

Enkelte effekter av Banklovkommisjonens forslag til ny uførepensjon i private tjenstepensjonsordninger

Rapport 2014 – 2

06.03.2014



Innhold

Sammendrag og konklusjoner	2
1 Innledning og bakgrunn	4
1.1 Innledning	4
1.2 Oppdrag	4
2 Størrelsen på uførepensjon og barnetillegg til uførepensjon i forhold til forslaget i offentlig sektor	6
3 Premie for uførepensjon med og uten opptjening av rettigheter ved fratreden	9
4 Premie med og uten fradrag av fripoliser etter overgang til ny uførepensjon	10
5 Størrelsen på alderspensjon ved manglende regulering av alderspensjon og/eller premie- og innskuddsfritak for uføre	12
6 Inntektsfradrag i uførepensjon ved delvis uførhet	17

Sammendrag og konklusjoner

I denne rapporten vises enkelte effekter av forslaget til ny uførepensjon som foreslått i NOU 2013:12 Uførepensjon i private tjenestepensjonsordninger med hensyn til:

- Størrelsen på uførepensjon og barnetillegg til uførepensjon i forhold til forslaget i offentlig sektor
- Premie for uførepensjon med og uten opptjening av rettigheter ved fratreden
- Premien med og uten fradrag av fripoliser etter overgang til ny uførepensjon
- Størrelsen på alderspensjon ved manglende regulering av alderspensjon og/eller premie- og innskuddsfritak for uføre
- Inntektsfradrag i uførepensjon for delvis uføre

Ut fra Banklovkommisjonens forslag vil det være *mulig* for foretak å tilby sine ansatte en uførepensjon som kan gi høyere årlig pensjon enn i offentlig sektor. Barnetilleggene til uførepensjon vil derimot være lavere enn i offentlig sektor, og for en ufør med 3 barn vil differansen være nesten 45 000 kroner.

Eksemplene i rapporten viser at premien ved overgang til uførepensjon uten opptjening av rettigheter vil kunne bli vesentlig lavere enn ved opptjening av rettigheter. Størrelsen på premien vil imidlertid avhenge av en rekke faktorer, som at det skal dekkes opp for manglende folketrygd ved uføregrader på mindre enn 50 prosent, at pensjonen ikke kan avkortes ved kort opptjeningstid med mere. Forslaget til Banklovkommisjonen vil i mange tilfeller føre til lavere uførepremie for ytelsesordninger, men kan gi høyere premie for de som i dag har innskuddsordning med tilknyttet uførepensjon.

Eksemplene i rapporten viser at ved å ta hensyn til fripolise eller opptjente rettigheter ved beregning av årlig premie og ikke først ved uttak, vil foretak kunne spare opp til 100 prosent av premien, særlig for lavtlønnede. Også for høytlønnede vil premien kunne reduseres vesentlig om tidligere rettigheter tas hensyn til allerede ved premieberegningen.

Manglende regulering av alderspensjon og/eller premie- og innskuddsfritak for uføre fører, og vil kunne føre, til mye lavere alderspensjon for den uføre sammenlignet med aktive. Manglende regulering vil også gi mye lavere alderspensjon enn for en tilsvarende ufør i offentlig sektor. For ytelsesordninger viser eksemplene i rapporten at «tapet» vil kunne komme opp i flere hundre tusen kroner i årlig pensjon ved uførhet i rimelig ung alder. For innskuddsordninger, der det bare er manglende regulering av innskuddsfritak, viser eksemplene at «tapet» også vil kunne utgjøre over hundre tusen kroner.

De foreslåtte reglene for fradrag i uførepensjon for inntekt etter uførhet vil kunne føre til at personer som blir delvis uføre og deretter får en individuell lønnsutvikling i stillingen de fortsetter å arbeide i som er bedre enn G-veksten vil oppleve at uførepensjonen blir avkortet. Dette vil skje selv om stillingsandelen i den gjenværende stillingen ikke endres. Hvor raskt etter uføretidspunktet pensjonen kan begynne å bli redusert og hvor stor reduksjonen blir, vil foruten hvor mye raskere lønnen vokser enn G-veksten, avhenge både

av alder på uføretidspunktet, uføregarden og størrelsen på uførepensjonen. I rapporten vises det eksempler på hvordan de foreslåtte reglene kan redusere uførepensjonen til en typisk akademiker i privat sektor.

1 Innledning og bakgrunn

1.1 Innledning

Det er vedtatt ny uføretrygd i folketrygden fra 2015. Fastsettelsen av uføreytelser fra trygden vil etter dette ikke lenger bygge på de samme prinsipper som fastsettelse av alderspensjon, men ta utgangspunkt i lønn i de 3-5 seneste årene før uførhet. Uføretrygden skal gi 66 prosent av lønn for lønn opp til 6 G (folketrygdens grunnbeløp), men ikke noe for lønn over 6 G. Samtidig endres skattereglene, slik at forventet utbetaling etter skatt skal være som tidligere.

Det er også vedtatt endringer i uførepensjon i de offentlige tjenestepensjonsordningene.

I NOU 2012:13 Uførepensjon i private tjenestepensjonsordninger, heretter kalt utredningen, foreslås det en total omlegging av uførepensjonsordningene i privat sektor.

I offentlig sektor har alle uførepensjon tilknyttet tjenestepensjonsordningen, mens det i privat sektor er opp til foretaket, eventuelt etter tariffavtale, å ha uførepensjon tilknyttet tjenestepensjonsordningen. Flertallet av foretak som har ytelsesordning har tradisjonelt hatt uførepensjon tilknyttet. For innskuddspensjon er forholdet imidlertid annerledes. I statistikk fra Finans Norge for 2012 fremgår det at omtrent 40 prosent av ansatte og 17 prosent av foretakene som har innskuddspensjonsordning har uførepensjon tilknyttet. Det vil si at om lag 60 prosent av de ansatte og 83 prosent av foretakene *ikke* har uførepensjon og slik sett ikke blir særlig berørt av endringene i regelverket for uførepensjon i private tjenestepensjonsordninger.

Flere effekter av de foreslåtte endringene for uførepensjon i private tjenestepensjonsordninger er vurdert i Banklovkommisjonens utredning. Det er likevel en rekke forhold som enten ikke er spesielt omtalt, eller som først vil bli åpenbare når regelverket skal implementeres og praktiseres.

1.2 Oppdrag

Actecan har fått i oppdrag av Akademikerne å vise effekter av forslaget til ny uførepensjon i private tjenestepensjonsordninger fra Banklovkommisjonen. Det foreligger forslag om en rekke endringer sammenliknet med dagens regelverk.

