

Geir Veland

# Skattefavorisert pensjonssparing

## Arbeidsgiver- eller arbeidstakerinnskudd?





Geir Veland

**Skattefavorisert pensjonssparing**  
Arbeidsgiver- eller arbeidstakerinnskudd?

© Fafo 2006  
ISSN 0804-5135

# Innhold

Forord .....	5
Sammendrag .....	6
<b>1 Innledning .....</b>	<b>10</b>
<b>2 Innskuddspensjonsordninger i Norge .....</b>	<b>11</b>
<b>3 Egenandel/innskudd fra arbeidstakere .....</b>	<b>15</b>
<b>4 Pensjonsinnskudd og fradragsregler .....</b>	<b>17</b>
4.1 Norge .....	17
4.2 Utvalgte land .....	19
<b>5 Pensjonssparing, skatteregler og folke-trygdopptjening – økonomiske effekter for arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende .....</b>	<b>21</b>
5.1 Arbeidstaker- eller arbeidsgiverinnskudd? Samlet økonomisk effekt for arbeidstakere – skatt og folketrygdopptjening .....	21
5.2 Hva med selvstendig næringsdrivende? .....	26
5.3 Konklusjon .....	26
Litteratur .....	29
<b>Fafo gjennom 25 år .....</b>	<b>31</b>



## Forord

Skattefavouriseringen av individuelle pensjonsavtaler (IPA) ble opphevet med virkning fra 12. mai 2006. Begrunnelsen for dette er at Regjeringen ikke ser behov for ytterligere skattefavourisering av individuell pensjonssparing utover OTP (obligatorisk tjenstepensjon) og selvstendig næringsdrivendes adgang til å spare i innskuddsbaserte ordninger. Egenandel betalt av arbeidstakere i kollektive ordninger er fra 2006 også tillatt i innskuddsbaserte ordninger. Den enkelte kan spare inntil 4 prosent av lønnen i en kollektiv ordning, under forutsetning av at innskuddet ikke overstiger halvparten av det samlede innskuddet fra arbeidstaker og arbeidsgiver. Taket på 4 prosent gjelder også for selvstendig næringsdrivende.

Denne «vridningen» av skattefavourisert pensjonssparing fra individuelle til kollektive ordninger, reiser en interessant problemstilling knyttet til arbeidstakeres insentiv til å betale egenandel i kollektive ordninger. Notatet drøfter om det er i arbeidstakernes interesse å betale en egenandel i slike ordninger, eller om det økonomisk sett vil være mest gunstig at arbeidsgiver betaler innskuddet, med utgangspunkt i et utvalg beregninger.

Verdipapirfondenes Forening er oppdragsgiver for prosjektet. Jeg takker Lasse Ruud og Bernt Zakariassen for kommentarer og innspill. Jeg vil også takke Jon Hippe og Tove Midtsundstad ved Fafo for gjennomlesing og kommentarer. Til slutt rettes en takk til Fafos publikasjonsavdeling, som har ferdigstilt notatet.

Jeg presiserer at alle framstillinger, tolkninger og vurderinger helt og holdent står for forfatterens regning.

Oslo, oktober 2006  
Geir Veland

## Sammendrag

Opphevelsen av skattefavoriseringen av individuelle pensjonsavtaler (IPA) fører til en reell innstramning i både arbeidstakeres og selvstendig næringsdrivendes muligheter for sparing med inntektsfradrag. Med lov om OTP gis selvstendig næringsdrivende i stedet adgang til skattefavorisert sparing etter innskuddspensjonsloven (4 prosent av beregnet personinntekt mellom 1 og 12G), mens arbeidstakere får anledning til å foreta innskudd med inntektsfradrag i kollektive ordninger (4 prosent av lønnsinntekt mellom 1 og 12G, men begrenset til maksimalt halvparten av samlet innskudd, det vil si summen av arbeidsgivers og arbeidstakers innskudd), forutsatt at det gjelder alle i bedriften.

### **Lavere maksimal sparing med inntektsfradrag og politisk begrunnelse**

Det maksimale sparebeløpet i IPA-ordningen var kr. 40 000 per år, som ga et maksimalt skattefradrag på kr. 11 200. Maksimalt sparebeløp i en kollektiv pensjonsinnretning er om lag kr. 28 000, som gir et skattefradrag på om lag kr. 7900. En arbeidstaker vil dermed kunne ha spart maksimalt cirka kr. 68 000 dersom skattefavoriseringen av IPA var blitt videreført. Innstramningen fører dermed til en reduksjon i maksimalt skattefradrag fra om lag kr. 19 000 til cirka kr. 8000, det vil si kr. 11 000 per år. Sammenligner vi situasjonen før og etter OTP, er innstramningen i maksimalt sparebeløp og reduksjonen i maksimalt skattefradrag henholdsvis cirka kr. 12 000 og cirka kr. 3500.

For selvstendig næringsdrivende medfører endringen i regelverket for skattefavorisert pensjonssparing imidlertid en økning i maksimalt skattefradrag på cirka kr. 2300 per år, selv om maksimalt sparebeløp er lavere. Dette skyldes at pensjonssparingen nå kan trekkes fra beregnet personlig inntekt (progressiv beskatning), og ikke som tidligere, i alminnelig inntekt (28 prosent).

I tilknytning til innføringen av OTP ble det også åpnet for arbeidstakerinnskudd fra arbeidstakere, begrenset som nevnt over. Innstramningen i skattefavorisert pensjonssparing tilsvarer som nevnt kr. 3500 i reduksjon i skattefradrag når vi sammenligner med slik situasjonen var før arbeidstakerinnskudd ble tillatt i innskuddsordninger. Da endringen i IPA kom, var imidlertid maksimal årlig sparing med inntektsfradrag cirka kr. 68 000 per år.

Regjeringens begrunnelse for å avvike inntektsfradraget for nye innbetalinger i IPA-ordningen (St.meld. nr. 2 2006) var at innføring av OTP og adgang for selvstendig næringsdrivende til å spare i innskuddsordninger, i praksis sikrer alle yrkesaktive retten til skattefavorisert pensjonssparing, og at det av den grunn ikke er behov for å videreføre skattefavoriseringen av individuell pensjonssparing. I tilknytning til innføringen av folketrygdens tilleggspensjonssystem, var det en uttalt målsetning at alle skulle oppnå et pensjons-

nivå tilsvarende to tredjedeler av inntekten. Ambisjonen om inntektssikring i pensjonsalderen er nå koblet både til folketrygd og til tjenstepensjoner for alle arbeidstakere. Dette representerer et skifte i pensjonspolitikken ved en større vektlegging av tjenstepensjonene som en integrert del av samfunnets pensjonspolitik. Innføringen av OTP i 2006 kan dermed ses på som en måte å sikre alle et rimelig inntektsnivå som pensjonist. OTP og endringene i skattefavourisert pensjonssparing kan derfor synes rimelige i forhold til denne målsetningen.

Endringene i regelverket for skattefavourisert pensjonssparing vil føre til at to grupper faller utenfor, og dermed ikke få tilgang til sparing med inntektsfradrag. Dette gjelder ikke-yrkesaktive og arbeidstakere som faller utenfor regelverket på grunn av alder, inntekt eller lav stillingsprosent.

## **Arbeidstakere har ulik interesse i å betale egenandel i tjenstepensjonsordninger**

Et sentralt spørsmål i forbindelse med mulighet for arbeidstakerinnskudd i de kollektive ordningene er om det økonomisk sett vil være mest lønnsomt for arbeidstakere å betale innskudd selv eller la arbeidsgiver betale, og dermed om det for arbeidstakerne vil være gunstig å inngå avtale om «spleiselag» mellom arbeidsgiver og arbeidstakere eller ikke. Notatet har avdekket at arbeidstakerne ikke vil ha entydige insentiver i så måte. Med utgangspunkt i gjennomsnittsinntektene for alle bransjer samlet og for fire utdanningsgrupper i industri, bygg og anlegg, varehandel og finanssektor, har våre beregninger vist at arbeidstakere med gjennomsnittsinntekt for de ulike utdannings-/inntektsnivå innen sin bransje, samt ulik gjenværende tid til pensjonsalder, kan ha svært ulike interesser med hensyn til hvem som bør betale pensjonsinnskuddet.

Skattemessig har alle inntektsgrupper et entydig insentiv til å ønske at arbeidsgiver betaler hele innskuddet. Dette skyldes at arbeidstakerne sparer skatt tilsvarende reduksjonen i marginalsakten som følge av at innskuddet ikke innberettes som lønn. Denne skattereduksjonen er større enn skattereduksjonen for det inntektsfradraget arbeidstaker får ved å betale innskudd. Imidlertid vil spørsmålet om arbeidsgiver- eller arbeidstakerbetalt innskudd også ha konsekvenser for den enkeltes folketrygdopptjening. Også denne effekten er entydig, men med motsatt fortegn for alle inntektsgruppene. Ved at arbeidsgiver betaler innskuddet, taper arbeidstakerne opptjening av folketrygd tilsvarende innskuddet, siden det ikke er innberetningspliktig (lavere pensjonsgivende inntekt). Dersom arbeidstakerne får lønnsøkningen utbetalt som ordinær lønn, opptjenes folketrygd på dette beløpet.

