstaker i privat sektor har videregående utdanning. Det gjelder seks av ti, og de aller fleste av disse er menn, nærmere 70 prosent. Drøyt halvparten har rett til tjenstepensjon, varierende fra så å si alle innen henholdsvis undervisning og olje og bergverk til knappe 30 prosent i varehandelen og drøyt 10 prosent innen personlig og sosial tjenesteyting.

Anslagsvis har om lag 31 prosent av dem med tjenstepensjon i industrien de dårligste ytelsesordninger (60 % eller lavere), mens det samme gjelder 15 prosent av de ansatte i bygg og anlegg, 50 prosent av de ansatte i varehandelen, 17 prosent i transport og kommunikasjon og 24 prosent innen forretningsmessig tjenesteyting. Om lag 24 prosent av dem med tjenstepensjon i industrien har videre en 66-prosent-ordning, mens 44 prosent har en ordning som gir pensjonsytelser tilsvarende 61–65 prosent av tidligere inntekt, gitt full opptjening. Tilsvarende har 59 prosent i bygg og anlegg en ytelsesbasert ordning som tar sikte på å gi 61–66 prosent av tidligere inntekt, i varehandelen 32 prosent, bygg og anlegg 59 prosent, transport og kommunikasjon 80 prosent og 50 prosent innen forretningsmessig tjenesteyting. Få arbeidstakere har ordninger som gir bedre ytelser enn 66 prosent. Unntaket er finansnæringen, hvor nesten alle arbeidstakerne har en så god, og bygg og anlegg, hvor 26 prosent av dem med tjenstepensjon får mer enn 66 prosent. Da dekningsgraden i bygg og anlegg er lav (40 prosent), utgjør disse likevel bare ti prosent av alle sysselsatte i bransjen i bedrifter med mer enn 10 ansatte.

De aller fleste av dagens arbeidstakere vil få utbetalt noe fra sin ytelsesbaserte tjenstepensjonsordningen, men andelen varierer betydelig

Tjenstepensjonens andel av samlet pensjon for arbeidstakere med medianinntekt vil variere fra 0-24 prosent i kommunal sektor til 23-53 prosent innen oljebransjen, avhengig medianinntekten for de ulike utdanningsnivåene i bransjen og ordningenes ytelsesnivå (jf. tabell S4).

Tabell S4. Tjenstepensjonen som andel av samlet pensjon for arbeidstakere med ytelsesbaserte ordninger, samt gjennomsnittlig tjenstepensjonsandel for hhv. den typiske mannlige og typiske kvinnelige arbeidstakere, gitt medianinntekten for de ulike utdanningsnivåene.

	Variasjon i tjenstepensjonens andel av samlet pensjon gitt medianinntekt	Gjennomsnittlige TP-andel for den typiske mannlige arbeidstaker, ¹ gitt medianinntekt	Gjennomsnittlige TP-andel for den typiske kvinnelige arbeidstaker, ² gitt medianinntekt	Andel som dekkes av ytelsesbaserte TP-ordninger i bransjen (ABU 2003)
Industrien	8,5 – 48,0	17,4	13,5	70 %
Kraftforsyning	7,7 – 53,1	18,3	14,9	92 %
Olje	22,7 – 53,1	42,9	24,5	93 %
Bygg og anlegg	9,3 – 55,6	21,2	15,6	32 %
Varehandel	6,4 – 45,4	17,3	11,1	45 %
Hotell og restaurant	3,2 – 23,9	15,1	7,4	24%
Transport og kommunikasjon	7,4 – 46,8	17,5	14,2	79%
Finansnæringen	24,1 – 49,0	35,9	22,0	98%
Forretningsmessig tjenesteyting	4,5 – 45,3	30,7	13,8	56%
Stat	18,7 – 37,5	31,7	22,2	100% ³
Kommune	0 – 23,7	21,9	13,2	100% ³

¹ Den typiske mannlige arbeidstaker har utdanning på videregående skoles nivå. Unntaket er hhv. finanssektoren og forretningsmessig tjenesteyting, hvor lavere høgskole-/universitetsutdanning er like vanlig som videregående utdanning, og i staten hvor det er like vanlig å ha høgskole- og universitetsutdanning på lavere eller høyere nivå som videregående utdanning.

² Dette er for alle bransjer kvinner med utdanning på videregående skoles nivå. Unntaket er staten, hvor det er like vanlig blant kvinner å ha utdanning på lavere høgskole- og universitetsnivå som utdanning på videregående skole nivå.

³ I stat og kommune har alle en 66-prosent-ordning

Ser vi på den gjennomsnittlige beregnede tjenstepensjonsandelen² for den typiske mannlige arbeidstaker i privat sektor med ytelsesbasert tjenstepensjon, vil denne variere fra drøye 17 prosent av samlet pensjon i industrien og varehandelen til henholdsvis 43 prosent innen oljesektoren og 36 prosent i Finansnæringen, mens den for kvinner varierer fra drøye 11 prosent i varehandelen til henholdsvis 22 prosent i finansnæringen og litt over 24 prosent i oljesektoren (jf. tabell S4).

I offentlig sektor har alle en garantert 66-prosent-ordning. For den typiske kvinnelige kommuneansatte med utdanning enten på videregående skoles nivå eller lavere høyskole-/universitetsnivå, vil den beregnede gjennomsnittlige tjenstepensjonsandelen utgjøre drøye 13 prosent av samlet pensjon for dem med medianinntekt, og for menn på tilsvarende utdanningsnivå drøye 22 prosent, dvs. en tredjedel av samlet pensjon.

Variasjonen mellom grupper med samme ytelsesbaserte ordning skyldes i all hovedsak ulikt inntektsnivå, men også ulike ytelsesnivå i bransjene. Hovedårsaken til at kvinner i gjennomsnitt får en mindre andel av samlet pensjon fra pensjonsordningen enn menn, er at de har lavere medianinntekt. Som kjent gir folketrygden et høyere kompensasjonsnivå jo lavere inntekt er. Det trengs dermed mindre fra tjenstepensjonsordninger for å oppnå det pensjonsnivå tjenstepensjonsordninger tar sikte på. Det lavere lønnsnivået blant kvinner skyldes både at mange jobber i yrker med lavere lønnsnivå enn menn og at langt flere jobber deltid.

En betydelig andel arbeidstakere i hotell- og restaurantbransjen og varehandelen vil ikke få utbetalt noe fra sin tjenstepensjonsordning

Selv om de aller fleste av dagens arbeidstakere i privat sektor vil få noe utbetalt fra sine tjenstepensjonsordninger, gitt de forutsetninger som er lagt til grunn for beregningene, gjelder det likevel ikke arbeidstakere som har en ytelsesbasert 60-prosent-ordning og en gjennomsnittsinntekt over yrkesløpet på 210 000 kroner eller mindre (2004-kroner). I tabell S1 gis en oversikt over andelen som hadde så lav lønn kombinert med en 60-prosent-ordning i de ulike bransjene i privat sektor i 2003 (omregnet i 2004-kroner) henholdsvis samlet for den enkelte bransje og for menn og kvinner separat. I tillegg gjengis andelen i de ulike bransjene som har en 60-prosent-ordning eller lavere

² Gjennomsnittlig tjenstepensjonsandel er beregnet som et veid gjennomsnitt av de beregnede tjenstepensjonsandelene for de med medianinntekt på de ulike utdanningsnivåene, gitt fordelingen mellom de ulike ordningene i bransjen.

Tabell S5. Andel av de som har en TP-ordning som ikke vil motta noe fra denne – dvs. har inntekt < 210 000 kr (2004) og en 60%-ordning. Samlet og fordelt etter kjønn.

	Andel som ikke vil motta noe fra sin TP-ordningen (< 210 000 kr + 60%-ordning)	Andel menn som ikke vil motta noe fra sin TP-ordningen (< 210 000 kr + 60%-ordning)	Andel kvinner som ikke vil motta noe fra sin TP-ordningen (< 210 000 kr + 60%-ordning)	Andel som dekkes av en 60%-ordning av de med TP-ordninger
Industrien	3,1	2,0	6,0	30,7
Kraftforsyning	3,4	2,8	5,5	60,0
Olje	2,0	1,7	3,4	60,0
Bygg og anlegg	1,4	1,2	3,1	15,0
Varehandel	11,0	7,1	16,4	45,0
Hotell og restaurant	18,0	11,6	21,4	45,0
Transport og kommunikasjon	2,7	2,0	4,2	17,0
Finansnæringen	0	0	0	0
Forretningsmessig tjenesteyting	4,3	2,9	6,4	24,0

Flest med så lav inntekt og en 60-prosent-ordning arbeider i hotell og restaurantnæringen eller innen varehandelen, henholdsvis 18 og 11 prosent av de med TP. Innen bygg og anlegg utgjør, til sammenligning, disse arbeidstakergruppene kun 1,8 prosent av alle med ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger.

Legger vi i stedet en av de alternative folketrygdmodellene i pensjonsforliket, modell D, heretter kalt «UM-modellen til grunn for beregningene, vil den kritiske inntektsgrensen øke til 265 000 kroner (204-kroner). Andelen som ikke vil motta noe fra tjenstepensjonen vil derfor, naturlig nok, øke noe. For inntektsfordelingen mellom pensjonistene har det likevel ingen betydning, da ytelsesnivået ligger fast. Det vil kun innebære en forskyvning av utbetalingene (og dermed pensjonsutgiftene) fra de private tjenstepensjonsordningene til folketrygden.

På den annen side har vi i beregningen kun tatt utgangspunkt i inntektsnivået et gitt år. De aller fleste med så lavt inntektsnivå i vårt materiale er derfor yngre arbeidstakere eller deltidsarbeidende. Mange av disse vil få en høyere gjennomsnittsinntekt over yrkesløpet. En kan dermed forvente at noen flere vil få noe fra tjenstepensjonsordningen enn hva de beregnede andelene viser, uavhengig av hvilken folketrygdmodell som legges til grunn.

Ung arbeidstakere som omfattes av OTP, vil kunne oppnå like gode eller bedre ytelser enn mange med ytelsesordninger

Arbeidstakere i privat sektor som omfattes av OTP fra 2006 vil, litt avhengig av alder og dermed antall mulige spareår, nesten alle få like gode eller langt bedre ytelser enn det de kan vente fra en 60-prosent-ordning, gitt samme opptjeningstid. Vi forutsetter da at alle får en innskuddsordning med en årlig sparing tilsvarende minstekravet i OTP, det vil si to prosent for inntekt mellom 1–12G. I tillegg forutsettes 3 prosent avkastning. Mange vil imidlertid kunne ha bedre ordninger enn dette. Det vanlige i innskuddsordninger i industrien i dag er tre prosent mellom 2 og 6G og seks prosent mellom 6 og 12G (jf. kapittel 4). På den annen side oppga 89 prosent av de bedriftene i industrien som i dag er uten pensjonsordning og dermed vil få ordning etter OTP, at de ville legge seg på lovens minstekrav.

Tabell S6. Kompensasjonsnivået for den typiske mannlige arbeidstakere¹ som vil omfattes av OTP, etter næring. Forutsatt medianinntekt, hhv. 42, 27 og 27 års sparing i innskuddordning, 40 års opptjening i folketrygden, 2% innskudd av lønn og 3% avkastning.

	25 år (42 års sparing)	40 år (27 års sparing)	50 år (17 års sparing)	Andel som vil omfattes av OTP
Industrien	64	58	55	28
Kraftforsyning	-	-	-	2
Olje	-	-	-	3
Bygg og anlegg	63	58	55	58
Varehandel	64	59	56	41
Hotell og restaurant	67	62	59	73
Transport og kommunikasjon	64	58	55	12
Finansnæringen	-	-	-	2
Forretningsmessig tjenesteyting	64	58	56	23

¹ Den typiske mannlige arbeidstaker har utdanning på videregående skoles nivå. Unntaket er hhv. finanssektoren og forretningsmessig tjenesteyting, hvor lavere høyskole-/universitetsutdanning er like vanlig som videregående utdanning.

Tabell S7. Kompensasjonsnivået for den typiske kvinnelige¹ arbeidstakere som vil omfattes av OTP, etter næring. Forutsatt medianinntekt, hhv. 42, 27 og 27 års sparing i innskuddordning, 40 års opptjening i folketrygden, 2% innskudd av lønn og 3% avkastning.

	25 år (42 års sparing)	40 år (27 års sparing)	50 år (17 års sparing)	Andel som vil omfattes av OTP
Industrien	65	60	58	25
Kraftforsyning	-	-	-	2
Olje	-	-	-	0
Bygg og anlegg	65	60	58	59
Varehandel	68	64	62	47
Hotell og restaurant	70	66	64	69
Transport og kommunikasjon	65	60	58	18
Finansnæringen	-	-	-	2
Forretningsmessig tjenesteyting	66	62	60	31

¹ Dette er for alle bransjer kvinner med utdanning på videregående skoles nivå. Unntaket er staten, hvor det er like vanlig blant kvinner å ha utdanning på lavere høyskole- og universitetsnivå som utdanning på videregående skole nivå.

De fleste som vil nyte godt av OTP finnes, ifølge ABU 2003, innen bygg og anlegg, i varehandelen og i hotell- og restaurantbransjen. Som eksempel vil en 25-årig mannlig arbeider i bygg og anlegg med utdanning på videregående skoles nivå kunne oppnå en samlet pensjonsytelse på 64 prosent av tidligere lønn med dagens folketrygd, om han har inntekt tilsvarende medianinntekten for sin gruppe og sparer i 42 år. I varehandelen vil ytelsesnivået ligge på 64 prosent for menn og 68 prosent for kvinner med samme kjennetegn og ordning.

Som tallene antyder vil innføringen av en innskuddsordning tilsvarende minimumskravet i OTP, føre til at mange av dem som i dag står uten tjenstepensjon, oppnår pensjonsytelser som er minst like høye, og i flere tilfeller høyere, enn hva arbeidstakere med ytelsesbaserte ordninger oppnår, forutsatt samme opptjeningstid.

Individuell pensjonsformue og pensjonskapital

I rapporten presenteres også beregninger som viser samlet oppspart individuell pensjonsformue (ytelsesordningene) og pensjonskapital (innskuddsordningene) i de ulike tjenstepensjonsordningene (se kapittel 7). De livslange pensjonsformuene vil danne grunnlag for en årlig livslang utbetaling fra fylte 67 år. Følgende forutsetninger er lagt til grunn for beregningene:

- medianinntekt for hver utdanningsgruppe fordelt på kjønn (fra ABU 2003)
- 30 års opptjeningsstid i ytelsesordninger
- 42, 27 og 17 års sparing i innskuddsbaserte ordninger (OTP-ordninger)
- 3 prosent grunnlagsrente i ytelsesordninger
- 3 prosent realavkastning i innskuddsordninger
- Dagens folketrygd

Tabell S8 viser variasjon i samlet pensjonsformue på pensjoneringstidspunktet for arbeidstakere med medianinntekt innenfor de ulike utdanningsgruppene, fordelt på kjønn, for de ulike ytelsesbaserte ordningene, samt gjennomsnittlig pensjonsformue for den typiske mannlige og kvinnelige arbeidstaker. Tilsvarende tall for de innskuddsbaserte ordningene gjengis i tabell S9.

Pensjonsformuen for dem med ytelsesordninger vil naturlig nok variere avhengig av bransjens inntektsnivå og av fordelingen mellom de ulike ytelsesordningene. Som tabell S8 viser vil pensjonsformuen for arbeidstaker med medianinntekt for sin utdanningsgruppe variere fra mellom 40 000 til 500 000 kr for arbeidstakere innen hotell- og restaurantvirksomhet - til mellom 430 000 til 2 400 000 kr for arbeidstakere innen kraftsforsyning. Tar vi hensyn til variasjonen i ytelsesnivå mellom bransjene vil gjennomsnittlig samlet pensjonsformue for de typiske mannlige og kvinnelige arbeidstakerne med videregående skole variere fra knappe 90 000 kr for kvinner i hotell og restaurantbransjen til hele 1 550 000 kr for menn i oljesektoren.

Tabell S8. Beregnet pensjonsformue for den typiske mannlige og typiske kvinnelige arbeidstaker med ytelsesbaserte ordninger for hhv. , gitt medianinntekten for de ulike utdanningsnivåene.

	Variasjon i pensjonsformue gitt medianinntekt	Gjennomsnittlige pensjonsformue for den typiske ¹ mannlige arbeidstaker, ² gitt medianinntekt	Gjennomsnittlige pensjonsformue ¹ for den typiske kvinnelige arbeidstaker, ³ gitt medianinntekt	Andel som dekkes av ytelsesbaserte TP-ordninger i bransjen (ABU 2003)
Industrien	115 000 – 1 750 000	365 000	240 000	70 %
Kraftforsyning	430 000 – 2 700 000	350 000	285 000	92 %
Olje	96 000 – 2 400 000	1 550 000	505 000	93 %
Bygg og anlegg	130 000 – 1 500 000	430 000	300 000	32 %
Varehandel	70 000 – 1 500 000	335 000	155 000	45 %
Hotell og restaurant	14 000 – 500 000	280 000	90 000	24%
Transport og kommunikasjon	90 000 – 1 600 000	430 000	260 000	79%
Finansnæringen	195 000 – 1 850 000	860 000	505 000	98%
Forretningsmessig tjenesteyting	36 000 – 1 500 000	595 000 ⁴	240 000	56%

¹ Gjennomsnittlig pensjonsformue er et veid gjennomsnitt av opparbeidet pensjonsformue gitt fordelingen mellom de ulike ytelsesordningene i bransjen.

² Den typiske mannlige arbeidstaker har utdanning på videregående skoles nivå. Unntaket er hhv. finanssektoren og forretningsmessig tjenesteyting, hvor lavere høyskole-/universitetsutdanning er like vanlig som videregående utdanning.

³ Dette er for alle bransjer kvinner med utdanning på videregående skoles nivå.

⁴ Da det mangler tall for menn på utdanningsnivå 2 (videregående trinn) har vi lagt et gjennomsnitt for U1 og U3 til grunn.

Ser vi isteden på beregnet pensjonsformue for arbeidstakere med en innskuddsordning, og forutsetter 2 prosent sparing over 42 år viser tallene at spredning i samlet tjenstepensjonsformue innen de ulike bransjene er mindre enn for ytelsesordninger (jf. tabell S9). Dette skyldes at innskuddspensjonen ikke samordnes med folketrygden, slik ytelsesordningen gjør. Som nevnt, fører samordningen til at de med lav inntekt og relativt høye folketrygdytelse får lite igjen fra sine ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger, mens de med høy inntekt og dermed lave folketrygdytelse, får en betydelig høyere andel av samlet pensjon fra tjenstepensjonen. I innskuddsordningen derimot får en, som nevnt, alt en har spart i innskuddsordning i tillegg til folketrygdytelsen. De med lav inntekt oppnår dermed et høyere kompensasjonsnivå enn de med høy inntekt.

Sammenligner vi den typiske mannlige og kvinnelige arbeidstaker innen de ulike bransjene avhengig av tjenstepensjonsordning, viser tallene at gjennomsnittlig tjenstepensjonsformue for den typiske kvinnelige arbeidstaker jevnt over vil være høyere innen de fleste bransjer for dem med innskuddsordninger enn for dem med ytelsesordninger. Særlig gjelder dette for ansatte i varehandel og hotell og restaurant. Det samme vil også gjelde for de typiske mannlige arbeidstakerne innen de fleste bransjer, med unntak for hotell og restaurant og forretningsmessig tjenesteyting.

Tabell S9. Beregnet pensjonsformue for den typiske mannlige og den typiske kvinnelige arbeidstaker med innskuddspensjon, gitt medianinntekten for de ulike utdanningsgruppene.

	Variasjon i pensjonsformue, gitt medianinntekt og 42 års sparing	Gjennomsnittlige pensjonsformue for den typiske mannlige arbeidstaker, ¹ gitt medianinntekt og 42 års sparing	Gjennomsnittlige pensjonsformue for den typiske kvinnelige arbeidstaker, ¹ gitt medianinntekt og 42 års sparing	Andel menn som vil dekkes av OTP	Andel kvinner som vil dekkes av OTP
Industrien	300 000 – 805 000	435 000	310 000	28	25
Kraftforsyning	-	-	-	2	2
Olje	-	-	-	3	0
Bygg og anlegg	340 000 – 640 000	450 000	330 000	58	59
Varehandel	240 000 – 400 000	385 000	215 000	41	47
Hotell og restaurant	235 000 – 335 000	280 000	190 000	73	69
Transport og kommunikasjon	260 000 – 490 000	435 000	310 000	12	18
Finansnæringen	-	-	-	2	2
Forretningsmessig tjenesteyting	265 000 – 640 000	470 000	270 000	23	31

¹ Den typiske mannlige arbeidstaker har utdanning på videregående skoles nivå. Unntaket er hhv. finanssektoren og forretningsmessig tjenesteyting, hvor lavere høyskole-/universitetsutdanning er like vanlig som videregående utdanning, og i staten hvor det er like vanlig å ha videregående utdanning, som høyskole- og universitetsutdanning på lavere eller høyere nivå.

² Dette er for alle bransjer kvinner med utdanning på videregående skoles nivå. Unntaket er staten, hvor det er like vanlig blant kvinner å ha utdanning på lavere høyskole- og universitetsnivå som utdanning på videregående skole nivå.

Mer om beregningsforutsetningene og deres konsekvenser

I beregningene av folketrygdpensjonen har vi måttet gjøre en del forutsetninger, for eksempel at alle har *40 års folketrygdopptjening*. Vi vet imidlertid at flere i dagens arbeidsmarked ikke vil ha jobbet 40 år når de pensjoneres. Mange eldre kvinner har hatt lengre perioder som hjemmeværende, eller de valgte først å bli yrkesaktive når barna var voksne. For disse vil det være vanskelig å oppnå full folketrygdopptjening. Det samme vil gjelde en del arbeidstakere med høyere utdanning, hvor en del først kom i jobb når de nærmet seg, eller hadde passert, tretti. Lavere opptjening som følge av utbredt tidligpensjonering påvirker derimot ikke opptjeningen, da alle år fram til fylte 67 år regnes med i folketrygdgrunnlaget selv om en person skulle gå av med uførepensjon eller avtalefestet pensjon (AFP). Når det gjelder AFP er det imidlertid varslet endringer på dette området i forbindelse med den forestående pensjonsreformen. Videre har vi ikke kunnet ta hensyn til *besteårsregelen*, da vi ikke har oversikt over personenes samlede inntekter over yrkesløpet. Vi har dermed beregnet folketrygdytelsen for de ulike idealtypene ut fra medianinntektsnivået et gitt år (2003-tall framskrevet til 2004-nivå), og ikke ut fra gjennomsnittlige pensjenspoeng for de tjue beste inntektsårene.

Forutsetningen om 40 års opptjening vil sannsynligvis bidra til at folketrygdens betydning for særlig kvinner og en del høyt utdannede overvurderes i våre beregninger, mens ytelsen for disse fra de ytelsesbaserte ordningene undervurderes. Den bidrar også til en viss overvurdering av samlet pensjonsnivå for dem som har eller vil få innskuddsbaserte tjenstepensjonsordninger. På den annen side gir manglende hensyntaken til besteårsregelen trolig motsatt effekt for de samme gruppene, da regelen begunstiger de med sterk inntektsvekst over yrkesløpet, slik høyt utdannede gjerne har, og kvinner med varierende inntekt og arbeidstid over yrkesløpet. Hva de samlede konsekvensene av disse forutsetningene blir er dermed vanskelig å fastslå.

Ved beregningen av tjenstepensjonen har vi også *forutsatt full opptjeningen (30 år) for alle som er medlemmer av en tjenstepensjonsordning*, selv om en vet at jobbskifte og tidligpensjonering bidrar til at mange ikke oppnår dette. Manglende hensyntaken til mobilitet er det vanskeligere å beregne, da det både kan føre til økt samlet pensjon og redusert samlet pensjon, litt avhengig av hva slags tjenstepensjonsordninger de bedriftene man flytter mellom har, samt alder ved jobbskifte. Bytter en f.eks. jobb ved fylte 37 år fra offentlig sektor til en virksomhet i privat sektor med tjenstepensjonsordning, eller motsatt, kan en for eksempel få langt mer i samlet pensjon enn om en var i samme ytelsesordning fram til pensjonsalderen (se eksemplene i kapittel 8). Tidligpensjonering vil, naturlig nok, føre til at det blir færre år med sparing. En 25-åring med innskuddspensjon vil dermed for eksempel ikke oppnå 42 års sparetid, slik vi har forutsatt. For de med ytelsesordninger vil conse-

kvensene av tidligpensjonering, og da i første rekke AFP-pensjonering avhenge av om arbeidsgiver opprettholder den enkeltes medlemskapet i ordningen fram til 67 år eller ikke. I dag er dette vanlig praksis for om lag halvparten av alle med ytelsesordninger, og mer vanlig blant høyt utdannede og høyt lønnede enn blant dem med lavere utdanning og lavere inntekt.

Videre har vi forutsatt at alle som omfattes av OTP får *en innskuddsbasert ordning i henhold til minstekravene, som er 2 prosent sparing per år*. Dette er noe lavere enn hva som er vanlig for dem som i dag har innskuddspensjon, men i tråd med det nivået virksomheter i for eksempel Norsk Industri, som vil etablere tjenstepensjon etter OTP, sier de vil legge seg på (jf. kapittel 4). De som har høyere innskudd enn to prosent vil naturlig nok få både høyere tjenstepensjon og høyere samlet pensjon enn det vi har beregnet.

Mulige konsekvenser av pensjonsreformen og endringer i utdanningsnivå og yrkesdeltakelse

I beregningene tas det utgangspunkt i dagens fordeling mellom innskudds- og ytelsesbaserte pensjoner, dagens regelverk for folketrygden og dagens sammensetning av arbeidsstokken hva utdanning, inntektsnivå og yrkesdeltakelse gjelder. De nærmeste tiårene er det likevel rimelig å forvente betydelige endringer på disse områdene blant annet som følge av pensjonsreformen, pågående endringer i tjenstepensjonsmarkedet og endringer i befolkningens utdanningsnivå. I rapporten har vi kort antydnet hvilke følger disse endringene vil kunne få.

Ny folketrygdmodell

Vi vet per i dag ikke hvilken ny folketrygdmodell som vil erstatte dagens, men har for å illustrere mulige effekter beregnet hva samlet pensjon og tjenstepensjon blir for en mulig alternativ modell – UM-modellen. Hovedkonklusjonen er at færre arbeidstakere vil få noe fra sin ytelsesordning, mens mange med innskuddspensjoner vil få høyere samlet pensjon. Sistnevnte gjelder særlig de med lav inntekt (se kapittel 6).

Uansett om UM-modellen legges til grunn eller ikke, vet vi at den nye folketrygdmodellen skal gi bedre uttelling for de med lave inntekter og minst 40 års opptjenings tid, at den vil basere seg på et allårsprinsipp, at det skal tas hensyn til økning i levealderen og at det i større grad skal lønne seg å jobbe.

Generelt vil en overgang til allårsregel, bidra til at lange yrkeskarrierer begunstiges, da det ikke lenger er de tjue beste inntektsårene av de førti påkrevde, som teller ved beregning av pensjonen, men alle år med inntektsgivende arbeid. Det er særlig arbeidstakere med kort utdanning som vil tjene på dette. Det gjelder for eksempel personer med fagbrev og/eller annen utdanning på videregående skoles nivå eller mindre. Det vil si grupper som ennå i mange tiår fremover vil utgjøre hovedtyngden av arbeidskraft både i privat og kommunal sektor.

Hvis dagens forskjeller i yrkesdeltakelse mellom menn og kvinner varer ved, kan imidlertid overgangen til allårsprinsipp gi økte forskjeller i utbetalinger fra folketrygden mellom menn og kvinner. Da stadig flere kvinner tar høyere utdanning, og høyt utdannede kvinner jobber mer enn lavere utdannede, og det samtidig skal gis omsorgspoeng for pass av barn opptil seks år, er det imidlertid ingen grunn til å tro at morgendagens kvinner vil få noen betydelig kortere opptjeningstid enn menn. Dessuten er det en forutsetning i pensjonsforliket at den nye folketrygdmodellen, til en viss grad, skal kompensere for et gjennomsnittlig lav lønn over yrkesløpet, uavhengig av om dette skyldes et gjennomgående lavt lønnsnivå i yrket eller deltidarbeid. Dette illustreres tydelig i våre beregninger i kapittel 6, hvor både FT- og UM-modellen legges til grunn.

For arbeidstakere med *ytelsesbaserte ordninger* vil overgangen til allårsregelen uansett ikke ha noe å si for hva de får i samlende pensjon, forutsatt uendrede opptjeningsregler for tjenstepensjonen. Det vil kun bety at tjenstepensjonens andel av samlet pensjon reduseres, hvis folketrygdytelsen øker. En større andel av samlet pensjon for dem med ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger kan dermed forventes å bli finansiert av folketrygden, og en mindre andel av arbeidsgiverne gjennom tjenstepensjonsordningen.

For den økende andelen med *innskuddsbaserte pensjoner*, hvor tjenstepensjonssystemet ikke samordnes med folketrygden, men legges på toppen, vil den nye folketrygdmodellen kunne innebære en betydelig økning av samlet pensjonssystemet – noe som våre beregninger i kapittel 6 tydelig viser, selv om vi der bare forutsetter 40 års opptjening. Som nevnt vil en slik bedring av de samlede pensjonssystemene i første rekke gjelde for personer med lav inntekt, lav utdanning og mange mulige år med opptjening i så vel folketrygden som innskuddsordningen. Hvor mye pensjonene vil øke, er det derimot vanskeligere å anslå, da variasjonene vil være store avhengig av hvilken innskuddsprosent bedriften tilbyr og avkastningen på innskuddskapitalen, som igjen avhenger av investeringsmodell og de faktiske investeringsvalgene.

Når det gjelder hensyntaken til *forlenget levealder og delingstall* vil dette innebære lavere årlig pensjon om den enkelte ikke velger å forlenge yrkeskarrieren. Den nye modellen skal imidlertid stimulere til forlengede yrkeskarrierer ved å lette muligheten for å kombinere pensjon og fortsatt arbeid, og sannsynligvis ved at arbeidstakerne i større grad må betale for egen tidligpensjonering. Det er likevel ikke avklart ennå

hvordan tidligpensjonssystemet konkret skal utformes. Samlet vil lengre yrkeskarrierer som følge av redusert tidligpensjonering være gunstigst for dem med innskuddsbaserte pensjoner, da det blir mulighet for flere år med sparing.

Flere med innskuddspensjon

Som framskrivninger på bakgrunn av dagens tall viser, vil andelen med innskuddspensjoner øke betydelig de nærmeste årene og over halvparten kan forventes å ha slike ordninger i privat sektor fra og med 2010. Først og fremst vil OTP bidra til at langt flere i privat sektor får tjenestepensjon, men den forventede veksten i antallet med slike pensjoner skyldes også at en økende andel av ytelsespensjonene omdannes til innskuddspensjoner. Innskuddspensjon framfor ytelsespensjon vil, som nevnt over, bidra til økte pensjoner for mange med lav utdanning og lave inntekter, mens det motsatt som regel vil være tilfelle for dem med høy inntekt og/eller høy utdanning.

Økt utdanningsnivå og yrkesdeltakelse

Dagens arbeidsmarked domineres av arbeidstakere med utdanning på videregående skoles nivå eller lavere. Ser vi noen år fram i tid, vil en større andel av arbeidstakerne ha universitets- og høgskoleutdanning, og langt færre bare grunnskole. I tillegg må en forvente at den generelle yrkesdeltakelsen for kvinner vil øke, både hva gjelder antall år og daglig arbeidstid, som følge av en større andel av kvinnene får høyere utdanning. Begge forhold fører isolert sett til høyere medianinntekter, og vil dermed øke tjenestepensjonenes andel av samlet pensjonsytelse for dem med ytelsesordninger. Om det samlede ytelsesnivået i kroner for dem med innskuddsordninger vil øke eller reduseres, er likevel vanskelig å avgjøre, da høyere inntekt fører til høyere samlet pensjon, mens lang utdanning gir færre mulige år med sparing, som følge av sen inntreden i arbeidsmarkedet. Dette gjelder både i reformert folketrygd, hvor et alleårsprinsipp legges til grunn og i en innskuddsordning, hvor alle spareår teller med. På den annen side gir økt utdanningsnivå mindre sannsynlighet for tidligpensjonering og dermed flere spareår/opptjeningsår. I tillegg tar en i den nye folketrygd sikte på å stimulere til økt yrkesdeltakelsen i seinfasen, blant annet ved å gjøre det letter å kombinere pensjon med fortsatt pensjonsopptjening gjennom inntektsgivende arbeid.

1 Innledning

I forbindelse med pensjonsreformen arbeider Arbeids- og inkluderingsdepartementet med utforming av det nye pensjonssystemet, herunder utformingen av regelverket for tjenstepensjoner. I den forbindelse har departementet bedt Fafo gjøre anslag for hva pensjonsytelsene, og da i første rekke tjenstepensjonene, kan bli for morgendagens pensjonister. Beregningene gjøres med utgangspunkt i foreliggende data om blant annet inntektsnivå, dekningsgrad, ytelsesnivå, opptjening med videre for menn og kvinner innen et utvalg utdanningsgrupper, fordelt etter bransjer og sektorer.

Prosjektet har følgende problemstillinger:

- Hvordan er dekningsgraden og fordelingen av ulike tjenstepensjonsordninger i dag?
- Hvor mye vil tjenstepensjonene kunne bety inntektsmessig for dagens yrkesaktive når de blir pensjonister?
- Hvor stor er sannsynlig pensjonsformue for dagens yrkesaktive når de blir pensjonister?

1.1 Framgangsmåte/metode

Da det naturlig nok ikke finnes data som viser hva de samlede pensjonsytelsene blir for dagens yrkesaktive når de blir pensjonister, og vi heller ikke kjenner arbeidsstokkens sammensetning noen år fram i tid, må vi ta utgangspunkt i de data som i dag er tilgjengelige, og gjøre en del forutsetninger om blant annet inntekt og opptjening.

Vi har valgt å ta utgangspunkt i et utvalg idealtypiske arbeidstakergrupper utarbeidet på bakgrunn av data om kjennetegn ved dagens arbeidsstokk (bl.a. kjønn, inntekt, opptjeningstid, tjenstepensjonsordning mv.). For disse beregner vi forventede pensjonsytelser ut fra et utvalg sannsynlige folketrygdmodeller og faktiske tjenstepensjonsordninger. Med utgangspunkt i disse beregningene kan vi beregne sannsynlig samlet pensjonsformue og sparekapital. I tillegg kan vi anslå hvor mange som må forventes å ligge på de ulike ytelsesnivåene (forvente de ulike pensjonsformuene) på bakgrunn av data om faktisk utbredelse av de ulike idealtypiske arbeidstakergruppene.

Beregningene vil være beheftet med en del usikkerhet, da det må gjøres en god del forutsetninger. Det gjelder blant annet hvilke idealtyper som vil være mest representative for arbeidstakere. Selv om vi har gode data om kjennetegn ved arbeidss-tokken, fordres en del forenklinger, særlig når det gjelder sannsynlig opptjeningstid i folketrygd så vel som tjenstepensjonsordning (antall år i arbeidslivet). Videre vet vi per i dag ikke hva som vil bli den endelige modellen for folketrygden, selv om det finnes et utvalg sannsynlige modeller. Heller ikke vet vi hva som vil bli de typiske tjenstepensjonsordningene for dem som i dag ikke har en tjenstepensjonsordning, selv om utredningen i forkant av lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP) og den siste tidens faktiske utvikling i tjenstepensjonsmarkedet gir visse retningslinjer. I tillegg må vi for deler av arbeidsmarkedet basere oss på data om tjenstepensjonsordningenes innretning fra ti år tilbake, da det ikke finnes nyere representative undersøkelser. På den annen side har det sannsynligvis bare skjedd mindre endringer i denne perioden, og da mest typisk for bedrifter som i dag er en del av NAVO-området. Innskuddsordninger har for eksempel fram til nå vært lite utbredt. Vi vet heller ikke noe om den framtidige inntektsfordeling og arbeidstilpasning i arbeidstokken, herunder mobilitet, samt hvilke endringer som kan forventes i sysselsettingen i ulike bransjer og sektorer.

Da formålet er å anslå forventede framtidige ytelser fra tjenstepensjonsordningene, foretas det beregninger med basis i dagens fordeling av de ulike arbeidstakergrupper (idealtyper) og tjenstepensjonsordninger. For å gjøre en rimelig gjetning når det gjelder endringer som kan påvirke pensjonsytelsene til de ulike arbeidstakergruppene over tid, må vi ha en formening om sannsynlige endringer i blant annet utviklingen i ulike typer tjenstepensjonsordninger, samt sannsynlige endringer i utbredelsen av de ulike idealtypiske arbeidstakergruppene. Slike anslag kan for eksempel gjøres med utgangspunkt i data om siste års endringer og endringstendenser i tjenstepensjonsmarkedet og fordelingen av ulike tjenstepensjonsordninger, antakelser om endringer og endringstendenser i sysselsettingen etter bransje og sektor, samt pågående endringer og endringstendenser i for eksempel utdanningsnivå og opptjeningstid (yrkeskarriere), inntektsnivå og -fordeling mv.

Kort oppsummert er hovedoppgavene i dette prosjektet følgende:

- Kartlegge dekningsgrad og fordeling av ulike tjenstepensjonsordninger i dag og pågående endringer og endringstendenser i et utvalg bransjer for å antyde hvordan tjenstepensjonsmarkedet vil kunne se ut i 2050.
- Utarbeide et utvalg idealtyper av arbeidstakere med utgangspunkt i data om kjennetegn ved, og fordelingen av dagens arbeidstokk.
- Beregne folketrygdytelse og tjenstepensjonsytelse for de ulike idealtypene av arbeidstakere for de mest vanlige tjenstepensjonsordningene i dag, inkludert sannsynlige «nye» ordninger.

- Anslå/beregne sannsynlig samlet pensjonsformue/sparekapital for de ulike idealtypene.
- Anslå hvor stor andel de ulike idealtypene vil utgjøre av dagens arbeidsstokk, med utgangspunkt i data fra blant annet ABU 2003 og andre relevante utvalgsundersøkelser og registerdata, samt antyde retningen med hensyn til sammensetningen av de ulike idealtypene noen år fram i tid, med utgangspunkt i pågående endringer og endringstendenser i arbeidsstokkens sammensetning.

1.2 Datamateriale

Med utgangspunkt i data fra ABU 2003 kan vi si noe om hvor mange og hvilke typer arbeidstakere (bl.a. bransje, sektor, kjønn, utdanningsnivå, inntektsnivå, arbeidstid) som er dekket av en tjenstepensjonsordning og når denne ble etablert, men ikke hva slags tjenstepensjonsordning disse har (ytelse eller innskudd, ytelsesnivå, sparing mv.). Slike data finnes per i dag bare fra en Fafo-undersøkelse fra 1996. I tillegg vet vi hvilke ordninger som finnes for offentlig ansatte og for deler av NAVO-området.

Det kan imidlertid la seg gjøre å få en viss oversikt over hvor mange og hvilke typer bransjer i privat sektor (og dermed arbeidstakergrupper) som er dekket av ulike typer innskudds- og ytelsesordninger ved å innhente data fra forsikringsbransjen (FNH og livsselskapene). Dette vil særlig være aktuelt for innskuddsordningene, selv om disse per i dag har liten utbredelse. Vi har også noe data om utbredelsen av tjenstepensjonsordninger og deres dekningsgrad blant bedrifter i privat sektor som var tilsluttet LO og NHOs AFP-ordning i 2000, og hadde ansatt arbeidstakere som var 60 år og eldre.

I tillegg har vi relevante data om tjenstepensjonsordningene fra to bransjeundersøkelser innen Mediebedriftenes Landsforenings (MBL) tariffområde og Norsk Industri, som henholdsvis ble gjennomført ultimo 2005 og januar 2006. Disse vil gi en detaljert beskrivelse av de ulike tjenstepensjonsordningene innen disse sektorene, samt kartlegge endringer som er foretatt i ordningene de senere år, og dermed gi oss data om i hvilken retning utviklingen av tjenstepensjonsordningene kan tenkes å gå. Disse bransjeundersøkelsene vil likevel ikke være representative for hva som skjer på tjenstepensjonsområdet i arbeidslivet generelt, men vil være en indikator på hva som skjer i privat sektor, særlig gjelder dette undersøkelsen som dekker Norsk Industri.

2 Tjenestepensjonsordninger

I dette kapitlet skal vi gi en innledende beskrivelse av tjenestepensjonssystemet i Norge. Det gis først en redegjørelse av grunnleggende forskjeller mellom tjenestepensjonsordninger i offentlig og privat sektor. Derneft beskrives kort den norske tjenestepensjonsmodellen i privat sektor, det vil si regulering av tjenestepensjonsordninger gjennom lov om foretakspensjon (LOF) og lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold (LOI). Avslutningsvis presenteres hovedtrekkene i den nye lov om obligatorisk tjenestepensjon (OTP), som fastsetter bestemmelser om at virksomheter som ikke har tjenestepensjonsordning for sine ansatte, plikter å opprette en slik ordning etter definerte minstekrav i 2006.

2.1 Grunnleggende forskjeller mellom offentlige og private tjenestepensjonsordninger

I det etterfølgende skal vi kort redegjøre for de mest grunnleggende forskjellene mellom tjenestepensjonsordningene i offentlig og privat sektor, slik at man innledningsvis har et bilde av hvordan tjenestepensjonsordninger i privat sektor skiller seg ut i forhold til ordningene i offentlig sektor. De mest sentrale forskjellene knytter seg til lov- eller avtalefesting, arbeidstakerinnflytelse, finansiering, rettigheter ved jobbskifte og selve ordningens karakter, og vi skal gi en nærmere beskrivelse av disse forskjellene. Tabell 2.1 gir en summarisk oversikt over hovedforskjellene.

Bruttoordning versus nettoordning

De offentlig ansatte har i utgangspunktet en sterkere sikring av sine pensjonsrettigheter enn ansatte i private bedrifter med tjenestepensjonsordning. Mens det er knyttet en bruttogaranti til de offentlige tjenestepensjonsordningene, har en i privat sektor en nettogaranti. Dette innebærer at offentlig ansatte kompenseres for eventuelle reduserte ytelser fra folketrygden, mens det i privat sektor er arbeidsgiverne som bestemmer om en slik kompensasjon skal finne sted. Ved endringen av pensjonsprosenten i folketrygden fra 45 prosent til 42 prosent i 1992, valgte imidlertid et flertall av bedriftene i privat sektor å kompensere for ytelsesreduksjonen. Det er

Tabell 2.1 Grunnleggende forskjeller mellom offentlige og private tjenstepensjonsordninger.

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

likevel ingen automatikk i at slik kompensasjon vil gis ved framtidige endringer i folketrygden, og problemstillingen blir høyaktuell i tilknytning til de forventede endringene i folketrygden.

Arbeidstakerinnflytelse

Pensjonsordningene i offentlig sektor er lovfestet (staten) eller avtalefestet (kommunesektoren). I privat sektor er de aller fleste pensjonsordningene etablert av den enkelte bedrift på frivillig basis, selv om det eksisterer noen få tilfeller av avtaleregulerte pensjonsordninger. Arbeidsgiver i privat sektor har dermed full suverenitet og kan på selvstendig grunnlag beslutte å opprette en pensjonsordning eller endre eksisterende ordning, mens det i offentlig sektor vil være en omfattende prosess å eventuelt endre eksisterende rettigheter (dvs. at en må endre lov om tjenstepensjoner for statsansatte, herunder sykepleiere og apotekere, eller det må, som i kommunal sektor, forhandles om eventuelle endringer). Generelt har arbeidstakerne i privat sektor dermed liten innflytelse og liten mulighet til å påvirke etablering, utforming og eventuelle endringer i eksisterende ordninger.

Når en bedrift beslutter å opprette en pensjonsordning for sine ansatte, kan de opprette en pensjonskasse eller inngå en avtale med et forsikringsselskap. De

ansatte har heller ingen formell innflytelse i denne prosessen, selv om arbeidsgiver i mange tilfeller likevel velger å drøfte eventuelle endringer med de tillitsvalgte (jf. for eksempel Midtsundstad 2002a). Det er som nevnt få pensjonsordninger som er tariffestede i privat sektor, og der de finnes, vil arbeidstakersiden ha en viss innflytelse gjennom forhandlingsinstitusjonen. I hvilken grad og hvordan vil imidlertid avhenge av avtaletekstens utforming og hva ved ordningen som er avtalefestet.

Finansieringssystem

Pensjonsordninger for de statsansatte gjennom Statens Pensjonskasse finansieres over statsbudsjettet etter pay-as-you-go-prinsippet (løpende finansiering), det vil si tilskudd fra staten, samt to prosent medlemsinnskudd. Det er slik sett ingen sammenheng mellom innbetaling og utbetaling for det enkelte medlem. Kommunale og private ordninger er fullfonderte, det vil si at innbetalte premier investeres i aktiva forvaltet av KLP, private livselskaper eller pensjonskasser. I de offentlige ordninger betaler arbeidstaker to prosent av lønn i innskudd, mens arbeidstakerne i de aller fleste private ordninger ikke betaler eget premieinnskudd. De private ytelsesbaserte ordningene er bygd opp etter premiereserveprinsippet, det vil si at bedriften betaler årlig premie beregnet slik at det skal finansiere et bestemt pensjonsnivå ved pensjoneringsalder.

Rettigheter ved jobbskifte

De fleste arbeidstakerne skifter jobb flere ganger i løpet av yrkeskarrieren. Bedriftsnedleggelse, arbeidsledighet, omsorgsoppgaver med mer kan føre til midlertidig avbrudd i arbeidsforholdet, og påvirker tjenstepensjonsrettighetene. Hvorvidt det er mulig å ta med seg opparbeidede rettigheter ved jobbskifte/avslutning av et arbeidsforhold, vil derfor ha fordelingsmessige konsekvenser. Overføringsavtalen mellom Statens Pensjonskasse og de ulike kommunale ordningene innebærer at dersom en arbeidstaker har hatt ulike arbeidsgivere innen overføringsavtalens virkeområde, har vedkommende rettigheter og får pensjonsytelse fra den ordningen han eller hun sist var medlem i. Dette vil gi offentlig ansatte en høyere pensjonsytelse enn om avtalen ikke hadde eksistert. I NOU 2000:28 anslås det at pensjonsutbetalingen i gjennomsnitt for den enkelte øker med seks prosent som følge av overføringsavtalen.

I de private ordningene finnes ikke slike muligheter. Pensjonsordningene er bedriftsspesifikke, og den enkeltes medlemskap og opptjening i ordningen er knyttet til ansettelsen hos en bestemt arbeidsgiver og opphører ved arbeidsforholdets avslutning. Om en arbeidstaker i privat sektor skifter jobb, vil de opparbeidede rettighetene dermed ikke kunne medbringes og videreføres i tjenstepensjonsordningen hos ny arbeidsgiver, såfremt ikke ny arbeidsgiver aksepterer dette. Rettighetene er sikret

gjennom utstedelse av fripolise, som viser hvor mye pensjon vedkommende vil få fra den pensjonsordningen han eller hun tidligere var medlem i, under forutsetning av at medlemskapet har vart i ett år eller mer. Fripoliser gir likevel en lavere samlet pensjon enn om vedkommende hadde stått i samme tjenstepensjonsordning over hele yrkeskarrieren, blant annet på grunn av at man bygger opp sparingen opp til 40 år, selv om opptjeningskravet er 30 år. Fripoliser kan derfor være mindre enn antall jobbår delt på 30. I tillegg vil fripoliser kunne få dårligere regulering. Offentlig ansatte som skifter fra offentlig til privat sektor, kan også tape pensjonsrettigheter, da det i slike tilfeller vil kreves 40 år og ikke 30 års opptjening for å få utbetalt full pensjon fra ordningen. Hvorvidt og i hvilken grad en arbeidstaker vil tape på jobbskifte innen privat sektor og mellom offentlig og privat sektor i form av reduserte opparbeidede rettigheter, avhenger likevel av flere faktorer – deriblant alder, når i yrkeskarrieren jobbskifte finner sted, hvor mange ganger vedkommende skifter jobb m.m. Det blir likevel for omfattende å gå inn på alle detaljer knyttet til slike jobbskifter og deres konsekvenser i denne sammenheng.

Overføringsavtalen som gjelder arbeidstakere i offentlig sektor, betyr dermed en større trygghet, men også høyere pensjon ved skifte av jobb innen offentlig sektor enn det man ville fått med en ordning tilsvarende privat sektor.

2.2 Den norske modellen – lov om foretakspensjon (LOF) og lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold (LOI)

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 forsikrings-element i opptjeningsstiden (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 da ikke inntektsfradrag. Dette er eksempelvis vanlig for ledere med inntekter over inntektstaket på 12G 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 som nevnt over, 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. I MBL-områdene har partene i 2006-oppgjøret blitt enige om en protokoll som regulerer et minstenivå på tjenstepensjonene.

Tjenstepensjonssystemene i land som Danmark, Nederland og Sverige er basert på avtale mellom partene i arbeidsmarkedet, og har dermed høy utbredelse. I Norge er det en annen tradisjon, med følgende tre hovedelementer:

- 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 i privat sektor, 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 (Hippe mfl. 2005). Det foreligger imidlertid et forslag om å åpne for tverrgående kasser (NOU 2006:12). Reguleringen av pensjonskasser og livsforsikringsvirksomhet skal, og kan sies å være, konkurransenøytral. Dette betyr at en bedrift skal kunne vurdere etablering av pensjonsordning for sine ansatte i egen pensjonskasse eller i et livsforsikringsselskap som to likeverdige alternativer.

2.3 Obligatorisk tjenstepensjonsordning (OTP)

Stortinget vedtok høsten 2005, med virkning fra 01.01.06, å innføre ny lov om obligatorisk tjenstepensjonsordning. Dette betyr at alle bedrifter og virksomheter som ikke har tjenstepensjonsordning for sine ansatte, må opprette slik ordning i løpet av 2006. Innbetaling av innskudd/premie skal gjelde fra 01.07.06, uavhengig av om ordningen etableres etter denne dato.

Lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP) omfatter både skattepliktige og ikke-skattepliktige virksomheter som har mer enn to ansatte, som hver har minst 75 prosent av full stilling. Dette innebærer at de aller fleste virksomheter som i dag ikke har tjenstepensjonsordning, fra 2006 vil være pliktig til å opprette pensjonsordning. Fafo har tidligere beregnet at cirka 550 000 arbeidstakere ikke har tjenstepensjonsordning og som dermed vil bli omfattet av OTP-ordningen (Hippe mfl. 2005).

OTP fastsetter minimumskrav til innskudd eller premie. I bedrifter som velger innskuddsbasert ordning, skal minste innskudd tilsvare to prosent av pensjonsgivende lønn, fratrukket et grunnbeløp (G). Bedrifter som velger ytelsesordning, skal innbetale premie til ordningen som tilsvarer samme kronebeløp som 2-prosentordningen tilsvarer i en innskuddsordning. Det er ikke krav om at forsikringsordninger skal inkluderes, utover innskudds/premiefritak ved uførhet. Bedrifter som i dag har tjenstepensjonsordning, og som har tilsvarende eller bedre ordning enn minimumskravet i OTP, trenger ikke endre sin pensjonsordning.

Norge er et av få land i verden som gjennom lovverket sikrer alle arbeidstakere tjenstepensjon i tillegg til ytelser fra det offentlige folketrygdsystemet. I Europa gjelder dette, i tillegg til Norge, Sveits og Finland. I sistnevnte land er tjenstepensjonssystemet integrert i det offentlige pensjonssystemet. Også Chile og Australia har lovpålagte tjenstepensjonsordninger.

3 Tjenestepensjonsordningenes utbredelse og kvalitet

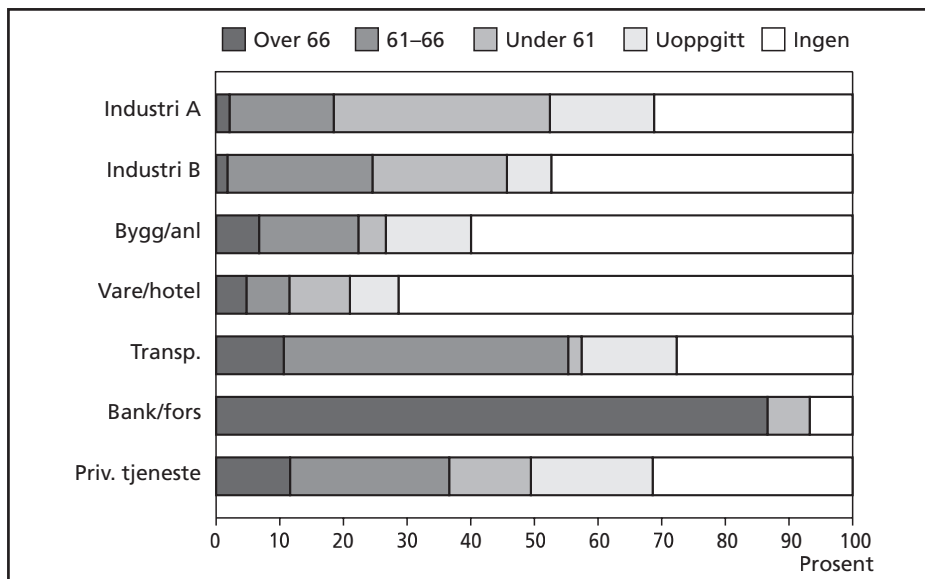
Vi har i kapittel 2 gitt en kort beskrivelse av de mest sentrale forskjellene mellom tjenestepensjonsordninger i offentlig og privat sektor. Alle offentlig ansatte som tilfredsstiller kravet til medlemskap, er dekket av en tjenestepensjonsordning, slik at dekningsgraden kan sies å være 100 prosent basert på regelverkets bestemmelser. Ordningen er som nevnt lovfestet i statlig sektor og avtalefestet i kommunal sektor. Felles for de statlige og kommunale tjenestepensjonsordningene er at de er brutto-baserte og garanterte. I privat sektor har det vært en betydelig usikkerhet om hvor mange arbeidstakere som er omfattet av en tjenestepensjonsordning, både totalt sett og innenfor ulike sektorer. Det er imidlertid gjort noen undersøkelser som gir en pekepinn på hvor høy utbredelsen er i privat sektor, hva ytelsesnivået er og hvilke virksomheter og arbeidstakergrupper som har tjenestepensjonsordning. Vi skal nedenfor gi en kort presentasjon av disse.

Fløtten og Pedersen (1996)

Fløtten og Pedersen (1996) kartla utbredelsen av tjenestepensjoner i privat sektor i 1995 ved hjelp av en representativ spørreundersøkelse blant private bedrifter med mer enn fem ansatte. Hovedresultatet er presentert i figur 3.1.

Undersøkelsen viste betydelig variasjon i dekningsgraden mellom bransjene. Innen bank og forsikring hadde 93 prosent av arbeidstakerne pensjonsordning, og et klart flertall av disse hadde en type ordning som siktet mot et pensjonsnivå høyere enn 66 prosent. Industri A (omfatter NNM, teko og møbel, dvs. typiske kvinneyrker) hadde en dekningsgrad på 52 prosent, og av disse hadde de fleste et pensjonsnivå som var lavere enn 61 prosent. Bransjene varehandel og hotell og restaurant hadde lavest dekningsgrad (29 %). Totalt viste undersøkelsen at 60 prosent av bedriftene oppga å ha en pensjonsordning etter skatteloven og at kvaliteten varierer sterkt. Elleve prosent av bedriftene hadde en pensjonsordning som siktet mot et høyere pensjonsnivå enn 66 prosent, mens 16 prosent hadde en ordning med pensjonsprosent på 60 prosent eller lavere. Undersøkelsen bekreftet videre bildet fra tidligere undersøkelser: at pensjonsordningene er skjevt fordelt. Arbeidstakere som ikke var omfattet av en pensjonsordning utover folketrygdens ytelser, var typisk lavinntektsgrupper, lavt utdannede og kvinner (tabell 3.1).

Figur 3.1 Andel bedrifter med pensjonsordning og type pensjonsordning (tilsiktet pensjonsprosent), fordelt etter næringsgruppe. N=600. Kilde: Fløtten og Pedersen (1996)



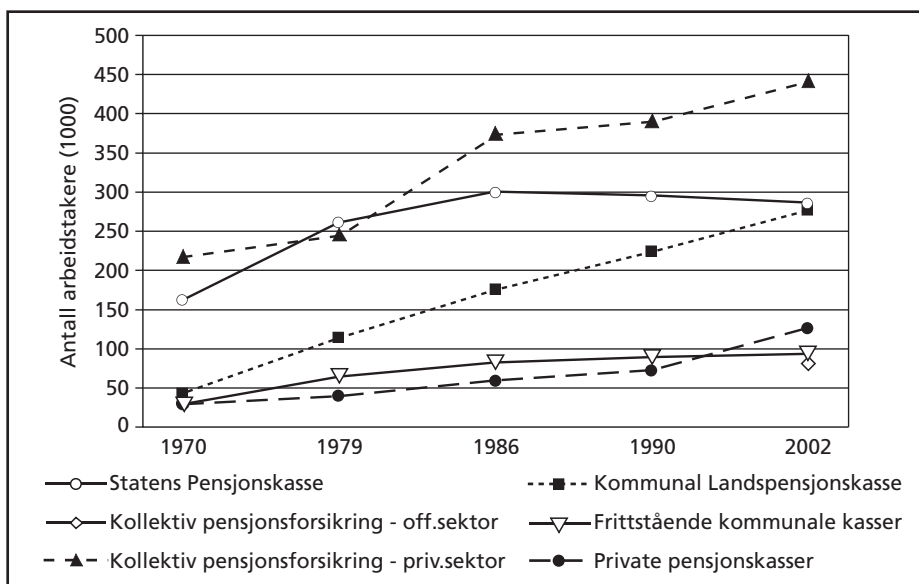
Tabell 3.1 Andel yrkesaktive som oppgir at de er medlemmer i en tjenestepensjonsordning. Etter ulike bakgrunnsvariabler. N=684. Veid i forhold til antall ansatte.

		Offentlig	Privat	Totalt
	Totalt	72	47	58
Kjønn	Menn	77	51	60
	Kvinner	69	40	56
Alder	Under 30 år	47	32	39
	31-44 år	73	44	57
	45-59 år	82	65	73
	Over 60 år	89	50	68
Utdanning etter grunnskole	Bare grunnskole	73	20	40
	1-3 år	63	37	47
	4-6 år	70	55	61
	Mer enn 6 år	82	70	77
Husholdningsinntekt	Under 200 000 kroner	60	33	47
	200-300 000 kroner	69	42	55
	300-400 000 kroner	68	35	50
	400-500 000 kroner	86	53	70
	Over 500 000 kroner	75	66	69
	N	298	386	684

Veland (2004), Midtsundstad og Hippe (2005) og Hippe mfl. (2005)

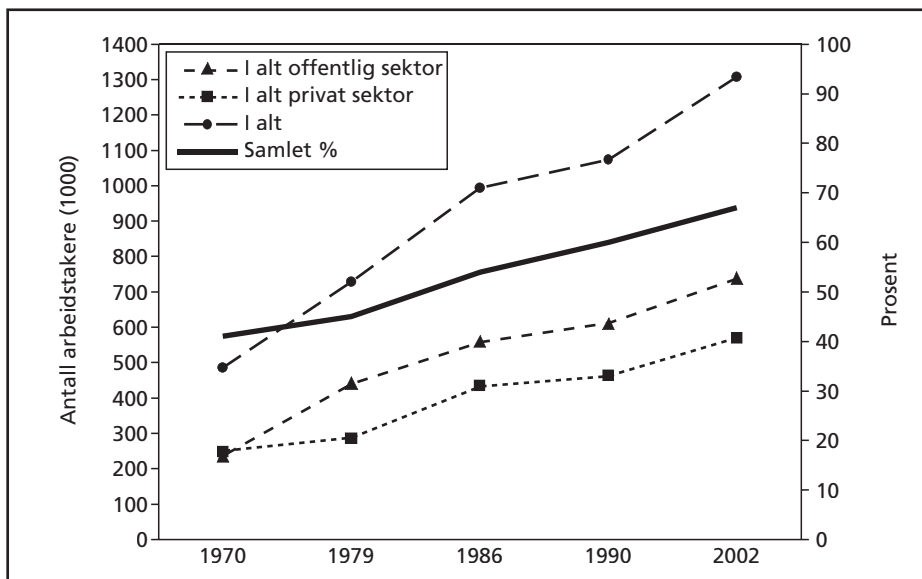
Med bakgrunn i bestandtall fra forsikringsbransjen og private pensjonskasser beregnet Veland (2004) at i alt 600 000 arbeidstakere i privat sektor ikke var tilsluttet en pensjonsordning ved utgangen av 2002. Antall uten tjenstepensjon er korrigert for regelverkets bestemmelser om betingelser for opptak som medlem i en pensjonsordning. Hippe med flere videreførte disse beregningene og konkluderte med at cirka 550 000 arbeidstakere var uten tjenstepensjon i privat sektor i 2004. Figur 3.2, hentet fra Hippe med flere 2005, viser utviklingen i antall medlemmer i en pensjonsordning i perioden 1970–2002, mens figur 3.3, hentet fra Midtsundstad og Hippe 2005, viser utviklingen i henholdsvis offentlig og privat sektor samlet i samme periode. Det er her sett bort fra arbeidstakere som ikke oppfyller vilkårene for medlemskap i ordningene.

Figur 3.2 Antall aktive medlemmer (i 1000) som er omfattet av supplerende pensjonsordninger (dekningsgrad), fordelt etter kasser og livsselskaper. Utvikling 1970–2002.



Kilde: Hippe mfl. 2005. Tallene er basert på registerdata fra Statens Pensjonskasse, Kommunal Landspensjonskasse, Forsikringsselskapenes statistiske kontor, Actuar Consulting A/S, Finansnærings Hovedorganisasjon og Norske Pensjonskassers Forening.

Figur 3.3 Antall aktive medlemmer i henholdsvis privat og offentlig sektor samlet, 1970–2002.



Kilde: Midtsundstad og Hippe 2005. Tallene er basert på registerdata fra Statens Pensjonskasse, Kommunal Landspensjonskasse, Forsikringsselskapenes statistiske kontor, Actuar Consulting A/S, Finansnæringsens Hovedorganisasjon og Norske Pensjonskassers Forening.

Den samlede dekningsgraden for alle arbeidstakere var 67 prosent per utgangen av 2002, det vil si den andelen arbeidstakere som på det tidspunktet tjente opp rettigheter i en tjenstepensjonsordning i en pensjonskasse, et forsikringsselskap eller i en av de offentlige ordningene. Dekningsgraden økte fra 60 prosent i 1992 til nevnte 67 prosent i 2002.

ABU 2003 og Midtsundstad og Hippe 2005

Arbeids- og bedriftsundersøkelsen fra 2003 er basert på intervju med daglig leder i et representativt utvalg på 2 358 virksomheter med flere enn ti ansatte. I undersøkelsen ble det blant mer kartlagt om bedriften hadde en tjenstepensjonsordning og når denne ble etablert. Til intervjudataene ble det koblet til opplysninger om virksomheten og alle ansatte hentet fra SSBs registre, det vil si opplysninger om bransje/næring, sektor, økonomi og tidspunkt for etablering for hver virksomhet med mer – og kjønn, alder, yrke, arbeidstid, inntekt, utdanningsnivå med videre for hver arbeidstaker (for en nærmere redegjørelse for undersøkelsen, se Torp 2005 eller Holt 2003). I tabell 3.2 gis en oversikt over tjenstepensjonsdekningen for ansatte etter bransje, utdanningsnivå og kjønn, basert på ABU-dataene.

Tabell 3.2 Tjenestepensjonenes dekningsgrad i ulike bransjer i privat sektor i 2003, basert på ABU-undersøkelsen 2003. Kvinner og menn i ulike utdanningsgrupper.

Andel med tjenestepensjon	U1		U2		U3		U4		Totalt		
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	Alle
Industri	71	69	74	69	78	81	95	92	75	72	72
Olje/bergverk	100	96	100	95	100	99	100	100	100	97	97
Kraftforsyning	100	100	96	95	100	100	100	100	98	98	98
Bygg/anlegg	35	38	36	39	43	53	93	82	41	42	42
Varehandel	48	59	49	55	68	70	78	87	53	59	57
Hotell/restaurant	35	37	31	27	27	23	26	24	31	27	30
Transport og komm.	81	67	89	82	88	91	93	95	88	82	83
Finanstjenester	92	91	98	100	97	96	100	100	98	98	98
Forr. tjenesteyting	65	55	70	69	77	84	59	97	69	77	74
Helse- og sosialtj.	89	87	94	96	96	99	100	100	95	96	95
Undervisning	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Sosiale og pers. tj.	0	100	7	7	19	33	0	0	8	25	11
Offentlig adm.	58	69	51	50	68	55	79	52	56	53	54
Totalt											74

Den samlede dekningsgraden i privat sektor i 2003 varierer fra elleve prosent innenfor sosial og personlig tjenesteyting til 100 prosent innen undervisning, og det er betydelige forskjeller fra bransje til bransje. Olje/bergverk, kraftforsyning og finanstjenester har en dekningsgrad på tett oppunder 100 prosent, mens sosial og personlig tjenesteyting (11 %), hotell/restaurant (30 %) og bygg/anlegg (42 %) har lav dekningsgrad. Den sysselsettingsmessig tyngste bransjen, industrien, har en dekningsgrad på 72 prosent.

Tallene antyder videre at det samlet sett er små forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder tjenestepensjonsdekning. Der forskjellen synes mest markert, er utvalget dessuten lite, slik at feilmarginene må antas å være stor. Siden det er en klar sammenheng mellom bedriftsstørrelse og utbredelse av tjenestepensjonsordning, vil dekningsgraden i de ulike private bransjene (tabell 3.1) overvurderes noe. Den samlede dekningsgraden i de enkelte bransjene og den samlede dekningsgraden på 74 prosent i privat sektor, er derfor for høye. Siden det er grunn til å tro at de minste bedriftene i liten grad har pensjonsordning for sine ansatte, samt at de bare sysselsetter 20 prosent av alle arbeidstakere (Holt 2004), må tabellen likevel antas å gi en klar indikasjon på utbredelsen av tjenestepensjoner i privat sektor. Antar vi at ingen har rett til tjenestepensjon i bedrifter med ti eller færre ansatte, kan vi anslå at den samlede dekningsgraden vil være nærmere 60 prosent.

Vi ser av tabell 3.2 at det for mange av bransjene er en klar sammenheng mellom arbeidstakernes utdanningslengde (over og under U3, dvs. mer enn 4 år på

høgskole/universitet) og utbredelse av tjenstepensjon. Dette var også et av resultatene i Midtsundstad og HIPPES (2005) analyse av kjennetegn ved bedrifter med tjenstepensjonsordning i privat sektor, basert på data fra ABU 2003. Dette bekrefter videre funn fra tidligere undersøkelser av tjenstepensjonsmarkedet (jf. bl.a. Fløtten og Pedersen 1996 og Midtsundstad 2002).

