

Lillevold & Partners og Fafo

# Utredning for Handel og Kontor og Virke om tjenestepensjon



Lillevold & Partners og Fafo

# **Utredning for Handel og Kontor og Virke om tjenestepensjon**

Av Johann Desprière, Jon M. Hippe,  
Dag Svege og Geir Veland

© Fafo 2016

ISBN 978-82-324-0275-5

ISSN 0801-6143

# Innhold

Forord .....	4
<b>1 Innledning.....</b>	<b>5</b>
<b>2 Strukturen i varehandelen .....</b>	<b>8</b>
2.1 Innledning.....	8
2.2 Sysselsetting.....	9
2.3 Lønnsstatistikk for varehandelen .....	21
<b>3 Pensjonsforholdene i varehandelen.....</b>	<b>32</b>
3.1 Omfanget av AFP .....	32
3.2 Utforming av tjenstepensjonene – bare innskuddsordninger? .....	32
3.3 Sparesatser i innskuddsordningene .....	33
3.4 Investeringsvalg med mer .....	36
<b>4 Regelverket for tjenstepensjonene .....</b>	<b>37</b>
4.1 Kort om gjeldende regelverk .....	37
4.2 Konsekvenser for eksisterende ordninger .....	39
4.3 Individuell tilleggssparing.....	40
4.4 Medbestemmelse .....	42
4.5 Regnskapsføring.....	43
<b>5 Regelverket for fellesordninger .....</b>	<b>44</b>
5.1 Fellesordning – oppsummert.....	45
<b>6 Pris- og kostnadsforhold i innskuddspensjonene .....</b>	<b>46</b>
6.1 Prinsipper for prising i innskuddspensjon .....	46
6.2 Kostnadsvirkning av jobbskifter.....	47
6.3 Kostnader i det norske innskuddspensjonsmarkedet .....	50
<b>7 Pensjonsberegninger .....</b>	<b>53</b>
7.1 Pensjonsberegninger 1 .....	53
7.2 Pensjonsberegninger 2 .....	58
7.3 Noen hovedpoenger fra pensjonsberegningene .....	62
Vedlegg 1 Produkt .....	64
Vedlegg 2 Tabeller – sysselsetting .....	68
Vedlegg 3 Beskrivelse av idealtypene.....	74
Referanser .....	76

## Forord

Denne rapporten er utarbeidet av Fafo og Lillevold & Partners på oppdrag fra Virke og Handel og Kontor. Rapporten er basert på en prosjektbeskrivelse gjengitt i kapittel 1. Rapporten er utarbeidet av Geir Veland og Jon M. Hippe i Fafo og Dag Svege og Johann Despriée hos Lillevold & Partners.

Vi takker for nyttige kommentarer og innspill fra oppdragsgiverne. Rapporten står imidlertid for Fafo og Lillevold & Partners regning.

For å imøtekomme oppdragsgivernes behov for en samstemt og omforent rapport er det foretatt enkelte endringer i det opprinnelige rapportutkastet ved at noen drøftinger er kuttet betydelig ned. Det substansielle innholdet i analysene og i diskusjonene er imidlertid ikke endret av dette.

Oslo, november 2015

Fafo og Lillevold & Partners

# 1 Innledning

Virke og HK har engasjert Fafo og aktuarselskapet Lillevold & Partners for å bistå partenes utredningsarbeid knyttet til tjenstepensjon. Resultatene fra dette utredningsarbeidet presenteres i denne rapporten.

Utgangspunktet for utredningsarbeidet er prosjektskissen som beskriver nødvendige analyser for å gi en situasjonsbeskrivelse av inntekts- og pensjonsforhold i næringen og i tariffområdet. Skissen beskriver følgende utredningsbehov:

1. Strukturen i varehandelen: sysselsatte, lønnsnivåer, heltid/deltid, kjønnsfordeling, alder, midlertidighet med mer. Analysen kan baseres på registerdata ved å ta utgangspunkt i relevante næringskoder – se rapportens kapittel 2.
2. Strukturen i tariffområdet basert på data fra oppdragsgiver. Vurdere å bruke registerdata som kan (for eksempel) identifisere avtaledekkede bedrifter i varehandelen (justert for apotek, Vinmonopolet m.m., eventuelt også Coop) – se kapittel 2.
3. En oversikt over pensjonsforholdene i næringen og tariffområdet: Analysen skal, så langt det finnes data, beskrive pensjonsforholdene (folketrygd, AFP, tjenstepensjonsordninger) og vise beregninger av den pensjonsmessige betydningen av de ulike pensjonskomponentene (dvs. folketrygd, AFP og tjenstepensjonsordninger). Analysen baseres på opplysninger fra leverandørene slik at det kan utarbeides en presis oversikt over utforming av tjenstepensjonsordningene – se kapittel 3 og 7.
4. Idealtypiske beregninger av forventet pensjon samlet og for ulike pensjonskomponenter. Dette skal gjøres basert på data om et sett idealtyper valgt ut av oppdragsgiver, samt noen illustrasjoner av effekt av deltidsstillinger. Disse dataene vil omfatte inntektsnivå, karriereforutsetninger/alder, deltid/heltid med mer – se kapittel 7.
  - o Beskrive eksisterende system for organisering av pensjonsrettigheter ved jobbskifte – se kapittel 4. Foreta illustrerende beregninger av virkningen for arbeidstaker og arbeidsgiver av jobbskifter – se kapittel 4.
5. Hovedstruktur og utvikling i pris og kostnadsforhold for innskuddsordninger og pensjonskapitalbevis i det norske markedet, herunder prising av innkjøpsordninger – se kapittel 6.
6. Kort gjennomgang av regelverket for tjenstepensjonsproduktene og skisser av ulike ordninger hvor det gis medbestemmelsesrett over plassering og forvaltning av pensjonsmidlene innenfor eksisterende lovgivning. Inkludert i dette beskrives

mulighetene for den enkelte arbeidstaker til, på individuelt grunnlag, å betale inn til egen pensjon – se kapittel 4, samt vedlegg 1.

7. En kort beskrivelse av regelverket for fellesordninger (flerbedriftsordninger) og drøfting av formelle begrensninger og muligheter i regelverket. Beskrivelse av rammene for at arbeidstakerne kan få medbestemmelsesrett over plassering av pensjonsmidlene – se kapittel 5.

Det vises også til protokollen om «III Tjenestepensjon» mellom HK og Virke hvor utredningsbehovet omtales.

Resultatene av disse gjennomgangene og analysene presenteres i denne rapporten. Rapporten gir ingen anbefalinger og skal tjene som et faktagrunnlag for partene i deres arbeid med tjenestepensjonsspørsmål.

### **III Tjenestepensjon**

I tariffoppgjøret 2014 ble partene Handel og Kontor og Virke enige om følgende formulering om pensjon:

«Handel og Kontor (HK) har ved [2014-]oppgjøret fremmet forslag om å avtalefeste tjenestepensjonsordninger og at det etableres brede ordninger som sikrer pensjonsopptjening og likepensjon mellom kvinner og menn. HK mener i likhet med Fellesforbundet at slike brede ordninger er kostnadseffektive og at lavere forvaltningskostnader og administrative kostnader alternativt kan benyttes til å øke pensjonsopptjening for den enkelte ansatte.

Hovedorganisasjonen Virke har på prinsipielt grunnlag gått imot Handel og Kontors krav av tariffesting av pensjon, og mener at dagens pensjonsordninger (folketrygden, OTP og AFP) er en tilfredsstillende pensjonsordning og at bedriftene selv må vurdere behovet, de økonomiske forholdene og de øvrige forhold knyttet til ytterligere pensjonsordninger for de ansatte.

Handel og Kontor og Hovedorganisasjonen Virke er imidlertid enige om følgende:

- Forholdsmessighetsprinsippet i gjeldende pensjonslovgivning skal videreføres
- Det skal legges til grunn at ordningene verken medfører krav om balanseføring eller økte pensjonskostnader for bedriftene

Basert på lov om innskuddspensjon er Handel og Kontor og Hovedorganisasjonen Virke enige om at følgende forhold skal utredes:

- At arbeidstakerne gjennom etablering av ulike ordninger kan få medbestemmelsesrett over plassering og forvaltning av pensjonsmidlene
- Ivaretagelse av pensjonsopptjening ved jobbskifte
- Konsekvensene for allerede etablerte ordninger
- Mulighetene for den enkelte arbeidstaker til på individuelt grunnlag å betale inn til egen pensjon
- Vurdere eventuelle lovendringer



I løpet av utredningen skal Handel og Kontor om nødvendig konsultere LO.  
Kostnadene ved utredningen dekkes av Handel og Kontor og Hovedorganisasjonen  
Virke. Utredningen skal ta sikte på å være ferdig innen 31.12.15.»

## 2 Strukturen i varehandelen

### 2.1 Innledning

Hensikten med dette kapitlet er å belyse trekk ved varehandelen som er av særlig stor betydning i pensjonssammenheng. Det vil si at inntektsnivå (pensjonsgivende inntekt), alder, kjønn, arbeidstid og yrkeskarriere er særlig relevant. Dette er alle faktorer som er med på å påvirke akkumulering av en pensjonskapital/rettighet og å bestemme den faktiske årlige pensjon en person vil få utbetalt.

Det finnes ulike datakilder for å gjøre disse beregningene, og vi sammenstiller kildene for å få et best mulig bilde av bransjene som helhet og av de tariffavtaledekkede virksomheter. Konkret er resultatene fra dette kapitlet et utgangspunkt for valg av idealtyper i pensjonsberegningene og for å si noe om representativiteten til de ulike beregningene. Det siste er av særlig stor betydning for partenes vurderinger.

I kapitlet presenteres sysselsettings- og lønnsdata for varehandelen. Først gis en oversikt over sysselsettingsutviklingen i perioden 2009–2015 på NACE<sup>1</sup> to-nivå, det vil si næringskode 45–47 i henhold til SSBs standard for næringsgruppering. Disse dataene inkluderer samlede sysselsettingstall, fordelt på kjønn, heltid/deltid og alder. I tillegg er det tatt med en tabell som viser ansienniteten til alle sysselsatte fra AKU<sup>2</sup>, samt omfanget av midlertidighet.

Deretter presenteres sysselsettingstall etter AKU 2013 innen næringskode 47 Detaljhandel og næringskode 46 Agentur- og engroshandel. Disse sysselsettingstallene er fordelt etter kjønn, alder og arbeidstid og presenteres på bransjenivå, det vil si etter tresifret NACE-kode. I prosjektet er det hentet ut sysselsettingsdata fra AKU 2013 slik:

- alle sysselsatte samlet
- alle sysselsatte, der samvirkeforbund, apotek, Vinmonopolet og bensinvarer er trukket ut
- sysselsatte innen tariffdekkede virksomheter

I dette kapitlet er det stort sett vist sysselsettingsstatistikk for alle under ett, men i enkelte tilfeller er det vist tall for tariffdekkede virksomheter. I vedlegget er tatt med enkelte tabeller som ikke er tatt inn i dette kapitlet.

---

<sup>1</sup> Standard for næringsgruppering

<sup>2</sup> Arbeidskraftundersøkelsen

Lønnsdata er hentet fra to kilder: SSBs lønnsstatistikk for 2012 og lønnsstatistikk 2012 for medlemsvirksomheter i Virke. Ved å kombinere disse to kildene kan man se om det er lønnsforskjeller mellom varehandelen totalt og ansatte i virksomheter som er medlemmer i Virke.

Gjennomgangen av lønnsstatistikk er gjort på yrkesnivå innenfor detaljhandelen og engroshandelen hver for seg. To lønnsbegreper brukes i statistikken: brutto lønn og avtalt lønn. Vi har i rapporten brukt tall for begge. Bruttolønn er avtalt lønn med tillegg av overtid, bonus og tillegg for ubekvem arbeidstid. Dette skillet er viktig fordi pensjonsinnskudd normalt gjøres av ordinær lønn pluss UB<sup>3</sup>-tillegg. Overtid og bonus med mer er normalt ikke pensjonsgivende i tjenestepensjonene.

Lønnsdata for detaljhandel og engroshandel presenteres for seg og er fordelt på yrker, alder og kjønn, herunder ulike kombinasjoner (for eksempel kombinasjonen kjønn og alder). Det vises også tall for lønnsspredning. I en del tilfeller er det vist tabeller hvor lønn for alle sysselsatte samlet er sammenlignet med lønn innenfor Virkes medlemsvirksomheter. For at presentasjonen ikke skal bli for omfattende i kapitlet her, har vi kun inkludert heltidsansatte. I vedlegg er det tatt inn flere tabeller som viser lønnsstatistikk blant annet etter arbeidstid.

Lønnsvariabelen er timelønn og i en del tilfeller månedslønn. Omregning av time-lønn til månedslønn er gjort slik: timelønn \* 162,5 timer, på samme måte som det gjøres av TBU<sup>4</sup>.

## 2.2 Sysselsetting

### Samlet sysselsetting i varehandelen

Ifølge AKU var det 362 000 sysselsatte i varehandelen per utgangen av andre kvartal 2015. I agentur- og engroshandel var det 111 000 sysselsatte, mens det var 201 000 sysselsatte innen detaljhandel.

Tabell 1 viser sysselsettingsutviklingen i perioden fra 2009 til andre kvartal 2015. Som vi ser, har sysselsettingen samlet økt med 17 000 fra 2009 til 2015. Innen detaljhandel har sysselsettingen vært stabil i hele perioden, mens det har vært en viss økning i engros og størst vekst i handel med og reparasjon av motorvogner.

---

<sup>3</sup> Ubekvem arbeidstid

<sup>4</sup> Tekniske beregningsutvalg for lønnsoppgjørene

Tabell 1. Sysselsatte i varehandelen. Totalt. 2009-2K 2015. AKU.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2K 2015
45 Handel med og reparasjon av motorvogner	38000	42000	45000	47000	45000	45000	50000
46 Agentur- og engroshandel, unntatt med motorvogner	105000	100000	103000	106000	109000	106000	111000
47 Detaljhandel, unntatt med motorvogner	202000	203000	200000	205000	201000	197000	201000
Total	345000	345000	348000	358000	355000	348000	362000

Tabell 2 viser sysselsettingsutviklingen i varehandelen i samme periode, fordelt på kjønn. For menn har sysselsettingen økt fra 182 000 i 2009 til 196 000 i 2015, og for kvinner fra 162 000 til 166 000. I 2015 var det 79 000 menn sysselsatt innen agentur- og engroshandel, og det er det samme antallet som i 2009. For kvinner har sysselsettingen derimot økt med 6000, fra 26 000 til 32 000. Innen detaljhandel har det vært en liten nedgang i antall sysselsatte kvinner på 4000 og for menn en liten økning på 5000. Samlet var det i 2015 sysselsatt 128 000 kvinner og 74 000 menn.

Tabell 2. Sysselsatte i varehandelen. Menn og kvinner. 2009 – 2K 2015. AKU.

	2009		2011		2013		2K 2015	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
45 Handel med og reparasjon av motorvogner	34000	4000	39000	6000	40000	5000	43000	6000
46 Agentur- og engroshandel, unntatt med motorvogner	79000	26000	74000	29000	78000	31000	79000	32000
47 Detaljhandel, unntatt med motorvogner	69000	132000	70000	130000	71000	130 000	74000	128000
Total	182000	162000	183000	165000	189000	166000	196000	166000

228 000 personer, det vil si 63 prosent av de sysselsatte i varehandelen, jobber heltid i 2015 (tabell 3), mens hver fjerde sysselsatte jobber kort deltid (under 20 timer per uke), noe som utgjør 87 000 sysselsatte.

Tabell 3. Sysselsatte i varehandelen etter avtalt arbeidstid. Totalt 2015. AKU.

	2012	2013	2014	2K 2015	Prosent 2015
Kort deltid. 1-19 timer	76000	80000	75000	87000	24
Lang deltid. 20-36 timer	57000	56000	49000	45000	13
Heltid. 37 timer eller mer	223000	218000	223000	228000	63
Totalt	358000	355000	348000	362000	

Tabell 4. Sysselsatte i varehandelen etter avtalt arbeidstid. Menn og kvinner. AKU

	2012		2013		2014		2K 2015		Prosent 2015	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Kort deltid. 1-19 timer	29000	48000	29000	51000	25000	50000	32000	55000	17	33
Lang deltid. 20-36 timer	14000	43000	13000	43000	13000	36000	12000	33000	6	20
Heltid. 37 timer eller mer	149000	75000	146000	72000	146000	77000	150000	78000	77	47
Totalt	192000	166000	189000	166000	184000	163000	194000	166000	100	100

63 prosent av de sysselsatte i varehandelen jobbet heltid per andre kvartal 2015 (tabell 4). Forskjellen mellom menn og kvinner er stor. Mens 77 prosent av menn jobber heltid, gjelder dette bare 47 prosent av kvinnene (tabell 5). 33 prosent av kvinnene jobber kort deltid (55 000), mens tilsvarende for menn er 17 prosent (32 000). Andelen kvinner som jobber kort deltid, har økt med cirka 4 prosentpoeng fra 2012 til 2015, for heltid har den økt med 2 prosentpoeng, mens det har vært en nedgang i andelen med lang deltid på 7 prosentpoeng.

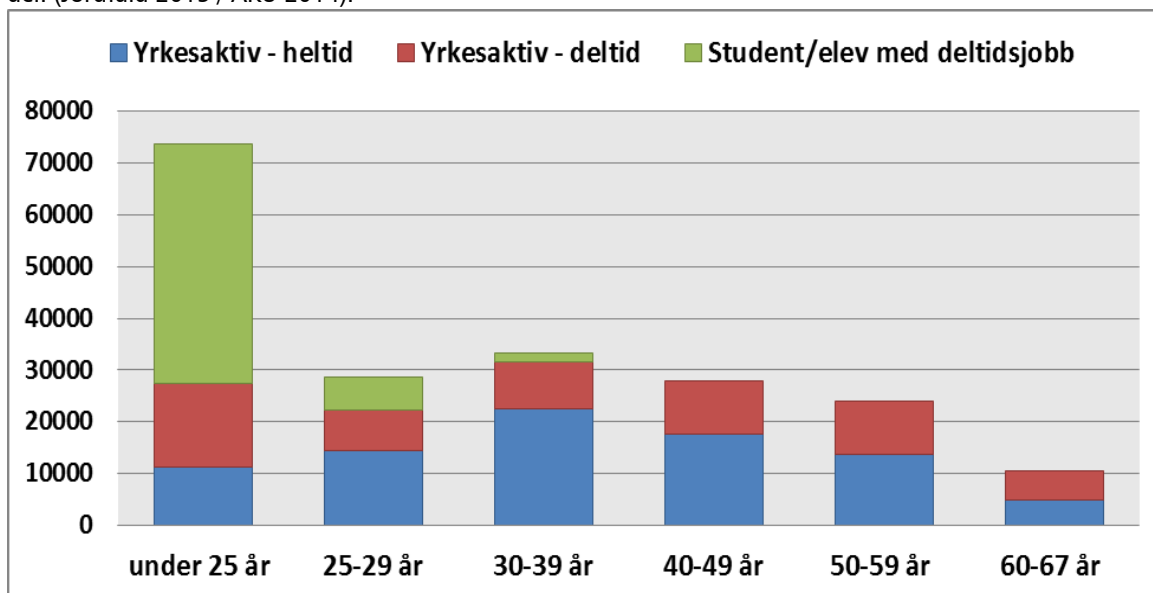
Tabell 5 viser at det er mange under 25 år som er sysselsatt i varehandelen. Antallet har samlet vært stabilt fra 2012 og utgjorde i 2015 totalt 101 000 personer. De under 25 år utgjør 28 prosent av alle sysselsatte i varehandelen.

Tabell 5. Sysselsatte i varehandelen etter alder. Menn og kvinner. AKU

	2012		2013		2014		2K 2015	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
15-24 år	46000	55000	44000	55000	40000	55000	43000	58000
25-39 år	62000	44000	61000	46000	58000	45000	58000	41000
40-54 år	56000	45000	57000	44000	57000	43000	59000	43000
55-74 år	28000	22000	27000	21000	29000	21000	35000	24000
15-74 år	192000	166000	189000	166000	184000	163000	196000	166000
Alle	358 000		355 000		347 000		362 000	

Ifølge Jordfald (2015) utgjør studenter og skoleelever en knapp fjerdedel av arbeidstakerne i detaljhandelen (55 000 personer) i 2014 (figur 1). Detaljhandelen domineres av personer under 30 år, og studenter/skoleelever dominerer totalt blant ansatte under 25 år.

Figur 1. Antall heltidsansatte, yrkesaktive deltidsansatte og studenter/elever med deltidsjobb. Detaljhandel. (Jordfald 2015 / AKU 2014).

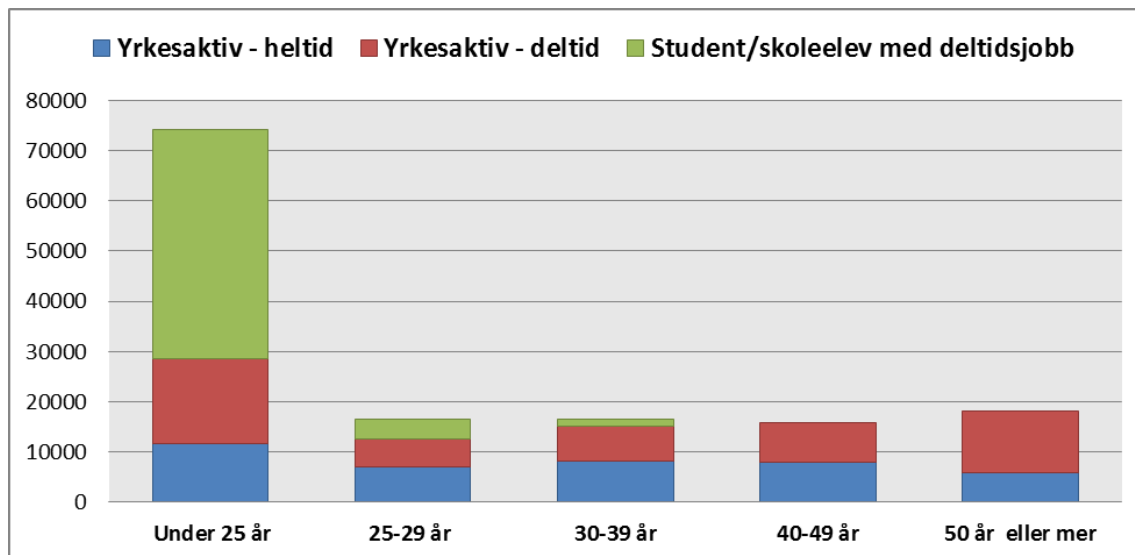


Tabell 6 er hentet fra Jordfald (2015) og viser at heltidsansatte arbeidstakere dominerer blant ledere og i utdanningsyrkene. Studenter og skoleelever utgjør 36 prosent av de yrkesaktive som jobber innen salgsyrkene, det vil i hovedsak si butikkmedarbeidere.

Tabell 6. Ansatte i detaljhandelen etter yrke (AKU 2014). Jordfald (2015).

Yrke	Yrkesaktiv - heltid	Yrkesaktiv - deltid	Student/elev med deltidsjobb	Samlet
Ledere	19700	1200	0	20900
Akademiske yrker	4200	600	200	5000
Yrker med kort høy utdanning	5400	2000	200	7600
Kontor og kundeserviceyrker	3200	2000	1000	6200
Salgsyrker	41000	51000	51000	143000
Andre yrker	3300	2600	1900	7800
<b>Totalt</b>	<b>106500</b>	<b>59400</b>	<b>54300</b>	<b>190500</b>

Figur 2. Salgsyrker innenfor detaljhandel. Etter alderskategori og tilknytning (Jordfald 2015 / AKU 2014).  
N= 143 000



### Nærmere om sysselsettingen i detaljhandel og engroshandel. Bransjenivå

I dette kapitlet skal vi presentere sysselsettingstall som dekker de ulike bransjene innen detaljhandel og engroshandel, det vil si vi ser bort fra handel med og reparasjon av motorvogner. Vi skal se på sysselsettingen knyttet til disse variablene, i tillegg til samlet sysselsetting i bransjene:

- kjønn
- alder
- arbeidstid

Sysselsettingsanalysen dekker alle sysselsatte innen de ulike bransjene samt sysselsatte i bedrifter som er tariffdekket (omfattet av AFP). Siden organisasjonsgraden og tariffdekningen i varehandelen er relativt lav, kan det være interessant å se om det er ulikheter mellom alle sysselsatte i detalj- og engroshandel og sysselsatte i bedrifter som er tariffdekket. Dette gjøres i kapittel 2.3, hvor vi skal presentere lønnsstatistikker.