Med ulike forutsetninger om sparetid og gjenværende tid til pensjonsalder, viser beregningene videre at unge arbeidstakere, i vårt eksempel 27-åringer, økonomisk sett vil tjene på at arbeidsgiver betaler innskuddet, fordi nåverdien av spart skatt fram til pensjonsalder (40 år) er høyere enn nåverdien av tapet av en høyere framtidig folketrygdytelse. Dette gjelder uansett inntektsnivå. I alle beregningene er det forutsatt full opptjening av folketrygd, det vil si 40 år. For en arbeidstaker som i dag er 47 år og har 20 år igjen til pensjonsalder, kan resultatet være annerledes. I bransjene industri, bygg og anlegg og varehandel, vil en 47-åring

med gjennomsnittsinntekt for bransjen eller gjennomsnittsinntekt for henholdsvis de grunnskole- eller de videregående utdannede innen bransjen, tjene på å betale innskuddet selv, fordi folketrygdeffekten er høyere enn skatteeffekten. I tillegg til færre år med spart skatt som følge av kort sparetid, slår besteårsregelen i folketrygden positivt ut for denne aldersgruppen, gitt de forutsetninger som er lagt til grunn. Oppheves besteårsregelen og erstattes av en allårsregel, det vil si at alle år med inntekt teller med i folketrygdopptjeningen, men der det fortsatt forutsettes 40 års opptjening, har de nevnte gruppene ingen gevinst av å betale deler av innskuddet selv.

For dagens 57-åring, som har 10 år igjen til pensjonsalder, vil skatteeffekten naturlig nok bli enda lavere, og folketrygdeffekten vil relativt sett ha større betydning. Besteårsregelen vil også her ha en positiv effekt i forhold til en allårsregel med samme antall opptjeningsår, og gir en marginalt høyere folketrygdeffekt for gjennomsnittsinntekten for de to laveste utdanningsgruppene i de tre nevnte bransjene, samt gjennomsnittsinntekten totalt i industri og varehandel. For gjennomsnittsinntekten i bygg og anlegg er skatteeffekten og folketrygdeffekten omtrent like stor. Vi har vist at gjennomsnittsinntekten totalt og gjennomsnittsinntekten for de to laveste utdanningsgruppene i industri, bygg og anlegg og varehandel, gir en større folketrygdeffekt enn skatteeffekt. Det vil derfor lønne seg for arbeidstakere på dette inntektsnivået, og med 10 år igjen til pensjonsalder, å betale innskuddet selv.

For finanssektoren er skatteeffekten større enn folketrygdeffekten, uansett sparetid for alle gjennomsnittsinntekter og uansett utdanningsnivå. Dette skyldes det høye inntektsnivået i denne bransjen, og skatteeffekten dermed overstiger folketrygdeffekten.

Resultatene gir noen interessante betraktninger i forhold til spleiselagsproblematikken, det vil si hvorvidt arbeidsgiver og arbeidstakere i en bedrift skal spleise på innskuddet i bedriftens pensjonsordning. Dersom det i en bedrift diskuteres, som i vårt eksempel, hvorvidt en 2 prosents lønnsøkning skal utbetales som ordinær lønn eller dekke et arbeidstakerinnskudd i pensjonsordningen, vil arbeidstakerne kunne ha ulike interesser. Som vi har vist vil yngre arbeidstakere ha et større insentiv til at arbeidsgiver betaler innskuddet, det vil si anvender lønnsøkningen som innskudd i pensjonsordningen og betalt av arbeidsgiver, enn arbeidstakere som har kort tid igjen til pensjonsalder. Sistnevnte vil ha et insentiv til å ønske å få lønnsøkningen utbetalt og selv betale innskuddet og få et inntektsfradrag på 28 prosent.

Vår hensikt i dette notatet har ikke vært å presentere fullstendige beregninger knyttet til spørsmålet om finansieringen av innskudd i en bedrifts pensjonsordning. Eksemplene som er vist, med de forutsetninger som er lagt til grunn, viser imidlertid at spleiselagsproblematikken ikke er så enkel som man i utgangspunktet skulle tro, og kan være gjenstand for konflikter.

## **Selvstendig næringsdrivende i samme situasjon som lønsmottakere**

Selvstendig næringsdrivende står overfor samme problemstilling som lønsmottakere hva gjelder spart skatt som yrkesaktiv og effekt på folketrygdopptjeningen. Fradragsreglene for pensjonssparing for selvstendig næringsdrivende betyr at betalte innskudd reduserer den pensjongivende inntekten tilsvarende innskuddets størrelse og reduserer den framtidige folketrygdytelsen. De samme betraktninger kan derfor gjøres når det gjelder inntektsnivå og gjenværende tid til pensjonsalder.

## **Politiske utfordringer**

Det kan være fornuftig å stimulere til etablering av «spleiselag» mellom arbeidsgivere og arbeidstakere for å sikre forankring og en felles identitet til både pensjonsordning og bedrift. Skattereglene forutsetter at alle arbeidstakerne i en bedrift skal omfattes av en tjenstepensjonsordning, og gjelder også alle endringer i ordningen. Våre beregningsresultater viser at det kan være vanskelig å få til slike spleiselag når arbeidstakerne i én og samme bedrift kan ha ulike interesser når det gjelder egenbetalt eller arbeidsgiverbetalt innskudd. Slike spleiselag eksisterer i noen grad i ytelsesordninger i privat sektor og i hele offentlig sektor. OTP og endringen i innskuddspensjonsloven som gir arbeidstakere adgang til å betale innskudd i innskuddsbaserte ordninger, oppfordrer derfor grupper av arbeidstakere til å inngå et spleiselag med arbeidsgiver, selv om de faktisk taper på det. Videre vil det være slik at ulike ordninger, for eksempel bedrifter med forskjellige innskuddssatser, gis ulik skattesubsidiering: jo høyere innskuddssatsene er, desto større er skattesubsidieringen.

Den eneste måten å skape nøytralitet i forhold til dette, er gjennom å gi fullt inntektsfradrag for arbeidstakerbetalte innskudd, slik det praktiseres i Danmark og Storbritannia. Det sentrale spørsmålet er om dette er politisk mulig.

Notatet gir for øvrig en kort oversikt over pensjonssparing og inntektsfradrag i noen utvalgte land der innskuddsordninger har en utbredelse. Notatet presenterer også utviklingen i de innskuddsbaserte ordningene i Norge, og en sannsynlig utvikling i forholdet mellom ytelsesordninger og innskuddsordninger. Som denne utviklingen viser, vil innskuddsbaserte tjenstepensjonsordninger ha en større utbredelse enn de ytelsesbaserte allerede i 2007.

# 1 Innledning

Skattefavoriseringen av individuelle pensjonsavtaler (IPA) ble opphevet med virkning fra 12. mai 2006. Dette betyr at skattefavorisert pensjonssparing nå kun kan skje innenfor rammen av kollektive tjenstepensjonspensjonsinnretninger, da individuell pensjonssparing ikke lenger vil begunstiges gjennom inntektsfradrag. Begrunnelsen for endringen er at regjeringen, etter innføringen av obligatorisk tjenstepensjon (OTP), adgangen for selvstendig næringsdrivende til å spare i innskuddsbaserte ordninger og adgangen for arbeidstakere til å betale innskudd i arbeidsgivers pensjonsordning, ikke ser behov for ytterligere skattefavorisering av individuell pensjonssparing.

Et sentralt spørsmål er hvilke konsekvenser innføringen av OTP og avviklingen av inntektsfradraget i individuelle pensjonsavtaler vil ha for det enkelte individ og for ulike arbeidstakergrupper. I notatet ser vi nærmere på to hovedproblemstillinger:

- Hvilke økonomiske konsekvenser har endringene i skattereglene for maksimal pensjonssparing med inntektsfradrag for arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende?
- I hvilken grad har arbeidstakere insentiver til selv å betale innskudd i innskuddsbaserte tjenstepensjonsordninger og således «spleise» med arbeidsgiver?

Innskuddsbaserte pensjonsordninger er i sterk vekst, både nasjonalt og internasjonalt. Problemstillingens aktualitet antas derfor å øke. Notatets kapittel 2 gir en redegjørelse for utviklingen i Norge fra innskuddsordninger fram til 2005, samt anslag på hvordan utviklingen ser ut til å bli de neste årene i forholdet mellom ytelses- og innskuddsordninger. Kapittel 3 ser nærmere på utbredelsen av egenandeler i tjenstepensjonsordninger i Norge, eksemplifisert gjennom presentasjon av to surveyundersøkelser gjennomført i 2005/06 i industrien og i mediebransjen. Kapittel 4 presenterer beregninger og resultater knyttet til de to hovedproblemstillingene nevnt over.

## 2 Innskuddspensjonsordninger i Norge

Ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger har lenge vært enerådende i Norge. Pensjonsordningene i statlig og kommunal sektor er alle ytelsesbaserte, mens dette også var tilfellet i privat sektor inntil lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold (LOI) trådte i kraft fra 2001.

Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold (LOI) 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 figur 2.1 og tabell 2.1 viser. Tabell 2.1. viser medlemsutviklingen i innskuddsordningenes fra 2002 til 2005.

