



Hvordan påvirkes alderspensjonen dersom alle tillegg og overtid blir pensjonsgivende?

Forfattere

Elisabeth Elman, Ola Krogh Halvorsen

9. august 2021

Godkjenner:

Sverre Kvalvik, *forskningsleder*; Kari Røren Strand, *sjefsforsker*

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskreven signatur.

Emneord

Pensjon, aldersgrense, personell

(U) Sammendrag

Militært personell må ofte jobbe til ukurante tidspunkt, på ukurante steder og tidvis med økt risiko for liv og helse. Dette blir de kompensert for med ulike tillegg og overtid. De fleste tillegg og overtid er imidlertid ikke pensjonsgivende i offentlig tjenestepensjon (OfTP) i dag. I dette notatet undersøker vi hvordan alderspensjonen påvirkes dersom enkelte inntektskategorier blir gjort pensjonsgivende. Vi finner at effekten av en slik endring i stor grad avhenger av hvor mye av inntekten som i utgangspunktet ikke er pensjonsgivende. I tillegg har det stor betydning hvorvidt inntekten overstiger 7,1 ganger grunnbeløpet (G) i folketrygden. Endringen har størst effekt dersom mye av inntekten i utgangspunktet ikke er pensjonsgivende og inntekten overstiger 7,1 G. Ved liten andel ikke-pensjonsgivende inntekt og inntekt under 7,1 G er effekten minimal.

Innhold

1 Innledning	3
2 Kort om pensjonsreglene	3
3 Forutsetninger og datagrunnlag	5
4 Effekten av å gjøre alle tillegg og overtid pensjons- givende	6
5 Oppsummering	10
Referanser	12
Forkortelser	13
Vedlegg	
A Pensjonsgrunnlag	14
B Årlig pensjon, tallene bak figur 4.1	15
C Effekten av å gjøre alle tillegg pensjonsgivende for militært personell	16

1 Innledning

Militært personell må ofte jobbe til ukurante tidspunkt, på ukurante steder og tidvis med økt risiko for liv og helse. Dette blir de kompensert for med ulike tillegg og overtid.¹ Ikke-pensjonsgivende tillegg og overtid utgjør en stor andel av inntekten til militært personell, omlag 30 prosent.² De fleste tillegg og overtid er imidlertid ikke pensjonsgivende i OfTP i dag.

På bakgrunn av dette har Forsvarsdepartementet bedt Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) undersøke hvordan alderspensjonen til militært personell påvirkes dersom alle tillegg og overtid blir pensjonsgivende i offentlig tjenstepensjon (OfTP).

Vi undersøker effekten av en slik endring for de to personellgruppene offiserer og spesialister i Forsvaret. Til sammenligning ser vi også på effekten av en slik endring for uniformert personell under Politidirektoratet (POD) og Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI). For hver av disse fire personellgruppene ser vi på effekten av endringen for årskullene 1963, 1980 og 2000.

Vi vurderer ikke hvorvidt tillegg og overtid bør være pensjonsgivende.

Analysen av hvordan alderspensjonen påvirkes dersom alle tillegg og overtid blir pensjonsgivende kommer i kapittel 4. Før det gir vi en kort gjennomgang av relevante pensjonsregler (i kapittel 2) og deretter en redegjørelse av datagrunnlag og forutsetning som ligger til grunn for analysen (i kapittel 3).

2 Kort om pensjonsreglene

I dette kapitlet går vi kort igjennom pensjonsreglene for medlemmer av statens pensjonskasse som er født i 1963 eller senere, og som tar ut alderspensjon fra fylte 67 år. For mer utfyllende gjennomgang av reglene henviser vi til Statens pensjonskasselov, særlig kapittel 5 a. "Alderspensjon – påslagspensjon med videre".

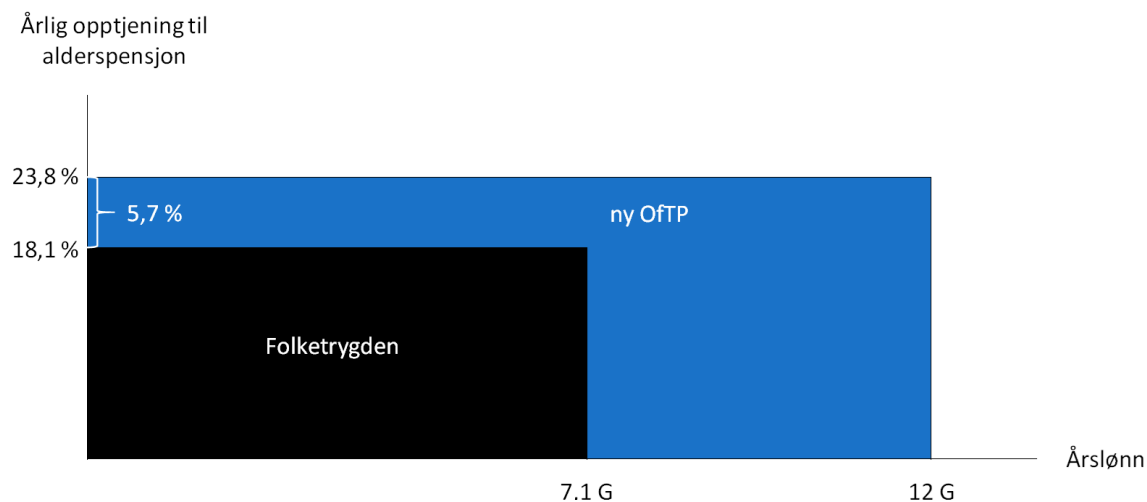
Det er innført nye regler for opptjening av alderspensjon fra offentlig tjenstepensjon (OfTP). De nye reglene gjelder for kull født i 1963 eller senere og opptjening etter de nye reglene trådte i kraft 1. januar 2020. For eventuell pensjonsopptjening før 2020 blir det beregnet såkalt oppsatt pensjon av pensjonsgrunnlaget 31. desember 2019, som samordnes med pensjonen fra folketrygden. Oppsatt pensjon beregnes av pensjonsgrunnlaget til den enkelte den 31. desember 2019. Ved full tjenestetid får man full alderspensjon. Pensjonen skal utgjøre 66 prosent av pensjonsgrunnlaget. Dersom man ikke har full tjenestetid 31. desember 2019 skal den oppsatte pensjonen bli avkortet tilsvarende andelen tjenestetiden utgjør av full tjenestetid.