Midtsundstad og HIPPES analyser viste videre at sterke partsrelasjoner på bedriftsnivå, det vil si organiserte arbeidsgivere, høy organisasjonsgrad blant arbeidstakerne og vektlegging av kollektive lønnsavtaler, økte sannsynligheten for at virksomheten hadde en tjenstepensjonsordning for sine ansatte. Som de skriver er dette i tråd med hypotesene i litteraturen om at *unions matters*, også i land hvor beslutningen om å etablere en pensjonsordning ligger på bedriftsnivå (for eksempel USA og Storbritannia). En slik sammenheng tas videre som et uttrykk for at bedriften tilhører den velorganiserte delen av arbeidslivet. Dette er i tråd med andre funn i den samme analysen, som også viser at virksomheter som tilbyr andre sosiale goder og frynsegoder, oftere har en tjenstepensjonsordning, enn de uten slike ekstraytelser. Sterke partsrelasjoners betydning indikerer likevel ikke at tjenstepensjonsordningene har kommet som et resultat av direkte krav fra fagforeningene. Sterke fagforeninger kan imidlertid ha vært en viktig faktor for å opprettholde en eksisterende ordning. Dette til tross for at få av de norske ordningene i dag er avtalefestet og dermed gir forhandlingsrett (ibid.). Analysene viser videre at kjennetegn ved arbeidsstokken, og dermed ulik etterspørsel (og tilbud om) tjenstepensjonsordning trolig innvirker på sannsynligheten for å ha en ordning. Tjenstepensjonsordninger er mest utbredt i virksomheter i bedrifter med høyt utdanningsnivå og sannsynligheten for å ha en ordning øker med bedriftens gjennomsnittlige lønnsnivå (etter kontroll for bransje mv.). Resultatene indikerer da også at det å ha en tjenstepensjonsordning i seg selv kan ha en positiv innvirkning på virksomhetens rekrutteringssituasjon, da virksomheter som tilbyr tjenstepensjon, i større grad er i stand til å rekruttere de arbeidstakerne de har behov for, enn virksomheter uten en slik ordning. I tråd med tidligere funn synes også virksomhetenes størrelse og konkurransesituasjon å være avgjørende: Store bedrifter har oftere tjenstepensjonsordning enn små bedrifter. Videre vil sterk konkurranse i produktmarkedet svekke sannsynligheten for at bedriften har en pensjonsordning for de ansatte (op.cit.).

Pedersen 2000

Pedersen (2000) kartla kvalitet og utbredelse av tjenstepensjonsordninger i tre utvalgte sektorer (renovasjon, renhold og pleie- og omsorgstjenester) i 2000. Undersøkelsen viste store variasjoner i pensjonsforholdene i renovasjonsbransjen, hvor en rekke bedrifter ikke har etablert pensjonsordninger for sine ansatte. I de bedrifter som har pensjonsordning, er kvaliteten varierende. Innenfor renhold var det kun 3

av 19 bedrifter som oppga å ha pensjonsordning, og bekreftet forventningen om lav pensjonsdekning. Kartleggingen innen pleie- og omsorgstjenester var konsentrert om tre av de viktigste aktørene innen bransjen som alle hadde pensjonsordning.

Pedersen viser også i tidligere studier at det er betydelige forskjeller når det gjelder tjenstepensjonsordningenes kvalitet, mellom så vel bransjer som bedrifter, uavhengig av bransjetilhørighet (Fløtte og Pedersen 1996). Pensjonsordninger har tradisjonelt vært sjeldne innenfor sektorer som er preget av sterk priskonkurranse, der arbeidskraftkostnadene er høye, samtidig som utdanningsnivået er lavt. Det motsatte er gjerne tilfellet i bransjer der kravet til kvalitet i utførelsen av tjenester er høyt og der det er stor konkurranse om den best kvalifiserte arbeidskraften.

3.1 Type tjenstepensjonsordning – utviklingstrekk

Selv om ytelsesbaserte pensjonsordninger dominerer i det norske tjenstepensjonsmarkedet i dag, er det grunn til å tro, med bakgrunn i utviklingen de siste to årene, at innskuddsbaserte ordninger vil få økende betydning i framtiden. Bedrifter som Telenor, Posten, Orkla og Elkem er blant norske bedrifter som har foretatt en slik omdanning i den senere tid, og også i europeisk sammenheng er dette en trend. Vi ser for eksempel en slik klar utvikling i Storbritannia. De fleste tjenstepensjonsordningene i Sverige er blitt innskuddsbaserte. Det gjelder også innen offentlig sektor. Det samme gjelder Danmark, hvor det er få ytelsesbaserte ordninger, og de som finnes er enten tilleggsordninger eller de omfatter kun offentlige tjenestemenn. Innskuddsbaserte ordninger kan bli dominerende i Norge allerede i 2007 (Veland, Hippe og Andersen (2006)), både som følge av nevnte omdanningstendens og ved at det forventes at de fleste bedrifter som per utgangen av 2005 ikke hadde tjenstepensjonsordning og dermed blir omfattet av ny lov om obligatorisk tjenstepensjon fra (OTP), vil velge en innskuddsbasert ordning.

Hva er så årsaken til at bedrifter velger å tegne innskuddsbaserte pensjonsordninger i stedet for ytelsesbaserte eller å omdanne fra ytelse til innskudd? Det kan synes å være en kombinasjon av flere faktorer, deriblant ønske om forutsigbare pensjonskostnader og redusert risiko. I neste kapittel skal vi redegjøre for utbredelsen av innskuddsordninger per i dag, før vi presenterer resultatene fra de to bransjeundersøkelsene i avsnitt 4.2, henholdsvis industrien og mediebransjen. Disse undersøkelsene kartlegger detaljert pensjonsforholdene i bedrifter i de to bransjene, inkludert utbredelse og type tjenstepensjon, samt endringstendenser.

3.2 Oppsummering

Tidligere undersøkelser viser at det er betydelig variasjon i utbredelsen av tjenstepensjonsordninger i privat sektor, og at utbredelsen varierer etter blant annet inntektsnivå, utdanningsnivå og bransje. Lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP) gir alle arbeidstakere som oppfyller regelverkets krav til opptak, tilgang til en tjenstepensjonsordning fra 01.07.06. Selv om OTP vil gi alle en tjenstepensjon, vil det være betydelige forskjeller i ordningenes kvalitet, det vil si den betydning tjenstepensjon vil få for den enkelte arbeidstaker. Dette skal vi komme nærmere tilbake til i kapittel 6 og er hovedtemaet i denne rapporten.

4 Status ved inngangen til OTP – presentasjon av to bransjeundersøkelser

Pensjonsforliket i Stortinget i mai 2005 vil føre til at samtlige virksomheter i løpet av 2006 må opprette en tjenstepensjonsordning (OTP-loven), slik at dekningsgraden i privat sektor vil bli 100 prosent. Imidlertid vil forskjellene mellom ordninger være betydelig.

Mens alle pensjonsordninger før 2001 var ytelsesbaserte, ble det ved lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold (LOI) fra 2001 åpnet for at virksomheter kunne etablere innskuddsbaserte ordninger. En av hovedhensiktene med LOI var å stimulere virksomheter uten tjenstepensjonsordning til å opprette en innskuddsbasert ordning, som er enklere og mer økonomisk forutsigbar, og derigjennom øke utbredelsen av pensjonsordninger i privat sektor. Etter en beskjeden start har omfanget av innskuddsbaserte ordninger økt betydelig, noe tabell 4.1 viser, men utbredelsen av innskuddsordninger svarte de første årene ikke til forventningene, og antall arbeidstakere som vil bli omfattet av en obligatorisk tjenstepensjonsordning, er tidligere anslått til cirka 550 000 (Hippe mfl. 2005). Tabell 4.1. viser utviklingen i innskuddsordningenes omfang fra 2002 til 2005 hva gjelder yrkesaktive medlemmer som omfattes.

Tabell 4.1 Innskuddsordninger. Antall forsikrede iht. LOI.

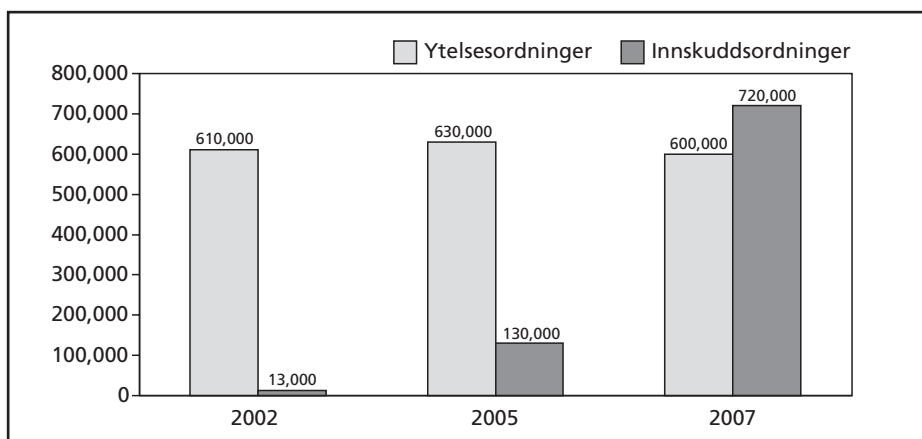
	2002	2003	2004	2005
Innenfor LOI	11 843	43 426	76 797	118 677
Utenfor LOI	1 270	3 559	4 826	11 948
Totalt	13 113	46 985	81 623	130 625

Kilde: FNH

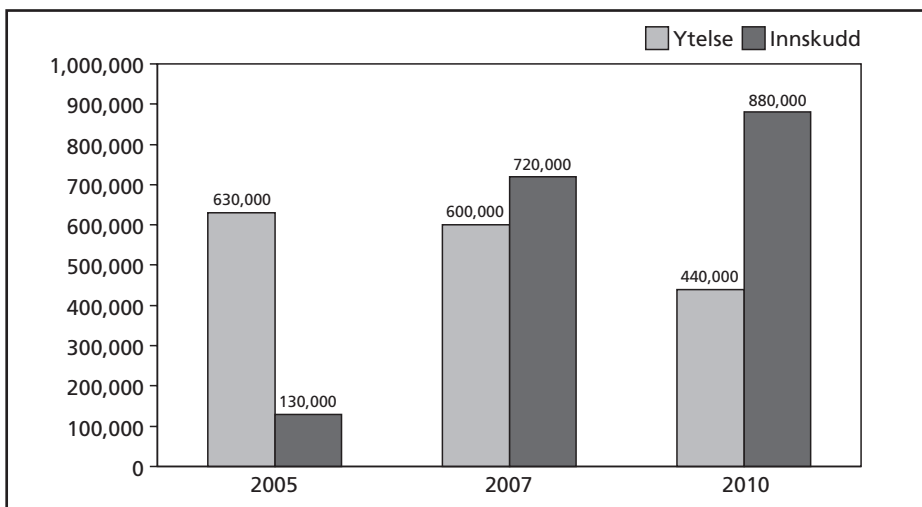
Pensjonsordninger innenfor LOI omfatter ordninger som etter skatteloven gir fradrag for innbetalte innskudd, og gjelder lønnsinntekter opp til 12G (ca. 721 000 kroner), mens ordninger utenfor LOI omfatter arbeidstakere og ledere med lønn over 12G, og som ikke gir grunnlag for inntektsfradrag i de virksomheter som har slike ordninger.

Samlet sett hadde mer enn 130 000 arbeidstakere en innskuddsbasert ordning per utgangen av 2005. Selv om veksten fra 2002 har vært betydelig, har innskuddsordningene betydelig lavere utbredelse sett i forhold til ytelsesordningene, som omfatter mer enn 600 000 arbeidstakere i privat sektor i tillegg til alle offentlig ansatte som har denne type pensjonsordning (bruttobasert/garantert ytelse). Veksten i innskuddsordningene antas imidlertid å fortsette, og som vi tidligere har vært inne på, forventes det at de fleste nytegninger som følge av OTP vil være innskuddsbaserte ordninger. Videre antas det at utviklingen i omdanningen fra ytelse til innskudd vil fortsette.

Figur 4.1 Antall medlemmer i innskuddsbaserte og ytelsesbaserte ordninger i perioden 2002–2007.



Figur 4.2 Antall medlemmer i innskuddsbaserte og ytelsesbaserte ordninger i 2010.



Hippe, Veland og Andersen (2006) har med bakgrunn i de siste årenes utvikling hva gjelder omdanning av ytelsesordninger til innskuddsordninger i privat sektor, etablering av nye innskuddsordninger og en antakelse om fordeling av OTP-ordninger mellom ytelse og innskudd, beregnet at innskuddsbaserte ordninger allerede i 2007 vil omfatte flere arbeidstakere i privat sektor enn ytelsesbaserte ordninger (figur 4.1). Framskrivninger av disse beregningene viser at innskuddsordningene i 2010 vil omfatte dobbelt så mange arbeidstakere som ytelsesordningene (figur 4.2).

4.1 Kartlegging av utbredelse, omfang, avtaleforhold og utforming av tjenstepensjonsordninger i to bransjer – Norsk Industri og mediebransjen

Det finnes få detaljerte undersøkelser av tjenstepensjonsordninger i private bransjer (jf. kapittel 3). I tilknytning til dette prosjektet har vi derfor gjennomført en relativt omfattende undersøkelse av ordningenes utbredelse, kvalitet, endringstendenser med videre innenfor industrisektoren. I tillegg presenteres resultater fra en tilsvarende undersøkelse i mediebransjen, som ble gjennomført på oppdrag fra Mediebedriftenes Landsforening (MBL) og Norsk Journalistlag. Undersøkelsene vil ikke gi et representativt bilde av tjenstepensjonsordningene i privat sektor generelt, men vil like fullt gi nyttig informasjon om både status og endringstendenser i to av bransjene i privat sektor. Undersøkelsen i industrien er foretatt blant medlemmene i Norsk Industri (tidligere PIL og TBL) i perioden desember 2005 til januar 2006 og omfatter 544 virksomheter som sysselsetter cirka 108 000 arbeidstakere. Undersøkelsen i mediebransjen omfattet 208 bedrifter med om lag 16 000 ansatte. I sum vil vi dermed, gjennom disse to bransjeundersøkelsene, få et godt bilde av tendenser hva gjelder utbredelse, tjenstepensjonsordningers kvalitet og faktiske og planlagte endringer av ordningene i de to bransjene de senere årene. Spørreskjemaet som ble benyttet i undersøkelsene, er vedlagt (se vedlegg 2).

Norsk Industri

I tilknytning til pensjonsundersøkelsen i industrisektoren ble det sendt ut et spørreskjema til totalt 1 158 virksomheter, hvorav 544 besvarte undersøkelsen. Imidlertid er det betydelig flere bedrifter i industrien når vi tar hensyn til virksomheter som ikke står tilsluttet Norsk Industri. Likevel vil resultatene gi en rimelig dekkende beskrivelse av tjenstepensjonsordningene i denne sektoren. Det er også slik at virksomheter som er konserner, det vil si har ett eller flere datterselskaper, kan være medlem i Norsk Industri, mens ett eller flere av datterselskapene ikke er det. Ifølge

Norsk Industri har deres medlemmer cirka 110 000 ansatte. De 544 bedriftene som besvarte undersøkelsen, representerer 108 518 ansatte. Dette utgjør en betydelig høyere andel av det totale tallet for ansatte i Norsk Industris medlemsbedrifter, men inkluderer, som nevnt, også bedrifter som ikke er tilsluttet Arbeidsgiverforeningen. Noen virksomheter kan også være hjemmehørende i andre bransjer enn industri. Alle de store konsernene er representert i undersøkelsen.

Tjenestepensjonsordningers utbredelse

Undersøkelsen viser at dekningsgraden i industrien er 61 prosent. Dette betyr at 39 prosent av bedriftene ikke har tjenestepensjonsordning for sine ansatte, og dermed blir omfattet av den nye OTP-loven og må opprette en ordning i løpet av 2006, som minst tilsvarer lovens minstekrav. Imidlertid er dekningsgraden hele 90 prosent når vi korrejerer for antall ansatte i bedriftene. Dette tyder på at utbredelsen av tjenestepensjonsordninger er størst i de store bedriftene, noe tabell 4.2 bekrefter. Som tidligere undersøkelser viser, er utbredelsen økende med bedriftsstørrelse (jf. kapittel 3). Bedrifter med mer enn 100 ansatte har 85 prosents dekningsgrad, mens de minste bedriftene (med 9 ansatte eller færre) har en dekningsgrad på 38 prosent. Seks av ti bedrifter av denne størrelsen har dermed ikke pensjonsordning for sine ansatte.

Tabell 4.2 Utbredelse av tjenestepensjonsordninger etter bedriftsstørrelse (antall ansatte). Norsk Industri. I prosent. N=544.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Har ordning	38	46	49	71	85	61
Har ikke ordning	62	54	51	29	15	39
N	61	82	154	99	148	544

Tabell 4.3 viser at 65 prosent av bedriftene med tjenestepensjonsordning utelukkende har en ytelsesbasert ordning, mens 20 prosent har en ren innskuddsbasert ordning. De øvrige bedriftene har begge ordningene. I forhold til antall ansatte er fordelingen henholdsvis 80 prosent og 7 prosent. Dette gjenspeiler at store bedrifter i større grad har ytelsesbaserte ordninger og de mindre bedriftene innskuddsbaserte.

Det er svært få bedrifter som har parallelle ordninger, det vil si ordninger der den ansatte kan velge type ordning (ytelse eller innskudd), og ingen har kombinerte ordninger, det vil si har en ytelsesbasert ordning i bunn og en innskuddsordning på toppen. Imidlertid har flere bedrifter (14 prosent) en innskuddsordning i dag, i tillegg til én eller flere lukkede ordninger. Det siste ser vi, som tidligere nevnt, en økende

tendens til både i Norge og internasjonalt, det vil si at gjeldende ytelsesordninger lukkes for nyansatte og at det opprettes en innskuddsordning for arbeidstakere som ansettes etter lukkingstidspunktet. Det er først og fremst de største bedriftene som foretar en slik overgang fra ytelse til innskudd. Hele 24 prosent av bedriftene med mer enn 100 ansatte har i dag en innskuddsordning, og én eller flere lukkede ordninger. Blant disse bedriftene er det en høyere andel bedrifter som har tilknytning til et konsern. Dette indikerer at konserner i større grad enn selvstendige bedrifter går fra ytelse til innskudd. Vi skal senere også se nærmere på i hvilken grad bedrifter som i dag har en ytelsesordning, enten har vedtatt eller planlegger endringer i gjeldende ordning.

Totalt har 35 prosent av bedriftene og 20 prosent av de ansatte (19 600) en ren innskuddsordning eller en innskuddsordning i tillegg til én eller flere lukkede ytelsesordninger.

Tabell 4.3 Type pensjonsordning etter bedriftsstørrelse (antall ansatte). I prosent. N=333.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Kun ytelse	74	55	61	71	64	65
Kun innskudd	22	34	28	21	11	20
Begge ordninger parallelt			1		1	1
Begge ordninger kombinert	4					0
Innskudd og lukkede ytelsesordninger		11	11	7	24	14
N	23	38	76	70	126	333

72 prosent av bedriftene med tjenstepensjonsordning har en konserntilknytning. 65 prosent av disse har en selvstendig pensjonsordning, mens 18 prosent er en del av en konsernordning som er felles for alle virksomhetene i konsernet. De resterende 17 prosent har en egen ordning for bedriften, men følger konsernets felles policy på pensjonsområdet.

Bedrifter med innskuddsordning

Som tidligere nevnt har 20 prosent av bedriftene en ren innskuddsbasert ordning, 14 prosent har både innskuddsordning og én eller flere lukkede ordninger, mens kun tre bedrifter har parallelle ordninger. Totalt har dermed 118 bedrifter (35 prosent og 20 prosent av de ansatte) en innskuddsbasert ordning. Tabell 4.4 gir en oversikt over innskuddsprosenter. LOI inneholder bestemmelser om maksimalt innskudd for

at bedriften skal få skattefradrag for innskuddet. Maksimalgrensene er fem prosent av pensjongivende lønn for lønnsinntekter mellom 2¹ og 6G og åtte prosent av lønn mellom 6 og 12G.

De fleste av de minste bedriftene svarte at de ikke er sikre på hvilke innskuddsprosenter som gjelder i deres ordning. Dette kan være et uttrykk for liten kunnskap i bedriften om ordningen eller hos den som besvarte spørreskjemaet. De største bedriftene, det vil si de som har mer enn 100 ansatte, er de som i størst grad har ordninger med lavere innskuddsprosenter enn maksimalsatsene i LOI (73 prosent). Totalt har 31 prosent av bedriftene og 36 prosent av de ansatte innskuddssatser som tilsvarer maksimalsatsene i LOI, mens hele 69 prosent (61 prosent av de ansatte) oppgir å ha lavere innskudd enn dette.

Tabell 4.4 Innskuddsprosenter for bedrifter som har innskuddsordning etter LOI. I prosent. N=118.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Maksimalt innskudd etter LOI	17	41	33	35	24	31
Lavere innskudd enn maksimalt	17	59	53	65	73	62
Ikke sikker	67		13		2	8
N	6	17	30	20	45	118

Tabell 4.5 og 4.6 viser innskuddsprosentene i de 63 bedriftene som har lavere enn maksimalt innskudd, henholdsvis innenfor lønn mellom 2 og 6G og mellom 6 og 12G. Det er størst andel bedrifter som har tre prosent innskudd mellom 2 og 6G og seks prosent mellom 6 og 12G. Som vi kan lese av tabell 4.5 og 4.6, er spredningen imidlertid stor.

Tabell 4.5 Innskuddssatser i bedrifter med lavere innskudd enn maksimalsatsene i LOI. Innskudd mellom 2 og 6G. I prosent. N=67.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
2 prosent	-	33	20	9	28	24
3 prosent	-	33	40	64	41	43
4 prosent	-	22	40	18	28	28
5 prosent	-	11	0	9	3	4
N	0	9	15	11	32	67

¹ Etter innføringen av OTP reduseres fradraget i pensjonsgrunnlaget i LOI fra 2 til 1G.

Tabell 4.6 Innskuddssatser i bedrifter med lavere innskudd enn maksimalsatsene i LOI. Innskudd mellom 6 og 12G. I prosent. N=65.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
2 prosent		33	20		16	17
3 prosent		11	7	40	3	11
4 prosent		11		10	10	8
5 prosent		22	7		10	9
6 prosent		11	47	40	32	35
7 prosent		11	7		10	8
8 prosent			13	10	19	14
N		9	15	10	31	65

I innskuddsordninger kan innskuddskapitalen forvaltes på forskjellige måter. En mulighet er at den enkelte ansatte kan ha individuelt investeringsvalg, det vil si selv velge hvordan kapitalen skal forvaltes. I slike ordninger er valgmuligheten begrenset til valg av ulike typer fond gjennom livsforsikrings- eller fondsselskap og kan dermed eksponere seg for begrenset risiko. En annen mulighet er at bedriften forvalter midlene kollektivt sammen med de ansatte, og den tredje er såkalt alminnelig forvaltning, der livselskap eller fondsselskap forvalter kapitalen på vegne av bedrift og de ansatte. Tabell 4.7 viser hvordan kapitalen forvaltes i de innskuddsbaserte ordningene.

Tabell 4.7 Forvaltning av pensjonskapital i innskuddsordningene. Antall bedrifter. N=118.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Individuelt investeringsvalg	1	8	16	10	25	60
Kollektivt investeringsvalg	1		6	2	11	20
Alminnelig forvaltning	4	9	8	8	9	38
N	6	17	30	20	45	118

Halvparten av bedriftene oppgir at de ansatte har individuelt investeringsvalg. Det går et skille mellom bedrifter med flere eller færre enn 20 ansatte. De minste bedriftene, og i særdeleshet de som har under ti ansatte, har avtale med liv- eller fondsselskap der selskapene forvalter pensjonskapitalen (alminnelig forvaltning). Antall bedrifter dette gjelder er imidlertid svært beskjedent. De større bedriftene har i større grad individuelt investeringsvalg og i mindre grad alminnelig forvaltning.

Tabell 4.8 Om innskuddsordningene har forsikringsdekninger i tillegg til sparing til alderspensjon. Antall bedrifter. N=118.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Ja	10	17	10	27	67 (57 %)	
Nei	7	13	10	18	51 (43 %)	
N	17	30	20	45	118	

Et sentralt spørsmål i tilknytning til innskuddsordninger er i hvilken grad ordningene omfatter forsikringsdekninger i tillegg til sparing til alderspensjon. I ytelsesordninger er dette vanlig (se tabell 4.16). Ifølge tabell 4.8 har 57 prosent av bedriftene én eller flere forsikringsdekninger i tillegg til sparingen, og det er små forskjeller mellom bedriftene etter størrelse.

Tabell 4.9 Type forsikringsdekning utover sparing til alderspensjon, etter bedriftsstørrelse. Antall bedrifter. Flere valg mulig. N=67.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Uførepensjon med fripoliseoppbygging	6	8	6	8	28 (46 %)	
Uførepensjon uten fripoliseoppbygging	2	6	4	16	28 (42 %)	
Etterlattepensjon	4	6	1	6	17 (27 %)	
Innskuddsfritak ved uførhet	6	15	6	22	49 (75 %)	
Gruppelivsforsikring for alle ansatte	7	9	5	21	42 (67 %)	
N	10	17	10	27	67	

Et interessant funn er at relativt mange bedrifter har en uførepensjonsordning uten fripoliseoppbygging. Dette innebærer at den enkelte arbeidstaker ikke tar med seg opparbeidede rettigheter (uføreforsikring) ved jobbskifte, og kan oppleve et betydelig inntektstap dersom de blir uføre. Vi ser av tabell 4.9 at det er en relativt stor prosentandel av de største bedriftene som ikke har fripoliseoppbygging i uførepensjonsforsikringen.

Hele 55 prosent av bedriftene og 85 prosent av de ansatte som i dag har en innskuddsordning, har tidligere hatt en ytelsesbasert ordning (se tabell 4.10). Andelen er klart størst for bedrifter med mer enn 100 ansatte (80 prosent av bedriftene). Vi kan derfor si at overgangen fra ytelse til innskudd ledes an av de største bedriftene i Norge. Flere store bedrifter har foretatt en slik endring de siste årene, deriblant Orkla, Elkem, og Telenor.

Tabell 4.10 Andel av bedrifter med innskuddsordning som tidligere hadde en ytelsesordning. I prosent. N=118.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Andel med tidligere ytelsesordning		29	53	40	80	55
N	6	17	30	20	45	118

Slike endringer har flere begrunnelser, men den som oftest blir framhevet av bedrifter i andre land, har vært ønske om mer forutsigbarhet i pensjonskostnadene. Tabell 4.11 viser hvordan bedriftene innen Norsk Industri fordeler seg når det gjelder begrunnelser for endringen.

Vi ser også at de fleste bedrifter innen Norsk Industri oppgir ønske om mer forutsigbare kostnader som den viktigste begrunnelsen for endringen. Det gjelder hele 86 prosent. I ytelsesordninger kan de årlige premiene variere betydelig, blant annet avhengig av utviklingen i bedriftenes pensjonsforpliktelser og dermed samsvaret mellom innbetalte premier/reserver og de framtidige forpliktelsene overfor de ansatte. Innbetalte premier plasseres i kapitalmarkedet, og lav avkastning kan føre til en betydelig høyere premie. Disse svingningene har til dels vært betydelige, for eksempel da aksjemarkedet falt betydelig, både i Norge og internasjonalt for noen få år siden (Veland 2004).

Tabell 4.11 Bedrifter som tidligere hadde en ytelsesordning – begrunnelser for endring/overgang til innskuddsordning. Flere svar mulig. Antall bedrifter. N=118.

	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Økonomiske problemer		1		3	4 (6 %)
Konkurransesituasjonen		2		4	6 (9 %)
Sterk økning i pensjonsutgiftene	2	5	6	13	26 (40 %)
Krav fra eierne	1	3		5	9 (14 %)
Tilpasning til konsernordning		2	1	7	10 (15 %)
Ønsker om mer forutsigbare pensjonsutgifter	5	13	7	31	56 (86 %)
Innskuddsordning er bedre for de ansatte	1	2	2	12	17 (26 %)
Annet		2		4	6 (9 %)
N	5	16	8	36	65

Tabell 4.12 gir en oversikt over hvilke grupper av arbeidstakere innskuddsordningen omfatter i de bedriftene som tidligere hadde en ytelsesordning. Som vi kan lese av tabellen, omfatter innskuddsordningen alle ansatte i halvparten av bedriftene, mens hver fjerde bedrift har opprettholdt ytelsesordningen for de arbeidstakerne som har mindre enn 15 år igjen til pensjonsalder.

Tabell 4.12 Hvem innskuddsordningen omfatter. Bedrifter som tidligere hadde ytelsesordning. Antall bedrifter. N=65.

	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Bare nyansatte	1	3		8	12 (18 %)
Alle unntatt de som har mindre enn 15 år igjen til pensjonsalder	1	5	4	5	15 (23 %)
Alle ansatte	3	7	4	17	31 (48 %)
Annet		1		6	7 (11 %)
N	5	16	8	36	65

Internasjonalt, spesielt i Storbritannia, har det vært stor motstand fra arbeidstakerorganisasjonene når arbeidsgivere har besluttet eller gitt uttrykk for et ønske om å gå over fra en ytelses- til en innskuddsordning. Det samme kan sies å gjelde i Norge, i de tilfeller der enkeltbedrifter har foretatt eller planlagt en slik endring. I noen tilfeller er det gitt økonomisk kompensasjon til ansatte, for eksempel til ansatte som antas å ville tape på en overgang, eller kompensasjonen er et resultat av forhandlinger mellom partene på bedriftsnivå, der det er forhandlet fram en «trade off» mellom bedrift og de ansattes organisasjoner.

Tabell 4.13 Om det er gitt økonomisk kompensasjon ved overgang fra ytelse til innskudd. Antall bedrifter. N=46.

	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Kompensasjon til alle		1		1	2 (4 %)
Kompensasjon til noen		2	1	7	10 (22 %)
Ikke gitt kompensasjon	4	9	7	14	34 (74 %)
N	4	12	8	22	46

De største bedriftene (over 100 ansatte) har i større grad enn de mindre bedriftene gitt kompensasjon til alle eller noen av de ansatte (8 bedrifter eller 37 prosent). Ut fra særlige kjennetegn ved de to typene tjenstepensjonsordninger er det naturlig å anta at de ansatte vurderer ytelsesordninger som mer forutsigbare og trygge enn de innskuddsbaserte ordningene. I sistnevnte er det den enkelte arbeidstaker som bærer avkastningsrisikoen, mens arbeidsgiver bærer denne i ytelsesordninger. En

overgang fra ytelse til innskudd, eller nytegning av innskuddsordning i stedet for en ytelsesordning, impliserer at pensjonsnivået går fra å være en rimelig sikker ytelse til å bli avhengig blant annet av avkastningen på sparekapitalen. Forholdet mellom de to ordningene og hva som vil være gunstigst for hvem, skal vi komme tilbake til senere. Der skal vi gi eksempler på at det kan være svært så gunstig for lavlønnsgrupper å være omfattet av en innskuddsordning etter minstekravet i OTP i stedet for en mindre sjenerøs ytelsesordning (60 prosent eller lavere, som en del arbeidstakere for eksempel i industrien har).

Tolv bedrifter med mer enn 100 ansatte gikk over fra uførepensjon med fripoliseoppbygging til uførepensjon uten fripoliseoppbygging ved endring fra ytelses- til innskuddsordning. Dette utgjør 33 prosent av de store bedriftene som tidligere hadde en ytelsesordning. Totalt var det 18 bedrifter som foretok en slik endring.

Ytelsesbaserte ordninger

Blant de 265 bedriftene som har ytelsesbasert ordning, varierer ytelsesprosenten, det vil si det pensjonsnivået pensjonsordningen sikter mot, gitt full opptjening, betydelig. 40 prosent av ordningene har en ytelse på 61 prosent eller lavere, og det er kun bedrifter med flere enn 20 ansatte som har et så lavt ytelsesnivå. Blant de minste bedriftene er det ingen som har et så lavt ytelsesnivå. Flertallet her har en 66-prosents-ordning. Utvalget er imidlertid relativt lite. Vi ser dermed at det er en negativ sammenheng mellom disse 66-prosents-ordninger og bedriftsstørrelse; jo større bedriften er, jo større er sannsynligheten for at bedriften har et ytelsesnivå som er lavere enn 66 prosent, som anses for å være den mest vanlige i privat sektor samlet. Det er relativt få som har lavere ytelse enn 60 prosent og høyere enn 66 prosent, totalt seks prosent for begge disse.

Tabell 4.14 Fordeling av type ytelsesordning, etter ytelsesnivå. I prosent. N=265.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Lavere enn 60 %			11	9	5	6
60–61 prosent	11	20	31	40	38	34
62–65 prosent	33	24	22	16	29	25
66 prosent	56	48	29	25	21	29
Over 66 prosent		8	7	9	5	6
N	18	25	55	55	112	265

Tabell 4.15 viser fordelingen etter antall ansatte i bedriftene. Mens 40 prosent av bedriftene har et ytelsesnivå på 61 prosent eller lavere, har 30,7 prosent av de ansatte en slik ordning. Andelen ansatte som har et pensjonsnivå mellom 62 og 65 prosent, er hele 18,6 prosentpoeng høyere enn tilsvarende andel bedrifter. Innenfor industriktoren har cirka 24 prosent av de ansatte et ytelsesnivå på 66 prosent. Tilsvarende andel bedrifter var 29 prosent. Andelen ansatte med det høyeste pensjonsnivået (over 66 prosent) er 1,8 prosent, mens andelen bedrifter var seks prosent.

Tabell 4.15 Fordeling av type ytelsesordning, etter ytelsesnivå. I prosent av de ansatte. N=90 568.

% av de ansatte som omfattes	
Lavere enn 60 %	2,5
60–61 prosent	28,2
62–65 prosent	43,6
66 prosent	23,9
Over 66 prosent	1,8
N	90 568

Som tidligere antatt er det relativt sett flere blant bedrifter med ytelsesordninger som har tilknyttede forsikringsdekninger, enn blant bedrifter med innskuddsordning. Mens 57 prosent av bedrifter som har innskuddsordning, har forsikringsdekning utover sparing til alderspensjon, har 79 prosent av bedriftene med ytelsesbaserte ordninger slike tilleggssytelser. Det er ingen klar sammenheng mellom forsikringsdekning og bedriftsstørrelse, men vi ser av tabell 4.16 at det er bedrifter med mellom 10 og 19 ansatte som har den laveste andel med forsikringsdekning.

Tabell 4.16 Om bedriftene har forsikringsdekninger utover sparing til alderspensjon. I prosent. N=265.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Har	83	64	76	84	80	79
Har ikke	17	36	24	16	20	21
N	18	25	55	55	112	265

Det er også en markert forskjell mellom ytelses- og innskuddsordninger hva gjelder type forsikringsdekninger. 74 prosent av bedriftene med ytelsesordning har uførepensjonsordning med fripoliseoppbygging og tilsvarende andel har premiefritak ved uførhet og gruppelivsforsikring. Mens det bare var 42 prosent av bedrifter med innskuddsordning som ikke hadde fripoliseoppbygging i uføreforsikringen, gjelder dette bare for 17 prosent av bedriftene med ytelsesbaserte ordninger. Tar vi med de

bedriftene som ikke har forsikringsdekning, både innskuddsbaserte og ytelsesbaserte ordninger, er det bare 19 prosent av de 333 bedriftene som har pensjonsordning, hvor den ansatte ikke kan medbringe opparbeidede rettigheter i uføreforsikringen (fripoliser).

Tabell 4.17 Hvilke forsikringsdekninger bedriftene har. I prosent. N=209.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Uførepensjon med fripoliseoppbygging	80	75	69	65	79	74
Uførepensjon uten fripoliseoppbygging	13	6	24	26	12	17
Etterlattepensjon	60	63	57	83	59	64
Premiefritak ved uførhet	40	75	69	76	81	74
Gruppelivsforsikring	73	81	64	72	80	75
N	15	16	42	46	90	209

I offentlig sektor betaler alle ansatte egenandel i pensjonsordningen. I privat sektor er dette derimot ikke vanlig. Vår undersøkelse viser at det kun gjelder i 18 prosent av bedriftene med ytelsesordning (tabell 4.18). Andelen er lavest for bedrifter med mer enn 100 ansatte (13 prosent). Hver fjerde eller hver femte bedrift med mellom 10 og 100 ansatte har egenandel for de ansatte. Dette betyr samtidig at andelen ansatte med egenandel vil utgjøre langt færre enn 18 prosent av alle arbeidstakere i Norsk Industri som dekkes av en ytelsesordning. Den faktiske andelen ansatte som betaler egenandel, er på bare seks prosent.

Tabell 4.18 Om de ansatte betaler egenandel i ytelsesordningene. I prosent. N=265.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Egenandel	17	24	22	25	13	18
Ikke egenandel	83	76	78	75	87	82
N	18	25	55	55	112	265

To prosent egenandel er det klart mest vanlige i de bedrifter som har egenandel (74 prosent). 15 prosent har én prosent egenandel, mens henholdsvis fire og seks prosent har egenandel på tre eller fem prosent.

Tabell 4.19 Fordeling etter innskuddssatser i de bedriftene som har egenandel for de ansatte. Antall bedrifter. N=47.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
1 prosent	1	1	1		4	7 (15 %)
2 prosent	1	4	9	12	9	35 (74 %)
3 prosent				1	1	2 (4 %)
5 prosent		1	1	1		4 (6 %)
N	2	6	11	14	14	47

Utbetalingen av pensjon fra ytelsesbaserte ordninger er vanligvis livsvarige, men som tabell 4.20 viser, finnes det både ordninger med en tidsbegrenset utbetalingsperiode og ordninger med avtrappende ytelse etter et viss antall utbetalingsår. Avtrappende ytelse innebærer at den årlige pensjonsutbetalingen reduseres etter et gitt antall år. I industrien har 65 prosent av bedriftene livslange ytelser, mens 30 prosent av alle ordningene har tidsbegrenset utbetaling. Totalt utgjør dette 63 bedrifter, og ti års utbetaling er den vanligste (det gjelder for 65 prosent av disse virksomhetene). 22 prosent har 15 års utbetalingstid, 10 prosent 12 år, og 3 prosent har 13 år. Av de 16 bedriftene som har avtrappende ytelse, har 88 prosent en avtrapping fra og med fylte 77 år.

Tabell 4.20 Utbetaling av pensjon fra ytelsesordningene – utbetalingstid. I prosent. N=265.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Livslang	67	72	55	71	65	65
10 år eller annet intervall	28	24	42	25	29	30
Avtrappende ytelse	6	4	4	4	9	6
N	18	25	55	55	112	265

Felles for innskudds- og ytelsespensjonsordninger

Vi har kartlagt en del forhold som gjelder både innskudds- og ytelsesordninger. I dette avsnittet ser vi på a) hva som medregnes i pensjonsgrunnlaget for innbetaling av premie eller innskudd, b) om bedriftene har pensjonsordninger utenfor skatteloven for ledere eller ansatte med lønn over 12G, c) hvilken type pensjonsordning dette er, d) om pensjonsordningene er avtalefestede og e) om det foreligger planer eller er vedtatt ytterligere endringer i den pensjonsordningen som gjelder i dag.

Pensjonsgrunnlaget

Halvparten av de 333 bedriftene som har en tjenstepensjonsordning, legger kun ordinær lønn til grunn som pensjonsgrunnlag. 41 prosent av bedriftene inkluderer skifttillegg, 16 prosent inkluderer overtidstillegg, mens 9 prosent inkluderer andre tillegg. Da medregning av ulike tillegg i pensjonsgrunnlaget i første rekke gjøres i store bedrifter, innebærer dette at det gjelder langt flere arbeidstakere enn det andelen virksomheter viser. Særlig gjelder dette for skifttillegg. Fordelingen på bedriftsstørrelse er gjengitt i tabell 4.21.

Tabell 4.21 Hva som er inkludert i pensjonsgrunnlaget. I prosent. N=333.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Skifttillegg	22	34	24	39	57	41
Overtidstillegg	17	26	16	16	13	16
Ingen tillegg	65	53	63	54	37	50
Andre tillegg	4	3	11	3	15	9
N	23	38	76	70	126	333

Pensjonsordninger utenfor skatteloven

For at en bedrift skal få skattefradrag for innbetalte premier eller innskudd, må bedriften holde seg innenfor regelverkets bestemmelser og krav. Ifølge regelverket gis det ikke fradrag for pensjonsopptjening for inntekt ut over 12G. Enkelte bedrifter velger derfor å ha egne ordninger utenfor skatteloven for ledere og ansatte på disse lønnsnivåene, da de likevel ikke får fradrag for disse kostnadene. I industrien ser det likevel ut til å være få som har etablert egne ordninger for disse inntektsnivåene/inntektsgruppene, kun 29 prosent oppgir å ha slike ordninger (tabell 4.22). Andelen som har ordninger for ansatte eller ledere med høy lønn, er størst i de store bedriftene, et resultat som ikke kan sies å være overraskende. I alt 97 bedrifter har ordninger utenfor skatteloven.

Tre av fire ordninger utenfor skatteloven er ytelsesbaserte, mens én av fire er innskuddsbasert. Dette samsvarer rimelig bra med fordelingen mellom ordningene innenfor skatteloven, det vil si LOI og LOF.

Tabell 4.22 Om bedriftene har egen pensjonsordning for ledere og ansatte med lønn over 12G. I prosent. N=333.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Egen ordning	17	13	17	24	46	29
Ikke egen ordning	83	87	83	76	54	71
N	23	38	76	70	126	333

Avtalefestede ordninger

Det er få tjenstepensjonsordninger som i dag er en del av avtaleforholdet mellom partene i privat sektor, og de som finnes, er som regel forankret i det lokale avtaleverket. I industrisektoren er 36 prosent av de bedriftsvise ordningene helt eller delvis regulert i det lokale avtaleverket, mens 54 prosent ikke er avtaleregulert. Ti prosent av bedriftene svarte, av en eller annen grunn, at de ikke var sikre på om ordningen var en del av avtaleverket.

Det er en lavest andel bedrifter som har avtalefestet pensjonsordningen blant bedrifter med mer enn 100 ansatte, og høyest andel i bedrifter med 10–19 ansatte. Når det gjelder hva som er avtalefestet, er det flest avtaler der det kun er spesifisert at bedriften skal ha en tjenstepensjonsordning (55 prosent). Interessant er det likevel at nesten hver fjerde avtalefestede ordning spesifiserer ytelsesnivå eller innskuddsnivå og/eller hvilke produkter pensjonsordningene skal inkludere.

Tabell 4.23 Om tjenstepensjonsordningene er regulert i lokal avtale. I prosent. N=333.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Avtaleregulert lokalt	43	55	36	39	28	36
Ikke avtaleregulert	39	32	53	53	65	54
Ikke sikker	17	13	12	9	7	10
N	23	38	76	70	126	333

Tabell 4.24 Hva som er regulert i ordninger som er avtaleregulert lokalt (flere svar mulig). I prosent. N=120.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
At bedriften har en pensjonsordning	60	57	44	59	57	55
Type tjenstepensjon	30	38	52	52	34	43
Hvilke produkter ordningen omfatter	20	33	63	37	31	39
Nivå på ytelse eller innskudd	20	38	59	33	31	38
Annet					3	1
N	10	21	27	27	35	120

Avtalefestet pensjon (AFP)

Bedriftene ble spurt om ansatte som går av med AFP, blir meldt ut av bedriftens pensjonsordning, eller om bedriften vil fortsette å betale premie for alle fram til ordinær pensjonsalder (67 år). 35 prosent av bedriftene vil melde alle ansatte som går av med AFP, ut av pensjonsordningen. Lavest andel finner vi i bedrifter med mer enn 100 ansatte. De største bedriftene vil i større grad betale premiene for AFP-pensjonister fram til ordinær pensjonsalder. Vi ser også at andelen bedrifter som svarer at de ikke er sikre på bedriftens ordning på dette området, er spesielt høy for bedrifter med mellom 10 og 99 ansatte (42 prosent). Tallene samsvarer godt med funn fra en Fafo-undersøkelse fra 2000/2001 (Midtsundstad 2002), hvor bedrifter som dekket to tredjedeler av alle eldre ansatte (62 år +), oppga å betale premie fram til fylte 67 år for sine ansatte ved AFP-avgang. Denne undersøkelsen omfattet bedrifter i privat sektor tilsluttet LO og NHOs AFP-ordning.

Tabell 4.25 Hva som skjer når ansatte går av med AFP. I prosent. N=333.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Alle ansatte blir meldt ut	35	34	43	46	24	35
Bedriften betaler premie til pensjonsalder	48	24	32	37	64	45
Ikke sikker	17	42	25	17	12	20
N	23	38	76	70	126	333

Hver fjerde bedrift med mer enn 100 ansatte har en generell ordning med gavepensjon som gis i tillegg til AFP. Dette er minst utbredt i mindre bedrifter. Totalt sett utgjør andelen bedrifter som har en gavepensjonsordning 13 prosent. Dette er noe lavere tall enn vi fant i den nevnte Fafo-undersøkelsen fra 2000/2001 (Midtsundstad 2002), hvor halvparten av de eldre ansatte ifølge bedriftene hadde fått tilbud om gavepensjon i tillegg til AFP, eller ville fått et slikt tilbud om de hadde valgt å gå av med AFP. I samme undersøkelse oppga imidlertid mange av bedriftene at de hadde eller var i ferd med å avvikle ordningen. Denne undersøkelsen omfattet imidlertid bare bedrifter som hadde arbeidstakere 60 år og eldre i undersøkelsesperioden, og ifølge en Opinion-undersøkelse fra 1998 er gavepensjoner, naturlig nok, mer utbredt i bedrifter som har eldre ansatte, enn i bedrifter med en yngre arbeidsstokk (Opinion 1998).

Holdning til avtalefesting

Når det gjelder holdning til avtalefesting av tjenstepensjonsordninger, viser tabell 4.26 at 60 prosent av bedriftene som har tjenstepensjonsordning, er positiv til avtalefesting. Andelen reduseres likevel jo større bedriften er. Dette er et interessant resultat med tanke på «den norske tradisjonen» ved at de aller fleste tjenstepensjonsordninger i privat sektor er arbeidsgiverstyrte, og uten særlig innflytelse fra arbeidstakersiden gjennom avtalefesting. 26 prosent av bedriftene er usikre på deres holdning til avtalefesting, mens bare 14 prosent er negative.

Tabell 4.26 Bedriftenes holdning til avtalefesting av tjenstepensjonsordninger. I prosent. N=333.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Positiv	70	71	67	60	51	60
Negativ	9	16	5	11	21	14
Usikker	22	13	28	29	28	26
N	23	38	76	70	126	333

Tjenstepensjonsordninger kan avtales på ulike nivåer: på bedriftsnivå, på bransjenivå (hvor for eksempel Norsk Industri vil være part) eller på sentralt nivå (hvor NHO vil være part). Som vi kan lese ut av tabell 4.27, mener 56 prosent av bedriftene som er positive til avtalefesting at avtalefestingen bør skje lokalt i den enkelte bedrift. De avtalesordninger som finnes i privat sektor i dag, har også en slik lokal forankring. Det er videre flere bedrifter som mener at en avtale på sentralt nivå vil være mer gunstig enn bedrifter som mener bransjenivå er det beste avtalenivået (24 prosent mot 18 prosent).

Tabell 4.27 Hvilket nivå bedriftene mener det vil være gunstigst å avtales tjenstepensjonsordninger på. I prosent. N=200.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Sentralt nivå (NHO)	25	37	24	24	19	24
Bransjenivå (Norsk Industri)	25	11	20	17	19	18
Bedriftsnivå	31	52	55	60	63	56
Annet nivå	19		2			2
N	16	27	51	42	64	200

Vedtatte eller planlagte endringer i gjeldende tjenstepensjonsordning

Som nevnt flere ganger er overgang fra ytelses- til innskuddsordning en av de endringstendenser vi ser, både nasjonalt og internasjonalt. Vi har derfor også kartlagt i hvilken grad bedrifter i industrien har planer om eller har vedtatt endringer i gjeldende pensjonsordning, og hvilke deler av ordningene dette eventuelt omfatter/vil omfatte.

Ikke overraskende har 85 prosent av bedriftene som har en innskuddsbasert ordning i dag, ingen planer om ytterligere endringer. Bare 14 prosent har planer om slike endringer, mens én prosent oppgir at de ikke er sikre. Når det gjelder de ni bedriftene som har planer om endringer, har åtte mer enn 100 ansatte og én har mellom 50 og 100 ansatte. I fem av de ni bedriftene er det nedsatt et forhandlingsutvalg, det vil si at partene skal forhandle om de endringer som bedriften ønsker å gjøre. Hva som endres, varierer; to ønsker å øke, mens to ønsker å redusere innskuddssatsene, én vil innføre individuelt investeringsvalg, mens fem har andre årsaker for endringen.

Tabell 4.28 Om bedriftene har vedtatt eller har planer om endringer i den innskuddsbaserte tjenstepensjonsordningen. Antall bedrifter. N=65.

	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Vedtatt endringer					
Planer om endringer			1	8	9 (14 %)
Ingen endringer	5	15	7	28	55 (85 %)
Ikke sikker		1			1 (2 %)
N	5	16	8	36	65

Ikke overraskende er det en større andel bedrifter med ytelsesordning som har vedtatt (6 prosent) eller har planer om endringer i pensjonsordningen (25 prosent), enn bedrifter med innskuddsordning. Totalt utgjør dette 31 prosent av bedriftene, og det er i første rekke de største bedriftene (med mer enn 50 ansatte) som har planer om slike endringer.

Tabell 4.29 Om bedriftene har vedtatt eller har planer om endringer i den ytelsesbaserte tjenstepensjonsordningen. I prosent. N=265.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Vedtatt endringer		8	7	2	8	6
Planer om endringer	11	16	18	35	27	25
Ingen endringer	89	76	75	64	65	69
N	18	25	55	55	112	265

Mens fem av ni bedrifter (62 prosent) med innskuddsordning og med planer om endringer har nedsatt forhandlingsutvalg, gjelder dette bare en femtedel av bedriftene med ytelsesordning, og kun i bedrifter med mer enn 50 ansatte. Hvorvidt dette er et uttrykk for at bedrifter med ytelsesordninger i større grad enn bedrifter med innskuddsordning ønsker full kontroll med pensjonsordningen, slik tradisjonen har vært og er i privat sektor i Norge, har vi likevel ikke grunnlag for å konkludere noe om på bakgrunn av foreliggende datamateriale. På den annen side er det grunn til å tro at arbeidstakerinnflytelse kan synes mer «naturlig» i innskuddsordninger, spesielt i ordninger der det er individuelt investeringsvalg, hvor den enkelte ansatte vil ha et direkte eierforhold til pensjonskapitalen og forvaltningen av denne.

For de bedrifter med ytelsesbaserte ordninger hvor det var vedtatt endringer, ble det nedsatt forhandlingsutvalg i 6 av 16 bedrifter (38 prosent), hvorav 4 har mer enn 100 ansatte.

Hovedbegrunnelsene for de planlagte eller vedtatte endringer er en sterk økning i pensjonsutgiftene (36 prosent) kombinert med ønske om mer forutsigbare pensjonsutgifter (65 prosent).

Tabell 4.30 Årsaker til endringer i den ytelsesbaserte tjenstepensjonsordningen. I prosent. N=81.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Økonomiske problemer				5	10	6
Konkurransesituasjonen			7	10	8	9
Sterk økning i pensjonsutgiftene		50	50	30	31	36
Krav fra eierne		17		20	10	11
Tilpasning til konsernordning			21	15	15	16
Ønske om mer forutsigbare pensjonsutgifter		50	64	70	72	68
Innskuddspensjon oppfattes å være bedre for de ansatte		33	7	5	10	10
Annet			7	25	13	14
N		6	14	20	39	81

Tabell 4.31 viser hvilke endringer de 16 bedriftene har vedtatt gjennomført. Halvparten av bedriftene vil gå over fra en ytelsesordning til en innskuddsordning, der ytelsesordningen avsluttes og alle ansatte går over til en innskuddsbasert ordning. Blant de største bedriftene skal fem av ni bedrifter endre forsikringsdekningene.

Tabell 4.31 Vedtatte endringer i ytelsesordninger. Antall bedrifter. N=16.

	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Endringer i ytelsesnivå		1		3	4
Endringer i forsikringsproduktene		1		5	6
Endringer i fordeling mellom utgiftene					
Fra ytelse til innskudd – lukkes for nyansatte	1			1	2
Fra ytelse til innskudd – alle ansatte	1	2	1	4	8
Fra ytelse til innskudd – mer enn 15 år igjen til pensjonsalder		1		1	2
Overgang til kombinert ordning				1	1
N	2	4	1	9	16

Tabell 4.32 Planlagte endringer i den ytelsesbaserte tjenstepensjonsordningen. Antall bedrifter. N=65.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Endringer i ytelsesnivå	1	1	1	2	6	11 (17 %)
Endringer i forsikringsproduktene	1	2	1	4	8	16 (25 %)
Endringer i fordeling mellom utgiftene	1			1	3	5 (8 %)
Fra ytelse til innskudd – lukkes for nyansatte		2	3	6	6	17 (26 %)
Fra ytelse til innskudd – alle ansatte			3	3	4	10 (15 %)
Fra ytelse til innskudd – mer enn 15 år igjen til pensjonsalder			3	3	10	16 (25 %)
Overgang til kombinert ordning	1	1	1	3	2	8 (12 %)
Annet	1		1	6	8	16 (25 %)
N	2	4	10	19	30	65

Når det gjelder bedrifter som har planlagt endringer i pensjonsordningen, er det en relativt jevn fordeling med hensyn til hva som ønskes endret. Hver fjerde bedrift med ytelsesordning vil endre forsikringsdekningene, lukke ytelsesordningen for nyansatte, som i stedet vil bli omfattet av en innskuddsordning, eller avslutte ytelsesordningen for alle som har mer enn 15 år igjen til pensjonsalder og la ny innskuddsordning gjelde for disse.

Bedrifter uten tjenstepensjonsordning

Vi viste innledningsvis i dette avsnittet at 39 prosent av bedriftene og 10 prosent av de ansatte i industrien ikke har pensjonsordning. I utvalget utgjør dette 212 bedrifter, som da vil bli omfattet av OTP-loven fra 2006. Bare 23 bedrifter (11 prosent) uten tjenstepensjonsordning oppgir at de vil tegne en ordning som er bedre enn minstekravet i OTP. Av disse 23 bedriftene vil 13 (57 prosent) etablere en innskuddsbasert ordning, mens ingen har planer om å tegne en ytelsesbasert ordning. Én bedrift vil opprette en kombinert ordning, mens ni (39 prosent) ikke er sikker på hvilken ordning de vil opprette.

Tabell 4.33 Bedrifter som vil etablere en bedre ordning enn OTP – hvilken type tjenstepensjonsordning som vil bli etablert. Antall bedrifter. N=23.

	9 eller færre	10–19	20–49	Over 100	Totalt
Innskuddsordning		3	7	3	13
Kombinert ordning		1			1
Ikke sikker	4	2	2	1	9
N	4	6	9	4	23

188 bedrifter (89 prosent av bedriftene uten tjenstepensjonsordning) vil etablere en ordning i tråd med minstekravet i OTP, og halvparten av dem vil tegne en innskuddsbasert ordning. Hele 48 prosent er usikker på hvilken ordning de vil velge, mens to prosent (4 bedrifter) vil velge en kombinert ordning. Usikkerheten er klart størst i de minste bedriftene (79 prosent), og er ikke et overraskende resultat.

Tabell 4.34 Bedrifter som vil etablere en tjenstepensjonsordning i tråd med minstekravet i OTP – type tjenstepensjonsordning som vil bli etablert. I prosent. N=188.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Innskudd	17	47	46	83	78	50
Kombinert ordning	3		3			2
Ikke sikker	79	53	51	17	22	48
N	34	38	69	29	18	188

Et sentralt spørsmål er om og hvilke forsikringsdekninger bedrifter uten tjenstepensjon vil opprette i tilknytning til etablering av en OTP-ordning (eller en bedre ordning). Igjen viser resultatene stor usikkerhet blant bedriftene. Kun ni prosent av bedriftene svarte at de vil inkludere uførepensjon i tjenstepensjonsordningen. Andelen blant de største bedriftene er 27 prosent og blant de minste bare 5 prosent. At relativt mange bedrifter ikke ønsker å tegne en uføreforsikring for de ansatte,

innebærer at arbeidstakere som blir uføretrygdet, ikke vil få uførepensjon utover den pensjon som vil bli utbetalt fra folketrygden. Dette vil dermed videreføre den ulikhet i inntektstap ved uførhet som også eksisterer i dag i forhold til arbeidstakere som har slik forsikring.

Tabell 4.35 Om uførepensjon vil bli inkludert i den nye tjenstepensjonsordningen. I prosent. N=211.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Inkluderer uførepensjon	5	7	6	10	27	9
Inkluderer ikke uførepensjon	21	27	31	31	5	26
Ikke sikker	74	66	63	59	68	65
N	38	44	78	29	22	211

I forbindelse med etableringen av ny tjenstepensjonsordning svarer 34 prosent av bedriftene at de vil nedsette et forhandlingsutvalg sammen med de ansatte, og andelen har en viss sammenheng med bedriftsstørrelse. Mens 21 prosent av bedrifter med færre enn 10 ansatte vil nedsette et forhandlingsutvalg, vil 59 prosent av de største bedriftene gjøre dette.

Når det gjelder holdningen til avtalefesting av tjenstepensjonsordninger, svarer 46 prosent av bedriftene at de er positiv til dette. For bedrifter med tjenstepensjon var 60 prosent positiv til avtalefesting. 32 prosent av bedriftene er usikker på hva de mener om denne problemstillingen, mens 22 prosent er negative. Samlet sett er 17 prosent av bedriftene i industrien negativ til avtalefesting, mens 55 prosent er positiv. Dette resultatet skulle indikere et grunnlag for samtaler mellom partene, dersom det er et reelt ønske om å avtalefeste tjenstepensjonsordninger.

En OTP-ordning vil gjelde for bedrifter som i dag ikke har pensjonsordning for de ansatte. Et sentralt spørsmål er hvordan disse bedriftene ønsker at OTP-ordningen skal organiseres. Alternativene er flere; hver enkelt bedrift kan kjøpe forsikring av et av livsselskapene eller fondsselskap som i dag, Arbeidsgiverforeningen kan organisere et innkjøpsfellesskap for bedriftene, slik NHO har argumentert og arbeider for, de kan etablere en felles kasse/fellesordning for alle arbeidsgiverne i NHO (à la AFP-ordningen) eller de kan etablere en felles kasse/fellesordning for alle arbeidsgiverne i Norsk Industri.

Tabell 4.36 Hvordan bedriftene ønsker at OTP-ordningen bør organiseres. I prosent. N=211.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Hver bedrift kjøper egen forsikring	16	20	19	28	23	20
Arbeidsgiverorganisasjonen organiserer et innkjøpsfelleskap	34	16	36	38	27	31
Felleskasse/fellesordning for alle bedrifter i NHO	13	18	13	14	14	14
Felleskasse/fellesordning for alle bedrifter i industrien	8	9	10	7	5	9
Ikke sikker	29	36	27	14	32	26
N	38	44	78	29	22	211

Som tabell 4.36 viser, gir ikke bedriftene noe entydig svar på hvordan OTP-ordningen bør organiseres. Det er likevel flest bedrifter som ønsker at det etableres et innkjøpsfelleskap gjennom arbeidsgiverorganisasjonen. Til sammenligning mener bare ni prosent av bedriftene at en fellesordning gjennom bransjeorganisasjonen Norsk Industri er den beste løsningen. Tilsvarende for fellesordning gjennom NHO er 14 prosent, mens 20 prosent foretrekker etablering av egne bedriftsvise ordninger, som er den vanlige ordningen i privat sektor i dag. Hver fjerde bedrift er usikker på hva som er den beste løsningen.

Tabell 4.37 Hva som skjer når ansatte går av med AFP. I prosent. N=211.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Alle ansatte med AFP blir meldt ut	8	11	14	21	36	16
Bedriften betaler premie til pensjonsalder	5	18	10	3		9
Ikke sikker	87	70	76	76	64	75
N	38	44	78	29	22	211

Bedriftene er svært usikre på hva som skal skje med premieinnbetalingen til ansatte som går av med AFP. Hele 75 prosent av bedriftene svarer at de ikke er sikker, 16 prosent vil melde alle ansatte med AFP ut av pensjonsordningen, og andelen som svarer dette, øker med bedriftsstørrelsen. 36 prosent av de største bedriftene vil foreta utmelding, mot åtte prosent blant de minste bedriftene. Ingen av de store bedriftene ønsker å betale premie fram til pensjonsalderen, mens totalt ni prosent vil fortsette å betale premie.

Mediebransjen

Pensjonskartleggingen i mediebransjen omfattet 208 bedrifter og ble gjennomført i perioden desember 2005 til januar 2006 på oppdrag fra Mediebedriftenes Landsforening og Norsk Journalistlag, sistnevnte i samarbeid med andre arbeidstakerorganisasjoner som er representert i bransjen. Svarprosenten i denne undersøkelsen er 77, og gir dermed et dekkende bilde av pensjonsforholdene i bransjen. Spørreskjemaet som ble brukt i undersøkelsen, er tilnærmet identisk med skjemaet som ble benyttet i Norsk Industri.

Mediebransjen har en noe høyere tjenstepensjonsdekning enn industrien, 73 prosent mot 61 prosent. Også i denne bransjen er det en positiv sammenheng mellom dekningsgrad og bedriftsstørrelse; jo større bedriftene er, desto høyere er sannsynligheten for at de har en ordning (tabell 4.38). Mens 43 prosent av bedrifter med mindre enn ti ansatte har en tjenstepensjonsordning, gjelder det 89 prosent av bedriftene med mer enn 100 ansatte. Dekningsgraden målt i forhold til antall ansatte som har en tjenstepensjonsordning, er noe høyere enn dekningsgraden for bedrifter. Mens 73 prosent av bedriftene har en pensjonsordning, gjelder dette for 87 prosent av de ansatte.

Tabell 4.38 Utbredelse av tjenstepensjonsordninger etter bedriftsstørrelse (antall ansatte). Mediebransjen. I prosent. N=208.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Har ordning	43	65	80	84	89	73
Har ikke ordning	57	35	20	16	11	27
N	35	49	55	32	37	208

51 prosent av alle ordninger i mediebransjen er innskuddsbasert (også 51 prosent av de ansatte), hvorav 27 prosent (13 prosent av de ansatte) har rene innskuddsordninger, mens 24 prosent (38 prosent av de ansatte) har én eller flere lukkede ytelsesordninger i tillegg til en innskuddsordning. De rene ytelsesordningene finnes i 44 prosent av bedriftene og omfatter samme prosentandel av de ansatte. Kombinerte eller parallelle ordninger er derimot ikke vanlig.

Det er noen tydelige forskjeller mellom små og store bedrifter (jf. tabell 4.39). Mens andelen som har rene innskuddsbaserte ordninger, er høyest i de små bedriftene, er andelen med ytelsesordning høyest i de store bedriftene.

Tabell 4.39 Type pensjonsordning etter bedriftsstørrelse (antall ansatte). I prosent. N=151.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Kun en ytelsesordning	33	50	43	37	52	44
Kun en innskuddsordning	53	44	20	26	9	27
Begge ordninger parallelt (ansatte kan velge)			7	7		3
Begge ordninger kombinert (ytelsesordning i bunn)		3			3	1
Innskuddsordning, med én eller flere lukkede ordninger	13	3	30	30	36	24
N	15	32	44	27	33	151

77 prosent av bedriftene i undersøkelsen er en del av et konsern, og tabell 4.40 gir et bilde av om pensjonsordningene er en del av en konsernordning, eller om ordningene er selvstendige for de enkelte bedrifter.

Tabell 4.40 Om tjenestepensjonsordningen er en del av en konsernordning eller selvstendig ordning. I prosent. N=116.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Del av konsernordning som er identisk for alle	25	40	16	20	37	27
Selvstendig for bedriften	17	35	38	40	22	32
Del av konsernpolicy, men bedriftsvis ordning	58	25	47	40	41	41
N	12	20	32	25	27	116

Innskuddsordninger

Innskuddsordninger finnes i 55 prosent av bedriftene (inkl. parallelle og kombinerte ordninger) og omfatter 56 prosent av de ansatte i mediebransjen. Vi skal nedenfor gi en nærmere beskrivelse av denne pensjonsordningen. Skatteloven tillater visse maksimalsatser for innskudd mellom 1 og 6G (5 prosent av pensjonsgivende lønn) og 6 og 12G (8 prosent) for at bedriftene skal få skattefradrag for innbetalte premier/innskudd. Tabell 4.41 gir en oversikt over fordelingen mellom bedrifter som har maksimale innskudd etter skatteloven og de som har lavere innskudd. Fordelingen mellom maksimalt innskudd etter skatteloven og lavere innskudd enn det maksimale er omtrent den samme som vi fant for industrien.

Tabell 4.41 Innskuddsprosent for bedrifter som har innskuddsordning etter LOI. N=84.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Maksimalt innskudd etter LOI	40	19	48	35	13	32
Lavere innskudd	60	63	44	53	81	58
Ikke sikker		19	8	12	6	10
N	10	16	25	17	16	84

De største bedriftene har i betydelig større grad enn gjennomsnittet i bransjen lavere innskuddssatser enn maksimale innskudd tillatt etter skatteloven (5 og 8 prosent). Hele 81 prosent av de store mediebedriftene har lavere innskudd, mens 13 prosent har maksimale innskudd. Andelen bedrifter som har maksimale innskudd, er høyest blant bedrifter med 20–49 ansatte (48 prosent), fulgt av bedrifter med mindre enn ti ansatte (40 prosent). Det vil si at relativt få ansatte har så gode ordninger.

Tabell 4.42 omfatter de 47 bedriftene som har lavere innskudd enn maksimalt for lønn mellom 1 og 6G. 24 prosent av bedriftene med innskuddsordning i industrien hadde to prosent innskudd, mens tilsvarende andel i mediebransjen kun er ni prosent. Forskjellen er også markert når det gjelder bedrifter med fire prosent innskudd, henholdsvis 28 prosent i industrien og 40 prosent i mediebransjen. I gjennomsnitt har med andre ord bedriftene i mediebransjen noe høyere innskudd enn i industrien, når vi ser på andelen bedrifter med innskudd lavere enn hva som maksimalt tillates etter skatteloven. For de største bedriftene er det flest bedrifter som har innskudd på fire prosent av lønn. Det er også en markert forskjell i andel bedrifter på laveste innskuddsnivå.

Tabell 4.42 Innskuddssatser i bedrifter med lavere innskudd enn maksimalsatsene i LOI. Innskudd mellom 2 og 6G. Antall bedrifter. N=47.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
2 prosent		3			1	4 (9 %)
3 prosent	3	4	5	6	4	22 (47 %)
4 prosent	3	2	4	2	8	19 (40 %)
5 prosent		1	1			2 (4 %)
N	6	10	10	8	13	47

Når det gjelder innskudd på lønn mellom 6 og 12G, er det klart flest bedrifter med innskudd på seks prosent eller høyere (75 prosent). Tilsvarende for industrien var 57 prosent. Også for lønn over 6G er innskuddene høyere enn i industrien.