Tabell 2.1 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

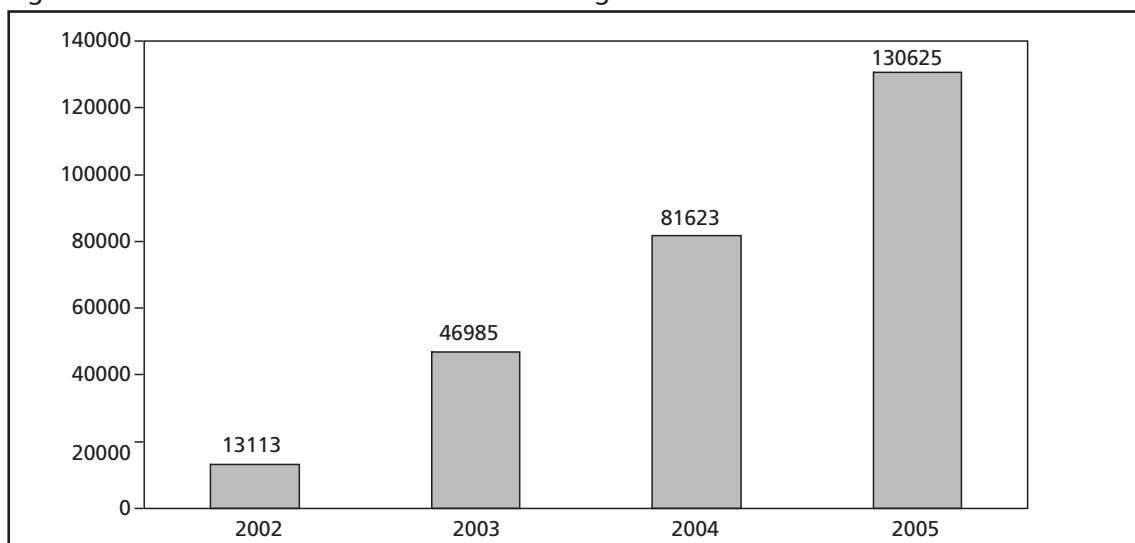
Kilde: FNH

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

Samlet sett hadde mer enn 130 000 arbeidstakere en innskuddbasert ordning per utgangen av 2005. Selv om veksten fra 2002 har vært betydelig, har innskuddsordningene per utgangen av 2005 betydelig lavere utbredelse sett i forhold til ytelsesordningene. Sistnevnte omfatter cirka 630 000 arbeidstakere i privat sektor, i tillegg til alle offentlig ansatte.

Lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP) omfatter både skattepliktige og ikke-skattepliktige virksomheter som har mer enn 2 ansatte, med minst 75 prosent 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 beregnet at cirka 550 000 arbeidstakere ikke har tjenstepensjonsordning og dermed omfattes av OTP-ordningen (Hippe m.fl. 2005).

Figur 2.1 Antall medlemmer i innskuddsordninger 2002–2005.



Kilde: Finansnæringens Hovedorganisasjon.

OTP fastsetter minimumskrav til innskudd eller premie. I bedrifter som velger innskuddsbasert ordning, skal minste innskudd tilsvare 2 prosent av differansen mellom pensjonsgivende lønn og ett grunnbeløp (G) i folketrygden. Bedrifter som velger ytelsesordning, skal innbetale premie til ordningen. Denne tilsvarende samme kronebeløp som 2-prosent-sparing 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 å endre sin pensjonsordning.<sup>1</sup>

Innføringen av OTP gir norske bedrifter uten tjenstepensjonsordning mulighet til å velge enten en ytelsesbasert eller en innskuddsbasert ordning. Til begge typer stilles det minstekrav. Når det gjelder innskuddsordning, kan bedriftene enten velge en minsteordning i tråd med OTP eller en mer omfattende ordning etter LOI. En bedrift som ikke har tjenstepensjonsordning for sine ansatte, kan velge innskuddssatser innenfor regelverkets minimums- og maksimumsbestemmelser og få fradrag for innbetalingene.

Det er grunn til å forvente at bedrifter som ikke har en tjenstepensjonsordning vil velge innskudd og ikke ytelse, da dette framstår som enklere og gir dessuten en bedre kostnadskontroll. Resultatene fra to surveyundersøkelser i industrien og i mediebransjen (Veland og Midtsundstad 2006) viser også at bedrifter uten pensjonsordning etter all sannsynlighet vil velge en innskuddsordning.

Det gjelder halvparten av OTP-bedriftene i industrien. 47 prosent hadde per desember 2005 ennå ikke bestemt seg. Det er totalt 268 bedrifter uten tjenstepensjonsordning i undersøkelsen. Kun en av disse svarer at de vil velge en ytelsesordning. I mediebransjen finner vi en tilsvarende tendens; nesten 6 av 10 bedrifter vil etablere en innskuddsordning, mens ingen foretrekker en ytelsesordning. Usikkerheten er betydelig også i mediebransjen, idet 4 av 10 bedrifter ikke har bestemt seg for type ordning.

<sup>1</sup> Bortsett fra at bedriftene skal dekke alle omkostninger tilknyttet pensjonsordningen, herunder forvaltningskostnadene.

Et annet trekk ved innskuddsmarkedet så langt er eksistensen av et stort antall ordninger med individuelle konti. Per utgangen av 2005 hadde om lag 70 prosent av alle innskuddsordninger individuelt investeringsvalg. Så langt er det først og fremst NHO-ordningen som markerer en tendens vekk fra individuelle investeringsvalg. NHO-ordningen har som utgangspunkt en felles kapitalforvaltning med standardiserte priser for alle som er med i ordningen. Regelverkets bestemmelser om at bedriftene skal dekke forvaltningskostnadene, kan trekke i samme retning. Det er derfor uklart hvordan omfanget av individuelle pensjonskonti vil være i årene framover.

## Framskrivning – tjenstepensjonsordningene i 2007 og 2010

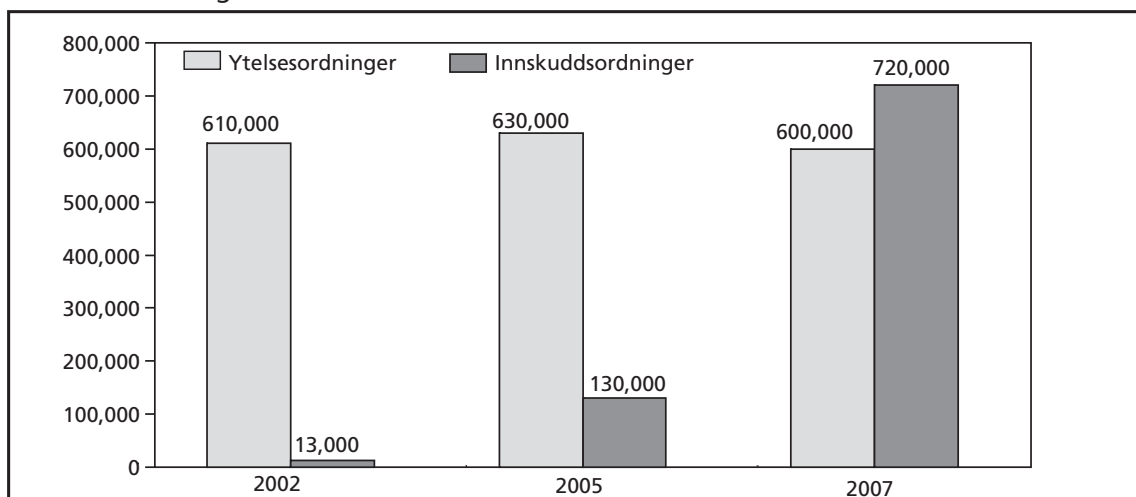
Med grunnlag i de siste årenes utvikling, har Fafo (Veland, Hippe og Andersen 2006) gjort et anslag på hvordan tjenstepensjonsmarkedet kommer til å se ut ved utgangen av 2006, etter at alle virksomheter som er pliktig til å opprette en tjenstepensjonsordning etter OTP-loven har gjort dette.

Beregningene bygger på følgende forutsetninger/anslag:

- 40 000 nye arbeidstakere går over fra ytelse til innskudd i 2006
- Arbeidstakere som blir omfattet av OTP blir omfattet av en innskuddsordning
- Sysselsettingen øker med 50 000

Med disse forutsetninger vil tjenstepensjonsmarkedet se ut som i figur 2.2. I privat sektor vil markedet endre seg markert i 2007 sammenlignet med 2002. Mens ytelsesordningene har vært dominerende tidligere, vil det i 2007 være flere arbeidstakere i innskuddsordninger enn i ytelsesordningene. Veksten i innskuddsordningene vil etter våre vurderinger, med bakgrunn i utviklingen så langt og de signaler bedrifter i privat sektor gir, fortsette å øke.

Figur 2.2 Tjenstepensjonsmarkedet i 2007. Antall arbeidstakere i ytelsesordninger og innskuddsordninger.



Det er grunn til å tro at de endringer vi ser med hensyn til forholdet mellom innskudds- og ytelsesordninger vil fortsette. Det er en klar tendens internasjonalt (Veland, Hippe og Andersen 2006) at innskuddsordninger øker i omfang, og det er grunn til å forvente at antall innskuddsordninger også vil fortsette å øke i omfang i Norge, blant annet i form av omdanning av ytelsesordninger. Samtidig antas det at en eventuell sysselsettingsvekst og etablering av nye virksomheter vil føre til ytterligere vekst. Surveyundersøkelsene i industrien og mediebransjen viste dessuten at det er de store bedriftene som først og fremst går over til innskudd, noe som øker dekningsgraden blant ansatte ytterligere. OTP, kombinert med de endringer vi ser i tjenstepensjonsmarkedet, gir OTP-bedrifter et insentiv til etablering av innskuddsordninger.