Etter 2020 er det den nye OfTP som gjelder, også kalt påslagsordningen. I denne ordningen tjenes alderspensjonen opp med en grunnsats på 5,7 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 12 ganger

¹Det finnes også andre tillegg/godtgjørelser som ikke er knyttet til de nevnte årsakene. For eksempel klesgodtgjørelse for å måtte bære uniform. Brorpartene av tilleggene er imidlertid knyttet til at arbeidet må utføres til ukurante tidspunkt, på ukurante steder og tidvis med økt risiko for liv og helse.

²Omlag 90 prosent av den ikke-pensjonsgivende inntekten er ulike tillegg og 10 prosent er overtid.

folketrygdens grunnbeløp (G) og en tilleggssats på 18,1 prosent av pensjonsgrunnlaget mellom 7,1 og 12 G.³ Mellom 7,1 og 12 G er med andre ord opptjeningen 23,8 prosent av pensjonsgrunnlaget. Opptjeningen i ny OfTP kommer som et påslag til opptjeningen i Folketrygden (FT), der en tjener opp 18,1 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 7,1 G. Samlet blir dermed pensjonsopptjeningen også 23,8 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 7,1 G. Den årlige opptjeningen i Folketrygden og ny OfTP er illustrert i figur 2.1.



Figur 2.1 Årlig opptjening i folketrygden og ny OfTP ved ulike inntektsnivå. Når (pensjonsgivende) årslønn er under 7,1 G er årlig opptjening 18,1 prosent i folketrygden og 5,7 prosent i OfTP. Når årslønn er over 7,1 G er det ikke lenger opptjening i folketrygden, men 23,8 prosent opptjening i OfTP.

Pensjonsgrunnlaget, som er den arbeidsinntekten det trekkes pensjonsinnskudd fra og som pensjonen skal beregnes ut fra, er ikke lik i folketrygden og i OfTP. I folketrygden er all inntekt pensjonsgivende (opp til 7,1G), mens overtid og mange tillegg ikke er pensjonsgivende i OfTP. Når vi i dette notatet undersøker effekten av å gjøre all inntekt pensjonsgivende mener vi følgelig all inntekt i OfTP, siden all inntekt allerede er pensjonsgivende i folketrygden.

I tillegg til pensjon fra OfTP og Folketrygden kommer det som kalles betinget tillegg (BT) og 2011-tillegg. Betinget tillegg gir en viss tilleggspensjon til personer som ikke kvalifiserer for avtalefestet pensjon (AFP). Vi legger til grunn at personellet vi ser på i denne analysen ikke er kvalifisert for AFP. Det såkalt 2011-tillegget gis til årskullene 1963–1967 dersom de har OfTP-opptjening før 2011.⁴ Disse to tilleggene utgjør kun en liten del av den årlige pensjonen, tilsammen rundt 2,5 prosent av den årlige pensjonen til 1963-kullet.

Dersom all inntekt blir pensjonsgivende (i OfTP) er det i all hovedsak pensjon opptjent i påslagsordningen som påvirkes.⁵ Oppsatt pensjon påvirkes ikke fordi opptjeningen i denne ordningen ble avsluttet ved årsskiftet 31. desember 2019, og vi legger til grunn at tiltaket vi ser på ikke vil innføres med tilbakevirkende kraft.

³Folketrygdens grunnbeløp (G) er 101 351 kroner i 2020.

⁴Et fullt tillegg utgjør 1,5 prosent av den oppsatte bruttopensjonen, multiplisert med forholdet mellom opptjeningstid før 2011 og kravet til full opptjeningstid på 40 år.

⁵Tiltaket har også en liten innvirkning på BT, maksimalt noen hundre kroner i året.

I analysen skal vi se at 7,1 G er en viktig terskel for hvordan endringen slår ut. Dette er fordi all inntekt allerede er pensjonsgivende i folketrygden. Det er dermed kun snakk om å endre den pensjonsgivende inntekten i OfTP. I OfTP er årlig pensjonsopptjening 5,7 prosent på pensjonsgivende inntekt under 7,1 G og 23,8 prosent på pensjonsgivende inntekt over 7,1 G. Dette kan vi se av figur 2.1, hvor blått felt illustrerer årlig pensjonsopptjening i OfTP ved ulike inntektsnivå.

