



# Vinneren tar alt? Fordelingsvirkninger av det nye norske pensjonssystemet

## Winner takes all? Distribution effects of the new Norwegian pension system

Anne Skevik Grødem

*Dr. Polit. i sosiologi, forsker I, Institutt for samfunnsforskning*

[a.s.grodem@samfunnsforskning.no](mailto:a.s.grodem@samfunnsforskning.no)

### Sammendrag

Den norske pensjonsreformen er en langsiktig prosess som har endret folketrygdens alderspensjon, AFP og tjenestepensjonsordningene. I denne artikkelen diskuteres de samlede fordelingsvirkningene i de tre delsystemene – mellom høye og lave inntekter, og mellom kvinner og menn – med vekt på hvordan de forsterker eller kompenserer for hverandre. Folketrygden omfordeler fra høye til lave inntekter, men høyinntektsgruppene kompenseres ofte gjennom tjenestepensjoner. Fordelingsprofilen i AFP likner folketrygdens, men AFP omfatter ikke alle arbeidstakere og opparbeidede rettigheter kan mistes. Alt i alt er fordelingsvirkningene av det samlede systemet mindre egalitære enn virkningene av folketrygden alene.

### Nøkkelord

pensjon, polarisering, kjønnsforskjeller, tjenestepensjon

### Abstract

The Norwegian pension reform is an ongoing process that has changed old-age pensions in the National Insurance and occupational schemes, including AFP. This article discusses the overall distribution patterns in the three sub-systems and their interaction, emphasizing vertical redistribution and gender effects. The conclusion is that National Insurance distributes from high to low incomes, but occupational schemes often compensate. The distribution profile of AFP is similar to National Insurance, but coverage is incomplete and accrued rights are easily lost. The redistributive effects of the joint system are thus smaller than the effects of National Insurance alone.

### Keywords

pension, polarization, gender differences, occupational pension

## Introduksjon

Levealderen i Europa har økt betydelig samtidig som fødselstallene er stabilt lave.<sup>1</sup> Konsekvensen er at befolkningen eldes, og at det blir flere pensjonister å forsørge for hver yrkesaktiv. Denne demografiske utviklingen har vært synlig lenge, og ligger ikke an til å bli reversert

---

1. Takk til Ståle Østhus, Fafo, for beregningene som ligger til grunn for figur 2, og til Jon M. Hippe og en anonym konsulent for gode kommentarer på et tidligere utkast. Arbeidet med artikkelen er finansiert av PensjonsLAB, finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet, og NORPOL – polariseres det norske samfunnet?, finansiert av Institutt for samfunnsforskning.

(European Commission and the Social Protection Committee 2018; OECD 2019). Dermed øker utgiftene til pensjon og politikere over hele kontinentet er på jakt etter måter å få kontroll med utgiftsveksten. Alternativet er at det blir mindre offentlige midler igjen til andre formål, eller at skattene må økes betraktelig. Samtidig, det å senke pensjonene – og dermed skape mer fattigdom og dårligere levekår blant pensjonister – er politisk upopulært (Bay & Pedersen 2015; Ebbinghaus & Naumann 2020). Dette skaper et dilemma for politikerne. Dilemmaet berører også beslutningstakere i Norge, selv om aldringen av den norske befolkningen går saktere enn i mange andre land og Norge har en svært solid offentlig økonomi (NOU 2004:1).

En vei ut av dilemmaet er å skyve utgiftene til alderspensjon over på arbeidsgiverne eller å få de yrkesaktive til selv å spare mer til egen fremtidig pensjon. Flere reformer i Europa oppmuntrer til å etablere tjenstepensjoner i arbeidsforhold, enten gjennom lovgivning eller insentiver i skattesystemet. Enkeltpersoner kan også oppmuntres, typisk gjennom skattefordeler, til å betale inn til en egen privat pensjonssparing.