I tillegg er det i vedlegg presentert tabeller som viser sysselsettingstall i detalj- og engroshandel som dekker alle sysselsatte, men hvor vi har trukket ut sysselsatte i samvirke-lag, apotek, Vinmonopolet og bensinvarer. Vi kommenterer ikke disse tallene nærmere, men henviser til vedleggene.

### Sysselsatte i varehandelen etter kjønn

Tall fra AKU 2013 viser at det er vel 308 000 sysselsatte i engros- og detaljhandelen. Vel 106 000 av disse er sysselsatt i engroshandel, mens vel 202 000 er sysselsatt i detaljhandelen. De tre største bransjene innen detalj sysselsetter vel 161 000 arbeidstakere, hvilket utgjør nesten 70 prosent av alle sysselsatte. Særlig stor er «Butikkhandel med bredt ut-

valg», med nesten 70 000 sysselsatte. To andre store bransjer er «Annen butikkhandel i spesialforretninger» (58 000) og «Butikkhandel med andre husholdningsvarer i spesialforretninger» (35 000).

28 prosent av de sysselsatte innen engroshandelen er kvinner, mens kvinneandelen innen detaljhandelen er på 66 prosent. Andelen kvinner i detaljhandel er særlig høy innen «Annen butikkhandel i spesialforretninger» (86 prosent).

Tabell 7. Sysselsatte i varehandelen etter kjønn og prosentandel kvinner. Alle. AKU 2013.

	Menn	Kvinner	Totalt	Kvinneandel
Agenturhandel	1 677	984	2 661	37 %
Engroshandel med jordbruksvarer og levende dyr	1 480	719	2 199	33 %
Engroshandel med nærings- og nytelsesmidler	11 506	4 460	15 966	28 %
Engroshandel med husholdningsvarer og varer til personlig bruk	11 828	10 889	22 717	48 %
Engroshandel med IKT-utstyr	7 544	1 753	9 297	19 %
Engroshandel med andre maskiner og annet utstyr	21 681	5 279	27 140	19 %
Engroshandel med spesialisert vareutvalg ellers	18 458	5 234	23 692	22 %
Uspesifisert engroshandel	1 702	854	2 556	33 %
<b>Agentur og engros totalt</b>	<b>75 876</b>	<b>30 172</b>	<b>106 048</b>	<b>28 %</b>
<i>Butikkhandel med bredt vareutvalg</i>	24 532	44 384	68 916	65 %
<i>Butikkhandel med nærings- og nytelsesmidler i spesialforretninger</i>	1 692	5 553	7 245	77 %
<i>Detaljhandel med drivstoff til motorvogner</i>	5 256	6 832	12 088	57 %
<i>Butikkhandel med IKT-utstyr i spesialforretninger</i>	2 363	485	2 848	17 %
<i>Butikkhandel med andre husholdningsvarer i spesialforretninger</i>	18 389	16 319	34 708	47 %
<i>Butikkhandel med bøker, musikkartikler og andre fritidsartikler i spesialforretninger</i>	7 376	8 046	15 422	52 %
<i>Annen butikkhandel i spesialforretninger</i>	7 966	49 884	57 850	86 %
<i>Detaljhandel utenom utsalgssted</i>	1 606	1 589	3 195	50 %
<b>Detalj totalt</b>	<b>69 180</b>	<b>133 092</b>	<b>202 272</b>	<b>66 %</b>
Totalt	145 056	163 264	308 320	53 %

Tabell 8 viser sysselsettingen i tariffdekkede virksomheter, det vil si bedrifter som dekkes av tariffavtaler i varehandelen. Samlet har disse virksomhetene knappe 75 300 sysselsatte, det vil si 25 prosent av den samlede sysselsettingen på 308 000. Kvinneandelen i de ulike bransjene innen tariffdekkede virksomheter avviker relativt sett lite sammenlignet med i varehandelen samlet.



Tabell 8. Sysselsatte i varehandelen etter kjønn og prosentandel kvinner. Tariffdekkede virksomheter. AKU 2013.

	Menn	Kvinner	Totalt	Kvinneandel
Agenturhandel	158	90	248	36 %
Engroshandel med jordbruksvarer og levende dyr	233	130	363	36 %
Engroshandel med nærings- og nytelsesmidler	7171	2306	9477	48 %
Engroshandel med husholdningsvarer og varer til personlig bruk	2908	2734	5642	48 %
Engroshandel med IKT-utstyr	880	268	1148	23 %
Engroshandel med andre maskiner og annet utstyr	6021	1243	7264	17 %
Engroshandel med spesialisert vareutvalg ellers	7491	2133	9624	22 %
Uspesifisert engroshandel	348	137	485	28 %
<b>Agentur og engros totalt</b>	<b>25 210</b>	<b>9 041</b>	<b>34 251</b>	<b>26 %</b>
Butikkhandel med bredt vareutvalg	5638	10804	16442	66 %
Butikkhandel med nærings- og nytelsesmidler i spesialforretninger	275	1355	1630	83 %
Butikkhandel med IKT-utstyr i spesialforretninger	170	55	225	24 %
Butikkhandel med andre husholdningsvarer i spesialforretninger	6075	5056	11131	45 %
Butikkhandel med bøker, musikkartikler og andre fritidsartikler i spesialforretninger	644	1456	2100	69 %
Annen butikkhandel i spesialforretninger	1025	7842	8867	88 %
Detaljhandel utenom utsalgssted	209	441	650	68 %
<b>Detaljhandel totalt</b>	<b>14 036</b>	<b>27 009</b>	<b>41 045</b>	<b>66 %</b>
<b>Totalt</b>	<b>39246</b>	<b>36050</b>	<b>75296</b>	<b>48 %</b>

### Sysselsatte etter alder

I alt 28 prosent av de sysselsatte i varehandelen er under 25 år (tabell 9). Det er imidlertid store variasjoner mellom engros og detalj. Andelen under 25 år er henholdsvis 8 prosent og 40 prosent<sup>5</sup>. Totalt er knappe 89 000 sysselsatte under 25 år. I detaljhandel er antall under 25 år på 80 600. Innen detaljhandel og de store bransjene er andelen over gjennomsnittet for «Drivstoff til motorvogner» (57 prosent), «Bredt vareutvalg» (46 prosent) og «Bøker, musikkinstrumenter m.m. i spesialforretninger» (45 prosent).

Det kan ikke sies å være systematiske forskjeller i andel sysselsatte etter alder i tariffdekkede virksomheter sammenlignet med alle sysselsatte i engros og detalj. Det kan være prosentvise forskjeller innenfor bransjer, men disse er relativt små, og innenfor de større bransjene er det mindre forskjeller.

<sup>5</sup> I tabell i vedlegg er prosentandeler for alle aldersgruppene i de ulike yrkesgruppene oppgitt.

Tabell 9. Sysselsatte i varehandelen etter alder 2013. Alle.

	15-20	21-24	25-29	30-39	40-44	50-59	60-74	Totalt	% u 25 år
Agenturhandel	57	94	192	406	801	556	411	2661	6 %
Engroshandel med jord- bruksvarer og levende dyr	183	125	105	168	557	543	292	2199	14 %
Engroshandel med nærings- og nytelsesmidler	603	996	1736	4198	4283	2768	1375	15966	10 %
Engroshandel med hushold- ningsvarer og varer til per- sonlig bruk	708	1105	2030	5449	6835	4342	2228	22717	8 %
Engroshandel med IKT-utstyr	193	394	864	2622	2798	1783	640	9297	6 %
Engroshandel med andre maskiner og annet utstyr	760	1068	2119	5949	8020	5909	3281	27140	7 %
Engroshandel med spes. vareutvalg ellers	861	961	1737	4901	7052	5341	2828	23692	8 %
Uspesifisert engroshandel	81	104	204	554	770	544	297	2556	7 %
<b>Agentur og engros totalt</b>	<b>3 446</b>	<b>4 847</b>	<b>8 987</b>	<b>24247</b>	<b>31 116</b>	<b>21 786</b>	<b>11 352</b>	<b>106 228</b>	<b>8 %</b>
Butikkhandel med bredt vareutvalg	18900	12832	7578	10118	9219	6517	3728	68916	46 %
Butikkhandel med nærings- og nytelsesmidler i spesialfor- retninger	1396	1005	755	1236	1266	983	564	7245	33 %
Detaljhandel med drivstoff til motorvogner	4345	2503	1194	1301	1377	834	528	12088	57 %
Butikkhandel med IKT-utstyr i spesialforretninger	497	705	526	543	299	187	88	2848	42 %
Butikkhandel med andre husholdningsvarer i spesial- forretninger	5236	4904	4017	6246	6441	4707	3129	34708	29 %
Butikkhandel med bøker, mus.art. og andre fritidsart.i spes.forretninger	3741	3186	2038	2425	1944	1289	794	15422	45 %
Annen butikkhandel i spesial- forretninger	10471	10235	7073	9545	8974	6760	4745	57850	36 %
Detaljhandel utenom utsalgs- sted	308	345	385	746	677	463	240	3195	20 %
<b>Detalj totalt</b>	<b>44 894</b>	<b>35715</b>	<b>23 566</b>	<b>32 160</b>	<b>30 197</b>	<b>21 740</b>	<b>13 816</b>	<b>202 272</b>	<b>40 %</b>
<b>Totalt</b>	<b>48340</b>	<b>40562</b>	<b>32537</b>	<b>56826</b>	<b>61329</b>	<b>43536</b>	<b>25179</b>	<b>308320</b>	<b>28 %</b>

### Sysselsatte med lavere stilling enn 20 prosent

Krav til opptak i en tjenestepensjon er alder over 20 år, så fremt ikke bedriften i regelverket for egen pensjonsordning har fastsatt en lavere alder og en arbeidstid over 20 prosent. Tabell 10 viser at samlet i varehandelen har 7,7 prosent av de sysselsatte en lavere stillingsprosent enn 20 prosent. Andelen for menn er 5,4 prosent og for kvinner nesten 10 prosent.

Det er stor forskjell på engroshandel og detaljhandel. Andelen med en arbeidstid under 20 prosent er 1,5 prosent innen engros, mens den er nesten 11 prosent innen detalj. I detalj er andelen kvinner med stilling under 20 prosent 1,7 prosentpoeng høyere enn for menn (11,5 prosent versus 9,8 prosent).

Tabell 10. Avtalt arbeidstid i varehandelen 2013. Mindre enn 20 prosent stilling. Alle.

	Mann		Kvinne		Totalt	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Agenturhandel	17	1,0 %	37	3,8 %	54	2,0 %
Engroshandel med jordbruksvarer og levende dyr	33	2,2 %	19	2,6 %	52	2,4 %
Engroshandel med nær.- og nytelsesmidler	296	2,6 %	86	1,9 %	382	2,4 %
Engroshandel med hush.varer og varer til personlig bruk	128	1,1 %	204	0,8 %	332	1,5 %
Engroshandel med IKT-utstyr	40	0,5 %	27	1,5 %	67	0,7 %
Engroshandel med andre maskiner og annet utstyr	199	0,9 %	110	2,1 %	309	1,1 %
Engroshandel med spesialisert vareutv. ellers	272	1,5 %	124	2,4 %	396	1,7 %
Uspesifisert engroshandel	23	1,4 %	22	2,6 %	45	1,8 %
<b>Ag. og engros totalt</b>	<b>1008</b>	<b>1,3 %</b>	<b>629</b>	<b>2,1 %</b>	<b>1637</b>	<b>1,5 %</b>
Butikkhandel med bredt vareutvalg	3181	13,0 %	4828	10,9 %	8009	11,7 %
Butikkhandel med nærings- og nytelsesmidler i spesialforretninger	156	9,2 %	697	12,56 %	853	11,8 %
Detaljhandel med drivstoff til motorvogner	641	12,2 %	920	13,5 %	1561	12,9 %
Butikkhandel med IKT-utstyr i spesialforretninger	245	10,0 %	66	13,6 %	311	10,9 %
Butikkhandel med andre hush.varer i spes. forretninger	1130	6,1 %	1543	9,5 %	2673	7,7 %
Butikkhandel med bøker, musikkart. og andre fritidsart. i spes.forr.	721	9,8 %	1282	15,9 %	2003	13,0 %
Annen butikkhandel i spesialforretninger	711	8,9 %	5969	12,0 %	6680	11,5 %
Detaljhandel utenom utsalgssted	4	0,2 %	4	0,3 %	8	0,3 %
<b>Detalj totalt</b>	<b>6789</b>	<b>9,8 %</b>	<b>15309</b>	<b>11,5 %</b>	<b>22098</b>	<b>10,9 %</b>
<b>Totalt</b>	<b>7829</b>	<b>5,4 %</b>	<b>15994</b>	<b>9,8 %</b>	<b>23735</b>	<b>7,7 %</b>

Ser vi på de tre største bransjene innen detaljhandelen (bredt vareutvalg, annen butikkhandel i spesialforretninger og andre husholdningsvarer i spesialforretninger), er andelen som jobber under 20 prosent, på 10,8 prosent. Andelen er noe høyere for kvinner enn menn, henholdsvis 11,2 prosent og 9,9 prosent. Tar vi ut de under 20 år, synker andelen med stilling under 20 prosent mye (tabell 9). Da er andelen som jobber i stilling under 20 prosent, 3,7 prosent for hele varehandelen sett under ett, 5,6 prosent i detaljhandel og 0,8 prosent i agentur og engros.

## Ansiennitet

Data om ansiennitet i varehandelen er hentet fra AKU 2013. Dette registeret mangler her opplysninger fra 9 prosent av de sysselsatte i varehandelen.

Tabell 11. Ansiennitet i engroshandel. AKU 2013. Alle (mangler opplysninger for 9 prosent av de sysselsatte samlet for varehandelen).

	Under 1 år	Fom 1-tom 2 år	Over 2 – tom 4 år	4-9 år	Mer enn 9 år	Totalt	Prosent under 1 år
Agenturhandel	377	345	380	556	711	2369	15,9 %
Engroshandel med jordbruksvarer og levende dyr	218	252	286	536	626	1918	11,4 %
Engroshandel med nærings- og nytel- sesmidler	2944	2121	2484	3630	3982	15161	19,4 %
Engroshandel med husholdningsvarer og varer til person- lig bruk	3414	2796	3809	5215	5824	21058	16,2 %
Engroshandel med IKT-utstyr	1202	1258	1796	2203	2410	8869	13,6 %
Engroshandel med andre maskiner og annet utstyr	3755	3391	4146	6584	7902	25778	14,6 %
Engroshandel med spesialisert vareut- valg ellers	3468	3018	3751	5290	6962	22489	15,4 %
Uspesifisert eng- roshandel	343	331	390	528	714	2306	14,9 %
Engros totalt	15503	13260	16756	24542	29131	99948	15,5 %

Etter tabell 11 (engros) og tabell 12 (detalji) har totalt i overkant av 71 000 sysselsatte i varehandelen på undersøkelsestidspunktet en ansiennitet på under 1 år. Dette utgjør vel 25 prosent av alle sysselsatte. Andelen med under 1 års ansiennitet er knappe 16 prosent innen engroshandel, mens andelen er knappe 31 prosent innen detaljhandel. 29 prosent av de sysselsatte i engros har mer enn 9 års ansiennitet, mens andelen i detaljhandel er betydelig lavere – 16 prosent.

AKU anslår at om lag 4 prosent av ansatte i detaljhandel har ansiennitet over 26 år, mens andelen er 7 prosent i engroshandel. Noe mer detaljert skille er ikke mulig å gjøre.

Tabell 12. Ansiennitet i detaljhandel. AKU 2013. Alle.

	Under 1 år	Fom 1-tom 2 år	Over 2 – tom 4 år	4-9 år	Mer enn 9 år	Totalt	Prosent under 1 år
Butikkhandel med bredt vareutvalg	22942	11537	10684	9475	8422	63060	36,4 %
Butikkhandel med nærings- og nytelsesmidler i spesialforretninger	1825	1129	1175	1205	1153	6487	28,1 %
Detaljhandel med drivstoff til motorvogner	3279	2211	1988	1794	1467	10739	30,5 %
Butikkhandel med IKT-utstyr i spesialforretninger	906	516	448	409	329	2608	34,7 %
Butikkhandel med andre husholdningsvarer i spesialforretninger	7746	5647	5633	6213	6367	31606	24,5 %
Butikkhandel med bøker, musikkartikler og andre fritidsartikler i spes. forretninger	3419	2524	2794	2418	2095	13250	25,8 %
Annen butikkhandel i spesialforretninger	14511	9537	9578	8545	8756	50927	28,5 %
Detaljhandel utenom utsalgssted	776	445	499	482	454	2656	29,2 %
Torghandel	21	22	10	10	8	71	29,6 %
Detaljhandel totalt	55425	33568	32809	30551	29051	181404	30,6 %
Totalt engros og detalj	71146	47080	49851	55093	58182	281352	25,3 %

I henhold til reglene for tjenestepensjonene skal det stilles som vilkår for opptak i en tjenestepensjonsordning at man jobber i minst 20 prosent stilling, med mindre annet er fastsatt i regelverket for bedriftens pensjonsordning. Vi har kun data som viser opptjent ansiennitet på et gitt tidspunkt (2013). Vi kan dermed ikke si noe om hvor mange av disse som til syvende og sist ikke vil få pensjonsopptjening. Men dataene gir en indikasjon på at det er en del i varehandelen, og da særlig innen detaljhandelen, som jobber i stilling som er lavere enn 20 prosent.

Det er marginale forskjeller i ansiennitet mellom alle sett under ett og tariffdekkede virksomheter (se vedlegg for detaljer) i varehandelen. Vi kan heller ikke si noe om hvor mange av de som har lavere opptjening enn 1 år, som også har en stilling under 20 prosent.

Som det fremgår av figur 4.1 og figur 4.2, er det mange studenter og skoleelever med deltidsjobb i detaljhandelen – og særlig i aldersgruppen under 25 år er de helt dominerende. I et forsøk på å se nærmere på ansiennitet for de som har sysselsetting i detaljhandelen som sin hovedaktivitet, viser vi i tabell 13 ansiennitet for aldersgruppene som er 25 år eller mer. Andelen med ansiennitet under 1 år faller da fra drøyt 30 prosent til drøyt 17 prosent.

Tabell 13. Ansiennitet i detaljhandelen. Alle unntatt de under 25 år. AKU 2013.

	Under 1 år	Fom 1-tom 2 år	Over 2 – tom 4 år	4-9 år	Mer enn 9 år	Ukjent	Totalt
Butikkhandel med bredt vareutvalg	7494	5283	6438	8025	8377	1543	37160
Butikkhandel med nærings- og nytelsesmidler i spesialforretninger	853	589	833	1098	1151	280	4804
Detaljhandel med drivstoff til motorvogner	774	628	821	1304	1457	250	5234
Butikkhandel med IKT-utstyr i spesialforretninger	335	223	295	359	325	106	1643
Butikkhandel med andre husholdningsvarer i spesialforretninger	3680	3356	4171	5705	6343	1285	24540
Butikkhandel med bøker, musikkartikler og andre fritidsartikler i spes.forretninger	1171	1075	1568	1928	2088	660	8490
Annen butikkhandel i spesialforretninger	6070	5198	6719	7717	8708	2685	37097
Detaljhandel utenom utsalgssted	10	19	8	10	8	23	78
Torghandel	518	348	445	460	453	286	2510
<b>Totalt</b>	<b>20905</b>	<b>16719</b>	<b>21298</b>	<b>26606</b>	<b>28910</b>	<b>7118</b>	<b>121556</b>

### Midlertidighet

For lønnstaker med hovedstilling i varehandel som er 20 år eller eldre, viser AKU (tabell 14) at 3,2 prosent av de sysselsatte i agentur og engros er i midlertidige stillinger. Innen detaljhandel er andelen 6,9 prosent.

Vi gjør oppmerksom på at tallene for midlertidighet er det som respondentene i AKU-undersøkelsen svarer på spørsmål om de har fast eller midlertidig ansettelse.

Ifølge AKU 2013 svarte i gjennomsnitt 7,4 prosent av alle sysselsatte i privat sektor at de hadde midlertidig stilling.

Tabell 14. Faste og midlertidige stillinger i varehandelen. AA-registeret. Gjennomsnitt 2013. I %.

	Faste	Midlertidige
Agentur- og engroshandel, unntatt med motorvogner	96,7	3,2
Detaljhandel, unntatt med motorvogner	92,5	6,9
I alt	94,2	5,4

## 2.3 Lønnsstatistikk for varehandelen

### Lønnsstatistikk detaljhandel 2012

Lønnsdata er hentet fra to kilder:

- Lønnsstatistikken 2012
- Lønnsstatistikk for Virkes medlemsbedrifter 2012

Lønnsstatistikk 2012 inkluderer ikke apotek, Vinmonopolet og bensinstasjoner. Bortsett fra tabell 15 nedenfor er alle lønnsdata presentert for heltidsstillinger. I lønnsstatistikken er heltidsstilling definert som 37,5 timer. I statistikken for Virke-området inkluderer heltidsstillinger også stillinger der arbeidstiden er over 37,5 timer per uke. Dette skaper imidlertid kun marginale forskjeller i lønn mellom alle samlet og heltidssysselsatte i Virke-området.

Gjennomgangen viser timelønn og/eller månedslønn – avtalt eller brutto lønn – for de ulike yrkesgruppene i detaljhandel og engroshandel, samlet og etter kjennetegn som alder og kjønn. I noen tilfeller er det laget tabeller som sammenligner lønn totalt med lønn innen Virke-området.

I den etterfølgende gjennomgangen gis det korte kommentarer til de lønnstabeller og figurer som gjelder detaljhandelen. For engroshandel presenteres tabeller og figurer uten kommentarer i denne omgang.

### Brutto timelønn versus avtalt timelønn

Brutto timelønn inkluderer tillegg for ubekvem arbeidstid og bonus. Normalt er førstnevnte faste tillegg inkludert i pensjonsgrunnlaget, mens overtid og bonus ikke er pensjonsgivende.

Forskjellen mellom brutto timelønn og avtalt timelønn er vist i tabell 15 etter arbeidstid innenfor de ulike yrkeskategoriene. Tallene dekker utvalgte yrkesgrupper innenfor detaljhandel, og månedslønn for deltidsstillinger er omgjort til timelønn.

Tabell 15. Avtalt timelønn og brutto timelønn i detaljhandel. Etter utvalgte yrker og arbeidstid. Lønnsstatistikken 2012.

	Avtalt lønn				Brutto lønn	Diff. årslønn AL og BRTL
	Gj.sn. timelønn	Gj.sn. mnd.lønn	Gj.sn. årslønn	Antall	Gj.sn. timelønn	
<b>Administrative ledere</b>						
7,5-20 timer	252			307	261	
20-30 timer	211			234	217	
30-45 timer	234	37999	455987	16059	253	37939
Total	234			16599	253	
<b>Høyskoleyrker</b>						
7,5-20 timer	173			268	180	
20-30 timer	197			248	202	
30-45 timer	213			3905	220	
Total	210			4421	217	
<b>Kontor- og kundeserviceyrker</b>						
7,5-20 timer	169			483	177	
20-30 timer	173			389	179	
30-45 timer	185			4414	191	
Total	182			5286	189	
<b>Salgs-, service- og omsorgs-yrker</b>						
7,5-20 timer	147	23955	287466	30726	159	22736
20-30 timer	155	25157	301878	18010	163	15434
30-45 timer	164	26656	319876	41938	170	11118
Total	157	25443	305319	90673	165	15912
<b>Totalt varehandel</b>						
7,5-20 timer	149			32167	161	
20-30 timer	156			19100	164	
30-45 timer	186			68717	195	
Total	171			119984	181	

### Lønnsspredning

Lønnsspredningen i varehandelen fremkommer i tabell 16 og figur 1 (for ledere og butikkmedarbeidere). Spredningen leses slik, for eksempel for administrative ledere: De 5 prosentene med lavest lønn har en gjennomsnittlig timelønn på 157 kroner, mens de 5 prosentene som har høyest lønn, har en gjennomsnittlig timelønn på 389 kroner. Medianlønnen er 212 kroner per time.