3 Forutsetninger og datagrunnlag

Det er mange ulike faktorer som spiller inn når pensjonen til en person skal beregnes. Blant annet fødselsår, opptjeningstid, uttaksalder og pensjonsgrunnlaget. Når vi skal undersøke hvordan alderspensjon påvirkes av at ulike lønnsinntektsarter blir pensjonsgivende må vi derfor sette en rekke forutsetninger. I denne analysen har vi tilstrebet å sette forutsetninger som er representative for de personellgruppene vi ser på. Vi ser på følgende fire personellgrupper:

- Offiserer i forsvarssektoren
- Spesialister i forsvarssektoren
- Uniformert personell under POD
- Uniformert personell under KDI

For hver av disse gruppene beregner vi hvordan alderspensjonen for årskullene 1963, 1980 og 2000 påvirkes av at tillegg og overtid blir pensjonsgivende. I beregningen bruker vi pensjonsreglene som gjelder for hvert av kullene. Vi forutsetter at alle tjener opp pensjon fra fylte 20 år til fylte 60 år, til sammen 40 år opptjeningstid. Det innebærer at 1963-kullet har 37 års opptjening før 1. januar 2020, som det beregnes oppsatt pensjon av og 3 år etter 1. januar 2020, der beregning skjer etter ny OfTP. Mens 1980-kullet har 20 års opptjening både før og etter 1. januar 2020, har 2000-kullet hele sin opptjening, 40 år, i ny OfTP. Videre legger vi til grunn at uttaksalderen, det vil si den alderen uttak av ordinær alderspensjon (ikke særalderspensjon) starter, er 67 år.⁶ Den eneste faktoren vi varierer mellom de ulike personellgruppene er pensjonsgrunnlaget, siden dette er den sentrale faktoren for hvordan endringen slår ut.

Vi har valgt å bruke gjennomsnittlig inntekt i 2020 som et anslag på pensjonsgrunnlaget til gjennomsnittsperson fra hver av gruppene.

Av flere grunner er det problematisk å bruke gjennomsnittlig inntekt fra ett år for å representere pensjonsgrunnlaget til personellgruppene. For det første er det ikke gjennomsnittsinntekten til individet som bestemmer pensjonen, det er inntekten i hvert enkelt arbeidsår. Det er svært mange forhold som påvirker inntekten, derfor er ikke inntekten statisk, slik vi har forutsatt, men varierer fra år til år. Blant annet ser vi typisk at lengre erfaring gir høyere inntekt.

For det andre ser vi ikke variasjonen innad i gruppene når vi bruker et gruppesnitt. Eksempelvis har offiserer i Sjøforsvaret i snitt utbetalt mer tillegg enn offiserer i Hæren. Videre kan enkelte individer

⁶Uttaksalder har innvirkning på levealdersjustering og dermed årlig pensjon.

i Hæren ha utbetalt mye tillegg og overtid mens andre har lite. Det samme vil gjelde for personell under POD og KDI. Denne variasjon kommer ikke frem når vi bruker gruppesnitt.

I tillegg kan det å bruke snitt fra ett enkelt år føre til skjevheter som er knyttet til forhold i det bestemte året. For eksempel kan det året vi bruker ha uvanlig høyt innslag av øving og dermed uvanlig mye tilleggsutbetalinger, som fører til at anslaget på pensjonsgrunnlaget blir for høyt. Dessuten har den statistiske fordelingen av lønnsinntekten til militært personell en lengre høyrehale enn venstrehale. Det innebærer at det er flere som har lønnsinntekt under gjennomsnittet enn over. Gjennomsnittsinntekt er med andre ord ikke nødvendigvis den mest representative inntekten.

Vi velger likevel å gjøre denne gjennomsnittsbetraktningen fordi vi mener det vil gi en viss indikasjon på forskjellene mellom de fire personellgruppene på et overordnet nivå.

Inntektsdata for offiserene og spesialistene har vi fått fra Forsvarsstaben (FST), mens inntektsdata for det uniformerte personellet under Politidirektoratet (POD) og Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI) har vi fått fra de respektive direktoratene. Fra direktoratene har vi fått informasjon om hvor mye av gjennomsnittsinntekten som er og som ikke er pensjonsgivende. Fra Forsvarsstaben har vi fått gjennomsnittsinntekt fordelt på grunnlønn, overtid og ulike tillegg. Dette bruker vi sammen med en analyse fra 2016 der vi estimerte hvor stor andel av de ulike lønnskomponentene til militært personell som er pensjonsgivende (Hove, Åmot og Eggereide 2016).

Tabell 3.1 viser gjennomsnittlig inntekt for de fire personellgruppene, samt hvor mye av denne inntekten som er pensjonsgivende og ikke-pensjonsgivende i dag. I vedlegg A viser vi også den gjennomsnittlige inntekten til offiserer og spesialister fordelt på ulike lønnskomponenter og hvor stor andel av hver komponent som er estimert å være pensjonsgivende.

	Offiserer	Spesialister	POD	KDI
Gjennomsnittlig inntekt (NOK)	894 000	636 000	661 000	540 000
Pensjonsgivende	69%	67%	93%	98%
Ikke-pensjonsgivende	31%	33%	7%	2%

Tabell 3.1 Gjennomsnittlig inntekt (avrundet til nærmeste 1000,-) for de fire personellgruppene, samt prosentandelen av denne inntekten som er pensjonsgivende og ikke-pensjonsgivende i dag. Vi understreker at gjennomsnittsbetraktninger på gruppenivå ikke nødvendigvis er gjenkjennbare for enkeltindivider.