Pensjonssystemet i Norge har blitt betydelig endret, i en prosess som har pågått i nesten 20 år, og endringene omfatter både folketrygden, tjenstepensjoner og AFP i offentlig og privat sektor. En konsekvens av endringene er at utbetalingene fra folketrygden vil bli lavere over tid, samtidig som regelverket for tjenstepensjoner er endret for å gi rettigheter til flere. Det er skrevet mye om reformprosessene (Ervik & Lindén 2015; Grødem & Hippe 2018; Hage- lund & Pedersen 2015), og om de effektene det nye systemet har på insentiver, fordeling og arbeidstilbud (Bjørnstad 2019; Brinch, Hernæs & Jia 2016; Fredriksen & Stølen 2015; Halvorsen & Pedersen 2018a; Stensnes, Stølen & Texmon 2007). Studiene av fordelings effekter har imidlertid i begrenset grad tatt opp betydningen av tjenstepensjonene. Grunnen til dette er at regelverket for tjenstepensjoner gir rom for stor variasjon, og det er betydelige forskjeller mellom bedrifter. Dermed er det krevende å inkorporere dem i studier som simulerer utfall på individnivå. De studiene som inkluderer disse pensjonene (Hippe, Hammer & Vøien 2018; Hippe & Pedersen 2019) estimerer utfall for ulike typetilfeller, men diskuterer ikke systematisk hvordan disse fordeler seg på ulike grupper i befolkningen og hva det betyr for fordelingen av pensjoner i framtida. Fordelingseffektene av den systemendringen som innebærer større vekt på pensjoner i arbeidsforhold, er dermed fremdeles lite belyst.

Denne artikkelen tar innover seg at det norske pensjonssystemet består av tre deler: folketrygden, AFP og tjenstepensjoner. De tre systemene har ulik utbredelse, innebærer ulike risikoer, og fordeler etter ulike prinsipper. I noen tilfeller vil de som «taper» i ett system bli kompensert i et annet, i andre tilfeller vil fordeler og ulemper hope seg opp. Vi er særlig interesserte i å forstå mekanismene bak opphoping av fordeler og ulemper. Virker samspeillet mellom folketrygden og de nye tjenstepensjonene polariserende, slik at noen «vinner» og andre «taper» på alle fronter? Og hvordan fordeles fordeler og ulemper mellom kvinner og menn? Dette er problemstillingene i denne artikkelen. Drøftingen er basert på foreliggende informasjon og tidligere studier. Det presenteres ikke nye originale data, men i omtalen av tjenstepensjon og AFP er foreliggende data henholdsvis kombinert på nye måter og oppdatert. Før gjennomgangen av det nye norske systemet skal vi se kort på den internasjonale konteksten, og på hva det betyr at pensjonssystemene i økende grad baserer seg på sparing i tjenstepensjonsordninger knyttet til arbeidsforhold.

## **Pensjonsreform i Europa: nye aktører og nye risikoer**

Siden 1990-tallet har en rekke europeiske land gjennomført omfattende pensjonsreformer. I mange av disse kan man kjenne igjen tre hovedstrategier (Hinrichs 2021). Den første er å senke nivået på pensjonene. Ulike land gjør dette på forskjellige måter: gjennom nominelle

kutt, gjennom å ikke øke ytelsene i takt med pris- og/eller lønnsnivå i samfunnet, gjennom å redusere hvor stor andel av tidligere lønn som legges til grunn for pensjonen, eller gjennom å knytte nivået på den årlige ytelsen til endringer i forventet levealder. Den andre strategien er å oppmuntre flere til å jobbe lenger, slik at den enkeltes forventede periode som pensjonist øker mindre enn den forventede levealderen. Dette kan gjøres gjennom å nedskalere eller avvikle tidligpensjonsordninger, øke pensjonsalderen, eller betale høyere årlige pensjoner til arbeidstakere som står lenge i jobb. En tredje strategi er å styrke ikke-statlige elementer i pensjonssystemet, altså å oppmuntre til privat sparing eller sparing i arbeidsforhold (tjenstepensjoner). «Oppmuntringen» vil typisk ha form av skattefordeler.