Tabell 4.43 Innskuddssatser i bedrifter med lavere innskudd enn maksimalsatsene i LOI. Innskudd mellom 6 og 12G. Antall bedrifter. N=48.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
2 prosent		3			1	4 (8 %)
3 prosent	1	1		3		5 (10 %)
4 prosent	1	1				2 (4 %)
5 prosent			1			1 (2 %)
6 prosent	2	3	4	4	4	17 (35 %)
8 prosent	2	2	5	2	8	19 (40 %)
N	6	10	10	9	13	48

Individuelt investeringsvalg synes også å være mer utbredt i mediebransjen enn i industrien, henholdsvis 73 prosent mot 51 prosent. Alminnelig forvaltning i liv- eller fondsselskap har derimot større utbredelse i industrien. Det er også verdt å merke seg at samtlige bedrifter med 50–100 ansatte kun har individuelt investeringsvalg (50 prosent i industrien). Andelen er også betydelig høyere for de minste bedriftene (70 prosent mot 17 prosent).

Tabell 4.44 Forvaltning av pensjonskapital i innskuddsordningene. I prosent. N=84.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Individuelt investeringsvalg	70	69	56	100	75	73
Kollektivt investeringsvalg i bedriften		13	20		19	12
Alminnelig forvaltning	30	19	24		6	15
N	10	16	25	17	16	84

Andelen bedrifter som har innskuddsordning som også omfatter andre forsikringsprodukter utover sparing til alderspensjon, er den samme som for industrien, det vil si 57 prosent. Andelen bedrifter med uførepensjon uten fripoliseoppbygging er imidlertid høyere i mediebransjen (63 prosent mot 42 prosent i industrien), mens andelen med fripoliseoppbygging er elleve prosentpoeng lavere (35 og 46 prosent). Problemstillingen om konsekvenser ved slik uførepensjonsordning uten fripoliseoppbygging vil derfor gjelde i enda sterkere grad i mediebransjen enn i industrien.

Tabell 4.45 Om innskuddsordningene har forsikringsdekninger i tillegg til sparing til alderspensjon. I prosent. N=84.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Inkluderer forsikringsprodukter	70	31	60	59	69	57
Inkluderer ikke forsikringsprodukter	30	69	40	41	31	43
N	10	16	25	17	16	84

Tabell 4.46 Type forsikringsdekning utover sparing til alderspensjon. Antall bedrifter. Flere valg mulig. N=48.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Uførepensjon med fripoliseoppbygging	2	3	6	5	1	17 (35 %)
Uførepensjon uten fripoliseoppbygging	5	2	9	5	9	30 (63 %)
Etterlattepensjon	1	2	6	3	4	16 (33 %)
Innskuddsfritak ved uførhet	6	3	9	9	10	37 (77 %)
Gruppelivsforsikring	6	5	12	5	10	38 (79 %)
N	7	5	15	10	11	48

Også i mediebransjen hadde mange bedrifter som i dag har en innskuddsordning, tidligere en ytelsesordning (60 prosent). I forhold til antall ansatte er andelen hele 81 prosent. Andelen er klart størst for bedrifter med over 100 ansatte (81 prosent). Også blant bedrifter med 20–49 og 50–100 ansatte var det over 70 prosent av bedriftene som tidligere hadde en ytelsesbasert pensjonsordning.

Tabell 4.47 Andel av bedrifter med innskuddsordning som tidligere hadde en ytelsesordning. N=84.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Ytelsesordning tidligere	20	31	72	71	81	60
Ikke ytelsesordning tidligere	80	69	28	29	19	40
N	10	16	25	17	16	84

Nesten halvparten (46 prosent) av de bedrifter som gikk fra en ytelses- til en innskuddsbasert ordning, lukket ytelsesordningen for nyansatte, det vil si at innskuddsordningen bare gjelder de som ble ansatt i bedriften etter lukkingstidspunktet. 16 prosent etablerte en innskuddsordning som gjelder alle ansatte bortsett fra dem som har 15 år eller mindre til pensjonsalder. Disse omfattes av ytelsesordningen fortsatt. Åtte prosent av bedriftene har gått til en innskuddsordning som gjelder alle ansatte.

På dette området er det en betydelig forskjell mellom mediebransjen og industrien. Mens 46 prosent av bedriftene innen mediebransjen gikk over til en innskuddsordning som bare gjelder nyansatte, var tilsvarende andel for industrien 18 prosent. Innskuddsordning for alle ansatte omfattet i industrien 48 prosent av bedriftene, mens det gjaldt for bare åtte prosent av bedriftene i mediebransjen.

Tabell 4.48 Hvem innskuddsordningen omfatter. Bedrifter som tidligere hadde en ytelsesordning. Antall bedrifter. N=50.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Innskuddsbasert ordning gjelder bare nyansatte	2	1	12	5	3	23 (46 %)
Innskuddsbasert ordning som gjelder alle som har mer enn 15 år til pensjonsalder		1	2	2	3	8 (16 %)
Innskuddsbasert ordning gjelder alle ansatte		1	2	1		4 (8 %)
Vet ikke/annet		2	2	4	7	15 (30 %)
N	2	5	18	12	13	50

Mens kun 26 prosent av bedriftene i industrien har gitt alle eller noen ansatte kompensasjon ved overgang fra ytelses- til innskuddsordning, var dette langt mer utbredt i mediebransjen, der 67 prosent har fått kompensasjon (25 prosent kompenserte alle ansatte og 42 prosent kompenserte enkelte ansatte). Det å kompensere for en slik endring i pensjonsordningen er med andre ord ikke uvanlig. Årsaken til at et slikt virkemiddel benyttes, kan være en kombinasjon av flere forhold, deriblant et sterkt ønske fra arbeidsgivers side om mer forutsigbare kostnader kombinert med sterk motstand fra de ansatte. Selv om bedriften taper på kort sikt, vil kompensasjon gjøre det lettere å gjennomføre endringer i pensjonsordningen, samtidig som bedrifter på sikt vil vinne inntektsmessig på en slik overgang. Posten Norge, som endret sin pensjonsordning per 1. januar 2006, benyttet for eksempel kompensasjon til ansatte som beregningsmessig ville tape på en overgang fra en SPK-ordning til en innskuddsordning i et av livselskapene.

Tabell 4.49 Endringer i forsikringsdekninger i bedrifter som tidligere hadde en ytelsesordning. Antall bedrifter. N=50.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Overgang til uførepensjon uten fripoliseoppbygging		1	1	2	9	13 (26 %)
Fjerning av etterlattepensjonen		1	1	3	5	10 (20 %)
Fjerning av uførepensjonen						
Andre endringer			2		1	3 (6 %)
Ingen endringer	2	4	15	9	3	33 (66 %)
N	2	5	18	12	13	50

Omdanning til innskuddsordninger førte også med seg endringer i forsikringsdekningene i 46 prosent av bedriftene i industrien. Tilsvarende for mediebransjen var 34 prosent. Det gjaldt henholdsvis 77 prosent av de største bedriftene og 25 prosent eller lavere blant mindre bedrifter. Vi ser av tabell 4.49 at endringene først og fremst gjelder overgang til uførepensjon uten fripoliseoppbygging. Det kan derfor synes å være en tendens til at det er de store bedriftene som foretar denne endringen i uførepensjonsdekningen, da vi også fant en lignende utvikling innen industrien.

Ytelsesordninger

44 prosent av bedriftene i mediebransjen har en ytelsesbasert tjenstepensjonsordning, og utgjør også 44 prosent av de ansatte. I tillegg har 24 prosent av dem som har en innskuddsordning i dag én eller flere lukkede ordninger, og fire prosent har kombinerte eller parallelle ordninger.

Tjenstepensjonsordningene i mediebransjen har jevnt over høyere ytelsesnivå enn det vi finner i industrien. Mens 24 prosent av de ytelsesbaserte ordningene i mediebransjen har et ytelsesnivå på 61 prosent eller lavere (21 prosent av de ansatte), er tilsvarende for industrien 40 prosent (31 prosent av de ansatte). Det er også betydelig flere 66-prosent-ordninger i mediesektoren (50 prosent av bedriftene og 61 prosent av de ansatte) sammenlignet med industrien (29 prosent av bedriftene og 24 prosent av de ansatte). Som vi kan lese ut av tabell 4.50, er derimot ytelsesnivåer over 66 prosent relativt uvanlige i sektoren (9 prosent av bedriftene og 4 prosent av de ansatte). Vi ser også at prosentandelen bedrifter som har pensjonsnivå lavere enn 66 prosent, er størst blant de store bedriftene, noe vi også fant i industrien.

Tabell 4.50 Fordeling av type ytelsesordning, etter ytelsesnivå. I prosent. N=110.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Lavere enn 60 prosent		6			10	4
60–61 prosent	14	33	11	15	27	20
62–65 prosent		11	29	15	13	17
66 prosent	86	28	49	65	47	50
Over 66 prosent		22	11	5	3	9
N	7	18	35	20	30	110

84 prosent av bedriftene har pensjonsordning som også omfatter andre forsikringsprodukter enn alderspensjon. Tilsvarende for bedrifter med innskuddspensjon var 57 prosent. Samme tendens så vi i industrien, det vil si at andelen bedrifter med ytelsesordning i større grad enn bedrifter med innskuddsordning har tilknyttede forsikringsdekninger.

Tabell 4.51 Om bedriftene har forsikringsdekninger utover sparing til alderspensjon. I prosent. N=110.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Forsikringsdekninger	86	61	89	80	93	84
Ikke forsikringsdekninger	14	39	11	20	7	16
N	7	18	35	20	30	110

Tabell 4.52 viser hvilke forsikringsdekninger bedriftene har inkludert i tjenestepensjonsordningene. Vi finner omtrent den samme fordelingen på de ulike forsikringskomponentene som vi gjorde for industrien. 15 prosent av bedriftene har en uførepensjonsordning uten fripoliseoppbygging, og andelen er størst blant de store bedriftene (25 prosent).

Tabell 4.52 Hvilke forsikringsdekninger bedriftene har. I prosent. N=92.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Uførepensjon med fripoliseoppbygging		91	71	75	64	74
Uførepensjon uten fripoliseoppbygging		9	16	6	25	15
Etterlattepensjon		82	68	69	75	70
Premiefritak ved uførhet		64	74	88	93	83
Gruppelivsforsikring		64	65	38	64	60
N	6	11	31	16	28	92

Det er derimot en større andel bedrifter i mediebransjen som har ordninger med egenandel betalt av de ansatte, enn det vi finner i industrien, henholdsvis 43 prosent i mediebransjen (29 prosent av de ansatte) mot 18 prosent i industrien (6 prosent av de ansatte). Andelen blant de store bedriftene, det vil si med over 100 ansatte som har egenandel, er som for industrien noe lavere enn blant bedrifter med mindre enn 100 ansatte.

Tabell 4.53 Om de ansatte betaler egenandel i ytelsesordningene. I prosent. N=110.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Egenandel	43	56	43	45	33	43
Ikke egenandel	57	44	57	55	67	57
N	7	18	35	20	30	110

Et klart flertall av bedriftene har to prosents egenandel (85 prosent). Tilsvarende for industrien var 74 prosent. Egenandelen er ikke høyere enn tre prosent – kun to prosent av bedriftene har denne egenandelen. I industrien har til sammenligning ti prosent av bedriftene en egenandel på tre prosent eller høyere. De største bedriftene har lavest egenandel. Det vil si at det er svært få, og langt færre enn to prosent av de ansatte i mediebransjen, som har høyere egenandel enn tre prosent.

Som i industrien har klart flest ordninger livslange utbetalinger (71 prosent). 25 prosent har en tidsbegrenset utbetalingsperiode på 10 år eller mer, mens kun 5 prosent har avtrappende ytelse etter et bestemt antall år.

Av de 23 bedriftene som har tidsbegrenset utbetalingsperiode, er 10 år mest vanlig (gjelder 74 prosent). 13 prosent har 12 år, og 13 prosent har en utbetalingsperiode på 15 år. For de fem bedriftene som har avtrappende ytelse, starter nedtrappingen fra fylte 77 år i fire av dem, og fra 78 år i den femte.

Tabell 4.54 Utbetaling av pensjon fra ytelsesordningene – utbetalingstid. I prosent. N=110.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Livslang	86	61	66	70	80	71
10 år eller annet intervall	14	39	31	20	17	25
Avtrappende ytelse			3	15	3	5
N	7	18	35	20	30	110

Felles for innskudds- og ytelsespensjonsordninger

Vi har ovenfor presentert innskuddsbaserte og ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger i mediebransjen hver for seg. I det etterfølgende skal vi redegjøre for forhold som avtalefesting av pensjonsordninger, pensjonsgrunnlag, AFP, vedtatte og planlagte endringer i gjeldende pensjonsordning m.m.

Pensjonsgrunnlaget

Arbeidsgivers pensjonspremie eller innskuddskostnad er en funksjon av de ansattes pensjonsgrunnlag, slik det er definert i ordningen. Bedriftene kan inkludere både skifttillegg, overtidstillegg og andre tillegg, utover ordinær lønn. Tabell 4.55 gir en oversikt over hva mediebedriftene inkluderer i pensjonsgrunnlaget, og viser at 57 prosent av bedriftene inkluderer ett eller flere tillegg til ordinær lønn. Vi ser videre en markert forskjell mellom bedrifter med mer enn 50 ansatte og bedrifter med færre enn 50 ansatte, hvor bedrifter med mer enn 100 ansatte oftere inkluderer også andre tillegg enn skift og overtid.

Tabell 4.55 Hva som er inkludert i pensjonsgrunnlaget. I prosent. N=151.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Skifttillegg	27	19	41	78	61	46
Overtidstillegg	13	16	9	4		8
Ingen tillegg	47	69	52	22	21	43
Annet	13	6	9		30	12
N	15	32	44	27	33	151

Pensjonsordninger utenfor skatteloven

21 prosent av bedriftene har egne ordninger utenfor skatteloven for ansatte eller ledere med lønn over 12G, som er taket for pensjonsopptjening i LOF og LOI. I industrien hadde 29 prosent slike ordninger, og som for industrien er det størst sannsynlighet for å finne ordninger utenfor skatteloven i de største bedriftene.

Tabell 4.56 Om bedriftene har egen pensjonsordning for ledere og ansatte med lønn over 12G. I prosent. N=151.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Har ordning utenfor skatteloven	20	6	7	22	52	21
Har ikke ordning utenfor skatteloven	80	94	93	78	48	79
N	15	32	44	27	33	151

I mer enn hver fjerde bedrift (som i industrien) er pensjonsordningen utenfor skat-
teloven ytelsesbasert.

Avtalefesting

Som vi tidligere har nevnt, har avtalefestede ordninger ikke vært vanlig i privat sektor, og de avtaler som finnes, har en lokal forankring i den enkelte bedrift. Pensjonsforholdene har vært gjenstand for forhandlinger mellom partene i mediebransjen, og førte til konflikt i tilknytning til tariffoppgjøret i 2004. Partene forhandlet fram en frysavtale, det vil si at arbeidsgiverne ikke kunne endre innholdet i pensjonsordningene i en nærmere angitt tidsperiode uten at dette var avtalt med motparten. Denne avtalen ble forlenget i 2005 og løper til juni 2006. I 2006-oppgjøret ble partene enige om en protokoll som sikrer alle arbeidstakere blant annet en 4+7-prosent-ordning.

Tabell 4.57 Om tjenestepensjonsordningene er avtalefestet. I prosent. N=151.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Avtalefestet	13	47	41	37	15	33
Ikke avtalefestet	67	31	39	52	64	48
Ikke sikker	20	22	20	11	21	19
N	15	32	44	27	33	151

I prosent er det ikke særlig forskjell på omfanget av avtalefestede ordninger i mediebransjen og i industrien (henholdsvis 33 i førstnevnte område og 36 prosent i sistnevnte). I begge bransjene er avtalefesting minst vanlig i de største bedriftene. Denne tendensen er mest markert i mediebransjen (15 mot 28 prosent).

Tabell 4.58 Hva som er regulert i ordninger som er avtaleregulert. Antall bedrifter. N=50.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
At bedriften har en ordning	1	9	10	4	4	28 (56 %)
Type tjenestepensjon	1	5	8	5	1	20 (40 %)
Pensjonsprodukter ordningen omfatter		4	7	5		16 (32 %)
Nivå på ytelse eller innskudd	1	2	5	6		14 (28 %)
Annet		1	1			2 (4 %)
N	2	15	18	10	5	50

Det mest vanlige er å avtalefeste at bedriften skal ha en tjenstepensjonsordning (56 prosent). Vi ser av tabell 4.58 at fire av fem bedrifter med over 100 ansatte kun har avtalefestet dette. Vi merker oss også at halvparten av bedriftene med 50–100 ansatte har avtalt type pensjonsordning (dvs. om det er ytelse eller innskudd). I tillegg har halvparten av disse bedriftene avtalt hvilke pensjonsprodukter ordningen skal omfatte og seks av ti har avtalt nivået på ytelse eller innskudd. For øvrig er det stor grad av samsvar mellom industrien og mediebransjen.

Avtalefestet pensjon

13 prosent av bedriftene oppgir at de vil melde ansatte som går av med AFP, ut av pensjonsordningen. Tilsvarende for industrien var 35 prosent. Noe under halvparten (46 prosent) vil fortsette å betale premie for AFP-pensjonister fram til pensjonsalder, mens relativt mange (31 prosent) er usikre på hva slags ordning bedriften har på området. Denne usikkerheten er klart størst for bedrifter med færre enn 20 ansatte. Omtrent tre av fire bedrifter med mer enn 50 ansatte vil betale premie fram til pensjonsalder.

Tabell 4.59 Hva som skjer når ansatte går av med AFP. I prosent. N=151.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Alle ansatte med AFP meldes ut	7	9	20	11	12	13
Premie betales til pensjonsalder	27	34	52	74	79	56
Ikke sikker	67	56	27	15	9	31
N	15	32	44	27	33	151

18 prosent av bedriftene har en ordning med gavepensjon i tillegg til AFP, og andelen er størst i bedrifter med 50–100 og over 100 ansatte (26 og 30 prosent).

Endringer i gjeldende pensjonsordning

Ingen bedrifter med innskuddsordning har vedtatt eller planlagt endringer i nåværende ordning. For bedrifter med ytelsesordninger har fem prosent vedtatt, mens 16 prosent har planer om endringer. Dette er en noe lavere prosentandel enn det vi fant for industrien, der 31 prosent av bedriftene med ytelsesordning enten hadde vedtatt eller hadde planer om slike endringer.

Tabell 4.60 Om bedriftene har vedtatt eller har planer om endringer i de ytelsesbaserte tjenestepensjonsordningene. I prosent. N=110.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Vedtatt endringer		6	6		7	5
Planer om endringer	14	11	20	15	17	16
Ingen endringer	86	83	74	85	77	79
N	7	18	35	20	30	110

28 prosent av bedriftene som har planlagt endringer, har nedsatt forhandlingsutvalg med de ansatte. I industrien gjaldt dette 20 prosent av virksomhetene, men kun bedrifter med over 50 ansatte. I mediebransjen er det større spredning. Ingen av de fem bedriftene som har vedtatt endringer i pensjonsordningen, nedsatte eget forhandlingsutvalg i forbindelse med disse endringene, mens 38 prosent innen industrien nedsatte forhandlingsutvalg.

Fire av de fem bedriftene som har vedtatt endringer, endrer forsikringsdekningene, tre endrer ytelsesnivået, én endrer fordelingen av utgifter mellom bedrift og ansatte, én bedrift lukker ytelsesordninger og går over til innskudd og én bedrift går over til en kombinert ordning.

44 prosent av de 18 bedriftene som har planer om endringer, vil gå over fra ytelse til innskudd der ytelsesordningen lukkes for nyansatte, 22 prosent lukkes for alle med mer enn 15 år igjen til pensjonsalder og 17 prosent lukkes og alle ansatte går over til innskuddsordning. Cirka 20 prosent vil endre ytelsesnivå, utgiftsfordeling eller forsikringsdekning, mens 44 prosent også foretar andre endringer.

Bedrifter uten tjenestepensjonsordning

Dekningsgraden i mediebransjen er 73 prosent. Dette betyr at 27 prosent av bedriftene (13 prosent av de ansatte) i bransjen ikke har tjenestepensjonsordning per utgangen av 2005, og således blir omfattet av OTP-loven fra 2006. Minstekravet til en OTP-ordning er som nevnt innskudd tilsvarende to prosent av pensjongivende lønn i en innskuddsordning, eller premie i en ytelsesordning som tilsvarer samme kronebeløp som i en innskuddsordning. 16 prosent av bedriftene planlegger å innføre en ordning som er bedre enn en OTP-ordning (tabell 4.61), mot 11 prosent i industrien.

Tabell 4.61 Om bedriftene vil etablere en bedre ordning enn minstekravet i OTP. Antall bedrifter. N=57.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Bedre ordning enn OTP	4	2	2		1	9 (16 %)
OTP-ordning	16	15	9	5	3	48 (84 %)
N	20	17	11	5	4	57

Av de ni bedriftene som vil opprette en bedre ordning enn minstekravet i OTP, svarer sju at de vil etablere en innskuddsordning. De andre to bedriftene er ikke sikre på hvilken ordning de vil velge.

For de bedriftene som vil velge en ordning tilsvarende minstekravet, vil 28 bedrifter (58 prosent) tegne en innskuddsordning, kun én bedrift en ytelsesordning, mens 19 bedrifter (40 prosent) ikke er sikre på hvilken type ordning de vil velge. Alle de tre bedriftene med mer enn 100 ansatte vil velge en innskuddsordning. Ser man industrien og mediebransjen under ett, er det liten tvil om at et klart flertall vil etablere en innskuddsbasert ordning og kun et fåtall ytelsesordning.

Tabell 4.62 Bedrifter som vil etablere en tjenstepensjonsordning i tråd med minstekravet i OTP – type tjenstepensjonsordning som vil bli etablert. Antall bedrifter. N=48.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Innskudd	9	8	5	3	3	28 (58 %)
Ytelse		1				1 (2 %)
Ikke sikker	7	6	4	2		19 (40 %)
N	16	15	9	5	3	48

Usikkerheten blant bedriftene er også betydelig hva gjelder tegning av uførepensjonsforsikring i tillegg til sparing til alderspensjon. Hele 54 prosent svarer at de er usikre på dette, men samtlige bedrifter med over 100 ansatte oppgir at de ikke vil inkludere uførepensjon i ordningen.

Tabell 4.63 Om uførepensjon vil bli inkludert i den nye tjenstepensjonsordningen. Antall bedrifter. N=57.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Uførepensjon	3	5	3	1		21 (21 %)
Ikke uførepensjon	1	4	3	2	4	14 (25 %)
Ikke sikker	16	8	5	2		31 (54 %)
N	20	17	11	5	4	57

30 prosent av bedriftene uten tjenstepensjonsordning har eller vil nedsette et forhandlingsutvalg i forbindelse med den planlagte innføringen av tjenstepensjonsordning, og andelen er størst for bedrifter med over 50 ansatte. Dette samsvarer med funnet i industrisektoren.

Tabell 4.64 Om det er nedsatt et forhandlingsutvalg i bedrifter som skal etablere en tjenstepensjonsordning. Antall bedrifter. N=57.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Forhandlingsutvalg	4	3	5	3	2	17 (30 %)
Ikke forhandlingsutvalg	16	14	6	2	2	40 (70 %)
N	20	17	11	5	4	57

53 prosent av bedriftene er også usikre når det gjelder spørsmålet om man ønsker at den nye tjenstepensjonsordningen, eller aspekter ved den, skal avtalefestes i lokal avtale, mens henholdsvis 23 prosent er positiv og 25 prosent er negativ. Ingen av de fire største mediebedriftene er positiv til avtalefesting, og andelen usikre er høyest blant de minste bedriftene (75 prosent). Mest negativ er bedrifter med mer enn 50 ansatte.

Tabell 4.65 Bedriftenes holdning til lokal avtalefesting av ny tjenstepensjonsordning. Antall bedrifter. N=57.

	9 eller færre	10–19	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Positiv til lokal avtale	3	6	3	1		13 (23 %)
Negativ til lokal avtale	2	3	4	3	2	14 (25 %)
Ikke sikker	15	8	4	1	2	30 (53 %)
N	20	17	11	5	4	57

Samlet sett var det 46 prosent av bedriftene i industrien som var positiv til avtalefesting (på generelt grunnlag, og ikke relatert til lokal avtale) av tjenstepensjonsordning, det vil si noe høyere enn i mediebransjen.

4.2 Oppsummering

I dette kapitlet har vi gjennomgått en bred kartlegging av tjenstepensjonsordningene i industrisektoren og i mediebransjen, og det er kanskje de mest detaljerte undersøkelsene som er gjennomført i privat sektor. En av fordelene ved å gjennomføre surveyundersøkelser av denne typen er at man får et bredere og bedre bilde av både status og endringer ved at bedrifter av ulik størrelse er inkludert, i motsetning til tradisjonell offentlig statistikk der de minste bedriftene (med mindre enn 10 eller 5 ansatte) ikke er tatt med. Like fullt må det påpekes at undersøkelsene ikke er en fullstendig populasjonsundersøkelse, og de framkomne resultater er beheftet med statistisk usikkerhet.

Undersøkelsene gir imidlertid et godt bilde av hvordan situasjonen er i de to bransjene og gir nyttig kunnskap når det gjelder de endringstendenser vi ser både nasjonalt og internasjonalt innenfor tjenstepensjonsmarkedet.

5 Idealtypiske arbeidstakergrupper og bakgrunn for beregninger av pensjonsytelse og pensjonsformue

I forbindelse med pensjonsreformen arbeider Arbeids- og inkluderingsdepartementet med utforming av det nye pensjonssystemet, herunder utformingen av regelverket for tjenstepensjoner. I tilknytning til dette ønsker, som nevnt, departementet å få klargjort om og hvordan en eventuelt kan anslå pensjonsytelser for morgendagens pensjonister med utgangspunkt i foreliggende data om blant annet dekningsgrad, ytelsesnivå, opptjening med videre, og da i særlig grad hvor store tjenstepensjonsytelsene kan antas å bli. Slike data kan danne et grunnlag for å anslå hvordan ulike opptjeningsmodeller for folketrygden, i samspill med ulike tjenstepensjonsordninger, kan tenkes å slå ut inntektsmessig for ulike arbeidstakergrupper, samt hvilken betydning det vil ha for samfunnets samlede pensjonssparing. Da det ikke finnes noe sentralt register for opptjente pensjonsrettigheter per i dag, har vi måttet beregne tjenstepensjonenes betydning for framtidige pensjonister (dvs. for dagens yrkesaktive) med utgangspunkt i et utvalg idealtypiske arbeidstakergrupper, som gir et representativt uttrykk for sammensetningen av arbeidsstokken i privat sektor. Nedenfor redegjør vi for hvordan disse idealtypene er definert.

Utdanningsnivå – kjønn – lønnsinntekt

For å gjøre mest mulig presise beregninger av den yrkesaktive befolknings framtidige pensjonsytelser burde vi for den enkelte hatt opplysninger om pensjonsopptjening i folketrygden; pensjonspoeng og antall år med opptjening før og etter 1992; pensjonsopptjening i tjenstepensjonsordningen; antall år med medlemskap i ordningen, arbeidstid og sluttlønn (og for dem med innskuddsordning antall år med opptjening og inntektsnivå i spareårene). I tillegg burde vi hatt detaljert informasjon om hvilken ordning de var medlem av, hvor mange år siste medlemskap varte (fram til pensjonering), samt eventuelle fripoliser. Slike opplysninger er imidlertid ikke tilgjengelig per i dag. Vi har derfor valgt å beregne pensjonsytelsene for et utvalg idealtyper av arbeidstakere. Idealtypene er fastlagt på bakgrunn av kjønn, alder, utdanningsnivå

(fire ulike) og bransje. For hver av disse har vi så beregnet pensjonsytelse med bakgrunn i opplysninger om faktisk inntektsnivå og type tjenstepensjon i den bransjen de er sysselsatt i, samt antatt opptjenings tid gitt kjønn og utdanningsnivå. De tre bakgrunnsvariablene, kjønn, utdanningsnivå og lønnsinntekt, samt bransje, danner slik sett basisen for beregningene av hvilken inntektsmessig betydning tjenstepensjonene har for ulike arbeidstakergrupper, samt for den samlede pensjonsformuen på pensjoneringstidspunktet.

Innenfor de tolv bransjene i privat sektor har vi beregnet pensjonsytelse og pensjonsformue for arbeidstakere på fire ulike utdanningsnivåer:

Utdanningsnivå 1 (U1): Grunnskole

Utdanningsnivå 2 (U2): Videregående utdanning, dvs. 3 år utover grunnskole, og inkl. fagutdanning

Utdanningsnivå 3 (U3): Høgskole/universitetsutdanning inntil 4 år

Utdanningsnivå 4 (U4): Høgskole/universitetsutdanning mer enn 4 år

Utdanningsgruppene er fordelt på kjønn.

De tolv bransjene i privat sektor er følgende:

Industri

Olje

Kraftforsyning

Bygg og anlegg

Varehandel

Hotell og restaurant

Transport og kommunikasjon

Finanstjenester

Forretningsmessig tjenesteyting

Helse- og sosialtjenester

Undervisning

Sosiale og personlige tjenester

Offentlig administrasjon

Beregningene vil dermed vise hvor mye en mannlig og kvinnelig arbeidstaker gitt utdanningsnivået og faktisk lønnsinntekt vil få i samlet pensjon og hvor høy oppspart kapital vedkommende kan forventes å få når han eller hun går av med pensjon som 67-åring. Dette gjøres for hver bransje i privat sektor. Hvilke konkrete forutsetninger som gjøres i tilknytning til beregningene, skal vi komme tilbake til i neste kapittel.

¹ Frafall grunnet at utdanning ikke er registrert, utgjør 3,27 % samlet.

Tabell 5.1 gir en oversikt over andelen arbeidstakere i de ulike gruppene (idealtypene) vi gjør beregningene for. Dataene stammer fra Arbeids- og bedriftsundersøkelsen for 2003 (se omtale av undersøkelsen i Torp 2005), og viser fordeling av sysselsatte i de fire ulike utdanningsgruppene i privat sektor, fordelt etter bransje og kjønn, som prosentandel av samlet sysselsetting i bransjen.

Tabell 5.1 Utdanningsnivå i bransjene i privat sektor. Fordeling av sysselsetting innen den enkelte bransje i privat sektor. I prosent av samlet sysselsetting.

Bransje	Utdanningsnivå – andel innen bransjen	Utdanningsnivå – andel innen bransjen
	Menn	Kvinner
Industri		
Grunnskole	10,1	4,7
Videregående	52,1	17,8
Univ./høgskole t.o.m. 4 år	8,5	3,0
Univ./høgskole + 4 år	3,1	0,7
Olje		
Grunnskole	4,1	0,8
Videregående	47,0	9,8
Univ./høgskole t.o.m. 4 år	15,8	4,5
Univ./høgskole + 4 år	13,9	4,1
Kraftforsyning		
Grunnskole	6,4	0,9
Videregående	44,5	12,4
Univ./høgskole t.o.m. 4 år	18,8	6,9
Univ./høgskole + 4 år	8,7	1,4
Bygg og anlegg		
Grunnskole	8,0	0,7
Videregående	75,3	6,3
Univ./høgskole t.o.m. 4 år	7,3	1,0
Univ./høgskole + 4 år	1,3	0,2
Varehandel		
Grunnskole	6,2	6,2
Videregående	40,5	32,3
Univ./høgskole t.o.m. 4 år	7,2	5,4
Univ./høgskole + 4 år	1,3	0,9
Hotell/restaurant		
Grunnskole	3,9	7,7
Videregående	28,3	44,9
Univ./høgskole t.o.m. 4 år	4,9	9,6
Univ./høgskole + 4 år	0,4	0,4
Transport og kommunikasjon		
Grunnskole	11,7	3,4
Videregående	49,8	21,7
Univ./høgskole t.o.m. 4 år	8,2	3,6

Bransje	Utdanningsnivå – andel innen bransjen	Utdanningsnivå – andel innen bransjen
	Menn	Kvinner
Univ./høgskole + 4 år	1,3	0,3
Finanstjenester		
Grunnskole	1,3	1,7
Videregående	19,9	31,2
Univ./høgskole t.o.m. 4 år	21,6	15,2
Univ./høgskole + 4 år	6,5	2,6
Forretningsmessig tjenesteyting		
Grunnskole	4,1	5,0
Videregående	25,4	24,5
Univ./høgskole t.o.m. 4 år	17,0	9,7
Univ./høgskole + 4 år	10,8	3,4
Sosiale og personlige tjenester		
Grunnskole	1,5	9,0
Videregående	9,0	62,3
Univ./høgskole t.o.m. 4 år	6,0	10,4
Univ./høgskole + 4 år	0	1,5
Helse- og sosialtjenester		
Grunnskole	3,3	7,1
Videregående	13,7	36,5
Univ./høgskole t.o.m. 4 år	6,9	29,2
Univ./høgskole + 4 år	1,8	1,5
Undervisning		
Grunnskole	1,1	4,5
Videregående	12,5	21,6
Univ./høgskole t.o.m. 4 år	18,2	21,6
Univ./høgskole + 4 år	13,6	6,8
Offentlig administrasjon		
Grunnskole	4,5	10,6
Videregående	25,8	27,3
Univ./høgskole t.o.m. 4 år	12,1	6,1
Univ./høgskole + 4 år	9,1	4,5

For den enkelte arbeidstaker vil samlet pensjonsytelse og pensjonsformue, i tillegg til de individuelle kjennetegnene vi tar utgangspunkt i, som kjønn, utdanningsnivå og lønnsinntekt, være avhengig av hvilken type pensjonsordning vedkommende er omfattet av og antall opptjeningsår i ordningen. Det finnes imidlertid ingen undersøkelser som gir slik detaljinformasjon fordelt etter de nevnte kjennetegn. Vi har derfor tatt utgangspunkt i opplysninger om type pensjonsordning etter bransje, hentet fra undersøkelsen til Pedersen og Fløtten fra 1996, og forutsetter at type

pensjonsordning er uavhengig av utdanningsnivå og kjønn. Vi antar dermed at fordelingen av type pensjonsordninger i en bransje er lik for hvert utdanningsnivå i denne bransjen. Dette vil for så vidt være korrekt når det gjelder ulike utdannings- og inntektsnivåer innen en og samme bedrift. Vi vet imidlertid ut fra tidligere forskning at høyt utdannede og personer med høyt utdanningsnivå gjerne har bedre ordninger enn lavt utdannede og personer med lav inntekt, da høyinntektsbransjer som sys-setter høyt utdannet arbeidskraft, oftere har en tjenstepensjonsordning og gjerne også har bedre ordninger enn bransjer med gjennomsnittlig lavt utdannings- og inntektsnivå. Vår forutsetning innebærer dermed at vi i noen grad undervurderer

Tabell 5.2 Fordeling av type tjenstepensjonsordning i private bransjer. Prosent.

Bransje	Type* ytelsesordning (samlet)	
Industri	Over 66 %	4
	61-66 %	36
	Under 61 %	60
Olje	Over 66 %	4
	61-66 %	36
	Under 61 %	60
Kraftforsyning	Over 66 %	4
	61-66 %	36
	Under 61 %	60
Bygg og anlegg	Over 66 %	26
	61-66 %	59
	Under 61 %	15
Varehandel	Over 66 %	23
	61-66 %	32
	Under 61 %	45
Hotell/restaurant	Over 66 %	23
	61-66 %	32
	Under 61 %	45
Transport og kommunikasjon	Over 66 %	4
	61-66 %	79
	Under 61 %	17
Finanstjenester	Over 66 %	93
	61-66 %	7
	Under 61 %	0
Forretningsmessig tjenesteyting	Over 66 %	26
	61-66 %	50
	Under 61 %	24
Privat tjenesteyting (øvrige bransjer)	Over 66 %	26
	61-66 %	50
	Under 61 %	24

* Prosentvis fordeling på type ordning for de virksomheter som opplyste om type ordning

tjenestepensjonsinntektene for høyt utdannede og overvurderer pensjonsopptjeningen for lavt utdannede. Videre vil vi anta at alle arbeidstakere som ikke er medlem av en pensjonsordning ved utgangen av 2005, vil omfattes av en innskuddsbasert OTP-ordning fra 2006. Vi forutsetter dermed at bedrifter uten tjenestepensjonsordning vil velge å etablere en innskuddsordning, selv om de også har mulighet til å etablere en ytelsesbasert ordning. Dette samsvarer for øvrig godt med funnene fra undersøkelsene i industrien og mediebransjen, hvor et stort flertall av bedrifter uten tjenestepensjonsordning oppga at de ville velge en innskuddsordning tilsvarende minimumsnivået (jf. kapittel 4)..

Basert på Fløtten og Pedersen (1996) er fordelingen av hvilken type pensjonsordning som finnes i de enkelte bransjene, som vist i tabell 5.2. Siden vi ikke har data som viser pensjonsordning fordelt etter utdanningsnivå, forutsetter vi, som nevnt, at den bransjevise fordelingen gjelder for alle ansatte i bransjen uavhengig av deres utdannelsesnivå. Når det gjelder bransjene olje og kraftforsyning, har vi ikke data om tjenestepensjonsordning, og forutsetter derfor at fordelingen er den samme som for industri. Vi har heller ikke tall for bransjen forretningsmessig tjenesteyting. Vi bruker derfor den samme fordelingen som for privat tjenesteyting.

Tabell 5.3 og 5.4 gir en samlet oversikt over fordelingen av sysselsettingen i henholdsvis privat og offentlig sektor på utdanningsnivå, basert på ABU 2003.

Tabell 5.3 Utdanningsgruppers andeler av den samlede sysselsettingen i privat sektor. ABU 2003.

Utdanning	Menn	Kvinner	Totalt
Grunnskole	7,3	3,9	11,2
Videregående	43,6	18,7	62,3
Høgskole/universitet inntil 3 år	11,9	6,7	18,6
Høgskole/universitet mer enn 3 år	6,0	1,9	7,9

Tabell 5.4 Utdanningsgruppers andeler av den samlede sysselsettingen i offentlig sektor. ABU 2003. Prosent.

Utdanning	Menn	Kvinner	Totalt
Grunnskole	1,15	4,75	5,90
Videregående	10,58	31,60	42,18
Høgskole/universitet inntil 4 år	11,93	26,81	38,74
Høgskole/universitet mer enn 4 år	6,90	4,45	11,35

6 Tjenestepensjonenes inntektsmessige betydning – forutsetninger og hovedresultater

Endringer i folketrygden har i prinsippet liten betydning for den samlede pensjonsytelsen i ytelsesbaserte pensjonsordninger. Offentlig ansatte er, som følge av bruttogarantien, sikret en pensjon tilsvarende (minst) 66 prosent av sluttlønnen etter full opptjening (30 år), og den årlige tjenestepensjonen samordnes med folketrygden på utbetalingstidspunktet. I privat sektor er pensjonsytelsen ikke garantert som i offentlig sektor, men sikter mot en bestemt prosent av sluttlønnen i pensjon forutsatt at folketrygdytelsen ligger fast. En endring i folketrygdens opptjeningsmodell vil dermed kunne påvirke hvor mye den enkelte vil få i tjenestepensjon i forhold til folketrygdytelsen. Hovedprinsippet er likevel slik at jo høyere opptjening i folketrygden, jo lavere vil andelen av den samlede pensjonen som utbetales som tjenestepensjon være. Men i private ordninger er det opp til arbeidsgiver hvorvidt eventuelle nedskjæringer i folketrygden vil bli kompensert i tjenestepensjonsordningene, slik tilfellet var i 1992. I innskuddsbaserte tjenestepensjonsordninger vil derimot folketrygdens utforming og opptjeningssystem ikke påvirke størrelsen på den samlede pensjonen. Et nytt folketrygdsystem som gir høyere folketrygdytelse, vil føre til høyere samlet pensjon og vice versa. Dette skjer fordi ytelsen fra en innskuddsbasert ordning er fullstendig løsrevet fra folketrygden og utbetales uavhengig av folketrygden.

I dette kapitlet skal vi forsøke å beregne hvilken betydning tjenestepensjonene har for framtidige pensjonister (dvs. dagens yrkesaktive) pensjonsinntekter, gitt nåværende folketrygd og gitt et nytt folketrygdsystem i tråd med de signaler som ble gitt i tilknytning til pensjonsforliket i Stortinget i mai 2005.

Når vi skal beregne tjenestepensjonenes inntektsmessige betydning, må vi ta hensyn til blant annet følgende:

- arbeidstakere som ikke er omfattet av en tjenestepensjonsordning per utgangen av 2005, og som vil komme inn under lov om obligatorisk tjenestepensjon (OTP) fra 01.01.06.
- at arbeidstakere som har tjenestepensjon, kan være omfattet av ulike typer ordninger. Disse kan variere både mellom sektorer og innen de enkelte sektorer.

Våre beregninger vil derfor vise hvilken betydning tjenstepensjonen inntektsmessig vil ha både for dem som i dag har en tjenstepensjonsordning, og for dem som vil bli omfattet av en ordning fra 2006.

6.1 Beregningene – data og forutsetninger

Det er ikke mulig å beregne effekter av folketrygdendringer og tjenstepensjonsordninger for alle dagens yrkesaktive, der det tas hensyn til alle mulige varianter med hensyn til type pensjonsordning, yrkeskarriere, opptjening i tjenstepensjonsordning, mobilitet i arbeidslivet, karrierepause, osv. Vi er derfor nødt til å gjøre en del forutsetninger for å kunne foreta beregningene, men en sentral målsetting har vært å illustrere hva de faktiske pensjonsytelsene vil være, gitt de forutsetningene som legges til grunn.

Forutsetninger

1. Folketrygdmodeller og yrkeskarrierer

Vi legger til grunn to folketrygdmodeller; dagens folketrygd (FT-modellen) og en alternativ modell som bygger på pensjonsforliket. Den alternative modellen benevnes Universell modell (UM-modellen) og er basert på følgende:

- alle mottar en grunnpensjon tilsvarende dagens minstepensjon
- tilleggspensjon opptjenes fra minstepensjonsnivået og tilsvarer 0,85 prosent av pensjonsgrunnlaget (lønnsinntekten) per år
- Opptjeningsstaket settes til 8G, det vil si at inntekt over 8G ikke teller med i folketrygdberegningen
- Alle år med inntekt teller med

I våre beregninger forutsetter vi at alle de yrkesaktive oppnår full opptjening i dagens folketrygd, det vil si har en mulig yrkeskarriere på minst 40 år, forutsatt at de står i jobb fram til fylte 67 år. Dette anses ikke å være en urealistisk forutsetning, jamfør Veland, Midtsundstad og Hippe (2005). Dette vil likevel være mest realistisk for de yngste arbeidstakergruppene, uavhengig av kjønn og utdanningsnivå, og minst realistisk for kvinnene blant de eldste arbeidstakergruppene, hvor en betydelig andel vil ha en opptjeningsstid på mellom 30 og 40 år. Videre vil det være slik at arbeidstakere med utdanning på videregående skoles nivå eller lavere må antas å ha

en høyere opptjening enn 40 år, da de fleste av disse vil være i jobb fra fylte 20 år. Når pensjonsytelser beregnes, antas likevel den samme yrkeskarriere, det vil si 40 år, for begge folketrygdmodellene.

Generelt er det slik at om antall yrkesaktive år er lavere enn 40 år, blir ytelsen fra dagens folketrygd avkortet forholdsmessig, slik at samlet pensjon blir lavere. Dersom yrkeskarrieren er høyere enn 40 år, gir dette derimot ingen utslag i dagens system, og vil heller ikke påvirke samlet pensjon i ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger – gitt maksimal opptjeningstid i ordningen. I UM-modellen vil det derimot gi høyere folketrygdytelse jo lengre yrkeskarrieren er. Lengre yrkeskarriere i UM-modellen vil derfor også føre til lavere tjenstepensjon i ytelsesordninger, selv om samlet pensjon for den enkelte ikke endrer seg. Vi kan derfor si det slik at høyere folketrygd gjennom UM-modellen vil redusere tjenstepensjonenes betydning for samlet pensjonsytelse for framtidige pensjonister som omfattes av ytelsesordninger, samtidig som arbeidsgivers pensjonskostnader reduseres. Mer enn 40 års yrkeskarriere vil gi høyere samlet pensjon ved UM-modellen enn under dagens regime (FT-modellen) i innskuddsbaserte ordninger, slik det vil framkomme i våre beregninger. Dette må antas å være en særlig fordel for personer med utdanning på videregående skoles nivå eller lavere, som teoretisk sett vil kunne ha en opptjeningstid på 47 år, som starter sin jobbkarriere som 20-åringer og står i arbeid fram til fylte 67 år. Dette må antas å være realistisk både for menn og kvinner, da omsorgspoeng innebærer pensjonsopptjening også for dem som velger å være hjemme med barn under sju år.

2. Opptjening i tjenstepensjonsordninger (ytelsesbaserte)

Kravet til full opptjening i ytelsesbaserte pensjonsordninger er for de aller fleste ordninger 30 år. Ved full opptjening er ordningene i privat sektor innrettet slik at det tas sikte på at den samlede pensjonen skal utgjøre en bestemt andel av lønnsinntekten, for eksempel 66 prosent, og folketrygdytelsen stipuleres i forkant og i forbindelse med beregning av arbeidsgivers årlige pensjonspremie. I offentlig sektor samordnes tjenstepensjonsytelsen med den folketrygd som faktisk ytes på pensjoneringstidspunktet, det vil si i etterkant, slik at utbetalt tjenstepensjon utgjør differansen mellom bruttopensjonen (66 prosent) og folketrygdytelsen, med tillegg av et samordningsfritt tillegg på 1/4G.

For å få full pensjon i en pensjonsordning kreves som nevnt normalt 30 års opptjening. Dette forutsetter imidlertid at den enkelte står som medlem i ordningen (er aktiv medlem) til pensjonsalderen (67 år), for eksempel fra fylte 37 år til pensjonsalder. Dersom en arbeidstaker er medlem i en bedrifts pensjonsordning fra fylte 27 år til 57 år, har vedkommende arbeidet i bedriften i 30 år, men vil ikke få full pensjon. Dette betyr at dersom man ikke står tilsluttet ordningen fram til pensjonsalder, inntreer et avkortingssystem. I dette tilfellet vil vedkommende ha opptjent 30/40 av full pensjon i denne ordningen, og vil få utstedt en fripolise fra

forsikringsselskap eller pensjonskasse.

Det finnes som nevnt ingen oversikt over den enkeltes opptjening i ulike tjenestepensjonsordninger som vi kan benytte i våre beregninger. Vi er derfor nødt til å gjøre en forutsetning om full opptjening, det vil si 30 år, men vi skal illustrere hvilken pensjonseffekt lavere opptjening og mobilitet (jobbskifte) vil kunne ha.

3. Type tjenestepensjonsordninger

Som vi viste i kapittel 2, finnes det flere typer tjenestepensjonsordninger i privat sektor. Pensjonsprosenten varierer fra under 60 prosent i de dårligste til rundt 70 prosent i de beste ordningene. Videre er 130 000 arbeidstakere omfattet av innskuddsbaserte ordninger per utgangen av 2005, og også innenfor denne type ordninger kan variasjonene være betydelige (dvs. at innskuddsprosenten kan variere). Sist, men ikke minst, er det cirka 500 000 arbeidstakere som per i dag ikke har pensjonsordning i arbeidsforholdet, og som dermed ikke har opparbeidet andre pensjonsrettigheter enn folketrygden (med tillegg av eventuelle fripoliser fra andre arbeidsforhold der arbeidsgiver hadde pensjonsordning).

Dette innebærer at vi også her må gjøre noen forutsetninger:

- Vi definerer tre typer ytelsesordninger: 60 prosent, 66 prosent og 70 prosent og fordeler disse på bransjenivå i henhold til undersøkelsen til Fløtten og Pedersen (1996), med den endring at vi ser bort fra intervallet 61–66 prosent (dvs. at vi forutsetter at alle ordningene i dette intervallet er 66-prosent-ordninger). Videre ser vi ikke på ordninger som har en lavere pensjonsprosent enn 60 eller høyere enn 70. Dette er en forenkling i forhold til den faktiske fordelingen av type ytelsesordninger.
- Fordelingen av type pensjonsordninger forutsettes å være uavhengig av utdannelsesnivå, selv om det er grunn til å tro at høyt utdannet arbeidskraft har bedre ordninger enn lavt utdannet arbeidskraft.
- Vi ser bort fra at en andel av arbeidstakerne i dag har en innskuddsordning i henhold til lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold (LOI). Dette må gjøres fordi det ikke finnes data som viser fordelingen av denne typen pensjonsordning på bransjenivå.
- Det forutsettes at de som per i dag ikke har tjenestepensjon, blir omfattet av en slik ordning i 2006, etter minimumskravet i loven, det vil si innskudd tilsvarende to prosent av lønnsinntekten fratrullet ett grunnbeløp. Vi forutsetter derfor at alle som kommer inn under OTP, omfattes av en innskuddsbasert ordning.

4. Inntektsnivå

Vi har tatt utgangspunkt i inntektsdataene i ABU 2003, fordelt på kjønn og utdanningsnivå. Inntektstallene gjelder for 2002, og er framskrevet til 2004-nivå basert på Teknisk beregningsutvalgs beregninger av gjennomsnittlig lønnsvekst i privat sektor i 2003 og 2004.¹ Videre har vi valgt å bruke medianinntekten som en indikator på inntektsnivået innenfor hver sektor, fordelt på utdanningsnivå og kjønn..

De inntektsdataene som benyttes i våre beregninger, representerer inntektsnivåene for de aktuelle idealtypene i et gitt år (2004). Tjenstepensjonene beregnes ut fra inntektsnivået på pensjoneringstidspunktet (sluttlønnen), som ofte vil være høyere enn medianinntekten for gruppene samlet. Dette har sammenheng med at man som oftest har høyere lønn jo eldre man er. Videre baserer folketrygden seg på lønn i de 20 beste årene. I tilknytning til sistnevnte vil våre beregninger gi et rimelig dekkende bilde, da medianinntekten for arbeidstakere på ulike aldersnivå gir et gjennomsnittsbilde av hva inntekten de 20 beste årene vil kunne være. Sluttlønnsprinsippet innebærer imidlertid at vi trolig undervurderer tjenstepensjonene noe.

5. Arbeidstakers alder

I ytelsesbaserte ordninger ser vi bort fra arbeidstakers alder, idet vi forutsetter full opptjening i tjenstepensjonsordningen og full opptjening i folketrygden. I de innskuddsbaserte OTP-ordningene foretas beregningene med utgangspunkt i tre alderstrinn: en 25-åring, en 40-åring og en 50-åring. Der alderen vil ha en spesiell betydning i våre beregninger, er for dem som ikke har tjenstepensjonsordning i dag, og som vil bli omfattet av OTP fra 2006.

6. Ytelsesbaserte og innskuddsbaserte ordninger

Følgende forutsetninger er lagt til grunn i beregninger av pensjonsytelser og pensjonskapital:

Ytelsesbaserte ordninger:

* opptjeningstid	30 år
* grunnlagsrente	3 prosent
* avkastning i spareperiode	3 prosent
* avkastning i utbetalingsperiode	3 prosent
* grunnbeløp i folketrygden	58 778 (2004–2005)
* pensjonsalder	67 år
* utbetalingstid	Livsvarig

Innskuddsordninger:

* avkastning i spareperiode	3 prosent
* avkastning i utbetalingsperiode	3 prosent

¹ Lønnsveksten fra 2002 til 2003 er på 4,4–4,5 prosent og fra 2003 til 2004 på 3,6–3,7 prosent.

* innskudd av pensjonsgivende lønn	2 prosent over 1G
* grunnbeløp i folketrygden	58 778 (2004–2005)
* pensjonsalder	67 år
* utbetalingstid	Livsvarig

7. Allårsregel versus besteårsregel

Overgang fra besteårsregelen i dagens folketrygd vil bli erstattet av en allårsregel. Dette betyr at pensjonsytelsene i folketrygden ikke lenger vil bygge på de beste 20 inntektsårene i yrkesaktiv alder, men en ordning hvor inntektsnivået i alle årene i arbeid medregnes ved beregningen av ytelsene. Vi har likevel måtte se bort fra effektene av denne endringen i våre beregninger, da vi ikke har data om personenes inntekt hvert år over yrkesløpet. Dette vil innebære at mange vil få en høyere pensjon i våre beregninger enn det reelle, gitt samme lønnsinntekt og yrkeskarriere.

6.2 Presentasjon av hovedresultater

Vi har ovenfor definert de forutsetninger som ligger til grunn for beregningene. Disse er lagt til grunn i den etterfølgende presentasjonen. Da vi vet at de færreste står i samme jobb i 40 år, men skifter jobb i løpet av yrkeskarrieren, særlig i yngre år, vil vi i avsnitt 6.4 endre noe på enkelte av forutsetningene for å få fram effekten av endret opptjeningstid i tjenestepensjonsordningene som følge av jobbskifte.

I rapporten framstilles resultatene basert på medianinntektene i de ulike utdanningsgruppene ved hjelp av figurer og tabeller.

Standard for næringsgruppering inndeler privat sektor i ulike bransjer, slik de er presentert i kapittel 5. De «rene» private bransjene er som følger:

Industri

Olje

Kraftforsyning

Bygg og anlegg

Varehandel

Hotell og restaurant

Transport og kommunikasjon

Finans

Forretningsmessig tjenesteyting

I tillegg er det noen bransjer som i hovedsak inkluderer offentlig virksomhet, men der det også finnes private virksomheter. Disse bransjene omfatter:

Sosiale og personlige tjenester

Helse- og sosialtjenester

Undervisning

Offentlig administrasjon

De fleste sysselsatte i disse bransjene er offentlig ansatte, og hovedfokus vil ligge på de ovennevnte ni bransjene. Tall for offentlig sektor presenteres samlet for henholdsvis stat og kommunal/fylkeskommunal sektor.

Alle beregninger av pensjonsytelser – samlet pensjon og tjenestepensjon – presenteres ved hjelp av tabeller og figurer. Vi skal legge mest vekt på presentasjon av resultater for de største bransjene i privat sektor, når det gjelder de viktigste beregningsresultatene. Dette gjelder blant annet hvor mange arbeidstakere som omfattes av de ulike pensjonsytelsene og antall som har lavere inntekter enn de kritiske inntektsverdiene som defineres i forhold til utbetaling av tjenestepensjon etter henholdsvis FT- og UM-modellen. Disse bransjene er: industri, bygg og anlegg, varehandel, transport og kommunikasjon og forretningsmessig tjenesteyting.

Industrien

Industrisektoren hadde per 2004 cirka 267 000 sysselsatte.² ABU-undersøkelsen fra 2003 omfatter cirka 72 600 ansatte i industrien. Tabell 6.1 viser fordelingen av arbeidstakerne etter kjønn og utdannelsesnivå, mens tabell 6.2 viser hvor mange arbeidstakere dette grovt sett utgjør i forhold til den samlede sysselsettingen i industrien.

Tabell 6.1 Andel arbeidstakere i industrien fordelt etter kjønn og utdanningsnivå i industrien. ABU 2003.

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	10,1	52,1	8,5	3,1	77,2
Kvinner	4,7	17,8	30,2	0,7	22,8
Totalt	13,4	67,7	13,2	4,6	100

² Statistisk sentralbyrå – sysselsettingsstatistikk 2004.

Tabell 6.2 Arbeidstakere i industrien fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.*

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	26 967	139 107	22 695	8 277	197 046
Kvinner	12 549	47 526	8 010	1 869	69 954
Totalt	39 516	186 633	30 705	10 146	267 000

* Sysselsettingstallene for alle bransjene i privat sektor er hentet fra SSBs sysselsettingsstatistikk for 2004, som omfatter alle virksomheter med flere enn 5 ansatte. ABU-undersøkelsen omfatter virksomheter med flere enn 10 ansatte, og vi har benyttet sysselsettingsfordelingen på utdanningsgruppe og kjønn i ABU for å gi et anslag på fordelingen på aggregert nivå.

Den samlede dekningsgraden for tjenestepensjoner i industrien var i 2003 på 72 prosent, det vil si at cirka sju av ti arbeidstakere hadde tjenestepensjon. Ut fra våre data er dekningsgraden høyere for de høyeste utdanningsgruppene enn for arbeidstakere innenfor de to laveste utdanningsgruppene. Bortsett fra dem som har inntil fire års høyere utdanning, er dekningsgraden noe høyere for kvinner enn menn. Tidligere undersøkelser (Veland 2004, og Hippe mfl. 2005) har anslått at den samlede dekningsgraden i privat sektor er cirka 50 prosent. Når vi tar hensyn til at mer enn 125 000 arbeidstakere (Veland, op.cit.) ikke omfattes av en tjenestepensjonsordning på grunn av regelverkets bestemmelser om grunnlag for opptak i en ordning (alder, stillingsprosent, inntekt), samt at ABU 2003 ikke inkluderer virksomheter med færre enn ti ansatte, vil dekningsgraden som framkommer gjennom ABU-materialet, overvurderes noe, men ikke i betydelig grad, da bedrifter med ti eller færre ansatte kun utgjør en femtedel av alle ansatte i privat sektor (jf. kapittel 3).

Tabell 6.3 Dekningsgrad – andelen arbeidstakere i industrien som er omfattet av en tjenestepensjonsordning i 2003, etter kjønn og utdanningsnivå. ABU 2003.

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	69 %	69 %	81 %	92 %	72 %
Kvinner	71 %	74 %	78 %	95 %	75 %

Vi har med utgangspunkt i den samlede sysselsettingen i industrien (267 000), gjort et grovt anslag over hvor mange arbeidstakere innen de ulike utdanningsgruppene som henholdsvis har og ikke har tjenestepensjon. Tabell 6.4 viser at det samlet er 191 000 arbeidstakere som har en ordning, og cirka 75 000 som ikke har en tjenestepensjonsordning. Anslagene korrigerer ikke for regelverkets bestemmelser vedrørende opptakskrav til pensjonsordninger, og vil derfor være noe overvurdert. Tallene viser at det er få arbeidstakere med høyest utdanning som ikke er medlem av en pensjonsordning, mens de fleste uten ordning har videregående utdanning.

Tabell 6.4 Arbeidstakere i industrien med og uten tjenstepensjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå. ABU 2003. N=267 000.

Med tjenstepensjon	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	18 517	95 459	18 364	7 641	139 981
Kvinner	8 918	35 018	6 266	1 782	51 984
Totalt	27 435	130 477	24 630	9 423	191 965
Uten tjenstepensjon	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	8 450	43 648	4 331	636	57 065
Kvinner	3 361	12 508	1 744	87	17 970
Totalt	11 811	56 156	6 075	723	75 035

Når vi skal beregne pensjonsytelser for menn og kvinner på de ulike utdanningsnivåene, gitt de forutsetninger som er lagt til grunn, tar vi som nevnt utgangspunkt i medianinntektene.

Tabell 6.5 viser medianinntekten i industrien etter kjønn og utdanningsnivå for arbeidstakere i industrien som har en tjenstepensjonsordning. ABU 2003 omfatter arbeidstakeres årsinntekt i 2002. Vi har framskrevet inntektsnivået til 2004, ved å korrigere for gjennomsnittlig lønnsvekst i 2003 og 2004.

Tabell 6.5 Medianinntekt for arbeidstakere med tjenstepensjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

	U1	U2	U3	U4
Menn	317 297	352 625	486 674	593 740
Kvinner	264 848	278 177	359 560	435 742

Medianinntekten for arbeidstakerne som ikke er omfattet av en tjenstepensjonsordning, og som dermed vil få tjenstepensjon fra 01.07.06 etter lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP) – eller en bedre ordning enn minimumskravet i OTP, er vist i tabell 6.6.

Tabell 6.6 Medianinntekt for arbeidstakere uten tjenstepensjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

	U1	U2	U3	U4
Menn	302 776	324 124	403 340	550 502
Kvinner	241 224	246 209	289 880	280 778

Vi ser at det er en klar forskjell i medianinntekten mellom arbeidstakere med og arbeidstakere uten tjenstepensjon. Gjennomgående er inntektsnivået høyere for den første gruppen. Dette innebærer at arbeidstakere som har en pensjonsordning, også har høyere lønn. Dette samsvarer for øvrig med tidligere undersøkelser (se kapittel 3). Dersom pensjon defineres som utsatt lønn, innebærer dette enda høyere lønnsforskjell mellom dem som har og dem som ikke har en pensjonsordning. Det understrekes at lønnsnivåene ikke tar hensyn til eventuell effekt av deltidsarbeid, annet enn at dette automatisk gjenspeiles i et lavere lønnsnivå. Av tabellene for dem uten tjenstepensjon ser vi at lønnsnivået for kvinnelige arbeidstakere med inntil fire års høyere utdanning (U4) er noe høyere enn for dem med høyest utdanningsnivå. I slike tilfeller er det rimelig å anta at et visst innslag av deltidsarbeidende vil kunne slå ut i gjennomsnittstallene når utvalgsstørrelsen er relativt liten (det var bare 87 kvinner i utvalget som hadde utdanningsnivå 4 – jf. tabell 6.3) .

Vi viste i kapittel 5 fordelingen av type pensjonsordning i de ulike bransjene i privat sektor. For industriens vedkommende var fordelingen slik:

60-prosent-ordning	60 prosent
61–66-prosent-ordning	36 prosent
Over 66 prosent	4 prosent

I surveyundersøkelsen som Fafo gjennomførte innen industrisektoren (medlemmer i Norsk Industri), der type ordninger ble fordelt noe mer detaljert, framkom følgende fordeling (jf. kapittel 4):

Lavere enn 60 prosent	2,5 prosent
60–61 prosent	28,2 prosent
62–65 prosent	43,6 prosent
66 prosent	23,9 prosent
Over 66 prosent	1,8 prosent

Det er få arbeidstakere i industrien som omfattes av bedre enn en 66-prosent-ordning, mens de fleste (74 prosent) har en ordning som gir lavere enn 66 prosent av sluttlønn i pensjon. Cirka 31 prosent har 61 prosent ytelse eller lavere, mens 24 prosent har en 66-prosent-ordning.

1. Arbeidstakere som har tjenstepensjonsordning. Ytelsesbaserte ordninger – folketrygd og tjenstepensjon

Generelt

Nedenfor presenteres beregninger av framtidige pensjonsytelser for de ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger som finnes i industrien. Vi legger til grunn den fordeling av type ordninger innen den enkelte bransje som framkommer i surveyundersøkelsen i Norsk Industri.

Vi foretar først beregninger av pensjonsytelser for arbeidstakere som har tjenstepensjonsordning per utgangen av 2005, det vil si før innføringen av lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP), basert på de forutsetninger som er lagt til grunn. Dernest beregnes pensjonsytelser for arbeidstakere som vil omfattes av en OTP-ordning, det vil si som ikke har tjenstepensjonsordning per 31.12.05. (Beregningen av pensjonskapital, det vil si opparbeidet eller spart kapital i de ulike ordningene som vi foretar beregninger med bakgrunn i, presenteres i avsnitt 6.5.)

I beregningene er det lagt til grunn to folketrygdmodeller; dagens folketrygd (FT) og den universelle folketrygdmodellen (UM, se avsnitt 6.2). Innledningsvis skal vi redegjøre for i hvilken grad de ulike utdanningsgruppene innen industrien vil motta tjenstepensjon i tillegg til folketrygden, avhengig av hvilken type pensjonsordning (ytelsesnivå) de er omfattet av. Vi har tidligere anslått hvor mange arbeidstakere i industrisektoren som omfattes av ulike ytelsesnivåer, og senere skal vi forsøke å kvantifisere hvor mange arbeidstakere som vil motta hvor mye i pensjon og hvordan dette påvirkes av hvilken folketrygdmodell som legges til grunn.

I ytelsesbaserte ordninger vil tjenstepensjonens andel av den samlede utbetalingen som pensjonist øke med inntekten. Av figur 6.1 ser vi at alle arbeidstakerne vil få noe tjenstepensjon i en 60-prosent-ordning, gitt dagens folketrygd (FT), mens kvinner som ikke har utdanning utover grunnskolen, ikke vil få uttelling i en tjenstepensjonsordning etter UM-modellen.³ Kvinner med videregående utdanning vil kun få 0,9 prosent av inntekten som tjenstepensjon i en 60-prosent-ordning. Dette vil si at en kvinne med en årsinntekt på cirka 265 000 kroner kun vil få pensjon fra folketrygden i UM-modellen. I FT-modellen vil tjenstepensjonsandelen være om lag 8,5 prosent av samlet pensjon. På grunn av avtrappingssystemet i pensjonsopptjeningen i begge folketrygdmodellene (knekkpunktet ved 6G i dagens FT og

³ Denne konklusjonen påvirkes av om tjenstepensjonsordningen legger til grunn 1 eller 3/4G i beregningen av antatt folketrygd. Dersom 3/4G legges til grunn, vil faktisk utbetaling fra tjenstepensjonsordningen kunne være høyere enn 60 %, og høyere pensjon enn om 1G er grunnlaget. I våre beregninger er 1G lagt til grunn. Vi kjenner ikke til hvordan dette fordeler seg i de ulike ordningene, men surveyundersøkelsene i industrien og mediebransjen viste at ca. 70 % av ordningene har 1G i beregningsgrunnlaget for folketrygden.

opptjeningstaket på 8G i UM-modellen) vil arbeidstakere med høy inntekt få en betydelig andel av pensjonen sin som tjenestepensjon. For de midterste inntektsgruppene er dette spesielt markert for menn med mer enn fire års høyere utdanning.

Tabell 6.7 60%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. FT-modellen.

Industri	U1 menn	U1 kvinner	U2 menn	U2 kvinner	U3 menn	U3 kvinner	U4 menn	U4 kvinner
Lønn	317297	264848	352625	278177	486674	359560	593740	435742
Pensjon (60 %)	190378	158909	211575	166906	292004	215736	356244	261445
- FT	167356	145327	182194	150925	200978	183182	215967	193842
- T-pensjon	23022	13582	28381	15981	91026	32254	140277	67603
Tjenestepensjon i % av pensjon	12,1	8,5	13,4	9,6	31,2	15,0	39,4	25,9
Folketrygd i % av pensjon	87,9	91,5	86,6	90,4	68,8	75,0	60,6	74,1
Andel av alle sysselsatte i industrien	2,2	1,0	11,1	4,1	2,1	0,7	0,9	0,2

Tabell 6.8 60%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

Industri	U1 menn	U1 kvinner	U2 menn	U2 kvinner	U3 menn	U3 kvinner	U4 menn	U4 kvinner
Lønn	317297	264848	352625	278177	486674	359560	593740	435742
Pensjon (60 %)	190378	158909	211575	166906	292004	215736	356244	261445
- UM	177566	159734	189578	164266	229561	191936	229561	217838
- T-pensjon	12812	0	21997	2640	62443	23800	126683	43607
Tjenestepensjon i % av pensjon	6,7	0	10,4	0,9	21,4	11,0	35,6	16,7
Folketrygd i % av pensjon	93,3	100,0	89,6	99,1	78,6	89,0	64,4	83,3
Andel av alle sysselsatte i industrien	2,2	1,0	11,1	4,1	2,1	0,7	0,9	0,2

For inntekter omkring medianinntekten i populasjonen vil tjenestepensjonsandelen (av samlet pensjon) i en 66-prosent-ordning i dagens folketrygd være over 17 prosent for alle utdanningsgruppene, og klart høyest for menn med inntil og over fire års høyere utdanning (44,5 prosent) og for den høyeste utdanningsgruppen for kvinner (32 prosent). I UM-modellen reduseres andelen, og lavest andel har igjen kvinner med grunnskoleutdanning (8,6 prosent). For høyeste utdanningsgruppen for menn reduseres andelen til 41,4. Andelen faller mest for de laveste utdanningsgruppene

og har sammenheng med høyere ytelser, gitt inntektsnivået, for disse gruppene ved en overgang fra dagens folketrygdregime til den universelle modellen.