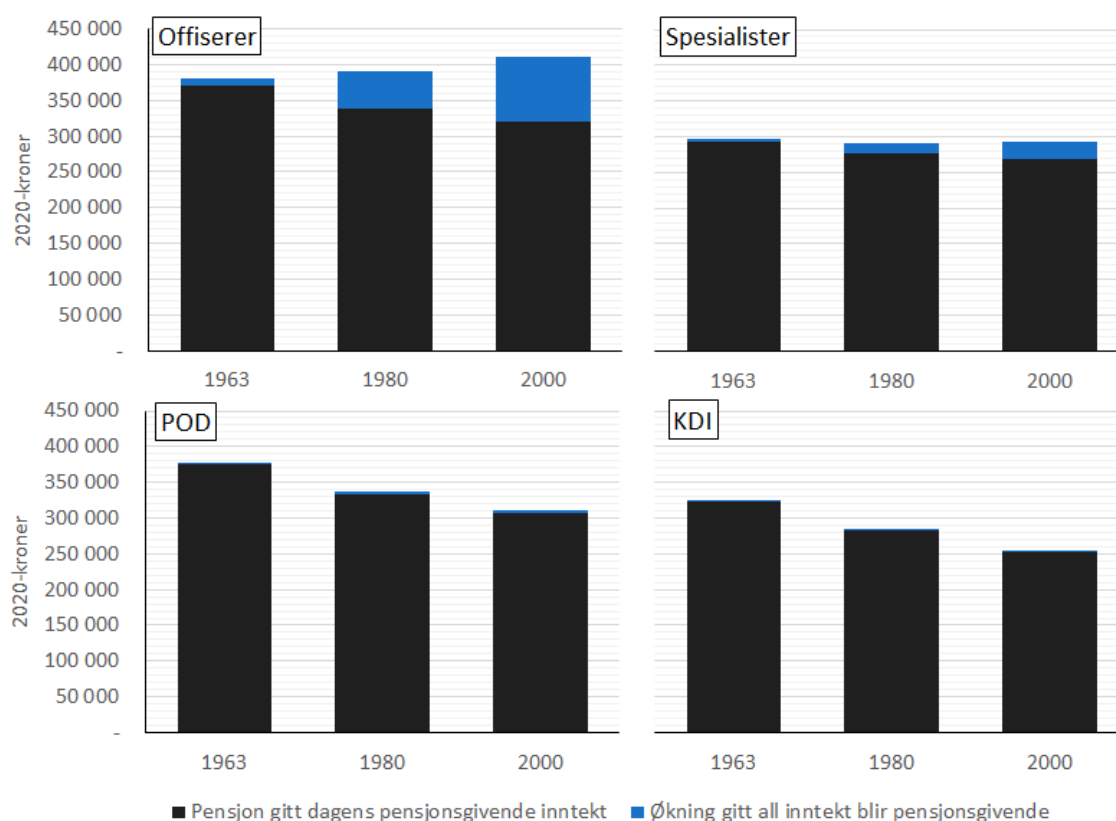
4 Effekten av å gjøre alle tillegg og overtid pensjonsgivende

Gitt forutsetningene i kapittel 3 kan vi nå vise hvordan alderspensjonen til de fire personellgruppene påvirkes dersom all inntekt blir pensjonsgivende i OfTP. I figur 4.1 kan vi se den årlige pensjonen gitt dagens pensjonsgivende inntekt i svart og økningen i pensjonen dersom at all inntekt blir

pensjonsgivende i blått.⁷

Vi ser av figur 4.1 at det er stor forskjell på effekten endringen har for de ulike personellgruppene. Den gjennomsnittlige offiseren får en vesentlig større økning i sin årlige pensjon dersom all lønnsinntekt blir pensjonsgivende enn de andre personellgruppene. Vi kommer snart tilbake til årsakene til dette.

Effekten er større for yngre årskull fordi endringen kun har innvirkning på pensjonsopptjening etter de nye reglene (påslagsordningen).⁸ De som er født i 1963 har, gitt våre forutsetninger, kun 3 år med opptjening etter de nye regelene. De som er født i 1980 har 20 år med opptjening etter de nye regelene og 2000-kullet har 40 års opptjening etter nye regler.



Figur 4.1 Årlig pensjon gitt dagens pensjonsgivende inntekt i svart og økningen i pensjonen dersom at all inntekt blir pensjonsgivende i blått, vist for de fire personellgruppene med årskullene 1963, 1980 og 2000.

At effekten av endringen er større for yngre årskull ser vi særlig tydelig på endringen i pensjonen til offiserer i figur 4.1. Faktisk får 2000-kullet bedre pensjon enn 1963-kullet som følge av endringen. I

⁷I notatet har vi sett på hvordan pensjonen påvirkes dersom all lønnsinntekt blir pensjonsgivende, men det er kanskje like sannsynlig at kun deler av dagens ikke-pensjonsgivende inntekt blir pensjonsgivende. For eksempel at tilleggene blir det, men ikke overtid. For å kunne sammenligne med POD og KDI må vi imidlertid legge til grunn at all lønnsinntekt blir pensjonsgivende, siden vi ikke har data som viser hva deres ikke-pensjonsgivende inntekt består av. For militært personell har vi derimot mer detaljert data og kan trekke ut overtid. Resultatene av dette er vist i vedlegg C.