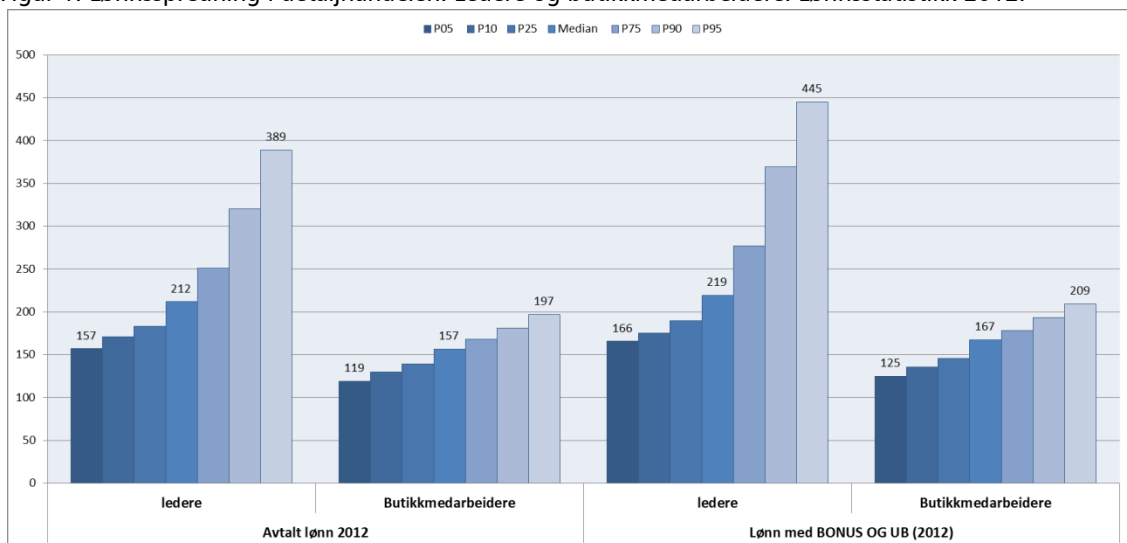
Tallene dekker hele detaljhandelen.



Tabell 16. Lønnsspredning i detaljhandel. Alle. AKU 2012.

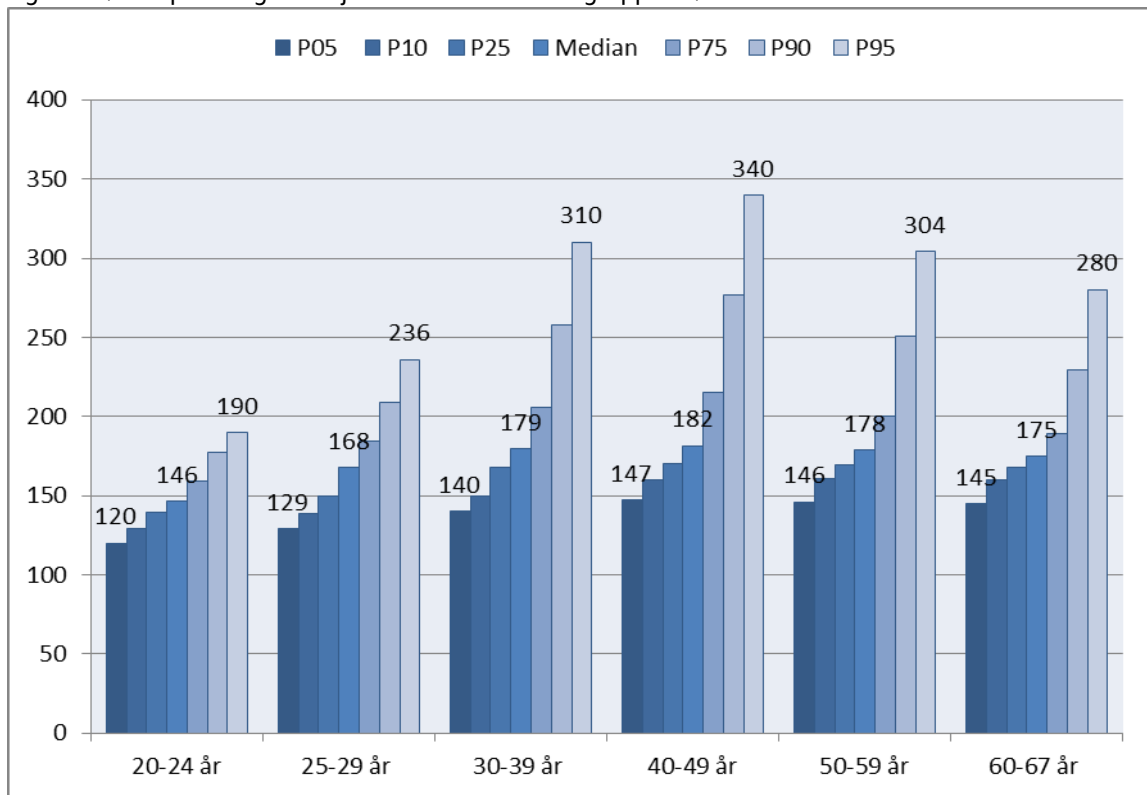
	5	10	25	50	75	90	95
Administrative ledere	157	171	183	212	251	320	389
Akademiske yrker	141	173	209	250	303	381	428
Høyskoleyrker	133	141	170	198	236	291	321
Kontor- og kundeserviceyrker	137	144	168	176	195	223	246
Salgs-, service- og omsorgsyrker	119	130	139	157	168	181	197
Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske	145	157	168	168	181	189	202
Håndverkere o.l.	92	114	160	182	205	230	276
Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv.	130	140	157	173	184	201	203
Yrker uten krav til utdanning	125	139	148	160	167	175	191
SYSMISERE	116	123	140	166	183	250	308

Figur 1. Lønnsspredning i detaljhandelen. Ledere og butikkmedarbeidere. Lønnsstatistikk 2012.



Lønnsspredningen etter aldersgrupper er vist i figur 2. Vi ser at timelønnen øker med alder opp til 50 år og går en del ned for dem med høyest timelønn. For dem med en timelønn rundt og under medianen er lønnsnedgangen mer beskjeden.

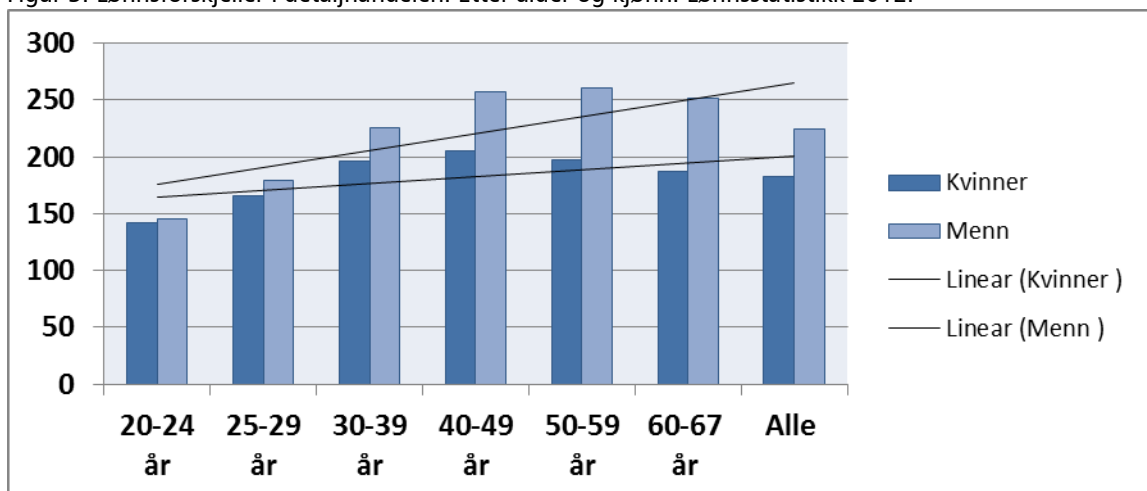
Figur 2. Lønnsspredning i detaljhandelen. Etter aldersgrupper. Lønnsstatistikk 2012.



### Lønnsforskjeller etter alder og kjønn

Figur 3 viser forskjell i avtalt lønn mellom kvinner og menn etter aldersgrupper. Time-lønnen øker med alder opp til 60 år for menn for deretter å falle, mens timelønnen for kvinner øker til 50 år og faller deretter. Figuren viser, i tillegg til at lønnsnivået gjennomgående er høyere for menn enn kvinner i alle aldersgruppene, at lønnsforskjellen etter aldersgrupper er betydelig lavere for kvinner enn for menn (jf. avstanden mellom de rette linjene i figuren (linear)).

Figur 3. Lønnsforskjeller i detaljhandelen. Etter alder og kjønn. Lønnsstatistikk 2012.



### Detaljhandel samlet. Alle versus Virke-området

De to neste tabellene (17 og 18) viser henholdsvis gjennomsnittlig avtalt og brutto time-lønn og månedslønn (henholdsvis avtalt lønn og brutto lønn) for heltidsstillinger i detaljhandelen sett under ett. Vi ser at lønnsnivået over hele linjen er marginalt høyere for sysselsatte i Virkes medlemsbedrifter enn i detaljhandelen totalt. Her må man huske på at forskjellen i realiteten er noe høyere enn tallene her viser (ettersom tallene for alle også inneholder de høyere lønnsnivåene for sysselsatte i Virke).

Tabell 17. Gjennomsnittlig avtalt månedslønn (avtalt lønn) for heltidsansatte. Lønnsstatistikk totalt vs. medlemsvirksomheter i Virke. Heltidsansatte.

	Totalt		Kvinner		Menn	
	Timelønn	Månedslønn	Timelønn	Månedslønn	Timelønn	Månedslønn
Detalj Virke	191	31 000	182	29 500	203	33 000
Detalj alle	188	30 600	179	28 900	200	32 500

Tabell 18. Gjennomsnittlig brutto månedslønn (avtalt lønn) for heltidsansatte. Lønnsstatistikk varehandel totalt vs. medlemsvirksomheter i Virke. Heltidsansatte.

	Totalt		Kvinner		Menn	
	Timelønn	Månedslønn	Timelønn	Månedslønn	Timelønn	Månedslønn
Detalj Virke	201	32 600	189	30 700	218	35 300
Detalj alle	197	32 000	185	30 000	212	34 500

Tabell 19. Gjennomsnittlig avtalt timelønn og bruttolønn. Alle vs. medlemmer i Virke.

	Avtalt timelønn		Avtalt månedslønn		Brutto timelønn		Brutto månedslønn	
	Alle	Virke	Alle	Virke	Alle	Virke	Alle	Virke
Administrative ledere	237	233	38 500	37 800	257	256	41 800	41 600
Akademiske yrker	271	279	44 100	45 300	277	285	45 000	46 300
Høgskoleyrker	215	223	34 900	36 300	222	229	36 000	37 200
Kontor- og kunde-serviceyrker	185	187	30 100	30 400	191	191	31 100	31 100
Salgs-, service- og omsorgsykker	162	164	26 400	26 600	167	169	27 200	27 400
Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske	175	:	28 500	:	177	:	28 700	:
Håndverkere mv.	184	175	29 900	28 400	189	177	30 700	28 700
Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv.	169	174	27 400	28 200	172	176	28 000	28 600
Yrkes uten krav til utdanning	138	:	22 400	:	140	:	22 700	:
Totalt	188	191	30 600	31 000	197	201	32 000	32 600

Tabell 19 viser avtalt gjennomsnittlig timelønn og månedslønn for hovedyrkesgrupper i detaljhandelen. Timelønn tilsvarer månedslønn dividert med 162,5 timer. Tabellen sammenligner time- og månedslønn mellom detaljhandel sett under ett og tilsvarende blant heltidsstillinger i Virkes medlemsvirksomheter.

Noe avvik kan fremkomme ved at tall for Virke inkluderer stillinger med 37,5 timers arbeidsuke eller mer, mens tall for alle kun har med de som jobber 37,5 timer per uke.

Tabellen viser at lønnsnivået er noe høyere innenfor Virke-området for de fleste yrkesgruppene, bortsett fra administrative ledere og håndverkere.

Tabell 20 viser brutto timelønn fordelt på kjønn. I gjennomsnitt er det en forskjell i timelønn mellom menn og kvinner på 26–27 kroner. For heltidsstillinger i detaljhandelen er således timelønnen for menn nesten 15 prosent høyere enn for kvinner (uten at vi går dypere inn på årsakene her). For de fleste yrkene er timelønnen for menn og kvinner høyere i Virke-området enn detaljhandelen sett under ett, bortsett fra for kontor- og kundeserviceyrker (likt for menn og noe lavere for kvinner) og kvinnelige administrative ledere (lik timelønn).

## Yrke og kjønn

Tabell 20. Brutto timelønn etter yrke og kjønn. Alle vs. medlemmer i Virke.

	Totalt		Menn		Kvinner	
	Alle	Virke	Alle	Virke	Alle	Virke
Administrative ledere	257	256	285	290	228	228
Akademiske yrker	277	285	287	297	266	273
Høgskoleyrker	222	229	228	246	216	219
Kontor- og kundeserviceyrker	191	191	186	186	199	198
Salgs-, service- og omsorgsyrker	167	169	173	174	164	166
Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske	177	:	179	:	175	:
Håndverkere o.l.	189	177	199	:	154	:
Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv.	172	176	175	178	142	:
Yrker uten krav til utdanning	140	:	156	:	135	:
Totalt	197	201	212	217	185	189

## Lønn fordelt på aldersgrupper

Tabell 21 viser timelønn og månedslønn for heltidsstillinger for hele detaljhandelen og tilsvarende innenfor Virke-området, fordelt på alder. Vi ser at timelønnen gjennomgående er svakt høyere innenfor Virke-området sammenlignet med hele detaljhandelen.

Tabell 21. Brutto timelønn etter alder. Heltidsstillinger. Alle vs. medlemmer i Virke.

	Timelønn (brutto)		Månedslønn (brutto)	
	Alle	Virke	Alle	Virke
20 – 24 år	153	157	24 900	25 300
25 – 29 år	184	187	29 900	30 400
30 – 34 år	206	208	33 400	33 800
35 – 39 år	218	222	35 400	36 000
40 – 49 år	224	227	36 400	36 900
50 – 59 år	217	222	35 300	36 100
60 – 66 år	204	208	33 200	33 800
67 -	:	183	:	29 700

## Yrke, kjønn og aldersgrupper

Tabell 22 viser brutto månedslønn for heltidsstillinger etter yrkesgrupper i detaljhandelen, fordelt på alder (over 25 år) og kjønn. Vi ser blant annet at månedslønnen i gjennomsnitt er høyere for kvinner enn menn for kontor- og kundeserviceyrker, bortsett fra for aldersgruppen 50–59 år. Lønnsforskjellen mellom menn og kvinner er størst for administrative ledere. Årsakene til at det kan være lønnsforskjeller, kan være mange, og vi går som nevnt ikke inn på disse her.

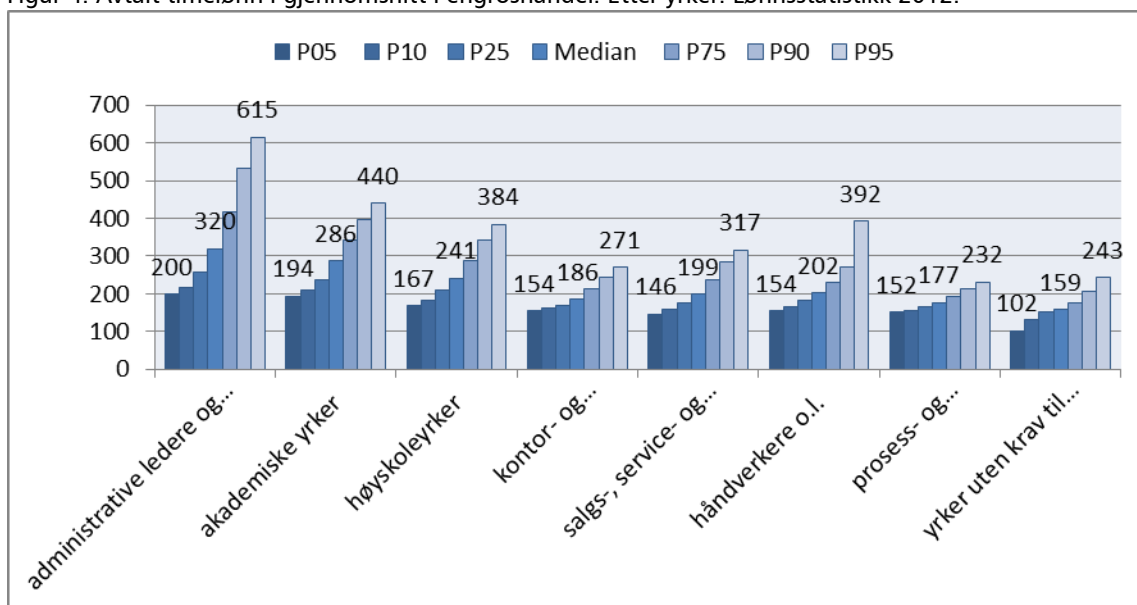
Tabell 22. Gjennomsnittlig brutto månedslønn heltidsstillinger etter yrke, alder og kjønn. Alle. Lønnsstatistikk 2012. N = 131 500.

	25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 49		50 - 59		60 - 66	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
Administrative ledere	38 400	33 100	45 100	35 900	48 500	37 600	50 100	39 800	48 500	39 800	46 500	37 900
Akademiske yrker	38 000	36 300	42 900	42 500	50 100	44 000	49 300	45 800	44 200	44 600	51 400	39 500
Høyskoleyrker	30 300	31 600	36 500	35 500	38 900	36 200	40 200	37 900	38 100	36 600	39 300	33 900
Kontor- og kundeserviceyrker	29 200	30 000	31 400	34 700	31 300	33 000	30 400	33 800	31 900	31 800	32 300	33 100
Salgs-, service- og omsorgsyrker	27 900	26 900	30 000	28 200	31 100	29 200	31 100	29 500	31 000	28 600	29 700	27 700
Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske	:	28 900	30 400	28 100	30 600	29 500	28 100	29 100	27 200	28 000	30 600	26 600
Håndverkere o.l.	34 400	27 800	30 600	28 900	36 700	29 500	33 700	29 900	33 600	30 600	33 600	29 000
Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere	26 200	24 600	29 500	29 800	28 600	29 600	29 700	27 200	29 200	25 400	25 900	:

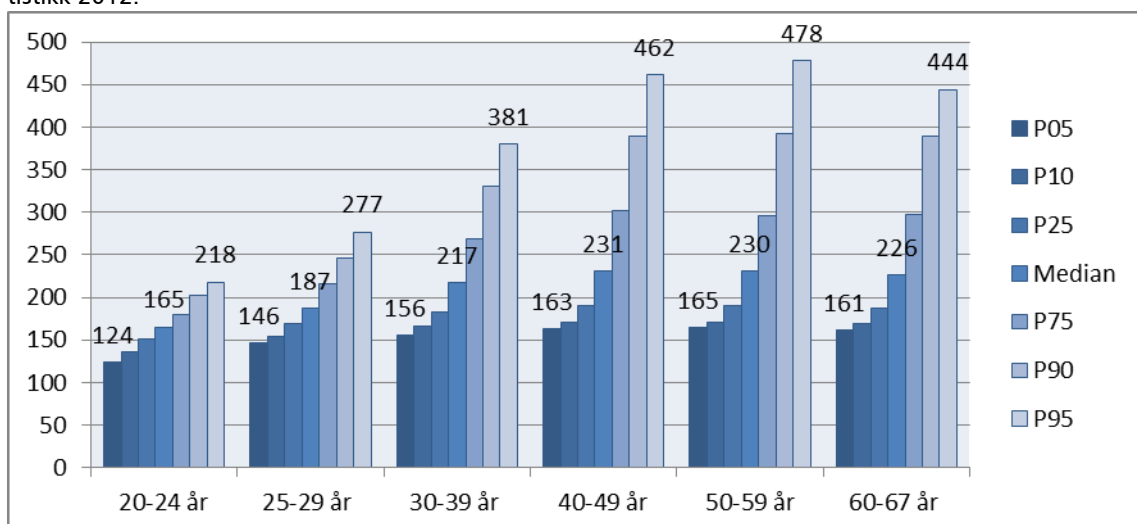
## Engroshandel

### Lønnsspredning

Figur 4. Avtalt timelønn i gjennomsnitt i engroshandel. Etter yrker. Lønnsstatistikk 2012.



Figur 5. Lønnsspredning i engroshandelen etter aldersgrupper. Avtalt timelønn i gjennomsnitt. Lønnsstatistikk 2012.



## Lønnsforskjeller etter kjønn

Tabell 23. Gjennomsnittlig avtalt månedslønn for heltidsansatte. Lønnsstatistikk totalt vs. medlemsvirksomheter i Virke.

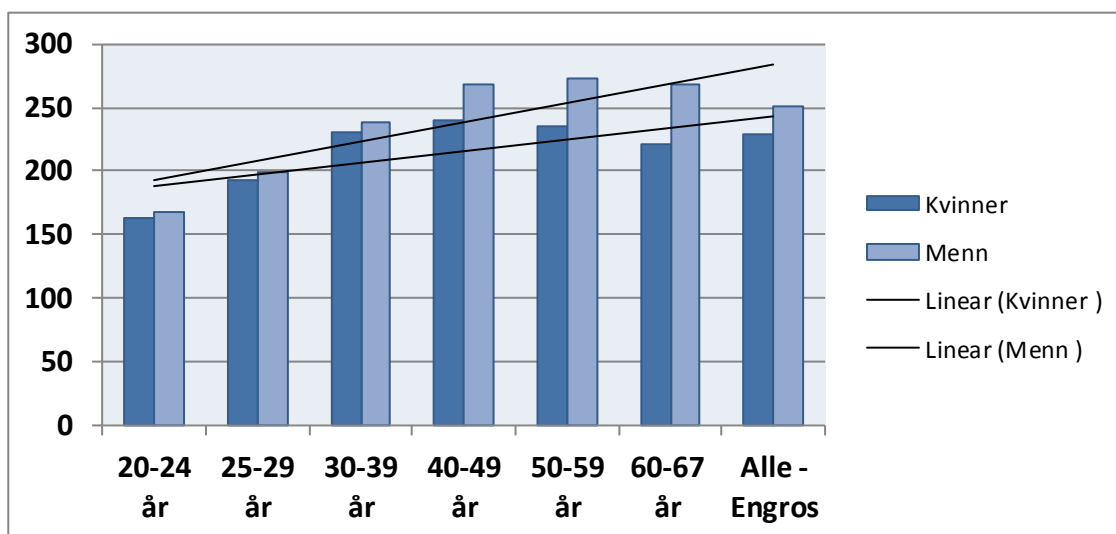
	Totalt		Kvinner		Menn	
	<i>Timelønn</i>	<i>Månedslønn</i>	<i>Timelønn</i>	<i>Månedslønn</i>	<i>Timelønn</i>	<i>Månedslønn</i>
Engros Virke	230	37 400	218	35 400	234	38 000
Engros alle	245	39 800	230	37 300	250	40 700

Tabell 24. Gjennomsnittlig brutto månedslønn for heltidsansatte. Lønnsstatistikk varehandel totalt vs. medlemsvirksomheter i Virke. Heltidsansatte.

	Totalt		Kvinner		Menn	
	<i>Timelønn</i>	<i>Månedslønn</i>	<i>Timelønn</i>	<i>Månedslønn</i>	<i>Timelønn</i>	<i>Månedslønn</i>
Engros Virke	244	39 600	226	36 700	250	40 600
Engros alle	261	42 400	239	38 900	268	43 600

## Kjønn og alder

Figur 6. Lønnsforskjell timelønn i engros-handelen totalt. Etter kjønn og alder.



## Brutto timelønn versus avtalt timelønn

Tabell 25. Gjennomsnittlig avtalt og brutto timelønn. Alle vs. medlemmer i Virke.

	Avtalt timelønn		Avtalt månedslønn		Brutto timelønn		Brutto månedslønn	
	Alle	Virke	Alle	Virke	Alle	Virke	Alle	Virke
Administrative ledere	356	346	57 900	56 200	388	374	63 000	60 800
Akademiske yrker	292	279	47 400	45 300	308	289	50 100	46 900
Høyskoleyrker	252	239	41 000	38 800	270	253	43 900	41 100
Kontor- og kundeseviceyrker	195	189	31 700	30 700	204	201	33 200	32 600
Salgs-, service- og omsorgsykker	212	206	34 600	33 500	226	214	36 700	34 800
Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske	162	:	26 300	:	171	:	27 800	:
Håndverkere mv.	214	209	34 700	33 900	221	217	35 900	35 300
Prosess- og maskinopretører, transportarbeidere mv.	182	182	29 500	29 500	190	195	30 800	31 700
<b>Totalt</b>	<b>245</b>	<b>230</b>	<b>39 800</b>	<b>37 400</b>	<b>261</b>	<b>244</b>	<b>42 400</b>	<b>39 600</b>

## Yrke og kjønn

Tabell 26. Gjennomsnittlig brutto timelønn etter yrker og kjønn. Alle og medlemmer i Virke.