Veland, Hippe og Andersen har også gjort et anslag på hvor mange arbeidstakere som vil være omfattet av innskudds- og ytelsesordninger i 2010. Anslaget er basert på surveyundersøkelsen i industrien, der 26 prosent av bedriftene enten har gått fra ytelse til innskudd eller har vedtatt eller har planer om en slik omdanning. Det er antatt at en like stor prosentandel av bedriftene i privat sektor som i dag har en ytelsesordning, vil endre til innskudd. Beregningene viste dermed at ytterligere 160 000 arbeidstakere vil få en innskuddsordning. Dermed vil dette anslaget være riktig, vil 880 000 arbeidstakere være omfattet av en innskuddsordning i 2010, og 440 000 av ytelsesordninger. Dette utgjør en årlig gjennomsnittlig vekst i innskuddsordninger fram til 2010 på 40 000 arbeidstakere. Dette anslaget vurderes som rimelig forsiktig.

### 3 Egenandel/innskudd fra arbeidstakere

Det er isolert sett grunn til å forvente at utbredelsen av egenandel fra de ansatte vil øke i omfang i tråd med at innskuddspensjonsloven nå har åpnet for dette. Inntil 2006 var egenandel kun tillatt i ytelsesordninger.

Opphevelsen av den skattefaviserte individuelle pensjonssparingen (IPA) og adgangen til ansattetilskudd i innskuddsordninger med inntektsfradrag, samt selvstendig næringsdrivendes adgang til sparing med inntektsfradrag etter innskuddspensjonsloven, betyr med andre ord at skattefaviseringen av pensjonssparing «kollektiviseres», slik at individuell pensjonssparing utover dette ikke lenger gis inntektsfradrag. Et sentralt spørsmål er om egenandeler er i arbeidstakernes interesse, sammenlignet med en ordning hvor arbeidsgiver betaler hele innskuddet. Skattelovens håndtering av arbeidstakerinnskudd og arbeidsgiverinnskudd gir arbeidstakerne isolert sett et entydig insentiv til å ønske at arbeidsgiver betaler innskuddet i stedet for å betale en andel selv. På den annen side har en slik løsning en negativ effekt for arbeidstakerne, ved at pensjonsopptjeningen i folketrygden vil være lavere når arbeidsgiver betaler hele innskuddet. I kapittel 4 skal vi se nærmere på disse to motstridende effektene. Poenget i denne sammenhengen er å påpeke at egenandeler ikke nødvendigvis er i de ansattes interesse når vi ser på de samlede økonomiske effektene det vil ha.

I offentlig sektor betaler alle ansatte egenandel i pensjonsordningen.<sup>2</sup> I privat sektor er dette derimot ikke vanlig. Surveyundersøkelsen i industrien viste at det kun gjelder i 18 prosent av bedriftene som har en ytelsesordning (tabell 3.1). Andelen er lavest for bedrifter med mer enn 100 ansatte (13 prosent), og høyest for bedrifter med mellom 10 og 100 ansatte, hvor hver fjerde eller hver femte bedrift har egenandel for de ansatte. Samlet er andelen ansatte som betaler egenandel på 6 prosent.

Tabell 3.1 Industrien – 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

2 prosent egenandel er det klart mest vanlige (gjelder 74 prosent). De øvrige har en lavere eller en høyere egenandel.

<sup>2</sup> Bortsett fra Oslo kommune, som har en nettoordning.

Tabell 3.2 Industrien – fordeling etter innskuddssatser i de bedriftene som har egenandel for de ansatte. Antall bedrifter. N=47.

	Under 100 ansatte	Over 100 ansatte	Totalt
2 prosent	26	9	35 (74%)
Høyere eller lavere enn 2 prosent	7	5	12 (26%)
N	33	14	47

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 bedriftene med over 100 ansatte, som har egenandel, er som for industrien noe lavere enn for de mindre bedriftene.

Tabell 3.3 Mediebransjen – om de ansatte betaler egenandel i ytelsesordningene. I prosent. N=110.

	Under 20	20–49	50–100	Over 100	Totalt
Egenandel	52	43	45	33	43
Ikke egenandel	48	57	55	67	57
N	25	35	20	30	110

Et klart flertall av bedriftene har 2 prosents egenandel (85 prosent). Tilsvarende for industrien var 74 prosent. Egenandelen er ikke høyere enn 3 prosent – kun 2 prosent av bedriftene har denne egenandelen. I industrien har til sammenligning 10 prosent av bedriftene en egenandel på 3 prosent eller høyere. De største bedriftene har lavest egenandel. Det vil si at det er svært få, og langt færre enn 2 prosent av de ansatte i mediebransjen som betaler mer enn 3 prosent i premie.

## 4 Pensjonsinnskudd og fradragsregler

I dette kapitlet skal vi gi en kort redegjørelse for hvordan tilskudd til pensjonsordninger skattemessig håndteres i Norge. Avviklingen av skattefavisert individuell pensjonssparing (IPA), kombinert med at selvstendig næringsdrivende nå tillates å spare etter innskuddspensjonsloven, innebærer at det maksimale sparebeløpet med inntektsfradrag reduseres både for arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende, samtidig som endringen i fradragsreglene for sistnevnte gruppe er gunstigere enn tidligere. Kapitlet redegjør for dette. For sammenligningens skyld gir vi en kort oversikt over fradragsreglene for tilskudd til pensjonsordninger i enkelte andre land (Sverige, Danmark og Storbritannia).

### 4.1 Norge

#### Arbeidstakere

Skattelovens §§ 6-46 og 6-47 fastsetter regler for arbeidsgivers og trygdedes tilskudd til pensjonsordninger. Arbeidstakere som betaler tilskudd til en tjenstepensjonsordning gis fradrag i alminnelig inntekt, det vil si at skatteeffekten (skattefradraget) tilsvarer 28 prosent av innbetalte beløp. Arbeidsgiver gis tilsvarende fradragsrett for kostnader til en pensjonsordning.

Et sentralt spørsmål i dette notatet er hvilke inntektsmessige konsekvenser innføringen av OTP og fjerningen av inntektsfradraget i individuelle pensjonsavtaler vil ha for det enkelte individ og for ulike grupper av arbeidstakere. På den ene siden kan IPA-endringen skape «tapere», ved at yrkesaktive som ikke oppfyller regelverkets bestemmelser vedrørende krav til opptak i en tjenstepensjonsordning, herunder OTP, ikke lenger vil ha mulighet til å spare til pensjon med inntektsfradrag. Det samme gjelder personer som ikke er yrkesaktive. Endringen vil også redusere den maksimale rammen for sparing med inntektsfradrag for det enkelte individ. Tabell 4.1 viser den reduksjon i skattefradraget lovendringen vil få for ulike inntektsgrupper, gitt maksimal sparing i kollektive ordninger (4 prosent av lønn over ett grunnbeløp) og inntil kr. 40 000 (maksimalt) i IPA-ordningen.

Tabell 4.1 Reduksjon i skattefradraget etter opphevelse av adgang til skattefavisert individuell pensjonssparing. 4 prosents sparing i kollektiv ordning og inntil kr. 40 000 i IPA.

Lønn	Maks. sparing IPA og kollektivt	Maks. sparing Kollektivt	Reduksjon i reelt skattefradrag
Kr. 754 704 (12G)	67 672	27 672	11 200
Kr. 566 028 (9G)	57 610	17 610	11 200
Kr. 377 352 (6G)	52 578	12 578	11 200

En arbeidstaker med inntekt på 12G kunne før avviklingen av skattefavoriseringen av IPA spare maksimalt kr. 68 000 (IPA og kollektiv ordning) og få et reelt skattefradrag på kr. 18 948. Etter avviklingen er det maksimale skattefradraget redusert til kr. 7748, det vil si en reduksjon på kr. 11 200. En arbeidstaker som har en inntekt på 6G kunne tilsvarende spare maksimalt kr. 52 578, og få et inntektsfradrag tilsvarende dette beløpet. Reduksjonen i skattefradraget er den samme for alle inntektsgruppene.

Tabell 4.2 viser tilsvarende beregninger i et eksempel der arbeidstakerne tidligere sparte kr. 20 000 per år i IPA-ordningen. Skatteøkningen for arbeidstakerne vil i dette tilfellet være kr. 5600, gitt maksimal sparing.

Tabell 4.2 Reduksjon i skattefradraget etter opphevelse av adgang til skattefavorisert individuell pensjonssparing. 4 prosents sparing i kollektiv ordning og inntil kr. 20 000 i IPA.

Lønn	Maks. sparing IPA og kollektivt	Maks. sparing Kollektivt	Reduksjon i skattefradrag
Kr. 754 704 (12G)	47 672	27 672	5 600
Kr. 566 028 (9G)	40 125	20 125	5 600
Kr. 377 352 (6G)	32 578	12 578	5 600

Sammenligner vi situasjonen før OTP og etter endringen i IPA/adgangen for arbeidstakere til å spare i innskuddsordninger, er innstramningen i maksimalt sparebeløp og reduksjonen i maksimalt skattefradrag henholdsvis cirka kr. 12 000 og cirka kr. 3500. Tabell 4.1 og 4.2 omfatter derfor kun den perioden det var anledning til å spare med inntektsfradrag i begge ordninger.