Som vist over er andelen med et høyere ytelsesnivå enn 66 prosent svært beskjeden (under 2 prosent). Antar vi at dette er 70-prosent-ordninger, vil de få som har slike ordninger, få mellom 21,6 (kvinner med grunnskole) og 48 prosent (høyeste utdanningsgruppe for menn) av pensjonen i tjenstepensjon gitt dagens folketrygd, og gjennomgående er andelen lavere for kvinner enn menn for alle utdanningsnivåene. Tilsvarende er laveste og høyeste andel i UM-modellen henholdsvis 13,8 og 44,8 prosent.

Tabell 6.9 66 %-tjenstepensjonsordning og medianinntekt. FT-modellen.

Industri	U1 menn	U1 kvinner	U2 menn	U2 kvinner	U3 menn	U3 kvinner	U4 menn	U4 kvinner
Lønn	317297	264848	352625	278177	486674	359560	593740	435742
Pensjon (66 %)	209416	174799	232732	183597	321205	237310	391868	287590
- FT	167356	145327	182194	150925	200978	183182	215967	193842
- T-pensjon	42060	29742	50538	32672	120227	54128	175901	93748
Tjenestepensjon i % av pensjon	20,1	17,0	21,7	17,8	37,4	22,8	44,5	32,6
Folketrygd i % av pensjon	79,9	83,0	78,3	82,2	62,6	77,2	65,5	67,4
Andel av alle sysselsatte i industrien	1,7	0,8	8,6	3,2	1,7	0,6	0,7	0,2

Tabell 6.10 66 %-tjenstepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

Industri	U1 menn	U1 kvinner	U2 menn	U2 kvinner	U3 menn	U3 kvinner	U4 menn	U4 kvinner
Lønn	317297	264848	352625	278177	486674	359560	593740	435742
Pensjon (66 %)	209416	174799	232732	183597	321205	237310	391868	287590
- UM	177566	159734	189578	164266	229561	191936	229561	217838
- T-pensjon	31850	15065	43154	19331	91644	45374	162307	69752
Tjenestepensjon i % av pensjon	15,2	8,6	18,5	10,5	28,5	19,3	41,4	24,3
Folketrygd i % av pensjon	84,8	91,4	81,5	89,5	71,5	80,7	58,6	65,7
Andel av alle sysselsatte i industrien, uavhengig av type ordning	1,7	0,8	8,6	3,2	1,7	0,6	0,7	0,2

Tabell 6.11 70%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. FT-modellen.

Industri	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvinner
Lønn	317297	264848	352625	278177	486674	359560	593740	435742
Pensjon (70 %)	222108	185393	246837	194724	340672	251692	415618	305019
- FT	167356	145327	182194	150925	200978	183182	215967	193842
- T-pensjon	54752	40066	64643	43799	139694	68510	199651	111177
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	24,7	21,6	26,2	22,5	41,0	27,2	48,0	36,4
Folketrygd i % av pensjon	75,3	68,4	73,8	77,5	59,0	72,8	52,0	65,6
Andel av alle sysselsatte i industrien	0,1	0,07	0,7	0,3	0,1	0,05	0,05	0,01

Tabell 6.12 70%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

Industri	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvinner
Lønn	317297	264848	352625	278177	486674	359560	593740	435742
Pensjon (70 %)	222108	185393	246837	194724	340672	251692	415618	305019
- UM	177566	159734	189578	164266	229561	191936	229561	217838
- T-pensjon	44542	25659	57259	30458	111111	59756	186057	87181
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	20,1	13,8	23,2	15,6	32,6	23,7	44,8	28,6
Folketrygd i % av pensjon	79,9	86,2	76,8	74,4	67,4	76,3	55,2	71,4
Andel av alle sysselsatte i industrien	0,1	0,07	0,7	0,3	0,1	0,05	0,05	0,01

Nærmere 44 prosent av arbeidstakerne i industrien vil få en samlet pensjon i intervallet 60–66 prosent. Disse utgjør nærmere 32 prosent av alle ansatte i industrien. Hovedandelen vil få en samlet gjennomsnittlig pensjon mellom nivåene i en 60-prosent- og en 66-prosent-ordning. For menn med videregående utdanning utgjør arbeidstakerne med en 66-prosent-ordning 15,6 prosent av alle i bransjen, mens tilsvarende andel for kvinner med videregående utdanning er 5,6 prosent.

Figur 6.1 gir en viss indikasjon på sammenhengen mellom lønnsinntekt, folketrygd og tjenestepensjon. Den illustrerer hvordan medianinntekten for de ulike utdanningsgruppene i industrien, fordelt på kjønn, vil påvirke forholdet mellom folketrygd og tjenestepensjon. I figuren angis folketrygdytelse, gitt de to alternative folketrygdmodellene, FT-modellen (dagens system) og UM-modellen (den univer-

selle modellen). Avstanden mellom grafene som illustrerer de ulike ytelsesbaserte ordningene og folketrygdmodellene, viser hva de ulike medianinntektene vil gi i tjenstepensjon. I tillegg til at denne avstanden øker med inntekten, som betyr at andelen tjenstepensjon av den samlede pensjonsytelsen øker med inntekten, ser vi at hvor mye man vil få utbetalt i en tjenstepensjonsordning, avhenger av hvilken ytelsesordning man er omfattet av.

Den typiske mannlige og kvinnelige arbeidstaker med tjenstepensjon

Den typiske mannlige arbeidstaker med tjenstepensjon i industrien har videregående utdanning og en medianinntekt på 353 000 kroner, og utgjør 36 prosent av alle sysselsatte i industrien. 31 prosent av disse omfattes av en ordning med et ytelsesnivå rundt 60 prosent, slik at samlet sett har 11,1 prosent av arbeidstakerne i bransjen rett til en gjennomsnittlig samlet pensjon på 212 000 kroner etter dagens folketrygdmodell (FT) og forutsatt full opptjening. Av dette utgjør tjenstepensjon 10,4 prosent. Også den typiske kvinnelige arbeidstaker har videregående utdanning, men har et betydelig lavere inntektsnivå enn menn – 278 000 kroner. Disse utgjør 13 prosent av alle sysselsatte i industrien. De rundt 31 prosentene som har en 60-prosent-ordning, utgjør 4,1 prosent av alle i industrien og vil ha rett til en gjennomsnittlig samlet pensjon på 167 000 kroner, gitt FT-modellen og full opptjening. Tjenstepensjonsandelen er på 8,5 prosent. Med UM-modellen reduseres tjenstepensjonsandelen for menn og kvinner med videregående utdanning til henholdsvis 10,4 og beskjedne 0,9 prosent i en 60-prosent-ordning. Tabell 6.7 og 6.8 viser tilsvarende tall for de øvrige utdanningsgruppene for kvinner og menn. Denne reduksjonen i tjenstepensjon dekkes av økt folketrygd i UM-modellen sammenlignet med dagens folketrygd (FT).

24 prosent av arbeidstakerne i industrien har en 66-prosent-ordning. Menn med videregående utdanning, som er den typiske mannlige arbeidstakeren i bransjen, vil i gjennomsnitt få en samlet pensjon på 233 000 kroner, gitt en medianinntekt på 353 000, dagens folketrygd og full opptjening. Av dette utgjør tjenstepensjon 22 prosent. Denne gruppen utgjør 8,6 prosent av sysselsettingen i industrien. UM-modellen reduserer tjenstepensjonsandelen til 18,5 prosent. Tilsvarende utdanningsgruppe for kvinner vil ha rett til 184 000 kroner i samlet pensjon, gitt FT-modellen, hvorav tjenstepensjon utgjør 17,8 prosent. I UM-modellen reduseres denne andelen til 10,5 prosent. I forhold til den samlede sysselsettingen i industrien utgjør kvinner med videregående utdanning og som har en 66-prosent-ordning, 3,2 prosent. Tabell 6.9–6.10 viser pensjonsytelser, tjenstepensjonsandeler og andel av sysselsettingen i industrien for de øvrige utdanningsgruppene.

Arbeidstakere under de kritiske inntektsgrensene

Gitt de forutsetninger som er lagt til grunn i beregningene, vil arbeidstakere med en lønnsinntekt som er lavere enn cirka 265 000 kroner (i 2004-kroner), få en kompensasjon i UM-modellen som er like høy eller høyere enn 60 prosent. Dette innebærer at de arbeidstakere som har en slik ordning og har dette lønnsnivået eller lavere, vil få lite eller ingenting utbetalt fra tjenstepensjonsordningen. Med dagens folketrygd vil de aller fleste få noe tjenstepensjon, men utbetalingen blir lavere jo lavere inntekten er. Siden 60-prosent-ordninger er vanlige i industrisektoren, vil en overgang til et nytt folketrygdsystem tilsvarende UM-modellen bidra til å løfte lav-lønnsgrupper ut av tjenstepensjonsordningene og inn i folketrygden i den forstand at hele eller det aller meste av pensjonsutbetalingen vil komme fra folketrygden. Dette betyr at selv om lavtlønnede (under kr 265 000) i prinsippet kan stå tilsluttet en 60-prosent-ordning, vil utbetalingen nesten utelukkende komme fra folketrygden og ikke fra tjenstepensjonsordningen. Som vi senere skal komme nærmere inn på, vil innskuddsbaserte ordninger være mer gunstig for lavtlønnede enn ytelsesbaserte ordninger med relativt lav ytelsesprosent (60 prosent eller mindre). Dersom opp-tjeningsmodellen i det nye folketrygdmodellen blir annerledes enn hva vi har lagt til grunn i denne rapporten, vil dette selvsagt påvirke disse konklusjonene.

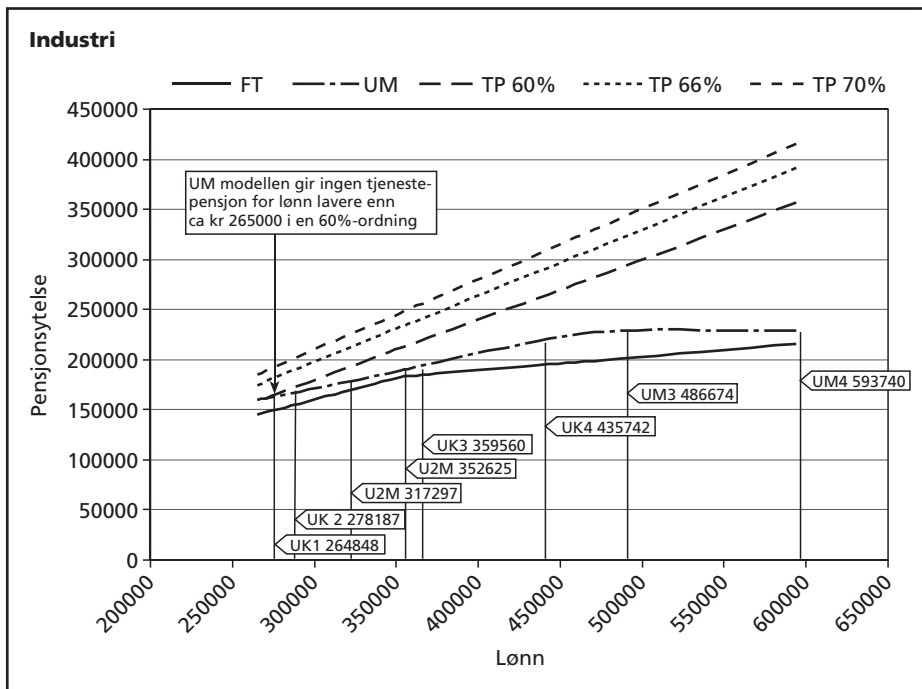
Figur 6.1 viser at det særlig er kvinner på de to laveste utdanningsnivåene som vil oppleve denne utløftingseffekten. Selv kvinner med inntil fire års høyere utdanning (som har lønn tilsvarende medianinntekten eller lavere) vil få lite utbetalt fra en 60-prosent-ordning ved overgang fra dagens system til den universelle folketrygdmodellen. Også menn med lavest utdanning vil få liten uttelling i en slik ordning.

For kvinner med grunnskoleutdanning viser figuren at kompensasjonsnivået i UM-modellen, gitt medianinntekten i denne gruppen, er cirka 66 prosent. De vil dermed ikke få noe særlig utbetaling fra en 66-prosent-ordning heller. Illustrasjonen gir et klart inntrykk av at en ny folketrygd basert på UM-modellen vil gi et løft for lavtlønnede når det gjelder ytelser fra folketrygden, og da spesielt for kvinner, så fremt man ikke omfattes av gode ytelsesordninger.

Når det gjelder dagens folketrygd (FT-modellen), vil arbeidstakere som har en lønn som er lavere enn 210 000 kroner, ikke få utbetalt noe fra 60-prosent-ordninger. Denne «grensen» er dermed cirka 55 000 kroner lavere i dagens system enn i den universelle modellen.

Siden vi ikke har kjennskap til hvordan innskuddsbaserte ordninger er fordelt på bransjer, har vi valgt å se bort fra disse. Dette betyr at vi til en viss grad overvurderer anslagene for hvor mange som dekkes av ytelsesordninger. På den annen side vil dekningsgraden i ABU-materialet overvurdere hvor mange arbeidstakere som samlet sett har en tjenstepensjonsordning. Disse to forholdene vil motveie hverandre, men uten at vi kan si noe om hvordan de samlede effektene faktisk slår ut. Uansett vil vi få en viss indikasjon på hvor omfattende de nevnte effektene vil være.

Figur 6.1 Dagens folketrygd (FT), universell folketrygd (UM) og ulike tjenstepensjonsordninger (60 %, 66 % og 70 %). Pensjonsytelser gitt faktisk lønnsnivå for ulike utdanningsgrupper for medianinntekten.



Tabellene 6.13–6.16 viser hvor mange arbeidstakere i industrien som omfattes av hvilken type pensjonsordning og har et inntektsnivå som ligger på eller under de kritiske inntektsnivåene i forhold til å få utbetalt noe fra tjenstepensjonsordningen, henholdsvis 210 000 kroner i dagens folketrygd og 265 000 i UM-modellen. Siden vi ikke har kjennskap til hvordan type pensjonsordning fordeler seg på utdanningsnivå, antar vi som nevnt at fordelingen er uavhengig av utdanningsnivå.

I industrien var det i alt 37 600 arbeidstakere med tjenstepensjonsordning som hadde en lavere lønn enn 265 000 kroner. Dette utgjør 14,1 prosent av de ansatte i industrien. Av disse er vel 20 000 kvinner, det vil si noe over halvparten. Imidlertid er andelen kvinner med inntekt lik eller lavere enn 265 000 kroner betydelig høyere enn for menn. For kvinner med grunnskole og videregående utdanning er andelen henholdsvis 51,1 prosent og 40,5 prosent. Tilsvarende andeler for menn er 19,8 prosent og 13,1 prosent. Dersom det antas at 31 prosent av arbeidstakerne har en ytelsesordning på 61 prosent eller lavere, vil 2,8 prosent av alle arbeidstakerne i industrien ikke få utbetalt noe fra slike ordninger i en UM-modell. Dette utgjør totalt 7 500 arbeidstakere, hvorav de fleste er kvinner med lav utdanning.

Tabellene 6.13–6.16 viser også antall arbeidstakere som har en lønn som er lik eller lavere enn 210 000 kroner, det vil si grenseverdien som ikke gir utbetaling i en 60-prosent-ordning gitt dagens folketrygd, samt andeler for hvert kjønn. Vel 19 000 arbeidstakere har lavere lønn enn dette nivået, 10 000 kvinner og 9 000 menn. For de 31 prosentene som har en 61-prosent-ordning eller lavere, vil det samlet være 2,2 prosent av arbeidstakerne (noe under 6 000 arbeidstakere) som ikke vil få utbetalt tjenestepensjon i slike ordninger, og de fleste av disse er kvinner med lavere utdanning.

Å gå fra dagens folketrygdmodell til den universelle modellen (UM-modellen) vil derfor føre til at 1 500 flere arbeidstakere i industrien vil løftes ut av tjenestepensjonsordningene og derfor få hele pensjonen fra folketrygden. Da de aller fleste arbeidstakere med et så lavt lønnsnivå (kr 210 000 og 265 000) må antas å være yngre arbeidstakere, kan en forvente at mange av dem får en noe høyere gjennomsnittlig lønn over yrkesløpet, enn hva disse tallene viser. Andelen arbeidstakere som ikke får noe fra tjenestepensjonsordningen med full opptjening i en 60-prosent-ordning med henholdsvis UM- og FT-modellen, vil derfor kunne være noe lavere enn våre tall indikerer.

Tabell 6.13 Arbeidstakere med grunnskoleutdanning – type tjenestepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U1 Kvinner – antall	U1 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 60 %	2,5 %	223	463	686
60–61 %	28,2 %	2 515	5 222	7 732
62–65 %	43,6 %	3 888	8 073	11 961
66 %	23,9 %	2 131	4 426	6 557
Mer enn 66 %	1,8 %	161	333	494
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		51,17 % 4 557 arbeids- takere	19,8 % 3 666 arbeids- takere	30,0 % 8 223 arbeids- takere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		23,1 % 2 060 arbeids- takere	8,2 % 1 518 arbeids- takere	13,0 % 3 578 arbeids- takere

Tabell 6.14 Arbeidstakere med videregående utdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U2 Kvinner – antall	U2 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 60 %	2,5 %	875	2 386	3 261
60–61 %	28,2 %	9 875	26 919	36 794
62–65 %	43,6 %	15 268	41 906	57 174
66 %	23,9 %	8 369	22 814	31 183
Mer enn 66 %	1,8 %	630	1 718	2 348
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		40,5 % 14 182 ar- beidstakere	13,1 % 12 505 ar- beidstakere	20,5 % 26 687 ar- beidstakere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		20,5 % 7 179 arbeids- takere	7,0 % 6 682 arbeids- takere	10,6 % 13 861 ar- beidstakere

Tabell 6.15 Arbeidstakere med inntil 4 års høyere utdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U3 Kvinner – antall	U3 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 60 %	2,5 %	157	459	616
60–61 %	28,2 %	1 767	5 179	6 946
62–65 %	43,6 %	2 732	8 007	10 379
66 %	23,9 %	1 498	4 389	5 887
Mer enn 66 %	1,8 %	113	331	444
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		19,1 % 1 197 arbeids- takere	5,2 % 955 arbeidsta- kere	8,7 % 2 152 arbeids- takere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		11,2 % 702 arbeidstakere	3,7 % 679 arbeidstakere	5,6 % 1 381 arbeids- takere

Tabell 6.16 Arbeidstakere med mer enn 4 års høyere utdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U2 Kvinner – antall	U2 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 60 %	2,5 %	45	191	236
60–61 %	28,2 %	503	2 155	2 658
62–65 %	43,6 %	777	3 331	4 108
66 %	23,9 %	426	1 826	2 252
Mer enn 66 %	1,8 %	32	138	170
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		13,3 % 237 arbeidstakere	4,3 % 329 arbeidstakere	6,0 % 566 arbeidstakere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		9,4 % 168 arbeidstakere	3,5 % 267 arbeidstakere	4,6 % 435 arbeidstakere

2. Arbeidstakere uten tjenestepensjon – OTP fra 2006

Ifølge ABU 2003 var den samlede dekningsgraden for tjenestepensjoner i industrien 72 prosent. De resterende 75 000 arbeidstakerne, som utgjør 28 prosent, har ikke pensjonsordning, og vil derfor bli omfattet av obligatorisk tjenestepensjon (OTP) fra 2006. Hvorvidt de som per utgangen av 2005 vil bli omfattet av minstekravet i OTP eller andre og bedre ordninger, har vi naturlig nok ingen kjennskap til. Vi må derfor forutsette at de som ikke har tjenestepensjon, vil få tjenestepensjon tilsvarende minstekravet på to prosent innskudd av pensjongivende lønn (lønnsinntekt fratrukket 1G). Implisitt følger av dette at vi forutsetter at arbeidstakerne får en slik innskuddsbasert ordning.

Nedenfor presenteres beregninger som viser pensjonsytelsene for arbeidstakere som vil bli omfattet av en OTP-ordning i 2006, gitt de to ulike folketrygdmodellene (FT og UM). Vi varierer arbeidstakernes alder for å illustrere hvilket utslag alder og dermed maksimal opptjeningsstid vil få på den samlede pensjonsytelsen. Vi har valgt en 25-åring, en 40-åring og en 50-åring. De yngste vil kunne spare samlet i 42 år, forutsatt medlemskap i samme ordning fra fylte 25 år til pensjonsalder, det vil si fylte 67 år. Sparetiden for en 40-åring og en 50-åring vil være henholdsvis 27 år og 17 år. En arbeidstaker som i 2006 har en annen alder enn dette, for eksempel en 35-åring, vil få en samlet pensjonsytelse som tilsvarer folketrygd (med full opptjening) og tjenestepensjon tilsvarende den ytelse som 22 års sparing vil gi.

På samme måte som for de ytelsesbaserte ordningene, presenterer vi beregninger for medianinntektene for de ulike utdanningsgruppene, fordelt på kjønn. De samlede pensjonsytelser, det vil si summen av folketrygd og innskuddspensjon, sammenlignes med pensjonsnivået i ulike ytelsesbaserte ordninger, gitt samme opptjeningsstid.

Som tabell 6.6 viser, vil arbeidstakere som ikke omfattes av en tjenestepensjonsordning, jevnt over ha lavere lønnsnivå enn de som har en ordning. Det betyr at lønnsforskjellene mellom dem som har og ikke har pensjonsordning i arbeidsforholdet, øker, når vi tar hensyn til utbredelse av slike ordninger. Dette betyr igjen at innføringen av OTP vil bidra til å redusere «de reelle» lønnsforskjellene i industrien (forutsatt at pensjon regnes inn i lønnsbegrepet).

Tabell 6.17 Antall arbeidstakere i industrien som ikke har en tjenestepensjonsordning per utgangen av 2005, fordelt på utdanningsgrupper og kjønn.

	U1		U2		U3		U4	
Folketrygdmodell	K	M	K	M	K	M	K	M
Antall arbeidstakere	3 631	8 450	12 508	43 648	1 744	4 331	87	636
I %	29	31	26	31	22	19	5	8
I % av sysselsatte i industrien, uavhengig av alder	1,4	3,2	4,7	16,3	0,7	1,6	0,03	0,2

Av de totalt 75 000 arbeidstakere i industrien som vil bli omfattet av en OTP-ordning (eller en bedre ordning), har cirka 56 000 videregående utdanning. Av disse er 12 500 kvinner og 43 600 menn, og utgjør henholdsvis 16,3 og 4,7 prosent av alle sysselsatte i industrien. Tabell 6.17 viser tilsvarende for de andre utdanningsgruppene.

Innskuddspensjon for en 25-åring

Figur 6.2 viser pensjonsytelser for 25-åringer med inntekt lik medianinntekt. Det er naturlig nok en positiv sammenheng mellom inntektsnivå og andel tjenstepensjon av den samlede pensjonsutbetalingen. Eksempelvis vil det være slik at med en 66-prosent-ordning vil kronebeløpet og andelen tjenstepensjon være høyere jo høyere inntekten er, og som vi senere skal vise, er det slik at desto høyere inntekten er, jo større er muligheten for at en 66 prosent ytelsesordning vil gi høyere pensjon enn en to prosent innskuddsordning. Hvorvidt en ytelsesordning eller en innskuddsordning vil gi høyest samlet pensjon, vil være en sentral problemstilling for de ulike inntektsgruppene. Dette skal vi komme nærmere inn på i det etterfølgende.

I figur 6.2 sammenlignes videre samlet pensjon (folketrygd og innskuddspensjon) med ytelsene i de to vanligste ytelsesbaserte ordninger i industrien (60 prosent og 66 prosent). Siden det er lagt samme forutsetninger om opptjeningsstid til grunn, kan vi sammenligne de ulike ordningene direkte i figuren. Tabell 6.18 viser kompensasjonsgraden, det vil si samlet pensjon i prosent av inntekten som yrkesaktiv, det vil si medianinntekten i vårt tilfelle. Dagens folketrygd vil gi en høyere samlet pensjon enn en 60 prosents ytelsesordning for kvinner på alle utdanningsnivå. For menn gjelder tilsvarende for de to laveste utdanningsnivåene. Sett i forhold til en mer sjenerøs 66-prosent-ordning, vil en OTP-ordning med to prosent innskudd gi lavere samlet pensjon enn 66 prosent, gitt dagens folketrygd. Denne situasjonen endrer seg i UM-modellen der kompensasjonsnivået for kvinner på alle utdanningsnivåer vil være høyere enn 66 prosent. For menn gjelder dette igjen de to laveste utdanningsgruppene. Samlet kompensasjonsnivå for kvinner på de to laveste utdanningsnivåene vil være over 70 prosent. For høyeste utdanningsgruppe for menn er kompensasjonsnivåene på 50 prosent. Dette gir en klar pekepinn på sammenhengen mellom de to typene ordninger (innskudd – her OTP og ytelse): *Den høyeste utdanningsgruppen for menn, der inntektsnivået også er høyest, vil få en betydelig høyere pensjon (gitt UM-modellen) både i en 60-prosent- og en 66-prosent-ordning, sammenlignet med en OTP-ordning, basert på innskuddsprinsippet.* For lavinntektsgruppene (de med lavest utdanning) er konklusjonen motsatt: *Disse vil få høyere samlet pensjon enn en 66-prosent-ordning ville gitt dersom en ny folketrygd skal bygges etter den universelle modellen (UM), av årsaker vi har nevnt tidligere.*

Det synes å være klart at en ny folketrygd basert på UM-modellen vil være gunstig for lavinntektsgrupper og kvinner spesielt, sammenlignet med de typiske pensjonsordningene i industrien.

Tabell 6.18 Kompensasjonsgrad, gitt 2 % innskudd av lønn og dagens folketrygd (FT) og universell folketrygdmodell (UM). 25-åring med medianinntekt og sparetid 42 år.

	U1		U2		U3		U4	
Folketrygdmodell	K	M	K	M	K	M	K	M
FT	65	64	65	64	63	58	64	50
UM	72	68	72	66	68	63	68	54

Tabell 6.19 Lønn, folketrygdytelser gitt FT og UM, innskuddspensjon og samlet pensjon på utdanningsnivå. 42 års sparing. Medianinntekt.

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Lønn	241 224	302 776	246 209	324 124	289 880	403 340	280 778	550 502
FT	135 405	161 257	137 499	170 223	155 841	189 311	152 018	209 914
TP	22 196	32 781	22 803	35 649	28 116	46 292	27 008	66 063
Samlet pensjon	157 601	194 038	160 302	205 872	183 957	235 603	179 026	275 977
UM	151 702	172 629	153 396	179 888	168 245	206 821	165 150	229 561
TP	22 196	32 781	22 803	35 649	28 116	46 292	27 008	66 063
Samlet pensjon	173 898	205 410	176 199	215 537	196 361	253 113	192 158	295 624

For de laveste inntektsgruppene vil en to prosent innskuddsordning og ny folketrygdmodell (UM) gi en høyere samlet pensjon enn hva en 60 prosents ytelsesordning ville gitt. Bortsett fra de to høyeste utdanningsgruppene for menn viser beregningene basert på det laveste inntektskvartalet (medianinntekt for de 50 prosent laveste inntektene) at samlet pensjon også blir høyere enn en ytelsesbasert 66-prosent-ordning. For menn med inntil fire års høyere utdanning er forskjellen dog minimal.

Under dagens regime (FT-modellen) er forskjellen mellom ytelsesordning og innskuddsordning liten, unntatt for menn på høyeste utdanningsnivå. Sistnevnte har sammenheng med knekkpunktet i folketrygdopptjeningen ved 6G (avtrappende ytelse ved inntekt over dette nivået).

Kompensasjonsnivået, det vil si hvor stor samlet pensjon er i forhold til lønnsinntekt som yrkesaktiv, er gjennomgående høyere for kvinner enn menn, uansett utdanningsnivå. Årsaken til dette er at høyere ytelse i folketrygden mer enn kompenserer for forskjellen i kompensasjonsnivået fra selve innskuddsordningen. Det høyeste samlede kompensasjonsnivået i UM-modellen vil kvinner på laveste utdannings- og inntektsnivå få, hele 83 prosent. Gitt dagens system vil kompensasjonsnivået bli 70 prosent.

I forhold til arbeidstakere som blir omfattet av en OTP-ordning, med de forutsetninger som er lagt til grunn i våre beregninger, vil lavtlønnede (dvs. med inntekt lavere enn kr 265 000) oppnå klart høyere samlet pensjon dersom man omfattes av

en slik innskuddsordning og ikke en ytelsesordning. Sistnevnte ordning som tilsvarer en ytelse på 60 prosent av sluttlønn, vil for de lavtlønnede gi liten eller ingen tjenestepensjon. I noen tilfeller (jf. over) vil et slikt utfall også gjelde for kvinner med lav lønn og relativt til en 66-prosent-ordning. Arbeidstakere med et høyt inntektsnivå, for eksempel på 550 000 kroner (menn med høyeste utdanning), ville i en 66-prosent-ordning fått en pensjon på 363 000, mens pensjonen vil være henholdsvis 264 000 gitt UM-modellen og en OTP-ordning og 242 000 gitt FT-modellen og OTP-ordning, det vil si en betydelig differanse.

I vårt tilfelle er sparetiden relativt lang i forhold til den maksimale opptjenings-tiden i ytelsesbaserte ordninger, der det vanlige kravet til full pensjon er 30 år. En 25-åring som står i samme jobb og er tilknyttet samme pensjonsordning fram til pensjonsalder, vil bare 30 år «telle med» i ytelsesordninger. Kravet for å få full pensjon i slike ordninger er videre at man står i ordningen på pensjoneringsstidspunktet. Denne problemstillingen skal vi komme tilbake til i avsnitt 6.4, der vi skal se nærmere på pensjonsmessige konsekvenser ved mobilitet i arbeidsmarkedet. En arbeidstaker vil med andre ord få godskrevet alle spareår i yrkesaktiv alder, og en 25-åring vil således kunne spare helt fram til pensjonsalder, i dette tilfellet i 42 år. Effekten av dette er at en innskuddsordning med lang sparetid vil kunne gi en høyere samlet pensjon enn mange ytelsesbaserte ordninger, og i særdeleshet for lavlønnsgupper. Denne effekten vil forsterkes dersom det innføres en ny folketrygd basert på den universelle modellen.

Innskuddspensjon for en 40-åring

En 40-åring som blir omfattet av en OTP-ordning fra 2006, vil få 27 års sparetid fram til pensjonsalder ved fylte 67 år. I framstillingen nedenfor viser vi hvor stor samlet pensjon en arbeidstaker med 27 års sparetid og lønn tilsvarende medianinntekten vil få på pensjoneringsstidspunktet. Vi sammenligner denne ytelsen med hva den samme arbeidstakeren ville fått hvis vedkommende alternativt hadde blitt omfattet av en 60- og 66-prosent-ordning fra fylte 40 år og stod i samme ordning fram til fylte 67 år – det vil si fikk 27/30 av full pensjon.

Vi ser en betydelig forskjell mellom pensjonsnivået i en 66-prosent-ordning og en innskuddsbasert OTP-ordning når inntektsnivået øker. Det synes helt klart at en ny folketrygd basert på de opptjeningsprinsipper som pensjonsforliket antyder, som nevnt, vil være en betydelig fordel for lavinntektsgruppene i forhold til ytelsesbaserte ordninger.

Pensjonsnivået i en innskuddsordning (OTP) gir dermed lavere kompensasjonsnivå med stigende inntekt. For arbeidstakere i industrien som har en inntekt rundt mediannivået, vil fortsatt de laveste utdanningsgruppene for kvinner ha en høyere samlet kompensasjon i UM-modellen enn en 66-prosent-ordning ville gitt. FT-modellen gir omtrent samme kompensasjonsnivå som en 66-prosent-ordning

for alle utdanningsgruppene for kvinner og de to laveste utdanningsgruppene for menn. Dette illustrerer klart effekten av knekkpunktet ved 6G i FT-modellen og av opptjeningsstaket i UM-modellen (ved 8G).

FT-modellen gir med 27 års sparetid maksimalt 61 prosent av inntekten i pensjon i en OTP-ordning (kvinner med lavest utdanning) for en 40-åring, mens UM-modellen gir maksimalt 67 prosent og over 60 prosent for alle utdanningsgruppene, bortsett fra de to høyeste utdanningsgruppene for menn der pensjonsnivået er henholdsvis 57 og 48 prosent. Det synes også klart at forskjellene mellom en innskuddsordning og en ytelsesordning får en markert endring i de nevnte knekkpunktene, og at arbeidstakere med lav inntekt (kvinner spesielt) og inntekt mellom 6G og 8G blir «vinnere» ved en overgang fra dagens folketrygdssystem til en ny folketrygd basert på den universelle modellen.

Tabell 6.20 Kompensasjonsgrad, gitt 2 % innskudd av lønn og dagens folketrygd (FT) og universell folketrygdmodell (UM). 40-åring i midterste inntektsintervall (median) og sparetid 27 år. ITP = innskuddsbasert tjenstepensjon.

Folketrygdmodell	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
FT + ITP	61	59	60	58	59	53	59	44
UM + ITP	67	62	67	61	63	57	64	48
60-%-ordning	60	59	60	59	59	59	59	58
66-%-ordning	65	65	65	65	65	64	65	63

Tabell 6.21 viser fordelingen mellom folketrygd (FT og UM), innskuddspensjon og samlet pensjonsytelse for utdanningsgruppene med tilhørende inntektsnivå.

Tabell 6.21 Lønn, folketrygdytelser gitt FT og UM, innskuddspensjon og samlet pensjon på utdanningsnivå. 27 års sparing. Medianinntekt.

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Lønn	241 224	302 776	246 209	324 124	289 880	403 340	280 778	550 502
FT	135 405	161 257	137 499	170 223	155 841	189 311	152 018	209 914
TP	11 016	16 270	11 317	17 693	13 954	22 976	13 405	32 788
Samlet pensjon	146 421	177 527	148 816	187 916	169 795	212 287	165 423	242 702
UM	151 702	172 629	153 396	179 888	168 245	206 821	165 150	229 561
TP	11 016	16 270	11 317	17 693	13 954	22 976	13 405	32 788
Samlet pensjon	162 718	188 899	164 713	197 581	182 199	229 797	178 555	262 349

Innskuddspensjon for en 50-åring

Dersom man som 50-åring ikke tidligere har vært medlem i en pensjonsordning, vil en kunne få en samlet opptjeningstid på 17 år, og en pensjonsopptjening på 17/30 ved pensjonsalder på 67 år, dersom man ved denne alder ble tatt opp som medlem i ytelsesbasert ordning og stod i denne ordningen fram til pensjonsalder. Tabell 6.22 gir en sammenligning av hva en 50-åring vil få i samlet pensjon, gitt de to folketrygdmodellene og OTP-ordningen, og henholdsvis en 60- og en 66-prosent-ordning.

Når det gjelder det midterste inntektsnivået (medianinntekten), vil henholdsvis pensjonsnivå og kompensasjonsgrad være noe høyere enn en 66-prosent-ordning ved kombinasjonen folketrygd etter den universelle modellen (UM) og OTP innskuddspensjon ved 17 års sparing, for de to laveste utdanningsgruppene for kvinner. Pensjonsnivå og kompensasjon er omtrent likt for kvinner på de to høyeste inntektsnivåene. For alle utdanningsgrupper for menn gir en 66-prosent-ordning høyere pensjon enn UM og OTP. For FT-modellen er samlet pensjon/kompensasjon lavere enn en 66-prosent-ordning for alle utdanningsgruppene, og lik eller marginalt lavere for kvinner på alle utdanningsnivå i en 60-prosentordning.

Tabell 6.22 Kompensasjonsgrad, gitt 2 % innskudd av lønn og dagens folketrygd (FT) og universell folketrygdmodell (UM). 50-åring i midterste inntektsintervall (median) og sparetid 17 år.

Folketrygdmodell	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
FT + ITP	59	56	58	55	56	50	57	41
UM + ITP	65	60	65	58	61	54	61	45
FT	58	53	58	57	57	54	57	51
UM	62	60	62	60	61	58	61	54

Tabell 6.23 Lønn, folketrygdytelser gitt FT og UM, innskuddspensjon og samlet pensjon på utdanningsnivå. 17 års sparing. Medianinntekt.

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Lønn	241 224	302 776	246 209	324 124	289 880	403 340	280 778	550 502
FT	135 405	161 257	137 499	170 223	155 841	189 311	152 018	209 914
TP	5 889	8 697	6 050	9 458	7 459	12 282	7 166	17 527
Samlet pensjon	141 294	169 954	143 549	179 681	163 300	201 593	159 184	227 441
UM	151 702	172 629	153 396	179 888	168 245	206 821	165 150	229 561
TP	5 889	8 697	6 050	9 458	7 459	12 282	7 166	17 527
Samlet pensjon	157 591	181 326	159 446	189 346	175 704	219 103	172 316	247 088

Oppsummering

Vi har i dette avsnittet presentert beregnede pensjonsytelser for arbeidstakere i industrien som har arbeidstakere som ikke har en tjenstepensjonsordning per utgangen av 2005. Type pensjonsordning blant dem som har en ordning, varierer, og vi har benyttet resultatene fra surveyundersøkelser gjennomført i industrisektoren per årsskiftet 2005/06, som grunnlag for å kunne si noe mer presist om type ytelsesordninger.

Beregningene gir ingen presis beskrivelse av hva de faktiske pensjonsytelsene vil være for alle arbeidstakerne i industrien, men er snarere en indikasjon på hva ytelsene vil være gitt de forutsetninger vi har lagt til grunn, og med de faktiske inntektsdata som er hentet fra ABU-undersøkelsen fra 2003.

Vi har vist at omtrent 31 prosent av arbeidstakere som omfattes av en tjenstepensjonsordning, har en ordning som gir 60 prosent av arbeidsinntekten i samlet pensjon. Den typiske mannlige arbeidstaker i industrien har videregående utdanning, og med de forutsetninger vi har lagt til grunn, vil 11,1 prosent av alle selskatter i bransjen få en samlet gjennomsnittlig pensjon på 212 000 kroner, hvorav tjenstepensjon utgjør 13,4 prosent, gitt dagens folketrygd og full opptjening. Med UM-modellen reduseres tjenstepensjonsandelen til 10,4 prosent. For den typiske kvinnelige arbeidstaker, som også har videregående utdanning, er samlet gjennomsnittlig pensjon og tjenstepensjonsandel henholdsvis 167 000 kroner og 8,5 prosent. Med UM-modellen er denne andelen beskjedne 0,9 prosent. For arbeidstakere som omfattes av en 60-prosent-ordning eller en ordning med lavere ytelsesnivå, vil inntekter lavere enn 210 000 kroner og 265 000 ikke gi noen utbetaling av tjenstepensjon etter henholdsvis dagens folketrygd (FT) og UM-modellen. Totalt vil 2,2 prosent av alle arbeidstakerne i industrien ikke få tjenstepensjon i en 60-prosent-ordning i FT-modellen og 2,8 prosent etter UM-modellen. De fleste av disse er kvinner med lavere utdanning.

Vi har også fokusert på hvilke konsekvenser det vil ha ved en overgang fra dagens folketrygdsystem til en ny folketrygd basert på UM-modellen, som igjen baserer seg på signalene fra pensjonsforliket på Stortinget i mai 2005. Med utgangspunkt i dette synes det å være en klar konklusjon med hensyn til at lavtlønnede arbeidstakergrupper i industrien, og da spesielt kvinner, vil bli «vinnere» ved en overgang til ny folketrygdmodell. Vi har sett at et minstekrav i en OTP-ordning, det vil si et innskudd tilsvarende to prosent av lønn, vil kunne gi en høyere samlet pensjonsytelse enn både en 60-prosent- og en 66-prosent-ordning for disse gruppene. Dette betyr at innskuddsordninger bør være å foretrekke for lavlønnsgupper generelt sett.

Det finnes betydelige individuelle forskjeller som vi ikke kan ta høyde for i dette prosjektet. Inntektsspredningen, variasjoner i opptjeningstider/sparetider i tjenstepensjonsordninger, mobilitet i arbeidsmarkedet (jobbskifte) med mer vil kunne forårsake betydelige forskjeller mellom individer. Til tross for dette har vi kunnet gi en pekepinn på hvordan situasjonen vil kunne bli i industrisektoren.

Olje

Oljesektoren omfattet i 2004 cirka 30 000 ansatte. Tabell 6.24 viser fordelingen av arbeidstakerne etter kjønn og utdanningsnivå, slik de framkommer i ABU-undersøkelsen fra 2003. Tabell 6.25 viser antall arbeidstakere i oljesektoren fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

Tabell 6.24 Andel arbeidstakere i olje fordelt etter kjønn og utdanningsnivå. ABU 2003.

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	4,1	47,0	15,8	13,9	80,8
Kvinner	0,8	9,8	4,5	4,1	19,2
Totalt	4,9	56,8	20,3	18,0	100

Tabell 6.25 Arbeidstakere i olje fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	1 230	14 100	4 740	4 170	24 240
Kvinner	240	2 940	1 350	1 230	5 760
Totalt	1 470	17 040	6 090	5 400	30 000

* Statistisk sentralbyrå – sysselsettingsstatistikk 2004

Tjenestepensjonenes dekningsgrad er svært høy i oljesektoren, 97 prosent for menn og 100 prosent for kvinner. For menn er det bare noen få arbeidstakere i de tre laveste utdanningsnivåene som ikke har tjenestepensjonsordning. De utgjør 809 arbeidstakere (tabell 6.27), hvorav de fleste har videregående utdanning.

Tabell 6.26 Dekningsgrad – andel arbeidstakere i olje som er omfattet av en tjenestepensjonsordning i 2003, etter kjønn og utdanningsnivå. ABU 2003. Prosent.

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	96	95	99	100	97
Kvinner	100	100	100	100	100

Tabell 6.27 Arbeidstakere i olje med og uten tjenestepensjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

Med tjenestepensjon	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	1 179	13 339	4 715	4 170	23 431
Kvinner	240	2 940	1 350	1 230	5 760
Totalt	1 419	16 279	6 065	5 400	29 191
Uten tjenestepensjon	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	51	761	25	0	809
Kvinner	0	0	0	0	0
Totalt	51	761	25	0	809

Tabell 6.28 viser medianinntekten i oljesektoren i 2004 for arbeidstakere som har tjenstepensjonsordning. Sammenlignet med de fleste andre bransjer er lønnsnivået i oljesektoren høyt, og spesielt markert er dette for arbeidstakere med kun grunnskoleutdanning. Der antall arbeidstakere i ABU-undersøkelsen er svært lav, har vi på grunn av høy statistisk usikkerhet latt være å beregne pensjon på bakgrunn av foreliggende inntektsdata. Det gjelder utdanningsgruppe 1 (grunnskole) og 3 (inntil 4 års høyere utdanning). For dem som ikke har tjenstepensjonsordning, har vi derfor kun beregnet pensjonene for arbeidstakere med videregående utdanning (tabell 6.29).

Tabell 6.28 Medianinntekt for arbeidstakere med tjenstepensjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

	U1	U2	U3	U4
Menn	605 401	639 287	734 341	787 714
Kvinner	414 319	410 421	509 589	590 028

Tabell 6.29 Medianinntekt for arbeidstakere uten tjenstepensjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

	U1	U2	U3	U4
Menn		499 629		

I Fløtten og Pedersen (1996) ble oljesektoren og industrien sett under ett, slik at vi ikke har kunnskap om den eksakte fordelingen mellom ulike ytelsesordninger innen oljebransjen separat. Tar vi utgangspunkt i de samlede tallene for olje og industri, vil de fleste arbeidstakere ha et ytelsesnivå på 60 prosent (60 % eller lavere), mens 36 prosent har en 61–66-prosent-ordning. Kun fire prosent har bedre ordning enn 66 prosent .

Med utgangspunkt i denne fordelingen har vi beregnet pensjonsytelsene i kroner, gitt både dagens folketrygd (FT) og den universelle modellen (UM). I tillegg har vi beregnet pensjonsytelser for de arbeidstakerne som blir omfattet av OTP fra 2006. Som vi viste over, er det få arbeidstakere i oljesektoren som ikke har tjenstepensjonsordning. På grunn av at bransjen har relativt liten sysselsettingsmessig betydning i forhold til privat sektor samlet, skal vi ikke gi en så detaljert presentasjon som for eksempel av industrien og andre bransjer med høy sysselsetting.

1. Arbeidstakere som har tjenstepensjonsordning. Ytellesbaserte ordninger – folketrygd og tjenstepensjon

Ved beregning av henholdsvis folketrygd og tjenstepensjon er det lagt til grunn to folketrygdmodeller, dagens folketrygd (FT) og universell folketrygd (UM). Som tidligere nevnt vil andelen tjenstepensjon av den samlede pensjonsytelsen øke med økende inntekt. Ett av resultatene vi fant for industrisektoren, var at en del av arbeidstakerne som omfattes av de minst sjenerøse ordningene, har så lav inntekt at de i liten grad vil motta noe i tjenstepensjon. For oljesektoren er dette ikke tilfellet, og skyldes det gjennomgående høye inntektsnivået i bransjen. Vi skal derfor ikke komme særlig inn på dette i forhold til oljebransjen.

For de arbeidstakere som omfattes av en 60-prosent-ordning, er de laveste tjenstepensjonsandelene henholdsvis 22,7 og 23,2 prosent av samlet pensjon (kvinner med videregående utdanning og kvinner med grunnskoleutdanning), gitt medianinntekten på de ulike utdanningsnivåene for menn og kvinner og dagens folketrygd (FT). Folketrygdandelen er dermed 76,8 prosent av den samlede pensjonsytelsen på 60 prosent av sluttlønn. Høyest andel har de utdanningsgruppene som har en inntekt opp til og over 12G (kr 705 336 per 2004), hvor tjenstepensjonen utgjør 45,3 prosent av samlet pensjon.

Tabell 6.30 60-%-tjenstepensjonsordning og medianinntekt. FT-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	605401	414319	639287	410421	734341	509589	787714	590028
Pensjon (60 %)	363241	248591	383572	246253	423202	305754	423202	354017
- FT	217600	190848	222344	190303	231591	204186	231591	215448
- T-pensjon	145641	57743	161228	55950	191611	101568	191611	138569
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	40,1	23,2	42,0	22,7	45,3	33,2	45,3	39,1
Folketrygd i % av pensjon	59,9	76,8	58,0	77,3	54,7	66,8	54,7	40,1
Andel av alle syssel- satte i olje	2,3	0,5	26,8	5,9	9,4	2,7	8,3	2,5

Som tidligere nevnt faller tjenstepensjonsandelen i UM-modellen, sammenlignet med FT-modellen for alle inntektsnivåer opp til cirka 12G. For kvinner med grunnskoleutdanning faller tjenstepensjonsandel fra 22,7 prosent gitt dagens folketrygd til 15 prosent i UM-modellen. Disse får dermed 85 prosent av pensjonen som folketrygd. For de to høyeste utdanningsnivåene for menn ser vi av tabell 6.31 at tjenstepensjonsandelen er uendret på 45–46 prosent.

Tabell 6.31 60%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	605401	414319	639287	410421	734341	509589	787714	590028
Pensjon (60 %)	363241	248591	383572	246253	423202	305754	423202	354017
- UM	229561	210554	229561	209229	229561	229561	229561	229561
- T-pensjon	133680	38037	154011	37024	193641	76193	193641	124456
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	36,8	15,3	40,2	15,0	45,8	24,9	45,8	35,2
Folketrygd i % av pensjon	63,2	84,7	59,8	85,0	54,2	75,1	54,2	64,8
Andel av alle syssel- satte i olje	2,3	0,5	26,8	5,9	9,4	2,7	8,3	2,5

Nesten hver fjerde arbeidstaker i oljesektoren har en 66-prosent-ordning, som gir cirka 50 prosent tjenestepensjonsandel for de høyeste inntektene i begge folketrygdmodellene og henholdsvis cirka 23 og cirka 30 prosent som laveste tjenestepensjonsandel for UM- og FT-modellen (tabell 6.32 og 6.33). Tabell 6.34 og 6.35 viser pensjonsytelsene i en 70-prosent-ordning, som ikke har særlig utbredelse i oljesektoren ifølge våre tall.

Tabell 6.32 66%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. FT-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	605401	414319	639287	410421	734341	509589	787714	590028
Pensjon (66 %)	399565	273450	421929	270878	465522	336329	465522	389418
- FT	217600	190848	222344	190303	231591	204186	231591	215448
- T-pensjon	181965	82602	199585	80575	233931	132143	233931	173970
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	45,5	30,2	47,3	29,7	50,3	39,3	50,3	44,7
Folketrygd i % av pensjon	54,5	69,8	52,7	70,3	49,7	60,7	49,7	55,3
Andel av alle syssel- satte i olje	1,4	0,3	16,1	3,5	5,6	1,6	5,0	1,4

Tabell 6.33 66%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	605401	414319	639287	410421	734341	509589	787714	590028
Pensjon (66 %)	399565	273450	421929	270878	465522	336329	465522	389418
- UM	229561	210554	229561	209229	229561	229561	229561	229561
- T-pensjon	170004	62896	192368	61649	235961	106768	235961	159857
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	42,5	23,0	45,6	22,8	50,7	31,7	50,7	41,1
Folketrygd i % av pensjon	63,2	84,7	59,8	75,0	53,1	75,1	33,1	64,8
Andel av alle syssel- satte i olje	1,4	0,3	16,1	3,5	5,6	1,6	5,0	1,4

Tabell 6.34 70%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. FT-modellen.

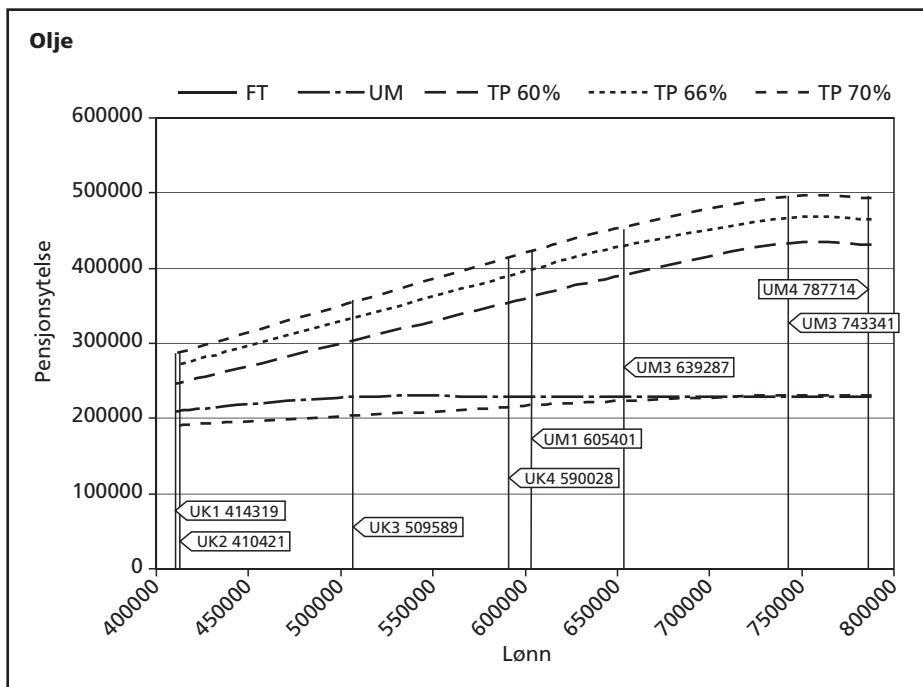
	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	605401	414319	639287	410421	734341	509589	787714	590028
Pensjon (70 %)	423781	290023	447501	287295	493735	356712	493735	413020
- FT	217600	190848	222344	190303	231591	204186	231591	215448
- T-pensjon	206181	99175	225157	96992	262144	152526	262144	197572
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	48,7	34,2	50,3	33,8	53,1	42,8	53,1	47,8
Folketrygd i % av pensjon								
Andel av alle syssel- satte i olje	0,2	0,03	1,8	0,4	0,6	0,2	0,6	0,2

Mer enn 80 prosent av arbeidstakerne i oljesektoren er menn, og nesten halvparten har videregående utdanning. Denne utdanningsgruppen har et inntektsnivå som relativt sett er høyt (medianinntekten er nesten kr 640 000) og vil få mellom 40 og 50 prosent av den samlede pensjon som tjenestepensjon, avhengig av hvilken pensjonsordning de omfattes av.

Tabell 6.35 70%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	605401	414319	639287	410421	734341	509589	787714	590028
Pensjon (70 %)	423781	290023	447501	287295	493735	356712	493735	413020
- UM	229561	210554	229561	209229	229561	229561	229561	229561
- T-pensjon	194220	79469	217940	78066	264174	127151	264174	183459
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	45,8	27,4	48,7	27,2	53,5	35,6	53,5	44,4
Folketrygd i % av pensjon	54,2	72,6	51,3	72,8	46,5	64,4	46,5	65,6
Andel av alle syssel- satte i olje	0,2	0,03	1,8	0,4	0,6	0,2	0,6	0,2

Figur 6.2 Dagens folketrygd (FT), universell folketrygd (UM) og ulike tjenestepensjonsordninger (60 %, 66 % og 70 %). Pensjonsytelser gitt faktisk lønnsnivå for ulike utdanningsgrupper for medianinntekten.



Figur 6.2 gir en samlet oversikt over folketrygdytelsene i de to modellene og ytelsesnivået i tjenstepensjonsordningene, gitt medianinntektene i de ulike utdanningsgruppene for menn og kvinner. Som vi ser, er det små forskjeller i folketrygdytelsen i UM-modellen, noe som skyldes at de fleste arbeidstakerne har en inntekt som enten er noe under eller noe over opptjeningstaket (8G). Forskjellene er noe større i FT-modellen, grunnet knekkpunktet ved 6G og at opptjeningstaket i folketrygden er 12G. Figuren viser også at tjenstepensjonsandelen er sterkt økende med lønnsnivået.

Tabell 6.36 Arbeidstakere med grunnskoleutdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U1 Kvinner – antall	U1 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	60 %	144	707	851
61–66 %	36 %	86	425	511
Mer enn 66 %	4 %	10	47	57
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		8,2 % 20 arbeidstakere	1,9 % 22 arbeidstakere	3,0 % 42 arbeidstakere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		3,6 % 9 arbeidstakere	1,7 % 20 arbeidstakere	2,0 % 29 arbeidstakere

Siden lønnsnivået i oljesektoren er høyt, er det få arbeidstakere totalt sett som har en lønn som ligger under grenseverdiene på 265 000 kroner i UM-modellen og 210 000 i FT-modellen (jf. tabell 6.36–6.39). Tabell 6.36 viser at kun tre prosent av alle arbeidstakerne med grunnskoleutdanning har et lønnsnivå som er lavere enn 265 000 kroner, som ikke gir noen tjenstepensjonsandel i en 60-prosent-ordning, gitt UM-modellen. Andelen er høyere for kvinner enn for menn (8,2 mot 1,9 prosent). Andelen arbeidstakere som har lavere lønn enn 210 000 kroner (grenseverdien gitt dagens folketrygd, FT), er beskjedne to prosent. For arbeidstakere med videregående utdanning er andelen som har en inntekt lavere enn de to grenseverdiene, henholdsvis 5,8 prosent og 3,9 prosent, det vil si en noe høyere andel enn for dem som har grunnskoleutdanning. Andelen er naturlig nok også lav for de høyeste utdanningsgruppene. I oljesektoren er det få arbeidstakere som vil bli løftet ut av tjenstepensjonsordningene og kun få hele eller store deler av pensjonen som folketrygdytelse. Totalt dreier det seg om under 900 arbeidstakere, det vil si cirka 2,8 prosent av alle i bransjen som har en lavere inntekt enn 265 000 kroner. Kun 1,7 prosent av de sysselsatte i oljebransjen har lavere lønn enn 210 000 kroner. Trolig må vi anta at disse er yngre arbeidstakere som senere i yrkesløpet vil få en høyere

inntekt. Således overvurderer vi antall arbeidstakere som ikke vil få tjenstepensjon i en 60-prosent-ordning. På den annen side vil omfang av deltidsarbeid også påvirke denne konklusjonen.

Tabell 6.37 Arbeidstakere med videregående utdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U1 Kvinner – antall	U1 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	60 %	1 764	8 003	9 767
61–66 %	36 %	1 058	4 802	5 860
Mer enn 66 %	4 %	118	534	652
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		12,5 % 368 arbeidstakere	4,3 % 574 arbeidstakere	5,8 % 942 arbeidstakere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		6,7 % 197 arbeidstakere	3,3 % 440 arbeidstakere	3,9 % 637 arbeidstakere

Tabell 6.38 Arbeidstakere med inntil 4 års høyere utdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U1 Kvinner – antall	U1 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	60 %	810	2 829	3 639
61–66 %	36 %	486	1 697	2 183
Mer enn 66 %	4 %	54	189	243
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		7,0 % 95 arbeidstakere	2,5 % 118 arbeidstakere	3,5 % 213 arbeidstakere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		4,5 % 61 arbeidstakere	1,9 % 90 arbeidstakere	2,5 % 151 arbeidstakere

Tabell 6.39 Arbeidstakere med mer enn 4 års høyere utdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000

Type ordning	Fordeling	U1 Kvinner – antall	U1 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	60 %	738	2 502	
61–66 %	36 %	443	1 501	
Mer enn 66 %	4 %	49	167	
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		6,8 % 84 arbeidstakere	3,0 % 125 arbeidstakere	3,9 % 209 arbeidstakere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		4,7 % 58 arbeidstakere	2,5 % 104 arbeidstakere	3,0 % 162 arbeidstakere

2. Arbeidstakere uten tjenstepensjon – OTP fra 2006

Vi har anslått at det kun er 809 av totalt 30 000 arbeidstakere i oljesektoren som ikke har en tjenstepensjonsordning, og de fleste av disse har, som tidligere nevnt, videregående utdanning. Disse vil bli omfattet av OTP-loven fra 2006, og tabell 6.41–6.46 viser pensjonsytelser og kompensasjonsgrad i en innskuddsbasert OTP-ordning der sparingen utgjør to prosent av lønn over 1G. Sparetiden varierer fra 27 år til 17 år, og omfatter således en 25-åring, en 40-åring og en 50-åring. Gjennomgående viser beregningene at kompensasjonsgraden (for menn med videregående utdanning som vi har tilfredsstillende data for), det vil si samlet pensjon i forhold til inntekt som yrkesaktiv, er lavere enn i samtlige ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger (sammenlignet med en 60,- 66- og 70-prosent-ordning). Forklaringen på dette er det høye inntektsnivået. En OTP-ordning vil ifølge våre beregninger gi 52 prosent i samlet kompensasjon ved 40 års sparing gitt dagens folketrygd (FT) og 58 prosent gitt UM-modellen.

Tabell 6.40 Antall arbeidstakere i olje som ikke har en tjenstepensjonsordning per utgangen av 2005, fordelt på kjønn og utdanningsgrupper.

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Antall arbeidstakere	0	51	0	761	0	25	0	0
I %	0	4	0	5	0	1	0	0

Tabell 6.41 Kompensasjonsgrad, gitt 2 % innskudd av lønn og dagens folketrygd (FT) og universell folketrygdmodell (UM). 25-åring med medianinntekt og sparetid 42 år.

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Folketrygdmodell								
FT				52				
UM				58				

Tabell 6.42 Lønn, folketrygdytelsel gitt FT og UM, innskuddspensjon og samlet pensjon på utdanningsnivå. 42 års sparing. Medianinntekt

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Lønn				499 629				
FT				202 793				
TP				59 228				
Samlet pensjon				262 021				
UM				229 561				
TP				59 228				
Samlet pensjon				288 789				

Tabell 6.43 Kompensasjonsgrad, gitt 2 % innskudd av lønn og dagens folketrygd (FT) og universell folketrygdmodell (UM). 40-åring, medianinntekt og sparetid 27 år.

Folketrygdmodell	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
FT + ITP				46				
UM + ITP				52				
60%-ordning				58				
66%-ordning				63				

Tabell 6.44 Lønn, folketrygdytelser gitt FT og UM, innskuddspensjon og samlet pensjon på utdanningsnivå. 27 års sparing. Medianinntekt

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Lønn				499 629				
FT				202 793				
TP				29 396				
Samlet pensjon				232 189				
UM				229 561				
TP				29 396				
Samlet pensjon				258 957				

Tabell 6.45 Kompensasjonsgrad, gitt 2 % innskudd av lønn og dagens folketrygd (FT) og universell folketrygdmodell (UM). 50-åring, medianinntekt og sparetid 17 år.

Folketrygdmodell	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
FT + ITP				44				
UM + ITP				49				
60%-ordning				52				
66%-ordning				55				

Tabell 6.46 Lønn, folketrygdytelser gitt FT og UM, innskuddspensjon og samlet pensjon på utdanningsnivå. 17 års sparing. Medianinntekt.

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Lønn				499 629				
FT				202 793				
TP				15 714				
Samlet pensjon				218 507				
UM				229 561				
TP				15 714				
Samlet pensjon				245 275				

Oppsummering

Våre beregninger viser at det relativt høye inntektsnivået i oljesektoren gjør at det er få arbeidstakere som ikke vil få utbetaling av tjenstepensjon, og få vil bli løftet ut av tjenstepensjonsordningene og ikke få noe ut av de mindre sjenerøse ytelsesordningene (60-%-ordninger) ved overgang fra dagens folketrygd til UM-modellen.

Når det gjelder de få arbeidstakerne i oljesektoren som ikke har en tjenstepensjonsordning, vil samlet kompensasjon i en to prosent innskuddsordning, det vil si inkludert folketrygd, være lavere enn i selv den minst sjenerøse ytelsesordningen uansett type folketrygd. Dette har sammenheng med det høye lønnsnivået.

Kraftforsyning

I henhold til SSBs sysselsettingsstatistikk var det totalt 16 000 arbeidstakere i kraftforsyningssektoren i 2004. Tabell 6.47 viser fordelingen av arbeidstakerne etter kjønn og utdanningsnivå, mens tabell 6.48 viser antall arbeidstakere totalt i sektoren fordelt etter de samme størrelser.

Tabell 6.47 Andel arbeidstakere i kraftforsyning fordelt etter kjønn og utdanningsnivå. ABU 2003.

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	6,4	44,5	18,8	8,7	78,4
Kvinner	0,9	12,4	6,9	1,4	21,6
Totalt	7,3	56,9	25,7	10,1	100

Tabell 6.48 Arbeidstakere i kraftforsyning fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.*

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	1 024	7 120	3 008	1 392	12 544
Kvinner	144	1 984	1 104	224	3 456
Totalt	1 168	9 104	4 112	1 616	16 000

* Statistisk sentralbyrå – sysselsettingsstatistikk 2004

Som i oljesektoren er dekningsgraden i kraftforsyning svært høy. Dekningsgraden er 98 prosent både for kvinner og menn. Kun fem prosent av menn med videregående utdanning og fire prosent av kvinner på tilsvarende utdanningsnivå omfattes ikke av en tjenstepensjonsordning, totalt 435 arbeidstakere.

Tabell 6.49 Dekningsgrad – andel arbeidstakere i kraftforsyning som er omfattet av en tjenestepensjonsordning i 2003, etter kjønn og utdanningsnivå. ABU 2003.

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	100 %	95 %	100 %	100 %	98 %
Kvinner	100 %	96 %	100 %	100 %	98 %

Tabell 6.50 Arbeidstakere i kraftforsyning med og uten tjenestepensjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

Med tjenestepensjon	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	1 024	6 764	3 008	1 392	12 209
Kvinner	144	1 905	1 104	224	3 374
Totalt	1 168	8 669	4 112	1 616	15 565
Uten tjenestepensjon	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	0	356	0	0	356
Kvinner	0	79	0	0	79
Totalt	0	435	0	0	435

Medianinntekten for menn er høyere enn for kvinner på de tre laveste utdanningsnivåene, mens kvinner har høyest medianinntekt for arbeidstakere med mer enn fire års høyere utdanning (tabell 6.51). Medianinntekten for menn og kvinner med videregående utdanning og som ikke har tjenestepensjonsordning, er også her lavere enn for dem som har en pensjonsordning.

Tabell 6.51 Medianinntekt for arbeidstakere med tjenestepensjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

	U1	U2	U3	U4
Menn	328 467	366 467	514 678	664 187
Kvinner	254 524	316 017	458 814	735 207

Tabell 6.52 Medianinntekt for arbeidstakere uten tjenestepensjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

	U1	U2	U3	U4
Menn		318 615		
Kvinner		219 880		

Det er ikke foretatt egne undersøkelser av fordelingen av type pensjonsordning i kraftbransjen. Vi har derfor antatt av fordelingen tilsvarende oljesektoren (og industrisektoren slik det framkommer av Fløtten og Pedersen, op.cit.), det vil si slik fordeling:

60-prosent-ordning	60 prosent
61–66-prosent-ordning	36 prosent
70-prosent-ordning	4 prosent

Siden kraftbransjen har en relativt lav samlet sysselsetting, vil ikke presentasjonen bli så omfattende som for bransjer med høy sysselsetting.

1. Arbeidstakere som har tjenestepensjonsordning.

Ytelsesbaserte ordninger – folketrygd og tjenestepensjon

Tabellene 6.53–6.58 gir en oversikt over hvilken folketrygdytelse og tjenestepensjon disse tre ytelsesordningene gir, gitt medianinntekten for de ulike utdanningsgruppene. Som vi tidligere har vært inne på, gir lave inntekter relativt høy kompensasjon i UM-modellen. Vi ser av tabell 6.53 at dette gjelder spesielt kvinner med grunnskoleutdanning, som kun vil få utbetalt pensjon fra folketrygden i en 60-prosent-ordning. Ytelsene fra en slik ordning vil også være beskjedne for de to laveste utdanningsgruppene. I FT-modellen vil alle få noe tjenestepensjon i en 60-prosent-ordning, om enn en noe lav andel for kvinner med grunnskoleutdanning. For den høyeste utdanningsgruppen er tjenestepensjonsandelen for menn og kvinner henholdsvis 43 og 47 prosent gitt FT-modellen og 42 og 45 prosent gitt UM-modellen.