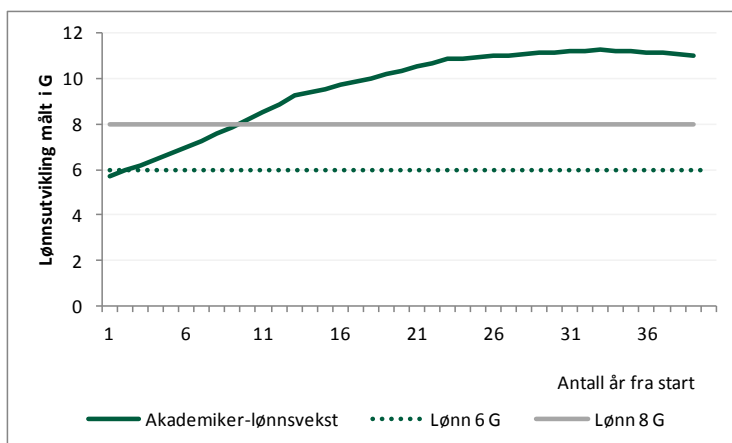
Ut fra oppdraget fra Akademikerne skal det i rapporten vises eksempler på:

- Størrelsen på uførepensjon og barnetillegg til uførepensjon i forhold til forslaget i offentlig sektor
- Premie for uførepensjon med og uten opptjening av rettigheter ved fratreden
- Premien med og uten fradrag av fripoliser etter overgang til ny uførepensjon
- Størrelsen på alderspensjon ved manglende regulering av alderspensjon og/eller premie- og innskuddsfritak for uføre
- Inntektsfradrag i uførepensjon for uføre

Rapporten gir kun eksempler på pensjon som utbetales fra pensjonsinnretningene, ikke pensjon etter eventuell skatt for mottakeren.

Rapporten viser stort sett eksempler beregnet ut fra en forutsetning om lik lønn målt i G hele yrkeslivet. Det vises også eksempler på annen lønnsutvikling. I henhold til data Actecan har fått fra Tekna, ser et typisk karriereforløp for en akademiker som arbeider i privat sektor ut som vist i Figur 1. I det videre omtales en slik lønnsutvikling som «akademikerlønnsvest». Gjennomsnittlig årlig lønnsvekst med «akademikerlønnsvest» for en person som starter i arbeid ved 27 år og slutter ved 67 år blir på 6,45 prosent.

Figur 1 Lønnsutvikling målt i antall G for akademiker i privat sektor



Forutsetninger: G vokser med 4,5 prosent årlig

2 Størrelsen på uførepensjon og barnetillegg til uførepensjon i forhold til forslaget i offentlig sektor

I offentlig sektor er det vedtatt at ny uførepensjon skal utgjøre:

- 3 % lønn opp til 6 G
- 69 % av lønn mellom 6 og 12 G

I tillegg gis det et inntektsuavhengig kronetillegg på 0,25 G, men tillegget skal ikke utgjøre mer enn 6 % av lønn.

I private tjenestepensjonsordninger er det foreslått at maksimalgrensene for ny uførepensjon skal være:

- 10 % lønn opp til 12 G
- I tillegg 66 % av lønn mellom 6 og 12 G

Det er forutsatt at det må gis en viss prosent av lønn i uførepensjon for lønn under 6 G for å kunne gi en høyere prosentsats for lønn over 6 G.

I Tabell 1 vises det hvilke pensjonsnivåer de nye uførepensjonsordningene i henholdsvis offentlig og privat sektor vil kunne gi.

Tabell 1 Samlet uførepensjon fra folketrygd og tjenestepensjonsordning i prosent av lønn etter nye regelverk for folketrygd og tjenestepensjonsordninger

Lønn	Offentlig sektor	Privat sektor 3 %, 69 %	Privat sektor 10 %, 76 %	Privat sektor 9 %, 66 %
4 G	75	69	76	75
6 G	73	69	76	75
8 G	72	69	76	73
10 G	72	69	76	71
12 G	71	69	76	71

Prosentatsene i tabellen viser til uførepensjon i prosent av lønn opp til 6 G og fra 6 til 12 G

Som det fremgår av tabellen vil uførepensjon fra offentlig tjenestepensjon gi uførepensjon som varierer ut fra lønn. Som det fremgår av tabellen ser det ut til at det oppnås likest profil mellom offentlig og privat uførepensjon dersom uførepensjonsprosenten er 9 prosent av lønn for lønn opp til 6 G, og «bare» 66 prosent for lønn mellom 6 og 12 G.

Det er også foreslått forskjellige regler for barnetillegg til uførepensjon i offentlig og privat sektor. Etter dagens regelverk ytes barnetillegget i begge sektorene etter antall barn uten noen begrensning. I offentlig sektor er det vedtatt at det skal gis barnetillegg for inntil 3 barn, mens forslaget i privat sektor er å gi barnetillegg for inntil 2 barn. Hovedpunkter i reglene for barnetillegg til uførepensjon er gitt i Tabell 2.

Tabell 2 Barnetillegg til uførepensjon

<i>Offentlig tjenstepensjon</i>	<i>Forslag til maksimale tillegg i private tjenstepensjonsordninger</i>
Gis for opp til 3 barn	
4 % av lønn opp til 6 G per barn	1/10 av G for yngste barn
Maksimalt 12 % av lønn	Maksimalt 2/10 av G
Betales til barnet er 18 år	Betales maksimalt til barnet er 21 år

I Tabell 3 vises forskjellen i barnetillegg til uførepensjon i offentlig og privat sektor. Dersom det gis barnetillegg til uførepensjon opp til de maksimale satsene som er foreslått tillatt i private tjenstepensjonsordninger, så vil barnetillegget i private tjenstepensjonsordninger være lavere enn det som gis i offentlige pensjonsordninger for all lønn over 2,5 G. Som det fremgår av tabellen kan årlig barnetillegg til en uførepensjonsordning i offentlig sektor utgjøre over 44 000 kroner mer enn i privat sektor hvis den uføre har tre barn.

Tabell 3 Mulig maksimalt barnetillegg fra offentlig og privat tjenstepensjonsordning , målt i kroner

<i>Lønn</i>	<i>1 barn</i>			<i>2 barn</i>			<i>3 barn</i>		
	<i>Offentlig</i>	<i>Privat</i>	<i>Diff.</i>	<i>Offentlig</i>	<i>Privat</i>	<i>Diff.</i>	<i>Offentlig</i>	<i>Privat</i>	<i>Diff.</i>
4 G	13 639	8 525	5 115	27 278	17 049	10 229	40 918	17 049	23 869
6 G	20 459	8 525	11 934	40 918	17 049	23 869	61 376	17 049	44 327
12 G	20 459	8 525	11 934	40 918	17 049	23 869	61 376	17 049	44 327

Prosentatsene i tabellen viser til uførepensjon i prosent av lønn opp til 6 G og fra 6 til 12 G, G = 85 245

Det gjøres oppmerksom på at det i privat sektor ikke er pålagt å ha barnetillegg knyttet til uførepensjonsordningen, og at det i tråd med dagens praksis vil være mulig å stoppe eventuell utbetaling av barnetillegg når barnet blir 18 år.