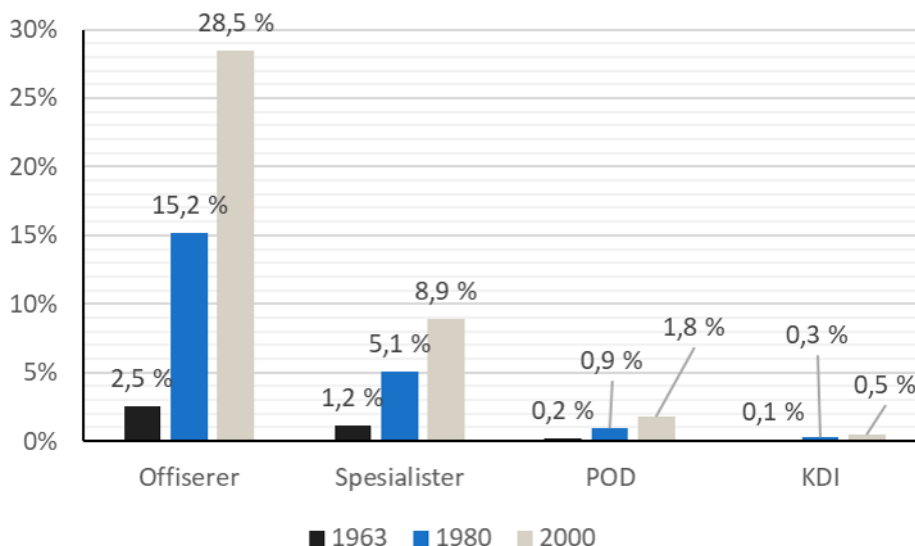
⁸Det er i all hovedsak alderspensjonen fra OfTP-påslag som påvirkes av endringen. Endringen har også en liten innvirkning på AFP/BT, men det er på det meste kun snakk om noen hundre kroner i året.

absolutte tall øker pensjonen til (den gjennomsnittlige offiseren i) 2000-kullet med i overkant av 90 000 kroner dersom all inntekt blir pensjonsgivende. I vedlegg B er tallene til figur 4.1 ytterligere presisert i tabell B.1.

Endringen har også en merkbar effekt på pensjonen til den gjennomsnittlige spesialisten. Av figur 4.1 ser vi at endringen gjør at de i 2000-kullet får omtrent samme pensjon som 1963-kullet. Pensjonen til 2000-kullet øker med nesten 25 000 kroner dersom all inntekt blir pensjonsgivende. Forøvrig er det spesialistene som har den laveste pensjonen i utgangspunktet (i snitt) og den laveste nedgangen mellom årskullene, som er knyttet til at de er den personellgruppen med lavest pensjonsgivende inntekt i dag (se tabell 3.1).⁹

Videre ser vi at endringen i snitt har minimal effekt på pensjonen til uniformert personell under POD og KDI. Pensjonen til 2000-kullet under POD og KDI øker med henholdsvis 5 300 og 1 300 kroner. Yngre årskull i disse to personellgruppene vil derfor fortsatt få dårligere pensjon enn eldre årskull, til tross for innføringen av en slik endring.

Så langt har vi sett på effekten av endringen i absolutte tall, i figur 4.2 ser vi den prosentvise økningen i årlig pensjon dersom all inntekt blir pensjonsgivende. Nok en gang ser vi at endringen har betydelig effekt på pensjonen til den gjennomsnittlige offiseren, 2000-kullet får nesten 30 prosent mer i årlig pensjon. Den gjennomsnittlige spesialisten får også merkbar økning av endringen, med nesten 9 prosent mer i årlig pensjon for 2000-kullet. Mens den årlige pensjonen til uniformert personell under POD og KDI i snitt bare økes såvidt, henholdsvis med 1,8 prosent og 0,5 prosent for 2000-kullet.

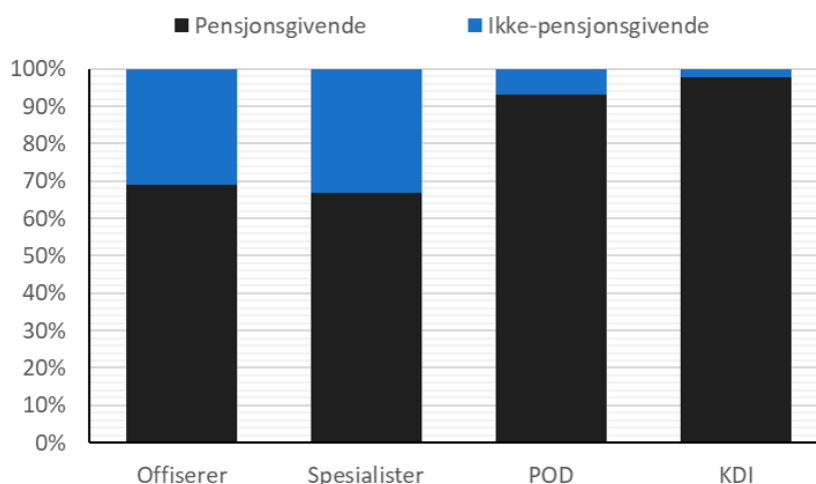


Figur 4.2 Prosentvis økning i årlig pensjon dersom all inntekt blir pensjonsgivende i OfTP.

Det er to grunner til at endringen slår så ulikt ut for de fire personellgruppene. For det første er det stor forskjell på hvor mye av inntekten til personellgruppene som i utgangspunktet ikke

⁹Blant spesialistene er det en stor andel yngre personell, som henger sammen med at mange i denne gruppen har aldersgrense på 35 år. Dette kan være en medvirkende årsak til at den gjennomsnittlige pensjonsgivende inntekten til spesialistene er lavere enn den gjennomsnittlige pensjonsgivende inntekten til de tre andre personellgruppene.

er pensjonsgivende. Hvor stor prosent som er pensjonsgivende og ikke-pensjonsgivende av den gjennomsnittlige inntekten til de fire personellgruppene, er vist i figur 4.3. Figuren illustrer tydelig at offiserer og spesialister har en betydelig større prosentandel ikke-pensjonsgivende inntekt enn uniformert personell under POD og KDI. I snitt er omlag 30 prosent av gjennomsnittsinntekten til offiserer og spesialister ikke pensjonsgivende. Av den gjennomsnittlige inntekten til uniformert personell under POD og KDI er det til sammenligning kun henholdsvis 7 og 2 prosent som ikke er pensjonsgivende. Riktig nok minner vi om at det kan være stor variasjon innad i de fire personellgruppene, og at dette ikke kommer frem i denne analysen.