Tabell 6.53 60%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. FT-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	328467	254524	366467	316017	514678	458814	664187	735207
Pensjon (60 %)	197080	152714	219880	189610	308807	275289	398512	441124
- FT	172047	140991	184149	166818	204899	197078	225830	231591
- T-pensjon	25 033	11 723	35 731	22 792	103 908	78 211	172 682	209 533
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	12,7	7,7	16,3	12,2	33,6	28,4	43,3	47,5
Folketrygd i % av pensjon	87,3	92,3	83,7	87,8	66,4	71,6	56,7	52,5
Andel av alle sys- selsatte i kraftforsy- ning	3,8	0,5	25,4	7,1	11,3	4,1	5,2	0,8

Tabell 6.54 60-%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	328467	254524	366467	316017	514678	458814	664187	735207
Pensjon (60 %)	197080	152714	219880	189610	308807	275289	398512	423202
- UM	181364	156224	194284	177131	229561	225682	229561	229561
- T-pensjon	15 716	0	25 596	12 479	79 246	49 607	168 951	193 641
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	8,0	0	11,6	6,6	25,7	18,0	42,4	45,8
Folketrygd i % av pensjon	92,0	100,0	88,4	93,4	74,3	82,0	57,6	53,2
Andel av alle syssel- satte i kraft- forsyning	3,8	0,5	25,4	7,1	11,3	4,1	5,2	0,8

De laveste utdanningsgruppene får en betydelig høyere andel utbetalt som tjenestepensjon i en 66-prosent- og en 70-prosent-ordning, men i førstnevnte ordning er andelen tjenestepensjon i UM-modellen relativt beskjeden for kvinner med grunnskoleutdanning (7 prosent). I antall utgjør denne gruppen bare 144 arbeidstakere (0,9 prosent av sysselsettingen i bransjen).

Tabell 6.55 66-%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. FT-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	328467	254524	366467	316017	514678	458814	664187	735207
Pensjon (66 %)	216788	167986	241868	208571	339687	302817	438364	465522
- FT	172047	140991	184149	166818	204899	197078	225830	231591
- T-pensjon	44 741	26 995	57 719	41 753	134 788	105 739	182 534	233 931
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	20,6	16,1	23,9	20,0	39,7	34,9	41,6	50,3
Folketrygd i % av pensjon	69,4	83,9	76,1	80,0	60,3	65,1	58,4	49,7
Andel av alle sys- selsatte i kraftforsy- ning	2,3	0,3	15,2	4,3	6,8	2,5	3,1	0,5

Tabell 6.56 66-%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	328467	254524	366467	316017	514678	458814	664187	735207
Pensjon (66 %)	216788	167986	241868	208571	339687	302817	438364	465522
- UM	181364	156224	194284	177131	229561	225682	229561	229561
- T-pensjon	35 424	11 762	47 584	31 440	110 126	77 135	208 803	235 961
Tjenestepen- sjon i % av pensjon	16,3	7,0	19,7	15,1	32,4	25,5	47,6	50,7
Folketrygd i % av pensjon	83,7	93,0	80,3	74,9	67,6	74,5	52,4	49,3
Andel av alle syssel- satte i kraft- forsyning	2,3	0,3	15,2	4,3	6,8	2,5	3,1	0,5

Tabell 6.57 70-%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. FT-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	328467	254524	366467	316017	514678	458814	664187	735207
Pensjon (70 %)	229927	178167	256527	221212	360274	321170	464931	493735
- FT	172047	140991	184149	166818	204899	197078	225830	231591
- T-pensjon	57 880	37 176	72 378	54 394	155 375	124 092	239 101	262 144
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	25,2	20,9	28,2	24,6	43,1	38,6	51,4	53,1
Folketrygd i % av pen- sjon	74,8	69,1	71,8	75,4	56,9	61,4	48,6	46,9
Andel av alle sysselsatte i kraftfor- syning	0,3	0,04	1,7	0,5	0,8	0,3	0,3	0,06

Tabell 6.58 70-%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

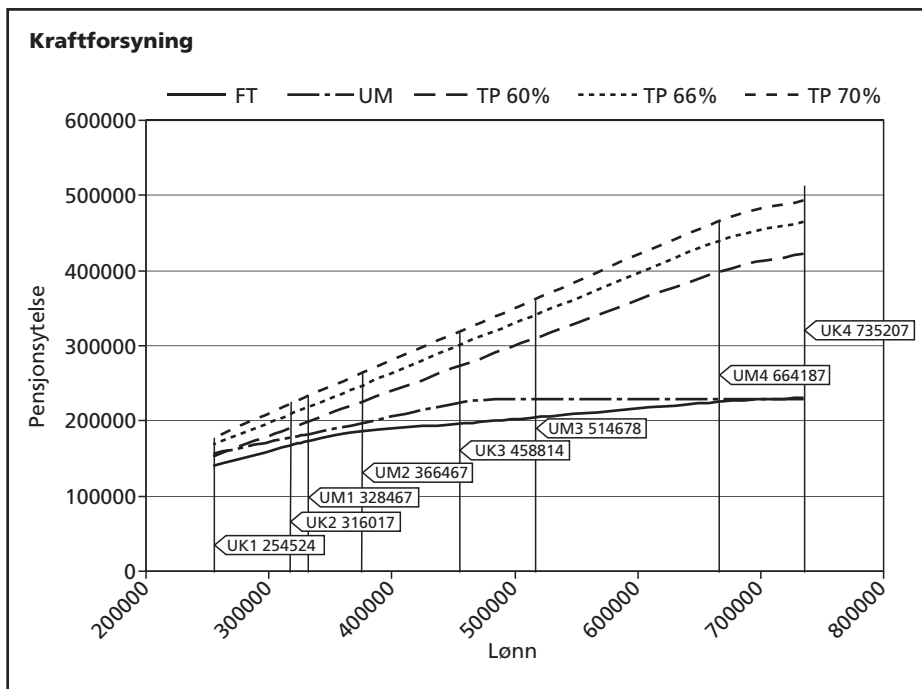
	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	328467	254524	366467	316017	514678	458814	664187	735207
Pensjon (70 %)	229927	178167	256527	221212	360274	321170	464931	493735
- UM	181364	156224	194284	177131	229561	225682	229561	229561
- T-pensjon	48 563	21 943	62 243	44 081	130 713	95 488	235 370	264 174
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	21,1	12,3	24,3	19,9	36,3	29,7	50,6	53,5
Folketrygd i % av pen- sjon	78,9	87,7	75,7	80,1	63,7	70,3	49,4	46,5
Andel av alle sysselsatte i kraftfor- syning	0,3	0,04	1,7	0,5	0,8	0,3	0,3	0,06

Som vi kan se, vil kvinner med grunnskoleutdanning bli løftet ut av en 60-prosent-ordning og få all pensjon fra folketrygden ved overgang fra dagens folketrygd til den universelle modellen.

Tabell 6.59 Arbeidstakere med grunnskoleutdanning – type tjenestepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U1 Kvinner – antall	U1 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	60 %	86	614	700
61–66 %	36 %	52	369	421
Mer enn 66 %	4 %	6	41	49
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		78,3 % 113 arbeids- takere	10,0 % 102 arbeids- takere	18,4 % 215 arbeids- takere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		36,1 % 41 arbeidsta- kere	9,2 % 94 arbeidsta- kere	11,6 % 135 arbeids- takere

Figur 6.3 Dagens folketrygd (FT), universell folketrygd (UM) og ulike tjenstepensjonsordninger (60 %, 66 % og 70 %). Pensjonsytelser gitt faktisk lønnsnivå for ulike utdanningsgrupper for medianinntekten.



Figur 6.3 viser folketrygdytelser og samlet ytelse i ulike ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger. Tabell 6.59 viser at denne utløftingsmekanismen omfatter 78 prosent av kvinnene med grunnskoleutdanning (totalt 113 arbeidstakere), og bare ti prosent av menn på tilsvarende utdanningsnivå. Dette betyr at disse arbeidstakerne kun vil få utbetalt folketrygd og ikke noe fra en 60-prosent-ordning ved overgang til ny folketrygd basert på UM-modellen. Denne grenseverdien er 210 000 kroner i dagens folketrygd, og andelen med denne inntekten er henholdsvis 36 og 9 prosent for kvinner og menn med grunnskoleutdanning. Antall kvinnelige arbeidstakere på dette utdanningsnivået er likevel beskjedent (totalt 144 arbeidstakere).

Hver femte kvinne og nesten hver tiende mann med videregående utdanning har en inntekt som er lavere enn 265 000 kroner, mens andelen for de to høyeste utdanningsgruppene er henholdsvis cirka elleve og under to prosent (kvinner og menn). Dette betyr at de klart fleste har et inntektsnivå som er høyere enn det kritiske nivået, og derfor vil få noe i tjenstepensjon selv i mindre sjenerøse ytelsesordninger.

Tabell 6.60 Arbeidstakere med videregående utdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U2 Kvinner – antall	U2 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	60 %	1 141	4 071	5 212
61–66 %	36 %	685	2 443	3 128
Mer enn 66 %	4 %	76	271	347
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		20,9 % 398 arbeids- takere	9,4 % 638 arbeids- takere	11,9 % 1 036 ar- beidstakere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		10,7 % 204 arbeids- takere	6,3 % 427 arbeids- takere	7,3 % 631 arbeids- takere

Tabell 6.61 Arbeidstakere med inntil 4 års høyere utdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000

Type ordning	Fordeling	U3 Kvinner – antall	U3 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	60 %	662	1 805	2 467
61–66 %	36 %	397	1 082	1 479
Mer enn 66 %	4 %	44	120	164
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		10,9 % 120 arbeids- takere	1,7 % 51 arbeids- takere	4,2 % 171 arbeids- takere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		4,8 % 53 arbeids- takere	1,2 % 36 arbeids- takere	2,2 % 89 arbeids- takere

Tabell 6.62 Arbeidstakere med mer enn 4 års høyere utdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U4 Kvinner – antall	U4 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	60 %	134	835	969
61–66 %	36 %	81	501	582
Mer enn 66 %	4 %	9	56	65
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		10,9 % 24 arbeids- takere	1,7 % 24 arbeids- takere	3,0 % 48 arbeids- takere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		4,8 % 11 arbeids- takere	1,2 % 17 arbeids- takere	1,7 % 28 arbeids- takere

2. Arbeidstakere uten tjenstepensjon – OTP fra 2006

Tabellene 6.64–6.69 viser folketrygdytelser og ytelser fra tjenstepensjonsordningene for arbeidstakere med videregående utdanning i kraftforsyning som vil omfattes av OTP. Som tidligere nevnt er antallet uten tjenstepensjon lavt. Lønnsnivået for disse er lavere enn arbeidstakere som har en tjenstepensjonsordning, og vi ser av tabell 6.64 at den samlede kompensasjonen for en 25-åring som sparer to prosent av lønnen i 42 år, får en høyere samlet ytelse i forhold til lønnen som yrkesaktiv enn en 66-prosent-ordning ville gitt. Dette er spesielt markert for kvinner, som med en lønnsinntekt på cirka 220 000 kroner i UM-modellen vil få en kompensasjon på 75 prosent. Tilsvarende for menn er 67 prosent. Kompensasjonsnivået gitt dagens folketrygd vil være noe lavere enn en 66-prosent-ordning (henholdsvis 66 og 64 prosent for kvinner og menn). Tallene viser dermed at arbeidstakerne i kraftforsyningsbransjen som ikke har tjenstepensjonsordning som er 25 år eller yngre, vil få en høyere samlet pensjonsytelse enn de minst sjenerøse pensjonsordningene, gitt dagens folketrygd. I UM-modellen vil også dette gjelde for en «rimelig god» 66-prosent-ordning. Denne virkningen vil vi få som følge av at lave lønnsinntekter gir høy kompensasjon i folketrygden, og spesielt i UM-modellen.

Tabell 6.63 Antall arbeidstakere i kraftforsyning som ikke har en tjenstepensjonsordning per utgangen av 2005, fordelt på kjønn og utdanningsgrupper.

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Antall arbeidstakere			79	356				
I %			4	5				

Tabell 6.64 Kompensasjonsgrad, gitt 2 % innskudd av lønn og dagens folketrygd (FT) og universell folketrygdmodell (UM). 25-åring med medianinntekt og sparetid 42 år.

Folketrygdmodell	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
FT			66	64				
UM			75	67				

Tabell 6.65 Lønn, folketrygdytelser gitt FT og UM, innskuddspensjon og samlet pensjon på utdanningsnivå. 42 års sparing. Medianinntekt.

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Lønn			219 880	318 615				
FT			126 441	167 910				
TP			19 600	34 909				
Samlet pensjon			146 041	202 819				
UM			144 445	178 015				
TP			19 600	34 909				
Samlet pensjon			164 045	212 924				

En arbeidstaker som er 40 år når han eller hun blir omfattet av en OTP-ordning, vil maksimalt kunne spare i 27 år, dersom vedkommende først går av som 67-åring. Som vi ser av tabell 6.66, vil kompensasjonsnivået for kvinner, gitt dagens folketrygd, være høyere enn i en alternativ 60-prosent-ordning (62 prosent), mens kompensasjonsgraden for menn er noe lavere enn det en 60-prosent-ordning ville gitt. I UM-modellen vil kvinner med videregående utdanning få en kompensasjon på 70 prosent, mot 61 prosent for menn.

Tabell 6.66 Kompensasjonsgrad, gitt 2 % innskudd av lønn og dagens folketrygd (FT) og universell folketrygdmodell (UM). 40-åring, medianinntekt og sparetid 27 år.

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Folketrygdmodell								
FT + ITP			62	58				
UM + ITP			70	61				
60%-ordning			60	59				
66%-ordning			65	65				

Tabell 6.67 Lønn, folketrygdytelser gitt FT og UM, innskuddspensjon og samlet pensjon på utdanningsnivå. 27 års sparing. Medianinntekt

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Lønn			219 880	318 615				
FT			126 441	167 910				
TP			9 728	17 326				
Samlet pensjon			136 169	185 236				
UM			144 445	178 015				
TP			9 728	17 326				
Samlet pensjon			154 173	195 341				

Tabell 6.68 Kompensasjonsgrad, gitt 2 % innskudd av lønn og dagens folketrygd (FT) og universell folketrygdmodell (UM). 50-åring, medianinntekt og sparetid 17 år.

Folketrygdmodell	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
FT + ITP			60	56				
UM + ITP			68	59				
60%-ordning			59	57				
66%-ordning			62	60				

En 50-åring som sparer i 17 år, vil med dagens folketrygd oppnå en kompensasjon i forhold til yrkesinntekten på henholdsvis 60 prosent for kvinner og 56 prosent for menn. UM-modellen gir henholdsvis 68 og 59 prosent. Lavtlønnede vil med andre ord kunne få høyere kompensasjon enn det en tradisjonell 60 prosents ytelsesordning ville gitt. Det vil i første rekke gjelde kvinner.

Tabell 6.69 Lønn, folketrygdytelser gitt FT og UM, innskuddspensjon og samlet pensjon på utdanningsnivå. 17 års sparing. Medianinntekt

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Lønn			219 880	318 615				
FT			126 441	167 910				
TP			5 200	9 262				
Samlet pensjon			131 641	177 172				
UM			144 445	178 015				
TP			5 200	9 262				
Samlet pensjon			149 645	186 434				

Oppsummering

Selv om hver femte kvinnelige og hver tiende mannlige arbeidstaker i kraftforsyningsbransjen har et lavere lønnsnivå enn 265 000 kroner, vil de klart fleste arbeidstakerne ikke oppleve den omtalte utløftingsmekanismen ved overgang fra dagens folketrygd til UM-modellen. De klart fleste (78 prosent) kvinner med grunnskoleutdanning vil oppleve denne effekten, men antall arbeidstakere som omfattes av dette, er relativt beskjedent.

Dekningsgraden i bransjen er svært høy, og det er derfor få arbeidstakere som vil bli omfattet av OTP i 2006. For de arbeidstakere det gjelder, viser beregningene at spesielt lavtlønnede kvinner vil få en samlet kompensasjon som er høyere enn en 60-prosent-ordning ville gitt, selv med 17 års sparetid (en 50-åring).

Bygg og anlegg

ABU-undersøkelsen (2003) og Fløtten og Pedersen (op.cit.) viser at bygg- og anleggsbransjen har en relativt lav dekningsgrad. Ifølge ABU-tallene er nesten seks av ti arbeidstakere uten tjenestepensjonsordning. Da bransjen samlet sysselsetter 160 000 arbeidstakere, vil det være relativt mange som vil komme inn under OTP. Av de rundt 550 000 arbeidstakere som ikke hadde tjenestepensjon ved utgangen av 2005 (Hippe mfl. 2005), utgjør bygg og anlegg cirka 95 000 arbeidstakere (tabell 6.73).

Tabell 6.70 Andel arbeidstakere i bygg og anlegg fordelt etter kjønn og utdanningsnivå. ABU 2003.

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	8,0	75,2	7,3	1,3	91,8
Kvinner	0,7	6,3	1,0	0,2	8,2
Totalt	8,7	81,6	8,3	1,5	100

Den klart største majoriteten av arbeidstakere i bygg og anlegg har videregående utdanning (inkl. fagbrev). Disse utgjør hele 81,6 prosent, hvorav menn utgjør 75 prosentpoeng.

Tabell 6.71 Arbeidstakere i bygg og anlegg fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.*

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	12 800	120 320	11 680	2 080	146 880
Kvinner	1 120	10 080	1 600	320	13 120
Totalt	13 920	130 400	13 280	2 400	160 000

* Statistisk sentralbyrå – sysselsettingsstatistikk 2004

Dekningsgraden varierer betydelig mellom utdanningsgruppene. Den er lavest for kvinner med grunnskoleutdanning (35 prosent) og høyest for kvinner med mer enn fire års høyere utdanning (93 prosent). Den klart største arbeidstakergruppen, menn med videregående utdanning, har en dekningsgrad på 39 prosent.

Tabell 6.72 Dekningsgrad – andel arbeidstakere i bygg og anlegg som er omfattet av en tjenestepensjonsordning i 2003, etter kjønn og utdanningsnivå. ABU 2003.

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	38 %	39 %	53 %	82 %	42 %
Kvinner	35 %	36 %	43 %	93 %	41 %

Tabell 6.73 Arbeidstakere i bygg og anlegg med og uten tjenstepensjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå

Med tjenstepensjon	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	4 864	46 925	6 190	1 706	59 685
Kvinner	392	3 629	688	298	5 007
Totalt	5 256	50 554	6 878	2 004	64 692
Uten tjenstepensjon	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	7 936	73 395	5 490	374	87 195
Kvinner	728	6 451	912	22	8 113
Totalt	8 664	79 846	6 402	396	95 308

Totalt er dekningsgraden for menn 42 prosent og 41 prosent for kvinner. Tabell 6.73 viser beregnet antall arbeidstakere med og uten tjenstepensjon i bygg og anlegg. Av de totalt vel 95 000 arbeidstakerne som ikke har en ordning, utgjør menn med videregående utdanning hele 73 000.

Tabell 6.74 og 6.75 viser medianinntekten for arbeidstakere med og arbeidstakere uten tjenstepensjon i 2004. Inntektsnivået er for det første gjennomgående, vesentlig lavere for kvinner enn for menn, og for det andre, høyere for dem med enn de uten tjenstepensjonsordning.

Tabell 6.74 Medianinntekt for arbeidstakere med tjenstepensjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

	U1	U2	U3	U4
Menn	375 128	363 760	482 524	552 244
Kvinner	291 766	272 712	347 304	495 515

Tabell 6.75 Medianinntekt for arbeidstakere uten tjenstepensjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

	U1	U2	U3	U4
Menn	335 829	333 230	434 455	448 421
Kvinner	265 783	259 287	326 518	425 578

Bygg- og anleggsbransjen kjennetegnes både ved å ha relativt gode ordninger, samtidig som et flertall av arbeidstakere ikke har en tjenstepensjonsordning. Seks av ti har en 61–66-prosent-ordning, og hver fjerde arbeidstaker med pensjonsordning har et ytelsesnivå som er høyere enn dette. Kun 15 prosent har en 60-prosent-ordning eller lavere.

1. Arbeidstakere som har tjenstepensjonsordning. Ytelsesbaserte ordninger – folketrygd og tjenstepensjon

Generelt

Tabellene 6.76–6.81 viser beregnet folketrygd og tjenstepensjon for de åtte idealgruppene, gitt ulike ytelsesordninger og faktisk medianinntekt. Vi skal ikke gjennomgå detaljene i tallmaterialet, men hovedtrekket er som tidligere, at tjenstepensjonsandelen reduseres ved overgang fra dagens folketrygd (FT) til den universelle modellen (UM), samt at det er de lavest utdannede som i størst grad blir nesten løftet helt ut av mindre sjenerøse ytelsesordninger (se tabell 6.76 og 6.77) og får det aller meste av pensjonen sin fra folketrygden hvis de omfattes av en slik ordning.

Figur 6.4 viser hvor mye den typiske arbeidstaker i bygg og anlegg vil få ved en 60-prosent-ordning, sammenlignet med andre arbeidstakergrupper og andre ytelsesnivåer.

Tabell 6.76 60%-tjenstepensjonsordning og medianinntekt. FT-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	375128	291766	363760	272712	482524	347304	552244	495515
Pensjon (60 %)	225077	175060	218256	163627	289514	208383	331347	297309
- FT	185362	156633	183770	148630	200397	179959	210158	202216
- T-pensjon	39715	18 427	34 486	15 267	89 117	28 424	121 189	95 093
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	17,6	10,5	15,8	9,3	30,8	13,2	36,6	32,0
Folketrygd i % av pen- sjon	82,4	89,5	74,2	90,7	69,2	86,8	63,4	68,0
Andel av alle syssel- satte i bygg og anlegg	0,5	0,04	4,5	0,3	0,6	0,06	0,2	0,03

Tabell 6.77 60%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	375128	291766	363760	272712	482524	347304	552244	495515
Pensjon (60 %)	225077	175060	218256	163627	289514	208383	331347	297309
- UM	197229	168886	193364	162408	229561	187769	229561	229561
- T-pensjon	27 848	6 174	24 892	1 219	59 953	20 614	101 786	67 748
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	12,4	3,5	11,4	0,7	20,7	9,9	30,7	22,8
Folketrygd i % av pensjon	87,6	96,5	88,6	99,3	79,3	90,1	69,3	77,2
Andel av alle syssel- satte i bygg og anlegg	0,5	0,04	4,5	0,3	0,6	0,06	0,2	0,03

Tabell 6.78 66%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. FT-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	375128	291766	363760	272712	482524	347304	552244	495515
Pensjon (66 %)	247584	192566	240082	179990	318466	229221	364481	327040
- FT	185362	156633	183770	148630	200397	179959	210158	202216
- T-pensjon	62 222	35 933	56 312	31 360	118 069	49 262	154 326	124 824
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	25,1	18,7	23,5	17,4	37,1	21,5	42,3	38,2
Folketrygd i % av pensjon	74,9	81,3	76,5	82,6	62,9	78,5	57,7	61,8
Andel av alle syssel- satte i bygg og anlegg	1,8	0,1	17,6	1,4	2,3	0,3	0,6	0,1

Tabell 6.79 66-%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	375128	291766	363760	272712	482524	347304	552244	495515
Pensjon (66 %)	247584	192566	240082	179990	318466	229221	364481	327040
- UM	197229	168886	193364	162408	229561	187769	229561	229561
- T-pensjon	50 355	23 680	46 718	17 582	88 905	41 452	134 923	97 479
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	20,3	12,3	19,5	9,8	27,9	18,1	37,0	29,8
Folketrygd i % av pensjon	79,7	87,7	80,5	90,2	72,1	81,9	63,0	70,2
Andel av alle syssel- satte i bygg og anlegg	1,8	0,1	17,6	1,4	2,3	0,3	0,6	0,1

Tabell 6.80 70-%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. FT-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	375128	291766	363760	272712	482524	347304	552244	495515
Pensjon (70 %)	262589	204236	254632	190898	337767	243113	386571	346861
- FT	185362	156633	183770	148630	200397	179959	210158	202216
- T-pensjon	77 227	47 603	70 862	42 538	137 370	63 154	176 413	144 645
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	29,4	23,3	27,8	22,3	40,7	26,0	55,6	41,7
Folketrygd i % av pensjon	70,6	76,7	72,2	77,7	59,3	74,0	44,4	58,3
Andel av alle syssel- satte i bygg og anlegg	0,8	0,06	7,6	0,6	1,0	0,1	0,3	0,05

Tabell 6.81 70%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	375128	291766	363760	272712	482524	347304	552244	495515
Pensjon (70 %)	262589	204236	254632	190898	337767	243113	386571	346861
- UM	197229	168886	193364	162408	229561	187769	229561	229561
- T-pensjon	65 360	35 350	61 268	28 490	108 206	55 344	157 010	117 300
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	24,9	17,3	24,1	14,9	32,0	22,8	40,6	33,8
Folketrygd i % av pensjon	74,1	82,7	75,9	85,1	68,0	77,2	59,4	66,2
Andel av alle syssel- satte i bygg og anlegg	0,8	0,06	7,6	0,6	1,0	0,1	0,3	0,05

Den typiske mannlige og kvinnelige arbeidstaker med tjenestepensjon

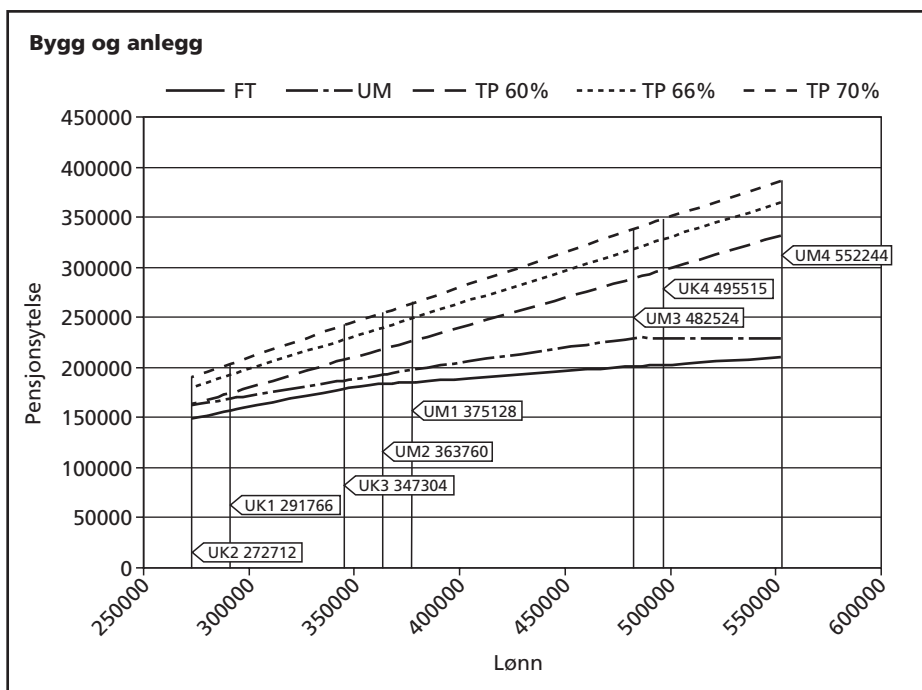
Hele 75 prosent av sysselsettingen i bygg og anlegg er menn med videregående utdanning. Medianinntekten for denne gruppen er 364 000 kroner. Kun 15 prosent av arbeidstakerne med tjenestepensjon har en 60-prosent-ordning eller en ordning med lavere ytelsesnivå enn dette. Totalt utgjør disse ni prosent av samlet sysselsetting i bransjen. Menn med videregående utdanning som har en slik tjenestepensjonsordning, utgjør cirka sju prosent av samlet sysselsetting. Disse vil få en gjennomsnittlig samlet pensjon på 218 000 kroner og en tjenestepensjonsandel på 15,8 prosent, gitt dagens folketrygd og full opptjening. I UM-modellen reduseres denne andelen til 11,4 prosent. Menn med videregående utdanning som omfattes av en 61–66-prosent-ordning (totalt har 60 prosent slike ordninger), utgjør 27,5 prosent av alle sysselsatte i bransjen, og vil ha rett til en samlet pensjon i intervallet 218 000–240 000 kroner. Tjenestepensjonsandelen utgjør her mellom 15,8 og 23,5 prosent etter dagens folketrygd og mellom 11,4 og 19,5 prosent i UM-modellen. Hver fjerde arbeidstaker med tjenestepensjon har en ordning som gir høyere ytelse enn 66 prosent og menn med videregående utdanning med slike ordninger utgjør 11,5 prosent av alle i bransjen. Samlet gjennomsnittlig pensjon er mellom 240 000 kroner og 255 000 i FT-modellen, og tjenestepensjonsandelen varierer mellom 23,5 og 27,8 prosent (i en 70-prosent-ordning). Tilsvarende tjenestepensjonsandeler i UM-modellen er 19,5 og 24,1 prosent.

Den typiske kvinne har også videregående utdanning, men utgjør kun 6 500 arbeidstakere (4,1 prosent av samlet sysselsetting). Vi skal derfor ikke kommentere disse nærmere her, men viser til beregningene nedenfor om andel og antall arbeidstakere med inntekt lik eller lavere enn de kritiske inntektsgrensene i 60-prosent-ordningene (for å få tjenestepensjon i denne og mindre sjenerøse ordninger).

Arbeidstakere under de kritiske inntektsgrensene

I bygg og anlegg er det totalt 8 600 arbeidstakere som har en inntekt lik eller lavere enn 265 000 kroner, som ikke gir utbetaling av tjenstepensjon i en 60-prosent-ordning i UM-modellen. Dette utgjør 5,3 prosent av alle arbeidstakere i bransjen. Korrigerer vi for dekningsgrad og andel med 60-prosent-ordninger, er det bare 0,03 prosent av alle arbeidstakerne i bransjen (510 arbeidstakere) som har lavere inntekt enn 265 000 kroner og dermed kun vil få folketrygd i UM-modellen. Andelen arbeidstakere som ikke vil få tjenstepensjon i dagens folketrygd i en 60-prosent-ordning, er kun 0,02 prosent (350 arbeidstakere).

Figur 6.4 Dagens folketrygd (FT), universell folketrygd (UM) og ulike tjenstepensjonsordninger (60 %, 66 % og 70 %). Pensjonsytelser gitt faktisk lønnsnivå for ulike utdanningsgrupper for medianinntekten.



Tabell 6.82 Arbeidstakere med grunnskoleutdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U1 Kvinner – antall	U1 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	15 %	59	722	781
61–66 %	59 %	231	2 838	3 069
Mer enn 66 %	26 %	102	1 250	1 353
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		24,3 % 95 arbeids- takere	9,5 % 457 arbeids- takere	10,6 % 552 arbeids- takere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		12,0 % 47 arbeids- takere	8,2 % 394 arbeids- takere	8,5 % 441 arbeids- takere

Tabell 6.83 Arbeidstakere med videregående utdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U2 Kvinner – antall	U2 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	15 %	543	7 026	7 569
61–66 %	59 %	2 134	27 637	29 771
Mer enn 66 %	26 %	940	12 179	13 119
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		44,3 % 1 602 ar- beidstakere	12,6 % 5 902 ar- beidstakere	14,9 % 7 504 ar- beidstakere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		24,7 % 893 arbeids- takere	9,0 % 4 216 ar- beidstakere	10,1 % 5 109 ar- beidstakere

Tabell 6.84 Arbeidstakere med inntil 4 års høyere utdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U3 Kvinner – antall	U3 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	15 %	102	936	1 038
61–66 %	59 %	403	3 683	4 086
Mer enn 66 %	26 %	178	1 623	1 801
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		18,6 % 127 arbeids- takere	5,2 % 325 arbeids- takere	6,5 % 452 arbeids- takere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		10,9 % 74 arbeids- takere	2,7 % 169 arbeids- takere	3,5 % 243 arbeids- takere

Tabell 6.85 Arbeidstakere med mer enn 4 års høyere utdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U4 Kvinner – antall	U4 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	15 %	45	256	300
61–66 %	59 %	175	1 007	1 182
Mer enn 66 %	26 %	77	444	521
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		3,8 % 11 arbeids- takere	5,4 % 92 arbeids- takere	5,10 % 103 arbeids- takere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		3,8 % 11 arbeids- takere	4,3 % 73 arbeids- takere	4,27 % 84 arbeids- takere

2. Arbeidstakere uten tjenstepensjon – OTP fra 2006

Blant menn i bygg og anlegg er det 58 prosent som ikke har tjenstepensjon, og blant kvinnene 59 prosent. Som vi nevnte innledningsvis, er det i prosent lavest dekningsgrad for de laveste utdanningsgruppene. Tabell 6.86 viser hvor mange arbeidstakere i de ulike utdanningsgruppene som ikke har tjenstepensjonsordning, fordelt etter kjønn. Da flertallet av arbeidstakerne i bransjen er menn med videregående utdanning, vil det også være disse som i hovedsak vil omfattes av OTP (vel 73 000 arbeidstakere).

Tabell 6.86 Antall arbeidstakere i bygg og anlegg som ikke har en tjenstepensjonsordning per utgangen av 2005, fordelt på kjønn og utdanningsgrupper.

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Antall arbeidstakere	728	7 936	6 451	73 395	912	5 490	22	374
I %	65	62	64	61	57	47	7	18
I % av sysselsatte i bygg og anlegg, uavhengig av alder	0,05	5,0	4,0	45,9	0,06	3,4	0	0,02

Av de totalt 95 000 arbeidstakere i bygg og anlegg som vil bli omfattet av en OTP-ordning (eller en bedre ordning), har cirka 80 000 videregående utdanning. Av disse er 6 500 kvinner og 73 500 menn, og utgjør henholdsvis 45,9 og 4 prosent av alle sysselsatte i bransjen. Tabell 6.86 viser tilsvarende for de andre utdanningsgruppene.

Under dagens folketrygdmodell vil arbeidstakere med medianlønn, og med 42 års sparing (dvs. en 25-åring), oppnå en kompensasjonsgrad (summen av folketrygd og tjenstepensjon) på over 60 prosent for de to laveste utdanningsnivåene, samt for kvinner med inntil 4-årig høyere utdanning. I UM-modellen er kompensasjonsnivået

gjennomgående høyere, og de to laveste utdanningsgruppene får et kompensasjonsnivå på 66 prosent eller høyere.

At pensjonsnivået ved 42 års sparing er relativt høyt og nært opp til ytelsesnivået i en 66-prosent-ordning, gitt dagens folketrygd, skyldes at sparetiden er lang, og at full opptjening i ytelsesbaserte ordninger er 30 år. I dette tilfellet vil den lave innskuddsprosenten for mange tilnærmet kompenseres av den lange sparetiden.

Tabell 6.87 Kompensasjonsgrad, gitt 2 % innskudd av lønn og dagens folketrygd (FT) og universell folketrygdmodell (UM). 25-åring med medianinntekt og sparetid 42 år.

	U1		U2		U3		U4	
Folketrygdmodell	K	M	K	M	K	M	K	M
FT	64	63	65	63	62	56	56	55
UM	70	66	70	66	65	62	61	61

Tabell 6.88 Lønn, folketrygdytelse gitt FT og UM, innskuddspensjon og samlet pensjon på utdanningsnivå. 42 års sparing. Medianinntekt.

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Lønn	265 783	335 829	259 287	333 230	326 518	434 455	425 578	448 421
FT	145 720	175 139	142 992	174 048	171 229	193 668	192 425	195 623
TP	25 184	37 222	24 394	36 873	32 573	50 472	44 625	52 349
Samlet pensjon	170 904	212 361	167 386	210 921	203 802	244 140	237 050	247 972
UM	160 052	183 867	157 843	182 984	180 702	217 400	214 382	222 149
TP	25 184	37 222	24 394	36 873	32 573	50 472	44 625	52 349
Samlet pensjon	185 236	221 089	182 237	219 857	213 275	267 872	259 007	274 498

Sparekapitalen er naturlig nok lavere ved 27 års sparing i forhold til sparing i 42 år. En 40-åring med medianlønn vil derfor med en to prosent innskuddsordning (OTP fra 2006 og fram til pensjonsalder) maksimalt oppnå en kompensasjon på 60 prosent (kvinner på de to laveste utdanningsnivåene). For disse vil pensjonsnivået tilsvare det de ville fått i samlet pensjon i en 60-prosent-ordning med 27 års opptjening. Lavest kompensasjon har høyeste utdanningsgruppe for menn (49 prosent).

Kompensasjonsnivået øker ved UM-modellen og for de laveste utdanningsgruppene. For kvinner vil den høye kompensasjonen i universell folketrygd omtrent tilsvare ytelsen i en 66-prosent-ordning. Dette illustrerer et tidligere omtalt poeng, at lavtlønte vil få en høy kompensasjon i UM-modellen, siden folketrygden gir høyere ytelse og ytelsene i innskuddsbaserte ordninger ikke samordnes med folketrygden, slik det gjøres i de ytelsesbaserte ordningene.

Tabell 6.89 Kompensasjonsgrad, gitt 2 % innskudd av lønn og dagens folketrygd (FT) og universell folketrygdmodell (UM). 40-åring, medianinntekt og sparetid 27 år.

Folketrygdmodell	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
FT + ITP	60	58	60	58	57	50	50	49
UM + ITP	65	60	66	60	60	56	56	55
60-%-ordning	59	59	60	59	59	58	59	58
66-% -ordning	65	65	65	65	65	64	64	64

Tabell 6.90 Lønn, folketrygdytelse gitt FT og UM, innskuddspensjon og samlet pensjon på utdanningsnivå. 27 års sparing. Medianinntekt

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Lønn	265 783	335 829	259 287	333 230	326 518	434 455	425 578	448 421
FT	145 720	175 139	142 992	174 048	171 229	193 668	192 425	195 623
TP	12 499	18 474	12 107	18 301	16 167	25 050	22 148	25 982
Samlet pensjon	158 219	193 613	155 099	192 349	187 396	218 718	214 573	221 605
UM	160 052	183 867	157 843	182 984	180 702	217 400	214 382	222 149
TP	12 499	18 474	12 107	18 301	16 167	25 050	22 148	25 982
Samlet pensjon	172 551	202 341	169 950	201 285	196 869	242 450	236 530	248 131

En 50-åring som får en OTP-ordning i 2006, vil maksimalt spare i 17 år ved pensjonsalder på 67 år. Tabell 6.91 og 6.92 viser henholdsvis kompensasjonsgrader og pensjonsytelser ved 17 års sparing i OTP-ordningen. Som vi ser, vil forventet pensjonsnivå for de tre laveste utdanningsgruppene for henholdsvis kvinner og menn omtrent gi samme kompensasjonsnivå som en 60-prosent-ordning, gitt 17 års opptjening. I UM-modellen er nivået fem prosentpoeng høyere for kvinner med utdanning under høyskole-/universitetsnivå.

Tabell 6.91 Kompensasjonsgrad, gitt 2 % innskudd av lønn og dagens folketrygd (FT) og universell folketrygdmodell (UM). 50-åring, medianinntekt og sparetid 17 år.

Folketrygdmodell	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
FT + ITP	57	55	58	55	55	48	48	47
UM + ITP	63	58	63	58	58	53	53	53
60-%-ordning	58	57	58	57	57	53	54	53
66-%-ordning	61	60	61	60	60	57	57	56

Kompensasjonsgraden er høyere enn ytelsen i en 66-prosent-ordning for kvinner med grunnskole og videregående utdanning og noe lavere for de høyeste utdanningsgruppene uansett kjønn.

Tabell 6.92 Lønn, folketrygdytelse gitt FT og UM, innskuddspensjon og samlet pensjon på utdanningsnivå. 17 års sparing. Medianinntekt.

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Lønn	265 783	335 829	259 287	333 230	326 518	434 455	425 578	448 421
FT	145 720	175 139	142 992	174 048	171 229	193 668	192 425	195 623
TP	6 682	9 875	6 472	9 783	8 642	13 391	11 839	13 889
Samlet pensjon	152 402	185 014	149 464	183 831	179 871	207 059	204 264	209 512
UM	160 052	183 867	157 843	182 984	180 702	217 400	214 382	222 149
TP	6 682	9 875	6 472	9 783	8 642	13 391	11 839	13 889
Samlet pensjon	166 734	193 742	164 315	192 767	189 344	230 791	226 221	236 038

Oppsummering

Det er betydelig variasjon i dekningsgraden mellom utdanningsgruppene i bygg og anlegg. Mer enn 60 prosent av arbeidstakerne med grunnskole og videregående utdanning har en tjenstepensjonsordning, mens mer enn åtte av ti arbeidstakere med mer enn fire års høyere utdanning har en ordning.

Bygg- og anleggsbransjen kjennetegnes ved å ha relativt mange gode tjenstepensjonsordninger. Siden det er få arbeidstakere som har en 60-prosent-ordning eller lavere, er det relativt få som ikke vil få utbetaling av noe tjenstepensjon i slike ordninger. Dermed vil det også være få som løftes ut av tjenstepensjonsordningene og kun får folketrygd, ved en overgang fra dagens folketrygd til UM-modellen. Dette til tross for at hele 45 prosent av kvinner med videregående utdanning har et lavere inntektsnivå enn de definerte grenseverdier som ikke vil gi tjenstepensjonsutbetaling i 60-prosent-ordninger.

Den typiske arbeidstaker i bygg og anlegg er en mann med videregående utdanning. Denne gruppen utgjør hele 75 prosent av samlet sysselsetting i bransjen. Medianinntekten for gruppen er 364 000 kroner, noe som gir rett til en samlet gjennomsnittlig pensjon på 218 000 kroner for dem som omfattes av en 60-prosent-ordning (15 prosent av dem som har tjenstepensjon, har en slik ordning), gitt dagens folketrygd og full opptjening, hvorav tjenstepensjon utgjør 15,8 prosent. Menn med videregående utdanning med en slik pensjonsordning utgjør sju prosent av samlet sysselsetting i bransjen. 60 prosent har en pensjonsordning i intervallet 61–66 prosent, noe som gir en samlet pensjon mellom 218 000 kroner og 240 000

og en tjenstepensjonsandel som ligger mellom 15,8 og 23,5 prosent for denne gruppen (utgjør 27,5 prosent av alle i bransjen). UM-modellen reduserer tjenstepensjonsandelene i forhold til dagens folketrygd.

Samlet er det 8 600 arbeidstakere i bygg og anlegg som har en inntekt lik eller lavere enn 265 000 kroner, som er beregnet til å være den inntekten, hvis den er lik eller lavere enn dette, som ikke vil gi utbetaling i 60-prosent-ordninger, gitt UM-modellen. Korrigerer vi for dekningsgrad og andel med 60-prosent-ordninger eller lavere, er det kun 0,03 prosent av arbeidstakerne i bransjen som ikke vil få tjenstepensjon i slike ordninger. Med dagens folketrygd er grenseverdien 210 000 kroner, og kun 0,02 prosent har lavere inntekt enn dette.

Hele 73 000 arbeidstakere med videregående utdanning vil bli omfattet av OTP. Hvor mye disse vil få i samlet pensjon, avhenger blant annet av sparetiden. Alle 25-åringer med medianinntekt og med sparetid på 42 år vil med dagens folketrygd få en kompensasjon som er høyere enn 55 prosent for alle og 62 prosent eller høyere for de to laveste utdanningsgruppene, samt kvinner med inntil fire års høyere utdanning. UM-modellen gir en samlet kompensasjon som er høyere enn 61 prosent for alle, og 66 prosent eller høyere for de to laveste utdanningstrinnene.

Dagens folketrygd og en OTP-ordning vil med sparetid på 27 år (en 40-åring) kun gi lik eller høyere kompensasjon enn en 60-prosent-ordning for kvinner på de to laveste utdanningsnivåene. UM-modellen gir en høyere samlet kompensasjon, og kompensasjonen blir 66 prosent for en 40-årig kvinne med videregående utdanning og 60 prosent for en 40-årig mann med videregående utdanning.

Mens en kombinasjon av dagens folketrygd og OTP over 17 år gir lavere pensjon enn hva en 60-prosent-ordning for alle utdanningsnivåer gir, vil UM-modellen i samme tilfelle gi en høyere kompensasjon enn en 66-prosent-ordning for kvinner på de to laveste utdanningsnivåene. Generelt illustrerer beregningene at selv en innskuddsordning med lavt innskudd kan gi en høyere samlet pensjon for mange arbeidstakere i bygg og anlegg, spesielt yngre kvinner, i forhold til hva en 60-prosent-ordning ville gitt.

Varehandel

Varehandel er den bransjen, ved siden av bygg og anlegg og hotell og restaurant, som har den laveste utbredelsen av tjenstepensjonsordninger. Varehandelen kjennetegnes av mange små virksomheter, og siden ABU-undersøkelsen bare omfatter virksomheter med mer enn ti ansatte, vil tallene vi her benytter, overvurdere dekningsgraden i bransjen, gitt at små bedrifter sjeldnere har tjenstepensjon enn store bedrifter (jf. kapittel 3 og kapittel 4).

Tabell 6.93 og 6.94 viser fordeling av arbeidstakerne i varehandelen etter kjønn og utdanningsgruppe, henholdsvis som andel og i absolutte tall, mens tabell 6.95 viser utbredelsen av tjenstepensjonsordninger.

Tabell 6.93 Andel arbeidstakere i varehandel fordelt etter kjønn og utdanningsnivå. ABU 2003.

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	6,2	40,5	7,2	1,3	55,2
Kvinner	6,2	32,3	5,4	0,9	44,8
Totalt	12,4	72,8	12,6	2,2	100

Tabell 6.94 Arbeidstakere i varehandel fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.⁴

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	21 514	140 535	24 984	4 511	191 544
Kvinner	21 514	112 081	18 738	3 123	155 456
Totalt	43 028	252 616	43 722	7 634	347 000

I gjennomsnitt er dekningsgraden 59 prosent for menn og 53 prosent for kvinner. Den høyeste utdanningsgruppen har høyest utbredelse av tjenstepensjoner; 87 prosent for menn og 78 prosent for kvinner. Våre tall viser at det totalt er nesten 192 000 arbeidstakere i varehandelen som har tjenstepensjonsordning og vel 155 000 som ikke har ordning. Det vil dermed være minimum 28 prosent av det totale antallet arbeidstakere som vil omfattes av en OTP-ordning.

Tabell 6.95 Dekningsgrad – andel arbeidstakere i varehandel som er omfattet av en tjenstepensjonsordning i 2003, etter kjønn og utdanningsnivå. ABU 2003.

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	59 %	55 %	70 %	87 %	59 %
Kvinner	48 %	49 %	68 %	78 %	53 %

⁴ Statistisk sentralbyrå – sysselsettingsstatistikk 2004

Tabell 6.96 Arbeidstakere i varehandel med og uten tjenstepensjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

Med tjenstepensjon	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	12 693	77 294	17 489	3 925	111 401
Kvinner	10 327	54 920	12 742	2 436	80 425
Totalt	23 020	132 214	30 231	6 361	191 826
Uten tjenstepensjon	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	8 821	63 241	7 495	586	80 143
Kvinner	11 187	57 161	5 996	687	75 031
Totalt	20 008	120 402	13 491	1 273	155 174

Det er betydelig forskjell i medianinntekten mellom kvinner og menn i de ulike utdanningsgruppene (tabell 6.97). Dette skyldes trolig store forskjeller i lønnsnivå mellom menn og kvinner, i tillegg til mer omfattende deltidsarbeid blant kvinner enn menn (som tidligere nevnt beregner vi medianinntekt for gruppene uten å korrigere for arbeidstid). Lønnsforskjellene er enda mer markert i forhold til dem som har og dem som ikke har tjenstepensjonsordning. Dette bekreftes også av tidligere undersøkelser som viser at sannsynligheten for å ha tjenstepensjon øker med økende inntektsnivå kontrollert for bransje, type yrke, mv. (se kapittel 3). Uten at vi kan bekrefte dette, kan en forklaring også være at det er en negativ sammenheng mellom utbredelse av deltid og tjenstepensjon.

Tabell 6.97 Medianinntekt for arbeidstakere med tjenstepensjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå

	U1	U2	U3	U4
Menn	327 936	345 999	487 578	547 714
Kvinner	244 114	240 544	305 872	430 687

Tabell 6.98 Medianinntekt for arbeidstakere uten tjenstepensjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

	U1	U2	U3	U4
Menn	289 432	293 975	302 735	274 290
Kvinner	203 554	188 953	202 797	248 981

Fordelingen av type ytelsesordninger i varehandelen fordeler seg slik (beregnet etter Fløtten og Pedersen, op.cit.):

60-prosent-ordning	45 prosent
61–66-prosent-ordning	32 prosent
Over 66 prosent	23 prosent

1. Arbeidstakere som har tjenestepensjonsordning. Ytelsesbaserte ordninger – folketrygd og tjenestepensjon

Generelt

Tabellene 6.99–6.104 gir en oversikt over beregnede folketrygdytelser, ytelser fra tjenestepensjon og andel tjenestepensjon og folketrygd for de ulike idealgruppene, gitt faktisk medianinntekt for ulike tjenestepensjonsordninger. Mens tjenestepensjonsandelen for kvinner med kun grunnskoleutdanning er på beskjedne 6,7 prosent i en 60-prosent-ordning, gitt dagens folketrygd og full opptjening, er andelen 36,2 prosent for menn med grunnskole. Andelen faller naturlig nok i den universelle modellen, og for kvinner med grunnskoleutdanning og videregående utdanning vil dermed en overgang til den universelle folketrygdmodellen (UM) kunne føre til at en del av disse ikke vil få tjenestepensjon i en 60-prosent-ordning (se tabell 6.100), mens høyeste andel med tjenestepensjon, som vi finner blant menn på høyeste utdanningsnivå, faller fra 36,2 til 30,1 prosent. Det generelt lave lønnsnivået i varehandelen vil kunne føre til at en del arbeidstakere, gitt de forutsetninger vi har lagt til grunn, og fordelingen av type tjenestepensjonsordning, kun vil få folketrygd dersom vi legger UM-modellen til grunn.

Tabell 6.99 60-%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. FT-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	327936	244114	345999	240544	487578	305872	547714	430687
Pensjon (60 %)	196762	146468	207599	144327	292547	183523	328628	258412
- FT	171824	136619	179411	135120	201105	162557	209524	193140
- T-pensjon	24 938	9 849	28 188	9 207	91 442	20 966	119 104	65 272
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	12,7	6,7	13,6	6,4	31,3	11,4	36,2	25,3
Folketrygd i % av pensjon	87,3	93,3	86,4	93,7	68,7	88,6	63,8	74,7
Andel av alle sysselsatte i varehandel	1,7	1,4	10,0	7,1	2,3	1,7	0,5	0,3

Tabell 6.101 og 6.102 viser tilsvarende ytelser og andeler i en 66-prosent-ordning, som 32 prosent av de ansatte i varehandelen har. Ved en slik ytelsesordning vil alle arbeidstakerne, gitt medianinntekten, få noe fra tjenestepensjonsordningen, og den laveste tjenestepensjonsandelen er cirka 15 prosent (kvinner på de to laveste utdanningsnivåene) og den høyeste er 42 prosent (menn med mer enn 4 års høyere

utdanning). Tjenestepensjonsandelen for disse gruppene faller til henholdsvis cirka 5 prosent og cirka 36 prosent i UM-modellen. Dette betyr at tjenestepensjonsandelen vil bli relativt beskjedne for kvinner uten høyskole-/universitetsutdanning ved en UM-modell.

Tabell 6.100 60%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	327936	244114	345999	240544	487578	305872	547714	430687
Pensjon (60 %)	196762	146468	207599	144327	292547	183523	328628	258412
- UM	181184	152684	187325	151470	229561	173682	229561	216119
- T-pensjon	15 578	0	20 274	0	62 986	9 841	99 067	42 293
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	7,9	0	9,8	0	21,5	5,4	30,1	16,4
Folketrygd i % av pensjon	92,1	100	90,2	100	78,5	94,5	69,9	73,6
Andel av alle sysselsatte i varehandel	1,7	1,4	10,0	7,1	2,3	1,7	0,5	0,3

Tabell 6.101 66%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. FT-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	327936	244114	345999	240544	487578	305872	547714	430687
Pensjon (66 %)	216438	161115	228359	158759	321802	201875	361491	284253
- FT	171824	136619	179411	135120	201105	162557	209524	193140
- T-pensjon	44 614	24 496	48 948	23 639	120 697	39 318	151 967	91 113
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	20,6	15,2	21,4	14,9	37,5	19,5	42,0	32,1
Folketrygd i % av pensjon	79,4	74,8	72,7	85,1	62,5	80,5	38,0	67,9
Andel av alle sysselsatte i varehandel	1,2	1,0	7,1	5,1	1,6	1,2	0,4	0,2

Tabell 6.103 og 6.104 viser folketrygdytelser og tjenstepensjon/andeler for dem som omfattes av en 70-prosent-ordning. I slike ordninger er tjenstepensjonsandelen ved dagens folketrygd, naturlig nok, relativt høy for alle arbeidstakerne (laveste tjenstepensjonsandel er ca. 20 prosent).

Tabell 6.102 66%-tjenstepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

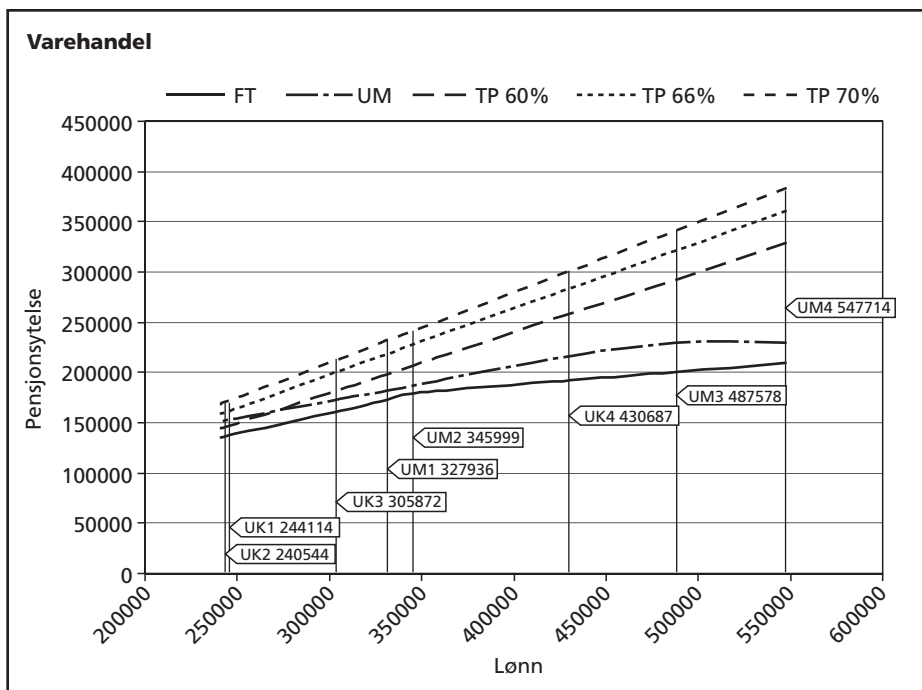
	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	327936	244114	345999	240544	487578	305872	547714	430687
Pensjon (66 %)	216438	161115	228359	158759	321802	201875	361491	284253
- UM	181184	152684	187325	151470	229561	173682	229561	216119
- T-pensjon	35 254	8 431	41 034	7 289	92 241	28 193	131 931	69 134
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	16,3	5,2	18,0	4,6	28,7	14,0	36,5	24,0
Folketrygd i % av pensjon	83,7	94,8	82,0	95,4	71,3	86,0	63,5	76,0
Andel av alle sysselsatte i varehandel	1,2	1,0	7,1	5,1	1,6	1,2	0,4	0,2

Tabell 6.103 70%-tjenstepensjonsordning og medianinntekt. FT-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	327936	244114	345999	240544	487578	305872	547714	430687
Pensjon (70 %)	229555	170879	242199	168381	341305	214110	383400	301481
- FT	171824	136619	179411	135120	201105	162557	209524	193140
- T-pensjon	57 731	34 260	62 788	33 261	140 200	51 553	173 876	108 341
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	25,1	20,0	25,9	19,8	41,1	24,1	45,4	35,9
Folketrygd i % av pensjon	74,9	80,0	74,1	80,2	58,9	75,9	54,6	64,1
Andel av alle sysselsatte i varehandel	0,9	0,7	5,1	3,7	1,2	0,8	0,3	0,2

Figur 6.5 illustrerer sammenhengen mellom inntekt og pensjonsytelse i de to folketrygdmodellene, for arbeidstakere med henholdsvis en 60-prosent-, en 66-prosent- og en 70-prosent-ordning. I figuren har vi markert medianinntekt med tilhørende pensjonsytelser for de åtte idealtypene. På den måten kan man få et inntrykk av det samlede pensjonsnivået (folketrygd og tjenstepensjon) sammenlignet med en ny folketrygd tilsvarende UM-modellen.

Figur 6.5 Dagens folketrygd (FT), universell folketrygd (UM) og ulike tjenstepensjonsordninger (60 %, 66 % og 70 %). Pensjonsytelser gitt faktisk lønnsnivå for ulike utdanningsgrupper for medianinntekten.



Tabell 6.104 70-%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	327936	244114	345999	240544	487578	305872	547714	430687
Pensjon (70 %)	229555	170879	242199	168381	341305	214110	383400	301481
- UM	181184	152684	187325	151470	229561	173682	229561	216119
- T-pensjon	48 371	18 195	54 874	16 911	111 744	40 428	153 839	85 362
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	21,1	10,6	22,7	10,0	32,7	18,9	40,1	28,3
Folketrygd i % av pensjon	78,9	89,4	77,3	90,0	67,3	81,1	59,9	71,7
Andel av alle sysselsatte i varehandel	0,9	0,7	5,1	3,7	1,2	0,8	0,3	0,2

Den typiske mannlige og kvinnelige arbeidstaker med tjenestepensjon

Den typiske mannlige arbeidstakeren har videregående utdanning og en medianinntekt på 346 000 kroner. 45 prosent av arbeidstakerne har en 60-prosent-ordning eller lavere, og utgjør ti prosent av samlet sysselsetting. Disse vil få en gjennomsnittlig samlet pensjon på 207 500 kroner, gitt dagens folketrygd, hvorav tjenestepensjon utgjør 13,6 prosent. 7,1 prosent av arbeidstakerne i bransjen som har videregående utdanning, er omfattet av en 61–66-prosent-ordning (totalt 32 prosent av dem som har en ordning). Dette gir en gjennomsnittlig samlet pensjon som ligger i intervallet 207 000 til 228 000 kroner og en tjenestepensjonsandel mellom 13,6 og 21,4 prosent. 23 prosent av dem med tjenestepensjon har en bedre ordning enn 66 prosent, og vil få en gjennomsnittspensjon som ligger mellom nivået i en 66-prosent-ordning og en 70-prosent-ordning, det vil si mellom 228 000 kroner og 242 000. Tjenestepensjonsandelen vil variere mellom 21,4 prosent og 25,9 prosent. I UM-modellen faller tjenestepensjonsandelen til henholdsvis cirka 10, 18 og 23 prosent.

Også for kvinner har den typiske arbeidstaker videregående utdanning med en medianinntekt på 240 500 kroner. 7,1 prosent av de sysselsatte i bransjen er kvinner med videregående utdanning og som omfattes av en 60-prosent-ordning. Disse vil ha rett til en samlet gjennomsnittlig pensjon på 144 000 kroner, gitt dagens folketrygd og full opptjening. Tjenestepensjonsandelen utgjør 6,4 prosent. I UM-modellen, der folketrygdopptjeningen øker, gitt våre forutsetninger om 40 års yrkeskarrierer, reduseres tjenestepensjonsandelen til null. Det vil si at kvinner med videregående utdanning, og som har en 60-prosent-ordning, ikke vil få utbetalt tjenestepensjon, men kun folketrygd. Dette gjelder også kvinner med grunnskoleutdanning. De 32 prosentene som har en 61–66-prosent-ordning, 5,1 prosent av alle i bransjen, vil ha

rett til en tjenstepensjon på mellom 144 000 kroner og 159 000, hvorav tjenstepensjonsandelen er mellom 6,4 og 15 prosent. I UM-modellen faller denne andelen til under fem prosent. De kvinnelige arbeidstakerne med videregående utdanning som omfattes av en ordning som er bedre enn 66 prosent, utgjør 23 prosent av dem med ordning og 3,6 prosent av alle i bransjen. Samlet gjennomsnittlig pensjon vil variere mellom 159 000 kroner og 168 000 og tjenstepensjonsandelen mellom knappe 5 og cirka 20 prosent. I UM-modellen reduseres andelen til 10 prosent.

Arbeidstakere under de kritiske inntektsgrensene

I varehandelen er det mange arbeidstakere som tjener under 265 000 kroner, og dermed ikke vil få uttelling i en ytelsesbasert tjenstepensjonsordning ved UM-modellen, om de har en 60-prosent-ordning. Tabell 6.105–6.108 viser at det til sammen er nesten 70 000 arbeidstakere som har lavere lønn enn dette, det vil si cirka 20 prosent av alle ansatte i bransjen. Korrigerer vi for dekningsgrad og andel arbeidstakere som har en 60-prosent-ordning, har totalt cirka 17 000 arbeidstakere lik eller lavere lønn enn 265 000 kroner, det vil si 4,8 prosent av alle arbeidstakerne i bransjen. Menn og kvinner med videregående utdanning utgjør det klart største antallet, cirka 12 200. De 17 000 vil ikke få utbetalt tjenstepensjon i sin 60-prosent-ordning etter UM-modellen.

Ved dagens folketrygd er grenseverdien 210 000 kroner for å få utbetaling av tjenstepensjon. I varehandelen tjener nesten 47 000 arbeidstakere mindre enn dette. De som har en 60-prosent-ordning, får dermed lite eller ingenting i tjenstepensjon. Totalt utgjør dette noe over 11 000 arbeidstakere, 3,3 prosent av alle i bransjen. Virkningen av overgangen fra FT- til UM-modellen blir også at 6000 flere arbeidstakere, de fleste med videregående utdanning, blir rammet av det vi har kalt utløftingsmekanismen.

Tabell 6.105 Arbeidstakere med grunnskoleutdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U1 Kvinner – antall	U1 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	45 %	4 693	5 676	10 369
61–66 %	32 %	3 337	4 036	7 373
Mer enn 66 %	23 %	2 398	2 901	5 299
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		64,4 % 6 716 arbeids- takere	24,0 % 3 027 arbeids- takere	42,2 % 9 743 arbeids- takere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		38,8 % 4 046 arbeids- takere	19,1 % 2 409 arbeids- takere	28,0 % 6 455 arbeids- takere

Tabell 6.106 Arbeidstakere med videregående utdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U2 Kvinner – antall	U2 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	45 %	24 953	34 854	59 807
61–66 %	32 %	17 744	24 785	42 529
Mer enn 66 %	23 %	12 754	17 814	30 568
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		60,9 % 33 770 arbeids- takere	22,0 % 17 040 arbeids- takere	38,2 % 50 810 arbeids- takere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		38,8 % 21 515 arbeids- takere	16,2 % 12 548 arbeids- takere	25,6 % 34 063 arbeids- takere

Tabell 6.107 Arbeidstakere med inntil 4 års høyere utdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U3 Kvinner – antall	U3 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	45 %	5 755	7 826	13 581
61–66 %	32 %	4 092	5 656	9 748
Mer enn 66 %	23 %	2 941	4 000	6 941
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		40,7 % 5 205 arbeids- takere	16,7 % 2 904 arbeids- takere	26,9 % 8 109 arbeids- takere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		26,8 % 3 427 arbeids- takere	12,0 % 2 087 arbeids- takere	18,3 % 5 514 arbeids- takere

Tabell 6.108 Arbeidstakere med mer enn 4 års høyere utdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U4 Kvinner – antall	U4 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	45 %	1 092	1 567	2 659
61–66 %	32 %	776	1 249	2 025
Mer enn 66 %	23 %	558	898	1 456
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		15,7 % 381 arbeids- takere	16,3 % 636 arbeids- takere	16,10 % 1 017 arbeids- takere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		11,6 % 281 arbeids- takere	10,9 % 426 arbeids- takere	11,2 % 707 arbeids- takere

2. Arbeidstakere uten tjenstepensjon – OTP fra 2006

Også for varehandelen har vi beregnet hva en to prosent innskuddsordning (OTP) vil gi i tjenstepensjon og som samlet pensjonsytelse, det vil si inkludert folketrygden. I tabell 6.110 er sparetiden 42 år, det vil si vi ser hvilke ytelser dagens 25-åring vil få dersom han eller hun sparer to prosent av lønnen fram til pensjonsalderen.

Tabell 6.109 Antall arbeidstakere i varehandel som ikke har en tjenstepensjonsordning per utgangen av 2005, fordelt på kjønn og utdanningsgrupper.

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Antall arbeidstakere	11 187	8 821	57 161	63 241	5 996	7 495	687	586
I %	52	41	51	45	32	30	22	13
I % av sysselsatte i varehandelen, uavhengig av alder	3,2	2,5	16,5	18,2	1,7	2,2	0,02	0,02

Av de totalt 151 000 arbeidstakere i varehandelen som vil bli omfattet av en OTP-ordning (eller en bedre ordning), har cirka 120 000 videregående utdanning. Av disse er 57 000 kvinner og 63 000 menn, og utgjør henholdsvis 18,2 og 16,5 prosent av alle sysselsatte i bransjen. Tabell 6.109 viser tilsvarende for de andre utdanningsgruppene.

På grunn av høy kompensasjon i folketrygden for lavinntektsgruppene kombinert med at innskuddspensjon ikke samordnes med folketrygdytelsen, vil den samlede pensjonsytelsen bli relativt høy for alle utdanningsgruppene i OTP, uavhengig av kjønn. Tar vi utgangspunkt i dagens folketrygd, vil laveste kompensasjonsnivå være henholdsvis 64 prosent (kvinner med grunnskole og menn med videregående og inntil 4 års høyere utdanning) og høyeste 67 prosent (kvinner med grunnskole og inntil 4 års høyere utdanning). Ved overgang til UM-modellen øker kompensasjonsnivået for alle gruppene, og til dels betydelig for de laveste utdanningsgruppene: For kvinner på de tre laveste utdanningsnivåene vil pensjonsnivået kunne bli så høyt som 77–79 prosent av arbeidsinntekten.

Tabell 6.110 Kompensasjonsgrad, gitt 2 % innskudd av lønn og dagens folketrygd (FT) og universell folketrygdmodell (UM). 25-åring med medianinntekt og sparetid 42 år.

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Folketrygdmodell	67	64	68	64	67	64	65	65
UM	77	69	79	68	77	68	71	70

Med 27 års sparing, som dagens 40-åring vil kunne oppnå, vil det samlede kompensasjonsnivået i en to prosent innskuddsordning være relativt høyt for kvinner på alle utdanningsnivå, det lave innskuddet tatt i betraktning. Dersom arbeidstakerne i tillegg betaler to prosent innskudd på toppen av arbeidsgiverinnskuddet i en OTP-ordning, vil kompensasjonsnivået kunne bli svært høyt for mange innen varehandelen. Poenget er, som tidligere nevnt, at lavlønnsgruppene vil kunne få høyere pensjon ved en innskuddsordning etter OTP enn hva både en 60-prosent- og en 66-prosent-ordning vil kunne gi. Spesielt markert vil dette være i UM-modellen, der selv en 2-prosent-ordning vil gi mer enn 70 prosent kompensasjon for en stor andel av kvinnene på de tre laveste utdanningsnivåene.

Tabell 6.111 Lønn, folketrygdytelser gitt FT og UM, innskuddspensjon og samlet pensjon på utdanningsnivå. 42 års sparing. Medianinntekt

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Lønn	203 554	289 432	188 953	293 975	202 797	302 735	248 981	274 290
FT	119584	155653	113451	157561	119266	161240	138663	149293
TP	17613	30988	15837	31599	17521	32776	23140	28954
Samlet pensjon	137 197	186 641	129 288	189 160	136 787	197 016	161 803	178 247
UM	138894	168092	133929	169637	138636	172615	154339	162944
TP	17613	30988	15837	31599	17521	32776	23140	28954
Samlet pensjon	156 507	199 080	149 766	201 236	156 157	205 391	177 479	191 898

Tabell 6.112 Kompensasjonsgrad, gitt 2 % innskudd av lønn og dagens folketrygd (FT) og universell folketrygdmodell (UM). 40-åring, medianinntekt og sparetid 27 år.

