

Geir Veland
Tove Midtsundstad
Jon M. Hippe

Utviklingen av offentlig tjenstepensjon

En gjennomgang av sentrale utviklingstrekk

Sammendrag og drøfting av mulige utviklingslinjer
til NAVOs generalforsamling 14. juni 2005

Geir Veland, Tove Midtsundstad og Jon M. Hippe

Utviklingen av offentlig tjenstepensjon En gjennomgang av sentrale utviklingstrekk

Sammendrag og drøfting av mulige utviklingslinjer
til NAVOs generalforsamling 14. juni 2005

© Fafo 2005

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	4
1 Innledning og bakgrunn	5
2 Dagens tjenestepensjonsordninger	6
3 Utvikling i rammevilkår – endringer i lov- og avtaleverk	9
Ny folketrygd	9
Den offentlige bruttopensjonsordningen	11
Yrkeskarriere og pensjonsopptjening	11
Premiekostnader ved overgang til ny folketrygd	14
Tidligpensjonsordningene: regelverk og endringer	16
Obligatorisk tjenestepensjon (OTP)	18
Andre endringer som er ment å sikre de ansattes rettigheter	19
Regulering av livsforsikring og pensjonskasser	20
4 Endringer i pensjonsrelaterte omgivelser	22
Fordelingen mellom innskuddspensjoner og ytelsespensjoner	22
Intervju med arbeidstakerorganisasjoner, arbeidsgivere og leverandører	24
5 Et europeisk perspektiv	27
6 Hva nå?	29
Drivkrefter for endring	29
Sentrale veivalg	38
Mulige fremtidsbilder	40
Litteratur	43

Forord

Dette er et foreløpig sammendrag av rapporten Utvikling av offentlig tjenestepensjon – en gjennomgang av sentrale utviklingstrekk, som Fafo har under utarbeidelse på oppdrag fra NAVO. Kapittel 6 i sluttrapporten er tatt inn i sin helhet. Endelig rapport publiseres i løpet av sommeren 2005.

Heftet er kun ment distribuert i tilknytning til NAVOs generalforsamling 14. juni 2005.

Oslo, juni 2005

Geir Veland
Prosjektleder

1 Innledning og bakgrunn

Tjenestepensjonsordningene både i privat og offentlig sektor påvirkes av endringer i rammebetingelsene. Både folketrygdreformen, innføring av nytt regelverk for livsforsikring og pensjonskasser og innføring av obligatorisk tjenestepensjon m.m. kan føre til betydelig usikkerhet hva angår utformingen av og innholdet i de fremtidige tjenestepensjons- og førtidspensjonsordningene – og vil stille både arbeidsgivere og arbeidstakere overfor betydelige strategiske utfordringer.

På dette grunnlag fikk Fafo i oppdrag av NAVO å gjennomføre et prosjekt der vi blant annet skulle:

- identifisere faktorer som er av betydning for tjenestepensjonene og førtidspensjonssystemet
- beskrive viktige endringstrekk, og
- i så stor grad som mulig kartlegge og/eller beregne deres antatte betydning

Med bakgrunn i pågående og mulige endringer i folketrygd, reguleringen av livsforsikring og pensjonskasser, skattemessige forhold, avtalemessige forhold (deriblant AFP og frysordninger), obligatorisk tjenestepensjon (OTP) og andre avtaler og lover som er ment å sikre de ansattes pensjonsrettigheter, har vi drøftet mulige utviklingsbaner for de fremtidige pensjonsløsningene i NAVO-området. Denne drøftingen er ikke endelig, i den forstand at vi verken forsøker å forutsi eller konkludere med hensyn til hvilken utviklingsbane som vil være den mest sannsynlige. Formålet er snarere å inspirere til tenkning omkring de mulige løsninger som kan tenkes å innrette.

Den endelige rapporten vil ha fem hoveddeler, som beskriver og dels drøfter:

1. Dagens tjenestepensjonsordninger
2. Utvikling i viktige rammevilkår som følge av endringer i lov og avtaleverk
3. Endringer i de pensjonsrelaterte omgivelsene
4. Pensjon i et europeisk perspektiv
5. Mulige fremtidige modeller for tjenestepensjoner og førtidspensjon.

I dette heftet gir vi en fyldig oppsummering av de 5 første kapitlene, mens kapittel 6 presenteres i sin helhet.

2 Dagens tjenstepensjonsordninger

Alle offentlig ansatte, dvs. ansatte i kommuner, fylkeskommuner og stat, er omfattet av en tjenstepensjonsordning, såfremt de oppfyller regelverkets bestemmelser knyttet til arbeidstid og alder. I privat sektor har drøyt halvparten tjenstepensjonsordning, og ca 560 000 arbeidstakere er ikke dekket av pensjonsordning i arbeidsforhold.¹ De fleste av disse er sysselsatt i bransjer som kjennetegnes av lav lønn (hotell og restaurant og varehandel).

Arbeidsgiverorganisasjonen NAVO organiserer virksomheter som spenner fra statlig heileide helseforetak til børsnoterte selskaper til virksomheter med privat eierskap og ulike former for offentlig hel- eller deleierskap. Mange av disse virksomhetene var tidligere en naturlig del av den offentlige forvaltningen, men er nå selvstendige virksomheter. Om lag 60% av NAVO-virksomhetene har pensjonsordning som tilsvarer det offentlige bruttogarantisystemet, dvs. en pensjonsordning som i prinsippet garanterer 66% av sluttlønn i pensjon, forutsatt full opptjening (30 år). De øvrige, om lag 40%, har pensjonsordning etter Lov om foretakspensjon.

Tabell 1 gir en summarisk oversikt over de grunnleggende forskjellene mellom offentlige og private tjenstepensjonsordning etter LOF og LOI. De mest sentrale forskjellene knytter seg til lov- eller avtalefesting, arbeidstakerinnflytelse, finansiering, rettigheter ved jobbskifte og selve ordningens karakter, og vi skal nedenfor gi en nærmere beskrivelse av disse forskjellene.

De offentlige ordningene (herunder tilsvarende ordninger i NAVO-området) er enten lov- eller avtalefestede, mens de private ordningene er frivillige etter loven. Ved at pensjonsordningene er lovfestet i staten (herunder sykepleiere og apotekere i for arbeidstakergrupper i NAVO-området) og tariffestet i kommunal sektor og i deler av NAVO-området, vil arbeidstakersiden her ha større innflytelse på utforming og innhold i ordningene enn i privat sektor, der arbeidsgiver i prinsippet har full styretett. Økende oppmerksomhet om tjenstepensjon de senere årene har da også ført til krav om at pensjonsordningene ikke skal endres, uten at dette er avtalt mellom partene. I alt 27 NAVO-virksomheter har innført en slik «frysordning» med varighet fram til 30.04.06.

Videre har de offentlig og private ordningene ulike finansieringssystemer. Mens pensjonsordningen i staten finansieres over statsbudsjettet og ved at de ansatte betaler

¹ Hippe m.fl. (2005).

2% egenandel i de offentlige ordningene, inkludert de kommunale, er sistnevnte lite utbredt i privat sektor. Felles for de kommunale og de private ordningene er at de er fonderte, enten gjennom KLP, private livselskaper eller som pensjonskasser.

I privat sektor er det som i offentlig sektor mest vanlig med ytelsesordninger. Man ser imidlertid en viss tendens til at de tradisjonelle ytelsesordningene omdannes til innskuddsordninger, og at stadig flere bedrifter vurderer en slik omlegging. Omfanget er fortsatt beskjedent, men klarere regler for omdanning kan føre til større endringer. I NAVO-området ser man ikke slike tendenser foreløpig, selv om en av de største medlemsbedriftene i NAVO – Posten – vurderer å omlegge sin bruttogarantiordning til en innskuddsordning etter Lov om innskuddspensjon (LOI).

De fleste arbeidstakerne skifter jobb en eller flere ganger i løpet av yrkeskarrieren. Generelt kan vi si at tjenestepensjonsordningene i offentlig sektor (inkludert store deler av NAVO-området) sikrer den enkeltes pensjonsrettigheter bedre ved slik mobilitet, enn ordningene etter LOF og LOI i privat sektor. Dette skyldes overføringsavtalen mellom Statens Pensjonskasse (SPK) og de ulike kommunale ordningene, som garanterer at den enkelte ikke taper pensjon ved jobbskifte innen offentlig sektor. I de private ordningene finnes ikke tilsvarende ordninger. Den enkelte får i stedet utstedt en fripolise, som eventuelt kan tas med inn i nytt arbeidsforhold, om arbeidsgiver godtar dette. Hvorvidt og i hvilken grad en arbeidstaker vil tape på jobbskifte innen privat sektor og mellom offentlig og privat sektor i form av reduserte

Tabell 1. Grunnleggende forskjeller mellom offentlige og private tjenestepensjonsordninger

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

opparbeidede rettigheter, avhenger likevel av flere faktorer – deriblant alder, når i yrkeskarrieren jobbskifte finner sted, hvor mange ganger vedkommende skifter jobb m.m.

Det er to andre forskjeller mellom offentlige og private tjenestepensjonsordninger som vi kort ønsker å nevne. I offentlig sektor G-reguleres de løpende pensjonsutbetalingene, mens pensjonene i privat sektor reguleres etter avkastningen og eventuelt reguleringstilskudd fra tidligere arbeidsgiver. Videre kan offentlig anstatte ta ut full tjenestepensjon fra fylte 65 år, noe som ikke er mulig for ansatte i privat sektor, hvis arbeidsgiver ønsker å få inntektsfradrag for premieinnbetalingene.

3 Utvikling i rammevilkår – endringer i lov- og avtaleverk

Rammevilkårene for tjenstepensjonsordningene er i endring. Dette vil kunne påvirke utformingen av og innholdet i ordningene i årene som kommer. I det etterfølgende ser vi kort på betydningen av ny folketrygd og endringer i tidligpensjonsordningene, brutto-ordningene, innføring av OTP og endringer i premiekostnader, regulering av livsforsikring og pensjonskasser, utviklingen i yrkeskarrierer, pensjonsopptjening og pensjoneringsmønstre.

Ny folketrygd

Siden Pensjonskommisjonen la fram sin innstilling i januar 2004 (modernisert folketrygd, heretter kalt MF) har det vært en bred politisk debatt om hvordan den nye folketrygden bør se ut. Kommisjonen fikk mye kritikk, både på grunn av fordelingsprofilen i selve folketrygdmodellen, for forslaget om tilnærmet aktuarisk avkorting av pensjonsytelsene ved uttak av tidligpensjon samt bortfall av statstilskuddet til AFP-ordningen. I tillegg var reaksjonene mange og sterke på kommisjonens forslag om at de offentlige tjenstepensjonsordningene, som i privat sektor, burde endres til nettoordninger.

Kommisjonens grunnleggende prinsipp var å foreslå et system som stimulerer arbeidslinjen og skaper incentiver til å stå lenger i arbeid. Dette prinsippet var det stor politisk enighet om, samtidig som flere partier ga sterkt uttrykk for at både AFP-ordningen og den offentlige bruttoordningen må videreføres.

Regjeringen fulgte opp kommisjonens hovedforslag i grove trekk. I Stortingsmelding nr. 12 (2004–2005) om ny folketrygd, ba Regjeringen om tilslutning til tre nye hovedprinsipper: 1) innføring av delingstall, for å ta hensyn til en eventuell økning i levealder som vil føre til lavere årlig pensjon for en alderskohort dersom levealderen for disse øker, 2) svekket indeksering av løpende alderspensjoner, ved overgang fra lønnsregulering til regulering med gjennomsnittet av lønn og pris og 3) innføring av allårsregel, som erstatning for besteårsregelen, hvor de 20 beste inntektsårene danner grunnlag for beregning av folketrygdytelsen.