Tabell 4 til Tabell 6 viser eksempler på hvor mye samlet pensjon fra både folketrygd og tjenstepensjonsordning utgjør i prosent av lønn for en ufør, sammenlignet med samlet pensjon dersom den uføre er med i en offentlig tjenstepensjonsordning, dersom den uføre har henholdsvis 1, 2 eller 3 barn.

Tabell 4 Samlet uførepensjon med barnetillegg fra folketrygd og tjenstepensjonsordning i prosent av lønn etter nye regelverk for folketrygd og tjenstepensjonsordninger, 1 barn

Lønn	Offentlig	Privat sektor 3 %, 69 %	Privat sektor 10 %, 76 %	Privat sektor 9 %, 66 %
4 G	79	72	83	74
6 G	77	71	81	72
8 G	75	70	78	72
10 G	74	70	76	71
12 G	73	70	75	71

Prosentatsene i tabellen viser til uførepensjon i prosent av lønn opp til 6 G og fra 6 til 12 G

Tabell 5 Samlet uførepensjon med barnetillegg fra folketrygd og tjenstepensjonsordning i prosent av lønn etter nye regelverk for folketrygd og tjenstepensjonsordninger, 2 barn

Lønn	Offentlig	Privat sektor 3 %, 69 %	Privat sektor 10 %, 76 %	Privat sektor 9 %, 66 %
4 G	79	79	83	81
6 G	77	78	81	79
8 G	75	77	78	79
10 G	74	77	76	78
12 G	73	77	75	78

Prosentatsene i tabellen viser til uførepensjon i prosent av lønn opp til 6 G og fra 6 til 12 G

Tabell 6 Samlet uførepensjon med barnetillegg fra folketrygd og tjenstepensjonsordning i prosent av lønn etter nye regelverk for folketrygd og tjenstepensjonsordninger, 3 barn

Lønn	Offentlig	Privat sektor 3 %, 69 %	Privat sektor 10 %, 76 %	Privat sektor 9 %, 66 %
4 G	79	78	83	80
6 G	77	77	81	78
8 G	75	74	78	75
10 G	74	72	76	73
12 G	73	71	75	72

Prosentatsene i tabellen viser til uførepensjon i prosent av lønn opp til 6 G og fra 6 til 12 G

3 Premie for uførepensjon med og uten opptjening av rettigheter ved fratreden

I dagens ytelsesordninger i privat sektor skal uførepensjon etter lov om foretakspensjon ha lineær opptjening, akkurat som alderspensjonen. Dette innebærer at personer som slutter hos en arbeidsgiver får med seg en rettighet på uførepensjon dersom vedkommende blir ufør i fremtiden. Rettigheten er basert på antall opptjenings-/ansettelsesår.

Det er imidlertid også i salg uførepensjon som bare gjelder for ett år om gangen, det vil si at uførheten må inntreffe det aktuelle året for at den som blir ufør skal få rett til uførepensjon. Denne type produkter er det vanlige for uførepensjon som er tilknyttet innskuddspensjonsordninger. Banklovkommisjonen foreslår som hovedregel at uførepensjon ikke skal ha opptjening av rettigheter ved fratreden.

Premien for uførepensjon med og uten opptjening av rettigheter ved fratreden hos en arbeidsgiver vil gi forskjellig premie. Forsikringselskapene vurderer i dag risikoen for uførhet i det enkelte foretak når årlig risikopremie uten opptjening skal fastsettes. Foretakene kategoriseres gjerne etter risikoklasser for uførhet, for eksempel etter hvilken bransje foretaket operer i.

Samtidig er det en rekke andre faktorer som vil påvirke pensjonsutbetalingene av den nye foreslåtte uførepensjonen og dermed premien. Dette gjelder forhold som for eksempel:

- Fratrekk av inntekt under uførhet
- Fratrekk av tidligere opptjente rettigheter
- At det skal dekkes opp for manglende folketrygd ved uføregrad mindre enn 50 prosent

For innskuddspensjonsordninger som i dag har tilknyttet uførepensjon uten opptjening av rettigheter, har regelverket vært tolket slik at uførepensjonen kan avkortes ut fra mulig tidligere opptjening. Dette innebærer at for eksempel for en nyansatt på 50 år, vil uførepensjonen bare være 17/30 av full uførepensjon. Etter Banklovkommisjonens forslag skal denne personen ha full uførepensjon, og det vil måtte betales premie for full pensjon, ikke bare 17/30.

Alle de nevnte forholdene tilsier at effekten på premie av overgang til ny foreslått uførepensjon i privat sektor er vanskelig å forutsi, og må vurderes særskilt for det enkelte foretak.

4 Premie med og uten fradrag av fripoliser etter overgang til ny uførepensjon

Banklovkommisjonen foreslår at det skal gjøres fradrag i uførepensjonen for uførepensjon fra fripoliser, pensjonsbevis og opptjente rettigheter i offentlige ordninger. Kommisjonen foreslår imidlertid at fradraget først skal skje på tidspunktet for utbetaling, og fradraget skal da tilføres premiefondet til foretaket i stedet for at det utbetales tilden uføre.

Banklovkommisjonen har ikke diskutert i utredningen om en slik uførepensjon faktisk er forsikringsbar etter reglene i lov om forsikringsvirksomhet. En pensjonsytelse som ikke er definert på forhånd har tradisjonelt ikke vært definert som forsikringsbar. Blant annet i OU 2003:11 Konkurransen i kollektiv livsforsikring er det flere steder presisert at premier for ytelser, der ytelsen ikke kan fastsettes før ved utbetaling, ikke er forsikringsbare. For å være sikker på at regelverket er i tråd med forsikringsvirksomhetsloven, kunne tidligere rettigheter i stedet bli tatt hensyn til hvert år når uførepensjonen det skal betales premie for, skal fastsettes.

Dersom det tas hensyn til tidligere opptjente rettigheter ved beregning av premien hvert år, vil premien kunne bli langt lavere enn ellers.

Særlig ved overgang til ny uførepensjon vil det være mange som har fripoliser som utgjør like mye eller store deler av den uførepensjonen som skal komme til utbetaling. I Tabell 7 er det vist hvor mange opptjeningsår i en ytelsesordning som vil kunne gi grunnlag for fullt fradrag i uførepensjon av fripolisen dersom ny uførepensjon skal gi pensjon på 3 prosent av lønn opp til 6 G og 69 prosent av lønn fra 6 til 12 G, og dersom uførheten inntreffer ved henholdsvis 60, 50 eller 40 år.