	Totalt		Menn		Kvinner	
	Alle	Virke	Alle	Virke	Alle	Virke
Administrative ledere	388	374	397	382	348	337
Akademiske yrker	308	289	315	292	293	282
Høyskoleyrker	270	253	277	260	252	236
Kontor- og kundeseviceyrker	204	201	204	201	206	200
Salgs-, service- og omsorgsykker	226	214	233	221	204	193
Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske	171	:	176	:	:	:
Håndverkere o.l.	221	217	222	218	216	:
Prosess- og maskinopretører, transportarbeidere mv.	190	195	192	197	173	:
<b>Totalt</b>	<b>261</b>	<b>244</b>	<b>268</b>	<b>250</b>	<b>239</b>	<b>226</b>



## Lønn fordelt på aldersgrupper over 25 år

Tabell 27. Gjennomsnittlig timelønn og månedslønn etter alder. Alle vs. medlemmer i Virke.

	Timelønn (brutto)		Månedslønn (brutto)	
	Alle	Virke	Alle	Virke
25 – 29 år	208	200	33 800	32 500
30 – 34 år	238	223	38 600	36 300
35 – 39 år	264	242	42 900	39 300
40 – 49 år	281	260	45 600	42 300
50 – 59 år	279	265	45 400	43 100
60 – 66 år	277	258	45 000	42 000
67 -	229	255	37 200	41 500

## Yrke, kjønn og aldersgrupper

Tabell 28. Gjennomsnittlig bruttolønn heltidsstillinger etter yrke og alder. Alle og medlemmer i Virke.

	25 – 29		30 - 34		35 – 39		40 - 49		50 - 59		60 - 66	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
Administrative ledere	42 900	37 300	49 000	46 800	62 800	53 900	68 500	61 400	66 100	58 700	64 000	58 000
Akademiske yrker	41 600	37 500	48 600	45 700	50 300	47 400	54 800	49 800	54 700	51 200	55 200	45 800
Høyskoleyrker	36 800	34 000	41 600	39 200	46 600	44 000	47 200	42 800	46 900	41 400	47 300	39 900
Kontor- og kundeserviceyrker	30 900	30 800	33 200	32 600	34 600	32 300	34 300	34 500	34 700	34 600	33 200	33 200
Salgs-, service- og omsorgsyrker	33 300	30 300	35 900	33 300	38 400	34 900	40 300	33 900	39 200	35 700	38 800	30 800
Håndverkere o.l.	36 900	33 500	36 800	31 200	36 100	38 200	39 200	36 500	38 300	40 000	33 900	43 200
Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv.	30 800	26 900	31 000	26 100	32 200	28 900	31 700	28 200	31 700	29 100	30 800	28 000

## **3 Pensjonsforholdene i varehandelen**

Varehandelen var, før tjenestepensjon ble obligatorisk i 2006, en av bransjene i privat sektor med lavest utbredelse av tjenestepensjon (Veland 2008). Det er med andre ord rimelig å legge til grunn at det er svært mange ansatte i varehandelen som ikke har tjenestepensjonsopptjening før 2006.

I forbindelse med OTP i 2006 forhandlet Virke vilkår på vegne av sine medlemsbedrifter og etablerte en innkjøpsordning hos en av pensjonsleverandørene. Ved at så mange av ordningene dermed er samlet hos én leverandør, er det også mulig å få data for kjennetegn ved disse ordningene.

### **3.1 Omfanget av AFP**

Kapittel 2 viste at det samlet i varehandelen er vel 308 000 sysselsatte innenfor engros- og detaljhandel. De tariffdekkede virksomhetene (som har AFP) omfatter vel 75 000 sysselsatte, herav vel 34 000 innen engros og vel 41 000 innen detaljhandel. Dette betyr at tariffdekningen i engros er på 32,3 prosent og i detalj på 20,3 prosent. Tariffdekningen samlet er på 24,4 prosent.

Virkes forhandlingsparter er i detaljhandel i hovedsak Handel og Kontor, Parat og Negotia og i engroshandel NTF, Parat og YTF. Handel og Kontor og NTF er desidert størst innen henholdsvis detalj og engros.

### **3.2 Utforming av tjenestepensjonene – bare innskuddsordninger?**

Det finnes ingen offisielle data på om det er virksomheter innen varehandelen som har ytelsesbasert tjenestepensjon, men det er grunn til å tro at det er svært få, om noen, som har slike ordninger. Per utgangen av 2014 var det ikke etablert ordninger etter tjenestepensjonsloven (hybride ordninger). Så langt i 2015 er det etablert enkelte ordninger, men ikke innenfor varehandelen. Det er med andre ord innskuddsordninger som helt dominerer i varehandelen.

### 3.3 Sparesatser i innskuddsordningene

Tabell 29 viser valgt sparesats i Virkes bedrifter i detaljhandelen som har ordningen gjennom Storebrand. Det store flertallet av de 3845 bedriftene har et innskuddsnivå på 2 prosent av lønn. Dette er ordninger som beregner 2 prosent av lønn over 1 G, tilsvarende minstekravet i lov om obligatorisk tjenstepensjon. Vel 70 prosent har 2 prosent innskudd. Knappe 24 prosent har et innskuddsnivå mellom 2 prosent og 5 prosent. Samlet har altså nesten 95 prosent et innskudd som er 5 prosent eller lavere.

Tabell 29. Sparenivå i Virkes medlemmer i detaljhandel som har sin tjenstepensjon i Storebrand. Etter antall bedrifter..

Sparenivå	Antall bedrifter	I % av ant. bedrifter
2 %	2 712	70,5
4 %	92	2,4
7 %	2	0,005
Mellom 2 % og 5 %	919	23,9
Mellom 4 % og 7 %	120	3,1
Samlet	3 845	100,0

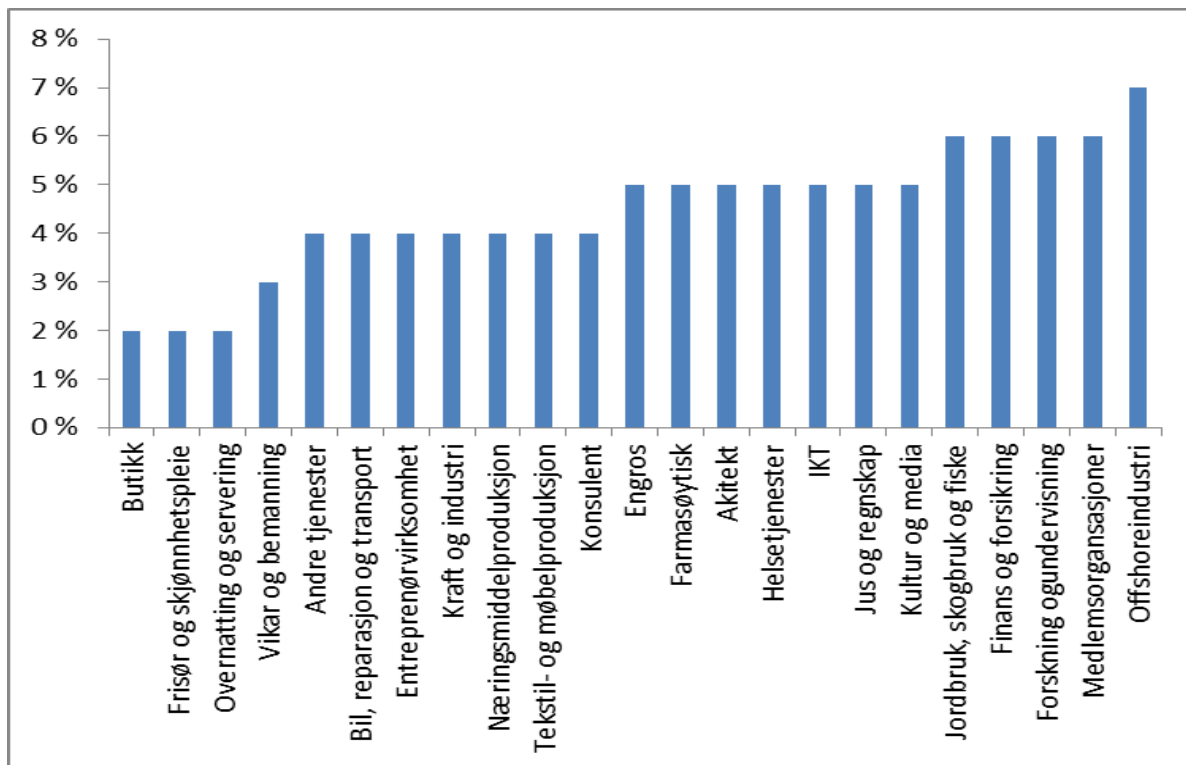
Litt over 43 prosent av de vel 47 000 av Virkes medlemmer i detaljhandelen som har ordningen gjennom Storebrand, har et innskudd på 2 prosent av lønn (tabell 30), mens 47 prosent har et innskudd mellom 2 prosent og 5 prosent. 90 prosent av de ansatte har dermed et innskuddsnivå som er 5 prosent eller lavere.

Tabell 30. Sparenivå i Virkes medlemsbedrifter i detaljhandel som har sin tjenstepensjon i Storebrand. Etter antall ansatte.

Sparenivå	Antall ansatte	I % av ant. ansatte tot.
2 %	20 403	43,4
4 %	3 220	6,8
7 %	8	0,0001
Mellom 2 % og 5 %	22 144	47,1
Mellom 4 % og 7 %	1 253	2,7
Samlet	47 028	100,0

Et relevant spørsmål er om dette er vesentlig annerledes enn det man finner i andre bransjer og næringer. Figur 10 viser gjennomsnittlig innskuddsnivå i utvalgte bransjer i privat sektor i Storebrands innskuddsportefølje. Storebrand er en svært stor aktør i innskuddsmarkedet med rundt 35 prosent markedsandel, og det er grunn til å tro at disse dataene også er representative for hele innskuddsbestanden i Norge.

Figur 7. Gjennomsnittlig generell innskuddssats per bransje. Fra 0/1 G – 12 G beregnet i prosent av antall arbeidstakere.



Kilde: Storebrand.

Sparesatsene varierer i betydelig grad i privat sektor. Figur 10 viser gjennomsnittlig sparesats for ulike bransjer i Storebrands bestand. Når det gjelder varehandelen, ser vi at bransjen «Butikk» (detaljhandel) har en gjennomsnittlig sparesats på 2 prosent av lønn (over 0 eller 1 G), mens «Engros» har en gjennomsnittssats på 5 prosent. Sparesatsene er beregnet med utgangspunkt i prosent av antall arbeidstakere i de ulike bransjene.

Tabell 31 viser at det også er store variasjoner i privat sektor når det gjelder spørsmålet om sparingen skjer fra første krone eller fra 1 G. Tidligere var det ikke tillatt å spare fra første krone (med referanse til lov om obligatorisk tjenestepensjon), men dette er nå tillatt etter nytt regelverk for innskuddspensjonene. I bransjene «Butikk» og «Engros» er det henholdsvis 13 prosent og 48 prosent som har sparing fra første krone. Høyest andel har «Offshoreindustri» med 80 prosent, mens «Frisør og skjønnhetspleie» ligger lavest med 7 prosent.

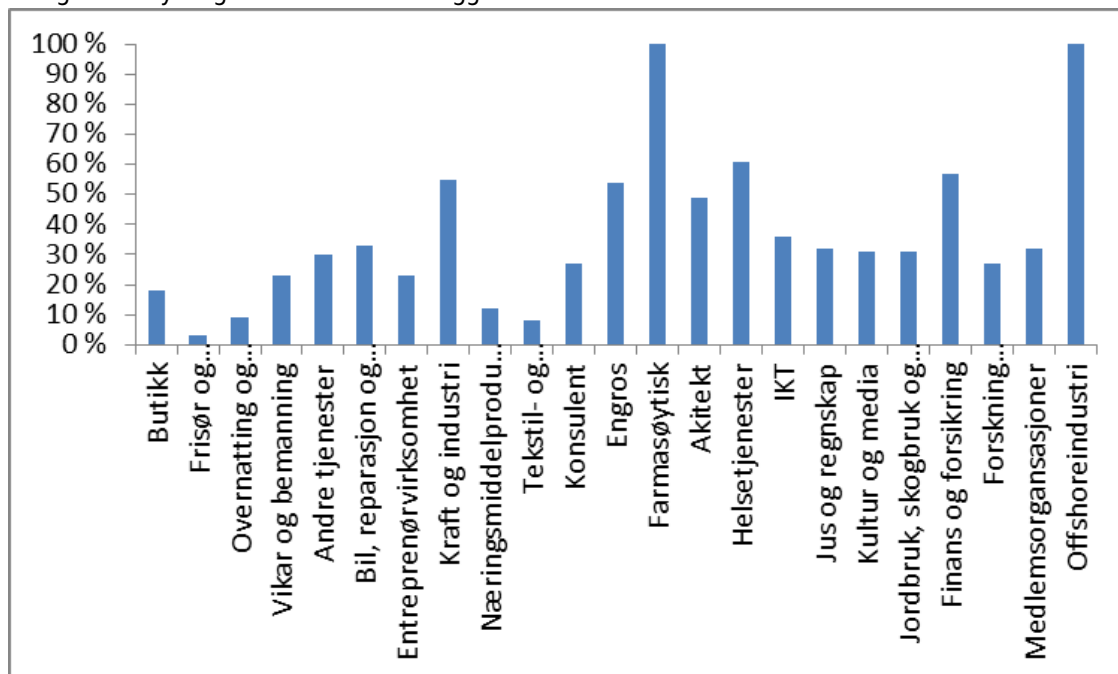
Disse tallene viser at det er innen detaljhandel generelt er lave sparesatser og få ordninger der man tjener opp pensjon fra første krone.

Tabell 31. Andel bedrifter med sparing fra første krone per bransje.

Bransje	Andel med sparing fra første krone
Butikk	13 %
Frisør og skjønnhetspleie	7 %
Overnatting og servering	11 %
Vikar og bemanning	31 %
Andre tjenester	27 %
Bil, reparasjon og transport	28 %
Entreprenørvirksomhet	24 %
Kraft og industri	44 %
Næringsmiddelproduksjon	13 %
Tekstil- og møbelproduksjon	9 %
Konsulent	40 %
Engros	48 %
Farmasøytisk	75 %
Arkitekt	57 %
Helsetjenester	53 %
IKT	40 %
Jus og regnskap	34 %
Kultur og media	42 %
Jordbruk, skogbruk og fiske	38 %
Finans og forsikring	57 %
Forskning og undervisning	35 %
Medlemsorganisasjoner	59 %
Offshoreindustri	80 %

Storebrand har også statistikk over hvor stor andel bedrifter i ulike private bransjer som har tilpasset seg nytt regelverk når det gjelder innskuddssatser mellom 7,1 G og 12 G. Vi ser av figur 8 at rundt 18 prosent av bedriftene i «Butikk» har tilleggsinnskudd for lønn over 7,1 G, som er lavere enn i de fleste andre bransjene. Innen «Engros» har om lag 55 prosent av bedriftene tilleggsinnskudd. Klart høyest ligger bransjene «Farmasøytisk» og «Offshoreindustri» med 100 prosent.

Figur 8. Andel av bedrifter med tilleggsinnskudd i ulike bransjer i Storebrand. I bedrifter som har tatt stilling til det nye regelverket som har tilleggssats.



Kilde: Storebrand.

### 3.4 Investeringsvalg med mer

Kapitalforvaltningen i innskuddspensjonene kan etter regelverket skje på tre måter:

- alminnelig forvaltning
- kollektiv forvaltning
- individuell forvaltning

Ved alminnelig forvaltning er det pensjonsleverandøren som bedriften har inngått avtale med, som forvalter innskudd og kapital på vegne av bedriften og de ansatte, etter nærmere avtale mellom bedrift og leverandør. Ved kollektiv forvaltning er det bedriften selv som står ansvarlig for forvaltningen, og vilkår er angitt i avtale med leverandør. Ved individuell forvaltning kan den enkelte ansatte i bedriften aktivt velge hvordan innskudd og kapital skal forvaltes.

Om lag 90 prosent av arbeidstakere med innskuddspensjon har individuelt investeringsvalg ifølge tall fra FNO.

## 4 Regelverket for tjenestepensjonene

I dette kapitlet gjennomgås kort hovedtrekkene i regelverket for tjenestepensjon. Kapitlet oppsummerer de sentrale punktene, og en mer detaljert gjennomgang er lagt som vedlegg. Vi har valgt å se bort fra en (fremtidig) mulig innføring av lovgivning om et produkt som er omtalt som en videreført ytelsespensjon diskutert av Banklovkommissjonen (NOU 2015: 5). Dette er fordi Banklovkommissjonen selv påpeker at lovforslaget bør legges til side på grunn av store faglige uenigheter om tekniske forsikringsmessige sider i forslaget. Vår vurdering er at dette forslaget neppe vil bli realitetsbehandlet av Stortinget.

### 4.1 Kort om gjeldende regelverk

Tjenestepensjonsordninger er i privat sektor regulert i ulike lover med tilhørende forskrifter, som beskrevet i tabell 32.

Tabell 32. Tjenestepensjoner. Lov og forskrifter.

Produkt	Lov	Forskrift / kommentar
Foretakspensjoner / ytelsespensjoner	Lov om foretakspensjon 2000	Forskrift til lov om foretakspensjon 2000, sist endret 01.09.14 Nye rammevilkår utredet av Banklovkommissjonen. Usikkert utfall.
Innskuddspensjoner	Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold 2000	Forskrift til lov om innskuddspensjon 2000, sist endret fra 01.01.14.
Forsikret tjenestepensjon / hybrider	Tjenestepensjonsloven 2014	
Øvrige rammevilkår for tjenestepensjonene	Lov om obligatorisk tjenestepensjon 2006 Lov om forsikringsselskaper, pensjonsforetak og deres virksomhet mv. (forsikringsvirksomhetsloven) 2005	Minstekrav til ytelses- og innskuddspensjonene Regulerer forsikringsselskapenes virksomhet. Inneholder blant annet bestemmelser om premier og vilkår, fordeling av kostnader og inntekter, fordeling av overskudd og flytting av forsikringskontrakter

Vedlegg 2 gir en samlet oversikt over de ulike produkttegenskapene og noen grunnleggende forskjeller mellom de fire produktene.

Under pekes det på de sentrale punktene og skillelinjene i dette regelverket, og deretter diskuteres særskilt spørsmålet om den enkeltes adgang til å betale inn til egen pensjon og om medbestemmelsesrett.

- 1) Det første sentrale poenget knyttet til reguleringen av tjenstepensjon er at det er tre forskjellige produktlovverk. Dermed må det gjøres valg mellom pakkeløsninger. Går man for å ha dødelighetsarv i oppsparingsperioden (hybrid), følger likepensjonstillegg, 0-garanti og pensjonsbevis med på kjøpet. Og omvendt: Legges arverett til grunn for pensjonsbeholdningen (innskuddsordning), følger det en rekke andre forhold med, som blant annet pensjonskapitalbevis hvor innehaveren og ikke arbeidsgiveren betaler kostnadene. Det kan argumenteres for at dette setter unødvendige begrensninger på muligheten til fritt å definere en ønsket tjenstepensjonsordning.
- 2) Lov om foretakspensjon, som regulerer de tradisjonelle sluttlønnbaserte ytelsesordningene, er i liten grad relevant, siden disse ordningene avvikles, og det er nå under 100 000 medlemmer i åpne ytelsesordninger i privat sektor. Slike ytelsesordninger diskuteres derfor ikke videre her.
- 3) Det sentrale skillet går mellom innskuddspensjon og forsikret tjenstepensjon (ofte omtalt som hybrid). På tross av at dette er to ulike lover og at lovgivers intensjon er at hybriden skal ligge nærmere de gamle ytelsespensjonene, er dette grunnleggende like ordninger. De er begge basert på opptjening hvert år (all-årsopptjening) og en årlig premie basert på en prosent av lønn uten ytterligere fremtidige forpliktelser (som det er i en sluttlønnordning med opptjeningstid). Langt på vei kan man dermed si at begge ordningene (lovene) fremstår som ulike varianter av innskuddsordninger.
- 4) Den grunnleggende forskjellen mellom de to ordningene er at det i en innskuddsordning er arverett på pensjonskapitalen ved død, mens det i en forsikret ordning er en såkalt dødelighetsarv hvor opptjent kapital ved død overføres til forsikringskollektivet og gir mer pensjon per krone. Det må imidlertid understrekes at arverett ikke medfører at kapitalen i sin helhet tilfaller arvtaker, men at den utbetales som en løpende pensjon etter lovens regler. Videre kan man si at for arbeidsgiver har det ingen betydning om det er innskudd eller forsikret pensjonskapital, fordi dette ikke påvirker kostnadene (alt annet konstant), men bare er et spørsmål om omfordeling i kollektivet. Imidlertid må man i hybride ordninger sette av administrasjonsreserver i pensjonsbevisene, og disse kostnadene må arbeidsgiver dekke.
- 5) Det er samme maksimale sparesatser i innskudds- og hybridordninger på 7 prosent av lønn opp til 7,1 G og en anledning til i tillegg å spare 18,1 prosent av lønn mellom 7,1 G og 12 G. Et sentralt poeng er imidlertid anledningen i OTP-regelverket til å starte opptjening fra 1 G (dvs. fra 90 068 kr).



- 6) Ved jobbskifte er en viktig forskjell at ved oppsett av pensjonskapitalbevis fra en innskuddsordning med investeringsvalg trekkes kostnader fra pensjonskapitalen, mens det er arbeidsgiver som finansierer kostnader ved et pensjonsbevis.
- 7) Regelverket gir videre ulik adgang til å oppregulere pensjonsbeholdningen i oppsparingsperioden for at denne skal følge lønnsutvikling og dermed sikre pensjonsytelse relativt til fremtidig lønn. I innskuddspensjon er det grunnleggende bruttoavkastningen som blir oppnådd, som gir oppregulering. Ved individuelt investeringsvalg har arbeidstakeren hele opp- og nedside. Tar arbeidsgiver investeringsvalget, er det fortsatt en full opp- og nedside for arbeidstaker. Det er med andre ord ingen reguleringsgarantier bygget inn. I en hybridordning åpner et komplisert regelverk for en rekke reguleringsmuligheter, fra individuelt investeringsvalg som er likt det man finner i en innskuddsordning, til at arbeidsgiver garanterer en regulering etter lønnsvekst.
- 8) Det er ulike prinsipper for regulering av løpende pensjoner i de to lovverkene: I en hybridordning er det pålagt med en 0-garanti levert av leverandøren og finansiering av arbeidsgiver, samt at den enkelte også får tilført avkastning. Den enkelte har med andre ord ingen nedside under 0, men har hele oppsiden ved høyere avkastning og kan dermed få regulering også utover lønnsveksten (Folketrygden og AFP har regulering basert på G minus 0,75 prosent). I innskuddspensjon er det igjen avkastningen som regulerer løpende pensjoner uten særskilte garantier. Det understrekes at individet kan velge investeringsvalg også for løpende hybridpensjon, og at innskuddskapital i innskuddspensjon kan konverteres til en forsikret ytelse av den enkelte (frem til 75 år).

## 4.2 Konsekvenser for eksisterende ordninger

Det oppstår i prinsippet følgende overgangsmuligheter mellom aktive pensjonsordninger:

- fra YTP til enten innskudd eller hybrid
- fra innskudd til hybrid
- fra hybrid til innskudd

I det første tilfellet er det ikke mulig å konvertere eksisterende pensjonskapital til en ny ordning. Det må utstedes fripoliser for tidligere rettigheter, og virksomheten starter ny opptjening i en innskuddsordning eller i en hybridordning. Overgang fra YTP er med andre ord uavhengig av hvilken ny ordning bedriften skal etablere.

Hvis virksomheten har en innskuddsordning, er det anledning til å omdanne denne til en forsikret hybridordning. Det er fortsatt noen uklarheter i tolkningen av regelver-

ket. Overgang til en hybrid med investeringsvalg er uproblematisk. Ved overgang til en annen variant kan det forstås slik at den enkelte da selv må kunne velge om det skal settes opp et pensjonskapitalbevis istedenfor å la oppspart kapital gå inn i hybridordningen. Spørsmålet skal avklares av Finanstilsynet.

Ved overgang fra hybrid til innskudd vil det måtte settes opp pensjonsbevis for oppspart forsikret kapital. Dette er per i dag først og fremst av teoretisk interesse fordi det i svært liten grad finnes hybridordninger.

Hovedkonklusjonen er at det ikke er noe hinder for endring fra innskudd til hybrid, heller ikke at tidligere bedriftsvise innskuddsordninger inngår i en ny hybridbasert fellesordning. Er fellesordningen innskuddsbasert, oppstår det ingen særskilte endringsutfordringer.

Det understrekes her at det også er mulig å tenke seg at tidligere pensjonskapital som nå ligger i et PKB<sup>6</sup>, frivillig kan konverteres/flyttes inn i en felles hybridordning.