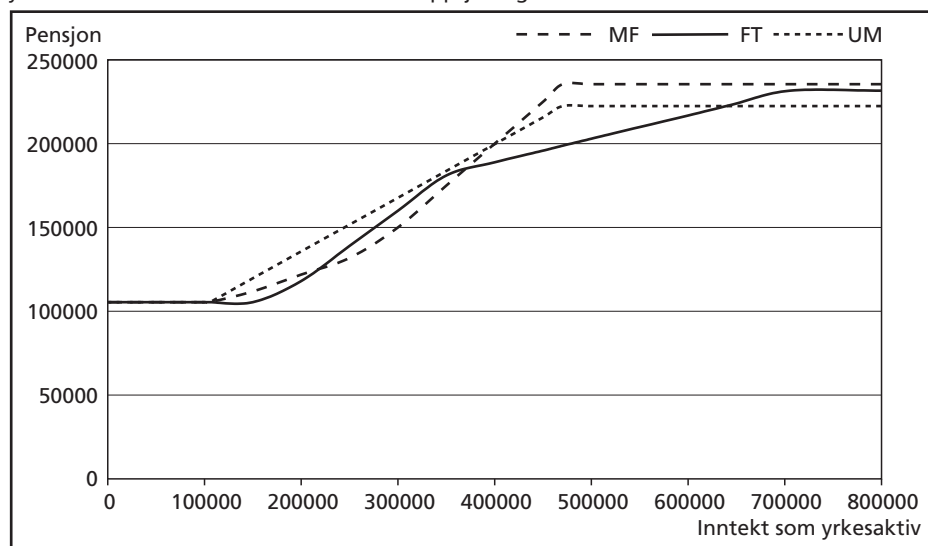
Regjeringen ga uttrykk for stor vilje til å inngå et bredt politisk forlik med opposisjonen, og regjeringspartiene på Stortinget førte samtaler med AP og SP med

sikte på å oppnå nevnte brede forlik. En pensjonsavtale mellom partiene ble inngått 19. mai 2005, og Stortinget sluttet seg til denne avtalen 26. mai og bygger på følgende:

- Folketrygdens alderspensjon skal fortsatt bestå av en grunnsikring (garantipensjon) og en inntektsavhengig tilleggspensjon der alle år i arbeid skal medregnes (allårsregel)
- Den nye folketrygden skal gi høyere pensjonsopptjening for lave inntekter (mellom 2 og 4G i 40 år) enn i dagens system, slik at det blir færre minstepensjonister
- Personer med inntekter mellom 4 og 5G i 40 år skal ikke ha lavere pensjon enn med dagens folketrygd. Med 43 års opptjening vil denne inntektsgruppen få høyere pensjon enn i dag
- Tak på pensjonsopptjeningen tilsvarende 8G

Pensjonsavtalen inneholdt allårsregel, svekket indeksering av løpende pensjoner, delingstall, at den offentlige bruttoordningen skal videreføres og at tilskuddet til AFP-ordningen skal videreføres og AFP ellers skal ha en viktig plass i tidligpensjonssystemet.

Figur 1. Modernisert folketrygd (MF), nåværende folketrygd (FT) og UM-modellen. Pensjonstelse i forhold til arbeidsinntekt. 40 års opptjeningstid



Pensjonsavtalen skisserer to mulige folketrygdmodeller:

1. Knekkpunktmodell
2. Universell modell (folkepensjonen)

Den universelle modellen eller folkepensjonsmodellen (heretter kalt UM) ligner mye på universell folketrygdmodell i Pensjonskommisjonens forslag (mindretallsforslag fra SV), men avviker når det gjelder opptjeningsfaktoren for tilleggspensjonen. Dette er også en sannsynlig modell i den videre politiske behandling.

Modernisert folketrygd (MF) legger til grunn en årlig opptjeningsfaktor på 1,25% av arbeidsinntekten per år. Dagens grunnpensjon erstattes av en garantipensjon som avkortes mot opptjent tilleggspensjon (krone-for-krone opp til 1G og 60% over 1G). Opptjeningsfaktoren i UM er 0,85% per år, regnet fra minstepensjonsnivå i dagens system, dvs. fra 1,79G for en enslig. Minstepensjon mottas av alle og tilleggspensjonen opptjenes fra minstepensjonsnivået.

Figur 1 illustrerer forskjellene mellom denne modellen og Pensjonskommisjonens forslag til modernisert folketrygd (MF).

Figuren viser at UM-modellen gir høyere folketrygd enn dagens system (FT) for inntekter opp til noe under kr 650 000, gitt 40 års opptjening (yrkeskarriere). Vi ser også at pensjonsnivået er om lag det samme for inntekter rundt kr 350.000. UM-modellen gir høyere ytelse enn MF-modellen for alle inntektsnivåer opp til ca 400.000, og lavere ytelse for inntekter over dette nivået. Dette betyr, gitt alt annet likt og uten å ta hensyn til besteårseffekt vs. allårseffekt, at UM-modellen vil gi høyere ytelser enn både MF og FT for store inntektsgrupper.

Den offentlige bruttopensjonsordningen

Pensjonsavtalen mellom regjeringspartiene og AP og SP innebærer at den offentlige tjenestepensjonsordningen, som sikrer minst 66% av sluttlønn etter 30 år videreføres, men skal omfattes av delingstall og svekket indeksering av løpende pensjoner.

Yrkeskarriere og pensjonsopptjening

Yrkeskarrierens lengde har stor betydning for ytelsesnivået fra de ulike pensjonsordningene og de faktiske premiekostnadene i de ytelsesbaserte ordningene. Pensjons-

kommisjonen la til grunn 43 års yrkeskarriere i gjennomsnitt for både menn og kvinner i 2050. Et sentralt spørsmål er om dette er et realistisk anslag ut fra det en vet om dagens yrkeskarrierer blant 60-åringene, samt utdannings- og arbeidstilpasninger blant yngre generasjoner.

Ifølge tall fra to representative surveyundersøkelsene var gjennomsnittlig yrkeskarriere for 62-åringer 43 år i privat sektor i 2000 og 40 år i statlig sektor i 2002. Variasjonen rundt gjennomsnittet var likevel store, særlig for kvinner i disse generasjonene. Yrkeskarrierens lengde vil derfor kunne variere betydelig, selv om det ikke gjenspeiles i gjennomsnittstallene. En må også ha i mente at vi ikke har tatt hensyn til uførepensjonerte, da de alle vi få beregnet opptjeningstiden som om de hadde stått i arbeid fram til fylte 67 år.

Videre har menn flere år i arbeid i gjennomsnitt enn kvinner. Mens kvinner i privat sektor i 2000 hadde 32 år i arbeid i gjennomsnitt som 62-åringer var det tilsvarende tall for menn 43 år. I staten var forskjellen bare 5 år, hhv. 35 år i gjennomsnitt for kvinner og 40 år for menn. Dette skyldes et høyere utdanningsnivå i staten enn i privat sektor, mens kjønnsforskjellene generelt har sammenheng med at nesten alle kvinnene har vært hjemme på hel- eller deltid mens barna var små, og derfor startet sin yrkeskarriere noe senere enn mennene (Midtsundstad 2002 og 2005).

Ser vi på forskjeller mellom ulike yrkesgrupper varierer yrkeskarrierens lengde fra 45 år i gjennomsnitt for arbeidere ved fylte 62 år i privat sektor (håndverkere, fagarbeider, operatører og sjåførere) til 30 år i gjennomsnitt på samme alderstrinn, for kvinnelige akademikere i privat sektor. Når det gjelder store og dominerende yrkesgrupper innen NAVO-området foreligger p.t. tall for sykepleieres yrkeskarrierer², som viser at de har en gjennomsnittlig opptjening i KLP på 26 års ved fylte 65 år. I prinsippet skulle sykepleiere kunne opparbeide seg en samlet yrkeskarriere på 40 år ved fylte 65 år, om de gikk ut i arbeid som 25-åringer. Kun 40 prosent av 60–61-åringene har likevel oppnådd en tjenestetid i KLP (når vi ikke tar hensyn til omsorgsopptjening) på 30 år eller mer på dette alderstrinnet, og kun fem prosent vil ha vært i arbeid i mer enn 40 år. Blant 40–44-åringene er situasjonen noe lysere. Nærmere 80% vil kunne nå 30 års tjenestetid, under forutsetning av at de jobber til de er 65 år. Det er likevel bare en firedel som vil kunne oppnå en samlet opptjeningstid på mer enn 40 år.

Det er de færreste gitt å spå om framtida. Hva morgendagens yrkesvalg og karrierer blir vet vi derfor lite om. Enkelte trender er likevel klarere enn andre, som at utdanningsnivået i befolkningen øker, at andelen sysselsatte i helse- og omsorgssektoren trolig vil øke, da det blir flere pleietrengende eldre i årene framover. I tillegg vil det kunne bli mangel på arbeidskraft, som følge av færre i yrkesaktiv alder – noe

² I den endelige rapporten fra prosjektet vil det også foreligge beregninger for leger og hjelpepleiere.

som kan gi økt etterspørsel etter mer marginale arbeidstakergrupper. Tar vi for oss disse få utviklingstrekkene vil de fleste bidra til en generell reduksjon i yrkeskarrierens lengde. De fleste i framtida vil for eksempel ha minst treårig videregående utdanning og derfor først kunne starte sin yrkeskarriere når de nærmer seg 20 år. Det gjelder nærmere 60 prosent av dagens 25–40-åringene. Flere vil også ha høgskoleutdanning eller universitetsutdanning, og dermed først være klare for arbeidslivet når de har passert 22 år. Det gjelder drøyt en tredjedel av dagens 25–40-åringene, hvorav kun 6–7 prosent har høyeste universitetsgrad. Noen av de nevnte utviklingstrekkene vil likevel ha motsatt effekt – dvs. bidra til lengre yrkeskarrierer. Det er for eksempel rimelig å anta at et høyere utdanningsnivå blant kvinner kombinert med en bedre barnehagedekning vil øke kvinners yrkesdeltakelse generelt, både hva gjelder antall år og andel på heltid. I tillegg kan de demografiske endringene med færre i yrkesaktiv alder bidra til økt etterspørsel etter eldre arbeidstakere, og dermed gjøre det mulig for flere eldre å få arbeid på hel- eller deltid også etter fylte 62 år, om de ønsker eller orker det.

Det synes derfor rimelig å forvente at rundt seksti prosent av arbeidstakerne vil kunne oppnå en yrkeskarriere på 40 år når de runder 62 år og opp mot 45 år, hvis de skulle velge å stå i jobb til fylte 67 år, mens hhv. arbeidstakere med høyere universitetsgrad (mastergrad eller mer) og høgskoleutdanning vil kunne oppnå hhv. 35 og 37 år ved fylte 62 år og 40 og 42 i arbeid om de er i jobb fram til 67 år. Erfaringer tilsier også at arbeid fram til 67 år kun vil gjelde et mindretall av arbeidstakerne i tradisjonelle arbeideryrker, lavere funksjonærer og mange helse- og omsorgarbeidere, da mange vil være for slitne og ha et for belastende arbeid til å kunne jobbe så lenge. For ikke å overvurdere de forventede yrkeskarrierene i 2050 har vi også trukket fra gjennomsnittlig 3 år fra høyeste mulige yrkeskarriere gitt normert studietid/utdanningslengde. Vi tar dermed hensyn til at en god del bruker mer en normert studietid, at mange menn avtjener militærtjenesten, at en del vil kunne ta seg et friår eller ta studiepermisjon og at en del vil være arbeidsledig eller ute av arbeidslivet i kortere eller lengre perioder m.v. Gitt dagens utdanningsnivå blant yngre kvinner og innføringen av omsorgspoeng har vi også antatt at kvinners gjennomsnittlige opptjeningstid i 2050 vil bli tilnærmet lik menns.

Det anses likevel som rimelig å forvente at færre kvinner vil jobbe deltid, da andelen høyt utdannede kvinner øker kraftig og høyt utdannede oftere velger å jobbe fulltid enn deltid. Som tidligere nevnt vil også omsorgspoeng bidra til at langt færre enn i dag reelt sett vil ha sin folketrygdopptjening basert på perioder med deltid, da de vil få opptjening tilsvarende full stilling om de skulle velge å være hjemme eller jobbe deltid når barna er små. Konklusjonen må derfor bli at førti år vil være et svært rimelig og sannsynlig anslag for hva som vil være den framtidige gjennomsnittlige opptjeningen – for så vel – kvinner som menn, når vi tar hensyn til, og inkluderer

omsorgspoeng. Det synes imidlertid mindre sannsynlig at mange vil kunne oppnå hele 43 år i arbeid, slik Pensjonskommisjonen blant annet forutsetter.

Premiekostnader ved overgang til ny folketrygd

Et nytt folketrygdsystem vil påvirke tjenestepensjonsordningene, og i en tidligere Fafo-rapport (Veland 2004), er det beregnet premiemessige konsekvenser av to av modellene i Pensjonskommisjonen (flertallsforslagets modell, MF, og et av mindretallsforslagene, SV-modellen). Beregningene viste at bedrifters og virksomheters premiekostnader i en tradisjonell 66% ytelsesordning, med 40 års opptjening som grunnlag, med MF vil øke betydelig i lavtlønnsbransjer og gå ned i enkelte høyt-lønnsbransjer. Samlet sett vil spare- og risikopremiene øke med 530 millioner kroner (5,6%) sammenlignet med dagens folketrygd, mens kostnadene ville blitt redusert med ca 600 millioner kroner (ca 14%) ved SV-modellen. I de kommunale ordningene ville kostnadene øke med 600 millioner kroner (20%) med MF-modellen, og gått ned med 500 millioner kroner (18%) med SV-modellen. Beregningene viser også at premiekostnadene vil være svært følsom for endringer i opptjeningstiden, dvs. at premiekostnadene vil øke betydelig dersom gjennomsnittlig opptjeningstid er 35 år.

Vi har beregnet premiekostnadseffekter av modernisert folketrygd (MF) og den universelle modellen (UM), med grunnlag i lønnsdata per 2003 for 9.151 leger, 38.710 sykepleiere og 9.422 hjelpepleiere. Hensikten med beregningene er å synliggjøre hvilke premieendringer man kan vente seg, avhengig av hvordan den nye folketrygden vil se ut. Premieberegningene forutsetter 65 års pensjonsalder, av den grunn at både sykepleiere og hjelpepleiere har 65 års særaldersgrense og at det er mulig som offentlig ansatt å gå av med full tjenestepensjon fra fylte 65 år. I beregningene er opptjeningstiden variert fra 40 år til 35 år.