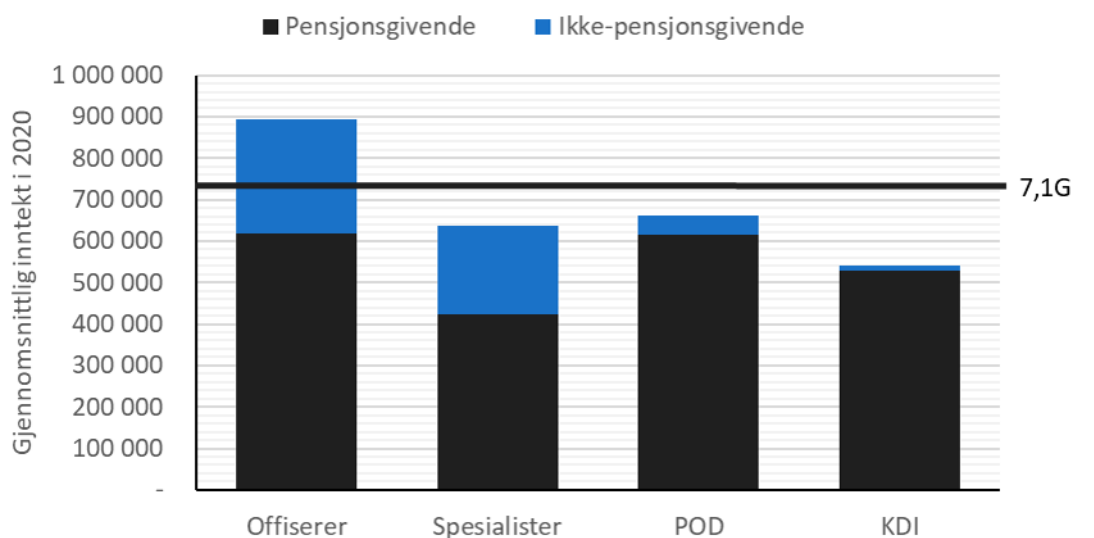
Figur 4.3 Hvor stor prosentandel av den gjennomsnittlige inntekten til de fire personellgruppene som er pensjonsgivende og ikke-pensjonsgivende.

For det andre har endringen betydelig større effekt dersom den ikke-pensjonsgivende inntekten bidrar til at inntekten overstiger 7,1 G. Av figur 4.3 ser vi at prosentandelen ikke-pensjonsgivende inntekt er omtrent lik for offiserer og spesialister. Likevel har endringen betydelig større effekt på pensjonen til offiserene, jf. figur 4.2. Dette skyldes at en betydelig del av den gjennomsnittlige offiserens inntekt overstiger 7,1 G, som vist i figur 4.4.

Dersom dagens ikke-pensjonsgivende inntekt blir pensjonsgivende, blir årlig pensjonsopptjening 5,7 prosent av inntekten som ligger under 7,1 G og 23,8 prosent av inntekten som ligger over 7,1 G. Dette skyldes det enkle faktum at årlig pensjonsopptjening i OfTP er 5,7 prosent av inntekt under 7,1 G og 23,8 prosent av inntekt over 7,1 G (og opp til 12 G). Se for øvrig kapittel 2 for en nærmere gjennomgang av pensjonsreglene.

Andel over og under 7,1 G

Gjennomsnittsinntekten i 2020 til offiserer overstiger 7,1 G mens gjennomsnittsinntekten til spesialister ligger under 7,1 G. Det er imidlertid variasjon innad i disse gruppene. Nesten 40 prosent av spesialistene i 2020 har inntekt over 7,1 G og omtrent 20 prosent av offiserene har inntekt under 7,1 G.



Figur 4.4 Her viser svart felt pensjonsgivende inntekt og blått felt ikke-pensjonsgivende inntekt til de fire personellgruppene. I tillegg ser vi hvor mye av inntekten som overstiger 7,1G.

5 Oppsummering

Tillegg og overtid utgjør en stor andel av inntekten til militært personell, omlag 30 prosent. De fleste tillegg og overtid er imidlertid ikke pensjonsgivende i OfTP i dag. På bakgrunnen av dette har Forsvarsdepartementet bedt FFI undersøke hvordan alderspensjonen til militært personell påvirkes dersom alle tillegg og overtid blir pensjonsgivende i offentlig tjenestepensjon (OfTP).

Rapporten undersøker effekten av denne endringen for de to personellgruppene offiserer og spesialister i Forsvaret. Til sammenligning ser vi også på effekten av endringen for uniformert personell under POD og KDI. For hver av disse fire personellgruppene ser vi på effekten av endringen for årskullene 1963, 1980 og 2000.

Det er mange ulike faktorer som spiller inn når pensjonen til en person skal beregnes. I analysen setter vi samme forutsetninger for alle gruppene for å kunne sammenligne. Den eneste faktoren vi varierer mellom personellgruppene er pensjonsgrunnlaget, siden dette er den sentrale faktoren for hvordan endringen slår ut. Vi har valgt å bruke gjennomsnittlig inntekt i 2020 for hver av gruppene som et anslag på pensjonsgrunnlaget deres.