Folketrygdmodell	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
FT + ITP	63	59	64	59	63	59	60	60
UM + ITP	73	63	75	63	73	62	67	65
60-%-ordning	60	59	60	59	60	59	60	60
66-%-ordning	65	65	65	65	65	65	65	65

Tabell 6.113 Lønn, folketrygdytelser gitt FT og UM, innskuddspensjon og samlet pensjon på utdanningsnivå. 27 års sparing. Medianinntekt

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Lønn	203 554	289 432	188 953	293 975	202 797	302 735	248 981	274 290
FT	119584	155653	113451	157561	119266	161240	138663	149293
TP	8742	15380	7860	15683	8696	16267	11485	14370
Samlet pensjon	128 326	171 033	121 311	173 334	127 962	177 507	150 148	163 663
UM	138894	168092	133929	169637	138636	172615	154339	162944
TP	8742	15380	7860	15683	8696	16267	11485	14370
Samlet pensjon	147 636	183 472	141 789	185 320	147 332	188 882	165 824	343 138

17 års sparetid, som vil være det maksimale for dagens 50-åring, vil med dagens folketrygd gi lavere samlet pensjon enn 66 prosent for alle utdanningsgruppene uavhengig av kjønn, og lavere enn 60 prosent for menn på alle utdanningsnivåene. Til tross for en relativt kort sparetid gir kombinasjonen lav lønn og høy kompensasjon i folketrygden (gitt full opptjening) høy samlet pensjon. Kvinner i varehandelen kan derfor forvente en høyere kompensasjonsgrad enn 60 prosent i alle utdanningsgrupper, med unntak for dem med lengst utdanning og høyest inntektsnivå. Med UM-modellen vil pensjonsnivået være over 70 prosent for kvinner på de tre laveste utdanningsgruppene, gitt medianinntekten. Fordelene ved innskuddspensjon frikoblet fra folketrygdytelser sammenlignet med den «samordnede» ytelsespensjonen, må dermed antas å være spesielt gunstig for ansatte i en lavlønsbransje som varehandel.

Tabell 6.114 Kompensasjonsgrad, gitt 2 % innskudd av lønn og dagens folketrygd (FT) og universell folketrygdmodell (UM). 50-åring, medianinntekt og sparetid 17 år.

Folketrygdmodell	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
FT + ITP	61	57	62	56	61	56	58	57
UM + ITP	71	61	73	61	71	60	64	62
60-%-ordning	59	57	60	57	59	57	58	58
66-%-ordning	63	61	63	61	63	60	62	61

Tabell 6.115 Lønn, folketrygdytelser gitt FT og UM, innskuddspensjon og samlet pensjon på utdanningsnivå. 17 års sparing. Medianinntekt

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Lønn	203 554	289 432	188 953	293 975	202 797	302 735	248 981	274 290
FT	119584	155653	113451	157561	119266	161240	138663	149293
TP	4644	1841	3722	6124	3813	7271	5525	3670
Samlet pensjon	124 228	157 494	117 173	163 685	123 079	168 511	144 188	152 963
UM	138894	168092	133929	169637	138636	172615	154339	162944
TP	4644	1841	3722	6124	3813	7271	5525	3670
Samlet pensjon	143 538	169 933	137 651	175 761	142 449	179 886	159 864	166 614

Oppsummering

Dekningsgraden for tjenstepensjoner i varehandelen er i henhold til ABU 2003 59 prosent for menn og 53 prosent for kvinner. Fordi det finnes mange små virksomheter i varehandelen og ABU ikke dekker bedrifter med ti eller færre ansatte, vil dekningsgraden imidlertid overvurderes. Det er beregnet at anslagsvis 155 000 arbeidstakere i varehandelen ikke har en tjenstepensjonsordning per utgangen av 2005. 120 000, eller 77 prosent, av disse har videregående utdanning som høyeste utdanningsnivå.

Medianinntekten i varehandelen er relativt lav sammenlignet med andre bransjer og nesten halvparten av tjenstepensjonsordningene er 60-prosent-ordninger. Kvinner med enten grunnskole eller videregående utdanning vil derfor få en beskjeden utbetaling fra en ytelsesbasert 60-prosent-ordning, gitt dagens folketrygdmodell. Den typiske mannlige arbeidstakeren i varehandelen har videregående utdanning og har en medianinntekt på 346 000 kroner. I en 60-prosent-ordning vil disse, og menn med videregående utdanning med en slik eller en ordning med lavere ytelse utgjøre ti prosent av alle sysselsatte i bransjen (45 prosent av dem som har tjenstepensjon, har en 60-prosent-ordning), og vil ha rett til en gjennomsnittlig samlet pensjon på 205 000 kroner, som gir en tjenstepensjonsandel på 13,6 prosent, gitt dagens folketrygd og full opptjening. I UM-modellen reduseres tjenstepensjonsandelen til cirka ti prosent. For de 32 prosentene som har en 61–66-prosent-ordning, er samlet pensjon og tjenstepensjonsandel henholdsvis 207–228 000 kroner og 13,6–21,4 prosent for denne gruppen (utgjør 7,1 prosent av alle i bransjen). I UM-modellen faller tjenstepensjonsandelen til mellom cirka 10 og 18 prosent.

Den typiske kvinnelige arbeidstaker har også videregående utdanning, og har en medianinntekt på 240 500 kroner. Arbeidstakere i denne gruppen med 60-prosent-ordning eller lavere utgjør 7,1 prosent av samlet sysselsetting. I en slik ordning vil samlet pensjon utgjøre 144 000 kroner, hvorav tjenstepensjon utgjør

6,4 prosent, gitt dagens folketrygd og full opptjening. I UM-modellen reduseres tjenstepensjonsandelen til null, hvilket betyr at disse ikke vil få tjenstepensjon i en 60-prosent-ordning eller lavere i den alternative folketrygdmodellen (UM). 5,1 prosent av alle de sysselsatte i bransjen er kvinner med videregående utdanning som omfattes av ordninger med ytelsesnivå mellom 61 og 66 prosent. For disse vil samlet gjennomsnittlig pensjon være i intervallet 144 000–159 000 kroner, med en tjenstepensjonsandel mellom 6,4 og 15 prosent. I UM-modellen reduseres disse andelene betydelig, til under fem prosent.

Våre beregninger viser at nesten 70 000 arbeidstakere i varehandelen har en lavere lønn enn 265 000 kroner, det vil si den grenseverdien som ikke vil gi uttelling i form av utbetaling av tjenstepensjon i en 60-prosent-ordning etter UM-modellen. Av disse har 17 000 (3,3 prosent av alle sysselsatte) en 60-prosent-ordning og lavere lønn enn 265 000 kroner. Disse vil ikke få utbetaling av tjenstepensjon i de minst sjenerøse ordningene, og beregningene viser at 6 000 flere arbeidstakere vil ikke få tjenstepensjon i slike ordninger, sammenlignet med dagens folketrygd (der 11 000 arbeidstakere ikke vil få tjenstepensjonsutbetaling), der inntektsgrensen er 210 000 kroner.

Hele 155 000 arbeidstakere i varehandelen har ikke tjenstepensjon per utgangen av 2005, og 120 000 av disse har videregående utdanning. Disse vil bli omfattet av OTP, og beregninger viser at en 25-åring som er ansatt i varehandelen og har en inntekt tilsvarende medianinntekten, har en relativt høy kompensasjon med dagens folketrygd, og vil dermed samlet få en relativt høy pensjonsytelse når sparingen fra en innskuddbasert 2-prosent-ordning (OTP) legges til. For en 25-åring med mulighet for 42 års sparing med OTP vil kompensasjonsnivået være mer enn 64 prosent av tidligere inntekt for alle arbeidstakere uansett utdanningsnivå, når dagens folketrygd legges til grunn, og så høy som 77–79 prosent av tidligere inntekt for kvinner på de tre laveste nivåer om beregningene foretas med utgangspunkt i UM-modellen.

En kvinnelig arbeidstaker som sparer to prosent av inntekten i 27 år (en 40-åring), og som enten har grunnskole, videregående utdanning, eller inntil fire år på høyskole eller universitet, vil få en samlet kompensasjon på minst 63 prosent av tidligere inntekt. UM-modellen løfter nivået til minst 73 prosent. Sparing i 17 år, som vil være det maksimale for en 50-åring, gir et kompensasjonsnivå på minst 57 prosent med dagens folketrygd, og minst 62 prosent om UM-modellen legges til grunn for beregningene.

Svært mange ansatte i varehandelen vil dermed kunne få høyere pensjon i en innskuddsbasert 2-prosent-ordning (minimum i OTP) enn om de har en mindre sjenerøs ytelsesordning. Spesielt vil dette gjelde for de yngste, med lang forventet sparetid. Dersom arbeidstakerne selv betaler to prosent innskudd på toppen av arbeidsgiverinnskuddet, vil mange i varehandelen få en svært høy pensjon sett i forhold til arbeidsinntekten.

Hotell og restaurant

Våre data viser at hotell- og restaurantbransjen har den klart laveste medianinntekten av samtlige bransjer i privat sektor. Inntektsnivået er lavt både blant dem med og dem uten tjenstepensjonsordning. Samlet sett er det i underkant av 70 000 sysselsatte i hotell og restaurant, og tabell 6.116 og 6.117 viser henholdsvis prosentvis og absolutt fordeling av de sysselsatte i bransjen etter kjønn og utdanningsgruppe. Vi ser at tre av fire arbeidstakere har enten grunnskole (11,6 prosent) eller videregående utdanning (63,1 prosent). Bare 0,8 prosent har mer enn fire års høyere utdanning.

Tabell 6.116 Andel arbeidstakere i hotell og restaurant fordelt etter kjønn og utdanningsnivå. ABU 2003.

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	3,9	28,3	4,9	0,4	37,5
Kvinner	7,7	44,8	9,6	0,4	62,5
Totalt	11,6	73,1	14,5	0,8	100

Tabell 6.117 Arbeidstakere i hotell og restaurant fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.*

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	2 652	19 244	3 332	272	25 500
Kvinner	5 236	30 464	6 528	272	42 500
Totalt	7 888	49 708	9 860	544	68 000

* Statistisk sentralbyrå – sysselsettingsstatistikk 2004

Hotell og restaurant har den laveste dekningsgraden for tjenstepensjon av bransjene i privat sektor, med 27 prosent for menn og 31 prosent for kvinner. I motsetning til de øvrige bransjene er det i hotell og restaurant lavere dekningsgrad jo høyere utdanning arbeidstakerne har. Den reelle dekningsgraden vil i tillegg være lavere enn hva våre tall viser, da ABU 2003 ikke inkluderer virksomheter med mer enn ti ansatte. Samlet sett er det cirka 20 000 arbeidstakere som har tjenstepensjonsordning og cirka 48 000 som ikke har en ordning.

Tabell 6.118 Dekningsgrad – andel arbeidstakere i hotell og restaurant som er omfattet av en tjenstepensjonsordning i 2003, etter kjønn og utdanningsnivå. ABU 2003. Prosent.

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	37	27	23	24	27
Kvinner	35	31	27	26	31

Tabell 6.119 Arbeidstakere i hotell og restaurant med og uten tjenestepensjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

Med tjenestepensjon	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	972	5 129	775	66	6 942
Kvinner	1 833	9 596	1 730	71	13 230
Totalt	2 805	14 725	2 505	137	20 172
Uten tjenestepensjon	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	1 680	14 115	2 557	206	18 558
Kvinner	3 403	20 868	4 798	201	29 270
Totalt	5 083	34 983	7 355	407	47 828

Vi nevnte innledningsvis at hotell og restaurant har de laveste medianinntektene i privat sektor. Dette skyldes lavt lønnsnivå generelt sett og utstrakt deltidsarbeidende blant arbeidstakerne. Den laveste medianinntekten har arbeidstakere med mer enn fire års høyere utdanning. Dette kan skyldes at utvalget her er lite og at flere av disse arbeider deltid eller ved siden av for eksempel studier.

Tabell 6.120 Medianinntekt for arbeidstakere med tjenestepensjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

	U1	U2	U3	U4
Menn	279 857	302 484	278 450	215 658
Kvinner	226 159	212 085	218 906	229 948

Tabell 6.121 Medianinntekt for arbeidstakere uten tjenestepensjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

	U1	U2	U3	U4
Menn	110 427	230 598	262 752	161 743
Kvinner	202 666	174 085	176 900	229 948

Vi har ved flere anledninger påpekt at arbeidstakere med lav lønn har en relativt høy kompensasjon fra folketrygden. Folketrygdpensjonen alene vil derfor gi et relativt høyt kompensasjonsnivå for mange innen hotell- og restaurantbransjen, og innebærer at mange arbeidstakere i denne bransjen, som har mindre sjenerøse ytelsesordninger, i liten grad vil få utbetalt noe fra tjenestepensjonsordningen. Fordelingen av de ytelsesbaserte ordninger som finnes, er fordelt på samme vis som for varehandel (beregnet etter Fløtten og Pedersen, op.cit.):

60-prosent-ordning	45 prosent
61–66-prosent-ordning	32 prosent
70-prosent-ordning	23 prosent

1. Arbeidstakere som har tjenstepensjonsordning. Ytelsesbaserte ordninger – folketrygd og tjenstepensjon

Generelt

Som vi kan lese av tabell 6.122, vil en utbetaling fra en 60-prosent-ordning være svært beskjeden for de fleste utdanningsgruppene i hotell- og restauranternæringen, gitt dagens folketrygd. Legger vi i stedet UM-modellen til grunn, vil likevel alle menn, med unntak av dem med lengst høgskole- og universitetsutdanning, få noe ut av sine ytelsesordninger. Kvinner med inntekt tilsvarende medianinntekt og lavere vil ikke få noe ut av en 60-prosent-ordning etter UM-modellen. Det vil derfor være en del arbeidstakere i hotell og restaurant som kun vil få folketrygd i UM-modellen.

Tar vi utgangspunkt i en 66-prosent-ordning, vil de fleste med inntekt tilsvarende medianen få noe fra tjenstepensjonsordningen, varierende fra 12,4 til 17,9 prosent. Hovedeffekten ved overgang til den universelle folketrygden er at tjenstepensjon som andel av samlet pensjonsytelse vil gå ned, og utgjøre fra 0 til 13,6 prosent. Selv i en 66-prosent-ordning er det mange som vil få hele eller det meste av pensjonen som folketrygd, når UM-modellen legges til grunn.

Tabell 6.122 60-%-tjenstepensjonsordning og medianinntekt. FT-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	279857	226159	302484	212085	278450	218906	215658	229948
Pensjon (60 %)	167914	135696	181490	127251	167070	131343	129395	137969
- FT	151631	129078	161135	123167	151040	126032	124668	130670
- T-pensjon	16 283	6 618	20 355	4 084	16 030	5 311	4 727	7 299
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	9,7	4,9	11,2	3,2	9,6	4,0	3,7	5,3
Folketrygd i % av pensjon	90,3	95,1	88,8	96,8	90,4	96,0	93,3	94,7
Andel av alle syssel- satte i hotell og restaurant	0,6	1,2	3,4	6,3	0,5	1,2	0,04	0,05

Tabell 6.123 60-%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	279857	226159	302484	212085	278450	218906	215658	229948
Pensjon (60 %)	167914	135696	181490	127251	167070	131343	129395	137969
- UM	164837	146580	172530	141794	164358	144113	143009	147868
- T-pensjon	3 077	0	8 960	0	2 712	0	0	0
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	1,8	0	4,9	0	1,6	0	0	0
Folketrygd i % av pen- sjon	98,2	100	95,1	100	98,4	100	100	100
Andel av alle syssel- satte i hotell og restaurant	0,6	1,2	3,4	6,3	0,5	1,2	0,04	0,05

Den typiske mannlige og kvinnelige arbeidstaker med tjenestepensjon

Også i hotell og restaurant er det klart flest arbeidstakere med videregående utdanning. Den typiske mannlige arbeidstaker med videregående utdanning har en medianinntekt på 302 500 kroner. 45 prosent av disse har rett til en 60-prosent-ordning eller lavere og utgjør 3,4 prosent av alle sysselsatte i bransjen. Den gjennomsnittlige pensjonen er 181 500 kroner, hvorav tjenestepensjon utgjør 11,2 prosent, gitt dagens folketrygd og full opptjening. Den gjennomsnittlige pensjonen vil for dem som har en 66-prosent-ordning, utgjøre nesten 200 000 kroner, med en tjenestepensjonsandel på 19,3 prosent. 32 prosent av dem med tjenestepensjon har en 61–66-prosent-ordning og vil få en samlet pensjon som ligger i intervallet 182 000–200 000 kroner. I UM-modellen faller tjenestepensjonsandelen til 4,9 prosent for dem med en 60-prosent-ordning eller lavere og til 13,6 prosent for dem som har en 66-prosent-ordning. 23 prosent av arbeidstakerne med tjenestepensjon har en ordning som gir en bedre ytelse enn 66 prosent. FT-modellen gir en samlet gjennomsnittlig pensjon på mellom 200 000 og 212 000 kroner, hvorav tjenestepensjon utgjør mellom 19,3 og 23,9, gitt FT-modellen, og mellom 13,6 prosent og 18,5 prosent i UM-modellen.

Kvinner med videregående utdanning utgjør den klart største gruppen i hotell og restaurant (ca. 45 prosent). Medianinntekten for disse er 212 000 kroner, og vil i en 60-prosent-ordning gi rett til 127 000 i gjennomsnittlig samlet pensjon, med en tjenestepensjonsandel på beskjedne 3,2 prosent. Samlet er det 6,3 prosent av alle i bransjen som omfattes av en 60-prosent-ordning eller lavere. UM-modellen vil i slike ordninger ikke gi tjenestepensjonsutbetaling. Dette vil også gjelde de som har en 66-prosent-ordning (4,5 prosent av samlet sysselsetting), noe som betyr at en del

kvinnelige arbeidstakere med videregående utdanning, og som har en 66-prosent-ordning eller lavere, kun vil motta folketrygd i UM-modellen. Samlet pensjon og tjenstepensjonsandel i FT-modellen vil være henholdsvis 140 000 kroner og 12 prosent. Tjenstepensjonsandelen i en 70-prosent-ordning er etter dagens folketrygd på 17 prosent, mens i UM-modellen reduseres denne til 4,9 prosent.

Tabellene 6.124-6.127 for øvrig tilsvarende tall for de andre utdanningsgruppene i hotell og restaurant.

Tabell 6.124 66%-tjenstepensjonsordning og medianinntekt. FT-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	279857	226159	302484	212085	278450	218906	215658	229948
Pensjon (66 %)	184706	149265	199639	139976	183777	144478	142334	151766
- FT	151631	129078	161135	123167	151040	126032	124668	130670
- T-pensjon	33 075	20 187	38 504	16 809	32 737	18 446	17 666	21 096
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	17,9	13,5	19,3	12,0	17,8	12,8	12,4	13,9
Folketrygd i % av pensjon	82,1	86,5	80,7	88,0	82,2	87,2	87,6	86,1
Andel av alle syssel- satte i hotell og restaurant	0,5	0,9	2,4	4,5	0,4	0,8	0,03	0,03

Tabell 6.125 66%-tjenstepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	279857	226159	302484	212085	278450	218906	215658	229948
Pensjon (66 %)	184706	149265	199639	139976	183777	144478	142334	151766
- UM	164837	146580	172530	141794	164358	144113	143009	147868
- T-pensjon	19 869	2 685	27 109	0	19 419	365	0	3 899
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	10,8	1,8	13,6	0	10,6	0,2	0	2,6
Folketrygd i % av pensjon	89,2	98,2	86,4	100	89,4	99,8	100	97,4
Andel av alle syssel- satte i hotell og restaurant	0,5	0,9	2,4	4,5	0,4	0,8	0,03	0,03

Tabell 6.126 70%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. FT-modellen.

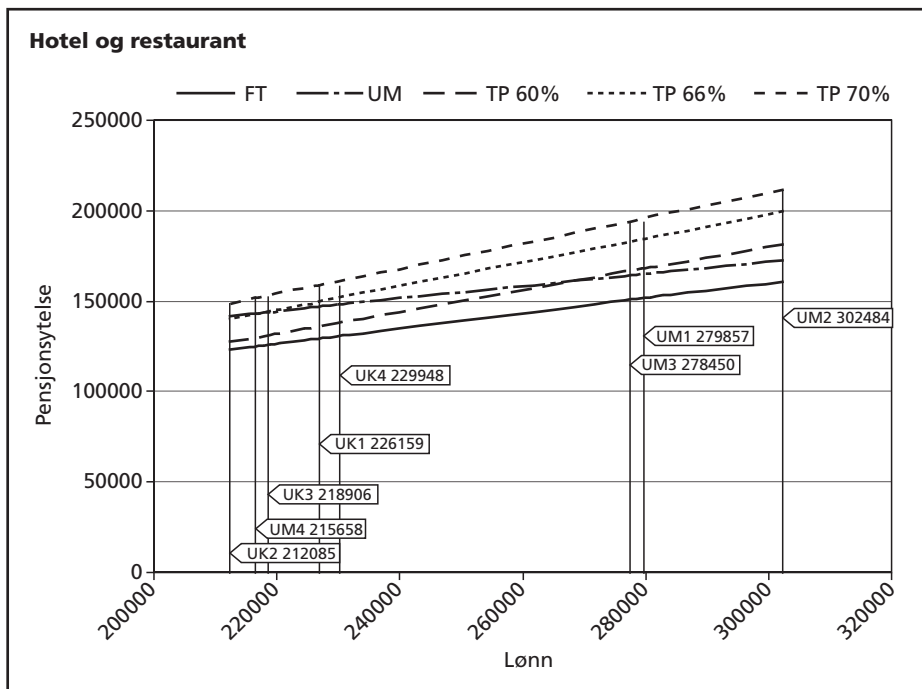
	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	279857	226159	302484	212085	278450	218906	215658	229948
Pensjon (70 %)	195900	158312	211739	148460	194915	153234	150961	160964
- FT	151631	129078	161135	123167	151040	126032	124668	130670
- T-pensjon	44 269	29 234	50 604	28 293	43 875	27 202	26 293	30 294
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	22,6	18,5	23,9	17,0	22,5	17,8	17,4	18,8
Folketrygd i % av pensjon	77,4	81,5	76,1	83,0	77,5	82,2	82,6	81,2
Andel av alle syssel- satte i hotell og restaurant	0,3	0,6	1,8	3,2	0,3	0,6	0,02	0,02

Tabell 6.127 70%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	279857	226159	302484	212085	278450	218906	215658	229948
Pensjon (70 %)	195900	158312	211739	148460	194915	153234	150961	160964
- UM	164837	146580	172530	141794	164358	144113	143009	147868
- T-pensjon	31 063	11 732	39 209	6 666	30 557	9 121	7 952	13 096
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	15,9	7,4	18,5	4,9	15,7	6,0	5,3	8,1
Folketrygd i % av pensjon	74,1	92,6	81,5	95,1	84,3	94,0	94,7	91,9
Andel av alle syssel- satte i hotell og restaurant	0,3	0,6	1,8	3,2	0,3	0,6	0,02	0,02

Figur 6.6 illustrerer godt effekten av den alternative folketrygdmodellen (UM) på fordelingen mellom folketrygden og tjenestepensjon, hva gjelder utbetaling av pensjon i de ulike ytelsesbaserte ordningene.

Figur 6.6 Dagens folketrygd (FT), universell folketrygd (UM) og ulike tjenstepensjonsordninger (60 %, 66 % og 70 %). Pensjonsytelser gitt faktisk lønnsnivå for ulike utdanningsgrupper for medianinntekten.



Arbeidstakere under de kritiske inntektsgrensene

I tabellene 6.128-6.131 gjengir vi beregninger som viser hvor mange arbeidstakere i hotell- og restaurantbransjen som har de ulike ytelsesordningene, fordelt etter kjønn og utdanning. I tillegg viser de hvor mange arbeidstakere som har en inntekt som tilsvarer eller er lavere enn de grenseverdiene som vil gi utbetaling fra en 60-prosent-ordning gitt henholdsvis dagens folketrygd og den alternative folketrygden (UM-modellen). Totalt har mer enn 12 000 arbeidstakere med tjenstepensjonsordning en inntekt som er lavere enn 265 000 kroner (17,5 prosent av samlet sysselsetting i bransjen), mens cirka 8 000 arbeidstakere (ca. 12 prosent av alle i bransjen) har en inntekt som er lavere enn 210 000 kroner.

Arbeidstakere som har en inntekt lik eller lavere enn 265 000 kroner, vil ikke få utbetalt tjenstepensjon i UM-modellen. Korrigerer vi for dekningsgrad og andel som har en 60-prosent-ordning eller lavere, vil totalt cirka 1 700 arbeidstakere med en slik ordning ikke få tjenstepensjon i UM-modellen. Tilsvarende inntektsgrense i dagens folketrygd er 210 000 kroner, og totalt cirka 1 100 arbeidstakere vil etter dagens system ikke få tjenstepensjon. De lave tallene skyldes den lave dekningsgraden i bransjen.

Tabell 6.128 Arbeidstakere med grunnskoleutdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U1 Kvinner – antall	U1 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	45 %	825	437	1 262
61–66 %	32 %	587	311	898
Mer enn 66 %	23 %	421	224	645
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		74,6 % 1 367 arbeids- takere	42,8 % 416 arbeids- takere	63,6 % 1 783 arbeids- takere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		37,7 % 691 arbeids- takere	24,0 % 233 arbeids- takere	32,9 % 924 arbeids- takere

Tabell 6.129 Arbeidstakere med videregående utdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U2 Kvinner – antall	U2 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	45 %	4 318	2 208	6 526
61–66 %	32 %	3 070	1 641	4 711
Mer enn 66 %	23 %	2 207	1 180	3 387
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		72,2 % 6 928 arbeids- takere	37,5 % 1 923 arbeids- takere	60,1 % 8 851 arbeids- takere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		49,6 % 4 760 arbeids- takere	24,6 % 1 262 arbeids- takere	40,96 % 6 022 arbeids- takere

Tabell 6.130 Arbeidstakere med inntil 4 års høyere utdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U3 Kvinner – antall	U3 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	45 %	779	349	1 128
61–66 %	32 %	554	248	802
Mer enn 66 %	23 %	398	178	576
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		65,1 % 1 126 arbeids- takere	43,0 % 333 arbeids- takere	58,2 % 1 459 arbeids- takere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		47,8 % 827 arbeids- takere	34,8 % 270 arbeids- takere	43,8 % 1 097 arbeids- takere

Tabell 6.131 Arbeidstakere med mer enn 4 års høyere utdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U4 Kvinner – antall	U4 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	45 %	32	30	62
61–66 %	32 %	23	21	44
Mer enn 66 %	23 %	16	15	31
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		61,6 % 44 arbeidsta- kere	52,8 % 35 arbeidsta- kere	57,7 % 79 arbeidsta- kere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		25,9 % 18 arbeidsta- kere	41,1 % 27 arbeidsta- kere	32,8 % 45 arbeidsta- kere

2. Arbeidstakere uten tjenstepensjon – OTP fra 2006

Yngre arbeidstakere i hotell og restaurant som ikke har tjenstepensjonsordning per 2006, vil kunne få en høy samlet pensjon gitt en innskuddsbasert pensjonsordning tilsvarende minstekravet i OTP (2 % innskudd), nettopp fordi de unngår utløftingsmekanismen i mindre sjenerøse ytelsesordninger. En 25-åring som sparer to prosent av inntekten fram til pensjonsalder (maksimalt 42 år), vil samlet oppnå et relativt høyt kompensasjonsnivå, både i dagens folketrygd og etter UM-modellen. For enkelte utdanningsgrupper vil pensjonsnivået komme over 80 prosent av yrkesinntekten om UM-modellen legges til grunn, mens høyeste nivå for de samme gruppene er opp til 77 prosent med dagens folketrygd. Unge arbeidstakere med lavt lønnsnivå i hotell- og restaurantbransjen, som har mulighet til mange års sparing, vil derfor kunne få en god uttelling med hensyn til samlet kompensasjon.

Tabell 6.132 Antall arbeidstakere i hotell og restaurant som ikke har en tjenstepensjonsordning per utgangen av 2005, fordelt på kjønn og utdanningsgrupper.

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Antall arbeidstakere	3 403	1 680	20 868	14 115	4 798	2 557	201	206
I %	65	63	69	73	73	77	74	76
I % av sysselsatte i hotell og restaurant, uavhengig av alder	5,0	2,5	30,7	20,8	7,1	3,8	0,3	0,3

Av de totalt 68 000 arbeidstakere i hotell og restaurant som vil bli omfattet av en OTP-ordning (eller en bedre ordning), har cirka 35 000 videregående utdanning. Av disse er 21 000 kvinner og 14 000 menn, og utgjør henholdsvis 30,7 og 20,8 prosent av alle sysselsatte i bransjen. Tabell 6.132 viser tilsvarende for de andre utdanningsgruppene.

Tabell 6.133 Kompensasjonsgrad, gitt 2 % innskudd av lønn og dagens folketrygd (FT) og universell folketrygdmodell (UM). 25-åring med medianinntekt og sparetid 42 år.

Folketrygdmodell	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
FT	67		70	67	69	65	66	74
UM	77		82	74	82	71	73	86

Tabell 6.134 Lønn, folketrygdytelser gitt FT og UM, innskuddspensjon og samlet pensjon på utdanningsnivå. 42 års sparing. Medianinntekt

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Lønn	202666	110427	174085	230598	176900	262752	229948	161743
FT	119211	105584	107207	130942	108389	144447	130670	105584
TP	17505	6939	14028	23084	14371	27404	20824	13833
Samlet pensjon	136716	112523	121235	154026	122760	171851	151494	119417
UM	138592	107231	128874	148089	129831	159021	147868	124678
TP	17505	6939	14028	23084	14371	27404	20824	13833
Samlet pensjon	156097	114170	142902	171173	144202	186425	168692	138511

Vi ser av tabell 6.135 at også sparing i 27 år (dvs. en 40-åring) vil gi et høyere pensjonsnivå enn en 60-prosent-ordning ville gitt, spesielt i UM-modellen. Faktisk vil en 25-åring med medianinntekt kunne få et høyere pensjonsnivå enn 66 prosent av tidligere inntekt innen alle utdanningsgruppene, uavhengig av kjønn. Samme konklusjon kan vi trekke når det gjelder en 40-åring som sparer i 17 år. Det laveste kompensasjonsnivået etter dagens folketrygd vil være 58 prosent, og gjelder for menn med inntil fire års høyere utdanning.

Tabell 6.135 Kompensasjonsgrad, gitt 2 % innskudd av lønn og dagens folketrygd (FT) og universell folketrygdmodell (UM). 40-åring, medianinntekt og sparetid 27 år.

Folketrygdmodell	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
FT + ITP	63		66	62	65	60	61	70
UM + ITP	73		78	69	77	66	69	81
60-%-ordning	60		60	60	60	59	60	60
66-%-ordning	65		66	65	66	65	65	66

Tabell 6.136 Lønn, folketrygdytelser gitt FT og UM, innskuddspensjon og samlet pensjon på utdanningsnivå. 27 års sparing. Medianinntekt

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Lønn	202666	110427	174085	230598	176900	262752	229948	161743
FT	119211	105584	107207	130942	108389	144447	130670	105584
TP	8688	3444	6962	11457	7132	13601	10336	6866
Samlet pensjon	127899	109028	114169	142399	115521	158048	141006	112450
UM	138592	107231	128874	148089	129831	159021	147868	124678
TP	8688	3444	6962	11457	7132	13601	10336	6866
Samlet pensjon	147280	110675	135836	159546	136963	172622	158204	131544

Tabell 6.137 Kompensasjonsgrad, gitt 2 % innskudd av lønn og dagens folketrygd (FT) og universell folketrygdmodell (UM). 50-åring, medianinntekt og sparetid 17 år.

Folketrygdmodell	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
FT + ITP	61		64	59	63	58	59	68
UM + ITP	71		76	67	76	63	67	79
60-%-ordning	59		60	59	60	58	59	60
66-%-ordning	63		64	62	64	61	62	66

Tabell 6.138 Lønn, folketrygdytelser gitt FT og UM, innskuddspensjon og samlet pensjon på utdanningsnivå. 17 års sparing. Medianinntekt

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Lønn	202666	110427	174085	230598	176900	262752	229948	161743
FT	119211	105584	107207	130942	108389	144447	130670	105584
TP	4644	1841	3722	6124	3813	7271	5525	3670
Samlet pensjon	123855	107425	110929	137066	112202	151718	136195	109254
UM	138592	107231	128874	148089	129831	159021	147868	124678
TP	4644	1841	3722	6124	3813	7271	5525	3670
Samlet pensjon	143236	109072	132596	154213	133644	166292	153393	128348

Oppsummering

Hotell og restaurant har både den laveste dekningsgraden (27 prosent for menn og 31 prosent for kvinner) og den laveste medianinntekten i privat sektor. Cirka 48 000 arbeidstakere i bransjen er uten en tjenestepensjonsordning, og nesten halvparten

av dem som har en ordning, har en 60-prosent-ordning. Dette kombinert med lavt lønnsnivå innebærer at en del arbeidstakere får en beskjedne andel av den samlede pensjonen som tjenestepensjon. Ved overgang til UM-modellen vil alle kvinner med medianinntekt, uavhengig av utdanningsnivå, oppleve at de ikke får uttelling i form av utbetaling fra en 60-prosent-ordning, utover det folketrygdytelsen gir. Det samme vil gjelde menn på høyeste utdanningsnivå (utvalget her er imidlertid lite og kan skyldes at flere av disse arbeider deltid eller ved siden av for eksempel studier), mens menn med kun grunnskoleutdanning vil få en beskjedne tjenestepensjonsandel. Selv i en 66-prosent-ordning vil kvinner med videregående utdanning ikke få annet enn folketrygd etter den alternative folketrygdmodellen. Beregninger viser imidlertid at når vi korrejerer for dekningsgrad og andel med 60-prosent-ordninger eller lavere, er det relativt få arbeidstakere som har en lavere inntekt enn den inntekten som ikke vil gi noe i tjenestepensjon i både UM- og FT-modellen (kr 265 000 og kr 210 000), henholdsvis 1 700 og 1 100 arbeidstakere. Årsaken er naturlig nok at det er få som har tjenestepensjonsordning.

Den typiske arbeidstakeren i hotell og restaurant er igjen en kvinne og en mann med videregående utdanning. For menn med videregående utdanning er medianinntekten 302 500 kroner, som i en 60-prosent-ordning gir en samlet gjennomsnittlig pensjon på 181 500 og en tjenestepensjonsandel på 11,2 prosent, gitt dagens folketrygd og full opptjening. 45 prosent av dem med tjenestepensjon har en 60-prosent-ordning eller lavere, og menn med videregående utdanning med slike ordninger utgjør 3,4 prosent av sysselsettingen i hotell og restaurant. De 32 prosentene som har en 61–66-prosent-ordning, har rett til en samlet pensjon i intervallet 182 000–200 000 kroner. Tjenestepensjonsandelen utgjør her mellom 11,2 og 19,3 prosent. UM-modellen reduserer disse andelene til 4,9 prosent i 60-prosent-ordninger og til 13,6 prosent i 66-prosent-ordninger.

Kvinner med videregående utdanning har en medianinntekt på 212 000 kroner, som i en 60-prosent-ordning gir 127 000 i samlet pensjon (tjenestepensjonsandel på beskjedne 3,2 prosent). Disse utgjør 6,3 prosent av alle i bransjen. UM-modellen reduserer tjenestepensjonsandelen til 0. I tillegg vil det være noen som omfattes av bedre ordninger, som heller ikke vil få tjenestepensjon i den folketrygdmodellen.

For dem som blir omfattet av OTP fra 2006, og som er 25-åring, og dermed har mulighet til å spare i 42 år, vil det samlede kompensasjonsnivået kunne bli svært høyt. Kvinner med videregående utdanning og inntil fire års høyere utdanning vil kunne få en kompensasjon tilsvarende 82 prosent av tidligere inntekt med en UM-modell og cirka 70 prosent om dagens folketrygd er utgangspunktet. En 40-åring som sparer to prosent i 27 år vil også få en rimelig høy kompensasjon i forhold til arbeidsinntekten. Kompensasjonsnivået vil være lavest for menn med inntil fire års høyere utdanning (60 prosent i FT-modellen og 66 prosent i UM-modellen) og høyest for kvinner med videregående utdanning (66 prosent i FT og 78 prosent i

UM). Selv 17 års sparing vil gi minst 58 prosent kompensasjon etter FT-modellen og 63 prosent etter UM-modellen. Høyest pensjonsnivå vil kvinner med videregående skole eller inntil fire års høyere utdanning få, med henholdsvis 60 og 64 prosent etter henholdsvis FT- og UM-modellen (ser her bort fra menn med høyest utdanning, jf. kommentar over).

Ansatte i hotell og restaurant vil på dette grunnlag kunne få en relativt høy samlet pensjon i en 2-prosent-innskuddsordning, når vi tar utgangspunkt i medianinntekten i de respektive utdanningsgruppene. Spesielt vil dette gjelde kvinner på de laveste utdanningsnivåene.

Transport og kommunikasjon

Bransjen transport og kommunikasjon har 149 000 sysselsatte, og fordeler seg på kjønn og utdanning slik det framkommer i tabell 6.139. Også i denne bransjen har det store flertallet (ca. 86 prosent) kun grunnskole eller videregående utdanning. 71 prosent av de sysselsatte er kvinner.

Tabell 6.139 Andel arbeidstakere i transport og kommunikasjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå. ABU 2003.

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	11,7	49,8	8,2	1,3	71,0
Kvinner	3,4	21,7	3,6	0,3	29,0
Totalt	15,1	71,5	11,8	1,6	100

Tabell 6.140 Arbeidstakere i transport og kommunikasjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.*

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	17 433	74 202	12 218	1 937	105 790
Kvinner	5 066	32 333	5 364	447	43 210
Totalt	22 499	106 535	17 582	2 384	149 000

* Statistisk sentralbyrå – sysselsettingsstatistikk 2004

ABU 2003 viser at 82 prosent menn og 88 prosent av kvinnene har tjenestepensjonsordning. Dekningsgraden er økende med utdanningsnivået, med 67 og 81 prosent for henholdsvis kvinner og menn med grunnskoleutdanning og 93 og 95 prosent for henholdsvis menn og kvinner i den høyeste utdanningsgruppen. Totalt har vel 123 000 arbeidstakere i bransjen tjenestepensjonsordning, mens vel 25 000 ikke har ordning. Igjen understrekes det at ABU-undersøkelsen ikke omfatter virksomheter med færre enn ti ansatte, slik at vi overvurderer dekningsgraden noe.

Tabell 6.141 Dekningsgrad – andel arbeidstakere i transport og kommunikasjon som er omfattet av en tjenstepensjonsordning i 2003, etter kjønn og utdanningsnivå. ABU 2003. Prosent.

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	67	82	91	95	82
Kvinner	81	89	88	93	88

Tabell 6.142 Arbeidstakere i transport og kommunikasjon med og uten tjenstepensjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

Med tjenstepensjon	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	11 684	60 960	11 073	1 845	85 562
Kvinner	4 091	28 809	4 718	414	38 032
Totalt	15 775	89 769	15 791	2 259	123 594
Uten tjenstepensjon	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	5 749	13 242	1 145	92	20 228
Kvinner	975	3 524	646	33	5 178
Totalt	6 724	16 766	1 791	125	25 406

Også for transport og kommunikasjon benytter vi funnene i Fløtten og Pedersen (op. cit.) for å fordele eksisterende tjenstepensjonsordninger etter hvilket pensjonsnivå de ulike ordningene sikter mot. Fordelingen ser slik ut:

Under 61 prosent 17 prosent
 61–66 prosent 79 prosent
 Over 66 prosent 4 prosent

De klart fleste har et pensjonsnivå på 66 prosent, mens 17 prosent har et ytelsesnivå på 61 prosent eller lavere. Bare 4 prosent har en ordning som gir mer enn 66 prosent av tidligere inntekt. Transport og kommunikasjon er den bransjen som ifølge våre tall har en høyest andel med 66-prosent-ordninger.

1. Arbeidstakere som har tjenstepensjonsordning. Ytelsesbaserte ordninger – folketrygd og tjenstepensjon

Generelt

Tabell 6.143 viser store forskjeller i medianinntekten for arbeidstakere som omfattes av en tjenstepensjonsordning. Det er også en klar forskjell i medianinntektsnivå mellom menn og kvinner og mellom dem med og uten tjenstepensjonsordning.

Tabell 6.143 Medianinntekt for arbeidstakere med tjenstepensjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

	U1	U2	U3	U4
Menn	320 564	342 757	456 433	571 515
Kvinner	251 168	284 729	351 743	435 538

Tabell 6.144 Medianinntekt for arbeidstakere uten tjenstepensjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

	U1	U2	U3	U4
Menn	299 020	322 946	358 131	257 772
Kvinner	217 823	248 678	205 048	

Tabell 6.145–6.150 viser hvor mye en arbeidstaker med medianinntekt i de ulike utdanningsgruppene, fordelt på kjønn, vil få i samlet pensjon, samt hvor mye av pensjonen som utgjøres av henholdsvis tjenstepensjon og folketrygd, gitt de to folketrygdmodellene FT (nåværende folketrygd) og UM (den universelle modellen). Ytelsesnivåene er henholdsvis 60, 66 og 70 prosent.

Av tabell 6.145 ser vi at alle arbeidstakere i transport og kommunikasjon med inntekt tilsvarende medianinntekten og en 60-prosent-ordning får utbetalt tjenstepensjon. Andelen fra tjenstepensjonsordningen er likevel relativt beskjeden for kvinner med grunnskoleutdanning (7,4 prosent). Høyest andel forventet tjenstepensjon har menn med mer enn fire års utdanning (37,9 prosent).

Ved overgang til UM-modellen vil kvinner med kun grunnskoleutdanning på medianinntektsnivå ikke få utbetalt noe fra en 60-prosent-ordning, om de har en slik. Generelt vil kvinner på alle utdanningsnivå innen bransjen få relativt beskjeden uttelling om de har en 60-prosent-ordning, om UM-modellen legges til grunn. Menn med mer enn fire års utdanning får redusert tjenstepensjonsandelen fra 37,9 til 33,1 prosent, det vil si en mindre reduksjon enn øvrige grupper. 60-prosent-ordningene har imidlertid liten utbredelse innen transport og kommunikasjon (17 prosent). Det vil derfor være relativt få arbeidstakere som bare får folketrygdpensjon i UM-modellen.

Tabell 6.145 60-%-tjenstepensjonsordning og medianinntekt. FT-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	320564	251168	342757	284729	456433	351743	571515	435538
Pensjon (60 %)	192338	150701	205654	170837	273860	211046	342909	261323
- FT	168728	139582	178049	153677	196744	181823	212856	193819
- T-pensjon	23 620	11 119	27 605	17 160	77 116	29 223	130 053	67 504
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	12,3	7,4	13,4	10,0	27,2	13,8	37,9	25,8
Folketrygd i % av pensjon	87,7	92,6	86,6	90,0	72,8	86,2	62,1	74,2
Andel av alle sysselsatte i transport og kommunika- sjon	1,3	0,5	6,9	3,3	1,3	0,5	0,2	0,05

Tabell 6.146 60-%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	320564	251168	342757	284729	456433	351743	571515	435538
Pensjon (60 %)	192338	150701	205654	170837	273860	211046	342909	261323
- UM	178677	155083	186223	166493	224873	189278	229561	217768
- T-pensjon	13 661	0	19 431	4 344	48 987	21 768	113 348	43 555
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	7,1	0	9,4	2,5	17,9	10,3	33,1	16,7
Folketrygd i % av pensjon	92,9	100	90,6	97,5	82,1	89,7	66,9	83,3
Andel av alle sysselsatte i transport og kommunika- sjon	1,3	0,5	6,9	3,3	1,3	0,5	0,2	0,05

Generelt kan kvinner forvente en lavere tjenestepensjonsandel, siden lønnsnivået er lavere. Kvinner med grunnskole og videregående utdanning vil med dagens folketrygd få utbetalt henholdsvis 15,8 og 18,2 prosent av den samlede pensjonen som tjenestepensjon i en 66-prosent-ordning. I UM-modellen faller denne andelen til henholdsvis 11,4 og 6,4 prosent. Vi ser også at menn med mer enn fire års høyere utdanning får redusert tjenestepensjonsandelen fra 43,5 til 39,1 prosent. Arbeidstakere i transport og kommunikasjon som har en 66-prosent-ordning og inntekt tilsvarende medianinntekten, vil alle få utbetalt noe fra tjenestepensjonsordningen. Arbeidstakere med lavere inntekt enn medianinntekten kan likevel risikere å ikke få utbetalt noe fra pensjonsordningen, men dette vil da avhenge av den enkeltes faktiske inntektsnivå.

Fire prosent av arbeidstakerne i transport og kommunikasjon har bedre ordning enn 66 prosent-, og vil for eksempel med en 70-prosent-ordning, gitt medianinntekten, få mer enn 11 prosent av samlet pensjon fra tjenestepensjonsordningen med UM-modellen og mer enn 20 prosent om dagens folketrygd utgjør beregningsgrunnlaget.

Tabell 6.147 66%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. FT-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	320564	251168	342757	284729	456433	351743	571515	435538
Pensjon (66 %)	211572	165771	226220	187921	301246	232151	377200	287455
- FT	168728	139582	178049	153677	196744	181823	212856	193819
- T-pensjon	42 844	26 189	48 171	34 244	104 502	50 328	164 344	93 636
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	20,3	15,8	21,3	18,2	34,7	21,7	43,5	32,5
Folketrygd i % av pensjon	79,7	74,2	78,7	81,8	65,3	78,3	56,5	67,5
Andel av alle sysselsatte i transport og kommunika- sjon	6,2	2,2	32,3	15,3	5,9	2,5	1,0	0,2

Tabell 6.148 66%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	320564	251168	342757	284729	456433	351743	571515	435538
Pensjon (66 %)	211572	165771	226220	187921	301246	232151	377200	287455
- UM	178677	155083	186223	166493	224873	189278	229561	217768
- T-pensjon	32 895	10 688	39 997	21 428	76 373	42 873	147 639	69 687
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	15,5	6,4	17,7	11,4	25,4	18,5	39,1	24,2
Folketrygd i % av pensjon	84,5	93,4	82,3	88,6	74,6	81,5	60,9	75,8
Andel av alle sysselsatte i transport og kommunika- sjon	6,2	2,2	32,3	15,3	5,9	2,5	1,0	0,2

Tabell 6.149 70-%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. FT-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	320564	251168	342757	284729	456433	351743	571515	435538
Pensjon (70 %)	224395	175817	239930	199310	319503	246220	400061	304877
- FT	168728	139582	178049	153677	196744	181823	212856	193819
- T-pensjon	55 667	36 235	61 881	45 633	122 759	64 397	187 205	111 058
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	24,7	20,6	25,8	22,9	38,4	26,2	46,8	36,4
Folketrygd i % av pensjon	75,2	79,4	74,2	77,1	61,6	73,8	53,2	63,6
Andel av alle sysselsatte i transport og kommunika- sjon	0,3	0,1	1,6	0,8	0,3	0,1	0,05	0,01

Tabell 6.150 70-%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	320564	251168	342757	284729	456433	351743	571515	435538
Pensjon (70 %)	224395	175817	239930	199310	319503	246220	400061	304877
- UM	178677	155083	186223	166493	224873	189278	229561	217768
- T-pensjon	46 258	20 734	53 707	32 817	94 630	56 942	170 500	87 109
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	20,6	11,8	22,4	16,5	29,6	30,1	42,6	28,6
Folketrygd i % av pensjon	79,4	88,2	77,6	83,5	70,4	69,9	37,4	71,4
Andel av alle sysselsatte i transport og kommunika- sjon	0,3	0,1	1,6	0,8	0,3	0,1	0,05	0,01

Den typiske mannlige og kvinnelige arbeidstaker med tjenestepensjon

De klart fleste arbeidstakerne i transport og kommunikasjon har videregående utdanning (nesten 72 prosent). Den typiske mannlige arbeidstaker har da videregående utdanning og en medianinntekt på 343 000 kroner. Relativt få har en 60-prosent-ordning eller lavere, 17 prosent. I forhold til den samlede sysselsettingen utgjør menn med videregående utdanning og som har en 60-prosent-ordning,

cirka sju prosent. Disse vil få 206 000 kroner i gjennomsnittlig samlet pensjon, og tjenstepensjonsandelen er 13,4 prosent, gitt dagens folketrygd og full opptjening. I UM-modellen reduseres tjenstepensjonsandelen til 9,4 prosent. For dem som har en 66-prosent-ordning, er samlet pensjon og tjenstepensjonsandel henholdsvis 226 000 kroner og 21,3 prosent, gitt dagens folketrygd. Andelen tjenstepensjon i UM-modellen reduseres til 17,7 prosent. Hele 79 prosent av dem med tjenstepensjon har en ordning som ligger mellom 61 og 66 prosent. Dette betyr at menn med videregående utdanning og som har en ordning i dette intervallet (utgjør 32 prosent av samlet sysselsetting i bransjen), vil få en gjennomsnittlig samlet pensjon mellom 206 000 og 226 000 kroner. De som har en bedre ordning enn 66 prosent, vil få en samlet pensjon mellom 226 000 og 240 000 kroner (en 70-prosent-ordning), med en tjenstepensjonsandel mellom 21,3 og 22,4 prosent, gitt dagens folketrygd. UM-modellen reduserer denne andelen.

Kvinner med videregående utdanning utgjør cirka 22 prosent av den samlede sysselsettingen i bransjen. Medianinntekten er 285 000 kroner. Kvinner som omfattes av en 60-prosent-ordning eller lavere, utgjør 3,3 prosent av samlet sysselsetting i bransjen. Disse vil ha rett til en gjennomsnittlig samlet pensjon på 171 000 kroner, gitt dagens folketrygd. Tjenstepensjonsandelen er ti prosent, en andel som i UM-modellen reduseres til beskjedne 2,5 prosent. De 79 prosentene som har en ordning mellom 61 og 66 prosent, og som vi antar fordeler seg likt på de ulike nivåene, utgjør for kvinner med videregående utdanning 15,3 prosent av alle i bransjen. Disse vil få en samlet pensjon som ligger i intervallet 171 000–188 000 kroner, og tjenstepensjonsandelen vil ligge mellom 10 og 18,2 prosent etter dagens folketrygdmodell. I UM-modellen reduseres andelen til henholdsvis 2,5 og 11,4 prosent. For de arbeidstakere som omfattes av bedre ordning enn 66 prosent (4 prosent har slike ordninger), vil tjenstepensjonsandelen variere fra 18,2 og 22,9 prosent, gitt FT-modellen og mellom 11,4 og 16,5 prosent.

Tallene viser for øvrig tilsvarende tall for de andre utdanningsgruppene i bransjen.

Arbeidstakere under de kritiske inntektsgrensene

Nesten 31 000 arbeidstakere (20,8 prosent) i bransjen har en lavere inntekt enn 265 000 kroner, og de som omfattes av en 60-prosent-ordning eller lavere, får dermed ingen utbetaling fra slike ordninger, gitt den universelle folketrygdmodellen (UM). Det er likevel bare 17 prosent som har en 60-prosent-ordning. Totalt vil det være nesten 4 500 arbeidstakere med en 60-prosent-ordning eller lavere som vil «rammes» av den såkalte utløftingsmekanismen (2,9 prosent av alle i bransjen), og cirka 3 300 av disse har videregående utdanning.

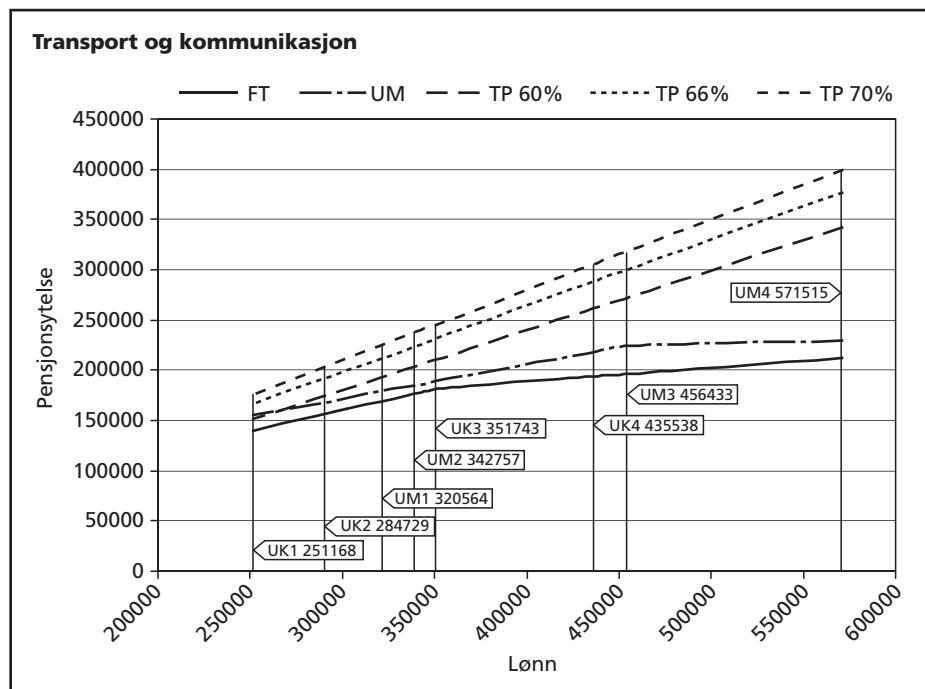
I alt 19 500 arbeidstakere i bransjen har en inntekt under 210 000 kroner og får ingenting fra tjenstepensjonsordningen om dagens folketrygd legges til grunn for pensjonsberegningene. De som har så lav lønn og er omfattet av en 60-prosent-

ordning eller lavere, utgjør totalt cirka 2 800 arbeidstakere (1,9 prosent av alle i bransjen). UM-modellen vil således forårsake at 1 700 flere arbeidstakere ikke vil få tjenstepensjon i de mindre sjenerøse ordningene, og få hele pensjonen som folketrygd, gitt de forutsetninger som er lagt til grunn.

Tabell 6.151 Arbeidstakere med grunnskoleutdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U1 Kvinner – antall	U1 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	17 %	695	1 986	2 681
61–66 %	79 %	3 232	9 230	12 462
Mer enn 66 %	4 %	164	467	631
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		53,4 % 2 185 arbeids- takere	21,2 % 2 477 arbeids- takere	29,66 % 4 662 arbeids- takere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		40,9 % 1 673 arbeids- takere	11,4 % 1 332 arbeids- takere	19,0 % 3 005 arbeids- takere

Figur 6.7 Dagens folketrygd (FT), universell folketrygd (UM) og ulike tjenstepensjonsordninger (60 %, 66 % og 70 %). Pensjonsytelser gitt faktisk lønnsnivå for ulike utdanningsgrupper for medianinntekten.



Figur 6.7 viser sammenhengen mellom inntekt og pensjonsytelser. Den nevnte utløftingsmekanismen i UM-modellen ser vi i figuren ved at kurven som viser 60-prosent-ordning ligger lavere enn den universelle folketrygdmodellen (UM) for medianinntekten for kvinner med grunnskoleutdanning. Figuren gir også et visst inntrykk av fordelingen mellom folketrygdutbetaling og tjenstepensjon for medianinntektene i de ulike utdanningsgruppene for menn og kvinner. For eksempel ses at tjenstepensjonsandelen er økende med inntekten. Dette har sammenheng med knekkpunktet ved 6G i dagens folketrygd og opptjeningstaket i den universelle modellen.

Tabell 6.152 Arbeidstakere med videregående utdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U2 Kvinner – antall	U2 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	17 %	4 898	10 363	15 261
61–66 %	79 %	22 759	48 158	70 917
Mer enn 66 %	4 %	1 152	1 926	3 078
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		38,0 % 10 947 arbeids- takere	19,6 % 11 948 arbeids- takere	25,5 % 22 895 arbeids- takere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		23,4 % 6 741 arbeids- takere	12,5 % 7 620 arbeids- takere	16,0 % 14 361 arbeids- takere

Tabell 6.153 Arbeidstakere med inntil 4 års høyere utdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U3 Kvinner – antall	U3 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	17 %	802	1 882	2 684
61–66 %	79 %	3 727	8 748	12 475
Mer enn 66 %	4 %	189	443	632
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		33,2 % 1 566 arbeids- takere	12,5 % 1 384 arbeids- takere	18,7 % 2 950 arbeids- takere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		18,1 % 854 arbeids- takere	9,2 % 1 019 arbeids- takere	11,9 % 1 873 arbeids- takere

Tabell 6.154 Arbeidstakere med mer enn 4 års høyere utdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U4 Kvinner – antall	U4 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	17 %	70	314	384
61–66 %	79 %	327	1 458	1 785
Mer enn 66 %	4 %	17	74	91
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		19,7 % 82 arbeidsta- kere	9,8 % 181 arbeidsta- kere	11,6 % 263 arbeidsta- kere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		18,3 % 76 arbeidsta- kere	8,4 % 155 arbeidsta- kere	10,2 % 231 arbeidsta- kere

2. Arbeidstakere uten tjenstepensjon – OTP fra 2006

18 prosent av kvinnene og 12 prosent av mennene vil omfattes av OTP-ordningen fra 2006. Disse vil få en ordning som minimum tilsvarer minstekravet i OTP-loven fra og med 1. juli 2006. Vi har lagt til grunn minsteordningen (2 % og innskuddsordning), og beregnet hva en slik ordning sammen med folketrygdytelsen vil gi i samlet kompensasjonsnivå for disse arbeidstakerne.

Tabell 6.155 Antall arbeidstakere i transport og kommunikasjon som ikke har en tjenstepensjonsordning per utgangen av 2005, fordelt på kjønn og utdanningsgrupper.

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Antall arbeidstakere	975	5 749	3 524	13 242	646	1 145	33	92
I %	19	33	11	18	12	9	7	5
I % av sysselsatte i transport og kommunikasjon, uavhen- gig av alder	0,7	3,9	2,4	8,9	0,04	0,08	0	0

Av de totalt 25 000 arbeidstakere i transport og kommunikasjon som vil bli omfattet av en OTP-ordning (eller en bedre ordning), har 16 700 videregående utdanning. Av disse er 3 500 kvinner og 13 200 menn, og utgjør henholdsvis 2,4 og 8,9 prosent av alle sysselsatte i bransjen. Tabell 6.155 viser tilsvarende for de andre utdanningsgruppene.

Dersom en arbeidstaker blir omfattet av en innskuddsbasert pensjonsordning, vil pensjonsnivået være avhengig av sparebeløpet, sparetiden og avkastningen over hele spareperioden. For å illustrere dette har vi som for de øvrige bransjene bereg-

net pensjonsytelser for de åtte idealtypiske arbeidstakerne på tre ulike aldersnivå: en 25-åring, en 40-åring og en 50-åring. Disse vil maksimalt kunne spare fram til pensjonsalderen på 67 år, det vil si henholdsvis 42, 27 og 17 år.

Tabell 6.156 Kompensasjonsgrad, gitt 2 % innskudd av lønn og dagens folketrygd (FT) og universell folketrygdmodell (UM). 25-åring med medianinntekt og sparetid 42 år.

	U1		U2		U3		U4	
Folketrygdmodell	K	M	K	M	K	M	K	M
FT	67	64	65	64	67	62		64
UM	75	68	71	67	77	65		71

Som i de øvrige bransjene er inntektsnivået for arbeidstakere uten tjenstepensjonsordning lavere enn for dem med tjenstepensjonsordning. Dette betyr at kompensasjonsnivået i folketrygden vil være høyere for arbeidstakere uten tjenstepensjon. Tabell 6.156 viser at samlet pensjonsnivå er 62 prosent eller høyere, gitt dagens folketrygd og 65 prosent eller høyere, gitt UM-modellen. For kvinner på de laveste utdanningsnivåene er kompensasjonsnivået henholdsvis 75 prosent for dem med grunnskoleutdanning og 77 prosent for dem som har videregående utdanning. Lav inntekt kombinert med en minste OTP-ordning vil for mange arbeidstakere i transport og kommunikasjon føre til en relativt høy kompensasjon i forhold til arbeidsinntekten. Lavinntektsgrupper vil derfor kunne tjene på å bli omfattet av en innskuddsordning, sett i forhold til de mindre sjenerøse ytelsesordningene, spesielt når spareperioden er lang.

Tabell 6.157 Lønn, folketrygdytelse gitt FT og UM, innskuddspensjon og samlet pensjon på utdanningsnivå. 42 års sparing. Medianinntekt

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Lønn	217823	299020	248678	322946	205048	358131		257772
FT	125577	159679	138536	169728	120211	182982		142355
TP	19349	32277	23103	35491	17795	40218		26735
Samlet pensjon	144926	191956	161639	205219	138006	223200		169090
UM	143745	171352	154236	179487	139402	191450		157328
TP	19349	32277	23103	35491	17795	40218		26735
Samlet pensjon	163094	203629	177339	214978	157197	231668		184063

En 40-åring som sparer to prosent av inntekten over 27 år vil, gitt medianinntekten for menn med tre års utdanning, kunne oppnå en samlet kompensasjon på minst 57 prosent (menn med inntil 3 års utdanning). Kvinner vil få en kompensasjon på mellom 60 og 63 prosent. Sammenlignet med en 60 prosent ytelsesordning, vil dagens folketrygd kombinert med en slik innskuddsordning dermed gi lik eller høyere pensjon for alle utdanningsgruppene for kvinner. Med UM-modellen vil pensjonsnivået for kvinner med grunnskole og videregående utdanning bli enda høyere, henholdsvis 70, 67 og 72 prosent av pensjonsgrunnlaget (jf. tabell 6.158).

Tabell 6.158 Kompensasjonsgrad, gitt 2 % innskudd av lønn og dagens folketrygd (FT) og universell folketrygdmodell (UM). 40-åring, medianinntekt og sparetid 27 år.

	U1		U2		U3		U4	
Folketrygdmodell	K	M	K	M	K	M	K	M
FT + ITP	62	59	60	58	63	57		60
UM + ITP	70	63	67	61	72	59		66
60%-ordning	60	59	60	59	60	59		60
66%-ordning	65	65	65	65	65	65		65

Tabell 6.159 Lønn, folketrygdytelser gitt FT og UM, innskuddspensjon og samlet pensjon på utdanningsnivå. 27 års sparing. Medianinntekt

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Lønn	217823	299020	248678	322946	205048	358131		257772
FT	125577	159679	138536	169728	120211	182982		142355
TP	9603	16019	11467	17615	8832	19961		13269
Samlet pensjon	135180	175698	150003	187343	129043	202943		155624
UM	143745	171352	154236	179487	139402	191450		157328
TP	9603	16019	11467	17615	8832	19961		13269
Samlet pensjon	153348	187371	165703	197102	148234	211411		170597

Tabell 6.160 gir en oversikt over kompensasjonsnivåene for en 50-åring med OTP-ordning fra 2006 som sparer to prosent av inntekten fram til pensjonsalder, det vil si i 17 år. Med en slik ordning vil kompensasjonsnivået være henholdsvis 60 og 61 prosent for kvinner med grunnskoleutdanning eller høyskole-/universitetsutdanning av lavere grad, når dagens folketrygd legges til grunn, og 58 prosent for kvinner med

videregående utdanning. Igjen ser vi at UM-modellen vil gi en samlet kompensasjon som for enkelte grupper er på mer enn 68 prosent av tidligere inntekt. Det gjelder kvinner på det laveste og kvinner på det nest høyeste utdanningsnivået.

Tabell 6.160 Kompensasjonsgrad, gitt 2 % innskudd av lønn og dagens folketrygd (FT) og universell folketrygdmodell (UM). 50-åring, medianinntekt og sparetid 17 år.

Folketrygdmodell	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
FT + ITP	60	56	58	55	61	54		58
UM + ITP	68	60	64	58	70	56		64
60%-ordning	59	58	58	57	59	56		58
66%-ordning	62	61	62	60	63	60		61

Tabell 6.161 Lønn, folketrygdytelser gitt FT og UM, innskuddspensjon og samlet pensjon på utdanningsnivå. 17 års sparing. Medianinntekt

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Lønn	217823	299020	248678	322946	205048	358131		257772
FT	125577	159679	138536	169728	120211	182982		142355
TP	5134	8563	6130	9416	4721	10670		7093
Samlet pensjon	130711	168242	144666	179144	124932	193652		149448
UM	143745	171352	154236	179487	139402	191450		157328
TP	5134	8563	6130	9416	4721	10670		7093
Samlet pensjon	148879	179915	160366	188903	144123	202120		164421

Oppsummering

Dekningsgraden i transport og kommunikasjon er relativt høy; 82 prosent for menn og 88 prosent for kvinner, og øker med utdanningsnivået. Totalt 123 500 arbeidstakere i bransjen er dekket av en tjenstepensjonsordning, mens vel 25 000 ikke har en ordning. 79 prosent har et ytelsesnivå på 61–66 prosent, 17 prosent har 60 prosent eller lavere, og 4 prosent har en høyere ytelse enn 66 prosent.

Med dagens folketrygd vil alle arbeidstakere som omfattes av en 60-prosent-ordning og inntekt tilsvarende medianinntekten, få utbetalt noe tjenstepensjon, men andelen er beskjeden for kvinner med grunnskoleutdanning. Disse vil imidlertid oppleve den nevnte utløftingsmekanismen ved overgang til ny folketrygd basert på den universelle modellen (UM), og kvinner med videregående utdanning vil få en beskjeden uttelling i form av tjenstepensjonsutbetaling i UM-modellen.

Halvparten av de sysselsatte i bransjen er menn med videregående utdanning. Den typiske mannlige arbeidstakeren har en medianinntekt på 343 000 kroner, og vil med dagens folketrygd og forutsatt full opptjening ha rett til en samlet gjennomsnittlig pensjon på 206 000 i en 60-prosent-ordning. Tjenstepensjonsandelen vil her være 13,4 prosent. Relativt få arbeidstakere har en 60-prosent-ordning (17 prosent), og disse utgjør totalt 14,1 av de sysselsatte i bransjen. Menn med videregående utdanning med en 60-prosent-ordning utgjør sju prosent av alle. UM-modellen reduserer tjenstepensjonsandelen til 9,4 prosent. For de 79 prosent av arbeidstakerne med videregående utdanning som er omfattet av en ordning i intervallet 61–66 prosent, vil med dagens folketrygd få mellom 206 000 og 226 000 kroner i samlet pensjon, hvorav tjenstepensjon utgjør mellom 13,4 og 21,3 prosent. Etter UM-modellen er andelen mellom 9,4 og 17,7 prosent.