Premiebeløpene som fremkommer i beregningene kan ikke betraktes som reelle premiekostnader, men mer som en illustrasjon på hvilke utslag ulike folketrygdmodeller vil slå ut. Resultatene vil derfor vise om de folketrygdmodellene vil resultere i høyere eller lavere premiekostnader, gitt de to alternative folketrygdmodellene, sammenlignet med dagens system. Beregningene er foretatt av Aktuar Systemer AS og er basert på Storebrands tariffer. Grunnlagsrenten er satt som i kommunal sektor, dvs. 3,4%. Både alderspensjon, uførepensjon, ektefellepensjon og barnpensjon er inkludert og det forutsettes full opptjening (30 år).

Gitt den faktiske gjennomsnittslønnen³ for leger, sykepleiere og hjelpepleiere, vil MF øke de samlede premiekostnadene med nesten 17% sammenlignet med dagens folketrygd, gitt 40 års opptjening. UM-modellen vil derimot redusere kostnadene med ca 12,5%. MF er samlet ca 33% dyrere enn UM-modellen. Resultatene skyldes ene og alene forskjellene i fordelingsprofilen i modellene. Som vi tidligere har nevnt, gir UM høyere pensjonsytelse for alle inntekter opp til ca 400 000 kroner.

Dersom opptjeningstiden, dvs. yrkeskarrieren, reduseres til 35 år, vil premiekostnadene naturlig nok øke i forhold til dagens folketrygd. I MF øker kostnadene med vel 22% når opptjeningstiden reduseres med 5 år. Med UM-modellen øker kostnadene med 11,5%. Forskjellen mellom MF og UM øker fra 33% ved 40 år til ca 45% ved 35 års yrkeskarrierer. Sammenlignet med dagens folketrygd, øker premiekostnadene ved MF til nesten 20%, mens UM blir marginalt billigere enn nåværende folketrygd (vel 2%).

Vi får noe sterkere utslag når vi ser på yrkesgruppene for seg. Hjelpepleiere har det laveste lønnsnivået, og når vi vet at UM-modellen gir høyere pensjonsytelse enn dagens folketrygd, indikerer det at premiekostnadene vil gå ned. Beregningene viste at kostnadene i UM-modellen vil bli redusert med hele 44% (46% for kvinner og 29% for menn), gitt 40 års opptjening. MF-modellen vil derimot øke kostnadene med hele 63% (67% for kvinner og 37% for menn). Selv med 35 års opptjening blir kostnadene ved UM-modellen lavere enn under dagens folketrygd med 40 års opptjening (37%), mens MF-kostnadene øker med 106% i forhold til dagens system.

Kostnadsøkningen for sykepleierne er med MF 31% samlet sett (32% for kvinner og 25% for menn), mens kostnadene reduseres med 25% totalt med UM-modellen (ca 25% både for kvinner og menn). Ved 35 års opptjening er kostnadene ved UM-modellen lavere enn under dagens regime (11%), mens MF øker kostnadene med 67%.

Legene har et vesentlig høyere lønnsnivå enn både sykepleierne og hjelpepleierne, og lønnen er ikke uventet høyere for menn enn kvinner. Premieberegningene viser at kostnadene med UM-modellen nå øker med 4% sammenlignet med dagens folketrygd og reduseres med samme prosent med MF-modellen. Resultatet har som nevnt sammenheng med profilen i modellene, der MF gir høyere folketrygd for de høyeste inntektene. For legene øker premiene med hhv. 10% og 11% ved henholdsvis MF- og UM-modellen ved 35 års opptjening.

Sannsynligheten er stor for at Stortinget til syvende og sist vedtar en folketrygdmodell som ligger nært opp til UM-modellen. Dette betyr at for eksempel helseforetakene kan se frem til en vesentlig reduksjon i premiekostnadene i

³ Gjennomsnittslønn for hvert alderstrinn.

tjenestepensjonsordningen. Kostnadene går ned for hjelpepleiere og sykepleiere, mens kostnadene vil øke for legene.

Tidligpensjonsordningene: regelverk og endringer

Når arbeidstakere går av med pensjon før den alminnelige pensjonsaldere kaller vi det tidligpensjonering. Tidligpensjonering kan enten skyldes uførhet eller være selvvalgt. Sistnevnte benevnes førtidspensjonering. I Norge i dag har vi en avtalefestet førtidspensjonsordning (AFP), som gjør det mulig for nesten åtte av ti arbeidstakere å ta ut full eller delvis pensjon fra fylte 62 år, uten å tape pensjonsopptjening. Statens bidrag til AFP-ordningen utgjør 1 mrd, hvorav 679 mill kr i direkte tilskudd (NOU 2004:1). Den direkte støtten utgjør 40 prosent av utbetalt pensjon for 64–66-åringene i privat sektor, og ca. 24 % av de samlede AFP-utbetalingen til en som går av 62 år gammel. I tillegg har rundt halvparten av arbeidstakerne i kommunal sektor, alle militære befal og polititjenestemenn i staten samt enkelte yrker i privat sektor lavere aldersgrense enn 67 år (særaldersgrenser).

AFP og tidligpensjoneringsproblematikken har vært ett av de store debattertemaene i den politiske diskusjonen om fremtidens folketrygdsystem. Særlig har dette vært knyttet til pensjonskommisjonen forslag om å innføre en allmenn førtidspensjonsordning i folketrygden. Denne skulle gi alle rett til tidligavgang, men forutsatt at de måtte ha tjent nærmere 290 000 over 40 år og i tillegg selv skulle betale en eventuell tidligavgang gjennom livsvarige reduserte pensjonsytelser (aktuariell avkorting). PK forslo i tillegg å avvikle det statlige tilskuddet til AFP-ordningen og overføre midlene til folketrygden førtidspensjonsordning. Regjeringen fulgte opp kommisjonens forslag om fleksibel folketrygd, men reduserte inntektskravene og ga mulighet for å ta ut delpensjon fra fylte 62 år. I tillegg varslet de i Stortingsmelding nr. 12 (2004–2005) at de ville vurdere en avvikling av AFP-støtten. Pensjonsavtalen slår imidlertid fast at AFP fortsatt skal være en basis i det fremtidige tidligpensjonssystemet. Statstilskuddet til AFP-ordningen skal også videreføres, mens godskrivning av pensjonsopptjening og skattefordeler vil bli vurdert i tilknytning til de kommende forhandlingene med partene i arbeidslivet ved hovedtariffoppgjøret i 2006. Særaldersgrensene vil også bli vurdert, både i offentlig og privat sektor. Det er likevel ikke tatt konkret stilling til hvilken utforming tidligpensjonssystemet i folketrygden skal ha, og regjeringen er bedt om å komme tilbake til dette etter at uførepensjonen er utredet og forhandlingene med partene avsluttet.

Det understrekes likevel av Stortinget at grunnlaget for det fremtidige tidligpensjonssystemet bør være at det skal lønne seg å jobbe for de som er over 62 år, at det

skal være bedre muligheter til å kombinere pensjon og arbeid og at den øvre grensen for pensjonsopptjening på 70 år fjernes.

De første brikkene i framtidens tidligpensjonssystem er så vidt lagt – mye er ennå uavklart og valgmulighetene er mange. I rapporten er det skissert to modeller som illustrerer mulige kombinasjoner av fleksibel folketrygd og AFP: «Tidsavgrenset AFP» og «Livslang AFP». I førstnevnte modell utbetales AFP fra 62–66 år som i dag, mens folkepensjonen først tas ut fra fylte 67 år. AFP utregnes i henhold til reglene for ny folketrygdpensjon og tilsvarende pensjonen vedkommende vil få utbetalt ved fylte 67 år. Modellen lar seg dermed lett tilpasse dagens AFP-ordning. I den andre modellen omgjøres AFP til en livslang ytelse som utbetales som ett tillegg til fleksibel folkepensjonen fra fylte 62 år og pensjonstiden ut. En slik modell er mest i tråd med ideen om fleksibelt pensjonsuttak og vil lettest la seg kombinere med evt. tidligere uttak av tjenestepensjon. I begge modellene vil de fleste arbeidstakere med AFP, med en gjennomsnittinntekt over yrkeskarrieren på under 350 000 kr, komme bedre ut pensjonsmessig enn ved dagens ordninger. Dette gjelder selv om retten til godskriving av pensjonsopptjening skulle bortfalle. Disse modellene vil likevel bare gjøre avgang fra 62 år til en reell mulighet for de åtti prosentene som i dag har tilgang til AFP. En kan imidlertid velge å utbetale statstøtte også til de resterende.

Uten av det er regnet på det kan en anta at modellene ikke vil gi vesentlige høyere utgifter for folketrygden, da evt. høyere ytelser for lavere inntektssjikt må antas å oppveies, dels av reduserte utgifter i forbindelse med bortfall av retten til godskriving og dels av en mulig reduksjon i tidligavgangen. Unntaket er om det innføres en ordning for statsstøttet tidligpensjon for dem som i dag ikke har rett til AFP, om det da ikke skjer ved en omfordeling av dagens statsstøtte.

Stortinget ønsker at flere arbeidstakere skal stå lenger i jobb enn i dag. Da årsaken til tidligpensjonering er sammensatt fordres det likevel langt flere og mer sofistikerte virkemidler enn endringer i pensjonssystemet. Det synes likevel rettferdig at arbeidstakere som i dag står inntil 5 år lenger i arbeid enn andre får noe igjen for dette. En kan derfor forvente at det innføres en form for pensjonsmessig belønning for dem som står i arbeid ut over 62 år. Det mest nærliggende er at godskriving av pensjonsopptjening fram til fylte 67 år fjernes. Dette er likevel et tema for forhandlinger med partene. Uansett gir en slik endring lite uttelling for ett ekstra år i arbeid – drøye 1700 kr mer i årlig pensjon for en med gjennomsnittsinntekt på 310 000 kr. Slik sett kan det være grunn til å diskutere også andre former for belønning/avkorting. For eksempel kan en velge å innføre en noe høyere pensjonsopptjening for arbeidsinntekt etter fylte 62 år.

Obligatorisk tjenstepensjon (OTP)

Som tidligere nevnt er det om lag 560 000 arbeidstakere i privat sektor som ikke er medlem i en tjenstepensjonsordning i arbeidsforholdet. I Stortingsmelding nr. 12 (2004–2005) ble det skissert tre alternative modeller for en OTP-ordning, og to av disse – en obligatorisk innskuddsordning på toppen av modernisert folketrygd og obligatoriske minstekrav til supplerende pensjonsordninger – ble ansett for å være likeverdige alternativer.

Regjeringen tok ikke stilling til hvilken av de to modellene som bør velges, og var lite konkret når det gjelder utformingen av selve modellene. I pensjonsavtalen ble det valgt en bestemt OTP-modell, en modell Stortinget sluttet seg til 26. mai. OTP-ordningen skal utformes innenfor LOF og LOI, og minstekravet er at arbeidsgiver skal innbetale 2% av lønn over 1G for den enkelte arbeidstaker. Dersom arbeidsgiver velger foretakspensjon, skal premien beløpsmessig tilsvare 2% i en innskuddsordning. Videre åpnes det for at arbeidstaker og arbeidsgiver kan avtale at arbeidstaker også skal betale innskudd.

OTP skal innføres med virkning fra 1. januar 2006. Dagens regelverk for tjenstepensjonsordninger innehar bestemmelser om premier og innskudd, der grunnlaget for premie- og innskuddsberegning er lønn fratrukket 2G. Vi antar at bestemmelsene i dagens regelverk vil bli endret i tråd med den nye OTP-ordningen.

Et sentralt spørsmål er hvordan OTP-ordningen best kan organiseres. Skal hver enkelt bedrift etablere egne ordninger i et livsselskap eller kan bedrifter gå sammen og etablere en felles innkjøpsordning, for eksempel gjennom bransjeavtaler, eller skal partene i arbeidslivet stimuleres til å inngå avtalebaserte ordninger? Partene i arbeidslivet kan komme til å spille en mer aktiv rolle i fremtiden, fordi det vil bli mer fokus på tjenstepensjon og samspillet mellom lønn og pensjon. Avtalebaserte ordninger kan legges på flere nivåer, fra bedriftsnivå til hovedorganisasjonene, og de kan organiseres etter ulike hovedprinsipper (Hippe m.fl. (2005)). Åpning for avtalefesting av tjenstepensjonsordninger kan begrunnes på flere måter:

- Det bør være mulig å velge ulike løsninger, avhengig av behov og økonomi i den enkelte virksomheten. Tariffpartene må antas å ha bedre kjennskap til behovet for dette enn lovgiver.
- Tariffpartene representerer bedriftenes og de ansattes kollektive interesser, som begge har legitime interesser både i utformingen av pensjonsrettighetene og i forvaltningen av de oppsparte midlene.