### **4.3 Individuell tilleggssparing**

Regelverket åpner for at arbeidstakere kan betale innskudd både i innskuddspensjonene og i ordninger etter tjenstepensjonsloven (også egenandel i ytelsespensjoner). Det er imidlertid ikke vanlig at ansatte betaler egenandel i de private tjenstepensjonene. Tabell 33 angir regelverket for ansattesparring. Etter innskuddspensjonsloven kreves det 100 prosent oppslutning fra de ansatte for at slik sparing kan skje. I forsikret tjenstepensjon er dette kravet myket opp ved at det i disse ordningene kreves tilslutning fra to tredjedeler av de ansatte eller en avtale mellom bedrift og fagforeninger som minst representerer to tredjedeler av de ansatte.

Det er også i forsikret tjenstepensjon, men ikke i innskuddspensjonsloven, tatt inn at bedriften kan ta inn i vedtektene for pensjonsordningen at de ansatte skal dekke en forholdsmessig andel av premier og kostnader dersom ansattesparring innføres. For eksempel kan det bestemmes at de ansatte skal dekke inntil halvparten av kostnadene dersom arbeidstakerne dekker halvparten av innskuddet.

---

<sup>6</sup> Pensjonskapitalbevis

Tabell 33. Arbeidstakerbetaling i tjenstepensjoner.

Innskudd	Hybrid	Sluttlønn / ytelse
<p>Arbeidstakerinnskudd kan være inntil 4 % av lønn, men ikke mer enn foretakets innskudd.</p> <p>Må være 100 % oppslutning blant de ansatte.</p> <p>Ordninger opprettet før 2010: kostnader for administrasjon og forvaltning kan avregnes mot årlige innskudd eller avkastning. Ved minstekravet (2 %) har foretaket kostnadsansvaret (bortsett fra administrative kostnader knyttet til endringer i investeringsportefølje ved individuelt investeringsvalg).</p>	<p>Maksimalt innskudd: 50 % av maksimalsatsene (i realiteten kan de ansatte dekke opp til 3,5 % av lønn opp til 7,1 G og bedriften 2 %, samt opp til 9,05 prosent av lønn mellom 7,1 G og 12 G og bedriften 2 %).</p> <p>Arbeidstakerinnskudd dersom avtale mellom foretak og 2/3 av de ansatte eller fagforening som representerer minst 2/3 av de ansatte (medlemmene i ordningen).</p> <p>Når de ansatte betaler egenandel, kan foretaket forplikte de ansatte til å dekke «en forholdsmessig andel» av premier og kostnader som foretaket dekker etter lovens § 4.8 (administrasjon, forvaltning, innskuddsfritak ved uførhet og årlig vederlag for avkastningsrisiko etter lovens § 5.1 annet ledd(..) og i tilfelle etter § 5.7 (..))</p>	<p>Arbeidstakerinnskudd kan maksimalt være 4 % av lønn, og ikke høyere enn halvparten av samlet premie uten omkostningstillegg.</p> <p>Krever 100 % deltakelse fra de ansatte.</p> <p>Svært lite vanlig i privat sektor.</p>

Dette innebærer for OTP/innskuddspensjoner at om de ansatte for eksempel matcher arbeidsgivers innskudd på 2 prosent slik at samlet sparing blir 4 prosent av lønn over 1 G, vil arbeidsgivers kostnader øke som følge av kostnadsansvaret. Den eneste måten å hindre en kostnadsøkning for arbeidsgiver på, gitt at arbeidsgiver er pliktig til å betale et innskudd på minst 2 prosent av lønn, er en lovendring som flytter kostnadsansvar fra bedrift til den enkelte arbeidstaker.

Det kan fastsettes i bedrifters innskuddsplan at innskudd i et bestemt år kan være høyere eller lavere enn de innskuddssatser som ellers er fastsatt i innskuddsplanen. Slike innskudd kan i så tilfelle ikke settes mer enn 25 prosent over eller under de ordinære satsene.

Det er ikke adgang til å foreta selvvalgte individuelle innbetalinger i enkeltår, selv om foretakets ordning ligger under maksimalsatsene.

Samlet kan man si at de ansatte kan ha en regulær egenbetaling til en tjenstepensjon, og at arbeidsgiver i enkelte år kan betale inn mer (eller mindre), men at det ikke er anledning innenfor regelverket til å foreta rene individuelle innbetalinger.

## 4.4 Medbestemmelse

I innskuddspensjonsloven lyder formuleringen om krav om utvalg og informasjon til arbeidstakerne slik:

### *§ 2-6. Styringsgruppe*

*(1) Foretak som har pensjonsordning som omfatter 15 eller flere medlemmer eller har pensjonsordning med kollektivt investeringsvalg, skal opprette en styringsgruppe for pensjonsordningen på minst tre personer. Minst en av personene skal velges av og blant medlemmene.*

*(2) Styringsgruppen skal uttale seg i saker som gjelder forvaltningen og praktiseringen av pensjonsordningen. Regelverket skal behandles av styringsgruppen før det vedtas eller endres.*

*Endret ved lov 15 juni 2001 nr. 40 (i.kr. 15 juni 2001 iflg. res. 15 juni 2001 nr. 653).*

### *§ 2-7. Informasjon til arbeidstakerne*

*(1) Foretaket skal gi arbeidstakerne en skriftlig oversikt over regelverket for pensjonsordningen. Det skal legges vekt på å gi arbeidstakerne et godt bilde av medlemmenes rettigheter, pensjonsinnskuddene og hvilken alderspensjon disse kan ventes å gi. Tilsvarende gjelder opplysninger om forsikring som vil gi utførelser eller ytelser til etterlatte.*

*(2) Foretaket skal gi arbeidstakerne skriftlig opplysning om endringer av betydning. Krav om skriftlighet i eller i medhold av loven her er ikke til hinder for bruk av elektronisk kommunikasjon. Opplysninger som har betydning for arbeidstakers pensjonsrettigheter kan likevel bare gis ved bruk av elektronisk kommunikasjon dersom den enkelte arbeidstaker har gitt uttrykkelig samtykke til dette.*

*(3) Kongen kan fastsette regler om hvilken informasjon som skal gis fra institusjon eller foretak i tilknytning til ordningen.*

I tjenestepensjonsloven («hybridloven») er inntatt denne ordlyden om styringsgruppe:

### *§ 2-4. Styringsgruppe*

*(1) Foretak som har pensjonsordning som omfatter 15 eller flere medlemmer, skal opprette en styringsgruppe for pensjonsordningen på minst tre personer. Minst én av personene skal velges av og blant medlemmene.*

*(2) Styringsgruppen skal uttale seg om saker som gjelder forvaltningen og praktiseringen av pensjonsordningen. Regelverket skal behandles av styringsgruppen før det vedtas eller endres.*

Regelverket uttrykker med andre ord at om en virksomhets tjenestepensjonsordning har 15 medlemmer eller mer, eller kollektivt investeringsvalg dersom innskuddspensjon, skal det etableres et styringsutvalg, hvor medlemmene skal ha minst én representant. En styringsgruppe har en rådgivende funksjon, slik at arbeidsgiver har den reelle beslutningsretten. Det er med andre ord ingen bestemmelser i loven som begrenser arbeidsgivers

suverenitet over tjenstepensjonene i privat sektor, utover nevnte styringsgruppe og den informasjonsplikten virksomheten har overfor de ansatte.

Dersom virksomheten har en tjenstepensjonsordning med individuelt investeringsvalg, innebærer dette at den enkelte arbeidstaker selv bestemmer hvordan innskudd og pensjonskapital skal forvaltes. Slikt individuelt investeringsvalg avtales mellom virksomheten og pensjonsleverandøren og kan sees som en form for medbestemmelse.

Andre former for medbestemmelse vil dermed måtte baseres på tariffavtale som kan regulere så vel sparesatser som mekanismer for medbestemmelse.

## 4.5 Regnskapsføring

Regelverket for regnskapsføring beskrives ikke i detalj her. Det kan legges til grunn at foretakspensjon (YTP) vil ha krav om balanseføring. Det skjer også endringer i disse reglene som vil være utfordrende for en del virksomheter, blant annet at hele svingningen i endret forpliktelse må føres hvert år.

Hovedproblemstillingen i varehandelen med mer er imidlertid regnskapsføring av innskuddspensjon og eventuelt hybridløsninger. Den forståelsen som både Aktuarforeningen og Regnskapsstiftelsen i Norge har, er at innskuddspensjon og en hybridløsning uten reguleringsgarantier skal løpende kostnadsføres og dermed ikke balanseføres. Eller sagt regnskapsteknisk: De skal begge behandles som innskuddspensjon.

Det er en pågående faglig debatt mellom aktuarmiljøene og regnskapsstiftelsen om også en regulert hybrid skal føres som en innskuddsordning. (Kjernen i argumentet for å føre som en innskuddsordning er at et eventuelt krav om en stokastisk beregning av fremtidige svingninger i avkastning er prinsipielt riktig, men at dette heller ikke kreves i en ytelsesordning.) Etter møter mellom Aktuarforeningen og Regnskapsstiftelsen er vår konklusjon at det må legges til grunn at Regnskapsstiftelsen vil anbefale at det skal være balanseføring for hybrid med reguleringsgaranti, dette er fordi det etter regelverket ikke er mulig å klassifisere produktet som innskuddspensjon (og dermed skal det behandles som ytelsespensjon).

Det foreligger per i dag ingen klare føringer på hvordan en slik beregning skal skje. Aktuarforeningen vil ventelig ta utgangspunkt i YTP-beregninger og vil utarbeide et forslag til beregningsopplegg til Regnskapsstiftelsen. Forslaget er basert på dagens parametere som er 3,2 prosent for avkastning, 2,75 prosent for lønnsvekst og 2,03 prosent i diskonteringsrente (nominelt). I tillegg beregning av reguleringsfondet. Verdien på parameterne gjør at vi får overskudd til reguleringsfondet.

Videre er det forventet at det snart kommer forslag til tak på reguleringsfondet fra Finanstilsynet. Dette skal på høring. Det er imidlertid grunn til å tro at det vil bli tilført midler til premiefondet slik som parameterne er per i dag.

Samlet vil det bety at balanseføring med dagens parametere av en hybridløsning med G-regulering neppe vil innebære et vesentlig beløp.

## 5 Regelverket for fellesordninger

Fellesordning i lovverket er en formell betegnelse på flere pensjonsordninger i mer enn ett foretak som ikke er i samme konsern, og hvor det er anledning til felles eller gjennomsnittlig premieberegning og utligning av risiko. Et typisk eksempel er KLPs gjennomsnittspremie på tvers av kommuner. Sånn sett kan det innenfor regelverket i dag etableres en fellesordning for ytelsespensjon, og en slik ordning finnes allerede i kommunal sektor (KLP).

Regelverket i forsikringsvirksomhetsloven om fellesordninger er imidlertid begrenset eksplisitt til ytelsesordninger etter lov om foretakspensjon.

Videre er regelverket for fellespensjonskasser slik at også slike felleskasser må baseres på separate ordninger i hver virksomhet. Selv om man kan etablere en felles pensjonskasse for alle tre produkttyper, med andre ord også innskudd og hybrid, forutsetter forsikringsvirksomhetsloven at pensjonskassen ikke har en felles pensjonsordning for de ulike foretak med videre, men at hvert foretak har hver sin pensjonsordning.<sup>7</sup>

Dette betyr at også i en løsning med fellespensjonskasse må det utstedes fripolise, pensjonskapitalbevis eller pensjonsbevis dersom en arbeidstaker slutter i en bedrift og deretter begynner i en annen bedrift, selv om begge bedrifter har sine pensjonsordninger i den samme fellespensjonskasse.

Innenfor dagens regelverk må en gruppe foretak, som ikke er i konsern, lage et sett av virksomhetsbaserte ordninger som livselskapet så å si driver parallelt. I lovverket brukes nettopp betegnelsen «pensjonsordning» om de som er dekket av et enkelt foretaks ordning. Her holdes kapitalforvaltning, avkastning og premier atskilt for den enkelte ordningen. Det kanskje mest konkrete uttrykk for denne formelle begrensningen er at man må utstede pensjonsbevis ved alle jobbskifter.

I tillegg til ovennevnte begrensninger setter produktregelverket sperrer for utforming av andre sider ved en fellesløsning (i kasse eller livselskap). I lov om innskuddspensjon er det ingen regler om regulering av pensjonskapitalen etter lønn eller tilsvarende, og det er dermed heller ikke bestemmelser om reguleringsfond. Det kan velges ulike forvaltningsløsninger, men i alle tre variantene skal all avkastning tilføres den oppsparte innskuddskapitalen. Dette medfører at foretakene ikke kan legge en innskuddsordning i bunn for et system med garantert eller betinget lønnsregulering av oppspart pensjonskapital.

---

<sup>7</sup> Forsikringsvirksomhetsloven § 7-2 tredje ledd bruker ordene «sine pensjonsordninger i felles pensjonskasse» i motsetning til første ledd om konsernpensjonskasse som omtaler ordningen som «felles pensjonsordning».

Ideelt kunne produktregelverket åpnet for større frihet når det gjelder reguleringsmekanismer, og det er vanskelig å forstå hvorfor reguleringsregimene skal være ulike for innskudd og hybrid. Reguleringen begrenser handlingsrommet til partene.

Innkjøpsordninger med for eksempel innskuddspensjon finnes det flere av, blant annet i Virke. Slike innkjøpsordninger er ikke brede felles ordninger, men en gruppe av bedrifter som sammen har forhandlet frem en rabatt for den enkelte bedriftsordningen, og bruk av dette tilbudet er helt opp til den enkelte bedrift.

## 5.1 Fellesordning – oppsummert

En fellesordning kan etableres innenfor regelverket både basert på innskudds- og hybridprodukter. Dagens regulering legger en del begrensninger på hvordan en fellesordning kan utformes. Det mest konkrete uttrykket for dette er kanskje at det må utstedes pensjonsbevis eller pensjonskapitalbevis ved jobbskifte mellom foretak.<sup>8</sup>

Det er imidlertid ikke usannsynlig at det vil kunne komme regelendringer som åpner for en mer fleksibel etablering av fellesordninger. Rent praktisk betyr det at en fellesordning kan etableres i to trinn med en versjon før og en etter regelendringer.

Fordelene med en fellesordning er først og fremst knyttet til eventuelle kostnadsbesparelser, mulighet for å være medlem i samme ordning ved jobbskifte innen fellesordningen og mulighet til å kunne foreta omfordeling mellom virksomheter i fellesordningen.

Utformingen av fellesordningen vil imidlertid påvirkes av hvilket produkt foretakene velger å bygge fellesordningen på, innskudd eller forsikret tjenstepensjon (hybrid). Kvinnetillegg og kollektiv kapitalforvaltning kan også gjennomføres med en innskuddspensjon som standardprodukt. Ønsker man å regulere pensjonsbeholdningen etter lønn, vil man måtte ha en forsikret tjenstepensjon i bunn for fellesordningen.

Særlig viktig er også forskjellen på pensjonsbevis og pensjonskapitalbevis, hvor arbeidsgiver betaler administrasjonskostnader i et pensjonsbevis, men der medlemmet selv betaler i et pensjonskapitalbevis.

Eventuelle kostnadsgevinster ved etablering av en fellesordning vil kunne benyttes til å forbedre pensjonsoppsparingen i ordningen, for eksempel ved opptjening fra første krone, eller ved å basere seg på et system med pensjonsbevis. I det siste tilfellet må en hybrid legges til grunn, men det kan gjøres med individuelt investeringsvalg, og dermed er ordningen ellers lik med en innskuddsordning.

---

<sup>8</sup> For en drøfting av dette, se Hippe & Steen 2015.

## 6 Pris- og kostnadsforhold i innskuddspensjonene

I dette kapitlet diskuteres hvordan prising av de ulike elementene i innskuddsordninger er regulert og bygget opp. Videre drøftes hva man vet om de faktiske prisene og gebyrene som brukes i ulike ordninger.

### 6.1 Prinsipper for prising i innskuddspensjon

Lovverket fastsetter at arbeidsgiver skal dekke alle kostnadene i tjenstepensjonene, herunder også i innskuddspensjonene. Kostnadene som arbeidsgiver skal dekke, omfatter, i tillegg til selve innskuddene og kostnadene knyttet til premie- og innskuddsfritak ved uførhet, administrasjonskostnader og kapitalforvaltningstjenester. Det er derfor særlig viktig for arbeidsgiver å sikre lavest mulige kostnader i leveransen av tjenstepensjon. For arbeidstakerne er eventuelle kostnadsgevinster en mulighet for høyere sparing ved å skifte mellom administrasjonskostnader til sparepremier innenfor en gitt totalramme.

Administrasjonskostnader er kostnader som virksomheter betaler pensjonsleverandøren for å administrere pensjonsordningen på vegne av virksomheten og de ansatte, og utmåles normalt som en årskostnad i kroner per ansatt. Forvaltningskostnadene er knyttet til forvaltning av innskuddene og varierer etter aksjeandeler (risikonivå) i investeringsporteføljene. De fleste innskuddspensjonene har i henhold til statistikk fra FNO individuelt investeringsvalg (ca. 90 prosent, jf. over).

Det er viktig igjen å understreke at selv om ni av ti arbeidstakere med innskuddspensjon har en ordning med investeringsvalg, medfører ikke det at de faktisk aktivt forvalter innskudd og kapital. Det normale er at individuelt investeringsvalg fastsettes i avtale mellom virksomhet og pensjonsleverandør, og at det samtidig avtales en «inngangsportefølje», hvor de fleste har en aksjeandel på 50 prosent. Det er få som selv foretar aktive valg og endrer sammensetningen av aksjer og obligasjoner / rentebærende papirer. Det vanlige er at den enkelte følger leverandørenes anbefalinger om risikonivå etter alder, slik at aksjeandelen gjerne er høy i ung alder og trappes suksessivt ned etter en viss alder. Hensikten med en slik anbefaling er å redusere risikoen for store verdifall i årene før pensjonering gjennom en trinnvis nedtrapping av aksjeandelene.

Forvaltningskostnadene varierer etter risikonivå som måles etter aksjeandelen i investeringsporteføljene. Prinsippet er at jo høyere aksjeandelen er, desto høyere er risikoen (og dermed også forventet avkastning) og dermed også forvaltningskostnadene. Disse kostnadene måles normalt som en prosentandel av kapital til forvaltning.



De fleste arbeidstakerne med innskuddspensjon kan med andre ord selv påvirke investeringene ved å velge aksjeandeler, men gjør det i svært liten grad. Dersom arbeidstakeren endrer porteføljesammensetningen, må kostnadene ved selve byttet (administrative kostnader) dekkes av den enkelte selv. Uavhengig av aksjeandel er det med andre ord arbeidsgiver som må dekke forvaltningskostnadene. Dette gir i seg selv arbeidsgiver insentiver til å begrense arbeidstakernes investeringsvalg, men dette er i praksis i liten grad gjort.

## 6.2 Kostnadsvirkning av jobbskifter

Mange arbeidstakere i Norge skifter jobb en eller flere ganger i løpet av yrkeskarrieren. Dette har betydning også pensjonsmessig. Når en arbeidstaker slutter i en bedrift med innskuddspensjon, tillater regelverket at arbeidstakeren tar med seg oppspart innskuddskapital inn i ny arbeidsgivers innskuddspensjonsordning. Dette er uvanlig, trolig fordi arbeidsgiveren da må dekke fremtidige forvaltningskostnader på kapital som er spart opp hos tidligere arbeidsgiver. Over tid kan dette utgjøre store beløp. Dette er en årsak til at antall pensjonskapitalbevis, som nettopp utspringer fra sparing i innskuddspensjon hos tidligere arbeidsgiver, øker stort i omfang. Fra 2006 til 2014 har antall pensjonskapitalbevis økt fra omtrent null til 1,136 millioner. Bare fra 2011 har antallet pensjonskapitalbevis økt med 428 000.

Når en arbeidstaker skifter jobb og går ut av innskuddspensjonsordningen hos tidligere arbeidsgiver, får vedkommende et pensjonskapitalbevis som forvaltes av pensjonsleverandøren (den enkelte kan flytte kapitalen til annen leverandør og kan selv forvalte kapitalen), og kostnadsansvaret flyttes fra tidligere arbeidsgiver til den enkelte selv. I seg selv vil en slik endring i kostnadsansvar øke kostnadene for den enkelte. Det koster i det norske markedet mer å administrere og forvalte individuelle ordninger/kapital enn kollektive ordninger i en virksomhet. Dette betyr at kostnadene vil spise mer av kapital og avkastning i ordninger med pensjonskapitalbevis enn i de kollektive ordninger hvor kostnadskomponentene er forhandlet i avtale mellom virksomhet og pensjonsleverandør. Alt annet likt vil dermed arbeidstakeren få mindre pensjon for pengene enn han eller hun ville fått hvis kapitalen kunne blitt overført fra tidligere arbeidsgivers ordning til ny arbeidsgivers ordning.

Jobbskifter har med andre ord konsekvenser for den enkeltes pensjon. Dette gjelder også ved jobbskifter mellom ytelses- og innskuddspensjoner og mellom offentlig og privat sektor.

Det bør i denne sammenheng påpekes at en sentral forskjell mellom innskuddspensjon og forsikret tjenstepensjon (hybrid) er at i den siste ordningen er det arbeidsgiver som finansierer administrasjonsreserven som dekker alle kostnader ved pensjonsbevis.

I regelverket fremgår det også at ved jobbskifte før det har gått 12 måneder, vil kapitalen tilfalle premiefondet, og det opprettes ikke pensjonskapitalbevis eller pensjonsbevis (fra hybrider). I den grad man skulle ønske at også personer i kortere ansettelsesfor-

hold skal kunne ta med seg sine oppsparte midler, vil det kreve regelendringer (dette gjelder også for stillinger under 20 prosent arbeidstid).

#### Fakta om rettigheter ved jobbslutt

Har man vært medlem av en ytelsesordning, får man en fripolise. Bak denne fripolisen ligger en kapital som skal gjenspeile kapital og rett til årlig alderspensjon ved oppnådd pensjonsalder. Verdiberegningen gjøres etter et komplisert regelverk, men den fremtidige pensjonsytelsen er inkludert en garantert rente. En oppregulering av pensjonsytelsen vil kun skje hvis avkastningen på kapitalforvaltningen av fripolisen overstiger den garanterte avkastningen. Fra september 2014 kan den enkelte selv forvalte fripolisen, og da faller garantien bort og den enkelte bærer selv avkastningsrisikoen.

I innskuddspensjonene vil man få et pensjonskapitalbevis som representerer verdien av de samlede innskuddene, samt den avkastning som er tilført i spareperioden. Forvaltningen kan enten være alminnelig (pensjonsinnretningen forvalter), kollektiv (virksomheten forvalter) eller individuell (den enkelte forvalter selv). Ved individuelt investeringsvalg får den enkelte selv tilført all avkastning, mens man får tildelt en forholdsmessig andel av avkastningen ved de to andre forvaltningsalternativene.

I forsikret tjenestepensjon vil det bli et utstedt et pensjonsbevis ved medlemskapets opphør. Pensjonsbevisets verdi vil være summen av innskuddene samt den regulering som er fastsatt i pensjonsplanen. Dersom ordningen har en garantert regulering, vil man få tilført en forholdsmessig andel av pensjonsordningens reguleringsfond. Det skal også tilknyttes en administrasjonsreserve.