Den typiske kvinnelige arbeidstakeren i transport og kommunikasjon er også en kvinne med videregående utdanning. Medianinntekten er 285 000 kroner, som gir en samlet pensjon og tjenstepensjonsandel i en 60-prosent-ordning på henholdsvis 171 000 kroner og ti prosent. Andelen reduseres i UM-modellen til 2,5 prosent. Kvinner med videregående utdanning og som er omfattet av en 60-prosent-ordning eller lavere, utgjør 3,3 prosent av den samlede sysselsettingen. De som har en ordning i intervallet 61–66 prosent, utgjør 15,3 prosent av alle i bransjen. Gitt dagens folketrygd og full opptjening vil disse motta mellom 171 000 og 188 000 kroner i samlet gjennomsnittlig pensjon, hvorav tjenstepensjon utgjør mellom 10 og 18,2 prosent. Den universelle folketrygdmodellen (UM) reduserer tjenstepensjonsandelene til mellom 2,5 og 11,4 prosent.

Totalt 21 000 arbeidstakere i transport og kommunikasjon har et inntektsnivå som er lik eller lavere enn grenseverdien for å bli rammet av utløftingsmekanismen, gitt UM-modellen og en 60-prosent-ordning (kr 265 000). Det er imidlertid bare 4 500 arbeidstakere, hvorav 3 300 har videregående utdanning, med en 60-prosent-ordning eller lavere som har en inntekt lik eller lavere enn dette. Disse utgjør 2,9 prosent av sysselsettingen i bransjen. Denne inntektsgrensen som avgjør om en vil få utbetalt tjenstepensjon i en 60-prosent-ordning, er etter dagens folketrygd 210 000 kroner. I bransjen er det samlet 19 500 arbeidstakere som har lavere inntekt enn dette, og de som i tillegg omfattes av en 60-prosent-ordning, utgjør 2 800 og en andel av samlet sysselsetting på 1,9 prosent. UM-modellen vil med andre ord øke antall arbeidstakere som løftes ut av 60-prosent-ordninger med 1 700, det vil si som vil få hele pensjonen som folketrygd.

Vel 25 000 arbeidstakere i transport og kommunikasjon vil bli omfattet av OTP fra 2006. En 25-åring som sparer to prosent av inntekten fra 2006 og fram til pensjonsalder, vil spare i totalt 42 år. Gitt medianinntekten for de ulike utdanningsgruppene, vil det samlede kompensasjonsnivået for arbeidstakere med medianinntekt, gitt dagens folketrygd, bli minst 62 prosent (menn med inntil 4 års høyere

utdanning) og høyest kompensasjon vil kvinner med grunnskole og kvinner med inntil 4 års høyere utdanning få, med 67 prosent. Tilsvarende vil pensjonsnivået etter UM-modellen bli henholdsvis 65 og 77 prosent. To prosents sparing over 42 år vil med andre ord gi en rimelig høy kompensasjon.

En arbeidstaker som er 40 år i 2006 og som omfattes av en OTP-ordning, vil, gitt medianinntekt og dagens folketrygd, få en samlet pensjon som tilsvarer minst 57 prosent av arbeidsinntekten. Kvinner vil minst få 60 prosent. I UM-modellen øker pensjonsnivået til minst 59 prosent (menn med inntil 4 års høyere utdanning) og maksimalt til 72 prosent (kvinner med inntil 4 års høyere utdanning), gitt de forutsetninger som er lagt til grunn for beregningene. En 50-åring som sparer i 17 år, vil kunne få et kompensasjonsnivå gitt dagens folketrygd på 60 (kvinner med grunnskole) og 61 prosent (kvinner med inntil 4 års høyere utdanning). I UM-modellen vil disse kunne få henholdsvis 68 og 70 prosents kompensasjon. For de øvrige utdanningsgruppene er kompensasjonen lavere enn dette, og lavest for menn inntil fire års høyere utdanning (54 prosent).

Finans

Finanssektoren sysselsetter cirka 48 000, og andelen kvinner er noe over 50 prosent. For menn er det flest arbeidstakere som har inntil fire års høyere utdanning, mens det er flest kvinner med videregående utdanning.

Tabell 6.162 Andel arbeidstakere finans fordelt etter kjønn og utdanningsnivå. ABU 2003

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	1,3	19,9	21,6	6,5	49,3
Kvinner	1,7	31,2	15,2	2,6	50,7
Totalt	3,0	51,1	36,8	9,1	100

Tabell 6.163 Arbeidstakere i finans fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.*

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	624	9 552	10 368	3 120	23 664
Kvinner	816	14 976	7 296	1 248	24 336
Totalt	1 440	24 528	17 664	4 368	48 000

* Statistisk sentralbyrå – sysselsettingsstatistikk 2004

Dekningsgraden er svært høy i finansbransjen: 98 prosent for begge kjønn. Andelen arbeidstakere med ordning er lavest for dem som har grunnskoleutdanning, henholdsvis 91 prosent for menn og 92 prosent for kvinner.

Tabell 6.164 Dekningsgrad – andel arbeidstakere i finans som er omfattet av en tjenstepensjonsordning i 2003, etter kjønn og utdanningsnivå. ABU 2003. Prosent

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	91	100	96	100	98
Kvinner	92	98	97	100	98

Tabell 6.165 Arbeidstakere i finans med og uten tjenstepensjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

Med tjenstepensjon	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	570	9 552	9 960	3 120	23 202
Kvinner	752	14 684	7 059	1 248	23 743
Totalt	1 322	24 236	17 019	4 368	46 945
Uten tjenstepensjon					
Menn	54	0	408	0	462
Kvinner	64	292	237	0	593
Totalt	118	292	645	0	1 055

Tabell 6.165 viser at det bare er vel 1 000 arbeidstakere i finanssektoren som ikke har tjenstepensjonsordning. Vi skal derfor ikke bruke særlig tid på denne gruppen i det etterfølgende. De pensjonsytelser som en OTP-ordning vil gi for arbeidstakere som ikke har tjenstepensjon, framkommer av tabellene 6.178 – 6.180 og 6.182.

Finanssektoren kjennetegnes av gode tjenstepensjonsordninger. 93 prosent har en ordning som sikter mot en samlet pensjonsytelse tilsvarende 70 prosent av arbeidstakers sluttlønn. Kun sju prosent har et ytelsesnivå mellom 61 og 66 prosent, mens ingen ordninger har lavere ytelse enn 61 prosent.

Tabell 6.166 Medianinntekt for arbeidstakere med tjenstepensjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

	U1	U2	U3	U4
Menn	374 370	405 116	507 207	611 572
Kvinner	306 706	314 068	350 661	386 171

Medianinntekten for arbeidstakerne i finanssektoren er høy sammenlignet med andre bransjer i privat sektor. Medianinntekten for dem som har grunnskoleutdanning er 306 000 kroner for kvinner og 374 000 for menn. Som tabell 6.166 viser, er medianinntekten for menn vesentlig høyere enn for kvinner, og dette er spesielt markert for høyeste utdanningsgruppe.

Tabell 6.167 Medianinntekt for arbeidstakere uten tjenestepensjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

	U1	U2	U3	U4
Menn			808 825	
Kvinner		254 307	433 481	

1. Arbeidstakere som har tjenestepensjonsordning. Ytelsesbaserte ordninger – folketrygd og tjenestepensjon

Kombinasjonen høyt lønnsnivå og gode pensjonsordninger gjør at de fleste arbeidstakerne i finanssektoren vil få utbetalt en rimelig høy pensjon i forhold til inntektsnivået som yrkesaktiv. For de arbeidstakere som har en 66-prosent-ordning, vil laveste tjenestepensjonsandel i forhold til samlet pensjonsytelse være i underkant av 20 prosent (kvinner med grunnskoleutdanning), mens høyeste andel er cirka 46 prosent (menn på høyeste utdanningstrinn). Med UM-modellen går tjenestepensjonsandelen ned for alle, men mest for lavinntekts-/lavutdanningsgruppene, fordi folketrygdkompensasjonen for disse er høyere relativt sett enn for høylønnsgruppene ved en overgang fra dagens folketrygd til den universelle folketrygdmodellen.

Tabell 6.168 66%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. FT-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	374370	306706	405116	314068	507207	350661	611572	386171
Pensjon (66 %)	247084	202426	267377	207285	334757	231436	403638	254873
- FT	185256	162908	189560	166000	203853	181369	218464	186908
- T-pensjon	61 828	39 518	77 817	41 285	130 904	50 067	185 174	67 965
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	25,0	19,5	29,1	19,9	39,1	21,6	45,9	26,7
Folketrygd i % av pensjon	75,0	80,5	70,9	80,1	60,9	78,4	54,1	73,3
Andel av alle sysselsatte i finans	0,08	0,1	1,4	2,1	1,5	1,0	0,5	0,1

Tabell 6.169 66%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	374370	306706	405116	314068	507207	350661	611572	386171
Pensjon (66 %)	247084	202426	267377	207285	334757	231436	403638	254873
- UM	196971	173966	207425	176469	229561	188910	229561	200983
- T-pensjon	50 113	28 460	59 952	30 816	105 196	42 526	174 077	53 890
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	20,3	14,1	22,4	14,9	31,4	18,4	43,1	21,1
Folketrygd i % av pensjon	79,7	85,9	77,6	85,1	68,6	81,6	56,9	78,9
Andel av alle sysselsatte i finans	0,08	0,1	1,4	2,1	1,5	1,0	0,5	0,1

Tabell 6.170 og 6.171, samt figur 6.8 gir en klar indikasjon på sammenhengen mellom inntektsnivå og tjenestepensjonsandel i en 70-prosent-ordning. Mens kvinner på laveste utdanningsnivå har en tjenestepensjonsandel på 24,1 prosent, gitt dagens folketrygd, er andelen for høyeste utdanningsgruppe for menn hele 49 prosent. For sistnevnte utgjør tjenestepensjonsutbetalingen med andre ord en nesten like stor andel som folketrygdytelsen. Laveste tjenestepensjonsandel gitt UM-modellen er 19 prosent (kvinner med grunnskole) og høyest 46,4 prosent (menn med høyest utdanning).

Tabell 6.170 70%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. FT-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	374370	306706	405116	314068	507207	350661	611572	386171
Pensjon (70 %)	262059	214694	283581	219848	355045	245462	428100	270319
- FT	185256	162908	189560	166000	203853	181369	218464	186908
- T-pensjon	76 803	51 786	94 021	53 848	151 192	64 093	209 636	83 411
Tjenestepen- sjon i % av pensjon	29,3	24,1	33,2	24,5	42,6	26,1	49,0	30,9
Folketrygd i % av pensjon	70,7	75,9	66,8	75,5	57,4	73,9	51,0	69,1
Andel av alle sysselsatte i finans	1,1	1,5	18,5	28,4	19,3	13,7	6,0	2,4

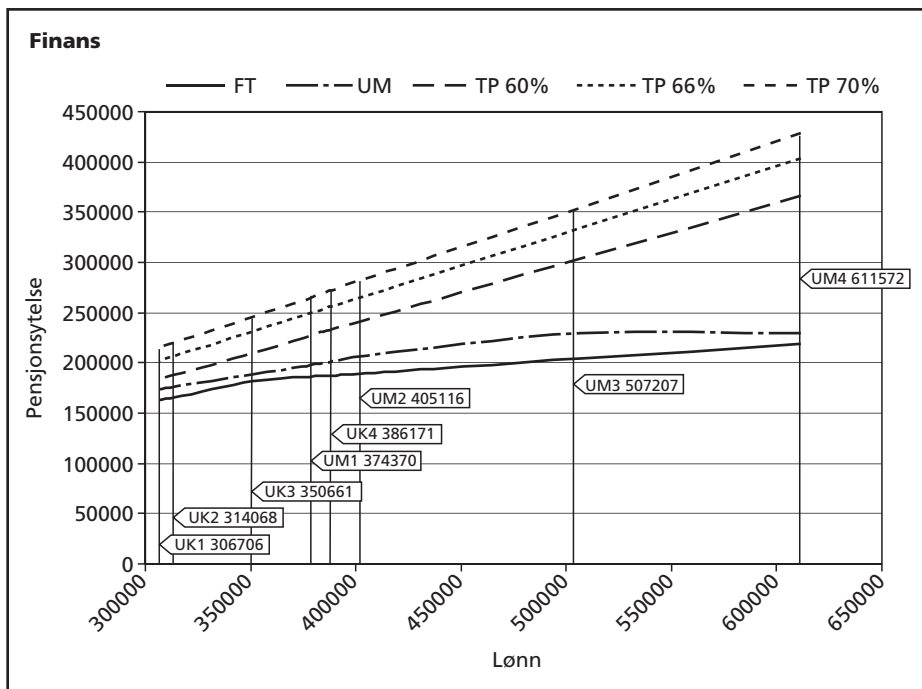
Tabell 6.171 70%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	374370	306706	405116	314068	507207	350661	611572	386171
Pensjon (70 %)	262059	214694	283581	219848	355045	245462	428100	270319
- UM	196971	173966	207425	176469	229561	188910	229561	200983
- T-pensjon	65 088	40 728	76 156	43 379	125 484	65 552	198539	69 336
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	24,8	19,0	26,9	19,7	35,3	26,7	46,4	25,6
Folketrygd i % av pensjon	75,1	81,0	73,1	80,3	64,7	73,3	44,1	74,4
Andel av alle sysselsatte i finans	1,1	1,5	18,5	28,4	19,3	13,7	6,0	2,4

Tabell 6.172 Arbeidstakere med grunnskoleutdanning – type tjenestepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U1 Kvinner – antall	U1 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	0	0	0	0
61–66 %	7 %	53	40	93
Mer enn 66 %	93 %	699	530	1 229
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		30,3 % 228 arbeids- takere	26,4 % 150 arbeids- takere	28,6 % 378 arbeidsta- kere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		13,2 % 99 arbeidsta- kere	25,0 % 143 arbeidsta- kere	18,3 % 242 arbeidsta- kere

Figur 6.8 Dagens folketrygd (FT), universell folketrygd (UM) og ulike tjenstepensjonsordninger (60 %, 66 % og 70 %). Pensjonsytelser gitt faktisk lønnsnivå for ulike utdanningsgrupper for medianinntekten



Tabell 6.173 Arbeidstakere med videregående utdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U2 Kvinner – antall	U2 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	0	0	0	0
61–66 %	7 %	1 028	669	1 697
Mer enn 66 %	93 %	13 656	8 883	22 539
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		22,8 % 3 348 arbeids- takere	8,0 % 764 arbeidsta- kere	17,0 % 4 112 arbeids- takere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		9,8 % 1 439 arbeids- takere	5,2 % 497 arbeidsta- kere	8,0 % 1 936 arbeids- takere

Tabell 6.174 Arbeidstakere med inntil 4 års høyere utdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U3 Kvinner – antall	U3 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	0	0	0	0
61–66 %	7 %	494	697	1 191
Mer enn 66 %	93 %	6 565	9 263	15 828
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		15,0 % 1 059 arbeids- takere	6,1 % 607 arbeids- takere	9,8 % 1 666 arbeids- takere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		6,4 % 452 arbeids- takere	3,9 % 388 arbeids- takere	4,9 % 840 arbeids- takere

Tabell 6.175 Arbeidstakere med mer enn 4 års høyere utdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U4 Kvinner – antall	U4 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	0	0	0	0
61–66 %	7 %	87	218	305
Mer enn 66 %	93 %	1 161	2 902	4 063
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		14,6 % 182 arbeids- takere	1,6 % 50 arbeids- takere	5,3 % 232 arbeids- takere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		7,0 % 87 arbeids- takere	1,3 % 41 arbeids- takere	2,9 % 128 arbeids- takere

2. Arbeidstakere uten tjenstepensjon – OTP fra 2006

I det etterfølgende presenteres beregninger for arbeidstakere innen finans som ikke er omfattet av en tjenstepensjonsordning per utgangen av 2005. Disse er så få at vi ikke skal kommentere beregningene nærmere.

Tabell 6.176 Antall arbeidstakere finans som ikke har en tjenstepensjonsordning per utgangen av 2005, fordelt på kjønn og utdanningsgrupper.

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Antall arbeidstakere	64	54	292	0	237	408	0	0
I %	8	9	2	0	3	4	0	0

Tabell 6.177 Kompensasjonsgrad, gitt 2 % innskudd av lønn og dagens folketrygd (FT) og universell folketrygdmodell (UM). 25-åring med medianinntekt og sparetid 42 år.

Folketrygdmodell	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
FT			65		55	39		
UM			71		61	39		

Tabell 6.178 Lønn, folketrygdytelser gitt FT og UM, innskuddspensjon og samlet pensjon på utdanningsnivå. 42 års sparing. Medianinntekt

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Lønn			254307		433481	808825		
FT			140900		193531	231591		
TP			23788		45586	86865		
Samlet pensjon			164688		239117	318456		
UM			156150		217069	229561		
TP			23788		45586	86865		
Samlet pensjon			179938		262655	316426		

Tabell 6.179 Kompensasjonsgrad, gitt 2 % innskudd av lønn og dagens folketrygd (FT) og universell folketrygdmodell (UM). 40-åring, medianinntekt og sparetid 27 år.

Folketrygdmodell	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
FT + ITP			60		50	34		
UM + ITP			66		55	34		
60%-ordning			60		59	50		
66%-ordning			65		64	55		

Tabell 6.180 Lønn, folketrygdytelser gitt FT og UM, innskuddspensjon og samlet pensjon på utdanningsnivå. 27 års sparing. Medianinntekt

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Lønn			254307		433481	808825		
FT			140900		193531	231591		
TP			11806		22625	43113		
Samlet pensjon			152706		216156	274704		
UM			156150		217069	229561		
TP			11806		22625	43113		
Samlet pensjon			167956		239694	272674		

Tabell 6.181 Kompensasjonsgrad, gitt 2 % innskudd av lønn og dagens folketrygd (FT) og universell folketrygdmodell (UM). 50-åring, medianinntekt og sparetid 17 år.

Folketrygdmodell	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
FT + ITP			58		47	31		
UM + ITP			64		53	31		
60-%-ordning			58		53	42		
66-%-ordning			61		57	45		

Tabell 6.182 Lønn, folketrygdytelser gitt FT og UM, innskuddspensjon og samlet pensjon på utdanningsnivå. 17 års sparing. Medianinntekt

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Lønn			254307		433481	808825		
FT			140900		193531	231591		
TP			6311		12095	23046		
Samlet pensjon			147211		205626	254637		
UM			156150		217069	229561		
TP			6311		12095	23046		
Samlet pensjon			162461		229164	252607		

Oppsummering

Finanssektoren har en meget høy dekningsgrad, og det er kun to prosent av arbeidstakerne som i henhold til våre data ikke har en tjenstepensjonsordning. Disse utgjør beskjedne cirka 1 000 arbeidstakere. Tjenstepensjonsordningene kjennetegnes ved et høyt ytelsesnivå, og de fleste ordninger (93 prosent) yter 70 prosent av sluttlønnen i pensjon. Sammen med et høyt lønnsnivå gir dette også et høyt pensjonsnivå i kroner og øre.

Tjenstepensjonsandelen i en 70-prosent-ordning varierer fra cirka 24 prosent (kvinner med grunnskoleutdanning) til 49 prosent (menn på høyeste utdannings-trinn), etter dagens folketrygd. UM-modellen gir en tjenstepensjonsandel som ligger i intervallet 19 til vel 46 prosent.

Det er bare i underkant av 6 400 arbeidstakere i finanssektoren som har en lavere inntekt enn grenseverdien på 265 000 kroner, som utløser utløftingsmekanismen i UM-modellen i en 60-prosent-ordning. Grenseverdien gitt dagens folketrygd er 210 000 kroner og dette eller lavere lønnsnivå er det bare vel 3 100 arbeidstakere som har. Gitt at det ikke finnes 60-prosent-ordninger innen finans, vil alle arbeidstakerne få noe i tjenstepensjon i de ordninger de omfattes av.

Når det gjelder de ytterst få arbeidstakerne som vil bli omfattet av OTP, vil to prosent innskudd ved 42 års sparing (en 25-åring) gi et svært lavt samlet pensjonsnivå (34 prosent i begge folketrygdmodellene) for menn med inntil fire års høyere utdanning. For kvinner med videregående utdanning blir kompensasjonsnivået tilsvarende det en 60-prosent-ordning ville gitt, forutsatt dagens folketrygd, mens UM-modellen gir 66 prosent. Kvinner med inntil fire års høyere utdanning får en kompensasjon på 50 og 55 prosent, i henholdsvis FT og UM. Gitt de ordninger som i dag finnes i sektoren, vil det for de fleste arbeidstakere uten ordning kunne gi et høyere pensjonsnivå dersom de i stedet blir omfattet av en ytelsesbasert tjenstepensjonsordning.

Forretningsmessig tjenesteyting

Bransjen forretningsmessig tjenesteyting har totalt 223 000 sysselsatte. Omtrent halvparten av disse har videregående utdanning og vi ser at mer enn ti prosent av de sysselsatte er menn med mer enn fire års høyere utdanning. Inkludert kvinner har 14,2 prosent (31 666 arbeidstakere) høyeste utdanning.

Tabell 6.183 Andel arbeidstakere forretningsmessig tjenesteyting fordelt etter kjønn og utdanningsnivå. ABU 2003.

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	4,1	25,5	17,0	10,8	57,4
Kvinner	5,0	24,5	9,7	3,4	42,6
Totalt	9,1	50,0	26,7	14,2	100

Tabell 6.184 Arbeidstakere i forretningsmessig tjenesteyting fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.⁵

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	9 143	56 865	37 910	24 084	128 002
Kvinner	11 150	54 635	21 631	7 582	94 998
Totalt	20 293	111 500	59 541	31 666	223 000

Dekningsgraden i forretningsmessig tjenesteyting er også høy; 77 prosent for menn og 69 prosent for kvinner. Dekningsgraden er økende med utdanningsnivået for menn, mens vi ser at kvinner med mer enn fire års høyere utdanning har lavere dekningsgrad enn de øvrige utdanningsgruppene. Mens 97 prosent av høyeste utdanningsgruppe for menn har tjenstepensjon, gjelder dette bare 59 prosent av

⁵ Statistisk sentralbyrå – sysselsettingsstatistikk 2004

kvinnene. Samlet har cirka 166 000 arbeidstakere i forretningsmessig tjenesteyting en tjenstepensjonsordning, mens nesten 57 000 arbeidstakere ikke har en ordning, og dermed blir omfattet av OTP.

Tabell 6.185 Dekningsgrad – andel arbeidstakere i forretningsmessig tjenesteyting som er omfattet av en tjenstepensjonsordning i 2003, etter kjønn og utdanningsnivå. ABU 2003.

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	55 %	69 %	84 %	97 %	77 %
Kvinner	65 %	70 %	77 %	59 %	69 %

Tabell 6.186 Arbeidstakere i forretningsmessig tjenesteyting med og uten tjenstepensjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

Med tjenstepensjon	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	5 024	39 272	32 017	23 328	99 641
Kvinner	7 248	38 075	16 673	4 447	66 443
Totalt	12 272	77 347	48 690	27 775	166 084
Uten tjenstepensjon					
Menn	4 119	17 593	5 893	756	28 361
Kvinner	3 902	16 560	4 958	3 135	28 555
Totalt	8 021	34 153	10 851	3 891	56 916

I henhold til Fløtten og Pedersen (op.cit.) er fordelingen av tjenstepensjonsordningene slik:

Under 61 prosent	24 prosent
61–66 prosent	50 prosent
Over 66 prosent	26 prosent

1. Arbeidstakere som har tjenstepensjonsordning. Ytelsesbaserte ordninger – folketrygd og tjenstepensjon

Generelt

Tabell 6.187 og 6.188 viser medianinntekten for arbeidstakere med og uten tjenstepensjonsordning. Bortsett fra menn med grunnskoleutdanning har arbeidstakere med pensjonsordning høyere medianinntekt enn de uten en ordning. Kvinner med og uten ordning og med grunnskoleutdanning har omtrent samme medianinntekt.

Tabell 6.187 Medianinntekt for arbeidstakere med tjenstepensjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

	U1	U2	U3	U4
Menn	296 097	368 734	493 675	546 507
Kvinner	222 911	266 108	367 983	420 273

Tabell 6.188 Medianinntekt for arbeidstakere uten tjenstepensjon fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

	U1	U2	U3	U4
Menn	308 763	321 105	370 148	449 612
Kvinner	219 880	222 478	306 923	370 473

24 prosent av arbeidstakerne i forretningsmessig tjenesteyting har en tjenstepensjonsordning som tar sikte på å gi 60 prosent eller lavere av sluttlønnen i samlet pensjon. Tabell 6.189 og 6.190 viser hvilke pensjonsytelser (folketrygd og tjenstepensjon) disse vil få i en 60-prosent-ordning, gitt dagens folketrygd (FT) og den universelle folketrygdmodellen (UM). Andelen tjenstepensjon av den samlede pensjonen varierer fra 4,5 prosent (kvinner med grunnskoleutdanning) til 36,2 prosent (menn med mer enn 4 års høyere utdanning). Dersom folketrygden endres i tråd med den universelle modellen, reduseres tjenstepensjonsandelene og flere får en større andel av pensjonen som folketrygd, gitt de forutsetninger som er lagt til grunn. For kvinner med grunnskole og videregående utdanning innebærer dette at de vil få all pensjon som folketrygd etter UM-modellen i en 60-prosent-ordning når medianinntekten legges til grunn. Menn med grunnskole vil få en beskjeden andel som tjenstepensjon (4,1 prosent) i en slik ordning.

Tabell 6.189 60-%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. FT-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	296097	222911	368734	266108	493675	367983	546507	420273
Pensjon (60 %)	177658	133747	221240	159665	296205	220790	327904	252164
- FT	158452	127714	184341	145857	201958	184361	209355	191682
- T-pensjon	19 206	6 033	36 899	13 808	94 247	36 429	118 549	60 482
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	10,8	4,5	16,7	8,6	31,8	16,5	36,2	24,0
Folketrygd i % av pensjon	89,2	95,5	83,3	91,4	68,2	83,5	63,8	76,0
Andel av alle sysselsatte i forretnings- messig tjenes- teyting	0,5	0,8	4,2	4,1	3,4	1,8	2,5	0,5

Tabell 6.190 60-%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	296097	222911	368 734	266108	493675	367983	546507	420273
Pensjon (60 %)	177658	133747	221240	159665	296205	220790	327904	252164
- UM	170358	145475	195055	160162	229561	194800	229561	212578
- T-pensjon	7 300	0	26 185	0	66 644	25 990	98 343	39 586
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	4,1	0	11,8	0	22,5	11,8	30,0	15,7
Folketrygd i % av pensjon	95,9	100	88,2	100	77,5	88,2	70,0	84,3
Andel av alle sysselsatte i forretnings- messig tjenes- teyting	0,5	0,8	4,2	4,1	3,4	1,8	2,5	0,5

Tabell 6.191 og 6.192 viser ytelsene og pensjonsandelene i en 66-prosent-ordning. En slik ordning vil selvsagt øke tjenstepensjonsandelen i forhold til en 60-prosent-ordning. Halvparten av arbeidstakerne som har en tjenstepensjonsordning, har en ordning med et ytelsesnivå mellom 61 og 66 prosent. Dette betyr at kvinner med grunnskoleutdanning, gitt medianinntekten, vil ha en tjenstepensjonsandel som er høyere enn 4,5 prosent, og lavere enn 13,2 prosent i dagens folketrygd. Tilsvarende vil menn med høyeste utdanningsnivå ha en tjenstepensjonsandel som ligger mellom 36 og 42 prosent, gitt FT-modellen. UM-modellen gir lavere tjenstepensjonsandel. For kvinner med grunnskole og menn med mer enn fire års utdanning vil denne andelen ligge henholdsvis mellom 0 og 1 prosent og mellom 30 og 36,4 prosent.

Selv om det samlede pensjonsnivået er det samme, vil fordelingen mellom folketrygd og tjenstepensjon endre seg ved overgang fra dagens folketrygd til den universelle folketrygdmodellen ved at folketrygdandelen øker og for noen grupper (lavtlønnede/lavutdannede) vil endringen føre til at de får all eller store deler av pensjonsytelsen som folketrygd (jf. utløftingsmekanismen).

Tabell 6.193 og 6.194 viser ytelser og andeler i en 70-prosent-ordning, gitt FT-modellen og UM-modellen. Som vi nevnte over, har cirka hver fjerde arbeidstaker i forretningsmessig tjensteyting en pensjonsordning med høyere ytelsesnivå enn 66 prosent. I slike ordninger vil alle få tjenstepensjon, både i dagens folketrygd og i UM-modellen, selv om tjenstepensjonsandelen reduseres i sistnevnte modell.

Tabell 6.191 66-%-tjenstepensjonsordning og medianinntekt. FT-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	296097	222911	368 734	266108	493675	367983	546507	420273
Pensjon (66 %)	195424	147122	243364	175631	325825	242868	360694	277380
- FT	158452	127714	184341	145857	201958	184361	209355	191682
- T-pensjon	36 972	19 408	59 023	29 774	123 867	58 507	151 339	85 698
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	18,9	13,2	24,3	17,0	38,0	24,0	42,0	30,9
Folketrygd i % av pensjon	81,1	86,8	75,7	83,0	62,0	76,0	58,0	69,1
Andel av alle sysselsatte i forretnings- messig tje- nesteyting	1,1	1,6	8,8	8,6	7,1	3,7	5,2	1,0

Tabell 6.192 66%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	296097	222911	368 734	266108	493675	367983	546507	420273
Pensjon (66 %)	195424	147122	243364	175631	325825	242868	360694	277380
- UM	170358	145475	195055	160162	229561	194800	229561	212578
- T-pensjon	25 066	1 647	48 309	15 199	96 264	48 068	131 133	64 802
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	12,8	1,1	19,9	8,7	29,5	19,8	36,4	23,4
Folketrygd i % av pensjon	87,2	98,9	80,1	91,3	70,5	80,2	63,6	76,6
Andel av alle sysselsatte i forretnings- messig tje- nesteyting	1,1	1,6	8,8	8,6	7,1	3,7	5,2	1,0

Tabell 6.193 70%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. FT-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	296097	222911	368 734	266108	493675	367983	546507	420273
Pensjon (70 %)	207268	156038	258114	186276	345572	257588	382555	294191
- FT	158452	127714	184341	145857	201958	184361	209355	191682
- T-pensjon	48 816	28 324	73 773	40 419	143 614	73 227	173 200	102 509
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	23,6	18,2	28,6	21,7	41,6	28,4	45,3	34,8
Folketrygd i % av pensjon	76,4	81,8	71,4	78,3	58,4	71,6	54,7	65,2
Andel av alle sysselsatte i forretnings- messig tje- nesteyting	0,6	0,8	4,6	4,5	3,7	1,9	2,7	0,5

Tabell 6.194 70%-tjenestepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

	U1 menn	U1 kvin- ner	U2 menn	U2 kvin- ner	U3 menn	U3 kvin- ner	U4 menn	U4 kvin- ner
Lønn	296097	222911	368 734	266108	493675	367983	546507	420273
Pensjon (70 %)	207268	156038	258114	186276	345572	257588	382555	294191
- UM	170358	145475	195055	160162	229561	194800	229561	212578
- T-pensjon	36 910	10 563	63 059	26 114	116 011	62 788	152 994	81 613
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	17,8	6,8	24,4	14,0	33,6	24,4	40,0	27,7
Folketrygd i % av pensjon	82,2	93,2	75,6	86,0	66,4	75,6	60,0	62,3
Andel av alle sysselsatte i forretnings- messig tje- nesteyting	0,6	0,8	4,6	4,5	3,7	1,9	2,7	0,5

Den typiske mannlige og kvinnelige arbeidstaker med tjenestepensjon

Vi har ovenfor gitt en generell beskrivelse av pensjonsytelser i de ulike ordninger for utdanningsgruppene. Her skal vi komme nærmere inn på de typiske arbeidstakerne i forretningsmessig tjenesteyting, som også her er kvinner og menn med videregående utdanning. Menn med videregående utdanning har en medianinntekt på 369 000 kroner, og gir etter dagens folketrygd en samlet gjennomsnittlig pensjon på 221 000 kroner og en tjenestepensjonsandel på 16,7 prosent for dem som omfattes av en 60-prosent-ordning. 24 prosent av dem med tjenestepensjon har en 60-prosent-ordning, og menn med videregående utdanning som har en slik eller lavere ordning, utgjør 4,2 prosent av samlet sysselsetting i bransjen. UM-modellen reduserer tjenestepensjonsandelen til 11,8 prosent. Halvparten av arbeidstakerne med ordning har et ytelsesnivå mellom 61 og 66 prosent. Menn med videregående utdanning med slike ordninger utgjør 8,8 prosent av alle i bransjen. Samlet gjennomsnittlig pensjon for disse vil være mellom 221 000 og 243 000 kroner, med en tjenestepensjonsandel mellom 16,7 og 24,3 prosent. Andelene reduseres til mellom 11,8 og 19,9 prosent i UM-modellen. 26 prosent av dem som har en tjenestepensjonsordning, har et ytelsesnivå som er høyere enn 66 prosent. Totalt utgjør dette 19,4 prosent av alle i bransjen, og menn med videregående utdanning utgjør 4,7 prosent. Disse vil ha rett til mellom 243 000 og 258 000 kroner i samlet pensjon, noe som gir en tjenestepensjonsandel på 28,6. I UM-modellen reduseres disse andelene til mellom 19,9 og 24,4 prosent.

Kvinner med videregående utdanning utgjør nesten 25 prosent av alle sysselsatte i forretningsmessig tjenesteyting. Medianinntekten er på 266 000 kroner, noe som gir rett til en gjennomsnittlig samlet pensjon på 160 000, gitt dagens folketrygd, for dem som omfattes av en 60-prosent-ordning (utgjør 4,1 prosent av samlet sysselsetting). Dette gir en tjenstepensjonsandel på 8,6 prosent, som i UM-modellen reduseres til 0 og betyr at disse ikke vil få tjenstepensjon i UM-modellen, men få hele pensjonen som folketrygd. De arbeidstakere som omfattes av en 61–66-prosent-ordning (8,6 prosent av alle), vil få en samlet pensjon i intervallet 160 000–176 000 kroner, gitt dagens folketrygd og full opptjening. Tjenstepensjonsandelen vil da variere mellom 8,6 og 17 prosent. UM-modellen reduserer andelen til mellom 0 og 8,7 prosent. 4,5 prosent av samlet sysselsetting i bransjen er kvinner med videregående utdanning som har en tjenstepensjonsordning med et høyere ytelsesnivå enn 66 prosent. Disse vil få mellom 176 000 og 186 000 kroner (en 70-prosent-ordning) i gjennomsnittlig pensjon, og en tjenstepensjonsandel som ligger i intervallet 17–21,7 prosent.

Arbeidstakere under de kritiske inntektsgrensene

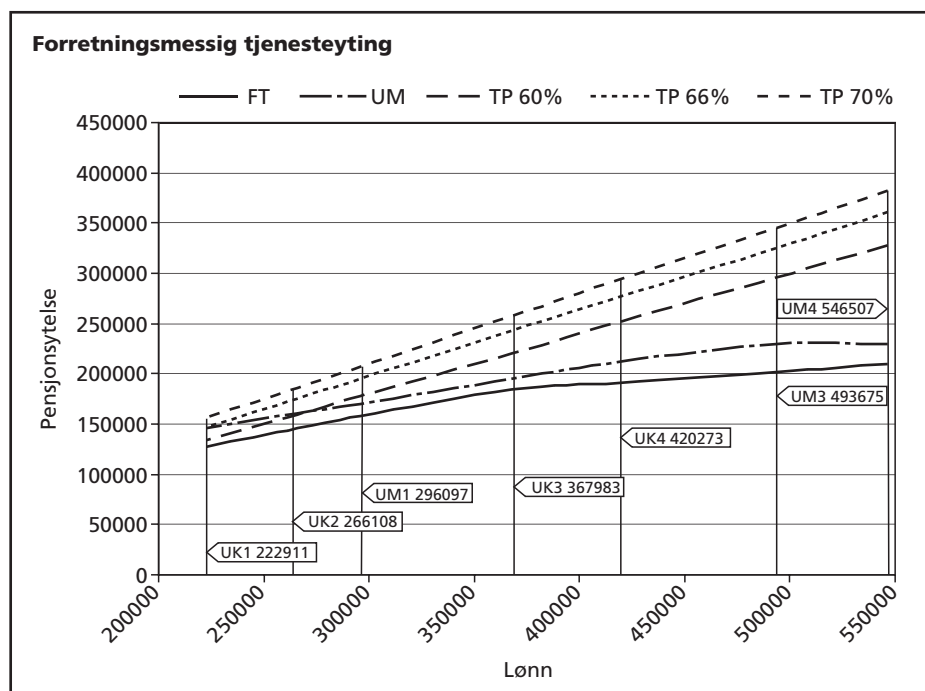
Vel 44 000 arbeidstakere (19 prosent av samlet sysselsetting) i forretningsmessig tjenesteyting har en lavere inntekt enn 265 000 kroner, som er den grenseverdien som ikke vil gi noen utbetaling fra en 60-prosent-ordning i den universelle folketrygdmodellen. Det er klart flest arbeidstakere med grunnskole og videregående utdanning som har et lavere inntektsnivå enn dette, og dermed ikke får utbetalt noe fra tjenstepensjonsordningen, gitt den alternative folketrygdmodellen (UM), dersom de omfattes av en 60-prosent-ordning. Dersom vi korrigerer for dekningsgrad og andel arbeidstakere som har en 60-prosent-ordning eller lavere, vil det totalt være 7 500 arbeidstakere som ikke vil få tjenstepensjon i en 60-prosent-ordning eller lavere i UM-modellen. 4 700 av disse har videregående utdanning. Tilsvarende grenseverdi i dagens folketrygd er 210 000 kroner og totalt 28 000 arbeidstakere har lik eller lavere inntekt enn dette. Korrigert for dekningsgrad og andel som har en 60-prosent-ordning eller lavere, vil 5 000 arbeidstakere ikke få tjenstepensjon i dagens folketrygd. UM-modellen vil dermed løfte ytterligere 2 500 arbeidstakere ut av de mindre sjenerøse tjenstepensjonsordningene, sammenlignet med dagens folketrygd.

Figur 6.9 gir en oversikt over de ulike ytelsene, det vil si folketrygd og tjenstepensjon, gitt ulike tjenstepensjonsordninger og de to alternative folketrygdmodellene. Figuren viser sammenhengen mellom inntekt og pensjonsytelser, og de endringer som vil skje om dagens folketrygd endres i tråd med UM-modellen.

Tabell 6.195 Arbeidstakere med grunnskoleutdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U1 Kvinner – antall	U1 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	24 %	1 740	1 206	2 946
61–66 %	50 %	3 624	2 512	6 136
Mer enn 66 %	26 %	1 884	1 306	3 190
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		71,8 % 5 204 arbeids- takere	43,7 % 2 195 arbeids- takere	60,3 % 7 399 arbeids- takere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		46,2 % 3 349 arbeids- takere	29,6 % 1 487 arbeids- takere	39,4 % 4 836 arbeids- takere

Figur 6.9 Dagens folketrygd (FT), universell folketrygd (UM) og ulike tjenstepensjonsordninger (60 %, 66 % og 70 %). Pensjonsytelser gitt faktisk lønnsnivå for ulike utdanningsgrupper for medianinntekten.



Tabell 6.196 Arbeidstakere med videregående utdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U2 Kvinner – antall	U2 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	24 %	9 138	9 425	18 563
61–66 %	50 %	19 037	19 636	38 673
Mer enn 66 %	26 %	9 899	10 211	20 110
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		49,5 % 18 847 arbeids- takere	23,9 % 9 386 arbeids- takere	36,5 % 28 233 arbeids- takere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		29,4 % 11 194 arbeids- takere	17,6 % 6 912 arbeids- takere	23,4 % 18 106 arbeids- takere

Tabell 6.197 Arbeidstakere med inntil 4 års høyere utdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U3 Kvinner – antall	U3 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	24 %	4 002	7 684	11 686
61–66 %	50 %	8 336	16 009	24 345
Mer enn 66 %	26 %	4 335	8 324	12 659
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		22,8 % 3 801 arbeids- takere	9,1 % 2 914 arbeids- takere	13,8 % 6 715 arbeids- takere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		16,7 % 2 784 arbeids- takere	7,2 % 2 305 arbeids- takere	10,5 % 5 089 arbeids- takere

Tabell 6.198 Arbeidstakere med mer enn 4 års høyere utdanning – type tjenstepensjonsordning etter kjønn. Andel arbeidstakere med lavere lønn enn kr 265 000 og kr 210 000.

Type ordning	Fordeling	U4 Kvinner – antall	U4 Menn – antall	Totalt
Lavere enn 61 %	24 %	1 068	5 599	6 667
61–66 %	50 %	2 223	11 664	13 887
Mer enn 66 %	26 %	1 156	6 065	7 221
Inntekt lik eller lavere enn kr 265 000		13,9 % 618 arbeids- takere	6,1 % 1 423 arbeids- takere	7,3 % 2 041 arbeids- takere
Inntekt lik eller lavere enn kr 210 000		10,6 % 471 arbeids- takere	4,9 % 1 143 arbeids- takere	5,8 % 1 614 arbeids- takere

2. Arbeidstakere uten tjenstepensjon – OTP fra 2006

Vi har beregnet samlet pensjon i en innskuddsbasert 2-prosent-ordning, som det forutsettes at arbeidstakere som per utgangen av 2005 ikke hadde en tjenstepensjonsordning, blir omfattet av. Det understrekes at to prosent innskudd er minstekravet i OTP-loven, og at det vel kan etableres ordninger med høyere innskudd enn dette, spesielt med tanke på at det nå er tillatt med arbeidstakerinnskudd i innskuddsbaserte ordninger.

Tabell 6.199 Antall arbeidstakere forretningsmessig tjenesteyting som ikke har en tjenstepensjonsordning per utgangen av 2005, fordelt på kjønn og utdanningsgrupper.

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Antall arbeidstakere	3 902	4 119	16 560	17 593	4 958	5 893	3 135	756
I %	35	45	30	31	23	16	41	3
I % av sysselsatte i forretningsmessig tjenesteyting, uavhengig av alder	1,7	1,8	7,4	7,9	2,2	2,6	1,4	0,3

Av de totalt 57 000 arbeidstakere i forretningsmessig tjenesteyting som vil bli omfattet av en OTP-ordning (eller en bedre ordning), har 34 000 videregående utdanning. Av disse er 16 500 kvinner og 17 500 menn, og utgjør henholdsvis 7,2 og 7,9 prosent av alle sysselsatte i bransjen. Tabell 6.201 viser tilsvarende for de andre utdanningsgruppene.

Tabell 6.200 viser samlet kompensasjonsnivå (folketrygd og tjenstepensjon) for en 25-årig arbeidstaker med medianinntekt, og som sparer to prosent av lønnen fram til pensjonsalder, det vil si i 42 år. Som vi tidligere har påpekt, vil innskuddsordninger med lang sparetid være et godt alternativ for yngre arbeidstakere, sett i forhold til mindre sjenerøse ytelsesordninger der «maksimal» sparetid (opptjeningstid) er 30 år. Som tabellen gir inntrykk av, vil samlet kompensasjon for alle utdanningsgruppene, bortsett fra menn på høyeste utdanningsnivå, være lik eller høyere enn 60 prosent. Høyest kompensasjon i forhold til arbeidsinntekten vil kvinner med grunnskoleutdanning få (66 prosent), gitt dagens folketrygd. I UM-modellen øker kompensasjonsgraden for alle grupper. For kvinner med grunnskole og videregående utdanning blir kompensasjonen hele 75 og 74 prosent, mens menn med mer enn fire års høyere utdanning får det laveste kompensasjonsnivå, med 61 prosent. Mange arbeidstakere som sparer i 42 år, vil dermed få en høyere pensjon enn en 66 prosent ytelsesordning ville gitt.

Tabell 6.200 Kompensasjonsgrad, gitt 2 % innskudd av lønn og dagens folketrygd (FT) og universell folketrygdmodell (UM). 25-åring med medianinntekt og sparetid 42 år.

	U1		U2		U3		U4	
Folketrygdmodell	K	M	K	M	K	M	K	M
FT	66	64	66	64	63	61	60	55
UM	75	67	74	67	67	64	63	61

Tabell 6.201 Lønn, folketrygdytelser gitt FT og UM, innskuddspensjon og samlet pensjon på utdanningsnivå. 42 års sparing. Medianinntekt.

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Lønn	219880	308763	222478	321105	306923	370148	370473	449612
FT	126441	163772	127532	168955	162999	184665	184710	195790
TP	19600	33586	19916	35244	30189	41833	37921	52509
Samlet pensjon	146041	197358	147448	204199	193188	226498	222631	248299
UM	144445	174665	145328	178861	174039	195536	195646	222554
TP	19600	33586	19916	35244	30189	41833	37921	52509
Samlet pensjon	164045	208251	165244	214105	204228	237369	233567	275063

En 40-åring som blir omfattet av OTP i 2006, vil maksimalt spare i 27 år fram til pensjonsalder. Tabell 6.202 viser at samlet pensjon, gitt dagens folketrygd, varierer mellom 49 prosent (menn med høyest utdanning) og 62 prosent (kvinner med grunnskole og videregående utdanning). UM-modellen gir et pensjonsnivå for de samme gruppene på henholdsvis 55 og 70 prosent. For de lavest utdannede vil pensjonsnivået derfor øke betydelig i UM-modellen, av årsaker som vi tidligere har nevnt.

Tabell 6.202 Kompensasjonsgrad, gitt 2 % innskudd av lønn og dagens folketrygd (FT) og universell folketrygdmodell (UM). 40-åring, medianinntekt og sparetid 27 år. Prosent.

	U1		U2		U3		U4	
Folketrygdmodell	K	M	K	M	K	M	K	M
FT + ITP	62	58	62	58	58	55	55	49
UM + ITP	70	62	70	61	62	58	58	55
60%-ordning	60	59	60	59	59	59	59	58
66%-ordning	65	65	65	65	65	64	64	64

Tabell 6.203 Lønn, folketrygdytelser gitt FT og UM, innskuddspensjon og samlet pensjon på utdanningsnivå. 27 års sparing. Medianinntekt

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Lønn	219880	308763	222478	321105	306923	370148	370473	449612
FT	126441	163772	127532	168955	162999	184665	184710	195790
TP	9728	16669	9884	17492	14983	20762	18821	26061
Samlet pensjon	136169	180441	137416	186447	177982	205427	203531	221851
UM	144445	174665	145328	178861	174039	195536	195646	222554
TP	9728	16669	9884	17492	14983	20762	18821	26061
Samlet pensjon	154173	191334	155212	196353	189022	216298	214467	248615

En 50-åring med 17 års sparetid vil få en samlet pensjon som varierer mellom 60 prosent (kvinner med grunnskole og videregående utdanning) og 47 prosent (menn med mer enn 4 års høyere utdanning), gitt dagens folketrygd. I UM-modellen varierer kompensasjonen mellom 68 og 53 prosent for de samme utdanningsgruppene. Selv med en sparetid på bare 17 år, vil en 50-åring i UM-modellen oppnå en høyere kompensasjon enn hva en 66-prosent-ordning ville gitt, for kvinner med grunnskole og videregående utdanning. Alle arbeidstakere vil minst få en samlet kompensasjon som tilsvarer hva en 60-prosent-ordning ville gitt, i dette tilfelle med en opptjeningstid på 17 år (dvs. 17/30).

Tabell 6.204 Kompensasjonsgrad, gitt 2 % innskudd av lønn og dagens folketrygd (FT) og universell folketrygdmodell (UM). 50-åring, medianinntekt og sparetid 17 år.

Folketrygdmodell	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
FT + ITP	60 %	56 %	60 %	56 %	56 %	53 %	53 %	47 %
UM + ITP	68 %	59 %	68 %	59 %	59 %	56 %	56 %	53 %
60-%-ordning	59	57	59	57	57	56	56	53
66-%-ordning	62	60	62	60	60	59	59	56

Tabell 6.205 Lønn, folketrygdytelser gitt FT og UM, innskuddspensjon og samlet pensjon på utdanningsnivå. 17 års sparing. Medianinntekt

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Lønn	219880	308763	222478	321105	306923	370148	370473	449612
FT	126441	163772	127532	168955	162999	184665	184710	195790
TP	5200	8911	5284	9351	8010	11099	10061	13931
Samlet pensjon	131641	172683	132816	178306	171009	195764	194771	209721
UM	144445	174665	145328	178861	174039	195536	195646	222554
TP	5200	8911	5284	9351	8010	11099	10061	13931
Samlet pensjon	149645	183576	150612	188212	182049	206635	205707	236485

Oppsummering

Forretningsmessig tjenesteyting har en dekningsgrad på 77 prosent for menn og 69 prosent for kvinner. Totalt er det cirka 57 000 arbeidstakere i bransjen som ikke har en tjenstepensjonsordning per utgangen av 2005. Halvparten har et ytelsesnivå på 61–66 prosent, mens hver fjerde arbeidstaker har enten bedre eller dårligere ordninger enn dette. Spredningen i type ordninger er derfor av et visst omfang i denne bransjen.

Gitt dagens folketrygd er tjenstepensjonsandelen i en 60-prosent-ordning beskjeden for de to laveste utdanningsgruppene for kvinner. Disse vil rammes av utløftingsmekanismen ved overgang til den universelle folketrygdmodellen (UM), samtidig som tjenstepensjonsandelen reduseres for alle grupper. For menn på laveste utdanningstrinn blir andelen beskjeden.

Den typiske mannlige arbeidstaker i forretningsmessig tjenesteyting har videregående utdanning. Imidlertid har også mange høyere utdanning. Medianinntekten for menn med videregående utdanning er 369 000 kroner. I en 60-prosent-ordning vil dette gi en samlet gjennomsnittlig pensjon på 221 000 kroner, gitt dagens folketrygd og full opptjening. Tjenstepensjonsandelen er 16,7 prosent. Erstattes dagens folketrygd med den universelle modellen (UM), reduseres tjenstepensjonsandelen til 11,8 prosent. Totalt 4,2 prosent av alle sysselsatte i bransjen er menn med videregående utdanning som har en 60-prosent-ordning eller lavere. Halvparten av arbeidstakerne har en ordning med et ytelsesnivå i intervallet 61–66 prosent, noe som vil gi en gjennomsnittlig pensjon mellom 221 000 og 243 000 kroner, med en tjenstepensjonsandel mellom 16,7 og 24,3, gitt dagens folketrygd. UM-modellen reduserer andelene til mellom 11,8 og 19,9 prosent. Menn med videregående utdanning som er omfattet av slike ordninger, utgjør 8,8 prosent av samlet sysselsetting i bransjen. 26 prosent har en ordning med ytelsesnivå høyere enn 66 prosent, og disse utgjør for menn med videregående utdanning 4,6 prosent av alle i bransjen.

Tjenestepensjonsandelen varierer mellom 24,3 og 28,6 prosent i FT-modellen og mellom 19,9 og 24,4 prosent i UM-modellen.

Den typiske kvinnelige arbeidstaker i bransjen har igjen videregående utdanning og en medianinntekt på 266 000 kroner. De 24 prosentene som har en 60-prosent-ordning eller lavere, og som utgjør 4,1 prosent av samlet sysselsetting, har rett til en samlet gjennomsnittlig pensjon på 160 000 kroner og en tjenestepensjonsandel på 8,6 prosent, gitt dagens folketrygd. UM-modellen reduserer andelen tjenestepensjon til 0. Dette betyr at en del kvinnelige arbeidstakere med videregående utdanning vil få all pensjon som folketrygd i UM-modellen og ingenting fra 60-prosent-ordningen. De 50 prosentene av kvinnelige arbeidstakere med videregående utdanning som har en 61–66-prosent-ordning, vil få mellom 160 000 og 176 000 kroner i samlet pensjon, hvorav tjenestepensjonsandelen er mellom 8,6 og 17 prosent. I UM-modellen vil disse få en tjenestepensjonsandel mellom 0 og 8,7 prosent. Denne gruppen utgjør 8,5 prosent av alle i bransjen. For kvinner som har en bedre ordning enn 66 prosent (26 prosent av dem og 4,4 prosent av alle i bransjen), vil samlet pensjon være mellom 176 000 og 186 000 kroner (i en 70-prosent-ordning), med tjenestepensjonsandel mellom 17 og 21,7 prosent. Disse andelene varierer og reduseres til mellom 8,7 og 14 prosent.

Grenseverdien for denne utløftingsmekanismen i UM-modellen er 265 000 kroner i en 60-prosent-ordning. Hver fjerde arbeidstaker omfattes som nevnt av en slik ytelsesordning, og 44 000 arbeidstakere i forretningsmessig tjenesteyting har lik eller lavere inntekt enn grenseverdien (19 prosent av samlet sysselsetting i bransjen). Samlet 7 500 arbeidstakere vil ikke få tjenestepensjon, men kun folketrygd, i en 60-prosent-ordning eller lavere, fordi de har en inntekt lik eller lavere enn 265 000 kroner. Dette utgjør 3,4 prosent av alle i bransjen. 4 700 av disse har videregående utdanning.

Inntektsgrensen i dagens folketrygd er 210 000 kroner og totalt har 28 000 arbeidstakere lik eller lavere inntekt enn dette. De som i tillegg har et ytelsesnivå på 60 prosent eller lavere, utgjør totalt 5 000 arbeidstakere (2,2 prosent av alle). UM-modellen vil derfor bidra til at ytterligere 2 500 arbeidstakere i forretningsmessig tjenesteyting ikke vil få uttelling i slike ordninger, men kun få utbetalt folketrygd.

Nesten 57 000 arbeidstakere vil bli omfattet av OTP. En innskuddsbasert OTP-ordning med et innskudd på to prosent av lønn mellom 1 og 12G er lagt til grunn for beregning av samlet pensjon for dem som omfattes av OTP. Bortsett fra menn med mer enn fire års høyere utdanning vil alle andre utdanningsgrupper for kvinner og menn kunne få en samlet kompensasjon i forhold til tidligere inntekt, på 60 prosent eller mer ved en sparetid på 42 år (en 25-åring og gitt dagens folketrygd). Høyest er kompensasjonen for kvinner på de to laveste utdanningsnivåene (66 prosent). Dersom UM-modellen legges til grunn, blir laveste og høyeste pensjonsnivå henholdsvis 61 (menn med høyest utdanning) og 75 prosent (kvinner med

grunnskole). En 40-åring som sparer i 27 år, får med dagens folketrygd minst 49 prosent av inntekten i samlet pensjon (menn med høyest utdanning) og høyest 62 prosent (kvinner med grunnskole og videregående utdanning). UM-modellen gir henholdsvis 55 og 70 prosent som laveste og høyeste kompensasjon for de samme gruppene. 17 års sparetid (en 50-åring) gir 60 prosent kompensasjon kun for de to laveste utdanningsgruppene for kvinner i dagens folketrygd. UM-modellen vil for disse innebære et samlet pensjonsnivå på 68 prosent.

Igen ser vi at det kan være gunstig for lavinntektsgrupper, spesielt for kvinner, å bli omfattet av en innskuddsbasert ordning. De to laveste utdanningsgruppene for kvinner utgjør til sammen 21 000 arbeidstakere og disse vil kunne få en høy samlet kompensasjon (70 prosent eller mer ved 42 års sparing).

Offentlig sektor – stat og kommune

Stat

59 prosent av de ansatte i staten har høyere utdanning, mens bare 3,5 prosent har grunnskoleutdanning. Ansatte i statlig sektor har med andre ord jevnt over et høyere utdanningsnivå enn i privat sektor. Cirka 43 prosent av de ansatte er kvinner, mens cirka 57 prosent er menn. ABU-tallene omfatter cirka 233 000 arbeidstakere i staten i 2003, hvorav cirka 50 000 hadde mer enn fire års høyere utdanning.

Tabell 6.206. Andel arbeidstakere i staten fordelt etter kjønn og utdanningsnivå. N=233 324. ABU 2003.

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	1,1	15,5	12,9	13,3	42,8
Kvinner	2,4	22,0	24,8	8,0	57,2
Totalt	3,5	37,5	37,7	21,3	100

Tabell 6.207 Arbeidstakere i staten fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	2 567	36 165	30 099	31 032	99 863
Kvinner	5 600	51 331	57 864	18 666	133 461
Totalt	8 167	87 496	87 963	49 698	233 324

Alle ansatte i offentlig sektor har en tjenstepensjonsordning, så fremt regelverkets krav til arbeidstid, alder og inntekt oppfylles. Ansatte som har mindre enn 14 timers arbeidsuke, blir ikke tatt opp som medlem i tjenstepensjonsordningen. Arbeidstakere som arbeider deltid, det vil si har en stilling som utgjør mindre enn

cirka 37 prosent av en hel stilling, omfattes dermed ikke av pensjonsordningen.

Pensjonsordningen garanterer at samlet pensjon skal utgjøre 66 prosent av den enkeltes sluttlønn på pensjonerings tidspunktet. Den reelle pensjonen utgjør imidlertid mer enn 66 prosent, siden det i ordningen legges til et samordningsfritt beløp tilsvarende ett grunnbeløp i folketrygden.

Tabell 6.208 viser medianinntekten til statlig ansatte arbeidstakere etter kjønn og utdanningsnivå. Sammenlignet med privat sektor er medianinntektene for statlig sektor lavere på alle utdanningsnivåene bortsett fra hotell og restaurant. Medianinntekten for kvinner er betydelig lavere enn for menn, og kan skyldes blant annet høyere utbredelse av deltidsarbeid blant kvinner enn blant menn.

Tabell 6.208 Medianinntekt for arbeidstakere i staten fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

	U1	U2	U3	U4
Menn	287 695	335 709	348 501	453 605
Kvinner	189 581	220 293	246 465	375 816

På grunn av jevnere inntektsfordeling er forskjellen i andel tjenestepensjon av den samlede pensjonsytelsen mellom lav- og høyutdanningsgruppene lavere i staten enn i privat sektor. Laveste tjenestepensjonsandel ser vi av tabell 6.209 er 18,7 prosent (kvinner med grunnskoleutdanning) og høyest 37,5 prosent (menn med mer enn 4 års utdanning), gitt dagens folketrygd (FT). Den alternative folketrygdmodellen (UM) reduserer andelen for alle gruppene, og for kvinner med grunnskoleutdanning til 4,1 prosent og for menn på høyeste utdanningsnivå til 28,7 prosent.

Implikasjonene av disse beregningene ved overgang fra dagens folketrygd til UM-modellen, er en overføring av pensjonsytelser fra pensjonsordningen i Statens Pensjonskasse til folketrygden, gitt 40 års opptjening i folketrygden, og uten å ta hensyn til effekten av overgang fra besteårsregelen til allårsregel. Det må samtidig påpekes på generelt grunnlag at delingstall og svekket regulering av løpende pensjoner, sammen med allårsregel, vil føre til lavere årlig pensjonsytelse for alle arbeidstakere. De to førstnevnte vil gjelde uavhengig av type folketrygdmodell, mens allårsregel er en konsekvens av en endring i folketrygdmodellen fra dagens system til den nye folketrygden (prinsippet vil gjelde uavhengig av hvilken folketrygdmodell Stortinget vil vedta). Det enkelte individ kan øke den årlige pensjonen, det vil si tilpasse seg de tre nevnte endringene, ved å arbeide lenger. Det å stimulere den enkelte til å arbeide lenger er et av hovedprinsippene i ny folketrygdmodell. Dette vil både gi høyere pensjon for den enkelte, samtidig som det bidrar til å øke finansieringsgrunnlaget for folketrygden og øke arbeidstilbudet.

Figur 6.10 viser dagens folketrygd (FT) og den universelle folketrygdmodellen (UM), sammen med den bruttobaserte tjenstepensjonsordningen i offentlig sektor (TP 66 %).

Tabell 6.209 66%-tjenstepensjonsordning* og medianinntekt. FT-modellen.

	U1 Menn	U1 Kvinner	U2 Menn	U2 Kvinner	U3 Menn	U3 Kvinner	U4 Menn	U4 Kvinner
Lønn	287695	189581	335709	220293	348501	246465	453605	375816
Pensjon (66 %)	204574	139818	236263	160088	244706	177362	314074	262734
-FT	154923	113715	175089	126614	180462	137607	196349	185458
-T-pensjon	49 651	26 103	61 174	33 474	64 244	39 755	117 725	77 276
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	24,3	18,7	25,9	20,9	26,3	22,4	37,5	29,4
Folketrygd i % av pensjon	75,7	81,3	74,1	79,1	73,7	77,6	62,5	70,6
Andel av alle ansatte i staten	1,1	2,4	15,5	22,0	12,9	24,8	13,3	8,0

* For alle offentlig ansatte er det lagt til grunn at samlet pensjon utgjør 66 % av lønn, tillagt et samordningsfritt tillegg på 1/4G.

Tabell 6.210 66%-tjenstepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

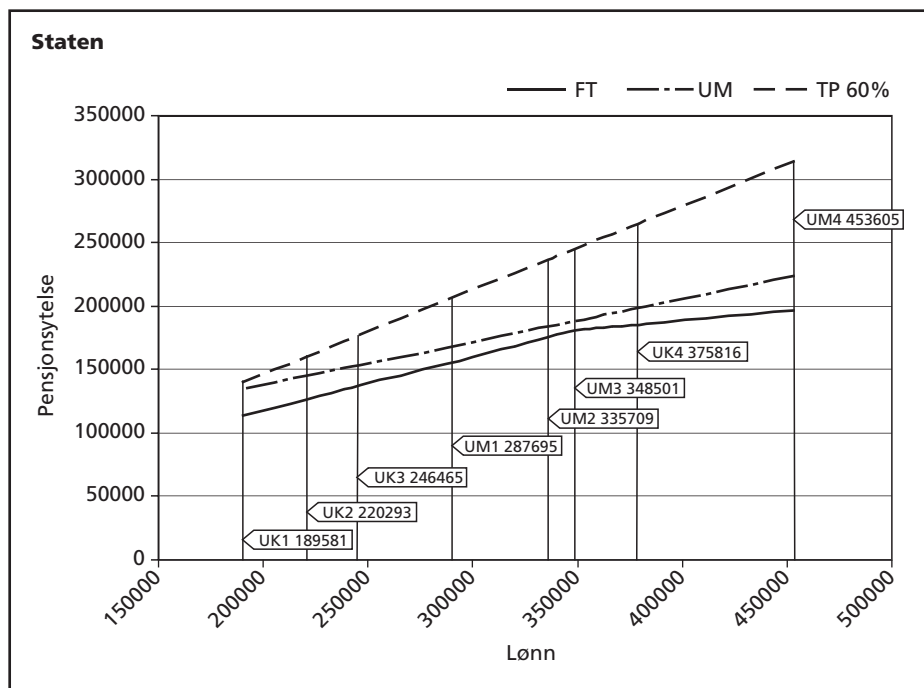
	U1 Menn	U1 Kvinner	U2 Menn	U2 Kvinner	U3 Menn	U3 Kvinner	U4 Menn	U4 Kvinner
Lønn	287695	189581	335709	220293	348501	246465	453605	375816
Pensjon (66 %)	204574	139818	236263	160088	244706	177362	314074	262734
-UM	167502	134143	183827	144585	188176	153484	223911	197463
-T-pensjon	37 072	5 675	52 436	15 503	56 530	23 878	90 163	65 271
Tjeneste- pensjon i % av pensjon	18,1	4,1	22,2	9,7	23,1	13,5	28,7	24,8
Folketrygd i % av pensjon	81,9	95,9	77,8	90,3	76,9	86,5	71,3	75,2
Andel av alle ansatte i staten	1,1	2,4	15,5	22,0	12,9	24,8	13,3	8,0

Vi har tidligere vist andel arbeidstakere i bransjene i privat sektor som har en lavere lønn enn henholdsvis 265 000 og 210 000 kroner, de to grenseverdiene som ikke vil gi utbetaling av tjenstepensjon etter henholdsvis UM-modellen og dagens folketrygd, knyttet til en 60-prosent-ordning. Vi har ikke foretatt en tilsvarende beregning i forhold til de offentlige 66-prosent-ordningene, men har sett på hvor stor andel av arbeidstakerne i staten (og i kommunene – se nedenfor) som har lik eller lavere inntekt enn disse to nevnte inntektsnivåene. På denne måten kan vi sammenligne andeler (med inntekt tilsvarende kr 210 00 og kr 265 000 eller lavere) mellom offentlig og privat sektor

Tabell 6.211 Andel arbeidstakere i staten som har inntekt lik eller lavere enn kr 265 000 og kr 210 000. Menn.

	U1	U2	U3	U4
Lik eller lavere enn kr 265 000	32,2	19,9	17,5	13,7
Lik eller lavere enn kr 210 000	18,8	12,2	13,6	11,5

Figur 6.10 Dagens folketrygd (FT), universell folketrygd (UM) og ulike tjenstepensjonsordninger (60 %, 66 % og 70 %). Pensjonsytelser gitt faktisk lønnsnivå for ulike utdanningsgrupper for medianinntekten.



Tabell 6.212 Andel arbeidstakere i staten som har inntekt lik eller lavere enn kr 265 000 og kr 210 000. Kvinner

	U1	U2	U3	U4
Lik eller lavere enn kr 265 000	73,0	55,4	46,3	18,9
Lik eller lavere enn kr 210 000	51,3	38,5	37,0	13,4

Vi ser av tabell 6.213 og 6.214 at for de tre laveste utdanningsgruppene er det betydelige forskjeller mellom menn og kvinner, både mellom utdanningsgruppene og i forhold til forskjeller mellom høyeste og laveste utdanningsgruppe. Sammenlignet med for eksempel industrien er det en større andel både kvinner og menn som har en inntekt lik eller lavere enn 265 000 og 210 000 kroner. I forhold til en av lavlønnsbransjene i privat sektor, varehandel, er det mindre forskjeller. For kvinner med videregående utdanning er det en større andel kvinnelige arbeidstakere som har en lønn som er 210 000 kroner eller lavere. Bortsett fra kvinner med grunnskoleutdanning er det en lavere andel arbeidstakere i staten enn i bransjen med det laveste lønnsnivået i privat sektor; hotell og restaurant, som har lavere lønn enn de to definerte inntektsnivåene.

Forskjellene kan skyldes både omfanget av deltidsarbeid og reell forskjell i inntektsnivå på de ulike utdanningsnivåene.

Kommuner/fylkeskommuner

Landets kommuner og fylkeskommuner sysselsatte i 2003 cirka 392 000 arbeidstakere, og nesten 54 prosent av disse hadde grunnskole eller videregående utdanning. Kun 5,8 prosent hadde mer enn fire års høyere utdanning. Hele 75,8 prosent av de sysselsatte er kvinner.

Tabell 6.213 Andel arbeidstakere i kommunesektoren fordelt etter kjønn og utdanningsnivå. N=392 932. ABU 2003.

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	1,2	7,9	11,7	3,4	24,2
Kvinner	6,3	38,3	28,8	2,4	75,8
Totalt	7,5	46,2	40,5	5,8	100

Tabell 6.214 Arbeidstakere i kommunesektoren fordelt etter kjønn og utdanningsnivå.

	U1	U2	U3	U4	Totalt
Menn	4 715	31 042	45 973	13 360	95 090
Kvinner	24 755	150 493	113 164	9 430	297 842
Totalt	29 470	181 535	159 137	22 790	392 932

Tjenstepensjonsordningene i kommunal sektor er avtafestet, og inneholder de samme betingelser for opptak som medlem i ordningene som i statlig sektor. Pensjonsordningen er også garantert, det vil si at pensjonsytelsen minst skal tilsvare 66 prosent av arbeidstakers sluttlønn.