Tabell 7 Eksempel på antall opptjeningsår i en ytelsesordning før en fripolise blir større enn ny uførepensjon

Lønn	Antall år
4 G	8
6 G	7
8 G	28
10 G	Mer enn til 67 år
12 G	Mer enn til 67 år

Forutsetninger: 66 prosent ytelsesordning, ny uførepensjon er 3 % av lønn opp til 6 G og 69 % av lønn mellom 6 og 12 G, ingen regulering av fripolisen, lønnsvekst lik G-vekst lik 4,5 prosent, startalder i ytelsesordningen 30 år

Som det fremgår av tabellen kreves det få år med opptjening i dagens ytelsesordning for at pensjonsytelsen fra fripolisen utgjør minst like mye som ny uførepensjon for inntekter under 6 G under de gitte forutsetningene. For inntekter over 6 G vil det kreve flere år med opptjening før uføreytelsen som er opptjent er like stor som den nye uførepensjonen gitt pensjonsnivåene som er gitt her. Også for høye inntekter vil imidlertid en stor andel av pensjonen regnet etter nytt foreslått regelverk kunne være opptjent før overgang til ny uførepensjon, særlig for eldre personer.

I Tabell 8 vises det hvor mye av en eventuell ny uførepensjon (gitt at den skal gi 3 prosent av lønn opp til 6 G og 69 prosent av lønn mellom 6 og 12 G) som vil være opptjent etter forskjellige antall opptjeningsår. For forenklingens skyld er det antatt av vedkommende er født i 1964 ved beregning av uførepensjon etter dagens regler om lineær opptjening av pensjon.

Tabell 8 Eksempel på fripolise i prosent av ny uførepensjon

Lønn	7 års opptjening	15 års opptjening	30 års opptjening
4 G	99 %	fullt opptjent	fullt opptjent
6 G	fullt opptjent	fullt opptjent	fullt opptjent
8 G	26 %	56 %	fullt opptjent
10 G	21 %	44 %	88 %
12 G	18 %	40 %	79 %

Forutsetninger: 66 prosent ytelsesordning, ny uførepensjon er 3 % av lønn opp til 6 G og 69 % av lønn mellom 6 og 12 G, ingen regulering av fripolisen, lønnsvekst lik G-vekst lik 4,5 prosent, startalder i ytelsesordningen 30 år

Som det fremgår av tabellen vil det nødvendigvis være mye premie å spare ved å ta hensyn til slike rettigheter allerede ved premiebetaling. Dette er illustrert i Tabell 9, som viser at hele eller mye av uførepensjonen vil være betalt for allerede gitt de forutsetningene som er gjort i eksemplene her.

Tabell 9 Eksempel på fradrag i ny uførepensjon på grunn av tidligere fripolise med forskjellig antall år med opptjening

Lønn	7 års opptjening	15 års opptjening	30 års opptjening
4 G	100 %	100 %	100 %
6 G	100 %	100 %	100 %
8 G	30 %	59 %	100 %
10 G	23 %	47 %	91 %
12 G	21 %	42 %	82 %

Forutsetninger: 66 prosent ytelsesordning, ny uførepensjon er 3 % av lønn opp til 6 G og 69 % av lønn mellom 6 og 12 G, ingen regulering av fripolisen, lønnsvekst lik G-vekst lik 4,5 prosent, startalder i ytelsesordningen 30 år

Som nevnt vil eventuelt fradrag i uføreytelse ved premieberegning avhenge av den enkelte ansattes lønn, opptjeningstid fra tidligere pensjonsordning og nivå på ny uførepensjon.

Banklovkommisjonen har ikke foreslått at det skal utstedes fripoliser ved overgang til ny uførepensjon. De ansatte vil da ha opptjente rettigheter i pensjonsordningen som det etter kommisjonens forslag må tas hensyn til på tidspunktet uførepensjon eventuelt utbetales. Også i dette tilfellet kunne opptjente rettigheter vært sikret (premiereserven for disse må bli stående urørt) og gå til fradrag ved den årlige premieberegningen.

5 Størrelsen på alderspensjon ved manglende regulering av alderspensjon og/eller premie- og innskuddsfritak for uføre

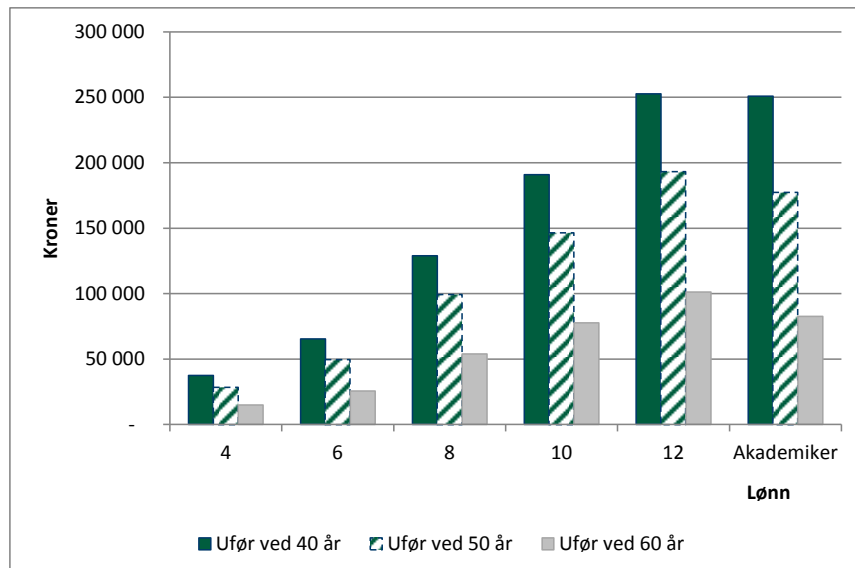
Det foreligger ikke noe forslag til endring i dagens regler knyttet til regulering av premie- og innskuddsfritaket eller regulering av fremtidig alderspensjon (og etterlattepensjoner) for uføre i private tjenestepensjonsordninger. Regulering av pensjon til uføre påvirker størrelsen på alderspensjonen som kommer til utbetaling, og også ektefelle- og barnepensjon, i tillegg til uførepensjonen selv. Alderspensjonen kan bli påvirket av to faktorer i denne sammenheng:

- Manglende regulering av alderspensjonen for uføre
- Manglende regulering av premie- og innskuddsfritak

I offentlig tjenestepensjon oppreguleres premiefritaket og opptjente alderspensjon i takt med veksten i G. Etter lov om foretakspensjon § 5-10 tredje ledd kan det fastsettes i pensjonsordningens regelverk at midler i pensjonistenes overskuddsfond kan benyttes som engangspremie for alderspensjoner. Loven er ikke enkelt utformet på dette punktet, men praksis har vært at alders- og etterlattepensjoner har blitt oppregulert likt som uførepensjonen. Pensjonene har da enten blitt regulert ut fra tilført overskudd eller ut fra annen avtalt regulering.