- Avtalefesting åpner muligheten for å se pensjon og andre arbeidsvilkår (spesielt lønn) i sammenheng, og for å veie kostnader knyttet til endringer i ulike vilkår mot hverandre.
- OTP kan ses som ett av flere reformtiltak i arbeidslivet. Staten og partene kan for eksempel ha interesse av å samordne sine interesser knyttet til Inkluderende Arbeidsliv, førtidspensjonering (AFP) og OTP, og utvikle servicefunksjoner overfor bedrifter og ansatte.
- Det vil kunne stimuleres til etablering av felles innskjøpsordninger, utjevningsordninger m.m.

Pensjonsavtalen åpner for fellesløsninger. En OTP-ordning vil imidlertid i første rekke omfatte små bedrifter, der det ofte er liten stabilitet. I de bransjer der tjenestepensjonsdekningen er lav, er også organisasjonsgraden lav og avtaleverket dermed lite tilpasset. Dette kan gjøre det krevende å få på plass avtalebaserte fellesløsninger.

Andre endringer som er ment å sikre de ansattes rettigheter

I privat sektor er tjenestepensjonsordningene innrettet slik at arbeidstakerne har liten innflytelse hva angår både utforming og innhold i ordningene. Det er bare et fåtall ordninger som er avtalefestet, og arbeidsgiverne kan dermed i prinsippet «styre» ordningene på selvstendig grunnlag og uten påvirkning fra arbeidstakerne. Arbeidstakersiden ønsker i økende grad at beslutninger knyttet til etablering og utvikling/ endringer i eksisterende avtaler skal tas inn som en del av avtaleverket. Dette gjelder både i offentlig og privat sektor, samt i NAVO-området. Eksempler på dette ser vi på de mange «frys-beslutningene», ikke minst i NAVO-området, der 27 virksomheter har besluttet ikke å endre pensjonsordningen i avtaleperioden uten at partene er enige om det. Dette vil si at pensjonsordningene i disse virksomhetene ikke vil bli endret før ved hovedoppgjøret i 2006.

Sammen med tilsvarende beslutninger i en del bedrifter i privat sektor, kan «frys-ordningene» signalisere en ny trend i forhold til at partene i arbeidsmarkedet, i større grad enn hittil, vil betrakte lønn og pensjon i et mer helhetlig perspektiv når det gjelder godtgjørelse for utført arbeid, og avtaleregulere både lønn og pensjon. Kan OTP og den økende fokus på tjenestepensjon over tid lede til at tjenestepensjonsordninger er en naturlig del av forhandlingene mellom partene og at ordningene avtalefestes?

Vi har tidligere vært inne på overføringsavtalen i offentlig sektor. Denne avtalen vil i større grad enn i privat sektor sikre arbeidstakers opparbeidede rettigheter ved jobbskifte.

Regulering av livsforsikring og pensjonskasser

Et velfungerende pensjonsmarked betinger at aktørene opererer under noenlunde samme rammebetingelser/regelverk. Myndighetene har lagt vekt på å stimulere konkurransen i markedet og Stortinget har vedtatt betydelige endringer i Lov om forsikringsvirksomhet som følger opp dette. Videre har Banklovkommisjonen levert sin innstilling om pensjonskasselovgivningen, og vil kunne føre til at regelverket for livsforsikringsvirksomhet og pensjonskasser harmoneres på en slik måte at konkurransen på tilbudssiden i markedet vil øke, samtidig som etterspørselssiden vil få større valgfrihet hva angår både valg av leverandør og produkter/produktsammensetning m.m.

Endringene i lov om forsikringsvirksomhet hadde som hovedmål å skape klare skiller mellom de forsikredes og livsforsikringsselskapenes midler, klarere fordeling av risiko mellom kunde og selskap og skape en mer oversiktlig prising av livsforsikringsproduktene. For det første er det fastsatt en prinsipiell omlegging av prissettingen av de ulike elementene (premiene) som inngår i forsikringskontrakten (prissystemet), samt nye bestemmelser om overskuddsdeling. Selskapene skal heretter prise inn fortjenesteelementene i de årlige forskuddsbetalte premiene. Den årlige premien kunden betaler, skal derfor uttrykke hva kunden reelt betaler for, og blir dermed mer i samsvar med prissettingen i tradisjonell forretningsdrift. Systemet innebærer at selskapene skal fastsette egne priser for administrasjon, forvaltning og risiko, der fortjeneste skal inngå som en del av prisene.

Selskapenes overskudd vil etter de nye reglene tilsvare faktisk fortjeneste knyttet til hver forsikringskontrakt og overskudd på forvaltningen av egne midler, samt at avkastning ut over eventuell garantert avkastning tilfaller kunden i sin helhet.

Banklovkommisjonen har vært opptatt av å foreslå endringer i regelverket som harmoniserer bestemmelser knyttet til livsforsikringsvirksomhet og pensjonskasser, slik at konkurransen og valgmulighetene i markedet skal øke. Når det gjelder etablering av felles pensjonskasse for flere bedrifter, mener kommisjonens flertall at dette vil kreve endringer i Lov om foretakspensjon og innskuddspensjonsloven, slik at også livsforsikringsselskaper kan opprette slike fellesordninger. Kommisjonen foreslår derfor at spørsmålet utredes nærmere i en senere utredning. Dette er interessant i forhold til OTP og muligheten for at bedrifter kan gå sammen om å etablere felles pensjonskasser eller felles innskjøpsordninger for pensjonstjenester. I pensjonsavtalen

presiseres det at partene under behandlingen av Ot.prp. nr. 68 (2004–2005) har gått inn for at bedrifter nettopp skal kunne etablere en felles pensjonskasse etter modell av de interkommunale pensjonskassene. Avtalepartene har videre bedt regjeringen komme tilbake med konkrete forslag til eventuelle lovendringer slik at det også skal være mulig at flere bedrifter skal kunne opprette en felles innkjøpsordning av tjenestepensjoner.

4 Endringer i pensjonsrelaterte omgivelser

Fordelingen mellom innskuddspensjoner og ytelsespensjoner

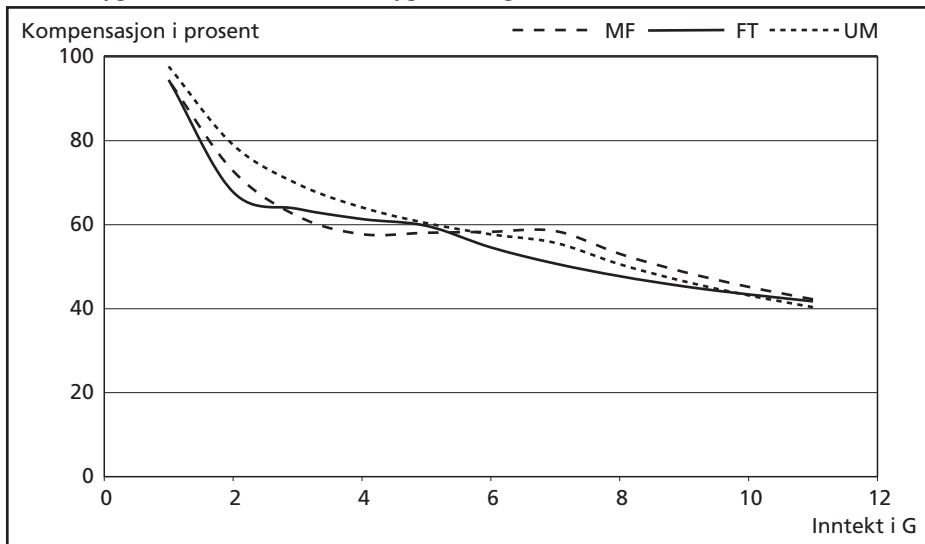
De ytelsesbaserte tjenestepensjonsordningene har vært, og er, dominerende i forhold til de innskuddsbaserte ordningene etter Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold fra 2001. Fra en beskjeden start, var ca 77 000 arbeidstakere omfattet av en innskuddsordning per utgangen av 2004. Omfanget relativt til ytelsesordningene er som nevnt beskjeden, men veksten fra år til år er betydelig. Antall ordninger økte fra 1 784 i 2003 til ca 3 000 i 2004. Antall arbeidstakere som er med i en innskuddsordning økte fra vel 43 000 i 2003 til nevnte 77 000 i 2004.

Pensjonsmarkedet har ikke bare endret seg ved at bedrifter og virksomheter har to alternative ordninger å velge mellom, men også ved at det skjer en viss overgang fra ytelses- til innskuddsordninger. Tall fra Finansnærings Hovedorganisasjon (FNH) viser at 164 ytelsesordninger ble omdannet til innskuddsordninger i 2003. Tilsvarende tall for 2004 er 146. Det er kanskje grunn til å tro at omdanningsomfanget vil øke når OTP og nye elementer i reguleringen er på plass.

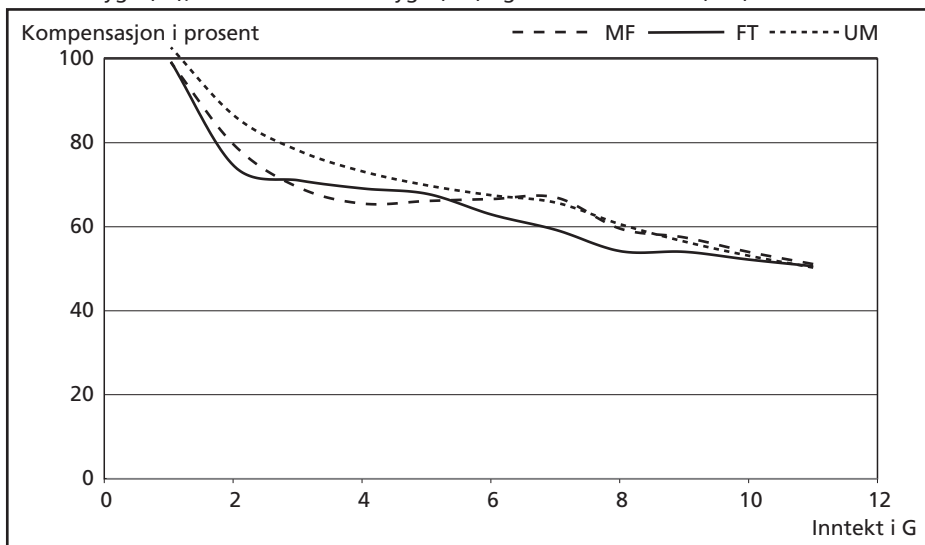
Det kan være flere årsaker til at en virksomhet velger å gå over fra en ytelsesordning til en innskuddsordning. For det første kan det være et ønske om forutsigbarhet i premiekostnadene. Det er vel kjent at premiekostnadene i ytelsesordninger kan svinge betydelig fra år til år, blant annet på grunn av svingninger i avkastningen på fondsmidlene. For det andre kan forventede endringer i folketrygden skape usikkerhet om kostnadseffekter, og dermed stimulere til omdanning. Endrede regnskapsregler for føring av underdekning i virksomhetenes pensjonsforpliktelser likeså. På generelt grunnlag kan vi si at arbeidsgiverne har risikoen i de ytelsesbaserte ordningene, mens arbeidstakerne (de forsikrede) har risikoen i de innskuddsbaserte ordningene ved at pensjonens størrelse ikke vil bli kjent før på pensjoneringstidspunktet og vil være avhengig av sparebeløp, sparetid og avkastning. Svingninger i avkastningen vil i ytelsesordningene kunne føre til høyere premier for å dekke forpliktelsene, mens dette vil føre til endringer i pensjonsnivået i innskuddsordningene.

Rapporten presenterer ulike beregninger av ulike innskuddsvarianter. Her presenteres hvilken effekt en innskuddsordning tilsvarende OTP vil gi i samlet pensjon, dvs. inkludert folketrygd og tjenestepensjon. I beregningene er det lagt til grunn en av modellene i pensjonsavtalen (som vi har kalt UM). Figur 2 og 3 viser

Figur 2. Samlet kompensasjonsnivå, inkludert folketrygd og innskuddspensjon. 2% innskudd av lønn fratrukket 1G, 40 års sparetid, 16 års utbetalingstid og 3% realavkastning. Nåværende folketrygd (FT), modernisert folketrygd (MF) og universell modell (UM).