I denne artikkelen er det fordelings effekter av virkemidlene innenfor den siste strategien som er tema. Slike omlegginger av pensjonsordningene, fra felles omfordelende nasjonale ordninger til arbeidsplassbasert sparing, har en rekke konsekvenser for både kostnadskontroll og inntektssikring.

For det første innebærer det å flytte innsatsen fra offentlig pensjoner til tjenstepensjoner at man flytter beslutningsmyndigheten fra valgte politikere til partene i arbeidslivet og til finansmarkedene. Utfallet for pensjonistene blir mindre avhengig av nasjonal sosialpolitikk, og bestemmes i større grad av statens markedsregulering, dynamikken i lønnsforhandlingene, konkurransen mellom bedriftene, fondsforvalternes beslutninger og utviklingen i de internasjonale finansmarkedene (Grødem, Hagelund, Hippe & Trampusch 2018).

For det andre, tjenstepensjoner i arbeidsforhold har nesten alltid preg av å være spareordninger. Statlige pensjoner er typisk basert på at dagens arbeidstakere og næringsdrivende betaler pensjonene løpende: De pengene som kommer inn i systemet går rett ut igjen, det bygges ikke opp fond. Dette systemet omtales som «Pay As You Go (PAYG)» på engelsk og bygger på en generasjonskontrakt: De som finansierer pensjonene nå, må stole på at framtidige generasjoner vil gjøre det samme for dem. Dette er ikke aktuelt for pensjonsordninger knyttet til bedrifter: Bedrifter kan gå konkurs, og det er uansett få arbeidsgivere som kan forlange at deres nåværende ansatte skal finansiere pensjonene til alle som har jobbet der tidligere. Tjenstepensjonene i privat sektor er dermed som regel (men ikke alltid, se Natali 2018) basert på full forhåndsfonding av opptjente rettigheter. Dermed bygges det opp betydelige fondsmidler, og disse må forvaltes. Hvordan slike fond forvaltes på verdens børser, og hvilke risikoer dette skaper, har gitt opphav til en egen forskningslitteratur om «finansialisering av pensjon» (f.eks. Hassel, Naczyk & Wiß 2019). Fonderingen innebærer at framtidige pensjonister blir mindre avhengige av generasjonskontrakten, og mer avhengige av utviklingen i finansmarkedene.

For det tredje, tjenstepensjoner har inkluderings- og ekskluderingsmekanismer som vil skape nye ulikheter blant pensjonister. Jo større plass slike pensjonsordninger får relativt til statlige pensjonsordninger som inkluderer alle, jo sterkere blir trolig fordelings effektene. Det er stor variasjon i hvilken styrke arbeidstakere har i kollektive forhandlinger med arbeidsgiver, og også i hvor store muligheter den enkelte har til å bytte til en «bedre» arbeidsgiver (Meyer & Bridgen 2008). Sjansen for å kunne oppnå en god tjenstepensjon er større hvis man blir ansett som en attraktiv arbeidstaker, slik at man i større grad kan velge og vrake mellom arbeidsgivere, eller hvis man tilhører en sterk fagforening som kan forhandle fram gode ordninger (Midtsundstad 2019; Wiß 2015). I en situasjon med konkurranse om jobbene og svekkede fagforeninger vil mange arbeidstakere mangle begge deler.

Pensjonssystemer som belønner lange yrkeskarrierer, og som gir større rom for pensjonsordninger i arbeidsforhold, har også potensielle konsekvenser for fordelingen mellom kvinner og menn. Kvinner kommer generelt dårligere ut i pensjonssystemene enn menn, mye på grunn av lavere yrkesdeltakelse og dermed lavere opptjening. Dette er en bekymring