Hvordan den enkelte faktisk vil komme ut, vil, i tillegg til inntektsnivået, være avhengig om og i hvilken grad man har spart i IPA-ordningen og i hvilket omfang man har innbetalt tilskudd til kollektive pensjonsordninger. Dersom tidligere IPA-sparing var lavere enn maksimal sparing i en kollektiv innskuddspensjonsordning (4 prosent over grunnbeløpet i folketrygden), har endringen ingen konsekvenser for skatteyter, utover at kostnadene ved sparing vil være lavere i den kollektive ordningen, og dermed kunne gi et høyere pensjonsnivå. De som vil komme dårligere ut, vil være personer som sparte i begge typer ordninger, og ellers hadde et relativt høyt sparenivå.

Regjeringens begrunnelse for å avvikle inntektsfradraget for nye innbetalinger i IPA-ordningen (St.meld. nr. 2 2006) var at innføring av OTP og adgang for selvstendig næringsdrivende til å spare i innskuddsordninger, i praksis sikrer alle yrkesaktive retten til skattefavorisert pensjonssparing, og at det av den grunn ikke er behov for å videreføre skattefavoriseringen av individuell pensjonssparing. I tilknytning til innføringen av folketrygdens tilleggspensjonssystem, var det en uttalt målsetning at alle skulle oppnå et pensjonsnivå tilsvarende to tredjedeler av inntekten. Ambisjonen om inntektssikring i pensjonsalderen er nå koblet både til folketrygd og til tjenstepensjoner for alle arbeidstakere. Dette representerer et skifte i pensjonspolitikken, med en større vektlegging av tjenstepensjonene som en integrert del av samfunnets pensjonspolitikk. Innføringen av OTP i 2006 kan dermed ses på som en måte å sikre alle et rimelig inntektsnivå som pensjonist. OTP og endringene i skattefavorisert pensjonssparing kan derfor synes rimelige i forhold til denne målsetningen.

### **Hvem vinner?**

Hvem som «taper» og hvem som «vinner» vil også påvirkes av forhold knyttet til skattesystemets insentivstruktur. Det siktes her til den skattemessige behandlingen av henholdsvis arbeidstakerinnskudd og arbeidsgiversinnskudd i kollektive tjenstepensjonsordninger, og den virkning dette vil ha for ulike arbeidstakergruppers nettoinntekt (inntekt etter skatt). Beregninger viser at skatteeffekten vil være størst dersom arbeidsgiver betaler hele innskuddet i en pensjonsordning. Årsaken til dette er at spart skatt ved at pensjonsinnskudd fra arbeidsgiver ikke lønnsinnberettes, for de aller fleste grupper er større enn spart skatt ved at arbeidstaker selv betaler innskuddet og får 28 prosent skatteeffekt av dette. Alle arbeidstakere vil derfor skattemessig sett tjene på at arbeidsgiver betaler alt innskudd.

### **Selvstendig næringsdrivende**

Selvstendig næringsdrivende gis nå ifølge OTP anledning til også å spare inntil 4 prosent i en kollektiv innskuddspensjonsordning. Tidligere kunne disse kun benytte IPA-ordningen til skattefavisert pensjonssparing. Med lovendringen vil disse dermed få en reduksjon i det maksimale sparebeløpet (fra kr. 40 000 til kr. 27 600). Imidlertid vil det maksimale skattefradraget øke. Maksimal IPA-sparing ga tidligere et skattefradrag på kr. 11 200 (dvs. 28 prosent spart skatt av innbetalt beløp). Ved lovendringen forutsatte Stortinget i stedet at selvstendig næringsdrivendes sparing etter innskuddspensjonsloven skulle gis fradrag i beregnet personinntekt. Dette betyr at pensjonssparing skattemessig nå er gunstigere for selvstendig næringsdrivende, da beskatningen av beregnet personinntekt er progressiv. Ifølge St.meld. nr. 2 (2005–2006) vil maksimal skattelettelse for en selvstendig næringsdrivende med en inntekt på 12G (kr. 754 032), som sparer 4 prosent av inntekten, være drøyt kr. 13 500. Tilsvarende beløp spart gjennom IPA-ordningen (kr. 27 600), ville gitt en skattelettelse på cirka kr. 7700. Endringen i fradragreglene innebærer dermed at pensjonssparing skattemessig håndteres ulikt for henholdsvis selvstendig næringsdrivende og lønnsinntakere.

## **4.2 Utvalgte land**

Vi skal i det etterfølgende gi en kort beskrivelse av skatteregler og pensjonssparing i noen utvalgte land, der innskuddsordninger har utbredelse.

### **Danmark**

Pensjonsinnskudd betalt av arbeidsgiver er ikke skattepliktig. Arbeidstakerinnskudd gis fullt fradrag, det vil si reduserer skattbar inntekt tilsvarende innskuddet. Det er ikke tak på hvor stort innskuddet kan være, men det begrenses automatisk til 100 prosent av inntekten. Fullt fradrag gjelder for sparing til løpende alderspensjon og såkalte ratepensjoner, mens innskudd til kapitalpensjon (engangsutbetalt pensjon) gis kun fradrag i alminnelig inntekt. Det samme gjelder privattegnede ordninger.

I innskuddsordninger i Danmark finnes det en viss, men begrenset individuell fleksibilitet. Denne fleksibiliteten omfatter også muligheter til individuell tilleggssparing. Det vil si at man kan tilleggsspare i den pensjonskassen som er tilknyttet et avtaleområde, utover de kollektivt fastsatte innskuddssatser.

### **Sverige**

Heller ikke i Sverige beskattes innskudd/premie betalt av arbeidsgiver. Arbeidstaker betaler heller ikke innskudd i tjenstepensjonsordninger, og får dermed heller ikke inntektsfradrag. Arbeidsgiver får fradrag for alle innbetalinger begrenset til 35 prosent av lønnen, med et tak på ti «prisbaselopp» (SEK 390 700). Individuell pensjonssparing gis inntektsfradrag.

Den enkelte har ikke mulighet til å tilleggsspare utover de kollektivt fastsatte satser. Eventuell mersparing må skje i individuell ordning (med inntektsfradrag). Dog finnes det en ordning som kalles «løneveksling», som innebærer at den enkelte kan bytte deler av sin (brutto) lønn mot andre ytelser, deriblant en høyere pensjonspremie.

### **Storbritannia**

Pensjonsinnskudd opp til 100 prosent av inntekten beskattes ikke. Innbetalingstaket er 215 000 pund per april 2006, og skal økes til 255 000 pund i 2010. Arbeidstaker har full skatteeffekt av innbetalingene (inkludert individuelle ordninger), det vil si at innskuddet i sin helhet kan trekkes fra bruttoinntekten. Utover dette er det regler der skatt inntreer når verdien av den samlede individuelle pensjonsoppbyggingen når 1,5 millioner pund (1,8 millioner fra 2010).

Valgmulighetene når det gjelder produkter varierer fra ordning til ordning, men alle pensjonsordninger tilbyr muligheter for tilleggssparing (med fradragsrett).

# 5 Pensjonssparing, skatteregler og folke-trygdopptjening – økonomiske effekter for arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende

## 5.1 Arbeidstaker- eller arbeidsgiverinnskudd? Samlet økonomisk effekt for arbeidstakere – skatt og folkestrygdopptjening

Vi har over påpekt de skattemessige effektene av regelverket om fradrag for innbetalinger til kollektive tjenstepensjonsordninger. Selv om arbeidstakere skattemessig sett tjener på at arbeidsgiver betaler innskuddet i pensjonsordningen, har dette en motsatt effekt når det gjelder opptjeningen av rettigheter i folkestrygden. Folkestrygd opptjenes med grunnlag i den enkeltes bruttolønn (se figur 5.1). Ettersom arbeidsgiverinnbetalt innskudd ikke er en del av den enkeltes bruttolønn eller pensjonsgrunnlag, mens arbeidstakerbetalte innskudd er det, innebærer regelverket at den pensjongivende lønnen vil være lavere for arbeidstakere dersom arbeidsgiver betaler alt innskudd, enn om arbeidstakerne betaler en andel av innskuddet. Totaleffekten vil være en funksjon av blant annet inntektsnivå og marginalskatt. For å illustrere dette nærmere har vi laget noen eksempler.