Av flere grunner er det problematisk å bruke gjennomsnittlig inntekt fra ett år for å representere pensjonsgrunnlaget til personellgruppene. Blant annet får vi ikke med variasjon innad i gruppene. Likevel velger vi å gjøre en gjennomsnittsbetraktning, siden det gir en viss indikasjon på forskjellene mellom de fire personellgruppene på et overordnet nivå.

Vi finner at det er stor forskjell på hvordan endringen slår ut for de ulike personellgruppene på dette overordnede nivået. Den gjennomsnittlige offiseren får en vesentlig større økning i sin årlige pensjon av endringen enn de andre personellgruppene. Faktisk får den gjennomsnittlige offiseren i 2000-kullet bedre pensjon enn den gjennomsnittlige offiseren 1963-kullet som følge av endringen. I

absolutte tall øker pensjonen til den gjennomsnittlige offiseren i 2000-kullet med i overkant av 90 000 kroner dersom all inntekt blir pensjonsgivende.

Endringen har også en merkbar effekt på pensjonen til den gjennomsnittlige spesialisten. Endringen gjør at 2000-kullet får omtrent samme pensjon som 1963-kullet. Pensjonen til 2000-kullet øker med nesten 25 000 kroner dersom all inntekt blir pensjonsgivende.

For uniformert personell under POD og KDI har derimot endringen i denne snittbetraktningen minimal effekt. Yngre årskull i disse to personellgruppene vil derfor fortsatt få dårligere pensjon enn eldre årskull, til tross for innføringen av en slik endring. Pensjonen til 2000-kullet under POD og KDI øker med henholdsvis 5 300 og 1 300 kroner i snittbetraktningen.

Det er to grunner til at endringen slår så ulikt ut for de fire personellgruppene. For det første er det stor forskjell på hvor mye av inntekten til personellgruppene som i utgangspunktet ikke er pensjonsgivende. Militært personell har en betydelig større prosentandel ikke-pensjonsgivende inntekt i snitt enn uniformert personell under POD og KDI.

For det andre har endringen betydelig større effekt dersom den ikke-pensjonsgivende inntekten bidrar til at inntekten overstiger 7,1 G. Prosentandelen ikke-pensjonsgivende inntekt er omtrent lik for den gjennomsnittlige offiseren og den gjennomsnittlige spesialisten. Likevel har endringen vesentlig større effekt på pensjonen til offiserene, som skyldes at offiserenes inntekt i snitt overstiger 7,1 G, mens spesialistenes inntekt i snitt ligger under 7,1 G.

Vi understreker nok en gang at snittbetraktningene ikke viser variasjon innad i gruppene. Det kan være mange offiserer som har inntekt under 7,1 G hele eller deler av personellkarrieren. Tilsvarende kan det være mange spesialister som har inntekt over 7,1 G.

Den viktigste observasjonen å ta med seg fra denne analysen er at endringen har størst effekt dersom mye av inntekten i utgangspunktet ikke er pensjonsgivende og inntekten overstiger 7,1 G. Terskelen 7,1 G er særlig utslagsgivende.

Videre arbeid

I dette notatet har vi brukt gjennomsnittlig inntekt som utgangspunkt for å se på effekten av å gjøre all lønnsinntekt pensjonsgivende. Fordelen ved å bruke gjennomsnittlig inntekt har vært at vi har kunnet, gitt vårt datagrunnlag, sammenligne effekten mellom ulike yrkesgrupper på et overordnet nivå. Ulempen er at vi ikke får illustrert variasjon innad i yrkesgruppene. For eksempel finnes det offiserer og spesialister som øver svært mye gjennom yrkeskarrierene sin, og dermed har over gjennomsnittlig høy andel ikke-pensjonsgivende inntekt. Tilsvarende finnes det offiserer og spesialister som øver svært lite gjennom yrkeskarrierene sin, og dermed har lav andel ikke-pensjonsgivende inntekt. I tillegg har vi sett på effekten av å gjøre *all* lønnsinntekt pensjonsgivende, men det er kanskje vel så aktuelt å bare gjøre deler av dagens ikke-pensjonsgivende inntekt til pensjonsgivende. I videre arbeid vil vi derfor se nærmere på effekten av å gjøre deler av dagens ikke-pensjonsgivende inntekt til pensjonsgivende for militært personell med ulike inntektsprofiler.

Referanser

Hove, Kjetil, Elisabeth Åmot og Bård Eggereide (2016). *Pensjonskostnader i forsvarssektoren: Overslagsberegninger av «usynlige» kostnader for forsvarssektorens personell*. FFI-rapport 15/01785. Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt.

Forkortelser

FFI Forsvarets forskningsinstitutt

FST Forsvarsstaben

POD Politidirektoratet

KDI Kriminalomsorgsdirektoratet

OfTP offentlig tjenstepensjon

FT Folketrygden

BT betinget tillegg

AFP avtalefestet pensjon

G grunnbeløpet

A Pensjonsgrunnlag

Tabell A.1 Gjennomsnittlig inntekt for offiserer og spesialister fordelt på ulike inntekstkategorier samt estimat på hvor stor prosent av de ulike inntekstkategoriene som er pensjongivende.