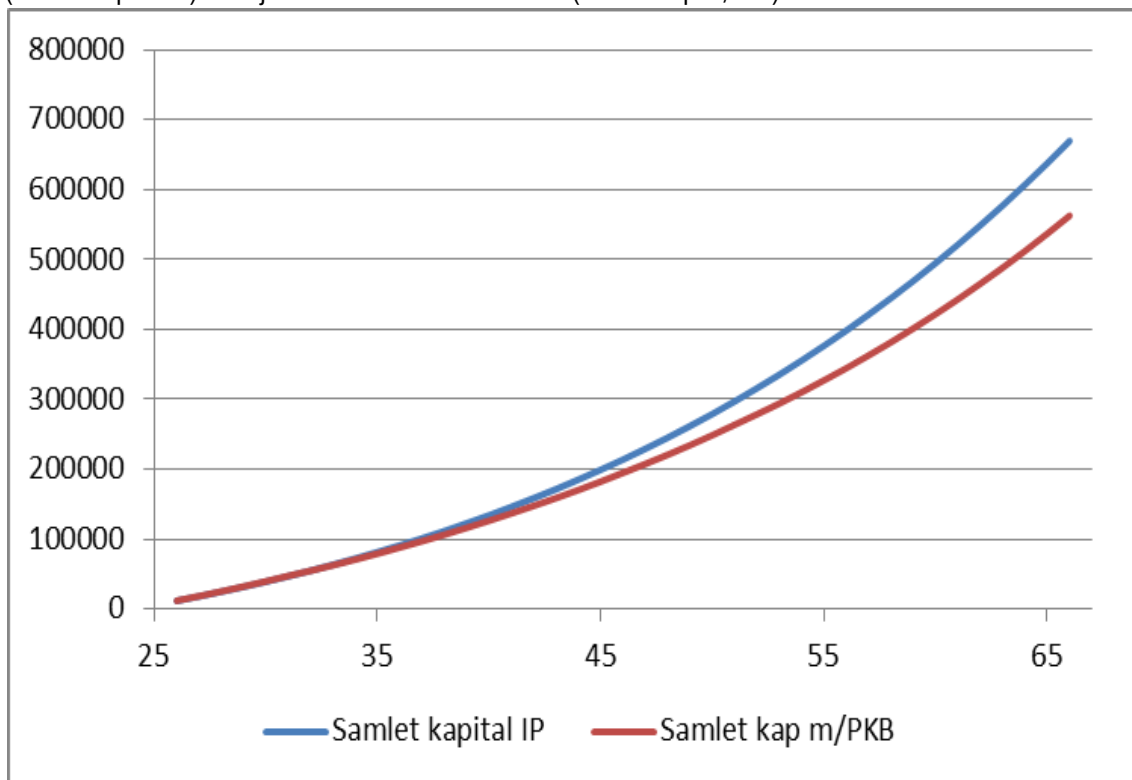
Avslutningsvis i dette avsnittet skal vi presentere et enkelt eksempel som illustrerer kostnads- eller pensjonsvirkningene av to karrierealternativer:

- Den ene arbeidstakeren meldes inn i en 2-prosents innskuddsordning som 25-åring og blir i samme jobben helt til fylte 67 år.
- Den andre arbeidstakeren meldes inn i en 2-prosents innskuddsordning som 25-åring, men skifter jobb og meldes inn i nye 2-prosents innskuddsordninger ved 32 år, 37 år, 42 år, 47 år og 52 år. Arbeidstakeren blir i siste jobb til fylte 67 år.

Vi antar følgende forutsetninger i beregningene:

- Lønn: 375 000
- 2,5 prosent lønns- og G-vekst
- Start: 25 år
- Innskudd over 1 G (kr 90 068)
- Investering: 50 prosent aksjer
- Forvaltningsgebyr: konstant
  - Kollektiv portefølje 0,75 prosent
  - Individuell portefølje 1,00 prosent
- Administrasjonskostnader:
  - Kollektiv portefølje kr 125 / år (øker med 2,5 prosent årlig)
  - Individuell portefølje kr 175 / år
- Innskudd: 2 prosent
- Avkastning: 2,5 prosent
- Utbetalingstid: 10 år

Figur 9. Sammenligning pensjonskapital ved en 2 % innskuddsordning. I samme ordning 25 år – 67 år (samlet kapital IP) vs. 5 jobbskifter fra 25 år til 52 år (samlet kap m/PKB).



Arbeidstakeren som blir i samme stilling i hele yrkeskarrieren, får tilført hele bruttoavkastningen, mens arbeidstakeren som skifter jobb, må selv dekke kostnadene ved forvaltning av pensjonskapitalbevis. Mellom jobbskiftene er denne arbeidstakeren medlem i en kollektiv ordning, hvor arbeidsgiver dekker alle kostnadene.

Den samlede reduksjonen i pensjonskapitalen som følge av de fem jobbskiftene summerer seg, med de forutsetninger som er gjort, til cirka 107 000 kroner. Dette skyldes at arbeidstakeren selv må dekke administrasjons- og forvaltningskostnader på pensjonskapitalbevisene, og disse kostnadene kommer til fradrag i avkastning/kapital. Mens arbeidstakeren som står i samme ordning i hele yrkeskarrieren, får et påslag i pensjonen (til folketrygd og ev. AFP) på 6,49 prosent av sluttlønn, får arbeidstakeren med fem jobbskifter et påslag på 5,45 prosent.

Illustrasjonen viser med andre ord at jobbskifter har betydning for pensjonsnivået, og effekten er sterkere jo flere jobbskifter som gjøres (alt annet likt).

## 6.3 Kostnader i det norske innskuddspensjonsmarkedet

I de senere årene har vært økende oppmerksomhet på kostnader i innskuddspensjonsmarkedet. PA Consulting Group (PA) kartla (på oppdrag fra FNO) prisene på innskuddspensjoner i Norge, Sverige og Danmark, og en av konklusjonene var at prisene i Norge var konkurransedyktige i et komparativt perspektiv, i tillegg til at prisene isolert sett var lave og et tegn på konkurranse i det norske innskuddspensjonsmarkedet.

Veland (2014) viste at konkurransen i innskuddspensjonsmarkedet er relativt lav og dokumenterte dette ved å bruke indekser for å måle konkurransenivået. Veland's konklusjon var for det første at innskuddspensjonsmarkedet har oligopolistiske kjennetegn, det vil si at det er dominert av noen få store aktører, og at prisene på administrasjons- og forvaltningstjenester i årene etter 2006 har økt. Denne økningen har skjedd både for selvstendige bedriftsordninger (bedrifter forhandler direkte med pensjonsleverandør) og i innkjøpsordningene. En viktig forklaring på prisøkningen er ifølge Veland at OTP i 2006 var en kamp om markedsandeler etter innføringen av OTP, og prisene var av denne grunn satt lavt (Veland & Hippe 2008).

Veland (2014) viste også at prisstrukturen har endret seg etter 2006 ved at det er innført flere kostnadskomponenter hos noen av leverandørene, samtidig som prisstrukturen på kapitalforvaltningen i større grad tar hensyn til skalafordeler i kapitalforvaltningen (prisene faller noe med økende kapital til forvaltning), samt at de fleste leverandørene anbefaler nedtrapping av risiko over tid (som reduserer kostnaden i prosent av kapital til forvaltning).

Tabell 34 viser priser på kapitalforvaltning målt som en prosentandel av kapital til forvaltning. Bortsett fra PA (2015), som målte gjennomsnittskostnader i en OTP-ordning (2 prosent innskudd) basert på en «gjennomsnittssparer med et gitt innskudd og en oppspart kapital av en viss størrelse», så kan ikke sammenligninger gjøres direkte i tabellen (metodikken er ulik).

Det som synes klart, er at etablering av innkjøpsordninger, slik som NHOs og Virkes innkjøpsordning, medfører lavere administrasjons- og kapitalforvaltningspriser enn det den enkelte bedrift selv klarer å oppnå i markedet (Veland 2014). For Virke viser tabellen at forvaltningsprisen i prosent av kapital til forvaltning er betydelig lavere for de bedrifter som deltar i innkjøpsordningen (0,55 %), enn den prisen som leverandøren ellers tilbyr i markedet for selvstendige bedriftsordninger uten deltakelse i innkjøpsordning (0,75 %). En slik prisdifferanse har til dels stor kostnadsvirkning for arbeidsgivere, men ikke direkte for arbeidstakerne (gitt at de ikke dekker kostnadene).

Årsaken til at prisene er lavere i innkjøpsordninger enn i de selvstendige bedriftsordningene, er i hovedsak en kombinasjon av stordriftsfordeler i kapitalforvaltningen og kjøpermakt.

Tabell 34. Priser på kapitalforvaltning i innskuddspensjoner. Data hentet fra Veland (2014), PA (2015) og Virkes innkjøpsordning. Portefølje med 50 % aksjeandel.

	Veland (2014) Flere leverandører Selvstendig bedriftsordning	Veland (2014) Flere leverandører Selvstendig bedriftsordning	Veland (2014) Innkjøps- ordning	Veland (2014) Innkjøps- ordning	PA (2015) Gj.sn. kostnader	Leve- ran- dør	Virkes innkjøps- ordning
Leverandører	2006	2011	2006	2011	2014	2014	2014
Leverandør 1	0,75	0,75	0,38	0,38	0,54	0,75	0,55
Leverandør 2	0,68	0,80	0,68	0,80			
Leverandør 3	0,49	0,49	0,55	0,55			
Leverandør 4	0,585	1,15	0,585	1,15			
Leverandør 5	0,55	0,55	0,45	0,45			
Leverandør 6	0,69	0,98					

Kostnadene har normalt stor betydning for pensjonsnivået, forutsatt at den enkelte selv dekker kostnadene i kapitalforvaltningen. En tommelfingerregel er at 1 prosent forskjell i forvaltningskostnader utgjør 20 prosent forskjell i årlig pensjon. Siden det er nedfelt i regelverket for innskuddspensjonene at det er arbeidsgiver som skal dekke alle kostnadene, også om den enkelte arbeidstaker endrer porteføljesammensetningen (for eksempel øker aksjeandelen og dermed forvaltningskostnadene), vil ikke dette ha noen direkte påvirkning på den fremtidige pensjonen til den enkelte.


Selv om kostnadene ikke direkte påvirker pensjonsnivået, kan det påvirke innskuddsnivået. Bedriftene har i seg selv incentiver til å begrense arbeidstakernes muligheter til å ha individuelt investeringsvalg. En kan si det slik at om ikke bedriftene hadde hatt kostnadsansvar utover å betale selve innskuddet, det vil si at den enkelte selv hadde dekket kostnadene, kunne bedriften i stedet økt innskuddsnivået noe. En slik endring ville medført økt forutsigbarhet for arbeidsgiver, samt at den enkelte arbeidstaker fikk synliggjort kostnadene og kunne tatt valg ut fra egne holdninger til risiko og forventninger til avkastning. Alternativt kunne man i en fellesordning sammen følge opp prisforhold.

Tabell 35 viser de priser som Storebrand tilbyr i Virkes innkjøpsordning til ulike spa-reprofiler (varierende aksjeandeler), sammenlignet med de priser som leverandøren tilbyr ellers i markedet (ikke innkjøpsordninger). Rabatten i Virkes innkjøpsordning varierer fra 0,14 prosentpoeng for en portefølje med lavest risiko (0 % aksjeandel) til 0,29 prosentpoeng for porteføljer med høyest risiko (aksjeandel på 100 prosent).

Betingelsene gjelder ifølge Virke Forsikring for alle innskuddssatser (dvs. ikke bare ordninger etter minstekravet på 2 prosent) så lenge de har valgt enkel kundebetjening (portal, selvbetjening kundesenter). De øvrige innskuddsbetingelsene gjelder for medlemmer som har valgt løsning med mer omfattende oppfølging (egen kundeansvarlig etc.).

Tabell 35.

Innskuddspensjon/OTP - spareprofiler og forvaltningsgebyr			
Spareprofil	Aksjeandel	Forvaltningsgebyr	
		Obligatorisk tjenestepensjon <small>Redusert gebyr for bransjemedlemmer</small>	Innskuddspensjon
Ekstra forsiktig	0 %	0,35 %	0,49 %
Forsiktig	20 %	0,45 %	0,60 %
Balansert	50 %	0,55 %	0,75 %
Offensiv	80 %	0,60 %	0,90 %
Ekstra Offensiv	100 %	0,70 %	0,99 %

 storebrand

## 7 Pensjonsberegninger

I dette kapitlet skal vi presentere pensjonsberegninger. Det som beregnes, er hva idealtypiske arbeidstakere i varehandelen kan forvente å få i samlet pensjon ved 67 år, gitt ulike forutsetninger om alder, lønn og karriereutvikling. Vi skal også vise hvor mye disse vil få i alderspensjon fra folketrygden, fra AFP og fra innskuddspensjon.

Vi skal vise tre pensjonsberegninger. Forskjellene mellom dem knytter seg til forutsetninger om lønnsvekst og avkastning og hvilke idealtyper som legges til grunn. Det fremgår i teksten hva som gjøres.

### 7.1 Pensjonsberegninger 1

#### Idealtyper

Virke og Handel og Kontor har valgt ut noen idealtypiske arbeidstakere i varehandelen. Disse idealtypene representerer ikke hele spennvidden av alle arbeidstakerne, men noen arbeidstakere som kan sies å være typiske for bransjen. I tabell 36 er det listet opp elleve slike idealtypiske arbeidstakere. Selv om det er mange unge arbeidstakere på deltid (særlig skoleelever og studenter), er ti av idealtypene kvinne eller mann i heltidsstilling. Den siste er en deltidsarbeidende (kvinne). Tabellen viser en fordeling på menn og kvinner født mellom 1959 og 1990, ulike lønnsnivåer og alder ved første gangs innmelding i innskuddsordning og varierende antall jobbskifter etter innmelding, dog tidligst fra 2006 ettersom det i hovedsak ikke var tjenstepensjoner i dette området før OTP-loven ble innført dette året. I tillegg er det vist forventet levetid etter 67 år for de ulike aldersgruppene, og disse tallene brukes nedenfor til å beregne en livslang pensjonsytelse fra uttakstidspunktet ved 67 år (som beregningene forutsetter).

I beregningene er det tatt utgangspunkt i minstelønn. Man går opp én sats årlig dersom man jobber mer enn 15 timer i uka. Lønnen flater ut på trinn 6, som er den øverste minstelønnssatsen. Utgangspunktet er minstelønnssatser i 2014, pluss et tillegg på 800 kroner for uregelmessige tillegg. Ved deltidsjobb er utbetalingen andel av full stilling med minstelønn (dvs.  $0,25 * (\text{minstelønn} + 800)$ ).

Tabell 35. Typeeksempler.

Type		født	Lønn	Lønn i antall G	Alder ved første innmelding i tjenestepensjonsordning	antall jobbsbytte etter innmelding (tilligst 2006)	Forventet levetid fra 67 (K2013)
1	Mann 26 år	1989	38 900	5,28		18	23,6
2	Mann 54 år	1961	29 993	4,07		45	21,3
3	Mann 36 år	1979	29 993	4,07		27	22,8
4	Kvinne 36 år	1979	29993	4,07		27	26,3
5	Kvinne 56	1959	30 700	4,17		47	24,4
6	Kvinne 61 år	1954	12 700	1,72		52	23,9
7	Mann 30 år	1985	49 400	6,71		21	23,3
8	Kvinne, 25 år	1990	29993	4,07		18	27,3
9	Mann 45 år	1970	29993	4,07		36	22,1
10	Kvinne 25 år	1990	29 993	4,07		18	27,3
11	Kvinne 25 år	1990	29 993	4,07		18	27,3

Idealtypene er beskrevet i vedlegg.

### Beregningsforutsetninger

I beregningen av livslange pensjonsytelser fra 67 år for de ulike idealtypene legges det en del forutsetninger til grunn. Disse er vist i tabell 36. Vi gjør oppmerksom på at beregningene av ytelsene er svært følsomme overfor endringer i forutsetningene. Angitte forutsetninger i tabellen bygger på FNOs bransjestandard og viser her en lønns-/G-vekst og inflasjon på 2,5 prosent per år. Det betyr at FNOs bransjestandard legger til grunn at reallønnsveksten ikke øker fremover. Beregningsrenten, som brukes til å konvertere pensjonskapital til årlig livslang ytelse, er på 2 prosent. Realavkastningen (nominell avkastning fratrukket inflasjon) på aksjer og obligasjoner er på henholdsvis 5 prosent og 0 prosent.

Tabell 36. Forutsetninger i beregningene (FNOs bransjestandard)

Gvekst/Lønnsvekst	2,50 %
pensjonsalder	67
beregningsrente	2 %
sats forvaltningskostnader	0,75 %
inflasjon	2,50 %
real avkastning aksjer	5 %
real avkastning obligasjoner	0 %

Forventet avkastning står i forhold til valgt risikonivå (målt etter aksjeandel) på investeringene. Dette betyr at jo høyere aksjeandelen er, desto høyere er forventet avkastning, og vice versa. Figur 10 viser forventet avkastning etter alder. Det er lagt til grunn en høy aksjeandel i ung alder som avtar trappetrinnvis etter fylte 40 år og frem til 67 år. Etter 40 års alder reduseres dermed aksjeandelen mens andelen i obligasjoner øker. Dermed reduseres forventet avkastning med alderen. En slik reduksjon i risiko og forventet avkastning jo nærmere man kommer pensjonsalderen, har som nevnt sammenheng med at

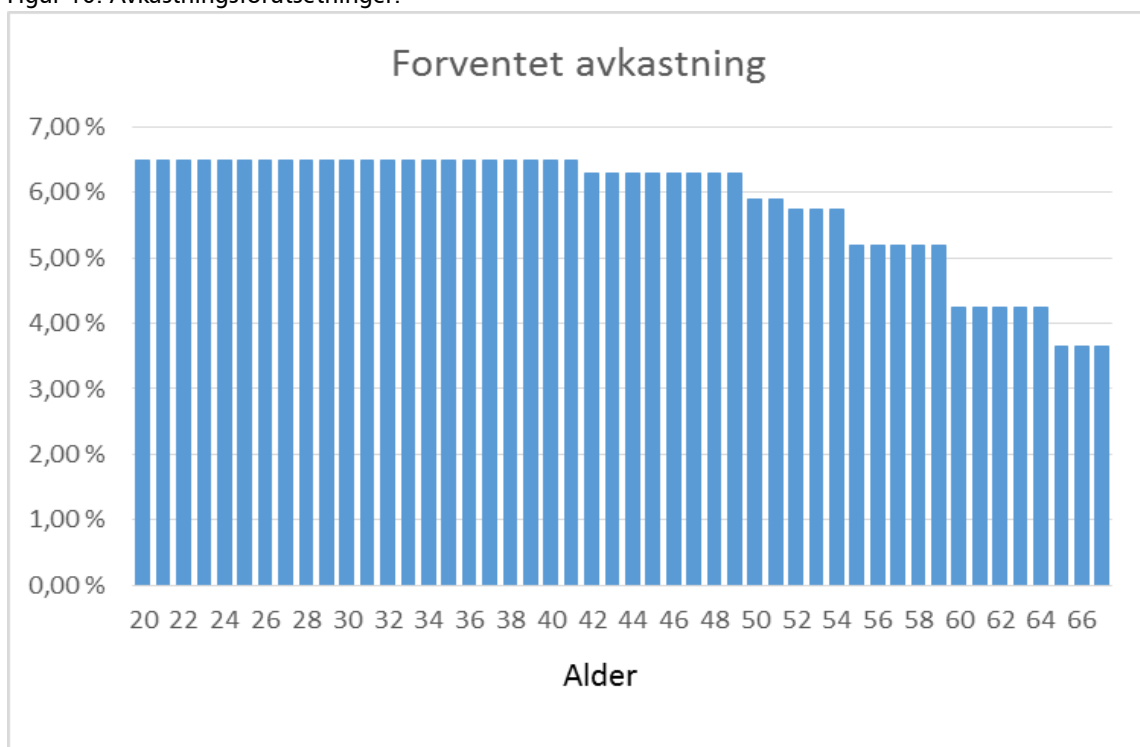


man ikke bør ta for stor risiko når det er få år igjen til pensjonsalder. En høy risiko (høy aksjeandel) kort tid før pensjonsalder kan bety at pensjonskapitalen potensielt kan reduseres betydelig om det for eksempel inntreffer en ny finanskriser tilsvarende den vi hadde i 2007/08.

Det påpekes at det er aksjen som har realavkastning på 5 prosent, mens obligasjonen har realavkastning på 0 ifølge standarden til FNO. Standardporteføljen til Storebrand vil med FNOs modell få en avkastning som vist i figur 10. Realavkastning finnes ved å trekke fra 2,5 prosent (inflasjon) på denne kurven og ligger derfor på rundt 3 prosent i snitt.

<p><b>Hva er beregningsrente?</b></p>	<p>Beregningsrente er renteavkastningen kontoen må tilføres hvert år for at saldoen skal bli stor nok til å kunne utbetale en avtalt årlig pensjon fra utbetalingstidspunktet. Beregningsrente blir også omtalt som garantirente, teknisk rente eller grunnlagsrenten.</p>
---------------------------------------	--

Figur 10. Avkastningsforutsetninger.



## Beregningsresultater

I det etterfølgende presenteres to tabeller. Den første (tabell 37) viser hvor stor prosentandel av tidligere lønn som yrkesaktiv de idealtypiske arbeidstakerne i varehandelen kan forvente å få i pensjon livslangt fra fylte 67 år, inkludert alderspensjon fra folketrygden, innskuddspensjon med innskudd på 2 prosent av lønn over 1 G hvert år med de forutsetninger som er lagt til grunn over. I dette tilfellet ser vi bort fra AFP.

Alderspensjon fra folketrygden tilsvarer summen av årlig opptjening på 18,1 prosent av lønn og tillagt arvegevinst. Arvegevinst betyr at pensjonsbeholdningen som er opptjent av de som dør i yrkesaktiv alder, arves av de gjenlevende i samme årskull.

Som vi ser av tabellen, varierer den samlede kompensasjonen for de som arbeider heltid (ytelse i prosent av sluttlønn), fra 53 prosent (type 7) til 61 prosent av sluttlønn (type 5). Deltidsarbeidstakeren har en samlet kompensasjon på 102 prosent, noe som knytter seg til garantipensjonen i folketrygden.

Bidraget fra innskuddspensjonen i prosent av sluttlønn er størst for de yngste arbeidstakerne. Dette skyldes at sparetiden er lang for disse, og at de til forskjell fra eldre arbeidstakere har opptjening i hele yrkeskarrieren. Bidraget i prosent av sluttlønn varierer fra 1 prosent (kvinnen på deltid) og 2 prosent for den eldste (kvinnen) på heltid til 9 prosent for mann født i 1989. Det er viktig å merke seg at utbetalingen av innskuddspensjon er gjort om til en livslang ytelse fra 67 år.

Når det gjelder opptjening av alderspensjon fra folketrygden, er forskjellen i ytelse i prosent av sluttlønn et uttrykk for 1) ulik forventet gjenstående levealder mellom ulike årskull, 2) om man omfattes av gammel og/eller ny alderspensjon fra 2011, og dødelighetsrater til de ulike årskullene. Lønnsnivå har ingen effekt, siden alle idealtypene har en lønn som er lavere enn opptjeningstaket i ny folketrygd (bortsett fra en effekt for de som er født før 1963).

Tabell 37. OTP uten AFP.

Type	født	Lønn i antall G	Folketrygd	OTP	Sum	
1	Mann 26 år	1989	5,3	47,1 %	9,2 %	56,3 %
2	Mann 54 år	1961	4,1	55,8 %	2,5 %	58,3 %
3	Mann 36 år	1979	4,1	52,0 %	6,0 %	57,9 %
4	Kvinne 36 år	1979	4,1	51,5 %	6,1 %	57,7 %
5	Kvinne 56	1959	4,2	58,9 %	2,4 %	61,2 %
6	Kvinne 61 år	1954	1,7	100,7 %	1,4 %	102,0 %
7	Mann 30 år	1985	6,7	44,2 %	8,4 %	52,6 %
8	Kvinne, 25 år	1990	4,1	49,2 %	7,2 %	56,3 %
9	Mann 45 år	1970	4,1	52,9 %	6,2 %	59,1 %
10	Kvinne 25 år	1990	4,1	49,4 %	7,2 %	56,6 %
11	Kvinne 25 år	1990	4,1	49,4 %	8,1 %	57,5 %

Type	født	Lønn i antall G	Folketrygd	OTP	Sum	
1	Mann 26 år	1989	5,3	219 896	42 841	262 738
2	Mann 54 år	1961	4,1	200 717	9 112	209 830
3	Mann 36 år	1979	4,1	187 114	21 428	208 542
4	Kvinne 36 år	1979	4,1	185 511	22 062	207 573
5	Kvinne 56	1959	4,2	216 848	8 780	225 628
6	Kvinne 61 år	1954	1,7	153 394	2 083	155 477
7	Mann 30 år	1985	6,7	262 053	49 550	311 603
8	Kvinne, 25 år	1990	4,1	176 935	25 772	202 707
9	Mann 45 år	1970	4,1	190 248	22 341	212 589
10	Kvinne 25 år	1990	4,1	177 732	26 037	203 769
11	Kvinne 25 år	1990	4,1	177 732	29 222	206 955

Den neste tabellen (tabell 38) viser kompensasjonsnivåer der AFP er tatt med. Opptjening av AFP tilsvarer 0,314 prosent av årlig lønn opp til opptjeningstaket på 7,1 G og tjenes opp uavhengig av innmelding i og opptjening av innskuddspensjon.

Kompensasjonen fra folketrygden og innskuddspensjonen (i prosent av sluttlønn) er den samme som i tabell 38, mens vi ser at bidraget fra AFP gir et betydelig tillegg i samlet pensjon. For den deltidsarbeidende kvinnen født i 1954 gir AFP et tillegg på hele 24 prosent, og samlet kompensasjon i prosent av sluttlønn øker til 126 prosent. For de andre idealtypene bidrar AFP med et påslag som varierer mellom 10 og 16 prosentpoeng. Samlet kompensasjon varierer mellom 62 prosent og 77 prosent.