Regelverket i lov om foretakspensjon er ikke foreslått endret på dette punktet. Det er likevel ikke helt klart hvordan regulering av alderspensjon for uføre skal skje med de foreslåtte endringene fra Banklovkommisjonen. For ny tjenestepensjon vil muligens regulering av alderspensjonen for uføre avhenge av om foretaket uansett skal regulere beholdningen med lønnsvekst, og om dette gjelder uansett om medlemmet er uført eller ikke. For å illustrere effekten av manglende regulering av alderspensjon er det i Figur 2 vist hvor mye lavere alderspensjonen kan bli om hverken alderspensjonen eller premiefritaket er regulert etter uførhet, sammenlignet med om vedkommende ikke var blitt ufør.

Figur 2 Ytelsesordning: hvor mye mindre alderspensjonen blir for ufør sammenlignet med en ikke-ufør på grunn av manglende regulering av alderspensjon og premiefritak

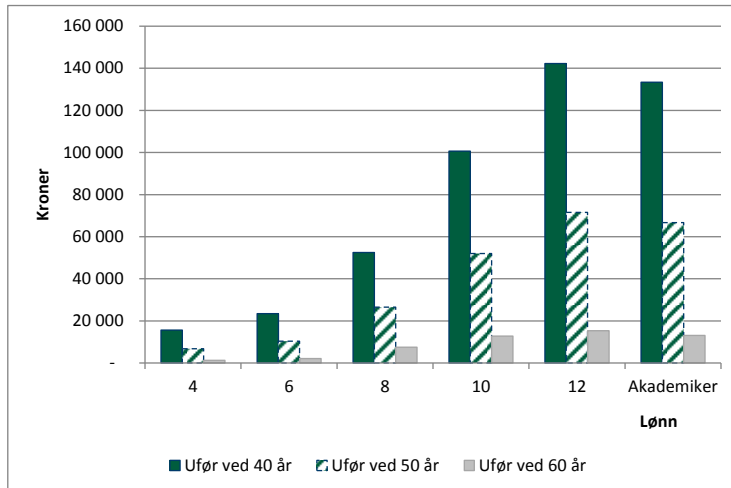


Forutsetninger: 66 prosent ytelsesordning, lønnsvekst lik G-vekst lik 4,5 prosent, startalder i ytelsesordningen 30 år, målt i dagens kroneverdi

Effekten av manglende regulering vil avhenge både av inntredelsesalder i pensjonsordningen, nivået på pensjonen i ordningen, alder ved uførhet og lønn med mere. Som det fremgår av Figur 2 vil «tapt» alderspensjon være større jo yngre vedkommende er når uførepensjonen begynner å bli utbetalt. I eksemplene i figuren vil «tapet» være størst om vedkommende har hatt en lønn på 12 G hele yrkeskarrieren. «Tapet» er omtrent like stort om vedkommende har hatt en inntektsutvikling tilsvarende «akademikerlønnvekst». Ved uførhet ved 40 år vil «tapet» som vist kunne utgjøre flere hundre tusen kroner i årlig pensjon.

For innskuddsordninger blir alderspensjonen oppregulert ut fra egen avkastning uansett om medlemmet er ufør eller ikke. Innskudd etter innskuddsfritak reguleres imidlertid ikke. Dette sikrer en viss regulering av alderspensjonen, men ikke den samme som om også innskuddsfritaket ble regulert. I Figur 3 er det gitt eksempler på hvor mye mindre alderspensjonen en innskuddsordning blir for uføre sammenlignet med en ikke-ufør på grunn av manglene regulering av innskuddsfritak. Det er forutsatt at innskuddsordning har innskudd på maksimalt tilatte satser, det vil si 7 % av lønn opp til 7,1 G og 2,1 % av lønn mellom 7,1 og 12 G.

Figur 3 Innskuddsordning med innskudd på 7 % av lønn opp til 7,1 G og 2,1 % av lønn mellom 7,1 og 12 G: hvor mye mindre alderspensjonen i en innskuddsordning blir for uføre sammenlignet med en ikke-ufør på grunn av manglene regulering av innskuddsfritak



Forutsetninger: lønnsvekst lik G-vekst lik 4,5 prosent, avkastning lik 5,3 prosent, startalder i innskuddsordningen 30 år, målt i dagens kroneverdi

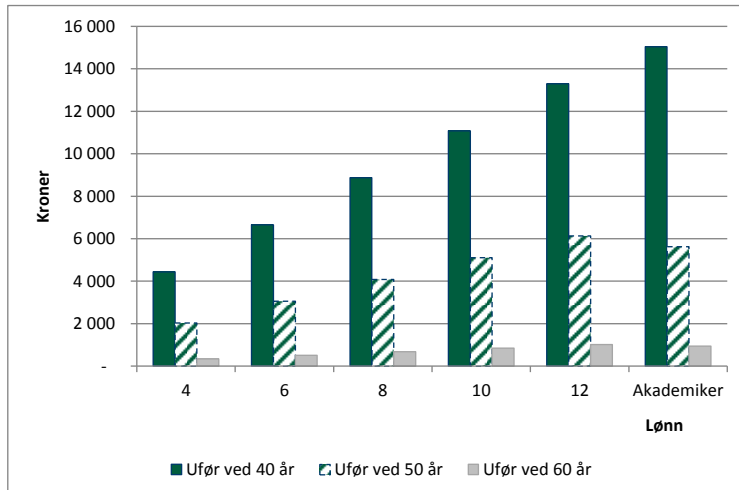
«Tapet» i årlig pensjon er mindre for innskuddspensjon enn for ytelsespensjon i eksemplene i tabellene over. Samtidig utgjør «tapet» over hundre tusen kroner selv i det tilfellet der det kun er innskuddsfritaket som ikke blir regulert, mens alderspensjonen blir regulert ut fra egen avkastning.

Ved høyere avkastning enn 5,3 prosent, som er forutsatt i snitt i eksemplene over, vil «tapet» bli noe større, og ved lavere avkastning noe mindre. For eksempel vil ett prosentpoeng høyere avkastning i snitt kunne gi et «tap» som er omtrent 18 000 kroner større for lønn på 12 G når uførepensjonen kommer til utbetaling fra 40 år. Tilsvarende vil ett prosentpoeng lavere avkastning i snitt vil kunne gi et «tap» som er omtrent 14 000 kroner mindre enn ved en gjennomsnittlig avkastning på 5,3 prosent, for lønn på 12 G.