Figur 3. Samlet kompensasjonsnivå, inkludert folketrygd og innskuddspensjon. 4% innskudd av lønn fratrukket 1G, 40 års sparetid, 16 års utbetalingstid og 3% realavkastning. Nåværende folketrygd (FT), modernisert folketrygd (MF) og universell modell (UM).



beregningsresultatene for henholdsvis en 2%- og en 4%-ordning. I sistnevnte ordning forutsettes at arbeidstaker betaler 2% av lønn i tillegg til 2% fra arbeidsgiver. I innskuddsberegningen fratrekkes 1G, slik Stortinget vedtok. Det forutsettes 3% realavkastning, fratrukket gebyrer og omkostninger og 40 års sparetid og 16 års utbetalingstid.⁴

Det har vært et uttalt mål for Arbeiderpartiet i pensjonsforhandlingene med regjeringspartiene at samlet kompensasjonsnivå bør tilsvare 2/3 av lønnen som yrkesaktiv. Vi ser av figur 2 at en 2%-ordning gir ca 2/3 for de lavere og midlere inntekter, gitt UM-modellen, dvs, fra ca 5,5G (ca 323 000) og lavere. Pensjonsnivået faller deretter med inntekten, fra 62% ved 6G til 58% ved 8G (taket på pensjonsopptjening i folketrygden). UM-modellen gir høyere samlet pensjon enn dagens folketrygd (FT) på alle inntektsnivåer, bortsett fra de høyeste inntektene og ved ca 4,5G, der nivået er omtrent det samme. Modernisert folketrygd (MF) gir høyere samlet pensjon enn i UM-modellen for inntekter over ca 6G, og lavere pensjonsnivå for inntekter lavere enn dette.

Dersom samlet innskudd økes til 4%, ser vi av figur 3 at vesentlig flere vil nå 2/3 av inntekten i samlet pensjon. UM-modellen gir minst dette nivået for alle inntekter opp til og med 8G. Nåværende folketrygd (FT) gir dette pensjonsnivået for inntekter opp til i overkant av 6G, mens modernisert folketrygd (MF) også gir 2/3 i samlet pensjon opp til og med 8G.

Den universelle folketrygdmodellen (UM) vil dermed gi et stort flertall av arbeidstakerne et samlet pensjonsnivå på 2/3 av lønna, ved en 4% OTP-ordning. Det understrekes at beregningene er foretatt under bestemte forutsetninger, og at endringer i disse, for eksempel i avkastning og sparetid, vil påvirke pensjonsnivået.

Intervju med arbeidstakerorganisasjoner, arbeidsgivere og leverandører

I prosjektet intervjuet vi representanter fra både arbeidstakerorganisasjoner tilknyttet offentlig sektor, arbeidsgivere i NAVO-området og offentlige og private leverandører. Bakgrunnen for intervjuene var å kartlegge synspunkter og forventninger til blant annet mulige endringer i folketrygden og i den offentlige tjenstepensjonsordningen. Det understrekes at intervjuene ble foretatt før pensjonsavtalen ble inngått 19. mai.

⁴ I rapporten er det også foretatt beregninger med 35 og 40 års sparetid og 10 års utbetalingstid.

Arbeidstakerorganisasjonene hadde en klar oppfatning av at den offentlige bruttoordningen måtte videreføres, men de var villige til å akseptere eller diskutere mulige endringer for å beholde bruttoprinsippet, herunder økte egenandeler, delingstall, økte aldersgrenser og svekket indeksering. Man var videre også klar på at AFP-ordningen må bestå. Når det gjelder folketrygdendringer, var organisasjonene lite samstemte med hensyn til allårsregel vs. bestearsregel. De organisasjoner som hadde lovfestede tjenestepensjonsordninger ville naturlig nok ikke akseptere endringer. Samtlige var positive til prinsippet om å avtalefeste pensjonsordninger, og mente dette ville være en måte for arbeidstakersiden å få innflytelse på.

Arbeidsgiverne var mer opptatt av kostnadskonsekvenser av en ny folketrygd enn av selve folketrygdens ulike elementer. Flere antydet at det kunne være aktuelt å vurdere pensjonsordningen dersom premiekostnadene øker som følge av ny folketrygd. Det ble også påpekt fra flere at pensjonsordningen blir dyrere og dyrere, og kan fremtvinge alternative løsninger. Imidlertid ser man problemer med å kunne endre lovfestede eller tariffestede ordninger, selv om det kan være ønskelig fra arbeidsgivers ståsted. Samtlige synes dog at innskuddsordninger er et interessant alternativ til bruttoordningen. Arbeidsgiverne, som representerer svært ulike virksomheter, både hva angår størrelse og type virksomhet, hadde til dels ulike innfallsvinkler i forhold til AFP/førtidspensjon. Det fremkom derfor ingen entydige svar på spørsmål en eventuell videreføring av AFP-ordningen. Imidlertid ble det pekt på at førtidspensjon er en vanskelig og sammensatt problemstilling: Det er viktig å følge arbeidslinjen, samtidig som det bør være mulig å gå av tidlig for enkelte grupper («sliterne»). Alle mente at lønn og pensjon er en og samme sak, og ideelt bør ses i sammenheng i lønnsforhandlingene. NAVOs standpunkt er å gå imot avtalefestede ordninger, og virksomhetene som ikke har avtalefestede ordninger forholder seg til dette. De fleste mente at pensjon i liten grad ble brukt i rekrutteringssammenheng, og at det har sammenheng med at det har vært liten fokus på pensjon fram til nå. Det var en klar oppfatning av at pensjon vil få økende oppmerksomhet framover, og at gode pensjonsordninger vil bli brukt i rekrutteringssammenheng i større grad.

Virksomhetene som ble intervjuet hadde pensjonsordningen enten i KLP eller SPK. SPK-kundene var tilfreds med SPKs kompetanse og kundevennlighet, men mente samtidig at SPK bør bli mer framtidsrettet og fleksible på produktsiden. Med nye produkter mente man at SPK ville bli mer konkurransedyktig. KLP-kundene var opptatt av omdanningsprosessen (som ble nedstemt på generalforsamlingen, som fant sted etter intervjuene).

Leverandørene arbeidet med ulike sider ved de mulige endringene som kunne komme, både knyttet til en ny folketrygd, regelverk og tjenestepensjonsordninger. De offentlige selskapene var opptatt av å beholde kundene sine, og at dette nødvendigvis bare kan skje gjennom større fleksibilitet på produktsiden. Samtlige

leverandører var positive til de nye regleendringene knyttet til prissetting av de ulike produktene (administrasjon, forvaltning og risiko). Ingen av aktørene hadde tro på nye etableringer i pensjons- og forsikringsmarkedet, ut over strukturelle endringer som følge av mulige bevegelser på dagens tilbudsside. Når det gjelder kassemarkedet, hadde ingen særlig tro på at flere virksomheter vil etablere pensjonskasser, med begrunnelse i at det krever for mye kapital, samtidig som pensjon ikke betraktes som en del av kjernevirksomheten.

5 Et europeisk perspektiv

Mange land i Europa har gjennomført, eller vil gjennomføre, reformer i de offentlige pensjonssystemene som følge av demografiske endringer (økende levealder og lavere fødselsrater) som ellers vil øke de offentlige pensjonsutgiftene i betydelig grad. Hvert land har sitt eget unike pensjonssystem, men det er en del klare fellestrekk med hensyn til hvilken type reformtiltak som enten er eller planlegges iverksatt i de europeiske landene. Trenden synes å være:

1. Styrking av incentiver til senere pensjonering gjennom mer eller mindre aktuarisk avkorting ved tidlig uttak og belønning i form av høyere utbetalinger ved å stå lenger i arbeid
2. Høyere formell pensjonsalder og harmonisering av pensjonsalderen for menn og kvinner (65 år ser ut til å bli en felles europeisk norm)
3. Svekkelser i indeksering av løpende pensjoner
4. Mer proporsjonalitet i ytelsesstrukturen, dvs. bedre samsvar mellom innbetaling (skatt/avgift) og utbetaling (pensjon)
5. Innføring av delingstall, eller andre typer mekanismer, dvs. reduksjon i løpende pensjonsutbetaling for en alderskohort dersom den forventede levealderen øker
6. Flere land satser på større innslag av skattefinansiering til avlastning for en ensidig finansiering ved arbeidsgiveravgifter og premier på arbeidsinntekt
7. Stimulering av tjenstepensjoner og privat pensjonssparing

Det er en utbredt oppfatning, spesielt i de land som ikke har særlig utbygde tjenstepensjonsordninger og med høyt kompensasjonsnivå i de offentlige ordningene, at det blir nødvendig å stimulere til etablering av pensjonsordninger i arbeidsmarkedet. Det er et klart utviklingstrekk at ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger svekkes og at innskuddsordninger øker i omfang, gjennom en økende omdanning fra ytelse til innskudd. En samlet kompensasjon på 2/3 av lønn, dvs. inkludert offentlig pensjon og tjenstepensjon, synes snarere å være regelen enn unntaket i Europa.

Det er grunn til å tro at deler av de offentlige pensjonsutgiftene presses over i fonderte ordninger i arbeidsmarkedet, noe som kan føre til at det presser seg frem krav om fortsatt høyt samlet kompensasjonsnivå, dvs. at arbeidsgiver skal kompensere

for reduserte offentlige ytelser. Det er også grunn til å tro at de gode pensjonsordningene for offentlig ansatte vil komme under press i Europa.

Et vesentlig spørsmål i alle pensjonsreformer er hvem som skal ha risikoen og dermed «betale». I prinsippet kan risikoen for økte pensjonsutgifter i «pay-as-you-go»-systemer håndteres slik:

1. Yrkesaktive betaler alt – pensjonsytelsene fra folketrygden vil være faste, og endringer vil kunne føre til at de skattefinansierte premiene vil øke.
2. Pensjonistene bærer risikoen – premiesatsene (skattenivået) holdes konstante, mens pensjonsytelsene endres dersom viktige parametre endres (for eksempel høyere levealder).

I tillegg finnes det mellomløsninger, der risikoen fordeles mellom de yrkesaktive og pensjonistene, ved en kombinasjon av økte premier og reduserte ytelser ved en økning i pensjonsutgiftene. Hvilken løsning som velges, er et politisk spørsmål. Det norske pensjonsforliket representerer en klar mellomløsning, mens den svenske pensjonsreformen med sin «automatiske» balansering følger prinsipp 2 over.

Nedenfor følger sluttrapportens kapittel 6, der det drøftes betydningen av noen sentrale drivkrefter på tjenstepensjonsområdet og ut fra dette beskrives mulige utfallsrom for fremtidens tjenstepensjoner.

6 Hva nå?

Tjenestepensjoner i offentlig og privat sektor vil være utsatt for endring i årene som kommer. Det er imidlertid svært vanskelig å forutsi presist hvordan morgendagens tjenestepensjoner vil være innrettet, hvordan de virker sammen med folketrygden og hvordan leverandør- og konkurranseforhold vil være. I dette kapitlet skal vi, som alternativ til en enkel påstand om hvordan det vil bli om 5 til 10 år, diskutere betydningen av noen sentrale drivkrefter og ut fra dette beskrive et mulig utfallsrom for tjenestepensjoner. Vår ambisjon er ikke å forutsi, men å inspirere til tenkning langs mulige utviklingsbaner

Drivkrefter for endring

En rekke forhold vil legge press på de offentlige og private tjenestepensjonsordningene. I det følgende skal vi diskutere seks sentrale drivere for endring av tjenestepensjoner i private bedrifter og offentlige virksomheter:

Driver 1: Folketrygdens utforming starter endringsprosesser

Som denne rapporten har vist, vil folketrygdens utforming påvirke både kostnadene ved og innretningen på tjenestepensjonene. For det første, vil overgangen til en modell med den fordelingsprofil som er skissert i pensjonsforliket medføre at store grupper med lavere og midlere inntekter får tilsvarende eller høyere pensjoner fra folketrygden enn i dag. Dette vil medføre lavere tjenestepensjonskostnader for mange offentlige arbeidsgivere, og ikke høyere slik man tidligere fryktet. Det er først og fremst personer med inntekter mellom 8 og 12 G som vil kunne få reduserte utbetalinger fra folketrygden (avhengig av lengden på yrkeskarrieren) og disse utgjør en relativt liten andel av offentlig og også privat ansatte. Det er derfor ikke grunn til å forvente at omleggingen av folketrygden i seg selv vil bidra til premieøkninger som slår bena under ytelsesordninger, ikke minst gjelder det de bruttobaserte ordningene, hvor arbeidsgiver må finansiere en reduksjon i folketrygdytelsene.

Denne konklusjonen er basert på en universell folketrygdmodell hvor en minstepensjon gis til alle og opptjening av tilleggspensjon starter på inntekter over

minstepensjonen. I den grad det gjennomføres en knekkpunktmodell med en garantipensjon i bunn, vil livselskapene ikke kunne medregne en forventet minstepensjonen, men anta opptjening fra første krone. Dette vil kunne gi noe økte premiekostnader hvis man ikke løsriver tjenstepensjonsmålsettingene fra folketrygden. Det er åpnet for begge modellene i pensjonsforliket i Stortinget.

Vedtak om å gi bedret rett til opptjening for flere grupper som står helt eller delvis utenfor arbeidsmarkedet i deler av yrkeskarrieren, vil også bidra til å øke folketrygd-pensjonsdelen for mange arbeidstakere og dermed gi reduserte utgifter til tjenstepensjon for arbeidsgiver. Særlig vil dette gjelde mange kvinner. Den utvidede opptjeningen gjelder for eksempel omsorgspoeng, pensjonsopptjening for vernepliktige og utvidet rett til opptjening under sykdom og arbeidsledighet, herunder ufrivillig deltidsarbeidende som mottar dagpenger. I tillegg skal en vurdere pensjonsopptjening for studenter.