i mange land i Europa (European Commission and the Social Protection Committee, 2018), inkludert Norge. Internasjonalt er det en betydelig debatt om hva økt vekt på tjenestepensjonsordninger vil bety for kvinners pensjonsrettigheter (Gardiner, Robinson & Fakhfakh 2016; Ginn & Arber 1993; Ginn & MacIntyre 2013, Grødem & Hippe 2020). Her legges det særlig vekt på at kvinner deltar mindre i yrkeslivet enn menn, og dermed sparer mindre i tjenestepensjonsordningene. Disse ordningene gir ingen form for kompensasjon for ubetalt arbeid eller annen innsats utenfor markedet, slik statlige pensjonsordninger kan gjøre. Noen tjenestepensjonsordninger er også regulert på slike måter at de ekskluderer deltidsarbeidende eller personer med kort fartstid i bedriften, noe som også særlig rammer kvinner (Ginn & Arber 1993). Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet innebærer at kvinner jobber i andre bransjer enn menn, og i noen land kan dette bety at kvinner jobber i bransjer der tjenestepensjoner – og gjerne også lønn – er lavere.

## Den norske pensjonsreformen

Folketrygdens pensjonssystem ble reformert i 2011 (Koren & Pedersen 2019). Denne reformen inneholdt flere av elementene Hinrichs (2021) identifiserer som typiske for moderne pensjonsreformer: Nivået på folketrygdpensjonen vil bli lavere i framtida, flere må jobbe lenger for å få en god pensjon, og tjenestepensjonen fikk en annerledes og mer fremtredende rolle.

Pensjonsreformen i 2011 endret for det første *beregningsgrunnlaget* for folketrygdpensjonen. Det nye pensjonssystemet er basert på en innskuddslogikk, slik at den enkelte opparbeider seg en virtuell pensjonsformue. 18,1 prosent av årslønnen godskrives formuen. At formuen er «virtuell» innebærer at den er teoretisk – pensjonsformuen er en beregningsstørrelse, ikke et beløp på en sparekonto. Alle yrkesaktive år mellom 13 og 75 år regnes med. Personer som har barn under seks år, godskrives automatisk pensjonsopptjening tilsvarende en lønnsinntekt på 4,5G (om lag 80 prosent av et gjennomsnittlig årsverk, jf. Halvorsen og Pedersen 2018a:4). Det er et tak på opptjeningen på 7,1 G<sup>2</sup>. Årlig yrkesinntekt over dette nivået gir ikke opptjening i folketrygden.

*Levealdersjusteringen* innebærer at den årlige pensjonen blir lavere når den forventede levealderen øker. Teknisk gjøres dette ved at det beregnes en serie med delingstall når et årskull fyller 62 år, som gjenspeiler forventet gjenstående levealder ved ulike alderstrinn for det aktuelle fødselskull. Den enkelte kan *kompensere for levealdersjusteringen gjennom å jobbe lenger*. Hvis man starter uttaket av pensjon sent, skal den samlede pensjonsformuen deles på færre år, dermed blir den årlige summen høyere. Man kan velge å starte uttak når man er 62 år, eller man kan vente til man er 75, men tidlig uttak betyr at man får mindre per år. I prinsippet skal kostnadene for staten være de samme enten uttaket starter tidlig eller sent, fordi pensjonen beregnes slik at pensjonsformuen skal dekke de leveårene som gjenstår ved uttakstidspunktet. Dette er prinsippet om *aktuariell nøytralitet*. Løpende pensjoner indekseres med en faktor lavere enn lønnsveksten.<sup>3</sup>

2. G er grunnbeløpet i folketrygden. Det oppdateres årlig, og er satt til 106 399 kroner fra 1. mai 2021. 7,1 G tilsvarende dermed i overkant av 755 000 kroner.

3. I gjeldende lov er faktoren lønnsvekst minus 0,75 prosent. Stortinget har vedtatt at fastsettelsen i 2021 skal ta utgangspunkt i et gjennomsnitt av pris- og lønnsvekst, og har bedt regjeringen legge fram et forslag til hvordan denne beregningsmåten kan gjøres gjeldende permanent.