En bedrift diskuterer med de ansatte hvorvidt årets lønnsøkning på 2 prosent skal benyttes som innskudd i bedriftens pensjonsordning eller utbetales som vanlig lønn. De to alternativene er som følger:

- Alternativ 1 Innskuddet betales av arbeidsgiver
- Alternativ 2 Innskuddet betales av arbeidstaker

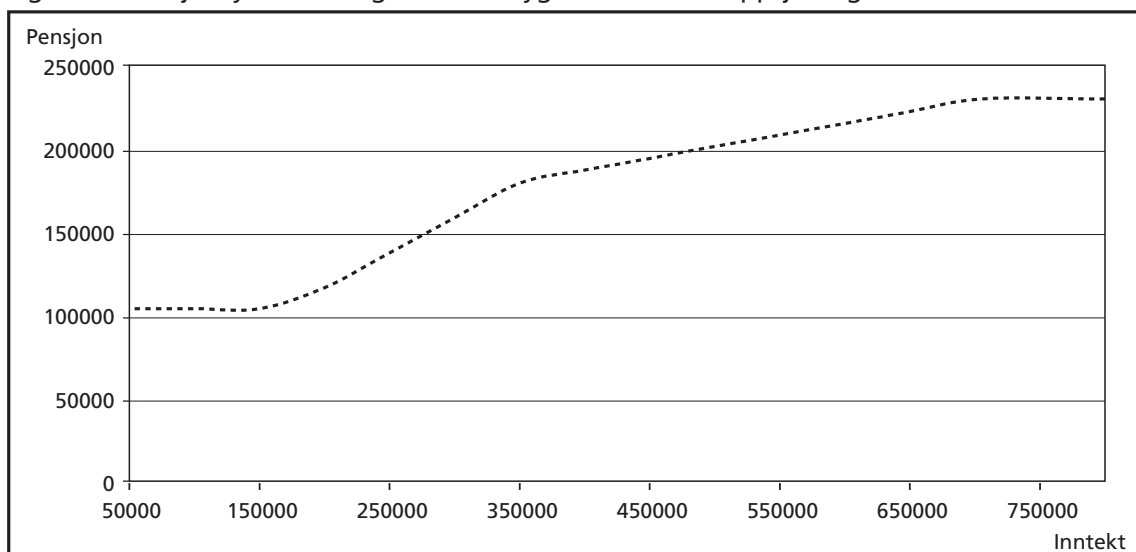
Alternativ 1 gir en marginal økning i arbeidstakernes pensjongivende lønn (2 prosent av 1G – se senere), mens alternativ 2 øker den enkeltes lønn med innskuddsbeløpet (2 prosent). Spørsmål er hva som vil være det mest gunstige alternativet for de ansatte.

I beregningene skal vi se på de to alternativenes virkning, som er beskrevet over, henholdsvis:

1. Skatt på arbeidstakers hånd og
2. Folkestrygdopptjeningen

Tabell 4.1 foran viste skatteeffekten for ulike lønnsinntekter når arbeidsgiver betaler innskuddet. Den årlige skattefordelen var relativt beskjeden. Dette har sammenheng med det relativt lave tillatte innskuddet. Imidlertid vil skattefordelen over hele yrkeskarrieren bli et vesentlig større beløp.

Figur 5.1 Pensjonsytelser i dagens folketrygd med 40 års opptjening.



Beregningene viser således at skattesystemet forskjellsbehandler arbeidsgiverinnskudd og arbeidstakerinnskudd. Skattemessig vil det, som nevnt, lønne seg for arbeidstaker å la arbeidsgiver betale innskuddet. Ser vi kun på skatteeffekten, har arbeidstakerne derfor et insentiv til å ønske at arbeidsgiver betaler innskuddet. Skattesystemet har slik sett insentivvirkninger som, isolert sett, kan bremse omfanget av arbeidstakerbidrag i pensjonsinnsparinger.

Tabell 5.1 Skatteeffekt ved at arbeidsgiver betaler innskuddet på 2 prosent.

Årslønn	Årlig skattefordel ved at arbeidsgiver betaler
300 000 + 2%	379
350 000 + 2%	459
400 000 + 2%	1 159
500 000 + 2%	1 502

Skatteeffekten utgjør imidlertid bare den ene siden av regnestykket. Når arbeidsgiver betaler innskuddet, blir, som nevnt, også pensjongivende lønn lavere enn når arbeidstaker selv betaler, da pensjonsinnskuddet ikke lønnsinnberettes. Konsekvensen for den enkelte vil derfor være lavere folketrygdopptjening.

Skatteeffekten og folketrygdeffekten går derfor i ulik retning. Den samlede økonomiske effekten av disse to elementene vil imidlertid være avhengig av hvilket lønnsnivå den enkelte arbeidstaker har og gjenværende sparetid fram til pensjonsalder. For å illustrere dette har vi beregnet den samlede virkningen for ulike utdanningsgrupper innen ulike bransjer, med utgangspunkt i gjennomsnittslønnen. Dataene er hentet fra Teknisk Beregningsutvalgs lønnsdata for 2005, og justert med en antatt lønnsvekst på 3 prosent i 2006.

Siden totaleffekten vil være avhengig av gjenværende sparetid fram til pensjonsalder, skal vi presentere beregninger for tre arbeidstakere med ulik alder: Arbeidstaker 1 er 27 år og

har 40 år igjen til pensjonsalder. Arbeidstaker 2 er 47 år og 20 år igjen til pensjonsalder, mens arbeidstaker 3 er i dag 57 år og har 10 år igjen til pensjonsalder.

Forutsetningene for beregningene er:

- Arbeidstakerne opptjener folketrygd i 40 år, det vil si full opptjening
- Dagens folketrygd legges til grunn for basisberegningene
- Spart skatt ved at arbeidsgiver betaler innskuddet spares i gjenværende periode fram til pensjonsalder til en rente på 5 prosent
- Folketrygd utbetales i 15 år
- Høyere folketrygd ved at arbeidstaker selv betaler innskudd spares i gjenværende periode som pensjonist til en rente på 5 prosent
- Antar ingen lønnsvekst i gjenværende periode som yrkesaktiv (forenkling)
- Regningene av verdi for skatte- og folketrygdeffekt neddiskonteres til 2006 med en diskonteringsrente på 5 prosent

Vår forutsetning er at lønnsveksten på 2 prosent skal anvendes som innskudd i bedriftens pensjonsordning, enten betalt av arbeidsgiver, eller som lønn ved at arbeidstakerne selv betaler innskuddet. Siden innskuddsbeløpet fastsettes med et bunnfradrag i beregningsgrunnlaget (lønn) tilsvarende folketrygdens grunnbeløp (1G), vil pensjongivende lønn i tilfellet der arbeidsgiver betaler innskuddet, øke noe. I det tilfellet der arbeidstaker betaler innskuddet, øker pensjongivende lønn med 2 prosent.

Tabell 5.2 viser gjennomsnittslønnen for ulike utdanningsgrupper i de utvalgte bransjer i privat sektor, som danner utgangspunktet for beregningene.

Tabell 5.2 Anslått årslønn i 2006 for ulike utdanningsgrupper i et utvalg bransjer i privat sektor.

Bransje	Grunnskole	Videregående utdanning	Høyere utdanning inntil 4 år	Høyere utdanning mer enn 4 år	Gjennomsnitt
Industri	306 500	334 600	465 300	578 900	357 500
Bygg og anlegg	315 400	336 100	465 400	596 700	345 500
Varehandel	325 700	343 400	455 500	543 200	362 400
Finans	391 800	406 500	546 800	660 700	477 800

Kilde: Teknisk Beregningsutvalg – Lønnsdata fra TB for 2005 er oppjustert med 3 prosent i 2006.

### Arbeidstaker 1 – 27 år og 40 år igjen til pensjonsalder

Tabell 5.3 viser at arbeidstakere som har lang tid igjen til pensjonsalder, i dette tilfellet 40 år, økonomisk sett vil tjene på at arbeidsgiver betaler innskuddet. I tabellen vises dette ved negativt fortegn. Dette betyr at den positive effekten av spart skatt overstiger den negative effekten av redusert folketrygd (differanse i nåverdi). Nåverdien av spart skatt i 40 år er således høyere enn nåverdien av lavere folketrygd som følge av at arbeidsgiver betaler pensjonsinnskuddet. Tabellen illustrerer også at skatteeffekten relativt til folketrygdeffekten øker med

inntekten, noe som har sammenheng både med progressiv beskatning og knekkpunktet i folketrygden ved 6G. Finanssektoren kjennetegnes av et relativt høyt lønnsnivå, og vi ser at totaleffekten er høyere her enn i de andre bransjene, særlig gjelder dette for de to laveste utdanningsgruppene.

Tabell 5.3 Samlet effekt for en 27-årig arbeidstaker med ulik utdanning innenfor et utvalg bransjer i privat sektor, av at arbeidsgiver innbetaler pensjonsinnskudd på 2 prosent av lønnen – skatt og folketrygd.

Bransje	Gjennomsnitt	Grunnskole	Videregående utdanning	Høyere utdanning inntil 4 år	Høyere utdanning mer enn 4 år
Industri	-4399	-3757	-4159	-22875	-34025
Bygg og anlegg	-4466	-3601	-4195	-22893	-30591
Varehandel	-4543	-4315	-4453	-22688	-27258
Finans	-24057	-16995	-19427	-27510	-34519

### Arbeidstaker 2 – 47 år og 20 år igjen til pensjonsalder

Dette eksemplet illustrerer en situasjon der en arbeidstaker blir omfattet av en OTP-ordning som 47-åring, og således har en mulig sparetid på 20 år. Nåverdien av den sparte skatten som denne arbeidstakeren oppnår ved arbeidsgiverbetalt innskudd, er lavere enn nåverdien av den lavere folketrygdytelsen arbeidstakeren får, for de arbeidstakere som har grunnskole- eller videregående utdanning, og for gjennomsnittsinntekten for sin bransje. Dette gjelder i alle bransjer bortsett fra finanssektoren. Skatteeffekten dominerer klart for de høyeste utdanningsgruppene i samtlige bransjer

Dagens folketrygd er lagt til grunn i beregningene. Besteårsregelen vil dermed slå positivt ut i dette regnestykket, da disse vil kunne få inntekten de siste 20 årene før pensjonsalder som grunnlag for beregning av folketrygden, hvor pensjonsinnskuddet vil medføre høyere samlet pensjonsgrunnlag. Resultatet viser at verdien av folketrygdytelsen (i 15 år) er høyere enn verdien av spart skatt i 20 år for de nevnte gruppene, og impliserer at de som er 47 år bør ønske å få utbetalt lønnsøkningen på 2 prosent som et ordinært lønnstillegg, betale innskuddet selv og få et fradrag i alminnelig inntekt (med en skatteeffekt på 28 prosent). Med andre ord, selv om skatteeffekten er gunstig for alle arbeidstakere uansett inntektsnivå når arbeidsgiver betaler innskuddet, er den likevel lavere enn tap av folketrygdytelse som følge av lavere pensjonsgrunnlag.