Uansett valg av folketrygdmodell vil en overgang til allårsregel og innføring av delingstall medføre et behov for en del justeringer av de tradisjonelle ytelsesordningene, hvor en sikter mot 66% av sluttlønn. Dette arbeidet er i gang i finansnæringen og i de enkelte livsforsikringsselskapene og pensjonskassene. Hvor store endringene vil bli er ikke mulig å fastslå på dette tidspunktet. En av utfordringene er for eksempel knyttet til målet om å sikte mot 66% av sluttlønnen – noe som forutsetter at en på forhånd gjøre en riktig antakelse om endelig folketrygd ut fra den lønna den forsikrede mottar i dag. En mulig løsning, som diskuteres i finansnæringen, er å løsrive ytelsesordningen i større grad fra folketrygden. En kan for eksempel innføre en såkalt tilleggsordning på en definert prosent uavhengig av folketrygden, som erstatning for en samlet pensjonsytelse. Dette er ikke en særlig radikal løsning, men vil likevel bidra til å svekke noe av logikken i en ytelsesordning, da man ikke lenger vil sikte mot et samlet pensjonsmål.

En mer radikal omdanning vil være å bygge om tjenstepensjonsordningene fra å være sluttlønnbaserte til å bli livsløpsbaserte, slik at de i større grad tilpasses et av hovedprinsippene i ny folketrygd. Ordningene vil fortsatt være ytelsesbaserte, i den forstand at man opererer med garantert avkastning og sikrer et definert pensjonsmål, under gitte forutsetninger. En slik utvikling må likevel sannsynligvis sees i sammenheng med endringer i den offentlige reguleringen av tjenstepensjonsmarkedet.

Vi kan dermed tenke seg følgende to valgmulighet for de privat nettoordningene:

1. En løsrivelse fra folketrygden og dermed målet om en samlet kompensasjon. Alternativt sikter man mot en tjenstepensjon på for eksempel 10–12 % av sluttlønn, uavhengig av folketrygdytelsen.
2. En løsrivelse hvor man ikke sikter mot en prosent av sluttlønn, men bygger opp en sparing med garantert avkastning over 30 eller 40 år. Det blir dermed en ny

ytelsespensjon (dvs. at man kan beregne en gitt ytelse), men med en allårsregel som lett lar seg tilpasse en levealdersjustering (delingstall). Hovedforskjellen i forhold til dagens ordning vil være at man går fra tjenstepensjon på X prosent basert på sluttlønnprinsippet til X prosent av gjennomsnittsinntekt over livsløpet.

Det må understrekes at vi i dag ikke vet hvilke tilpasninger som faktisk vil gjøres i de private tjenstepensjonsordningene og hvordan den offentlige reguleringen faktisk vil endres.

For brutto-ordningene vil omleggingen til allårsregel og levealdersjustering, på samme måte som for de private ordningene, medføre et endringsbehov. Omlegging kan følge de samme prinsippene som diskutert over, men hvor det i tillegg bygges inn mekanismer for å sikre at ordningen for enkelte idealtyper faktisk treffer 66%. Alternativt kan arbeidsgiver gjennom engangsinnbetalinger eller bruk av overskudd i premiefond foreta etterjusteringer ved overgang til pensjonsalder, slik at en sikrer at den enkelte forsikrede får 66% ved avgang 65 eller 67 år. I tillegg får en et rettferdighetsspørsmål i forhold til fordelingen av gevinsten ved «meropptjening» i folketrygden. Det skal nedsettes et offentlig utvalg for å vurdere disse spørsmålene.

Driver 2: Veksten i innskuddspensjonsordninger

Overgangen fra ytelses- til innskuddspensjon i en del bedrifter vil sammen med innføringen av obligatorisk tjenstepensjon (OTP) kunne representere et indirekte endringstrykk på både offentlige og private ytelsesordninger. Innføring av innskuddspensjon er gjerne begrunnet ut fra arbeidsgivers ønske om forutsigbare kostnader og en bedre kostnadskontroll. En økende overgang til og etablering av innskuddsordninger kan derfor bidra til å gi økt legitimitet til denne typen betraktninger. I privat sektor er det grunn til å anta at prosessen med omlegging til innskuddspensjon vil fortsette. Veksttakten har økt i 2004 i forhold til 2002 og 2003. Innføring av en OTP fra 2006 vil også sannsynligvis medføre at mange bedrifter innenfor denne ordningen velger en innskuddsvariant med 2 + 2% sparing. Dette vil bidra til å etablere et gulv for videreutvikling av innskuddsordningene (høyere sparing) samtidig som det skaper en legitimering av innskuddspensjon – og i neste omgang kan bidra til ytterligere vekst i virksomheters omlegging av eksisterende ytelsesordninger.

For offentlige virksomheter vil denne prosessen, naturlig nok, forløpe annerledes, på grunn av lov- og/eller avtalefesting av bruttopensjoner. Det er grunn til å tro at fristilte virksomheter vil gå foran. Ledelsen i Posten har allerede utredet og vurderer en mulig overgang til innskuddspensjon (Veland og Midtsundstad 2005).

Gjennom pensjonsforliket er det lagt til grunn at myndighetene ikke skal fremme forslag om å fjerne brutto-ordningene for offentlig ansatte, men bare vurdere en nødvendig omlegging som følge av en ny folketrygdmodell og innføring av

delingstall, også i tjenstepensjonsordningene. For statlig og kommunal virksomhet legger dette klare føringer på hva som vil være det mulige handlingsrommet i pensjonsspørsmål de nærmeste årene. En overgang fra brutto-ordninger til hhv. nettopensjoner eller innskuddspensjoner vil dermed i første rekke være koblet til fristilingsprosesser.

Når det gjelder helseforetakene er de opprettet ved særskilt lov og underlagt særlig politisk styring. Det var også forutsatt i denne forbindelse at pensjonsvilkårene ikke skulle svekkes for de ansatte. Videre har sykepleiere og apotekere egne lovfestede brutto-pensjonsordninger. Denne situasjonen skaper en spesiell stilling for helseforetakene. Hvis foretakene ikke følger skattelovens regler for fradrag for innbetalinger til tjenstepensjonsordning, herunder kravet om at alle ansatte skal være med i den samme ordningen, prinsippet om forholdsmessighet m.v. , kan de i prinsippet innføre forskjellige pensjonsordninger for ulike grupper gjennom forhandlinger med de ansattes organisasjoner. Det vil si at store grupper vil kunne ha en innskuddspensjon, mens for eksempel sykepleiere og apotekere fortsatt har en lovfestet bruttoordning. En slik utvikling er lite sannsynlig, selv om det formelt kan være mulig. Alternativet er at helseforetakene følger den generelle utviklingen av pensjonsforholdene i stat og kommuner og at alle ansatte ved foretakene sikres tilsvarende pensjonsforhold.

Driver 3: Kampen om et nytt tidligpensjoneringsystem

Stortinget har vedtatt at framtidens tidligpensjonssystem bør bygge på AFP-ordningen. Det er også enighet om at skal det arbeides videre med en allmenn fleksibel tidligpensjonsordning i folketrygden, uten at det er tatt konkret stilling til hvordan det samlede framtidig tidligpensjonssystem skal utformes, herunder uførepensjonsordningen og særaldersgrensene. Hva som blir den endelige løsningen vil derfor avhenge av hvilken regjering som sitter ved makten og av kommende tarifforhandlinger. Uansett vil det kunne ventes betydelig politisk kamp om framtidens tidligpensjonssystem, herunder ordningen med fortsatt godskrivning av pensjonsopptjening fram til 67 år og eventuell videreføring av skattefordeler, samt innretning av stats-tøtten til AFP og videreføring av særaldersgrensene.

I rapporten skisseres to modeller for å illustrere mulig kombinasjoner av AFP og en fleksibel folketrygd – «Tidsavgrenset AFP» og «Livslang AFP». Begge modellene vil gi minst like gode ytelser som i dag for de fleste arbeidstakergrupper med midlere og lavere inntekter, selv når en forutsetter en fjerning av retten til godskrivning av pensjonsopptjening fram til 67 år. I førstnevnte modell tenker vi oss at AFP utbetales fra 62–67 år, som i dag, mens folkepensjonen først tas ut fra fylte 67 år. Modellen lar seg dermed lett tilpasse dagens AFP-ordning. I det andre alternativet

omgjøres AFP til en livslang ytelse som utbetales som et tillegg til fleksibel folkepensjonen fra fylte 62 år og pensjonstiden ut. En slik modell er mest i tråd med ideen om fleksibelt pensjonsuttak og vil lettest la seg kombinere med eventuell tidligere uttak av for eksempel tjenstepensjon.

Uten av vi har regnet i detalj på det, kan en anta at modellene ikke vil gi vesentlige høyere utgifter for verken folketrygden eller arbeidsgiver, da eventuell høyere ytelser for lavere inntektssjikt må antas å oppveies, dels av reduserte utgifter i forbindelse med eventuelt bortfall av retten til godskrivning av pensjonspoeng og dels av en mulig reduksjon i tidligavgangen. Unntaket er om det innføres en ordning for statsstøttet tidligpensjon for dem som i dag ikke har rett til AFP. Dette vil naturlig nok øke de offentlige utgiftene, om en da ikke beslutter å omfordele, innenfor rammen av dagens statstilskudd.

Stortinget ønsker at flere arbeidstakere skal stå lenger i jobb enn i dag. Da årsaken til tidligpensjonering er sammensatt, fordres det likevel langt flere og mer sofistikerte virkemidler enn endringer i pensjonssystemet. Stortinget legger da også vekt på å videreføre samarbeidet med partene i arbeidslivet om et inkluderende arbeidsliv, herunder arbeid med å utforme tiltak som kan motivere godt voksne arbeidstakere til å fortsette i arbeid og arbeidsgivere til i større grad å ansette og beholde eldre arbeidstakere. Det kan likevel, uavhengig av mulige sysselsettingseffekter, synes rimelig at arbeidstakere som står inntil 5 år lenger i jobb får noe igjen for det. Av rettferdighetshensyn synes det derfor rimelig at også årene mellom 62 og 67 år gir pensjonsmessig uttelling. En kan derfor forvente at det innføres en form for pensjonsmessig belønning for dem som står i arbeid ut over 62 år. Det mest nærliggende er at godskrivning av pensjonsopptjening fram til fylte 67 år fjernes. Dette er likevel et tema for forhandlinger med partene. Uansett gir en slik endring lite uttelling for ett ekstra år i arbeid – drøye 1700 kr mer i årlig pensjon for en med gjennomsnittsinntekt på 310 000 kr (forutsatt en folkepensjonsmodell med pensjonsprosent på 0,85 og innslagspunkt tilsvarende 1,79G). Slik sett kan det være grunn til å vente at det også kommer forslag om andre former for belønning/avkorting. For eksempel kan en velge å innføre en noe høyere pensjonsopptjening for arbeidsinntekt etter fylte 62 år.

For NAVO-området og særlig helseforetakene er imidlertid særaldersgrensene, i kombinasjon med 85-årsregelen, en like viktig tidligpensjonsordning som AFP. Blant sykepleiere over 62 år er det for eksempel like vanlig å gå av som følge av særaldersgrense som med den avtalefestede ordningen. Kostnadmessig sett er avgang med særaldersgrensene også langt dyrere for arbeidsgiver enn AFP, da arbeidstaker sikres full tjenstepensjon, og dette i sin helhet må betales av arbeidsgiver (tjenstepensjonen samordnes ikke med folketrygden før fra fylte 67 år og en mottar ikke statstilskudd som ved AFP i privat sektor). Det er likevel få om noen antydninger i det

foreliggende pensjonsforliket av hva som eventuelt vil gjøres med særaldersgrensene, annet enn at ordningen skal gjennomgås for de ulike yrkene for å klargjøre i hvilken grad de fortsatt oppfyller lovens krav om ekstra belastninger eller særlige fysiske og psykiske krav. Uten å foregripe gjennomgangen er det rimelig å tro at særaldersgrensene i helseforetakene i større grad ville kunne bestå en slik test enn for eksempel yrker innen politi og militært befall, som i dag har en aldersgrense på 60 år. Uansett er det grunn til å tro at 85-årsregel kan være utsatt, da AFP allerede gir de fleste anledning til å gå av fra fylte 62 år. I Pensjonskommisjonen ble det også antydnet at en ville vurdere muligheten for at arbeidsgiver skal kunne pålegges å finne fram til og tilby alternative arbeidsoppgaver for enkelte yrkesgrupper ved oppnådd aldersgrense, i stede for tidlig tjenstepensjon (dvs. særaldersgrense). Dette er et interessant alternativ, men vil naturlig nok ikke være like realistisk i alle typer virksomheter. Uansett hva kommende utredninger måtte foreslå vil særaldersgrensenes framtid uansett være en spørsmål for partene.