I Figur 4 er det gitt eksempler på hvor mye mindre alderspensjonen en innskuddsordning blir for uføre sammenlignet med en ikke-ufør på grunn av manglene regulering av innskuddsfritak av manglende innskuddsfritak når innskuddspensjonsordningen er en minimumsordning etter lov om obligatorisk tjenestepensjon.

Som det fremgår av Figur 4 vil nivået på «tapet» i årlig alderspensjon bli mindre enn når innskuddsnivåene er høyere. Samtidig vises det at en person med en «akademiker-lønnsvekst» vil tape mest, gitt at vedkommende blir ufør ved 40 år.

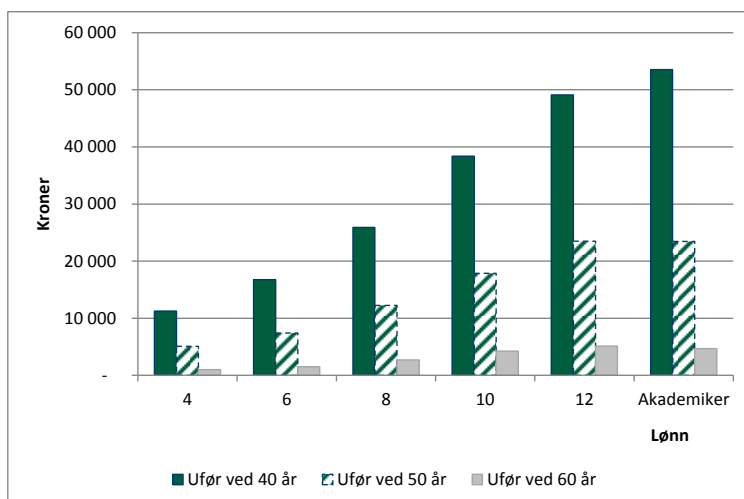
Figur 4 Innskuddsordning med innskudd på 2 prosent av lønn opp til 12 G: hvor mye mindre alderspensjonen i en innskuddsordning blir for uføre sammenlignet med en ikke-ufør på grunn av manglene regulering av innskuddsfritak,



Forutsetninger: lønnsvekst lik G-vekst lik 4,5 prosent, avkastning lik 5,3 prosent, startalder i innskuddsordningen 30 år, målt i dagens kroneverdi

Til sammenligning er det i Figur 5 vist et eksempel på en innskuddsordning med maksimal-satsene for innskudd som gjaldt før 2014, men med nytt «knekkpunkt», det vil si innskudd på 5 prosent av lønn for lønn mellom 1 og 7,1 G og 8 prosent av lønn mellom 7,1 og 12 G.

Figur 5 Innskuddsordning med innskudd på 5 prosent av lønn mellom 1 og 6 G og 8 prosent av lønn mellom 7,1 og 12 G: hvor mye mindre alderspensjonen i en innskuddsordning blir for uføre sammenlignet med en ikke-ufør på grunn av manglene regulering av innskuddsfritak,



Forutsetninger: lønnsvekst lik G-vekst lik 4,5 %, avkastning lik 5,3 %, startalder i innskuddsordningen 30 år, målt i dagens kroneverdi

Effektene av manglende innskuddsregulering vil være tilsvarende for en pensjonsordning etter lov om tjenestepensjon, der det er valgt individuelt investeringsvalg og ikke regulering av alderspensjon med lønnsvekst.

Som det fremgår av eksemplene her vil effekten av manglende regulering av alderspensjonen for uføre, være forskjellig ettersom tjenstepensjonen er en ytelsesordning, innskuddsordning eller forskjellige varianter av ny tjenstepensjon. Men manglende regulering av alderspensjon og premiefritak for uføre vil gjøre at alderspensjonen for disse blir vesentlig lavere enn for personer som arbeider frem til 67 år og har en lønnsvekst som følger G-reguleringen. Som nevnt vil tilsvarende effekt ikke gjøre seg gjeldende i offentlig tjenstepensjon.

Alle pensjonsinnretninger har fra 01.01.2014 innført nye forutsetninger for dødelighet etter anvisning fra Finanstilsynet. De nye dødelighetsforutsetningene kalles K2013. Uførepensjon og premie- og innskuddsfritak skal etter pensjonslovene kun utbetales til 67 år. Alderspensjon etter lov om tjenstepensjon vil etterhvert bli lavere for yngre årskull, ut fra de nye dødelighetsforutsetningene i K2013. Effekten av denne «levealdersjusteringen» vil komme i tillegg til effektene som er beskrevet over. Denne effekten er ikke nærmere vurdert i denne rapporten.

6 Inntektsfradrag i uførepensjon ved delvis uførhet

Uførepensjonen skal reduseres dersom den som er ufør har en arbeidsinntekt som er høyere enn en fastsatt forventet «inntekt etter uførhet», jf. lovutkastet § 9-4, tillagt 0,4 G. Denne inntekten skal i henhold til lovutkastet fastsettes som «den inntekt medlemmet forutsettes å kunne skaffe seg ved å utnytte sin restinntektsevne ved ethvert arbeid som medlemmet nå kan utføre. Ved vurderingen skal det legges vekt på medlemmets alder, evner, utdanning, yrkesbakgrunn, og arbeidsmuligheter på hjemstedet eller andre steder der det er rimelig at medlemmet tar arbeid.»

Den forventede inntekten etter uførhet fastsettes når uførepensjonen beregnes, og den skal deretter reguleres i takt med utviklingen i G.

De foreslåtte fradragsreglene vil kunne få uheldige konsekvenser for personer som blir delvis uføre og deretter får en individuell lønnsutvikling i stillingen de fortsetter å arbeide i som er bedre enn G-veksten.

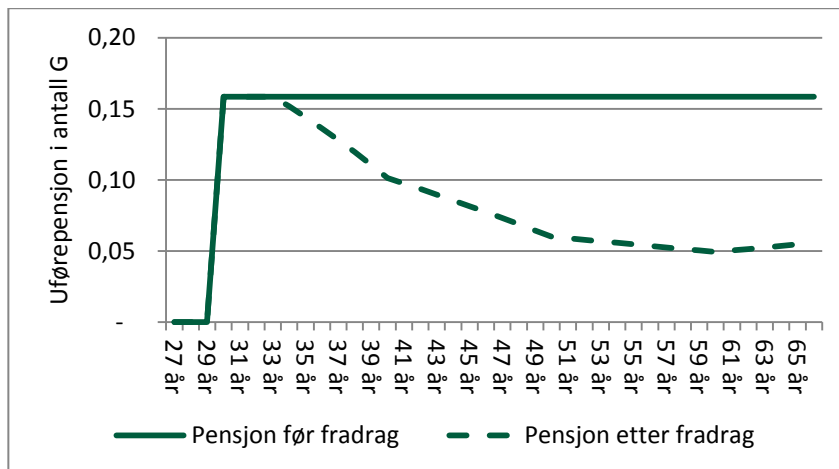
I utredningen er det vist enkelte beregninger på inntektsfradrag knyttet til personer som er henholdsvis 100 og 50 prosent uføre. Det er imidlertid ikke analysert hvordan effekten vil være dersom en person er delvis ufør og som får en lønnsutvikling etter uførhet som er annerledes enn den gjennomsnittlige i samfunnet (G-veksten).