Tabell 5.4 Samlet effekt for en 47-årig arbeidstaker med ulik utdanning innenfor et utvalg bransjer i privat sektor, av at arbeidsgiver innbetaler pensjonsinnskudd på 2 prosent av lønnen – skatt og folketrygd.

Bransje	Gjennomsnitt	Grunnskole	Videregående utdanning	Høyere utdanning inntil 4 år	Høyere utdanning mer enn 4 år
Industri	4681	3573	4068	-12675	-19063
Bygg og anlegg	4045	4474	4044	-12688	-17492
Varehandel	4576	3167	3742	-13327	-15072
Finans	-14322	-9192	-10959	-15255	-20345

Tabell 5.4 illustrerer en effekt av besteårsregelen i folketrygden. Hvis vi antar at folketrygden i stedet baseres seg på en allårsregel, det vil si at alle år i yrkesaktiv alder medregnes i grunnlaget for beregning av folketrygd (men der vi fortsatt forutsetter 40 års opptjening), ville resultatet blitt som vist i tabell 5.5. Som vi ser, vil arbeidstakere med 20 år igjen til pensjonsalder med allårsregel tjene på å la arbeidsgiver betale innskuddet, mens de med besteårsregelen ville tjent på å betale innskuddet selv.

Tabell 5.5 Samlet effekt for en 47-årig arbeidstaker med ulik utdanning innenfor et utvalg bransjer i privat sektor, av at arbeidsgiver innbetaler pensjonsinnskudd på 2 prosent av lønnen – skatt og folketrygd. Allårsregel i folketrygden.

Bransje	Gjennomsnitt	Grunnskole	Videregående utdanning	Høyere utdanning inntil 4 år	Høyere utdanning mer enn 4 år
Industri	-741	-765	-812	-15386	-22316
Bygg og anlegg	-835	-406	-836	-15399	-20745
Varehandel	-846	-1171	-1060	-15496	-18325
Finans	-16491	-11361	-13128	-18508	-23598

### Arbeidstaker 2 – 57 år og 10 år igjen til pensjonsalder

I prinsippet vil verdien av spart skatt reduseres når sparetiden, det vil si gjenværende tid til pensjonsalder, går ned. Tabell 5.6 viser at en 57-årig arbeidstaker innen industri, bygg/anlegg og varehandel som har utdanning tilsvarende grunnskole eller videregående skole og inntekt tilsvarende gjennomsnittet for sin bransje, vil tjene på å få utbetalt et ordinært lønns tillegg og betale innskuddet selv. Selv med en så kort sparetid som 10 år, vil alle utdanningsgruppene i finanssektoren også i dette tilfellet være best tjent med at arbeidsgiver betaler innskuddet. Det samme gjelder de to høyeste utdanningsgruppene i de øvrige bransjene.

Tabell 5.6 Samlet effekt for en 57-årig arbeidstaker med ulik utdanning innenfor et utvalg bransjer i privat sektor, av at arbeidsgiver innbetaler pensjonsinnskudd på 2 prosent av lønnen – skatt og folketrygd.

Bransje	Gjennomsnitt	Grunnskole	Videregående utdanning	Høyere utdanning inntil 4 år	Høyere utdanning mer enn 4 år
Industri	3078	2397	2715	-4173	-6473
Bygg og anlegg	2630	2869	2705	-4178	-5876
Varehandel	3038	2242	2572	-4551	-4955
Finans	-4929	-2978	-3650	-5025	-6961

Dersom vi skulle lagt til grunn en allårsregel i folketrygden, det vil si at alle år med arbeidsinntekt medregnes (men der vi antar 40 års yrkeskarriere), vil skatteeffekten og folketrygdeffekten i sum nærmest utligne hverandre for grupper med gjennomsnittsinntekt i bygg og anlegg. For gjennomsnittsinntekten totalt og gjennomsnittsinntekten for de to laveste utdanningsgruppene i industri og varehandel, samt de to laveste utdanningsgruppene i bygg og anlegg, er folketrygdeffekten større enn skatteeffekten. For disse vil det derfor fortsatt være

lønnsomt å betale innskuddet selv, også i en ordning med allårsregel. Forskjellene er imidlertid beskjeden.

Tabell 5.7 Samlet effekt for en 57-årig arbeidstaker med ulik utdanning innenfor et utvalg bransjer i privat sektor, av at arbeidsgiver innbetaler pensjonsinnskudd på 2 prosent av lønnen – skatt og folketrygd. Allårsregel i folketrygden.

Bransje	Gjennomsnitt	Grunnskole	Videregående utdanning	Høyere utdanning inntil 4 år	Høyere utdanning mer enn 4 år
Industri	367	228	275	-5528	-8099
Bygg og anlegg	-10	429	265	-5533	-7502
Varehandel	327	73	171	-5635	-6581
Finans	-6013	-4062	-4734	-6651	-8587

## 5.2 Hva med selvstendig næringsdrivende?

Vi har tidligere vist at selvstendig næringsdrivende vil ha en lavere maksimal spareramme ved sparing etter innskuddspensjonsloven enn i IPA-ordningen, samtidig som endringen i skattefradraget for selvstendig næringsdrivende etter endringen gir en større skatteeffekt for samme sparebeløp i begge ordningene.

Endringen i fradagsreglene vil i tillegg få konsekvenser for selvstendig næringsdrivendes opptjening av folketrygd. Ved at pensjonssparingen gis fradrag i beregnet personinntekt, vil den pensjongivende inntekten reduseres tilsvarende. Et eksempel kan illustrere dette: la oss anta at en selvstendig næringsdrivende har en personinntekt på kr. 400 000 og sparer kr. 10 000 per år i en innskuddsordning. Tidligere sparte vedkommende et tilsvarende beløp i IPA-ordningen. Mens pensjongivende inntekt etter IPA-ordningen fortsatt er kr. 400 000, vil den være kr. 390 000 etter den nye ordningen. Kortsiktig vil med andre ord denne personen få et større årlig skattefradrag enn tidligere, men som pensjonist vil han eller hun få en lavere årlig folketrygdpensjon. Selvstendig næringsdrivende vil derfor delvis stå overfor samme problemstilling som lønsmottakere: spart skatt som yrkesaktiv motveies av redusert folketrygd som pensjonist. De effekter som overfor er vist for ulike inntektsnivåer for arbeidstakere i utvalgte bransjer, gjelder derfor også for selvstendig næringsdrivende.

## 5.3 Konklusjon

Regelverket for innskuddspensjon har åpnet for at arbeidstakerne selv kan innbetale en del av innskuddet til tjenstepensjonsordningen. Dersom det i en bedrift inngås avtale om at arbeidstakerne skal betale innskuddet, må dette etter regelverket omfatte alle ansatte. Det vil si at det ikke er individuelle valgmuligheter knyttet til egensparing. Beregningene over viser at arbeidstakere i samme bedrift vil kunne ha ulike insentiver og dermed ulike ønsker

om egensparing. Arbeidstakere med høy utdanning/høy inntekt vil relativt sett tjene på at arbeidsgiver betaler innskuddet. For disse vil nåverdien av spart skatt overstige nåverdien av tapt folketrygd. Arbeidstakere med lavere og midlere inntekter vil derimot ha et insentiv til å foretrekke egenbetalte innskudd, da nåverdien av økt folketrygd overstiger nåverdien av spart skatt når arbeidsgiver betaler innskuddet. I våre eksempler har vi videre sett at arbeidstakere i finanssektoren vil tjene på at arbeidsgiver betaler, nettopp fordi inntekstnivået i bransjen er så høyt.

Hva som vil lønne seg for den enkelte arbeidstaker, vil også være avhengig av arbeidstakerens alder. Dagens 27-åring vil tjene på at arbeidsgiver betaler innskuddet, fordi verdien av spart skatt øker med gjenværende sparetid fram til pensjonsalder relativt til verdien av økt folketrygd, dersom han eller hun betaler innskuddet selv. Dette vil gjelde alle utdanningsgrupper med inntekt tilsvarende gjennomsnittsinntekten i de bransjene vi har sett på.

For dagens 47-åringer, som har 20 år igjen til pensjonsalder, blir resultatet annerledes. Innen industri, bygg og anlegg og varehandel, vil en 47-åring med gjennomsnittsinntekt og med utdanning tilsvarende grunnskole- eller videregående skole, ha større økonomisk utbytte av å betale innskuddet selv. Dette gjelder også når vi ser på den samlede gjennomsnittsinntekten i de tre bransjene. Besteårsregelen i dagens folketrygd slår også positivt ut for disse gruppene. Vi har sett på et tilfelle der besteårsprinsippet erstattes av en allårsregel, men der det fortsatt forutsettes 40 års opptjenings tid. I dette tilfellet «forsvinner» gevinsten av å betale selv. For de to høyeste utdanningsgruppene, samt alle utdanningsgruppene i finanssektoren med inntekt tilsvarende gjennomsnittet, vil det likevel fortsatt være lønnsomt at arbeidsgiver betaler.