Med pensjonsreformen ble det innført fleksibelt uttak på actuarielt nøytrale vilkår. Samtidig fantes det en avtalefestet tidligpensjonsordning, AFP, som tillot de som var omfattet av ordningen å gå av ved 62 års alder på samme vilkår som om de hadde stått til 67. Denne ordningen ville undergravd hele reformen hvis den ble stående. Gjennom en omfattende forhandlingsprosess, som særlig inkluderte regjeringen og LO (Grødem & Hippe 2018), ble AFP i privat sektor reformert i lønnsoppjøret i 2008. Den nye AFP var ikke en tidligpensjonsordning, men et påslag på toppen av folketrygdpensjonen. I likhet med folketrygdpensjonen tjenes AFP opp gjennom de yrkesaktive årene, med en sparerate på om lag 4 prosent i året for inntekter opp til 7,1 G, og i likhet med folketrygdpensjonen kan den nye AFP tas ut fra fylte 62 år på actuarisk nøytrale vilkår. Dermed blir den årlige utbetalingen også av AFP lavere jo tidligere man tar ut, slik at AFP-pensjonistene også har et insentiv til å stå lenger i jobb.

Bedrifter har hatt mulighet til å etablere tjenstepensjonsordninger for sine ansatte, og få skattefordeler for slike ordninger, helt siden 1911 (Pedersen, Hippe, Grødem & Sørensen 2018). Det var et krav at pensjonsordninger som skulle nyte godt av denne skattefordelen var ytelsesordninger, og – siden 1956 – at de dekket alle ansatte i bedriften uten å skille på stillingstype eller lønn (se tekstboks 1). I 2001 ble loven liberalisert, og skattefordelen ble gitt også til innskuddsordninger (Pedersen mfl. 2018). Fagforeningene hadde håpet at en mer romslig lov skulle føre til at flere bedrifter ville tilby tjenstepensjoner, men utviklingen gikk sakte. Fra 2006 ble alle bedrifter i privat sektor pålagt å tilby tjenstepensjon til sine ansatte. Minimum sparerate etter loven er 2 prosent av inntekter over 1G, for alle ansatte som er ansatt i mer enn 20 prosent stilling i mer enn ett år. Maksimum er en sparerate på 7 prosent for inntekter opp til 7,1 G, og 18,1 prosent tilleggssparing for inntekter mellom 7,1 og 12 G. Maksimalt innskudd for lønn mellom 7,1 og 12 G er dermed  $(7+18,1=)$  25,1 prosent av lønn.

### Boks 1. To beregningsmåter for pensjon

**Innskuddsbaserte ordninger.** Man sparer et gitt beløp per år. Utbetalingen avhenger av hvor stort det oppsparte beløpet er, og av avkastningen i spareperioden. Det omfordeles ikke mellom medlemmer i ordningen. Utbetalingen er typisk begrenset til et gitt antall år.

**Ytelsesbaserte ordninger.** Den årlige ytelsen tilsvarer en viss prosent av tidligere lønn. Dette nivået garanteres av den som eier ordningen (staten eller arbeidsgiver), og innebærer som regel at ytelsene må subsidieres. Ytelsen er livsvarig, noe som innebærer en viss «omfordeling» fra dem som dør tidlig til dem som lever lenge.

Siden 2006 har så å si alle nye pensjonsavtaler i privat sektor vært innskuddspensjoner. De etablerte ytelsesordningene har i mange bedrifter blitt stengt for inntak, eller avvirket for alle. En lovendring i 2014 åpnet for at bedriftene kunne innføre «hybride» ordninger, som kombinerer elementer fra innskudds- og ytelsespensjon (Hippe & Lillevold 2017). Samme år ble det åpnet for å gi opptjening fra første krone, men dette ble ikke gjort obligatorisk. Som gjennomgangen i neste avsnitt vil vise, er det store forskjeller i hvor sjenerøse ordninger ulike bedrifter tilbyr sine ansatte.

Et trekk som er spesielt med private tjenstepensjoner, er at de aller fleste innskuddsbaserte ordningene begrenser utbetalingen til 10 år, eller minst til mottakeren er 77 år. Etter

dette vil utbetalingene i disse ordningene som hovedregel falle bort. Dette skiller ordningen fra folketrygdpensjon og AFP, som er livsvarige.