Dersom en akademiker i privat sektor blir delvis ufør i forholdsvis ung alder, og deretter fortsetter å ha tilsvarende lønnsutvikling som andre akademikere i den stillingen vedkommende klarer å fortsette å arbeide i, vil den faktiske inntekten etter uførhet øke kraftigere enn den «forventede» inntekten etter uførhet som blir fastsatt når uførepensjonen blir beregnet.

Effekten av å ha «akademikerlønsvekst» i den gjenværende stillingen vil være at den delvis uføre relativt raskt vil oppleve å få redusert uførepensjonen på grunn av at inntekten blir høyere enn inntektsgrensen. Dette vil skje selv om stillingsandelen i den gjenværende stillingen ikke endres.

Figur 6 viser et eksempel der en typisk akademiker på 30 år blir 50 prosent ufør, og beholder denne uføregraden helt til 67 år. Også gjenværende stillingsandel ligger fast på 50 prosent. Det er lagt til grunn at vedkommende har «akademikerlønsvekst» på lønnsinntekt gjennom hele karrieren. Den heltrukne grønne linjen i figuren viser uførepensjonen fra tjenestepensjonsordningen før inntektsfradrag. I dette eksempelet er denne pensjonen 0,16 G. Den stiplede grønne linjen viser uførepensjonen etter fradrag. Figuren viser at uførepensjonen blir redusert allerede 5 år etter at uførepensjonen starter å bli utbetalt, og at den raskt blir relativt kraftig redusert.

Figur 6 Uførepensjon før og etter fradrag for inntekt

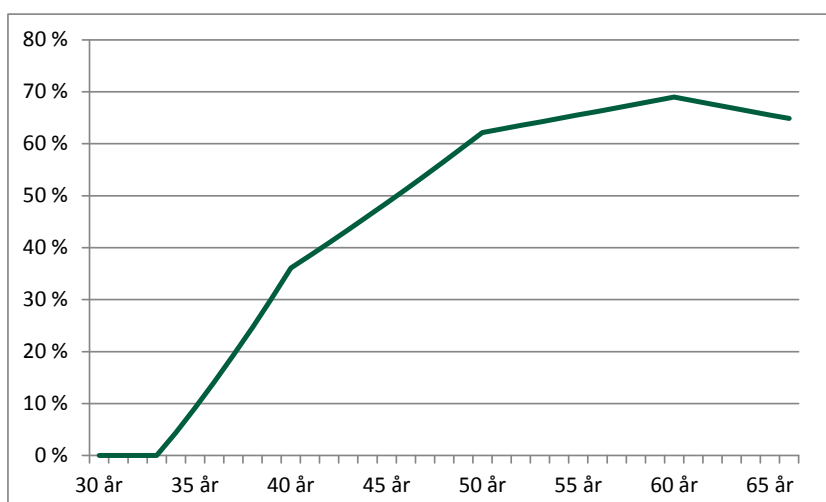


Forutsetninger: «Akademikerlønnsvest», 50 % ufør ved 30 år, uendret uføregrad og stillingsandel etter uførhet, uførepensjon på 3 % av inntekt opp til 6 G og 69 % av inntekt mellom 6 og 12 G, uførepensjon reguleres i takt med G-veksten

En annen måte å fremstille dette på er å vise hvor stor andel av uførepensjonen som blir avkortet som følge av at inntekten i reststillingen øker raskere enn veksten i G. Figur 7 viser pensjonen blir opp mot 70 prosent lavere som følge av inntektsfradragene i dette eksempelet. Dette vil altså skje uten at den uføre har endret stillingsandel.

På grunn av den foreslåtte metoden for fradrag i uførepensjon på grunn av inntekt, vil fradraget i målt i prosent av uførepensjon være uavhengig av størrelsen på uførepensjonen.

Figur 7 Inntektsfradrag i prosent av uførepensjon før fradrag



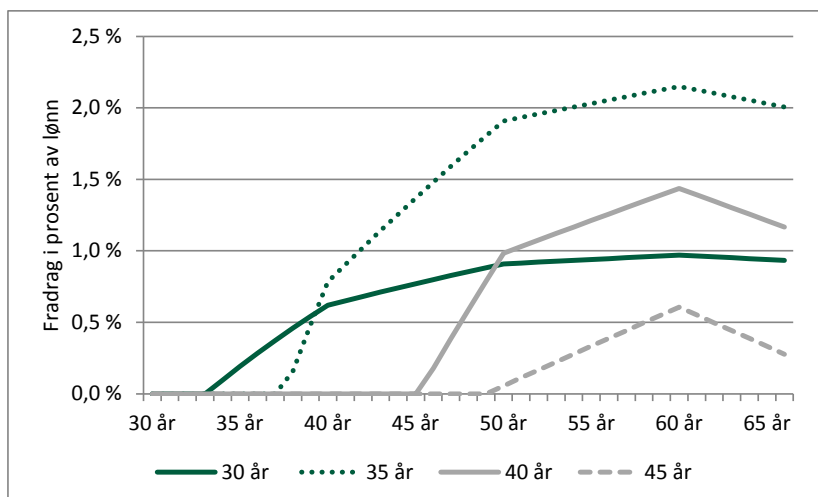
Forutsetninger: «Akademikerlønnsvækst», 50 % ufør ved 30 år, uendret uføregrad og stillingsandel etter uførhet, uførepensjon på 3 % av inntekt opp til 6 G og 69 % av inntekt mellom 6 og 12 G, uførepensjon reguleres i takt med G-veksten

Hvor raskt etter uføretidspunktet pensjonen begynner å bli redusert og hvor stor reduksjonen blir, vil avhenge både av alder på uføretidspunktet, uføregraden og størrelsen på uførepensjonen.

Figur 8 viser at inntektsfradragene målt som andel av lønn i full stilling vil variere avhengig av alder på uføretidspunktet. Figuren viser at inntektsfradragene er størst målt som andel av lønn dersom uførheten inntreffer ved 35 år. I utgangspunktet skulle en tro at effekten blir større jo yngre personen er på uføretidspunktet, siden det da vil være flere år der restlønnen og G vil bli ulikt regulert. Grunnen til at fradragene likevel blir større ved 35 og 40 år enn ved 30 år er at avkortningen målt i kroner er større jo høyere uførepensjonen er. Ved 35 og 40 år er uførepensjonen vesentlig høyere enn uførepensjonen ved 30 år siden lønnen er vesentlig høyere.