Medianinntekten i kommunal sektor er de laveste for arbeidstakere på alle utdanningsnivåer, både sammenlignet med statlig sektor og sammenlignet med bransjene i privat sektor. I tillegg til et generelt sett lavt lønnsnivå kan årsaken være en betydelig andel deltidsansatte kvinner i kommunal sektor.

Tabell 6.215 Medianinntekt for arbeidstakere i kommunesektoren fordelt etter kjønn og utdanningsnivå

	U1	U2	U3	U4
Menn	200 919	219 175	258 098	272 856
Kvinner	130 058	146 082	227 954	249 992

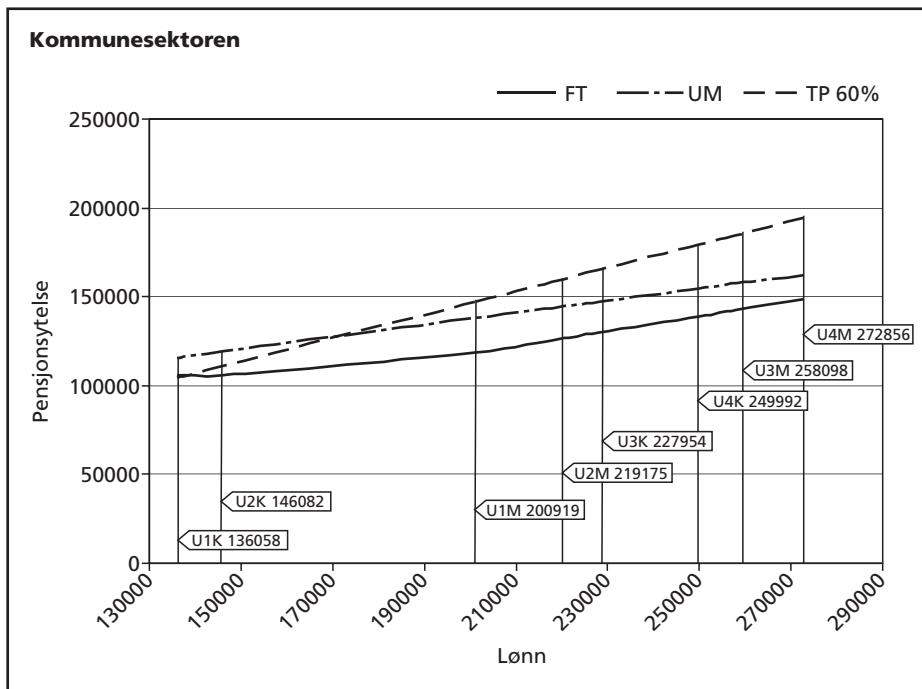
Den lave medianinntekten for kvinner med grunnskoleutdanning gjør at arbeidstakere med inntekt tilsvarende medianinntekten eller lavere ikke vil få utbetalt noe fra tjenstepensjonsordningen. Vi ser også at ytelsene blir relativt beskjedne for kvinner med videregående utdanning. Disse to gruppene vil få all eller nesten hele sin pensjon som folketrygdytelse i dagens folketrygd, og naturlig nok hele pensjonen fra folketrygden i den alternative UM-modellen. Tjenstepensjonsandelen for øvrig er fra 19,6 prosent (menn med grunnskoleutdanning) til 23,7 prosent (menn med mer enn 4 års høyere utdanning). Folketrygdyttelsene i UM-modellen går opp for alle utdanningsgruppene, og tjenstepensjonsandelen dermed til dels betydelig ned. Høyeste andel tjenstepensjon etter UM-modellen er 16,6 prosent (menn på høyeste utdanningsnivå).

Tabell 6.216 66%-tjenstepensjonsordning* og medianinntekt. FT-modellen

	U1 Menn	U1 Kvinner	U2 Menn	U2 Kvinner	U3 Menn	U3 Kvinner	U4 Menn	U4 Kvinner
Lønn	200919	136058	219175	146082	258098	227954	272856	249992
Pensjon (66 %)	147301	104493	159350	111109	185039	165144	194779	179689
-FT	118477	105584	126145	105584	142492	129832	148691	139088
-T-pensjon	28 824	0	33 205	5 525	42 547	35 312	46 088	40 601
Tjenstepensjon i % av pensjon	19,6	0	20,8	5,0	23,0	21,4	23,7	22,6
Folketrygd i % av pensjon	80,4	100,0	79,2	95,0	77,0	78,6	76,3	77,4
Andel av alle ansatte i kommunesektoren	1,2	6,3	7,9	38,3	11,7	28,8	3,4	2,4

* For alle offentlig ansatte er det lagt til grunn at samlet pensjon utgjør 66 % av lønn, tillegg et samordningsfritt tillegg på 1/4G.

Figur 6.11 Dagens folketrygd (FT), universell folketrygd (UM) og ulike tjenstepensjonsordninger (60 %, 66 % og 70 %). Pensjonsytelser gitt faktisk lønnsnivå for ulike utdanningsgrupper for medianinntekten.



Figur 6.11 viser de to folketrygdmodellene (FT og UM) og bruttoordningen i offentlig sektor (TP 66 %), og illustrerer tydelig den tidligere omtalte utløftingsmekanismen ved overgang fra FT-modellen til UM-modellen for lavinntekts-/lavutdanningsgruppene.

Tabell 6.217 66%-tjenstepensjonsordning og medianinntekt. UM-modellen.

	U1 Menn	U1 Kvinner	U2 Menn	U2 Kvinner	U3 Menn	U3 Kvinner	U4 Menn	U4 Kvinner
Lønn	200919	136058	219175	146082	258098	227954	272856	249992
Pensjon (66 %)	147301	104493	159350	111109	185039	165144	194779	179689
-UM	137998	115945	144205	119353	157439	147190	162456	154683
-T.pensjon	9 303	0	15 145	0	27 600	17 954	32 323	25 006
Tjenestepensjon i % av pensjon	6,3	0	9,5	0	14,9	10,9	16,6	13,9
Folketrygd i % av pensjon	93,7	100,0	90,5	100,0	85,1	89,1	83,4	86,1
Andel av alle ansatte i kommunesektoren	1,2	6,3	7,9	38,3	11,7	28,8	3,4	2,4

Også for kommunesektoren har vi beregnet hvor stor andel av arbeidstakerne som har en inntekt lik eller lavere enn 265 000 og 210 000 kroner (tabell 6.218 og 6.219). I forhold til statsansatte og bransjene i privat sektor er det generelt sett en større andel arbeidstakere som har en inntekt lik eller lavere enn de to definerte inntektsverdiene, og indikerer at lønnsnivået i kommunesektoren er lavere enn både i staten og i privat sektor. I tillegg til reelle forskjeller i inntektsnivå kan også omfanget av deltidsarbeid spille inn. Vi ser at det er en betydelig andel kvinner på de fire utdanningsnivåene som har lavere lønn enn de to inntektsgrensene.

Tabell 6.218 Andel arbeidstakere i kommunesektoren som har inntekt lik eller lavere enn kr 265 000 og kr 210 000. Menn.

	U1	U2	U3	U4
Lik eller lavere enn kr 265 000	58,1	48,0	39,1	43,3
Lik eller lavere enn kr 210 000	36,7	34,2	31,7	37,9

Tabell 6.219 Andel arbeidstakere i kommunesektoren som har inntekt lik eller lavere enn kr 265 000 og kr 210 000. Kvinner.

	U1	U2	U3	U4
Lik eller lavere enn kr 265 000	91,5	82,9	48,2	46,2
Lik eller lavere enn kr 210 000	71,5	65,1	37,9	32,7

7 Individuell pensjonsformue

I dette avsnittet skal vi presentere beregninger av individuell pensjonsformue i de ulike tjenstepensjonsordningene. I forsikringsselskapene angis pensjonsformuen i de ytelsesbaserte ordningene som reserver, og som kapital i innskuddsordningene. I det etterfølgende bruker vi benevnelsene pensjonsformue og pensjonskapital som synonyme begreper.

Utgangspunktet for beregningene er medianinntekten for de ulike idealtypiske arbeidstakerne, det vil si den medianinntekt som arbeidstakerne på de ulike utdanningsnivåene har per 2004, og som er lagt til i beregningene av pensjonsytelser i kapittel 6.

De forutsetninger som er lagt til grunn for beregningene av framtidig pensjonsformue og pensjonskapital, er følgende:

- Medianinntekt for hver utdanningsgruppe fordelt på kjønn
- 30 års opptjeningsstid i ytelsesordninger
- 42, 27 og 17 års sparing i innskuddsbaserte ordninger (OTP-ordninger)
- 3 prosent grunnlagsrente i ytelsesordninger
- 3 prosent realavkastning i innskuddsordninger
- Dagens folketrygd er lagt til grunn

De beregnede pensjonsformuene vil danne grunnlag for en årlig livslang utbetaling for individet. Tabellene 7.1–7.3 viser samlet pensjonsformue på pensjoneringstidspunktet for arbeidstakere med medianinntekt innenfor de ulike utdanningsgruppene og fordelt på kjønn, gitt ulike ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger. Tilsvarende tall for de innskuddsbaserte ordningene er vist i tabellene 7.4–7.6. Vi skal i det etterfølgende kort kommentere beregningene for bransjene industri, olje, kraftforsyning, bygg og anlegg, varehandel, hotell og restaurant, transport og kommunikasjon, finans og forretningsmessig tjenesteyting. De øvrige bransjene er tatt med i tabellene, men kommenteres ikke, først og fremst fordi antall arbeidstakere i privat sektor i disse bransjene utgjør en beskjedent antall.

7.1 Industri

I industrien er tjenestepensjonsdekningen 72 prosent for menn og 75 prosent for kvinner. Pensjonsformuene varierer mellom cirka 115 000 kroner (kvinner med grunnskoleutdanning) og cirka 1,1 million (menn med mer enn 4 års utdanning), for de arbeidstakere som omfattes av en 60-prosent-ordning. Forskjellen har naturlig nok sin årsak i de ulike medianinntekter, som danner grunnlaget for sparingen til alderspensjon. Vi så i avsnitt 6.3 at seks prosent av arbeidstakerne i industrien som har en ytelsesbasert tjenestepensjonsordning, har et ytelsesnivå som er lavere enn 60 prosent, mens 34 prosent har et ytelsesnivå på 60–61 prosent. Vi kan på dette grunnlag si at 40 prosent av arbeidstakerne med tjenestepensjonsordning i industrien, og som har inntekt tilsvarende medianinntekten eller lavere innenfor de ulike utdanningsgruppene, vil ha spart opp pensjonskapital som tilsvarer omtrent som det framkommer i tabell 7.1.

29 prosent av arbeidstakerne har en 66-prosent-ordning. Laveste pensjonskapital i en slik ordning er i overkant av 300 000 kroner (kvinner med grunnskole) og høyeste er nesten 1,5 millioner. Forskjellen i inntektsnivået har således stor betydning for oppspart pensjonskapital i ordninger som har et pensjonsnivå på 66 prosent. Som vi har vært inne på tidligere, vil arbeidstakere med lav inntekt få det meste av sin pensjon fra folketrygden i mindre sjenerøse ordninger, og tjenestepensjonsandelen er økende med inntektsnivået. Dette ser vi klart i tabell 7.3, som viser pensjonskapitalen for arbeidstakere med medianinntekt i en 70-prosent-ordning. Laveste og høyeste pensjonskapital er i en slik ordning henholdsvis 430 000 kroner (kvinner med grunnskole) og 1,75 millioner (menn med høyest utdanning).

25 prosent av arbeidstakerne med tjenestepensjonsordning har et ytelsesnivå på 62–65 prosent. Disse vil få en samlet pensjonskapital fra tjenestepensjonsordningen som er et sted mellom pensjonskapitalen i en 60-prosent-ordning og en 66-prosent-ordning. Jo høyere pensjonsnivået er, desto nærmere vil kapitalen samlet sett være nivået i en 66-prosent-ordning.

Når det gjelder arbeidstakere uten tjenestepensjonsordning, og som vil bli omfattet av OTP fra 2006, varierer pensjonskapitalen avhengig av sparetiden. En 25-åring som sparer to prosent av lønnen i 42 år, vil få en samlet pensjonskapital som varierer mellom 299 000 kroner (kvinner med grunnskole) og 806 000 (menn med mer enn 4 års høyere utdanning). Alle utdanningsgruppene, bortsett fra de to høyeste utdanningsgruppene for menn og høyeste utdanningsgruppe for kvinner, vil ha en samlet pensjonskapital fra tjenestepensjonsordningene som er høyere enn oppspart pensjonskapital hos arbeidstakerne i tilsvarende utdanningsgrupper som omfattes av en 60-prosent-ytelsesordning, til tross for at lønnsnivået er lavere. Dette har sammenheng med at ytelsesordningene samordnes med folketrygdytelsen, mens innskuddsordninger er uavhengig av hva man får i folketrygd, og kommer

som et tillegg til denne. Lavinntektsgrupper får en beskjedne andel av den samlede pensjonsytelsen som tjenestepensjon i en 60-prosent-ordning, og med lang sparetid i innskuddsordningene (maksimal opptjeningsstid i ytelsesordningene er 30 år), i dette tilfellet 42 år, vil derfor innskuddsordninger kunne være gunstig for mange (arbeidstakerne med innskuddsordningene bærer dog avkastningsrisikoen). Denne forskjellen forsterkes ved en overgang fra dagens folketrygd til den universelle modellen (UM).

For arbeidstakere som sparer to prosent av lønnen i 27 år (40-åringer), varierer pensjonskapitalen mellom 148 000 kroner og 400 000. I forhold til 42 års sparing reduseres oppspart kapital med mellom 151 000 kroner og 406 000. Dersom sparetiden er 17 år (dvs. en 50-åring), er sparekapitalen mellom 79 000 kroner og 114 000.

7.2 Olje

Dekningsgraden i oljesektoren er 100 prosent for kvinner og 97 prosent for menn. Lønnsnivået i oljesektoren er relativt høyt i forhold til de fleste bransjene i privat sektor. Dette vil gi seg utslag i høyere oppspart pensjonsformue ved pensjonsalder. Pensjonsformuen varierer mellom 437 000 kroner (kvinner med grunnskole) og 1 658 000 (menn med høyest utdanning) for de arbeidstakere som omfattes av en 60-prosent-ordning. I henhold til våre tall har seks av ti virksomheter i oljesektoren en 60-prosent-ordning og mange arbeidstakere vil derfor ha spart opp en pensjonsformue som vist i tabell 7.2. I en 66-prosent-ordning varierer pensjonsformuen mellom 734 000 kroner og 2,1 millioner, og 36 prosent har en slik ordning. Få arbeidstakere har en 70-prosent-ordning (4 prosent), men for de arbeidstakere som har en slik ordning, vil pensjonsformuen variere mellom 931 000 kroner og 2,4 millioner, gitt medianinntekten.

For arbeidstakere som vil omfattes av OTP, vil sparing tilsvarende to prosent av lønnen i 42 år gi en sparekapital på 723 000 kroner for menn med videregående utdanning (de arbeidstakere som i henhold til våre tall ikke har tjenestepensjonsordning). Sparing i 27 år vil gi en pensjonskapital for disse på 359 000 kroner, mens 17 års sparing gir 192 000. En 60-prosent-ordning med full opptjening (30 år) vil gi betydelig høyere pensjonskapital enn 42 års sparing i en innskuddsordning, fordi lønnsnivået er relativt høyt, og tjenestepensjonsandelen av den samlede pensjonsytelsen øker med økende inntekt.

7.3 Kraftforsyning

Også i kraftforsyningssektoren har de fleste en tjenstepensjonsordning (98 prosent) og ifølge våre data er det bare menn og kvinner med videregående utdanning som ikke omfattes av en ordning. I ytelsesbaserte ordninger varierer pensjonskapitalen mellom 96 000 kroner (kvinner med grunnskoleutdanning) og 1,85 millioner (kvinner med mer enn 4 års høyere utdannelse) for dem som omfattes av en 60-prosent-ordning, mellom 278 000 og 2,35 millioner i en 66-prosent-ordning og mellom 400 000 og 2,69 millioner for de få arbeidstakerne som omfattes av en 70-prosent-ordning.

De arbeidstakere med videregående utdanning som vil omfattes av en OTP-ordning, vil opparbeide seg en samlet pensjonskapital som avhenger av sparetiden. En 25-åring som sparer to prosent av lønnen til pensjonsalder, det vil si i 42 år, vil ha en samlet pensjonskapital på henholdsvis 264 000 kroner (kvinner) og 416 000 (menn). Dette betyr at pensjonskapitalen for disse arbeidstakerne vil være noe høyere enn pensjonskapitalen for arbeidstakere som har en 60-prosent-ordning, selv om lønnsnivået er lavere (jf. forklaring over). Med sparing i 27 år varierer pensjonskapitalen mellom 131 000 kroner og 211 000, mens 17 års sparing gir henholdsvis 70 000 og 113 000 i oppspart kapital.

7.4 Bygg og anlegg

Denne bransjen har relativt mange arbeidstakere som ikke har tjenstepensjonsordning per utgangen av 2005 (59 prosent av kvinnene og for menn 58 prosent). For de arbeidstakere som har en ordning, og som omfattes av en 60-prosent-ordning (15 prosent har et ytelsesnivå på 60 prosent eller lavere), vil pensjonskapitalen variere mellom 131 000 kroner (kvinner med videregående utdanning) og 912 000 (menn med høyest utdanning). I en 66-prosent-ordning vil pensjonskapitalen variere mellom 326 000 kroner og 1,27 millioner. Nesten 60 prosent av tjenstepensjonsordningene i bygg- og anleggsbransjen har et ytelsesnivå som ligger mellom 61 og 66 prosent, slik at pensjonskapitalen for disse vil ligge mellom pensjonskapitalen i en 60-prosent-ordning og pensjonskapitalen i en 66-prosent-ordning. Hver fjerde virksomhet med pensjonsordning har en bedre ordning enn en 66-prosent-ordning. For arbeidstakere med en 70-prosent-ordning vil pensjonskapitalen variere mellom 456 000 kroner og 1,5 millioner.

En innskuddsbasert OTP-ordning (2 prosent av lønn) vil med 42 års sparing (en 25-åring), gi en samlet pensjonskapital ved 67 års alder som vil variere mellom 329 000 kroner (kvinner med videregående utdanning) og 639 000 (menn på høyeste utdanningsnivå). Det er kun kvinner og menn med høyest utdanning som ville hatt en høyere pensjonskapital i en 60-prosent-ordning. For arbeidstakere som sparer to prosent av lønnen i 27 år (en 40-åring), vil pensjonskapitalen som følge av dette variere mellom 163 000 kroner og 317 000, mens tilsvarende med 17 års sparing (en 50-åring) er 87 000 og 170 000. Oppspart kapital fra disse innskuddsordningene vil variere med den alder arbeidstakeren har når vedkommende blir omfattet av en OTP-ordning. En 35-åring (dvs. sparing i 32 år) vil for eksempel få en samlet pensjonskapital som vil ligge mellom den sparekapitalen som en 25-åring og en 40-åring vil få.

Tabell 7.1 Samlet pensjonsformue ved pensjonsalder i en 60-%-ordning, gitt dagens folketrygd, 30 års opptjening og medianinntekt. Ytelsesbasert tjenstepensjonsordning

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Industri	114687	194315	142422	255668	300419	595307	488867	
Olje	437033		427615		786767			
Kraftforsyning	96160	213621	213305	286623	543270	731178		
Bygg og anlegg	168929	306409	130993	280281	274210	574150	710623	911949
Varehandel	77025	212986	69927	243451	196068	598361	474212	891104
Hotell og restaurant	40802	130442	13886	168153	28877	126931	49464	18872
Transport og kommunikasjon	90601	201505	155477	239193	284460	483747	487416	
Finans	195894	304280	211667	372110	279782	694181	367839	
Forretningsmessig tjenesteyting	36012	157485	117554	0	323785	629272	451974	886110
Helse- og sosialtjenester	47094	44454	3624	0	120706	216453	280514	622305
Undervisning	52678	85698	52653	184505	182393	314201	346681	306420
Sosiale og pers. tjenester	0	0	0	49415	268688	380570	0	0
Offentlig administrasjon	0	73604	43942	131903	341109	307112	342710	473882

Tabell 7.2 Samlet pensjonsformue ved pensjonsalder i en 66-%-ordning, gitt dagens folketrygd, 30 års opptjening og medianinntekt. Ytelsesbasert tjenstepensjonsordning.

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Industri	304303	398372	341581	482443	557839	908293	800839	1497067
Olje	733667	1560204	721444	1747407	1151603	2112371	1643510	2112371
Kraftforsyning	278392	424857	439553	522305	871746	1062166	2351589	1884838
Bygg og anlegg	377816	547642	326230	514223	522869	884460	1065382	1267093
Varehandel	251786	423877	242144	465968	415056	911915	782560	1243338
Hotell og restaurant	202720	310422	165727	362679	185595	305997	214087	157563
Transport og kommunikasjon	270413	407658	359326	459625	536271	777282	799226	1375776
Finans	415466	545033	436512	632638	530824	1020376	644307	1595573
Forretningsmessig tjenesteyting	195597	347910	308063	0	587237	946761	752852	1237575
Helse- og sosialtjenester	210860	192620	151978	0	312158	428525	531010	939092
Undervisning	219174	249593	218839	385085	396318	558154	617950	547943
Sosiale og pers. tjenester	0	0	142162	199175	515548	643607	0	0
Offentlig administrasjon	131117	232694	206777	312841	609660	548712	612353	764775

Tabell 7.3 Samlet pensjonsformue ved pensjonsalder i en 70-%-ordning, gitt dagens folketrygd, 30 års opptjening og medianinntekt. Ytelsesbasert tjenstepensjonsordning.

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Industri	430717	534399	474348	633608	729448	1116942	1008796	1751620
Olje	931411	1819762	917326	2021490	1394814	2414768	1925141	2414768
Kraftforsyning	399867	565689	590389	679422	1090735	1282832	2688231	2169611
Bygg og anlegg	517062	708482	456392	670170	688621	1091338	1301893	1503867
Varehandel	368310	564463	356943	614312	561040	1120967	988121	1478173
Hotell og restaurant	310656	430409	266963	492364	290069	425381	323835	250028
Transport og kommunikasjon	390300	545100	495221	606565	704158	972968	1007108	1620810
Finans	561847	705539	586418	806320	698189	1237821	828624	1857773
Forretningsmessig tjenesteyting	301995	474852	435085	0	762866	1158409	953450	1471875
Helse- og sosialtjenester	320050	291383	250868	0	439776	569902	698015	1150272
Undervisning	330164	358856	329630	518805	538927	720800	798804	708962
Sosiale og pers. tjenester	0	0	238781	299008	680133	818971	0	0
Offentlig administrasjon	226148	338747	315360	433485	788715	709764	792128	958688

7.5 Varehandel

Dekningsgraden i varehandelen er lav, 59 prosent for menn og 53 prosent for kvinner. Nesten halvparten av tjenestepensjonsordningene i bransjen har et ytelsesnivå på 60 prosent eller lavere. For de arbeidstakere som har en slik ordning, vil pensjonskapitalen variere mellom 70 000 kroner (kvinner med videregående utdanning) og 891 000 (menn med mer enn 4 års høyere utdanning). Kapitalen i en 66-prosent-ordning og en 70-prosent-ordning varierer henholdsvis mellom 242 000 kroner og 1,24 millioner og 357 000 og 1,48 millioner.

Mange arbeidstakere i varehandelen vil få (minimum) en OTP-ordning i 2006. Dersom en 25-åring som har et inntektsnivå tilsvarende medianinntekten, sparer to prosent av inntekten i 42 år, vil pensjonskapitalen ved 67 års alder variere mellom 213 000 kroner (kvinner med videregående utdanning) og 400 000 (menn med inntil 4 års høyere utdanning). Samtlige arbeidstakere med medianinntekt innenfor de ulike utdanningsgruppene vil få en høyere pensjonskapital enn en 60-prosent-ordning ville gitt, bortsett fra menn med inntil og mer enn fire års utdanning, samt kvinner med mer enn fire års høyere utdanning. Denne effekten forsterkes dersom nåværende folketrygd erstattes av UM-modellen.

27 års sparing (en 40-åring) vil gi en pensjonskapital mellom 106 000 kroner og 199 000, mens 17 års sparing (en 50-åring) gir mellom 57 000 og 106 000. Lav lønn kombinert med lav spareprosent og liten sparetid gir beskjedne uttelling i form av oppspart kapital og dermed årlig pensjon. Likevel vil 17 års sparing gi høyere pensjon og pensjonskapital enn hva en 60-prosent-ordning ville gitt, for kvinner på de tre laveste utdanningsnivåene. UM-modellen ville gitt alle utdanningsgruppene høyere pensjon enn en slik ytelsesordning alternativt ville gitt.

Tabell 7.4 Samlet pensjonsformue ved pensjonsalder i en innskuddsbasert tjenstepensjonsordning, gitt dagens folketrygd, 42 års sparing (dvs. en 25-åring) og medianinntekt.

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Industri	299296	400270	307474	435291	379114	565242	364183	806655
Olje	0	0	0	723200	0	0	0	0
Kraftforsyning	0	0	264282	426253	0	0	0	0
Bygg og anlegg	339584	454492	328928	450229	439218	616285	601722	639195
Varehandel	237500	378380	213547	385832	236258	400203	312021	353540
Hotell og restaurant	236043	84728	189157	281865	193775	334612	280798	168910
Transport og kommunikasjon	260908	394108	311524	433358	239951	491078	0	326442
Finans	0	0	320758	0	614687		0	0
Forretningsmessig tjenesteyting	264282	410091	268544	430338	407073	510791	511324	641149
Helse- og sosialtjenester	287193	296250	229117	255046	356102	0	0	0
Undervisning	0	0	0	0	0	0	0	0
Sosiale og pers. tjenester	255046	443659	248120	466036	382919	542582	430515	0
Offentlig administrasjon	309037	375993	334079	401389	469588	580055	503865	650206

Tabell 7.5 Samlet pensjonsformue ved pensjonsalder i en innskuddsbasert tjenstepensjonsordning, gitt dagens folketrygd, 27 års sparing (dvs. en 40-åring) og medianinntekt.

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Industri	148546	198661	152605	216043	188162	280540	180751	400358
Olje	0	0	0	358938	0	0	0	0
Kraftforsyning	0	0	131168	211557	0	0	0	0
Bygg og anlegg	168542	225573	163253	223457	217992	305873	298646	317244
Varehandel	117876	187797	105988	191496	117259	198628	154862	175468
Hotell og restaurant	117153	42052	93882	139895	96174	166074	139365	83833
Transport og kommunikasjon	129493	195603	154615	215084	119092	243731	0	162019
Finans	0	0	159198	0	305080	526423	0	0
Forretningsmessig tjenesteyting	131168	203536	133283	213585	202038	253515	253780	318214
Helse- og sosialtjenester	142539	147034	113715	126584	176740	0	0	0
Undervisning	0	0	0	0	0	0	0	0
Sosiale og pers. tjenester	126584	220196	123147	231302	190050	269293	213673	0
Offentlig administrasjon	153381	186612	165810	199217	233065	287892	250078	322709

7.6 Hotell og restaurant

I likhet med varehandelen og bygg og anlegg er det relativt mange arbeidstakere i hotell og restaurant som ikke har tjenstepensjonsordning (for menn 73 prosent og for kvinner 69 prosent). Som for varehandel er det de minst sjenerøse ordningene som flest arbeidstakere har (45 prosent). En 60-prosent-ordning gir en samlet pensjonskapital som varierer mellom beskjedne 14 000 kroner (kvinner med videregående utdanning) til 168 000 (menn med videregående utdanning). Cirka hver tredje tjenstepensjonsordning har et ytelsesnivå som ligger mellom 61 og 66 prosent. En 66-prosent-ordning vil gi en pensjonskapital mellom 157 000 kroner og 363 000, mens tilsvarende for en 70-prosent-ordning er 250 000 og 492 000. Disse arbeidstakerne vil derfor ha en pensjonskapital som ligger mellom kapitalen i en 60-prosent-ordning og kapitalen i en 66-prosent-ordning. Pensjonskapitalen i hotell og restaurant er således betydelig lavere enn i de andre bransjene, noe som skyldes både generell lav lønn, og utstrakt omfang av deltidsarbeid.

Mange arbeidstakere i hotell og restaurant blir omfattet av OTP fra 2006. En 25-åring som sparer to prosent av lønnen i 42 år, vil få en pensjonskapital som varierer fra 85 000 kroner (kvinner med grunnskoleutdanning) til 335 000 (menn med mer enn 4 års høyere utdanning). En 40-åring og en 50-åring som sparer i henholdsvis 27 og 17 år, vil få en pensjonskapital som varierer mellom 42 000 kroner og 166 000 og mellom 22 000 og 89 000 respektivt. Vi viste tidligere at 27 års sparing vil gi høyere pensjon enn en 60-prosent-ordning ville gitt, og for flere av utdanningsgruppene vil selv 17 års sparing gi høyere pensjon. Dette innebærer at mange arbeidstakere vil ha høyere oppspart pensjonskapital i en slik innskuddsbasert ordning enn en 60-prosent-ordning ville gitt (jf. samordning av folketrygd og tjenstepensjon i ytelsesordningene).

7.7 Transport og kommunikasjon

I transport og kommunikasjon er dekningsgraden for menn 82 prosent og for kvinner 88 prosent. Nesten 80 prosent av tjenstepensjonsordningene i bransjen har et ytelsesnivå på 61–66 prosent, mens 17 prosent har et lavere og 4 prosent et høyere ytelsesnivå enn dette. For arbeidstakere som omfattes av en 60-prosent-ordning, vil pensjonskapitalen variere mellom 91 000 kroner (kvinner med grunnskoleutdanning) og vel én million (menn på høyeste utdanningsnivå). De som har en 66-prosent-ordning, vil få en pensjonskapital mellom 270 000 kroner og 1,38 millioner. Siden de klart fleste av ordningene ligger mellom 61 og 66 prosent, vil de fleste arbeidstakerne ha en kapital som ligger mellom disse nivåene. De få som

har en 70-prosent-ordning, vil få en kapital som varierer mellom 390 000 kroner og 1,62 millioner.

Dekningsgraden i transport og kommunikasjon er 82 prosent for menn og 88 prosent for kvinner. De fleste arbeidstakere i denne bransjen har således en tjenstepensjonsordning. De 18 prosent menn og 12 prosent kvinner som ikke har en ordning, vil (minst) få en pensjonsordning tilsvarende minstekravet i OTP. En 25-åring som får en innskuddsbasert OTP-ordning, det vil si sparer to prosent av lønnen, vil få en pensjonskapital etter 42 års sparing på mellom 261 000 kroner (kvinner med grunnskoleutdanning) og 491 000 (menn med inntil 4 års høyere utdanning). For samtlige utdanningsgrupper vil pensjonen og pensjonskapitalen være høyere ved to prosent sparing i 42 år enn hva en 60-prosent-ordning ville gitt. En 40-åring som sparer i 27 år, vil totalt spare henholdsvis 129 000 kroner og 244 000, mens en 50-åring som sparer i 17 år, vil få en kapital som varierer mellom 69 000 og 130 000. For samme inntekt vil en reduksjon i sparetiden fra 42 år til 27 år, redusere pensjonskapitalen med 247 000 kroner (for eksempel for menn med inntil 4 års høyere utdanning), det vil si omtrent en halvering.

Tabell 7.6 Samlet pensjonsformue ved pensjonsalder i en innskuddsbasert tjenstepensjonsordning, gitt dagens folketrygd, 17 års sparing (dvs. en 50-åring) og medianinntekt.

	U1		U2		U3		U4	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Industri	79406	106196	81576	115487	100583	149964	96621	214014
Olje				191872				
Kraftforsyning			70117	113089				
Bygg og anlegg	90095	120581	87268	119450	116529	163507	159643	169585
Varehandel	63011	100388	56656	102365	62682	106178	82782	93798
Hotell og restaurant	62625	22479	50185	74782	51410	88776	74499	44814
Transport og kommunikasjon	69221	104561	82651	114974	63661	130288		86609
Finans			85100		163083	281403		
Forretningsmessig tjenesteyting	70117	108801	71247	114173	108001	135518	135660	170103
Helse- og sosialtjenester	76195	78598	60787	67666	94477			
Undervisning								
Sosiale og pers. tjenester	67666	117707	65829	123644	101592	143952	114220	
Offentlig administrasjon	81991	99755	88635	106493	124586	153894	133681	172506

7.8 Finans

Finanssektoren kjennetegnes ved et relativt høyt lønnsnivå, høy utbredelse av tjenstepensjoner (98 prosent for begge kjønn) og sjenerøse ytelsesordninger. At lønnsnivået er høyt, innebærer at de fleste arbeidstakere vil få høyere samlet pensjon, selv i en 60-prosent-ordning i forhold til en innskuddsbasert OTP-ordning (2 prosent sparing). De fleste ordningene i finans har et ytelsesnivå som er høyere enn 66 prosent, og 70-prosent-ordninger er de mest vanlige. De arbeidstakere som har en slik ordning, vil ha en pensjonskapital på minst 562 000 kroner (kvinner med grunnskole) og maksimalt cirka 1,86 millioner (menn med mer enn 4 års høyere utdanning). For de få arbeidstakerne som har en 66-prosent-ordning, vil pensjonskapitalen variere mellom 415 000 kroner og cirka 1,6 millioner. Som vi ser er pensjonsformuen i finanssektoren generelt sett vesentlig høyere enn i de andre bransjene, som følge av en kombinasjon av høyt lønnsnivå og gunstige pensjonsordninger.

De arbeidstakere som ikke har en tjenstepensjonsordning (2 prosent av både kvinner og menn – primært med grunnskoleutdanning), vil få en pensjonskapital som vil avhenge av sparetiden, gitt inntekt og forutsetning om avkastning. En 25-åring som sparer i 42 år, vil få en pensjonskapital på minst 321 000 kroner (kvinner med videregående utdanning) og maksimalt 1,06 millioner (menn med inntil 4 års høyere utdanning). Sparetid på 27 år gir henholdsvis 159 000 kroner og 526 000, mens 17 års sparing gir 85 000 og 281 000.

7.9 Forretningsmessig tjensteyting

77 prosent av mennene og 69 prosent av kvinnene har en tjenstepensjonsordning, og halvparten av ordningene har et ytelsesnivå mellom 61 og 66 prosent, mens 27 prosent har et høyere og 24 prosent et lavere ytelsesnivå enn 66 prosent. For de arbeidstakere som har en 60-prosent-ordning, varierer pensjonskapitalen mellom 36 000 kroner (kvinner med grunnskole) og 886 000 (menn på høyeste utdanningsnivå). En 66-prosent-ordning gir en kapital ved pensjonsalder på henholdsvis 196 000 kroner og 1,24 millioner, mens de som har en 70-prosent-ordning, har en pensjonsformue på mellom 302 000 og 1,47 millioner. Variasjonen mellom ordninger og lønnsnivå gir en forskjell mellom laveste og høyeste pensjonsformue på nesten 1,2 millioner kroner.

Når det gjelder arbeidstakere som ikke har en tjenstepensjonsordning, vil pensjonskapitalen ved sparing tilsvarende to prosent av lønnsinntekten i 42 år (en 25-åring), gi en pensjonskapital på 264 000 kroner som det laveste (kvinner med grunnskoleutdanning) og 641 000 som det høyeste (menn med høyeste utdannings-

nivå). Bortsett fra menn med mer enn fire års høyere utdanning vil pensjonsnivået i dette tilfellet bli lik eller høyere enn 60 prosent av lønna. Med 27 års sparing (en 40-åring) vil dette kun gjelde for kvinner med grunnskole og videregående utdanning. UM-modellen vil løfte menn og kvinner med grunnskole og videregående utdanning, samt kvinner med inntil fire års høyere utdanning, over 60-prosent-nivået. Pensjonskapitalen vil variere fra lavest 131 000 kroner til høyest 318 000. 17 års sparing (en 50-åring) gir en pensjonskapital mellom 70 000 kroner og 170 000.

8 Kort drøfting av hvordan endringer i sentrale forutsetninger kan påvirke pensjonsytelsene

De presenterte beregninger i kapittel 6.3 og 7 er basert på visse forutsetninger om inntekt, type tjenstepensjonsordninger, yrkeskarrierer osv. Et sentralt spørsmål er i hvilken grad endringer i forutsetningene vil kunne påvirke forventet pensjonsytelse og pensjonsformue på lang sikt. Vi skal kort drøfte hvordan noen av disse endringene vil kunne spille inn.

8.1 Økende utdanningsnivå

Som våre tall viser, har et klart flertall av dagens yrkesaktive videregående utdanning. SSBs utdanningsstatistikk viser en økende andel arbeidstakere med høyere utdanning og færre med videregående utdanning i de yngre årskullene. Det er grunn til å forvente at denne utviklingen fortsetter. Virkningene på pensjonsytelsene vil kunne slå ut både positivt og negativt: Høyere utdanningsnivå vil gi en høyere medianinntekt og flere arbeidstakere på gode tjenstepensjonsordninger (jf. en positiv sammenheng mellom utdanningsnivå og ytelsesnivå i tjenstepensjonsordninger). Lengre utdanning kan, på den annen side, gi en potensielt kortere yrkeskarriere og dermed lavere opptjening av tjenstepensjon. Imidlertid er det grunn til å tro at de fleste arbeidstakere på lengre sikt vil kunne ha 40 års yrkeskarriere og oppnå full tjenstepensjon i ytelsesbaserte ordninger (jf. Pedersen, Hippe og Midtsundstad 2005). Antall opptjeningsår (spareår) i innskuddsordninger vil være lavere jo lengre tid utdannelsen tar, men den samlede virkningen i forhold til samlet pensjon må antas å være positiv.

8.2 Økende andel arbeidstakere på innskuddsordninger

Vi har i rapporten vist at flere arbeidstakere omfattes av innskuddsordninger. Veland, Hippe og Andersen (2006) har beregnet at det vil kunne være dobbelt så mange arbeidstakere som har en innskuddsordning i 2010 enn antallet med ytelsesordninger. Undersøkelsene i industrisektoren og i mediebransjen viste at de aller fleste såkalte OTP-bedriftene, det vil si bedrifter som ikke hadde en tjenstepensjonsordning for sine ansatte per utgangen av 2006 og som blir omfattet av OTP, vil velge en innskuddsordning og ikke en ytelsesordning (av de bedrifter som hadde bestemt seg på det tidspunkt da undersøkelsene fant sted i desember 2005/januar 2006). Videre er det en klar tendens til at bedrifter omdanner eksisterende ytelsesordninger til innskuddsordninger. Virkningen av det siste på pensjonsytelsene er usikker og vil være avhengig av flere forhold, deriblant yrkeskarrierens lengde for arbeidstakerne innen disse bransjene og pensjonsnivået i de ytelsesordningene som omdannes. Som vi har argumentert for og vist tidligere, vil lavtlønnede kunne oppnå en høyere samlet pensjon selv med lave innskuddsprosenter i innskuddsordningene. Det er imidlertid vanskelig å si noe konkret om hvordan dette vil slå ut på pensjonsytelsene, annet enn at innskuddsordninger for lavinntektsgruppene generelt vil være bedre enn en 60-prosent-ordning eller lavere. Virkningen vil også være avhengig av mobiliteten i arbeidsmarkedet, det vil si hvor mange ganger en arbeidstaker skifter jobb og mellom hvilke sektorer (offentlig og privat), bransjer og bedrifter. Det vi kan si, er at yngre arbeidstakere med relativt lav lønn/utdanning med lang yrkeskarriere kan få en til dels betydelig høyere samlet pensjon i en gunstig innskuddsordning (for eksempel dagens maksimalsatser i LOI) enn hva mange ytelsesbaserte ordninger i dag gir. Taperne vil være de med høyest utdanning og høyest lønn.

Vi har i beregningene av ytelsesnivået fra en del innskuddsordninger i rapporten tatt utgangspunkt i en innskuddsordning tilsvarende *minstekravet* i OTP (dvs. 2 prosent innskudd). Våre beregninger viser dermed minimumsnivået for hva innskuddsordninger etter OTP kan gi, gitt 40 års opptjening og tre prosent avkastning. Arbeidstakere som omfattes av bedre ordninger, vil dermed, naturlig nok, få høyere samlet pensjon enn hva våre beregninger viser. Det vil også gjelde for ansatte i bedrifter med minsteordning, om bedriftene senere velger å øke innskuddsprosenten. En slik økning i innskuddene har en for eksempel sett i det danske tjenstepensjonsmarkedet, hvor innskuddsprosenten i de fleste ordninger har økt fra én prosent i starten til 10,8 prosent eller høyere i dag (Hippe mfl. 2005). Det er derfor rimelig å anta at mange av dagens arbeidstakere som omfattes av OTP, vil kunne få en noe høyere tjenstepensjon og dermed en høyere samlet pensjon enn hva våre beregninger viser.

8.3 Økende yrkesdeltakelse

Økende utdanningsnivå og økende yrkesdeltakelse for kvinner vil ha flere effekter: Høyere utdanning gir høyere medianinntekt. Høyere yrkesdeltakelse for kvinner, kombinert med høyere utdanning og færre som arbeider deltid, vil også bidra til en høyere medianinntekt. Virkningen på pensjonsytelsene vil være avhengig av de samme faktorene som vi nevnte over, men det er grunn til å tro at den samlede virkningen er positiv.

8.4 Vridning i sysselsettingen

Økende sysselsettingsbehov innen helse- og omsorgssektoren vil føre til at flere arbeidstakere vil bli omfattet av de offentlige tjenstepensjonsordningene. For mange kan dette gi en høyere samlet pensjonsytelse. Samtidig vil det med all sannsynlighet bli færre ansatte i industrisektoren og flere ansatte i tjenesteytende næringer i privat sektor. Virkningen på pensjonsytelsen vil være usikker, og blant annet avhenge av lønnsnivå og type ordning. Da flere innen tjenesteytende sektor enn innen industrisektoren vil omfattes av OTP, er det likevel grunn til å tro at andelen med innskuddsytelser vil øke.

8.5 Tidligpensjonering

Dersom omfanget av frivillig førtidspensjonering reduseres som følge av nytt regelverk tilknyttet pensjonsreformen, vil dette, isolert sett, kunne føre til lengre yrkeskarrierer og dermed slå positivt ut på pensjonsopptjening og pensjonsytelse. Det er likevel slik allerede i dag at om lag halvparten av dem som velger å AFP-pensjonere seg, ikke meldes ut av tjenstepensjonsordningene (Midtsundstad 2002), og dermed ikke taper noe pensjonsmessig på en tidligere avgang. Det samme gjelder i forhold til folketrygden. Det er imidlertid grunn til å tro at dette blir endret, gitt de signaler som er gitt i forbindelse med pensjonsreformen (jf. pensjonsforliket og statsministerens brev til partene i forbindelse med tariffoppgjøret i 2006).

8.6 Mobilitet

Endringer i mobilitetsmønsteret vil også kunne påvirke samlet pensjonsytelse. Vi skal nedenfor komme nærmere inn på mobilitetsproblematikken, og hvordan jobbskifte kan påvirke pensjonsytelsene. Det er imidlertid vanskelig å konkludere hvilken virkning det faktisk vil kunne få, siden det er store individuelle forskjeller knyttet til mobilitet i arbeidsmarkedet.

8.7 Fra besteårsregel til allårsregel

Pensjonsopptjeningen i dagens folketrygd bygger på de beste 20 inntektsårene. Den nye folketrygden skal bygge på allårsprinsippet, det vil si at alle år skal telle med i pensjonsopptjeningen. I våre beregninger har vi ikke tatt hensyn til effekten av overgangen fra besteårs- til allårsregel, men implisitt forutsatt at beregningsgrunnlaget for pensjonsopptjeningen er den samme. I dagens folketrygd forutsettes det 40 års opptjening for å få full folketrygd. Lavere opptjening gir en forholdsmessig avkorting av pensjonen. Mens varierende inntekter over en 40 års yrkeskarriere ikke nødvendigvis vil gi lavere folketrygd enn hva en mer jevn inntektsstrøm i 40 år vil gi etter dagens system, kan dette ha til dels betydelig innvirkning på pensjonsytelsen i den nye folketrygden, der inntekten i alle år skal legges til grunn.

Overgang fra besteårs- til allårsregel vil generelt sett føre til lavere folketrygd for de aller fleste ved 40 års opptjening, som er taket i dagens folketrygd. Hvordan allårsregelen faktisk vil slå ut for den enkelte, sammenlignet med besteårsregelen, avhenger blant annet av yrkeskarrierens lengde. I den nye folketrygden vil det ikke være noe tak på antall opptjeningsår. Pensjonstapet som allårsregelen vil gi, kan derfor kompenseres ved å arbeide noen år lenger. Det å stimulere til å arbeide lenger er et viktig hovedprinsipp i folketrygdreformen.

I forhold til våre beregninger av folketrygd etter UM-modellen vil vi sannsynligvis overvurdere pensjonsytelsene noe ved å forutsette 40 års opptjening i folketrygden og undervurdere ytelsene ved lang yrkeskarriere.

8.8 Inntektsforutsetningen

I beregningene av pensjonsytelser og pensjonsformuer har vi brukt medianinntekten for kvinner og menn i de ulike utdanningsgruppene. Dette betyr at vi i våre beregninger ser på kvinnelige og mannlige arbeidstakere på ulike utdanningsnivå, som har en inntekt som tilsvarer medianen for gruppen. Halvparten av arbeidstakerne i en utdanningsgruppe har lavere og halvparten har en høyere inntekt enn medianinntekten. Dette inntektsbegrepet vil imidlertid gi et rimelig godt dekkende bilde av inntektsforholdene i de ulike bransjene og i offentlig sektor. Men man skal være klar over at pensjonsytelsene (i kroner) overvurderes for arbeidstakere med inntekt lavere enn medianen og undervurderes for dem som har høyere inntekt enn medianinntekten. I forhold til sammenligningen mellom de to folketrygdmodellene har det imidlertid ingen betydning.

8.9 Nærmere om konsekvenser for pensjonsopptjeningen ved mobilitet i arbeidsmarkedet

Beregningene av pensjonsytelsene i de ytelsesbaserte tjenstepensjonsordningene forutsetter at arbeidstakerne har full opptjening i pensjonsordningene. Regelverket tillater at det i tjenstepensjonsordningenes pensjonsplan fastsettes krav til minimum og maksimal opptjeningstid for å få full pensjon til henholdsvis 30 og 40 år. De aller fleste pensjonsordningene krever 30 års opptjening for å få full pensjon. Forutsetningen er videre at den enkelte arbeidstaker er ansatt i samme bedrift og dermed medlem i den samme pensjonsordningen fram til pensjonsalder. Dette betyr at dersom en arbeidstaker arbeider i samme bedrift i 30 år, men skifter jobb før pensjonsalder, avkortes tjenstepensjonen. Denne avkorting fastsettes ut fra forholdstallet mellom antall opptjeningsår og antall år fra vedkommende ble innmeldt i pensjonsordningen til pensjonsalder. Det er med andre ord ikke tilstrekkelig at en arbeidstaker arbeider i 30 år i den samme bedriften for å få full pensjon. I tillegg må arbeidstakeren være i samme bedriften fram til pensjonsalderen.

Jobbskifte vil derfor påvirke pensjonsrettighetene i tjenstepensjonsordningene, og således innvirke på størrelsen på den samlede pensjonen på pensjoneringstidspunktet. Vi skal presentere noen eksempler som illustrerer mulige effekter på pensjonsrettighetene ved mobilitet i arbeidsmarkedet. Eksempelene knytter seg til en arbeidstaker som:

1. Skifter jobb mellom offentlig og privat sektor
2. Skifter jobb innen privat sektor og
3. Skifter jobb innen offentlig sektor

Jobbskifte mellom offentlig og privat sektor

Arbeidstakeren er 37 år og har arbeidet i staten i 12 år. Som 37-åring skifter arbeidstakeren jobb og går over i ny stilling i privat sektor og blir i denne stillingen fram til pensjonsalderen (67 år). Vedkommende vil ha opparbeidet seg pensjonsrettigheter både i Statens Pensjonskasse (SPK) og i privat ordning. Opptjeningstiden i SPK er 12/40 av full pensjon (arbeidet i 12 år og antall år fra innmeldingstidspunkt i SPK-ordningen til pensjonsalder er 40 år). Disse rettighetene i SPK benevnes oppsatt pensjon. Arbeidstakeren arbeider så i til sammen 30 år (fra fylte 37 til fylte 67 år) i en bedrift med pensjonsordning i privat sektor, og får dermed full pensjon fra denne ordningen (30/30). Denne arbeidstakeren vil samlet sett få 12/40 av full pensjon i SPK, og full pensjon i privat ordning. Pensjonseffekten av jobbskifte vil i dette tilfellet være positiv, og pensjonen vil bli høyere enn om vedkommende arbeidet i samme bedrift eller i offentlig sektor i hele yrkeskarrieren, fordi maksimal pensjon i sistnevnte tilfeller er «30/30». Resultatet vil bli omtrent det samme i en situasjon der en arbeidstaker på 37 år går fra stilling i privat sektor til en stilling i staten. Men reguleringen av den årlige pensjonen vil da være langt gunstigere, gitt at statens og kommunens løpende tjenstepensjoner G-reguleres og ikke avhenger av avkastningen, som i privat sektor.

Jobbskifte innen privat sektor

Det samme prinsippet legges til grunn ved jobbskifte innen privat sektor. Skifter man stilling og medlemskap i tjenstepensjonsordninger i privat sektor, er det ikke vanlig (selv om det er mulig dersom arbeidsgiver aksepterer det) å overføre opparbeidede pensjonsrettigheter fra én pensjonsordning til en annen. I stedet utstedes en fripolise som viser hva man har opparbeidet av rettigheter i den pensjonsordning man var medlem i på det tidspunkt jobbskiftet ble foretatt. Kapitalverdien som fripolisen representerer, reguleres årlig med den (netto) avkastning som forvaltningen av

fripolisen gir, samt eventuelle reguleringsstilskudd fra tidligere arbeidsgiver. De fleste arbeidstakerne foretar flere jobbskifter i løpet av yrkeskarrieren, og vil således kunne ha flere fripoliser ved oppnådd pensjonsalder.

En 37-åring som har arbeidet i den samme bedriften siden inntreden i arbeidsmarkedet som 25-åring, skifter jobb og går over i stilling i en annen bedrift i privat sektor. Begge bedriftene har tjenstepensjonsordning og arbeidstakeren er således i en pensjonsordning hele yrkeskarrieren. Tidsperioden fra innmeldingstidspunktet til pensjonsalder i den første bedriften er 42 år (67–25), og i den andre bedriften 30 år (67–37). Arbeidstakeren arbeidet 12 år i første bedrift og de opparbeidede rettighetene tilsvarer dermed 12/42 av full pensjon. Fra den siste arbeidsgiveren vil arbeidstakeren motta full pensjon, siden vedkommende oppfyller kravene til full pensjon (30 år og aktiv i ordningen ved pensjonsalder, dvs. ved fylte 67 år). Totalt vil rettighetene tilsvare henholdsvis 12/42 og 30/30 av full pensjon i de respektive ordningene.

Jobbskifte innen offentlig sektor

Pensjonseffektene ved jobbskifte innen offentlig sektor er noe annerledes enn i privat sektor. Alle offentlig ansatte som oppfyller kravet til opptak i en tjenstepensjonsordning (krav til alder, inntekt og arbeidstid), har en pensjonsordning, og det har liten betydning og konsekvens for pensjonsrettighetene om man skifter jobb innen offentlig sektor. Overføringsavtalen mellom SPK og de ulike kommunale ordningene innebærer at dersom en arbeidstaker har hatt ulike arbeidsgivere innen overføringsavtalens virkeområde, har vedkommende rettigheter og får pensjonsytelser fra den ordningen han eller hun sist var medlem i. Dette betyr at opparbeidede rettigheter medbringes ved jobbskifte innen offentlig sektor. I NOU 2000:28 anslås det at pensjonsutbetalingen i gjennomsnitt for den enkelte øker med seks prosent som følge av overføringsavtalen.

Selv om overføringsavtalen sikrer arbeidstakernes rettigheter ved jobbskifte, og gir en bedre regulering av dem enn i privat sektor (G-reguleres i offentlig sektor og avkastningsreguleres i privat sektor), vil arbeidstakere som er offentlig ansatt i hele yrkeskarrieren, få lavere «pensjonsbrøk» sett i forhold til jobbskifter mellom offentlig og privat sektor, og innen privat sektor. En offentlig ansatt vil maksimalt få 30/30 av full pensjon, mens vi har vist eksempler over som gir en høyere samlet pensjonsbrøk. Hvordan de presenterte eksemplene vil slå ut i faktiske forskjeller i pensjonsutbetalinger, avhenger av flere faktorer, deriblant alder, når i yrkeskarrieren jobbskifte finner sted, hvor mange ganger en arbeidstaker skifter jobb, nevnte forskjeller i regulering av opparbeidede pensjonsrettigheter, hvilken type pensjonsordning man er medlem i med mer. Vi skal ikke trekke noen klare konklusjoner, men det synes rimelig å konkludere med at i mange tilfeller vil mobilitet i arbeidsmarkedet ha en positiv

effekt på de samlede pensjonsrettigheter, og dermed pensjonsnivået. Dette vil være tilfellet for jobbskifte mellom privat og offentlig sektor og innen privat sektor. Det skal også legges til at reguleringer av fripoliser i privat sektor tradisjonelt har hatt en dårligere regulering enn opparbeidede pensjonsrettigheter i offentlig sektor, og dette vil også spille inn og påvirke pensjonsnivået.

Vi skal avslutningsvis presentere to eksempler for å illustrere hvilken effekt jobbskifte kan ha på de samlede pensjonsrettighetene, og dermed på pensjonsutbetalingen.

Eksempel 1. Jobbskifte fra offentlig til privat sektor – med tjenestepensjonsordninger

Arbeidstakers lønn kr 350 000

Alder ved inntreden i arbeidslivet 25 år

Alder ved skifte av stilling fra offentlig til privat sektor 37 år

Pensjonsalder 67 år

Tjenestepensjonsordning offentlig sektor 66 prosent av sluttlønn (garantert)

Tjenestepensjonsordning i privat sektor 66 prosent av sluttlønn (siktemål)

Tabell 8.1 Pensjonseffekt av jobbskifte mellom offentlig og privat sektor.

Lønn (i tusen)	Pensjons- brøk offentlig ordning	Pensjons- brøk privat ordning	Pensjon offentlig ordning	Pensjon privat ordning	Samlet pensjon	Kompen- sasjon før skatte- effekt	Kompensa- sjon etter skatte- effekt
350	12/40	30/30	19 100	230 000	249 100	71 %	77 %

Selv om vi ikke har tatt hensyn til blant annet regulering av pensjonsrettigheter med mer, illustrerer eksemplet med all tydelighet at et jobbskifte av denne typen vi har presentert her, vil gi betydelig høyere pensjon enn dersom man står i samme stilling (og dermed samme pensjonsordning) i hele yrkeskarrieren. I eksemplet vil det samlede kompensasjonsnivået være 71 prosent (pensjon som i prosent av lønn som yrkesaktiv), selv om vedkommende arbeidstaker i hele yrkeskarrieren har vært medlem i pensjonsordninger som gir 66 prosent av lønn i pensjon ved full opptjening. Tar vi hensyn til skatteeffekten, det vil si at pensjonsutbetalinger skattlegges med en trygdeavgift på 3 prosent, mot 7,8 prosent som yrkesaktiv, øker kompensasjonsnivået til 77 prosent.

Eksempel 2. Jobbskifte fra offentlig til privat sektor

– uten tjenstepensjonsordning i privat sektor

Arbeidstakers lønn kr 350 000

Alder ved inntreden i arbeidslivet 25 år

Alder ved skifte av stilling fra offentlig til privat sektor 37 år

Pensjonsalder 67 år

Tjenstepensjonsordning offentlig sektor 66 prosent av sluttlønn (garantert)

Tjenstepensjonsordning i privat sektor Ingen

Eksemplet kan illustrere en situasjon slik den potensielt kunne vært før innføringen av OTP. Arbeidstakeren omfattes av en 66-prosent-ordning i offentlig sektor fra 25 til 37 år, det vil si i 12 år. Overgang til ny stilling uten tjenstepensjonsordning i privat sektor får klare konsekvenser for pensjonsytelsen, noe tabell 8.2 viser.

Tabell 8.2 Pensjonseffekt av jobbskifte mellom offentlig og privat sektor – ingen tjenstepensjonsordning hos ny arbeidsgiver i privat sektor.

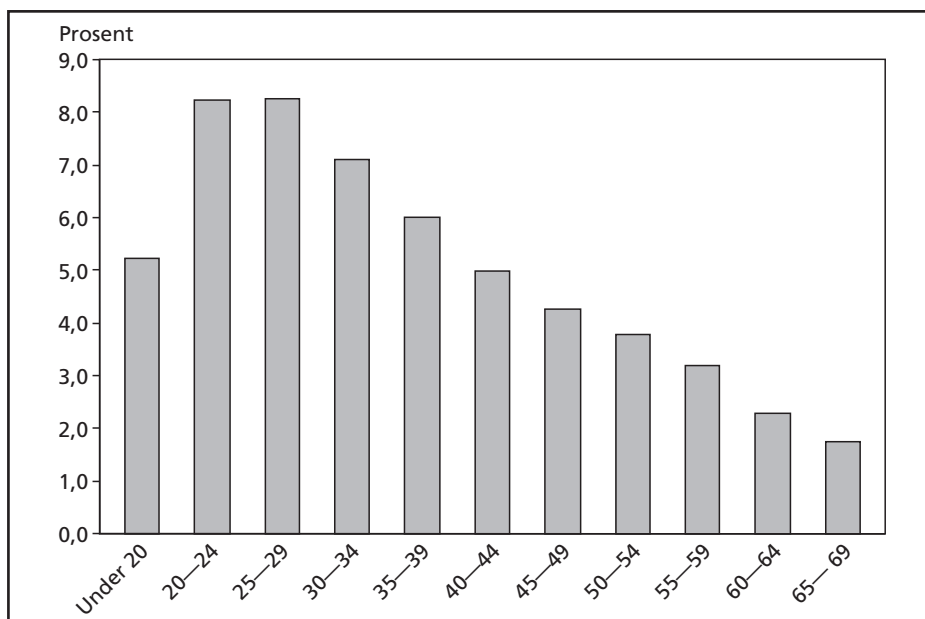
Lønn (i tusen)	Pensjons- brøk offentlig ordning	Pensjon offentlig ordning	Pensjon privat ordning	Folke- trygd	Samlet pensjon	Kompen- sasjon før skatte- effekt	Kompens. etter skatte- effekt
350	12/40	19 100	0	182 300	201 400	58 %	64 %

Sammenlignet med arbeidstakeren som går fra stilling i offentlig sektor til stilling i privat sektor med en 66-prosent-tjenstepensjonsordning, vil det samlede tapet som følge av at den nye stillingen ikke er tilknyttet en pensjonsordning, være i underkant av 50 000 kroner i årlig pensjon. Disse eksemplene er ikke ment å skulle gi et dekkende bilde av de faktiske mobilitetsstrømmene og de pensjonsmessige virkninger av dette, men er kun ment som en illustrasjon av to helt ulike typer situasjoner når et jobbskifte finner sted.

I Econ-rapporten *Er seniorer god butikk?* (Econ 2003) beregnes omfanget av mobilitet mellom aldersgrupper i et bestemt år (1995), og omfatter alle arbeidstakere i arbeidslivet. Figur 8.1 viser at mobiliteten er størst for arbeidstakere i 20-årsalderen og avtar suksessivt med økende alder. Mobilitet er i denne sammenheng definert ved at en person avslutter et arbeidsforhold etterfulgt av oppstart i ny virksomhet i løpet av det samme året, i dette tilfellet i 1995. Beregningene skiller ikke mellom offentlig og privat sektor. Barth og Schøne (2001) har ved hjelp av arbeidstakerregisteret i Rikstrygdeverket beregnet omfanget av mobilitet mellom henholdsvis stat og privat sektor og mellom kommune og privat sektor, i perioden 1987–1997. De fant blant annet at det blant arbeidstakere med høy utdanning (fullført utdanning på universitet eller høyskole) er en høyere andel som skifter jobb fra statlig til

privat sektor enn blant dem med lav utdanning (fullført tre år videregående skole eller mindre).

Figur 8.1 Andelen av arbeidstakerne som har gått fra én virksomhet til en annen i løpet av 1995, etter arbeidstakernes alder. Prosent



Kilde: Econ (2003)

Om lag 4,5 prosent av menn og cirka 3,5 prosent av kvinnene med høy utdanning skiftet jobb fra statlig til privat sektor i 1996/97, mens tilsvarende andel for dem med lav utdanning var henholdsvis vel 2,5 og vel 2 prosent.

Vi kjenner ikke til at det er gjort forskning på faktiske mobilitetsstrømmer som for eksempel viser hvor mange ganger i løpet av en yrkeskarriere en arbeidstaker skifter jobb, hvilke jobbskifter som finner sted og eventuelle medlemskap i pensjonsordninger i yrkeskarrieren. Slik informasjon vil i forhold til typeeksemplene over gi bedre kunnskap om de faktiske konsekvensene jobbskifte vil kunne ha på den samlede pensjonsopptjening og dermed pensjonsytelsen. Eksemplene kan likevel være nyttige som en indikasjon på denne effekten når det gjelder mobilitet av dette omfanget. De fleste arbeidstakerne skifter imidlertid jobb mer enn to ganger i løpet av yrkeskarrieren. Samtidig har de fleste tjenestepensjonsordningene krav om tre års medlemskap, hvilket betyr at en arbeidstaker som arbeider i samme bedrift og er omfattet av bedriftens pensjonsordning i mindre enn tre år, ikke vil få

godskrevet dette som pensjonsopptjening, og dermed ikke få pensjon fra bedriftens pensjonsordning.

Våre beregninger i denne rapporten forutsatte full opptjening i de ytelsesbaserte tjenstepensjonsordningene, det vil si 30 år, og at alle som har en slik ordning, er aktive medlemmer fram til de går av med pensjon ved fylte 67 år. Gjennom dette får vi tydeliggjort hvilken samlet pensjon en arbeidstaker vil få, gitt denne forutsetningen, og vi har kunnet sammenligne ulike typer ordninger og ulike folketrygdsystemer. I praksis vil det ofte være slik at arbeidstakere når de blir pensjonister ikke nødvendigvis har opparbeidet seg fulle rettigheter i én og samme pensjonsordning, men har snarere én eller flere fripoliser, hvis verdi og verdiregulering vil avgjøre hvor mye tjenstepensjon man vil få. To arbeidstakere med samme inntekt over livsløpet og like mange år i arbeidslivet, vil dermed kunne få ulik pensjon. I realiteten vil derfor pensjonsytelsene kunne variere betydelig.

Totalt sett er det vanskelig å gi noen klare konklusjoner på hvilken samlet virkning de ulike faktorene vil kunne ha, men det er ikke usannsynlig at virkningen vil være positiv for mange.

Litteratur

- Barth, Erling og Schøne, Pål (2001): Mobilitet fra offentlig til privat sektor – hva betyr konjunkturrendringer og lønn? Søkelys på arbeidsmarkedet 2001, årgang 18, 73-83.
- Econ (2003): *Er seniorer god butikk?* Rapport 2003-045
- Finansdepartementet: Lov om foretakspensjon og Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold.
- Finansnæringens Hovedorganisasjon (2006): *Norsk forsikring i tall 2002-05*.
- Fløtten, T. and A.W. Pedersen (1996): *Sikkerhetsordninger i det norske arbeidsmarkedet*. Fafo-rapport 207
- Hippe, J. M., Bergan, R., Veland G., og Midtsundstad, T. (2005): *Obligatorisk tjenstepensjon*. Fafo-rapport 470.
- Holt, B.A. (2004), *Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003. Dokumentasjonsrapport*. Notater 2003/66. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Midtsundstad, T. (2002), *AFP-pensjonisten: Sliten - eller frisk og arbeidsfør. Analyse av førtidspensjonering og bruk av AFP i LO-NHO-området*. Fafo-rapport 385. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, Tove I. og Hippe, Jon M. (2005), Pensjoner i arbeidsmarkedet (kap. 12). I Torp, H. (red.), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Gyldendal Akademiske.
- Norske Pensjonskassers Forening (2004): *Årbok 2004. Private pensjonskasser*.
- NOU 2000:28: *Tjenstepensjon etter skifte av arbeidsgiver og strukturendringer i offentlig sektor*.
- Pedersen, A.W. Hippe, J.M. og Midtsundstad, T. (2005), *Alternative modeller for fremtidens folketrygd*. Fafo-notat 2005:18. Oslo: Fafo.
- Pedersen, A. W. (2000): *Konkurransetsetting og pensjon. En kvalitativ undersøkelse av pensjonsforholdene blant private bedrifter i tre utvalgte bransjer*. Fafo-notat 338. Oslo: Fafo.

- 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.
- Statistisk sentralbyrå: Lønnsstatistikk og sysselsettingsstatistikk 2002 og 2003.
- St.meld. nr. 12 (2004-2005): *Pensjonsreform – trygghet for pensjonene*. Finansdepartementet.
- Torp, H. (red), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Gyldendal Akademiske.
- Veland, G. (2004): Fornyelse av folketrygden. Det kompliserte samspillet mellom folketrygd og tjenstepensjon. Fafo-rapport 457.
- Veland, G. og Midtsundstad, T (2005), *En gjennomgang av forslag til ny tjenstepensjonsordning for Posten*. Fafo-notat 2005:12. Oslo: Fafo
- Veland, G., Midtsundstad, T. og Hippe, J. M. (2005), *Utviklingen av offentlig tjenstepensjon. En gjennomgang av sentrale utviklingstrekk*. Fafo-rapport 492. Oslo: Fafo.
- Veland, G., Hippe, J. M. og Andersen, R. (2006): *De nye tjenstepensjonene* (under utarbeidelse).

Tjenestepensjonenes inntektsmessige betydning

Den nye folketrygden skal tre i kraft fra 2010. Stortinget vedtok hovedprinsippene i mai 2005, mens selve opptjeningsmodellen vedtas høsten 2006. Innføringen av obligatorisk tjenestepensjon (OTP) fra 1. mai 2006 innebærer i tillegg at alle yrkesaktive som oppfyller kravene til medlemskap, vil omfattes av en tjenestepensjonsordning fra dette tidspunktet. Samlet medfører dette store endringer i framtidig pensjonsutbetaling for dagens yrkesaktive. Særlig vil tjenestepensjonsordningenes betydning øke. Et hovedtema i rapporten er derfor hva tjenestepensjonsordningene inntektsmessig vil kunne bety for dagens yrkesaktive når de blir pensjonister. Rapporten tar for seg følgende problemstillinger:

- Hvordan er dekningsgraden og fordelingen av ulike tjenestepensjonsordninger i dag?
- Hvor mye vil tjenestepensjonene kunne bety inntektsmessig for dagens yrkesaktive?
- Hvor stor er sannsynlig pensjonsformue for dagens yrkesaktive når de blir pensjonister?

De aktuariske beregningene gjøres for et definert utvalg idealtypiske arbeidstakergrupper med utgangspunkt i blant annet inntektsdata fra Arbeidskraftundersøkelsen 2003, samt data om faktisk fordeling av eksisterende tjenestepensjonsordninger og antatt dekningsgrad for OTP.



Fafo

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

Fafo-rapport 526
ISBN 82-7422-536-8
ISSN 0801-6143