Driver 4: Produkt og virksomhetsregulering

Endringer i reguleringen av pensjonsprodukter og i den såkalte virksomhetsreguleringen representerer naturlig nok helt sentrale drivkrefter for å bestemme morgendagens tjenstepensjoner og tjenstepensjonsmarked. Dette vil dels følge av den allerede vedtatte, men ennå ikke implementerte, omleggingen av virksomhetsreguleringen for pensjonsforsikring og pensjonssparing og dels produktreguleringen som følger av kravene som stilles for å få skattefradrag for pensjonspremien.

Det sentrale i denne sammenheng er at nye virksomhetsregler åpner for en langt større fleksibilitet i administrasjon og forvaltning av de tradisjonelle ytelsesordningene. Dette skyldes grovt sagt, modularisering og fjerning av dagens modell for overskuddsregulering. Det innebærer at en virksomhet kan kjøpe enkeltmoduler, eller enkeltprodukter om man vil, til en fast pris. Uføreforsikring (renteforsikring/pensjon) vil for eksempel kunne kjøpes fra en leverandør til en på forhånd fastsatt pris. Risikoen for overskudd eller underskudd i risikoresultatet er med andre ord overført til leverandør og dermed til egenkapitalen i livselskapene. Et annet viktig eksempel er større valgmulighet hva gjelder kapitalforvaltningen, også i en ytelsesordning, herunder valg av avkastningsgarantier. Hensikten her er ikke å gjennomgå de nye virksomhetsreglene i sin helhet, men å fastslå at de øker tilpasningsmulighetene på innkjøpssiden i mange bedrifter og foretak – også de med en tradisjonell ytelsespensjonsordning. I kombinasjon med innføringen av adgang til å tilby innskuddsordninger i Lov om innskuddspensjon og i Lov om foretakspensjon fra 2001 kan det åpne for endringer i hvordan bedrifter og virksomheter tenker rundt tjenstepensjoner. Snarere enn et klart skille mellom ytelses- og innskuddsordninger kan man

derfor i framtiden heller stå overfor to spørsmål, nemlig hvilken avkastningsrisiko arbeidsgiver/arbeidstaker skal være villig til å ta og hvor høyt ytelsesnivået skal være. Dette vil kunne åpne for nye debatter innad i bedrifter og virksomheter – og minst over forhandlingsbordet – mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Endringene i regelverket for livsforsikring m.v. har både sin bakgrunn i tilpasning til nye EU-direktiver, og myndighetenes ønske om å øke konkurransen i livsforsikringsmarkedet, samt bransjens eget ønske om å kunne tilby mer fleksible produkter. I forlengelsen av denne utviklingen er det også interessant å spørre seg om det også vil komme endringer i rammebetingelsene for Statens Pensjonskasse (SPK). En mulig utvikling kan være at SPK fonderes, og tilpasses slik at selskapet kan konkurrere på like vilkår i markedet. Et slikt utfall vil for eksempel bety at SPK tillates å tilby innskuddsprodukter og mer differensierte forsikringsordninger generelt sett. De fristilte statlige foretakene vil dermed kunne få enda større valgmuligheter. Det kan også bidra til at flere velger å forbli i SPK, og påvirke en del av de endringsprosesser som synes å følge i kjølevannet av ønsket om flytting.

Denne prosessen vil ytterligere påvirkes og forsterkes av kommende produktreguleringer. Vi vet ennå ikke hva myndighetene vil foreslå. Myndighetene står uansett overfor flere interessant avgjørelser med betydning også for virksomheter som ikke omfattes av skattereglene, da regelverket gjerne setter en standard også for virksomheter uten skatteplikt:

- Skal bunnfradraget i de eksisterende innskuddsordningene reduseres fra 2 til 1 G når dette nå skal gjøres i OTP?
- Skal maksimumstaket for sparing reduseres fra 12G til 8G?
- Skal sparesatsene i en innskuddsordning økes fra hhv 5 og 8% når rentenivået er lavere enn ved innføringen av disse reglene?
- Og, mer vidtgående, skal man forutsette livsløpsbasering snarere enn et sluttlønnsprinsipp i beregningen av en ytelsespensjon?
- Hvordan skal prinsippene for delingstall tilpasses i tjenestepensjonsordningene?

Dette viser at myndighetens produktregulering i seg selv er en viktig endringsfaktor. Skal vi driste oss til en spå om framtida er det grunn til å tro at endringer i folketrygden vil generere ønsker om å gå bort fra sluttlønnsbaserte ytelsesordninger. Det vil også legge bedre til rette for innføring av delingstall. Det er mer usikkert om taket for opptjening skal senkes fra 12 til 8 G. Relativt få tjener over 8 G og ved å ha disse arbeidstakergruppene innenfor skattereglene sikrer myndighetene blant annet likebehandling på den enkelte bedrift.

Driver 5: Arbeidstakerstrategier

Ut fra våre analyser er det rimelig å konkludere at arbeidstakerorganisasjonene har en samstemt oppfatning av den offentlige tjenstepensjonsordningen og tidligpensjonsordningene. Det er ingen vilje til å endre på bruttoprinsippet, men de synes å være åpne for å godta visse justeringer av pensjonsordningene – for eksempel delingstall og endring av reguleringen av løpende pensjoner (indeksering). Organisasjonene er også klare på at AFP-ordningen bør bestå. Dette er bla. i tråd med LOs vedtak på kongressen i mai 2005.

Arbeidstakerorganisasjonene, med LO i spissen, har fått gjennomslag for sine hovedkrav i Stortinget – jf. pensjonsforliket – hvor det heter at tjenstepensjon tilsvarende to tredjedeler av sluttlønn i offentlig sektor (bruttoordningen) skal videreføres. De offentlige pensjonene skal likevel omfattes av delingstall og ny indeksering. Videre har Stortinget vedtatt at det nye tidligpensjonsregimet bør bygge på AFP-ordningen og at statstøtten bør videreføres. Det åpnes likevel for endringer i ordningen i forbindelse med tariffforhandlingene i 2006, i tråd med Regjeringens brev til partene i forbindelse med tariffoppgjøret i 1997 (se endringer i AFP-regimet over).

For arbeidstakerne og arbeidstakerorganisasjonene er pensjonene å betrakte som utsatt lønn. De fleste i offentlig sektor og mange i NAVO-området betaler også inn 2 prosent av egen lønn i årlig pensjonspremie. Mange mener derfor at de bør ha innflytelse på etablering, utforming og eventuelle endringer av pensjonsordningene, herunder hvordan pensjonskapitalen skal ivaretas og sikres. Sistnevnte har vært særlig framme i debatten knyttet til forslaget om å omdanne KLP til et aksjeselskap, hvor arbeidstakerorganisasjonen i første omgang har vunnet fram med sine synspunkter. I dag er det bare kommunal sektor og enkelte grupper innen NAVO-området, herunder helseforetakene, som har avtalefestet sine pensjonsrettigheter. Det er rimelig å forvente at arbeidstakersiden i økende grad ønsker at tjenstepensjon og beslutninger knyttet til etablering og utvikling/endring i eksisterende avtaler, skal inntas som en del av tariffavtalene (jf. bl.a. LOs krav som førte til det såkalte frysvedtakene i 27 NAVO-virksomheter). Kollektive avtaler der pensjon inngår som et element i lønnsystemet, er da også vanlig i land som Danmark, Sverige og Nederland. Arbeidstakerne i disse landene har betydelig innflytelse på ordningene, herunder bl.a. investeringsvalg og håndtering av avkastningsrisiko, samt medeierskap i de institusjoner som forvalter tjenstepensjonene. Det ser likevel ut til å være slik at de som i dag har lovfestede ordninger foretrekker å videreføre disse som de er. Dette vil blant annet gjelde sykepleierordningen. Ønske om større innflytelse over selve ordningenes organisering, for eksempel kapitalforvaltning, kan derfor forventes å komme sterkere på dagsordenen i årene som kommer inspirert blant annet av danske erfaringer.

Selv om alle arbeidstakere betaler inn 2 prosent av lønna i pensjonspremie er det store forskjeller i hva de enkelte faktisk får igjen fra dagens offentlige tjenstepensjonsordninger. Dette skyldes at alle sikres samme samlede prosentvise utbetaling (inkludert folketrygden) uavhengig av lønnsnivå. Arbeidstakere med lav lønn og tilsvarende høy kompensasjon fra folketrygden får derfor mindre igjen fra tjenstepensjonsordningen enn arbeidstakere med høy lønn og tilsvarende lavere kompensasjon fra folketrygden. Mens en arbeidstaker med inntekt tilsvarende 3G bare får 7,5 prosent av sin samlede pensjon fra tjenstepensjonsordningen vil en person med inntekt på 8G motta 36 prosent av sin samlede pensjon fra tjenstepensjonsordningen. En ytelsesordning er derfor mest gunstig for dem med høy lønn og menn, da de i gjennomsnitt har et høyere lønnsnivå enn kvinner. Med en videreføring av en ytelsesordning vil dette også gjelde i forhold til en ny folketrygdmodell. Arbeidstakerorganisasjonene har til nå vært mest fokusert på risikoaspektet og har vist liten vilje til å diskutere innskuddsordninger. Dette til tross for at en innskuddsordning, som kommer på toppen av folketrygden, faktisk vil kunne gi personer med lavere og midlere inntekter mer i samlet pensjon enn hva dagens ytelsesordning gjør. Dette poenget har imidlertid vært lite framme i debatten til nå. I tillegg vil det ved en innskuddsordning, i motsetning til en ytelsesordning, kunne være lettere for den enkelte arbeidstaker å ta med seg opparbeidet pensjon over i nytt arbeidsforhold i privat sektor, uten at dette forringer pensjonssparingen. Mange vil derfor kunne tjene på en ordning som letter samordningen mellom pensjoner opptjent i hhv. offentlig og privat sektor. Unntaket er sykepleiere som er medlem av samme ordning uavhengig av om arbeidsgiveren er i offentlig eller privat sektor. Fremveksten av en erkjennelse av at lavtlønte får relativt lite ut av tjenstepensjonsordningene bør kunne skape et grunnlag for dialog mellom arbeidsgivere og arbeidstakerorganisasjoner om endringer i morgendagens ordninger i større grad enn hva som har vært tilfelle til nå. Når krever noen en innskuddsordning (5 og 8%) med rentegaranti betalt av arbeidsgiver og overskuddsdeling arbeidsgiver – arbeidstaker? Dette for å illustrere at man kan få et skifte i det som i dag framstår som fastlåste posisjoner.

Driver 6: Arbeidsgiverstrategier

Det nye regelverket for livsforsikringsvirksomhet åpner for en modularisering av spare- og forsikringsprodukter. Dette betyr at arbeidsgivere, for eksempel helseforetakene, står overfor en helt annen valgfrihet når det gjelder sammensetning av risiko- og spareprodukter. Arbeidsgivere vil også ha større valgfrihet hva angår kapitalforvaltning og investeringsstrategi. For arbeidsgiver vil det være et spørsmål om hvilken finansiell risiko de vil ta.

En videreføring av bruttoordningen i offentlig sektor vil i seg selv kunne skape incentiver for arbeidsgiverne til å være mer aktiv når det gjelder kapitalforvaltning, produktinnkjøp m.v.. Dette vil igjen bety at mange virksomheter vil ha behov for mer kompetanse på dette området. Vi har tidligere påpekt at uforutsigbarhet i premiekostnadene er en av flere faktorer som bidrar til at virksomheter omdanner ytelsesordninger til innskuddsordninger, eller vurderer å gjøre det. Det siste gjelder også innenfor NAVO-området (ref. Posten). Dette betyr at en fortsatt bruttoordning i offentlig sektor vil føre til at arbeidsgivere vil engasjere seg aktivt i utviklingen av ordningene i form av innkjøp av ulike risiko- og spareprodukter, administrasjon og grad av risiko og avkastningsforventninger i forvaltning av pensjonskapitalen. Dette kan også bidra til endringer i leverandørforhold og konkurranseforhold. Ikke minst vil det kunne bli mindre vanlig å kjøpe inn alle elementer i en tjenstepensjonsordning fra samme leverandør og enkelte virksomheter vil kunne ta større avkastningsrisiko på egen bunnlinje for å søke å redusere kostnader.

Sentrale veivalg

Utviklingen av disse drivkreftene for endring i tjenstepensjonssystemet tydeliggjør noen sentrale veivalg. Disse veivalgene oppsummerer diskusjonen over, og ut fra de antakelsene man kan gjøre om de ulike veivalgene, kan det lages forskjellige bilder av hvordan fremtidens ordninger vil bli. Vi skal først liste opp disse veivalgene.

A. Endelig modellutforming av folketrygden

- En universell modell med en fast minstepensjon og proporsjonal opptjening over minstepensjon eller en opptjening fra første krone med en inntektsprøvd garanti-pensjon?
- Vil vi få en valgfri pensjonsalder med avkorting av ytelsen ved tidlig uttak?

B. Valg av reguleringsregime

- Blir det 1G som bunnfradrag i alle tjenstepensjonsordninger?
- Endres de maksimale innskuddssatsene i innskuddspensjonsloven fra nå 5 og 8%?
- Blir taket for opptjening av tjenstepensjon beholdt på 12 G eller reduseres det til 8G?