Med andre ord viser beregningene at under disse forutsetningene gir en minimum innskuddsordning med 2 prosent årlig sparing en samlet kompensasjon over to tredjedeler av tidligere lønn for mange av disse idealtypene dersom vilkårene for AFP er oppfylt.

Imidlertid er tariffdekningen, som vist i kapittel 3, lav, og det er derfor et klart mindretall av de ansatte i varehandelen som vil være omfattet av AFP. Som tidligere vist er tariffdekningen i engroshandelen på vel 32 prosent og i detaljhandel på vel 20 prosent.

Tabell 38. OTP med AFP.

Type		født	Lønn i antall G	Folketrygd	AFP	OTP	Sum
1	Mann 26 år	1989	5,3	47,1 %	10,4 %	9,2 %	66,7 %
2	Mann 54 år	1961	4,1	55,8 %	13,3 %	2,5 %	71,6 %
3	Mann 36 år	1979	4,1	52,0 %	11,2 %	6,0 %	69,1 %
4	Kvinne 36 år	1979	4,1	51,5 %	10,7 %	6,1 %	68,4 %
5	Kvinne 56	1959	4,2	58,9 %	15,5 %	2,4 %	76,7 %
6	Kvinne 61 år	1954	1,7	100,7 %	23,9 %	1,4 %	125,9 %
7	Mann 30 år	1985	6,7	44,2 %	9,8 %	8,4 %	62,3 %
8	Kvinne, 25 år	1990	4,1	49,2 %	10,4 %	7,2 %	66,7 %
9	Mann 45 år	1970	4,1	52,9 %	9,7 %	6,2 %	68,8 %
10	Kvinne 25 år	1990	4,1	49,4 %	10,6 %	7,2 %	67,3 %
11	Kvinne 25 år	1990	4,1	49,4 %	10,6 %	8,1 %	68,1 %

Type		født	Lønn i antall G	Folketrygd	AFP	OTP	Sum
1	Mann 26 år	1989	5,3	219 896	48 603	42 841	311 341
2	Mann 54 år	1961	4,1	200 717	48 018	9 112	257 848
3	Mann 36 år	1979	4,1	187 114	40 267	21 428	248 808
4	Kvinne 36 år	1979	4,1	185 511	38 503	22 062	246 076
5	Kvinne 56	1959	4,2	216 848	57 113	8 780	282 741
6	Kvinne 61 år	1954	1,7	153 394	36 445	2 083	191 922
7	Mann 30 år	1985	6,7	262 053	57 837	49 550	369 440
8	Kvinne, 25 år	1990	4,1	176 935	37 406	25 772	240 113
9	Mann 45 år	1970	4,1	190 248	34 879	22 341	247 468
10	Kvinne 25 år	1990	4,1	177 732	38 288	26 037	242 056
11	Kvinne 25 år	1990	4,1	177 732	38 288	29 222	245 242

## 7.2 Pensjonsberegninger 2

### Idealtypene

I beregningene i dette kapitlet tar vi utgangspunkt i en mann som er født i 2000, starter pensjonsopptjeningen som 25-åring og har en fulltidslønn på 29 993 kroner per måned. Denne mannen utgjør type 1 i tabell 40 nedenfor. Så ser vi på ulike deltidsstillinger, det vil si stillinger på 20 prosent, 40 prosent, 60 prosent og 80 prosent. Disse utgjør type 2–5 i tabellen. Også disse tilfellene tar utgangspunkt i en mann født i 2000 som starter pensjonsopptjening som 25-åring. I type 6 legger vi inn en antakelse om at mannen som er født i 2000, i stedet for å være tilsluttet samme bedrift i hele yrkeskarrieren, skifter

jobb fem ganger i løpet av yrkeskarrieren. I type 7 endrer vi fra livslang utbetaling av innskuddspensjon til utbetaling i 10 år (i alle tilfeller fra 67 år). Slik livslang utbetaling er lagt til grunn både i avsnitt 7.1 og for typene 1–6 i dette avsnittet. I type 8 endrer vi type 1 fra mann til kvinne for å ta hensyn til at kvinner lever lenger enn menn i gjennomsnitt. Det har betydning for pensjonsytelsen fra innskuddspensjonen.

I type 9 endrer vi fødselsår fra 2000 til 1970, forutsatt full arbeidstid. På denne måten får vi illustrert forskjeller i pensjonsytelser fra et årskull til et annet. Forskjellen har sammenheng med ulik forventet levealder mellom disse to årskullene. I tillegg har vi lagt til grunn at sparing i innskuddspensjon først skjer fra 2006. Dette betyr at han (type 1) eller hun (type 8) er medlem i en innskuddspensjonsordning fra fylte 25 år til 67 år, mens han som er født i 1970 (type 9), først vil tjene opp innskuddspensjon fra det året han blir 36 år.

I type 1–9 er forutsetningene slik at lønnsvekst og avkastning er like. I type 10 har vi endret avkastningsforutsetningene i kapittel 7.1 til å bruke FNOs standard avkastning slik at avkastningen er høyere enn lønnsvekst.

De forutsetninger som er lagt til grunn i selve beregningene, fremgår av tabell 39.

## Beregningsforutsetninger

Den viktigste forskjellen fra Pensjonsberegninger 1 er at vi i dette avsnittet legger til grunn at avkastning skal være lik lønnsvekst. Siden de økonomiske forutsetningene er slik at antatt avkastning på obligasjoner er lik antatt lønnsvekst, tilsvarer avkastning lik lønnsvekst at vi ikke har noe investert i aksjer. Ved jobbskifte er årlig forvaltningshonorar på 1 prosent av forvaltningskapitalen og årlig administrasjonskostnad på 175 kroner.

Tabell 39. Typeeksempler for pensjonsberegninger 2 og 3.

Typen	Kommentar
1. Basis: født i 2000, start ved 25 år, mann og fulltidslønn kr. 29 993/mnd	
2. Deltid 20 %	
3. Deltid 40 %	
4. Deltid 60 %	
5. Deltid 80 %	
6. Jobbskifte	5 ganger: ved 32, 37, 42, 47 og 52 år
7. Endrer til opphørende pensjon	Fra livsvarig til utbetaling i 10 år for innskuddspensjon
8. Endrer fra mann til kvinne	Høyere forventet levetid gir lavere livsvarig pensjon
9. Endrer fødselsår til 1970	Levealderseffekt og lavere sparetid i IP
10. Bruker FNO avkastning	Real avkastning aksjer 5 prosent, real avkastning obligasjoner 0%
11. 3 år uten IP	Lavere sparetid i IP

## Beregningsresultater

En mann som er født i 2000, starter pensjonsopptjeningen ved 25 år og har en månedslønn på 29 993 kroner, vil få en samlet ytelse på 61,3 prosent av sluttlønn dersom han har OTP-ordning med 2 prosent innskudd. Er innskuddet på 4 prosent, blir samlet ytelse i prosent av sluttlønn på 64,7 prosent.

For deltidsansatte vil AFP-bidraget og bidrag fra innskuddspensjonen være beskjedent for en som har en 20 prosent stilling. En økning i stillingsprosenten øker bidraget for de ulike komponentene suksessivt.

Typeeksemplet med fem jobbskifter i yrkeskarrieren reduserer samlet pensjon i prosent av sluttlønn under disse forutsetningene med 0,6 prosentpoeng sammenlignet med typeeksempel 1 uten jobbskifter. Tabell 41 viser at årlig reduseres tjenstepensjonen med 2209 kroner med 2 prosent sats, som betyr en reduksjon på 18 prosent i forhold til type 1. Med en sats på 4 prosent reduseres årlig tjenstepensjon fra 24 577 kroner til 20 662 kroner. Årsaken er som nevnt at det utstedes pensjonskapitalbevis ved jobbskifter, og kostnadene til administrasjon og forvaltning av disse må dekkes av den enkelte selv (mot arbeidsgiver i aktive innskuddspensjoner).

Tabell 40. Pensjon i prosent av sluttlønn for full (100 prosent) stilling. Samlet og bidrag fra folketrygd (FT), AFP og OTP (innskudd 2%), 4% innskudd.

Typar	FT	AFP	OTP (2 %)	4 % IP	Samlet % av sluttlønn OTP	Samlet % av sluttlønn OTP, FNO avkastning	Samlet % av sluttlønn 4 %
1. Basis: Mann	47,5 %	10,4 %	3,4 %	6,8 %	61,3 %	64,6 %	64,7 %
2. Deltid 20 %	40,1 %	2,1 %	0,7 %	1,4 %	42,9 %	43,5 %	43,6 %
3. Deltid 40 %	41,9 %	4,1 %	1,4 %	2,7 %	47,4 %	48,8 %	48,7 %
4. Deltid 60 %	43,8 %	6,2 %	2,0 %	4,1 %	52,0 %	54,1 %	54,1 %
5. Deltid 80 %	45,7 %	8,3 %	2,7 %	5,5 %	56,7 %	59,3 %	59,5 %
6. Jobbskifte	47,5 %	10,4 %	2,8 %	5,7 %	60,7 %	63,3 %	63,6 %
7.10 år	47,5 %	10,4 %	6,5 %	12,9 %	64,4 %	70,7 %	70,8 %
8. Kvinne	47,5 %	10,4 %	3,1 %	6,1 %	61,0 %	63,9 %	64,0 %
9. F.år 1970	54,7 %	11,9 %	2,7 %	5,4 %	69,3 %	70,7 %	72,0 %
10. FNO avk.	47,5 %	10,4 %	6,7 %	13,5 %	64,6 %	64,6 %	71,4 %
11. 3 år uten IP	47,5 %	10,4 %	3,2 %	6,3 %	61,1 %	63,7 %	64,2 %

Så langt har årlig pensjon i prosent av sluttlønn forutsatt livslange ytelser. Endrer vi til opphørende ytelse, det vil si en utbetalingstid på 10 år fra 67 år, øker naturlig nok ytelsen i prosent av sluttlønn. Med AFP og OTP øker ytelsen fra 61,3 prosent til 64,4 prosent av sluttlønn og ved innskudd på 4 prosent fra 64,7 prosent til 70,8 prosent. Her skal man da være klar over at den samlede ytelsen etter 77 år vil falle relativt mye når innskuddspensjonen faller bort.

Kvinner har en lengre forventet levealder enn menn. Derfor vil en endring fra mann (basis) til kvinne i seg selv redusere samlet kompensasjon med 0,3–0,7 prosentpoeng. Endret forventet levetid har her kun effekt på innskuddspensjonen.

Levealderseffekten slår også inn når vi endrer fødselsåret fra 2000 til 1970 (fra type 1 til type 9). Her vil alle ytelsene øke fordi forventet gjensvarende levealder fra 67 år er vesentlig lavere for 1970-årgangen enn den er for 2000-årgangen. Effekten på samlet pensjon er en økning fra 61,3 prosent til 69,3 prosent ved OTP og fra 64,7 prosent til 72,0 prosent ved 4 prosent innskudd.

Typeeksempel 10 endrer avkastningsforutsetningen til FNO-standard (realavkastning aksjer 5 prosent og for obligasjoner 0 prosent, tabell v9 i vedlegget viser også resultater med disse forutsetningene for typeeksempler 1 til 9). Dette vil naturlig nok øke samlet pensjon. I tilfellet med OTP øker samlet pensjon fra 61,3 prosent til 64,6 prosent av sluttlønn og med 4 prosent innskudd fra 64,7 prosent til 71,4 prosent.

Det siste typeeksemplet viser ytelse når en person ikke får med seg innskuddsopptjening i 3 år.

Tabell 41 viser pensjonsytelsene i kroner for de ulike typeeksemplene. Tabell 42 viser samlet pensjon i prosent av sluttlønn med og uten AFP (inkludert folketrygd). AFP gir som vi ser, et betydelig bidrag til den samlede pensjonen i prosent av sluttlønn og i kroner.

Tabell 41. Pensjon i kr. per år. Samlet og bidrag fra folketrygd (FT), AFP og OTP (innskudd 2%), 4% innskudd.

Typen	FT	AFP	OTP (2%)	Sats 4 %
1. Basis: Mann	171 030	37 311	12 289	24 577
2. Deltid 20 %	144 156	7 462	2 458	4 915
3. Deltid 40 %	150 874	14 925	4 915	9 831
4. Deltid 60 %	157 593	22 387	7 373	14 746
5. Deltid 80 %	164 311	29 849	9 831	19 662
6. Jobbskifte	171 030	37 311	10 080	20 622
7.10 år	171 030	37 311	23 283	46 565
8. Kvinne	171 030	37 311	11 021	22 041
9. F.år 1970	196 719	42 793	9 671	19 341
10. FNO avk.	171 030	37 311	24 283	48 567
11. 3 år uten IP	171 030	37 311	11 411	22 822

Tabell 42. Samlet pensjon i prosent av sluttlønn (inkludert folketrygd). Med og uten AFP.

Typen	OTP og uten AFP	OTP og med AFP	4 % og uten AFP	4 % og med AFP
1. Basis: Mann	50,9 %	61,3 %	54,3 %	64,7 %
2. Deltid 20 %	40,8 %	42,9 %	41,5 %	43,6 %
3. Deltid 40 %	43,3 %	47,4 %	44,6 %	48,7 %
4. Deltid 60 %	45,8 %	52,0 %	47,9 %	54,1 %
5. Deltid 80 %	48,4 %	56,7 %	51,2 %	59,5 %
6. Jobbskifte	50,3 %	60,7 %	53,2 %	63,6 %
7.10 år	54,0 %	64,4 %	60,4 %	70,8 %
8. Kvinne	50,6 %	61,0 %	53,6 %	64,0 %
9. F.år 1970	57,4 %	69,3 %	60,1 %	72,0 %
10. FNO avk.	54,2 %	64,6 %	61,0 %	71,4 %
11. 3 år uten IP	50,7 %	61,1 %	53,8 %	64,2 %

Mange av effektene knytter seg til innskuddspensjonen. I tabell 43 har vi satt opp en oversikt som viser hvor mye de ulike typene får i innskuddspensjon i prosent av det typeeksempel 1 vil få (kalt Basis OTP).

Tabell 43. Typeeksemlene. Prosent innskuddspensjon som andel av Basis OTP.

Typen	% av Basis OTP
1. Basis: Mann	100 %
2. Deltid 20 %	20 %*
3. Deltid 40 %	40 %*
4. Deltid 60 %	60 %*
5. Deltid 80 %	80 %*
6. Jobbskifte	82 %
7. 10 år	189 %
8. Kvinne	90 %
9. F.år 1970	79 %
10. FNO avk.	198 %
11.	93 %

(\*) korrigeret for deltid

## 7.3 Noen hovedpoenger fra pensjonsberegningene

Pensjonsberegningene gir grunnlag for noen hovedkonklusjoner:

- Levealdersutviklingen har betydning for hvor høy den årlige pensjonen blir. Generelt gjelder for alderspensjon i folketrygden, AFP og innskuddspensjoner at jo lenger man jobber eller sparer, desto høyere vil samlet pensjonskapital / rettighetene og dermed årlig pensjon bli. Motsatt vil selvsagt gjelde ved tidlig pensjonering.
- Yngre årskull lever lenger enn eldre årskull. Dette betyr at en som er født i 2000, får en lavere årlig pensjon ved livslange ytelser enn en person født i 1970 dersom pensjonen tas ut ved 67 år. Flere år med OTP/innskuddspensjon motvirker bare delvis lavere pensjon fra folketrygden/AFP samt «dyrere» konvertering til livslang innskuddspensjon. Denne lavere ytelsen kan kompenseres ved å jobbe (og dermed også spare lenger i innskuddspensjon).  
Kvinner lever lenger enn menn, slik at livslange ytelser i innskuddspensjonene normalt vil gi lavere årlig pensjon for kvinner enn menn (men like om man velger 10 års utbetalingstid, som er standard i mange ordninger). Dersom det i innskuddsplanen er fastsatt at pensjonskapitalen skal konverteres til pensjonsforsikring ved utbetalingens start, skal det imidlertid tas hensyn til at dødeligheten er ulik for kvinner og menn, og det blir høyere innskudd for kvinner.
- Deltidsansatte (samt de som har lav lønn) overkompenseres i folketrygden på grunn av garantipensjonen (man får minstepensjonen når opptjeningen av inntektspensjon er lavere enn nivået på garantipensjonen). I innskuddspensjonene vil pensjonskapitalen rett og slett være avhengig av hvor mye som betales inn, slik at deltid ikke har noen betydning i denne sammenhengen ettersom 1 G-



fradraget korrigeres for stillingsprosent. Deltidsansatte har derfor en langt høyere pensjon i prosent av sin lønn som yrkesaktiv enn de som har fulltidslønn, og pensjonen er høyere jo lavere stillingsprosenten er. Bidraget i kroner er likevel høyere fra folketrygden jo høyere lønnen er.

Punktene over knytter seg i stor grad til omlegging av folketrygd, ikke minst innføring av levealdersjustering, samt innføring av OTP-loven i 2006.

- Dersom vi har konstant avkastning lik lønnsvekst, vil innskuddspensjon i prosent av sluttlønn være uavhengig av nivået på lønnsvekst. For arbeidstakere med karrieretillegg vil bidrag fra folketrygd og AFP være forholdsmessig lavere, siden disse reguleres med G-vekst. Pensjonen fra innskuddspensjonene er følsom overfor endringer i forutsetninger om avkastning og lønnsvekst. Beregningene viser endringene dersom gjennomsnittlig realavkastning er henholdsvis 0 prosent eller cirka 3 prosent. Forskjellen mellom disse beregningene kan tolkes som en forskjell i reallønnsvekst på cirka 3 prosent og 0 prosent gitt samme avkastning.
- AFP har stor betydning for det samlede pensjonsnivået. Ordningen er derfor svært gunstig for de som omfattes av ordningen og oppfyller kvalifikasjonskravene ved 62 år. Selv med en antakelse om nullavkastning på innskuddspensjonene blir de samlede kompensasjonsnivåene over to tredjedeler for de fleste typeeksemplene.
- I pensjonsberegninger er det mange forutsetninger som skal ligge til grunn, utover å anslå avkastningen og lønnsveksten, herunder inflasjon og beregningsrente. I tillegg vil individuelle kjennetegn og tilpasninger i hele yrkeskarrieren påvirke pensjonsopp-tjening/pensjonskapital.
- Jobbskifte har betydning for pensjonen. Dette gjelder så lenge innskuddspensjonene (eller andre ordninger) er foretaksbasert og ikke basert på individuelle konti som er uavhengige av hvem som er arbeidsgiver. Slike konti krever regelendringer, herunder bestemmelsen om kostnadsansvar.

# Vedlegg 1 Produkt

## 1. Produktegenskaper og kjennetegn ved tjenestepensjonene

Vi skal i dette avsnittet presentere sentrale kjennetegn ved de tre tjenestepensjonsordningene som er tillatt etter skatteloven: sluttlønnbaserte ytelsespensjoner (foretakspensjoner), innskuddspensjoner og tjenestepensjoner etter tjenestepensjonsloven (heretter kalt hybrid tjenestepensjon). Formålet med denne gjennomgangen er å vise forskjeller mellom ordningene. Oppsummering er gjort i tabell v1.

### Opptjening og sparing

Dagens ytelsespensjoner er basert på årlig opptjening, hvor kravet til fulle pensjonsytelser er 30 års opptjening ved 67 år. Samlet opptjening styres av antall år man er medlem i ordningen og gjenstående antall år fra opptak til pensjonsalder 67 år. Dette betyr at kravet til fulle ytelser ved innmeldingsalder på 27 år er 40 år. Ved innmelding som 37-åring er kravet 30 år ved 67 år. Pensjonsytelsen er, gitt full opptjening, avhengig av sluttlønnen og vil utgjøre for eksempel 66 prosent av denne (inkludert alderspensjon fra folketrygden, beregnet etter bransjestandard fra FNO etter endring av folketrygden i 1992).

Innskuddspensjonene etter innskuddspensjonsloven er rene spareordninger, hvor det spares en fastsatt prosent av de ansattes lønn hvert år. Pensjonsytelsen vil dermed være avhengig av hvor mye som spares i løpet av sparetiden, og den avkastningen som oppnås. Maksimalsatsene i innskuddspensjonene som ble endret fra 2014, har sammenheng med opptjeningstaket i ny alderspensjon i folketrygden på 7,1 G og dermed særlig betydning for de høyere inntektsgruppene.

Hybrid tjenestepensjon, som er innskuddsbasert i opptjeningstiden, skiller seg fra innskuddspensjonene på dette punktet ved at, siden pensjonsutbetalingene skal være livslange, innskuddssatsene er høyere for kvinner enn menn (kvinner lever lenger). I innskuddspensjonene er det mulig etter regelverket å inngå avtale mellom virksomhet og pensjonsinnretning om livslange ytelser (og ulikt pensjonsnivå for kvinner og menn), men dette tilbys ikke i markedet i dag.

### Finansiering og arbeidstakerbetaling

Det er ikke vanlig at ansatte betaler egenandel i de private tjenestepensjonene, selv om det er tillatt i henhold til regelverket for alle tjenestepensjonene. Vi legger merke til at det etter innskuddspensjonsloven kreves 100 prosent oppslutning fra de ansatte for at slik sparing kan skje. I hybrid tjenestepensjon er dette kravet myket opp ved at det i disse ordningene kreves tilslutning fra to tredjedeler av de ansatte eller en avtale mellom bedrift og fagforeninger som minst representerer to tredjedeler av de ansatte.

Det er også i hybrid tjenestepensjon, men ikke i innskuddspensjonsloven, tatt inn at bedriften kan innta i vedtektene for pensjonsordningen at de ansatte skal dekke en forholdsmessig andel av premier og kostnader dersom ansattensparing innføres. For eksem-

pel kan det bestemmes at de ansatte skal dekke inntil halvparten av kostnadene dersom arbeidstakerne dekker halvparten av innskuddet.

Tabell v1. Oppstilling over og sammenligning av produktgenskaper i tjenestepensjonene.

	Innskudd	Hybrid	Sluttlønn / ytelse
Sparing	Årlig sparing. Minimum: 2 % 1 – 12 G Maksimum: 7 % 0 – 12G + 18,1% 7,1 – 12G	Årlig sparing. Minimum: 2 % 0 – 12G Maksimum: 7 % 0 – 12G + 18,1 % 7,1 – 12 G	Årlig opptjening av rettighet. Lineær opptjening. Styrt av sluttlønn og «brøk»
Finansiering / Arbeidstakerbetaling	Inntil 4 % av lønn. Ikke over halvparten av inn- skuddssats. Krever: 100 % oppslutning	Inntil 50 % av maksimalsatse- ne. Krever: 2/3 av ansatte / fagfo- rening som dekker 2/3	Maksimalt 4 % av lønn og maksimalt 50 % av samlet premie
Regulering opptjening/ sparing (ikke ved individuelt investe- ringsvalg)	Forholdsmessig andel av avkastningen	Alminnelig lønnsvekst, foreta- kets lønnsvekst (da nullgaran- ti) eller avkastning + tilført dødelighetsarv Mulig fratrukk for andel av kostnader ved arbeidstaker- innskudd	Med til enhver tid siste lønn
Regulering av opptjening ved individuelt investeringsvalg	Brutto avkastning	Brutto avkastning	:
Regulering løpende pensjon	Avkastning	Frivillig: Alminnelig lønnsvekst – 0,75%. Avkastning over dette – pensjonsreguleringsfond. Lavere – foretaket dekke. Ellers avkastning. Tilført dødelighetsarv.	Midler fra overskuddsfondet, engangspremier som tillegg. Det samme ved ufø- re/etterlattepensjon
Kjønnsnøytralitet	Like innskudd og samme årlig pensjon ved opphørende (vanlig)	Høyere innskudd for kvinner pga høyere forventet levealder	Høyere premier for kvinner
Forsikringselement	Nei	Dødelighetsarv (kapital til gjenlevende)	Dødelighetsarv (kapital til ordningen)
Utbetalingstid	Opphørende (vanlig), sjelden livslang. Minst til 80 år	Hovedregel livsvarig (lik årlig pensjon kvinner og menn). Opphørende minst i 10 år og uansett minst i 10 år og uansett til 80 år	Livsvarig (vanlig) eller opphør- ende
Pensjonsuttak	Fra 62 år. Minimum til 77 år. Opptjening ved fortsatt arbeid	Fra 62 år. Minimum til 80 år. Opptjening ved fortsatt arbeid	Fra 62 år (reduksjon pga «tidliguttak), fortsatt opptje- ning ved arbeid
Ved jobblutt (ut av ordning- en)	Pensjonskapitalbevis	Pensjonsbevis	Fripolise

### Regulering i opptjeningsperioden

Dagens ytelsespensjoner er sluttlønnsstyrt, og pensjonen utmåles følgelig som en samlet prosent (inkludert antatt folketrygd) av lønnen det siste året eller den lønn som pensjonen skal utmåles etter slik det er nedfelt i virksomhetens pensjonsordning. Oppreguleringen vil dermed være årlig individuell lønnsvekst.