	Pensjongivende (%)	Offiserer	Spesialister
Regulativ lønn	100	594 478	416 225
Faste tillegg	30	34 555	16 332
Variable tillegg	0	183 575	167 607
Risiko og utland	30	39 272	6 075
Andre tillegg	15	10 945	11 323
Overtid	0	31 333	18 424

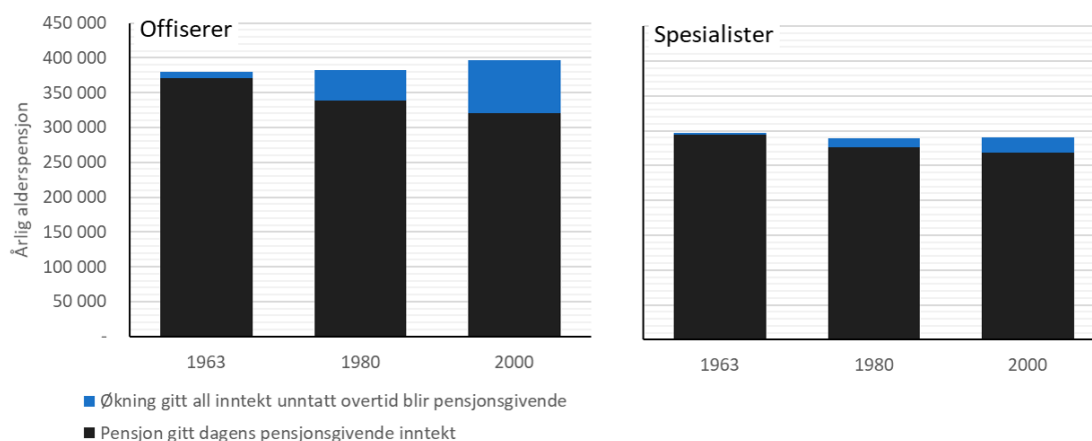
B Årlig pensjon, tallene bak figur 4.1

Tabell B.1 For hver av de fire yrkesgruppene viser tabellen årlig pensjon gitt dagens inntekt og økning i årlig pensjon dersom all inntekt i OfTP blir pensjonsgivende.

	1963	1980	2000
Offiserer			
Pensjon gitt dagens pensjonsgivende inntekt	371 315	339 006	319 997
Økt pensjon gitt all inntekt blir pensjonsgivende	9 269	51 568	91 180
Spesialister			
Pensjon gitt dagens pensjonsgivende inntekt	293 745	276 678	268 981
Økt pensjon gitt all inntekt blir pensjonsgivende	3 384	14 029	24 011
POD			
Pensjon gitt dagens pensjonsgivende inntekt	375 023	333 509	306 059
Økt pensjon gitt all inntekt blir pensjonsgivende	758	3 141	5 376
KDI			
Pensjon gitt dagens pensjonsgivende inntekt	323 199	281 880	253 038
Økt pensjon gitt all inntekt blir pensjonsgivende	187	776	1 328

C Effekten av å gjøre alle tillegg pensjonsgivende for militært personell

I notatet har vi sett på hvordan pensjonen påvirkes dersom all lønnsinntekt blir pensjonsgivende. En annen nyttig analyse kan være å se på hvordan pensjonen blir dersom bare tilleggene, og ikke overtid, blir pensjonsgivende. For å kunne sammenligne med POD og KDI må vi imidlertid legge til grunn at all lønnsinntekt blir pensjonsgivende, siden vi ikke har data som viser hvor mye av deres ikke-pensjonsgivende inntekt som er tillegg og overtid. For militært personell har vi derimot mer detaljert data og kan trekke ut overtid. Overtid utgjør i snitt omtrent 10 prosent av den (i utgangspunktet) ikke-pensjonsgivende inntekten. I figur C.1 ser vi effekten av å gjøre all inntekt, unntatt overtid, pensjonsgivende for offiserer og spesialister. Effekten er litt mindre sammenlignet med om all inntekt inkludert overtid blir pensjonsgivende, slik som vist i figur 4.1.



Figur C.1 Årlige pensjonen gitt dagens pensjonsgivende inntekt i svart og økningen i pensjonen dersom at all inntekt unntatt overtid blir pensjonsgivende i blått, vist for offiserer og spesialister med årskullene 1963, 1980 og 2000.

About FFI

The Norwegian Defence Research Establishment (FFI) was founded 11th of April 1946. It is organised as an administrative agency subordinate to the Ministry of Defence.

FFI's MISSION

FFI is the prime institution responsible for defence related research in Norway. Its principal mission is to carry out research and development to meet the requirements of the Armed Forces. FFI has the role of chief adviser to the political and military leadership. In particular, the institute shall focus on aspects of the development in science and technology that can influence our security policy or defence planning.

FFI's VISION

FFI turns knowledge and ideas into an efficient defence.

FFI's CHARACTERISTICS

Creative, daring, broad-minded and responsible.

Om FFI

Forsvarets forskningsinstitutt ble etablert 11. april 1946. Instituttet er organisert som et forvaltningsorgan med særskilte fullmakter underlagt Forsvarsdepartementet.

FFIs FORMÅL

Forsvarets forskningsinstitutt er Forsvarets sentrale forskningsinstitusjon og har som formål å drive forskning og utvikling for Forsvarets behov. Videre er FFI rådgiver overfor Forsvarets strategiske ledelse. Spesielt skal instituttet følge opp trekk ved vitenskapelig og militært teknisk utvikling som kan påvirke forutsetningene for sikkerhetspolitikken eller forsvarsplanleggingen.

FFIs VISJON

FFI gjør kunnskap og ideer til et effektivt forsvar.

FFIs VERDIER

Skapende, drivende, vidsynt og ansvarlig.

FFIs organisasjon