Omtalen av AFP og tjenstepensjoner så langt gjelder privat sektor. Nesten en tredjedel av alle sysselsatte i Norge jobber imidlertid i offentlig sektor: Om lag halvparten av alle yrkesaktive kvinner, og i underkant av 20 prosent av menn. En forhandlingsløsning for AFP og tjenstepensjoner for offentlig sektor, som liknet på den som kom i privat sektor i 2008, ble først oppnådd i 2018. Det nye systemet gjelder fra 2020, og omfatter arbeidstakere som er født i 1963 eller senere (Arbeids- og sosialdepartementet 2018).

Som i privat sektor kan offentlig ansatte født i 1963 eller senere ta ut folketrygdpensjon og AFP fleksibelt fra 62 til 75 år, og kombinere disse med arbeidsinntekt uten avkorting. Ved uttak beregnes årlig alderspensjon ved at pensjonsbeholdningen divideres med folketrygdens delingstall, og pensjonen reguleres på samme måte som alderspensjonen i folketrygden. Tjenstepensjonen i offentlig sektor tjenes opp med en grunnsats på 5,7 prosent av pensjonsgrunnlaget i inntektsintervallet 0–12 G, og en tilleggssats på 18,1 prosent i inntektsintervallet 7,1–12 G. Spareraten for tjenstepensjon i offentlig sektor (5,7 prosent fra første krone) er dermed klart høyere enn minstesatsen i de private ordningene (2 prosent fra 1 G), samtidig som AFP beregnes på samme måte i begge sektorer.

Den nye (2018) pensjonsløsningen i offentlig sektor gir offentlig ansatte mer fleksibilitet enn det gamle systemet, og framskrivingene tyder på at offentlig ansatte også i framtida vil sikres gode kompensasjonsrater i pensjonen. Hippe og Pedersen (2019: figur 2.1) presenterer en figur for gjennomsnittlige kompensasjonsrater inkludert folketrygden og ulike konfigurasjoner av tjenstepensjon og AFP. Arbeidstakere som mottar ny offentlig tjenstepensjon inkludert ny AFP kommer best ut for alle årskull opp til årskullene født midt på 1970-tallet. For de som er født senere er kombinasjonen av de beste ordningene i privat sektor pluss privat AFP like god som den nye offentlige ordningen, men ikke vesentlig bedre.

## Fordelingsvirkninger av det nye pensjonssystemet

Det nye pensjonssystemet i Norge, som vil gjelde fullt ut for personer født i 1963 og senere, består altså av en folketrygd der alle år med opptjening gjelder, samt AFP og tjenstepensjoner som vil legge seg som byggeklosser på toppen av opptjeningen man har i folketrygden. Det skal ikke lenger skje noen samordning mellom de ulike delene av systemet, og ingen vil være garantert en prosentandel av tidligere lønn som pensjon. Størrelsen på pensjonen vil avhenge av hvor stor opptjening man har gjennom livet og hvor lenge man står i jobb etter å ha fylt 62 år – samt hvilke ordninger utenom folketrygden man er dekket av. I dette avsnittet gjennomgås fordelingsvirkningene i folketrygden, AFP og tjenstepensjoner i offentlig og privat sektor. Vi ser først på fordeling mellom de med høye og lave inntekter («rike og fattige»), deretter på fordeling mellom kvinner og menn.

### Høye og lave inntekter

Folketrygden inkluderer en rekke mekanismer som omfordeler fra «rike» til «fattige». De to viktigste er taket på opptjening (7,1 G) og garantipensjonen. Taket på opptjening motsvares ikke av et tak på innbetaling, så lønnsinntakere med inntekt over 7,1 G betaler inn forholdsmessig mer enn de kan regne med å få ut. Garantipensjonen sikrer at personer som har hatt lave lønnsinntekter gjennom livsløpet, får noe å leve av som pensjonister. Noen av disse vil få kompensasjonsrater på mer enn 100 prosent.