I hybrid tjenestepensjon kan virksomheten innenfor regelverkets bestemmelser velge om sparingen skal reguleres opp med alminnelig lønnsvekst (generell lønnsvekst i samfunnet), lønnsveksten i virksomheten eller med oppnådd avkastning. Hvis det er investeringsvalg, gjelder det en 0-garanti. Er det individuelt investeringsvalg, betaler arbeids-

giver for en 0-garanti levert av livselskapet. Har foretaket investeringsvalg, står de for garantien, men kan fritt kjøpe seg garantier (også negative).

Sparingen i innskuddspensjonene reguleres opp med avkastning, og ved kollektiv forvaltning en forholdsmessig andel som tilføres pensjonsordningen hvert år. I de tilfeller hvor ordningen er tilordnet individuelt investeringsvalg, bestemmes reguleringen av sparingen av den avkastning hver enkelt klarer å oppnå.

### **Regulering av løpende pensjoner**

I dagens ytelsespensjoner reguleres løpende pensjoner med midler som er tilført pensjonistenes overskuddsfond, og alle skal gis det samme prosentvise tillegget.

I innskuddspensjonene reguleres pensjonene etter oppnådd avkastning på pensjonistkapitalen (kapitalen til de som har tatt ut pensjon).

I hybrid tjenstepensjon kan det fastsettes at pensjonene skal reguleres med alminnelig lønnsvekst fratrukket 0,75 prosent. Reguleringen skal dekkes av avkastningen på pensjonsbeholdningen til de som har tatt ut pensjon. Er avkastningen lavere enn oppreguleringen etter lønnsvekst – 0,75, må differansen dekkes inn fra reguleringsfond eller ny innbetaling fra virksomheten. Alternativt kan reguleringen skje med oppnådd avkastning.

### **Forsikringselementer**

Ytelsespensjonene er forsikringstekniske ordninger der årlige premier (inkludert eventuelle reguleringspremier) skal finansiere og dekke de løpende forpliktelsene, herunder alderspensjon og uførepensjon. Sistnevnte er regelen snarere enn unntaket, i motsetning til i innskuddspensjonene, der uføredekn timer ikke er så vanlige.

Ved forsikringstakers død arver forsikringskollektivet opptjent kapital i ytelsespensjonene og i hybrid tjenstepensjon, mens de etterlatte arver kapitalen i innskuddsordningene etter innskuddspensjonsloven.

### **Pensjonsuttak og utbetalingstid**

I alle ordningene kan pensjon tas ut fra fylte 62 år. I dagens ytelsespensjoner vil det ved uttak før 67 år skje en forsikringsteknisk avkortning. Den enkelte kan i alle ordningene velge å kombinere uttak av pensjon med videre arbeid. Dette vil bety at hvis man for eksempel tar ut full pensjon fra 62 år (som i alderspensjonen i folketrygden), så vil videre arbeid gi ny pensjonsopptjening per definisjon, men i dagens ytelsespensjoner vil videre arbeid kun gi høyere opptjening ved manglende opptjening ved fylte 67 år (opptjeningensalderen).

Prinsippet i hybrid tjenstepensjon er at pensjonsuttaket er nøytralt. Dette innebærer at den samlede pensjonsutbetalingen skal være den samme uavhengig av når den tas ut. Imidlertid vil som nevnt pensjonen øke hvis man samtidig tjener opp nye rettigheter ved videre arbeid. I innskuddspensjonene er utbetalingene normalt tidsbegrensede (men minst til fylte 77 år). Utbetalingen i forsikret tjenstepensjon er i regelen livsvarig, men det kan fastsettes en tidsbegrenset utbetalingstid, som skal minst være til fylte 80 år. Den enkelte kan kreve å omgjøre en tidsbegrenset utbetaling til livslang ytelse ved uttak. «Pensjonsinnretningen kan benytte en teknisk rente i beregningen av alderspensjonsut-

betalinger for å endre utbetalingsprofilen dersom utbetalingsprofilen ellers ville blitt uhensiktsmessig sterkt stigende for alderspensjonistene. Bruk av en teknisk rente innebærer ingen garanti fra pensjonsinnretningen». Den tekniske renten kan ikke settes høyere enn den høyeste tillatte avkastningsgaranti etter tjenstepensjonsloven, det vil si 3 prosent, mens maksimum beregningsrente i ytelsesordning er p.t. 2 prosent. Med en forventet avkastning tilsvarende e.g. 4 prosent i utbetalingsperioden, vil utbetalingsprofil (første utbetaling og regulering) være avhengig av den fastsatte tekniske rente.

## Pensjonsnivå

Beregningen av pensjonsnivå i dagens ytelsespensjoner gjøres forsikringsteknisk. Prinsippet er at pensjonen beregnes etter to faktorer: sluttlønn og opptjeningsbrøk. Brøken angir kravet til fulle ytelser i nevneren og antall opptjeningsår ved 67 år. Kravet til fulle ytelser kan maksimalt være 40 år (dvs. ved innmelding fra 27 år eller tidligere) eller minimum 30 år ved 67 år. Ved lavere tjenestetid enn kravet til full opptjening, avkortes pensjonen. Avkortning skjer også forsikringsteknisk ved tidligere uttak enn 67 år.

I innskuddspensjonene bestemmes pensjonsnivået av samlet innskudd og den avkastning som er oppnådd. Avkastningsreguleringen er omtalt i forrige avsnitt.

I hybrid tjenstepensjon bestemmes pensjonen av samlet innskudd tillagt oppreguleringen, slik det er beskrevet i forrige avsnitt og i tabell 7. En vesentlig forskjell mellom innskuddspensjonene og forsikret tjenstepensjon er at i sistnevnte arver de gjenlevende i forsikringskollektivet oppspart kapital dersom en forsikringstaker dør. I innskuddspensjonene er det de etterlatte som arver kapitalen. En virkning av såkalt dødelighetsarv er, alt annet likt, at pensjonsnivået vil bli noe høyere i forsikret pensjon enn i de rene innskuddspensjonene.

Tabell v2 gir en oversikt over de mest grunnleggende forskjellene mellom de ulike tjenstepensjonene.

Tabell v2. Noen grunnleggende forskjeller mellom dagens ytelsespensjoner, reviderte ytelsespensjoner, innskuddspensjoner og forsikret tjenstepensjon.

	<b>Innskudd</b>	<b>Hybrid</b>	<b>Sluttlønn / ytelse</b>
Ytelse fra ordning	Ytelse uavhengig og på toppen av folketrygden	Ytelse uavhengig av og på toppen av folketrygden	Samlet ytelse, inkl. en beregnet folketrygd
Opptjeningsprinsipp	Årlig opptjening etter felles satser	Årlig opptjening etter felles satser	Et individuelt beregnet mål om en bestemt samlet ytelse etter 30 års trofast medlemskap
Regulering i opptjeningsperioden	Brutto avkastning eller avkastning fratrukket kostnader (ved arbeidstakerinnskudd)	Alminnelig lønnsvekst, foretakets lønnsvekst eller avkastning	Sluttlønn fram i tid. Oppregulering til siste lønn
Utbetalingstid	Minimum 77 år / avtalt livsvarig	Livsvarig. Ved opphørende: Minimum 10 år / minst til 80 år	Livslang / avtale kortere – minst 10 år
Regulering i utbetalingstiden	Nei	Ja - nei	Ja - nei

## Vedlegg 2 Tabeller – sysselsetting

I vedlegget er det tatt inn enkelte tabeller over sysselsetting som ikke er med i kapitlet i rapporten som bakgrunnsinformasjon.

Tabell v3. Sysselsatte etter alder. Prosentandeler for hver yrkesgruppe. Alle.

	15-20	21-24	25-29	30-39	40-44	50-59	60-74	Totalt	% u 25 år
Agenturhandel	6,9 %	3,5 %	7,2 %	15,3 %	30,1 %	20,9 %	15,4 %	2661	5,7 %
Engroshandel med jordbruksvarer og levende dyr	8,3 %	5,7 %	4,8 %	7,6 %	25,3 %	24,7 %	13,3 %	2199	14,0 %
Engroshandel med nærings- og nytelsesmidler	3,7 %	6,2 %	10,9 %	26,3 %	26,9 %	17,3 %	8,6 %	15966	10,0 %
Engroshandel med husholdningsvarer og varer til personlig bruk	3,1 %	4,9 %	8,9 %	24,0 %	30,1 %	19,1 %	9,8 %	22717	8,0 %
Engroshandel med IKT-utstyr	2,1 %	4,2 %	9,3 %	28,2 %	30,1 %	19,2 %	6,9 %	9297	6,3 %
Engroshandel med andre maskiner og annet utstyr	2,8 %	3,9 %	7,8 %	21,9 %	29,6 %	21,8 %	12,1 %	27140	6,7 %
Engroshandel med spes. vareutvalg ellers	3,6 %	4,1 %	7,3 %	20,7 %	29,8 %	22,5 %	11,9 %	23692	7,7 %
Uspesifisert engroshandel	3,2 %	4,1 %	8,0 %	21,7 %	30,1 %	21,3 %	11,6 %	2556	7,2 %
<b>Agentur og engros totalt</b>	<b>3,2 %</b>	<b>4,6 %</b>	<b>8,5 %</b>	<b>22,8 %</b>	<b>29,3 %</b>	<b>20,5 %</b>	<b>10,7 %</b>	<b>106 228</b>	<b>7,8 %</b>
Butikkhandel med bredt vareutvalg	27,4 %	18,6 %	11,0 %	14,7 %	13,4 %	9,5 %	5,4 %	68916	46,0 %
Butikkhandel med nærings- og nytelsesmidler i spesialforretninger	19,3 %	13,9 %	10,4 %	17,1 %	17,5 %	13,6 %	7,8 %	7245	33,1 %
Detaljhandel med drivstoff til motorvogner	35,9 %	20,7 %	9,9 %	10,8 %	11,4 %	6,9 %	4,4 %	12088	56,7 %
Butikkhandel med IKT-utstyr i spesialforretninger	17,5 %	24,7 %	18,5 %	19,1 %	10,5 %	6,6 %	3,1 %	2848	42,2 %
Butikkhandel med andre husholdningsvarer i spesialforretninger	15,1 %	14,1 %	11,6 %	18,0 %	18,6 %	13,6 %	9,0 %	34708	29,2 %
Butikkhandel med bøker, mus.art. og andre fritidsart.i spes.forretninger	24,3 %	20,7 %	13,2 %	15,7 %	12,6 %	8,4 %	5,1 %	15422	44,9 %
Annen butikkhandel i spesialforretninger	18,1 %	17,7 %	12,2 %	16,5 %	15,5 %	11,7 %	8,2 %	57850	35,8 %
Detaljhandel utenom utsalgssted	9,6 %	10,8 %	12,1 %	23,3 %	21,2 %	14,5 %	7,5 %	3195	20,4 %
<b>Detalj totalt</b>	<b>22,2 %</b>	<b>17,7 %</b>	<b>11,7 %</b>	<b>15,9 %</b>	<b>14,9 %</b>	<b>10,7 %</b>	<b>6,8 %</b>	<b>202 272</b>	<b>39,9 %</b>
<b>Totalt</b>	<b>15,0 %</b>	<b>13,2 %</b>	<b>10,6 %</b>	<b>18,4 %</b>	<b>19,9 %</b>	<b>14,1 %</b>	<b>8,2 %</b>	<b>308320</b>	<b>28,2 %</b>

Tabell v4. Sysselsatte i varehandelen etter kjønn 2013. Alle unntatt samvirkelag, vinmonopol, apotek og handel med bensinvarer.

	<b>Menn</b>	<b>Kvinner</b>	<b>Totalt</b>
Agenturhandel	1670	980	2650
Engroshandel med jordbruksvarer og levende dyr	484	338	822
Engroshandel med nærings- og nytelsesmidler	11255	4306	15561
Engroshandel med husholdningsvarer og varer til personlig bruk	11659	9867	21526
Engroshandel med IKT-utstyr	7519	1747	9266
Engroshandel med andre maskiner og annet utstyr	21518	5156	26674
Engroshandel med spesialisert vareutvalg ellers	17964	5047	23011
Uspesifisert engroshandel	1702	854	2556
Butikkhandel med bredt vareutvalg	20234	34635	54869
Butikkhandel med nærings- og nytelsesmidler i spesialforretninger	1032	4216	5248
Butikkhandel med IKT-utstyr i spesialforretninger	2355	483	2838
Butikkhandel med andre husholdningsvarer i spesialforretninger	17299	15719	33018
Butikkhandel med bøker, musikkartikler og andre fritidsartikler i spesialforretninger	7304	7937	15241
Annen butikkhandel i spesialforretninger	7146	43447	50593
Torghandel	65	41	106
Detaljhandel utenom utsalgssted	1605	1589	3194
<b>Totalt</b>	<b>130811</b>	<b>136362</b>	<b>267173</b>

Tabell v5. Sysselsatte i varehandelen etter alder 2013. AFP-virksomheter.

	15-18	19-20	21-22	23-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	Totalt
Agenturhandel	0	1	0	2	11	17	35	46	39	42	27	17	9	2	248
Engroshandel med jordbruksvarer og levende dyr	5	3	1	0	6	38	48	50	58	56	53	27	18	0	363
Engroshandel med nærings- og nytelsesmidler	85	162	247	344	1091	1265	1334	1331	1175	936	735	565	190	15	9477
Engroshandel med husholdningsvarer og varer til personlig bruk	59	93	132	134	509	636	694	838	791	649	544	396	143	23	5642
Engroshandel med IKT-utstyr	1	15	23	18	126	175	183	164	141	132	90	58	18	4	1148
Engroshandel med andre maskiner og annet utstyr	51	71	112	146	592	786	892	1075	1052	912	742	596	216	18	7264
Engroshandel med spesialisert vareutvalg ellers	225	137	160	220	713	897	1040	1371	1424	1238	1075	820	265	38	9624
Uspesifisert engroshandel	4	2	1	12	41	54	87	85	74	49	43	25	6	2	485
Butikkhandel med bredt vareutvalg	2106	2083	1671	1279	1867	1366	1197	1312	1041	894	735	604	230	53	16442
Butikkhandel med nærings- og nytelsesmidler i spesialforretninger	236	145	129	137	199	152	123	124	95	104	78	77	28	3	1630
Butikkhandel med IKT-utstyr i spesialforretninger	13	34	32	33	48	22	15	8	6	5	4	4	1	0	225
Butikkhandel med andre husholdningsvarer i spesialforretninger	785	669	766	740	1401	1141	1043	1135	989	819	724	618	246	50	11131
Butikkhandel med bøker, musikkartikler og andre fritidsartikler i spesialforretninger	232	154	176	167	267	202	175	157	140	124	119	116	60	11	2100
Annen butikkhandel i spesialforretninger	869	802	770	616	1027	860	698	697	686	553	508	503	217	59	8867
Detaljhandel utenom utsalgsted	24	14	23	19	46	52	66	68	77	78	93	60	28	2	650
Totalt	4695	4385	4243	3867	7944	7663	7630	8461	7788	6591	5570	4486	1675	280	75296



Tabell v6. Avtalt arbeidstid i varehandelen 2013. Alle.

	4-7,5 timer	8-19 timer	19-29 timer	30 timer eller mer	Totalt
Agenturhandel	54	257	109	2241	2661
Engroshandel med jordbruksvarer og levende dyr	52	368	112	1667	2199
Engroshandel med nærings- og nytelsesmidler	382	1383	635	13566	15966
Engroshandel med husholdningsvarer og varer til personlig bruk	332	2040	1048	19297	22717
Engroshandel med IKT-utstyr	67	363	180	8687	9297
Engroshandel med andre maskiner og annet utstyr	309	1500	638	24693	27140
Engroshandel med spesialisert vareutvalg ellers	396	1666	627	21003	23692
Uspesifisert engroshandel	45	266	115	2130	2556
Butikkhandel med bredt vareutvalg	8009	23613	10851	26443	68916
Butikkhandel med nærings- og nytelsesmidler i spesialforretninger	853	2140	1148	3104	7245
Detaljhandel med drivstoff til motorvogner	1561	4549	1679	4299	12088
Butikkhandel med IKT-utstyr i spesialforretninger	311	657	282	1598	2848
Butikkhandel med andre husholdningsvarer i spesialforretninger	2673	8530	3492	20013	34708
Butikkhandel med bøker, musikkartikler og andre fritidsartikler i spesialforretninger	2003	5659	1235	6525	15422
Annen butikkhandel i spesialforretninger	6680	18061	8258	24851	57850
Detaljhandel utenom utsalgssted	88	718	282	2107	3195
Totalt	23823	71816	30698	182269	308606

Tabell v7. Avtalt arbeidstid i varehandelen 2013. AFP-virksomheter.

	4-7,5 timer	8-19 timer	19-29 timer	30 timer eller mer	Totalt
Agenturhandel	2	9	0	237	248
Engroshandel med jordbruksvarer og levende dyr	5	25	9	324	363
Engroshandel med nærings- og nytelsesmidler	206	505	321	8445	9477
Engroshandel med husholdningsvarer og varer til personlig bruk	54	383	209	4996	5642
Engroshandel med IKT-utstyr	4	26	19	1099	1148
Engroshandel med andre maskiner og annet utstyr	28	189	75	6972	7264
Engroshandel med spesialisert vareutvalg ellers	209	500	207	8708	9624
Uspesifisert engroshandel	1	11	4	469	485
Butikkhandel med bredt vareutvalg	1841	4793	2680	7128	16442
Butikkhandel med nærings- og nytelsesmidler i spesialforretninger	276	411	208	735	1630
Butikkhandel med IKT-utstyr i spesialforretninger	73	27	8	117	225
Butikkhandel med andre husholdningsvarer i spesialforretninger	785	2270	1064	7012	11131
Butikkhandel med bøker, musikkartikler og andre fritidsartikler i spesialforretninger	297	673	179	951	2100
Annen butikkhandel i spesialforretninger	872	2718	1485	3792	8867
Detaljhandel utenom utsalgssted	3	118	45	484	650
Totalt	4656	12658	6513	51469	75296

Tabell v8. Ansiennitet i varehandelen. AKU 2013. AFP-virksomheter.

	Under 1 år	Fom 1-tom 2 år	Over 2 – tom 4 år	4-9 år	Mer enn 9 år	Totalt
Agenturhandel	20	25	44	56	96	241
Engroshandel med jordbruksvarer og levende dyr	26	32	67	78	147	350
Engroshandel med nærings- og nytelses- midler	1781	1264	1390	2300	2624	9359
Engroshandel med husholdningsvarer og varer til personlig bruk	792	682	972	1301	1609	5356
Engroshandel med IKT-utstyr	135	149	125	309	402	1120
Engroshandel med andre maskiner og annet utstyr	946	896	1113	1913	2262	7130
Engroshandel med spesialisert vareutvalg ellers	1509	1175	1449	2094	3166	9393
Uspesifisert engros- handel	60	78	82	133	126	479
Butikkhandel med bredt vareutvalg	6202	2783	2629	2547	1725	15886
Butikkhandel med nærings- og nytelses- midler i spesialforret- ninger	513	318	253	331	124	1539
Butikkhandel med IKT- utstyr i spesialforret- ninger	67	47	47	36	25	222
Butikkhandel med andre husholdnings- varer i spes. lforretninger	2568	1813	1848	2046	2263	10538
Butikkhandel med bøker, musikkartikler og andre fritidsartikler i spesialforretninger	462	262	349	334	453	1860
Annen butikkhandel i spesialforretninger	2500	1280	1250	1452	1691	8173
Detaljhandel utenom utsalgsted	140	60	567	118	236	611
<b>Totalt</b>	<b>17721</b>	<b>10864</b>	<b>11675</b>	<b>15048</b>	<b>16949</b>	<b>72257</b>

## Vedlegg 3 Beskrivelse av idealtypene

Her kommer en nærmere beskrivelse av idealtypene i Beregninger 1. Tanken bak idealtypene er at de kan assosieres med følgende karrierer:

Type 1	Mann 26 år	100% stilling i dagligvare. Butikkjobb fra 18-23 år, deretter assisterende butikksjef med 38 900 kroner i månedslønn.
Type 2	Mann 54 år	I forsvaret fra 18-27 år. 100% stilling i butikk fra 28 år.
Type 3	Mann 36 år	100% stilling i butikk fra 18-33 år. Ny butikkjobb fra 34 år i 100% stilling.
Type 4	Kvinne 36 år	50% stilling i butikk fra 18-22 år, deretter 100% stilling i ny butikk fra 22-32 år. Ny butikkjobb fra 33 år, 100% stilling
Type 5	Kvinne 56	Kommer i jobb etter utdanning. 80 % stilling innen høyskoleyrker (biologi og helsevesen) fra 33-43 år med månedslønn 31 300. 100 % stilling fra 44-53 år med månedslønn 38 000 kroner, fra 53 år jobber hun i 70 % stilling med månedslønn på 30 700 kroner. Samme bedrift.
Type 6	Kvinne 61 år	100 % stilling i butikk fra 18-30 år. Fra 31-51 år 35 % stilling med månedslønn 9600 kroner i ny butikkjobb. Fra 52 år 45 % stilling med månedslønn 12700 kroner i ny butikkjobb.
Type 7	Mann 30 år	Tar utdanning, jobber 50 % stilling ved siden av i butikk i alderen 18-22 år. Fra 23 år 100 % stilling i samme butikk, der han klatrer gradvis til en månedslønn på 49 400 kroner fra 30 år .
Type 8	Kvinne 25 år	100% stilling i butikk, jobbskifter hvert år til 27 års alder. På laveste minstelønn fra 18-22 år, deretter trinn 3 fra 23 år og trinnvis opp til høyeste minstelønn fra 30 år.
Type 9	Mann 45 år	Sen karrierestart. Jobber i 100% stilling fra 40 år, fra 45 år på høyeste minstelønnsats.
Type 10	Kvinne 25 år	100% stilling i butikk fra 18 år. Klatrer et trinn i året fram til trinn 6 fra 23 år. Skifter jobb hvert 5. år fra 24-44 år.
Type 11	Kvinne 25 år	Som type 10, men uten jobbskifter, 100% stilling i butikk fra 18 år. Klatrer et trinn i året fram til trinn 6 fra 23 år.

Tabell v9. Samlet pensjon i prosent av sluttlønn. Med og uten AFP. (realavkastning aksjer 5 prosent og for obligasjoner 0 prosent)

Typen	OTP og uten AFP	OTP og med AFP	4 % og uten AFP	4 % og med AFP
1. Basis: Mann	54,3 %	64,6 %	61,0 %	71,4 %
2. Deltid 20 %	207,0 %	217,4 %	213,8 %	224,1 %
3. Deltid 40 %	111,5 %	121,9 %	118,3 %	128,7 %
4. Deltid 60 %	79,7 %	90,1 %	86,5 %	96,8 %
5. Deltid 80 %	63,8 %	74,2 %	70,6 %	80,9 %
6. Jobbskifte	52,9 %	63,3 %	58,4 %	68,8 %
7.10 år	60,3 %	70,7 %	73,1 %	83,5 %
8.Kvinne	53,6 %	63,9 %	59,6 %	70,0 %
9. F.år 1970	58,8 %	70,7 %	62,9 %	74,8 %

## Referanser

- Hippe, J. M. & Steen, S. I. (2015). Før tariffoppgjøret 2016: Adgangen til å opprette (brede) felles tjenstepensjonsordninger. *Arbeidsrett*, 12(2), 194-212.
- Jordfald, B. & Mühlbradt, M. (2015). *Arbeidskraftbehov ved søndagsåpne butikker*. Fafo-notat 2015:03.
- NOU 2015: 5. *Pensjonslovene og folketrygdreformen IV — Utredning nr. 29 fra Banklovkommissionen*.
- Veland, G. (2008). *Tjenstepensjonsordningene i Norge. En undersøkelse av status og utviklings-trekk i privat sektor*. Fafo-rapport 2008:23
- Veland, G. & Hippe, J. M. (2008). *Når tjenstepensjon er obligatorisk – hva så? Omdanningen av det norske markedet for aktive tjenstepensjonsordninger, fripoliser og pensjonskapitalbevis*. Fafo-rapport 2008:05



# Utredning for Handel og Kontor og Virke om tjenstepensjon



**Fafo**

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen

N-0608 Oslo

[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-rapport 2016:03

ISBN 978-82-324-0275-5

ISSN 0801-6143