- Blir det krav om å avvikle sluttlønnsprinsippet i ytelsesordninger, endret opp-tjeningstid m.v?

C. Produkttilpasninger

- Hvordan vil forsikringsnæring og bedrifter/virksomheter tilpasse seg endringer i folketrygden og i produkt- og virksomhetsregulering?
- Løsrives ytelsespensjonene fra et samlet pensjonsmål?
- Hvordan skal delingstall praktiseres?
- Hvordan skal bruttogarantien redefineres i forhold til en allårsregel?
- Hvilken tilpasninger vil bedrifter gjøre som innkjøper av pensjonstjenester og hvilken risiko vil man ta i forhold til avkastningsforventninger?

D. AFP-regime

- Blir AFP en selvstendig ordning for pensjon mellom 62 og 67 år eller vil den tilpasses et system med fleksibel uttak av folketrygd og eventuelt tjenstepensjoner?
- I hvilken grad blir avkortningselementer bygget inn i AFP ved tidlig uttak?
- Vil det lages særlige ordninger som skjermer noen yrkesgrupper fra avkortning, blant annet de med lange yrkeskarrierer?

E. Forhandlingsløsninger

- Blir det krav om avtalefesting av ordningens utforming for de som ikke har det i dag? I hvilken grad vil dette være knyttet til ytelsesordninger?
- Blir det en kamp om rentegarantier snarere enn om det skal være ytelses- vs inn-skuddsordninger?
- Vil det kunne oppnås enighet mellom partene basert på at arbeidsgiver får større kostnadskontroll og forutsigbarhet mot at arbeidstakersiden får større innflytelse og bedre ytelsesnivåer for lavlønte?
- Er det grunnlag for å etablere nye tverrgående fellesordninger i bransjer og sektorer basert på avtale?

Resultatene av disse veivalgene som skal gjøres av myndighetene, pensjonsleverandører og partene i arbeidslivet kan lede til svært forskjellig resultater, avhengig av hvordan man kombinerer dem. Dette har vi prøvd å illustrere i form av tre fremtidsbilder, som skisseres under.

Mulige fremtidsbilder

Vi har satt opp tre mulige fremtidsbilder for morgendagens tjenestepensjoner. Hensikten med dem er at de skal illustrere hvilken betydelige bredde som finnes når det gjelder mulige fremtidige utfall på dette området. Vi går i liten grad inn på hvorfor og hvordan ulike aktører gjør sine valg, det være seg arbeidsgiversiden, arbeidstakere og deres organisasjoner, finansnæringen eller regulerende myndigheter. Hensikten her er å illustrere hvordan resultatet kan bli svært forskjellig for fremtidens tjenestepensjonsmarked avhengig av hva man tror om svarene på de fem gruppene av spørsmål over, og hva man tror om makt- og innflytelsesforhold framover.

1. Status quo

I dette fremtidsbildet gir endringer i folketrygden små forskyvninger i både utforming av ytelsesordninger og i omleggingene fra ytelse til innskudd. Både netto- og bruttoordningen fortsetter som sluttlønnbaserte ordninger. For bruttoordningene medfører omlegging av folketrygden til alleårsregel bare en redefinering av bruttogarantien.

Det innføres en delingsstalls mekanisme for både offentlige og private ordninger basert på en felles avkortingsfaktor pålagt av Kredittilsynet. De offentlige bruttoordningene gir fortsatt livslange ytelser og er basert på gjennomsnittspremier m.v.

I privat sektor foregår det en ytterligere fremvekst av innskuddsordninger, men ytelsesordningene dominerer fortsatt markedet i 2010.

AFP blir etter mye diskusjon reetablert med statstøtte som selvstendig ordning fra 62 – 67 år. Avkortingselementet er meget svakt, men en rekke særaldersgrenser og den såkalte 85-årsregelen er fjernet.

Leverandørforholdene er overraskende stabile, der livselskapene stort sett leverer pakkeløsninger, dvs alle produktene – risiko, sparing og administrasjon kjøpes fra samme leverandør. KLP beholder en sterk posisjon i kommunemarkedet. SPK er fondert og konkurrerer på lik linje med livselskapene. Markedssituasjonen på leverandørsiden kjennetegnes derfor av en noe sterkere konkurranse mellom aktørene, blant annet fordi SPK og KLP nå kan levere innskuddspensjon. Ingen utenlandske

livselskaper finner det interessant å etablere seg i det norske markedet. Det er ikke etablert pensjonsinnretninger definert av partene.

2. Revidert tjenstepensjonsregime

Endringer i folketrygden har medført betydelige omlegginger av ytelsesordningene. De private netto-ordningene sikter mot en viss prosent av lønn ut over folketrygd og ikke mot en samlet prosent. Ordningene er basert på 40 års inntekt og ikke slutt-lønn.

Dette har også medført en reforhandlet brutto-garanti for utvalgte «idealtyper» basert på 40 års yrkeskarrierer, hvor folketrygd og tjenstepensjon skal sikre 66%. Dette er ment som en sikring av «brutto-mekanismen», men ikke som en garanti for de som har avvikende yrkeskarrierer. Denne mekanismen kom inn i bildet fordi flere grupper ville kunne få mer enn 66% med lengre opptjening i folketrygden. Det ble derfor et krav om av bruttoordningen ikke skulle «ta» enkeltes folketrygd.

Overføringsavtalen som mobilitetsfremmende tiltak videreføres, men har nå mindre praktisk betydning. Overgangen til livsløpsbasering letter innføringen av levealdersjustering gjennom innføring av et «kontoprinsipp», hvor saldo fordeles på gjenstående leveår eller på en selvvalgt utbetalingsperiode. I offentlige ordninger er det krav om livslang utbetalingsperiode.

Tjenstepensjoner i offentlig og privat sektor får valgfritt uttak sammen med folketrygden etter 62 år, inklusive levealdersjustering.

AFP bygges dermed om til en livslang supplerende ytelse – Livslang AFP. Alle særaldersgrenser og 85-årsregelen fjernes.

Leverandørforholdene er under sterk endring. Helseforetakene har etablert en egen fellesordning. De har imidlertid valgt å kjøpe risikoprodukter og fripoliseadministrasjon fra livsforsikringselskaper. Fellesordningens oppgave er først og fremst å sikre investeringspolitikken og kostnader knyttet til kapitalforvaltning. Mange arbeidsgivere kjøper produkter i markedet og står selv for en langt større risiko uten at de har etablert egen kasse.

Denne utviklingen leder til at ytelsesordninger i større grad overlever enn mange hadde trodd, selv om innskuddsordningene i privat sektor og i en del fristilte selskaper fortsetter å vokse.

3. Innskuddspensjon og partskontroll

I dette fremtidsbildet skjer det en større omlegging av tjenstepensjonssystemet. Dette starter i privat sektor hvor partene er enige om etablering av felles innskuddsordning i flere bransjer. Denne enigheten baseres på et bytte mellom partene hvor

arbeidsgiver får kostnadskontroll og arbeidstakeren får kontroll og medinnflytelse over ordningene.

I offentlig sektor skjer en tilsvarende endringsprosess gjennom endring av blant annet de lovfestede pensjonsordningene. I de private avtalene er hovedpoenget at en god innskuddsordning faktisk gir mer pensjon til lavere og midlere inntektsgrupper og at arbeidstakeren får medinnflytelse over nye og større tverrgående pensjonsinnretninger

Disse fellesordningene kan også bidra til å redusere den enkeltes avkastningsrisiko ved dansk-inspirerte overskudds- og garantiordninger. Arbeidsgiverne får forutsigbare kostnader og slipper regnskapsføringsutfordringene som følger med ytelsesordningene.

Den tverrgående kassen for helseforetakene gir henholdsvis 6% og 9% av lønn (nye regler) opp til 12 G. Pensjonsalderen er valgfri sammen med folketrygden og AFP. Det er imidlertid et krav om livsvarig utbetaling og et prinsipp om gjennomsnittspremie etter kjønn er derfor innført.

AFP-ordningen videreføres som en parts- og avtalebasert ordning, men som en Livslang AFP som gir et supplement til folketrygd og tjenstepensjon for alle som går av før 67 år. Det er riktignok innført et minimumskrav på 37 år i arbeid for uttak av AFP. I tillegg er det innført en målrettet ordning mot de som har jobbet lenge og/eller har særlige helseproblemer som sikrer at man ikke må ta ut folketrygd eller tjenstepensjon før 67 år. Dette er en slags videreføring av særaldersgrenser uten plikt til å gå av når alle særaldersgrenser i offentlig sektor ble fjernet.

Litteratur

- Börsch-Supan, Axel and Brugiavini, Agar (2001): *Savings: The policy debate in Europe*. Oxford Review of Economic Policy. Vol 17(1).
- Commission of the European Communities (2003): *Joint reports by the Commission and the Council on the adequate and sustainable pensions*. Brussel.
- Disney, Richard and Johnsen, Paul (2001): *Pension systems and retirement incomes across OECD Countries*. UK: Edward Elgar Publishing.
- Euro online (2004): *Occupational pensions and industrial relations*. Nettartikkel.
- Finansdepartementet (2004): *Høring – tilskudd fra arbeidstaker i pensjonsordning etter lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold*. Oslo.
- Finansdepartementet: Lov om foretakspensjon og Lov om innskuddspensjon. Oslo
- Finansnæringens Hovedorganisasjon (2004): *Norsk forsikring i tall 2002–04*.
- Finansnæringens Hovedorganisasjon (2004): *Markedsandeler – endelige tall og regnskapsstatistikk 2004*.
- Fløtten, T. and A.W. Pedersen (1996): *Sikkerhetsordninger i det norske arbeidsmarkedet*. Fafo-rapport 207
- Fløtten, Tone, Heidi Gautun og Jon M. Hippe (1996): *Som du sår skal du høste. Om tjenstepensjoner i offentlig sektor*. Fafo-rapport 192.
- Hippe, Jon M., Bergan, R., Veland G., og Midtsundstad, T. (2005): *Obligatorisk tjenstepensjon*. Fafo-rapport 470. Oslo: Fafo.
- Holzmann, Robert (2004): *Toward a reformed and coordinated pension systems in Europe: Rationale and potential structure*. Unpublished paper. World Bank. Fafo-rapport 470.
- Hovedtariffavtale for KS-området 1.5.2004–30.4.2006.
- Midtsundstad, T. (1999), Forventet pensjoneringsalder og pensjoneringsmønstre blant kommunalt ansatte seniorer. Fafo-notat 1999:4 .
- Midtsundstad, Tove (2002): *AFP-pensjonisten: sliten – eller frisk og arbeidsfør? En analyse av tidlig pensjenering og bruk av AFP i privat sektor*. Fafo-rapport 385. Oslo.

- Midtsundstad, Tove (2004), Hvor mange har rett til AFP? Fafo-notat 2004:04. Oslo. Fafo.
- Midtsundstad, Tove (2004): *En beskrivelse av sykepleiernes pensjoneringsmønster i 2003 med utgangspunkt i registerdata fra KLP*. Fafo-notat 17/2004. Oslo.
- Midtsundstad, Tove (2005): *Ikke bare sliten.. En analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten*. Fafo-rapport (under publisering). Oslo.
- NAVO (2003): *Årsberetning 2003*.
- NOU 2003: 28: *Kjønns- og aldersnøytralitet i kollektive pensjonsordninger*. Utredning nr. 11 fra Banklovkommisjonen.
- NOU (2004:1): *Modernisert Folketrygd. Bærekraftig pensjon for Framtida*. Oslo.
- NOU 2004: 24. *Pensjonskasselovgivning. Konsolidert forsikringslov*. Utredning nr. 12 fra Banklovkommisjonen.
- Norske Pensjonskassers Forening (2004): *Årbok 2004. Private Pensjonskasser*. Oslo.
- OECD (2000): *Private pension series. Private pension systems and policy issues*. Paris.
- Ot.prp. nr. 74 (2003–2004): *Om lov om endringer i livsforsikringsloven m.m. (livsforsikringsvirksomhet)*.
- Pedersen, Axel West (2004): *Halvhjertet kopi av brutal original. En sammenligning av Pensjonskommisjonens forslag og det nye svenske pensjonssystemet*. Tidsskrift for Velferdsforskning vol 7(2). Oslo. Under publisering.
- Pedersen, Axel West (2000): *Konkurransetsetting og pensjon. En kvalitativ undersøkelse av pensjonsforholdene blant private bedrifter i tre utvalgte bransjer*. Fafo-notat 338. Nettversjon. Oslo.
- Pedersen, Axel West (2000): *The coverage with occupational pensions in Norway Results from a survey of private sector companies*. Fafo-paper 2000:23. Oslo: Fafo.
- Statens Pensjonskasse: *Årsrapport 2004*. Oslo.
- St.meld. nr. 12 (2004–2005): *Pensjonsreform – trygghet for pensjonene*. Finansdepartementet.
- Veland, G og T. Midtsundstad (2005), *En gjennomgang av forslag til ny tjenestepensjonsordning for Posten*. Fafo-notat 2005:12. Oslo: Fafo.

Utviklingen av offentlig tjenstepensjon



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