Figuren viser også at inntektsfradragene blir lavere og lavere for personer som er eldre enn 35 år på uføretidspunktet. Dette henger sammen med inntektsprofilen som er lagt til grunn (akademikerlønnsvæksten). Det er forskjellen mellom G-veksten og akademikerlønnsvæksten som gir opphav til inntektsfradragene, og denne forskjellen er klart størst frem til fylte 50 år. Fra fylte 60 år vokser G raskere enn akademikerens restlønn. Dette er grunnen til at kurvene i Figur 8 peker nedover etter 60 år.

Figur 8 Fradrag i uførepensjon som andel av lønn med ulik alder på uføretidspunktet

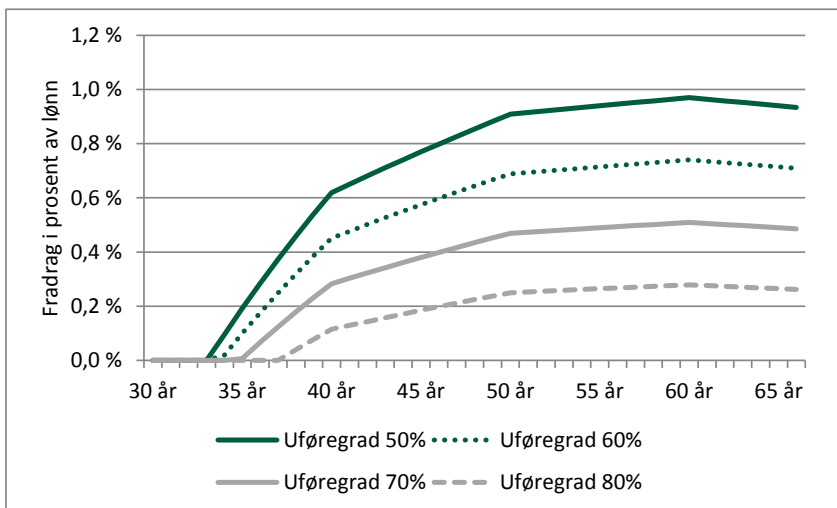


Forutsetninger: «Akademikerlønnsvækst», 50 % ufør ved uførhet ved henholdsvis 30, 35, 40 og 45 år, uendret uføregrad og stillingsandel etter uførhet, uførepensjon lik 3 % av inntekt opp til 6 G og 69 % av inntekt mellom 6 og 12 G, uførepensjon reguleres i takt med G-veksten

Figur 9 viser hvor store inntektsfradragene blir i prosent av lønn i full stilling avhengig av uføregraden til den uføre. Figuren viser at inntektsfradragene blir større jo lavere uføregrad den uføre har. Dette skyldes at jo lavere uføregraden er, jo høyere blir arbeidsinntekten

vedkommende sitter igjen med. Dermed vil den uføre med lav uføregrad ha mer inntekt som (i dette eksempelet) får bedre regulering enn veksten i G.

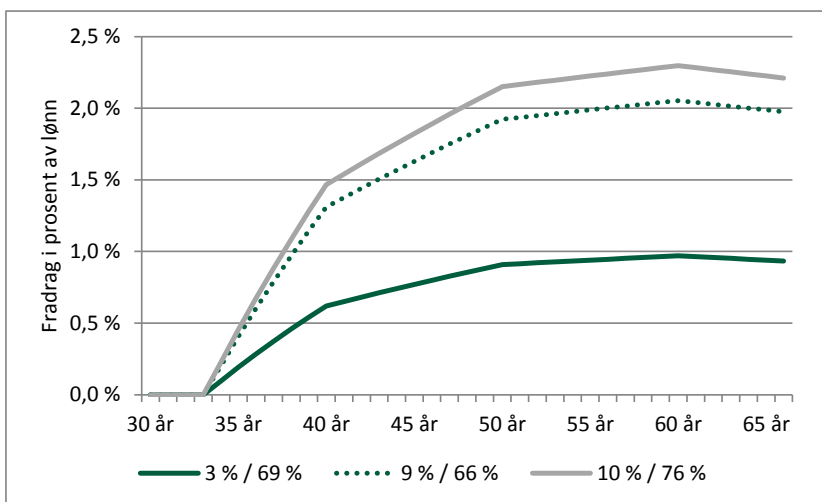
Figur 9 Fradrag i uførepensjon som andel av lønn med varierende uføregrad



Forutsetninger: «Akademikerlønnsvest», 50 %, 60 %, 70 % og 80 % ved uførhet ved 30 år, uendret uføregrad og stillingsandel etter uførhet, uførepensjon lik 3 % av inntekt opp til 6 G og 69 % av inntekt mellom 6 og 12 G, uførepensjon reguleres i takt med G-veksten

Figur 10 viser hvor store fradragene blir i prosent av lønn i full stilling med ulike nivåer på uførepensjonsordningen. Det går frem av figuren at inntektsfradragene øker jo bedre uførepensjonsordningen er.

Figur 10 Fradrag i uførepensjon som andel av lønn med ulike uførepensjonsordninger



Forutsetninger: «Akademikerlønnsvest», 50 % ufør ved 30 år, uendret uføregrad og stillingsandel etter uførhet, tre ulike uførepensjonsordninger; 3 % av inntekt opp til 6 G og 69 % av inntekt mellom 6 og 12 G, 9 % av inntekt opp til 6 G og 66 % av inntekt mellom 6 og 12 G, 10 % av inntekt opp til 6 G og 76 % av inntekt mellom 6 og 12 G, uførepensjon reguleres i takt med G-veksten

Effektene av de foreslåtte reglene om inntektsfradrag for delvis uføre som er beskrevet over kunne vært unngått dersom det når den forventede inntekten etter uførhet fastsettes blir tatt hensyn til at visse grupper kan forvente å få en lønnsutvikling etter uførhet som vil være kraftigere enn G-veksten. I henhold til lovforslaget som er gjengitt over skal det når denne inntekten fastsettes blant annet «*legges vekt på medlemmets alder, evner, utdanning, yrkesbakgrunn*». Det kan tenkes at denne formuleringen kan åpne for å ta slike hensyn.

Et annet alternativ kan være at lovteksten justeres slik at den forventede inntekten etter uførhet skal reguleres med enten G-veksten, slik det nå ligger i lovforslaget, eller eventuelt med individuell lønnsvekst dersom denne er høyere enn G-veksten.