Skatteeffekten for en arbeidstaker som har kort tid igjen til pensjonsalder, i dette tilfellet en 57-åring, vil være betydelig lavere enn for en som har 20 år igjen til han/hun fyller 67 år. Av den grunn vil folketrygdeffekten få en relativt større betydning enn skatteeffekten. Besteårsregelen vil også her ha en positiv effekt i forhold til en allårsregel, forutsatt samme antall opptjeningsår. Beregningene viser at for dem med gjennomsnittsinntekt for bransjen samlet eller gjennomsnittsinntekten tilsvarende de to laveste utdanningsgruppene i industri, bygg og anlegg og varehandel, vil folketrygdeffekten være større enn skatteeffekten. Det vil derfor lønne seg for arbeidstakere på disse inntektsnivåene, som har 10 år igjen til pensjonsalder, å betale innskuddet selv. For arbeidstakere med inntekt tilsvarende gjennomsnittsinntekten i finanssektoren er skatteeffekten større enn folketrygdeffekten, uansett sparetid.

Hovedkonklusjonen i våre beregninger er at arbeidstakere i én og samme bedrift kan ha ulike ønsker med hensyn til hvem som skal betale innskudd til bedriftens pensjonsordning. I og med at regelverket fastsetter at et eventuelt arbeidstakerinnskudd skal omfatte samtlige arbeidstakere i en bedrift, kan det derfor være problematisk å etablere et «spleiselag» mellom arbeidsgiver og arbeidstakere.

OTP og endringen i innskuddspensjonsloven som gir arbeidstakere adgang til å betale innskudd i innskuddsbaserte ordninger, oppfordrer derfor grupper av arbeidstakere til å inngå et spleiselag med arbeidsgiver, selv om de faktisk taper på det. Videre vil det være slik at ulike ordninger, for eksempel bedrifter med forskjellige innskuddssatser, gis ulik skattesubsidiering: jo høyere innskuddssatsene er, desto større er skattesubsidieringen.

Det understrekes at vi har foretatt beregningene med utgangspunkt i gjennomsnittsinntekter. Dette inntektsbegrepet «kamouflerer» inntektsspredningen i en bransje eller i en bedrift. Eventuelle ulike interesser og interne konflikter i en bedrift vil kunne påvirkes av nettopp inntektsspredningen.

Den eneste måten å skape nøytralitet i forhold til spleiselagsproblematikken, er gjennom å gi fullt inntektsfradrag for arbeidstakerbetalte innskudd, slik det praktiseres i Danmark og Storbritannia. Det sentrale spørsmålet er om dette er politisk mulig.

En ny folketrygd med andre opptjeningsprinsipper og basert på allårsprinsippet kan gi andre utslag enn det som er vist med utgangspunkt i dagens folketrygd. Et poeng har vært å vise at kortsiktig gevinst i form av lavere skatt i varierende grad motveies av et langsiktig tap av utbetaling av folketrygd.

## Litteratur

- Finansnæringens Hovedorganisasjon (2006), *Norsk forsikring i tall 2002–05*
- NOU 2005:15, *Obligatorisk tjenstepensjon*. Utredning nr. 13 fra Banklovkommissjonen
- Ot.prp. nr. 10 (2005–2006), *Om lov om obligatorisk tjenstepensjon*
- St.meld. nr. 2 (2005–2006), *Revidert nasjonalbudsjett 2006*
- NOU 2006:11, *Om grunnlaget for inntektsoppgjørene 2006*. Rapport fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene
- Veland, G., J.M. Hippe og R. Andersen (2006), *De nye tjenstepensjonene*. Fafo-rapport 529
- Veland, G. og T. Midtsundstad (2006), *Tjenstepensjonenes inntektsmessige betydning*. Fafo-rapport (under utgivelse)
- Veland, G. og J.M. Hippe (2006), Individuell og kollektiv fleksibilitet i tjenstepensjonsordninger. Fafo-notat 2006:18



## Fafo gjennom 25 år



Fafo ble opprettet av Landsorganisasjonen i Norge høsten 1981, som Fagbevegelsens senter for forskning, utredning og dokumentasjon. Med utspring i fagbevegelsen var arbeidstakernes kår og organisering et naturlig utgangspunkt for forskningen. Samspillet mellom arbeidslivs- og velferdspolitikker har stått i sentrum gjennom alle disse 25 årene.

Motivasjonen for å opprette et senter for forskning og dokumentasjon var fra LOs side behovet for mer kunnskap. Ikke minst fordi man på denne tiden opplevde en økonomisk krise, både nasjonalt og internasjonalt. Tidsånden var preget av krav om liberalisering og skattelette, og en arbeiderbevegelse som søkte nye svar på utfordringene. I et notat fra LOs sekretariat i februar 1982 heter det:

«Et forsknings- og utredningsinstitutt for fagbevegelsen må ha en tosidig oppgave: Å tilveiebringe kunnskap som kan bidra til å avklare og fremme fagbevegelsens mål og oversette handlingsanvisninger i forhold til målene. Kunnskap gir makt bare når kunnskapen blir brukt».

Og slik ble det. Fafos bærende idé var fra starten av å omdanne vitenskapelige resultater til praktiske løsninger. Samspillet mellom fagmiljø og oppdragsgiver skulle bringe fram forskning av høy vitenskapelig kvalitet, vesentlig samfunnsmessig betydning og nytteverdi for oppdragsgiver.

I løpet av 25 år har Fafo vokst til å bli et av de største private samfunnsvitenskapelige instituttet i Norge, målt i antall årsverk. Vi har en stor og variert forskningsportefølje som hviler på tre hovedpilarer: 1) Arbeidslivsforskning med vekt på kollektiv organisering og partsforhold, 2) Velferds- og levekårsforskning og 3) Internasjonale studier i land som gjennomgår store overgangsprosesser.

Terje Rød-Larsen var Fafos første daglige leder og fikk fra 1. januar 1983 følge av Gudmund Hernes som forskningsleder. De to gründerne, og LO som eier, var opptatt av at forskningscenteret skulle opptre uavhengig av LO. I retningslinjene fra 1982 heter det:

«En kan altså ut fra hva en sympatiserer med politisk bestille forskning. Men en kan ikke bestille konklusjoner. Hvordan det forskes må derfor være avskjermet fra politiske påvirkninger. Hvis resultatene ikke holder ved etterprøving, er det en produsere ikke forskning, men ideologi.»

Fafo har hele tiden arbeidet under et eget styre og med egne vedtekter, og ble i 1993 også en selvstendig juridisk enhet. Fafo ble omdannet til stiftelse med bidrag fra: Landsorganisasjonen i Norge, Orkla ASA, Umoe As, Elkem ASA, Coop Norge, Sparebank 1 Gruppen, Norsk Kommuneforbund og Telenor AS. Samtidig flyttet Fafo til de nåværende lokalene i Borggata 2B. Etableringen som selvstendig stiftelse på Grønland innledet en periode med fornyelse og vekst. Dag Odnos overtok som daglig leder, den internasjonale virksomheten ekspanderte, blant annet med kontorer på Vestbredden og Gaza. Studiene i Midtøsten hadde

dannet bakgrunnen for den hemmelige Oslo-prosessen og Oslo-avtalen mellom Israel og PLO i 1993. Dette førte Fafo, med Terje Rød-Larsen i spissen, inn på den globale nyhetsagendaen.

Men veksten ble etterfulgt av nedgangstider og omstillinger. Det førte til kutt i kostnader og omorganisering av forskningsvirksomheten. Samtidig kom Fafo ut blant de beste i Norges forskningsråds evaluering av de sosial- og arbeidslivspolitiske oppdragsinstituttene.

Fra 2004 har Jon M. Hippe vært daglig leder i Fafo. Omstillingene har fortsatt, og de siste årene er preget av en tilfredsstillende økonomi og økende etterspørsel etter prosjekter. En økende andel av forskerne har doktorgrad og det er økning i antall internasjonale samarbeidsprosjekter og publiseringer.

På samme tid er profileringen overfor den norske offentligheten styrket gjennom målrettet innsats. Fafo arrangerer seminarer, satser på faglig tverrgående programmer og tett brukeroppfølgning. Tjuefemåringen er i ferd med å oppfylle barndommens drømmer om å bli et utadvendt, inkluderende og pulserende kompetansemiljø som bidrar med kunnskap og premisser i samfunnsdebatten.

**Les mer på [www.faf.no/25](http://www.faf.no/25)**



# Skattefavorisert pensjonssparing

Etter opphevelsen av skattefavoriseringen av individuelle pensjonsavtaler (IPA), kan pensjonssparing med inntektsfradrag nå kun skje innenfor rammen av kollektive pensjonsinnretninger. I innskuddspensjonsloven er det åpnet for at arbeidstakere kan betale innskudd i denne typen pensjonsordning, begrenset til 4 prosent av inntekten. Selvstendig næringsdrivende tillates også å spare inntil 4 prosent av beregnet personinntekt i en innskuddsbasert ordning. For sistnevnte er skattereglene endret, ved at betalte innskudd gis fullt fradrag i beregnet personinntekt.

Notatet har to hovedproblemstillinger:

1. Hvilke økonomiske incentiver har endringene i skattereglene for maksimal pensjonssparing med inntektsfradrag for arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende?
2. I hvilken grad har arbeidstakere incentiver til selv å betale innskudd i innskuddsbaserte tjenestepensjonsordninger og således «spleise» med arbeidsgiver?