Levealdersjusteringen av folketrygdpensjonene vil derimot trekke i motsatt retning. Delingstallet tar ikke hensyn til at personer med høy utdanning og lønn i gjennomsnitt

lever lenger enn andre (Borgan & Texmon 2015). Hadde forventet levealder blitt utregnet på individnivå, i en formel som tok høyde for faktorer som utdanning, lønn, kjønn og type jobb, ville mange med høy utdanning og inntekt fått lavere årlig pensjon enn de får i det gjeldende systemet, mens mange lavinntektsgrupper ville fått mer. Samtidig øker den årlige pensjonen fra folketrygd og AFP ved senere uttak, og mulighetene til å stå lenge i jobb er også ulike for personer i ulike yrker. Ofte vil det være slik at de som har lang forventet levealder også har best mulighet til å stå lenge i jobb, slik at de får en dobbel gevinst. En analyse viser at omfordelingseffektene i pensjonssystemet, fra rik til fattig, blir klart svakere når man tar hensyn til ulikheter i forventet levealder og vanlig pensjonsalder i ulike grupper (Halvorsen & Pedersen 2018b). Likevel, disse effektene er ikke sterke nok til å «nulle ut» effekten av de omfordelingseffektene som ligger i det samlede systemet, særlig ikke hvis man tar høyde for at skatten på pensjoner er progressiv. Indekseringen av folketrygdpensjonen med en faktor lavere enn lønnsveksten bidrar også til å dempe fordelene av å motta pensjon i svært mange år.

Mens folketrygden dekker alle som bor eller jobber i Norge, omfatter AFP bare en del av det norske arbeidsmarkedet. En hovedregel er at bedrifter som har tariffavtale, har AFP. Dette gjelder hele offentlig sektor. Det finnes ikke offentlig tilgjengelig statistikk som viser hvilke private bedrifter som er tilsluttet Fellesordningen for AFP, men beregninger utført av Arbeids- og velferdsdirektoratet viser at om lag 55 prosent av alle 61-åringene som jobbet i privat sektor var tilknyttet en AFP-bedrift i 2016. Denne andelen øker med antall ansatte i bedriften (Pensjonspolitisk arbeidsgruppe 2020). Nergaard (2020) bruker ulike datakilder for å beregne tariffavtaledekningen i privat sektor, og lander på ca. 50 prosent i 2018/2019. «Om lag halvparten» ser dermed ut til å være det beste anslaget vi kan få på AFP-dekningen i privat sektor.

Vel så viktig som å anslå hvor mange som er dekket av AFP gjennom yrkeskarrieren, er det imidlertid å vite hvor mange som beholder denne retten helt fram til de kan gjøre bruk av den. AFP er nemlig en kvalifiseringsordning, ikke en opptjeningsordning. For å kvalifisere til å ta ut AFP må man være i jobb på en bedrift som er tilsluttet AFP-ordningen på 62-årsdagen, og man må ha jobbet i en slik bedrift i minst 7 av de siste 9 årene.<sup>4</sup> Hvis man mister jobben eller blir ufør før man fyller 62 år, mister man retten til AFP. Hippe mfl. (2017) anslo at rundt hvert fjerde AFP-medlem risikerer å falle ut av ordningen som en konsekvens av kvalifiseringsreglene. Det pågår for tida et arbeid for å legge om AFP til å i større grad bli en opptjeningsordning, men det er fortsatt usikkert når disse endringene eventuelt realiseres (NHO / LO 2021).

I en diskusjon av fordelingseffektene av AFP må man altså ta hensyn til to ting: fordelingsvirkningene av pensjonsordningen i seg selv, og de fordelingseffektene som ligger i at ordningen bare omfatter deler av arbeidsstyrken og lett kan mistes. For de som er dekket, omfordeler AFP på samme måte som folketrygden, bortsett fra at det ikke finnes noe minimumnivå i AFP. Refleksjonene overfor om tak på opptjening, levealdersjustering og aktuariell nøytralitet gjelder også for AFP. *Dekningen* kan imidlertid ikke antas å være systematisk med tanke på utdanning og inntekt (Grødem & Hippe 2020; Meyer & Bridgen 2008). Store bedrifter med tariffavtale har AFP, små bedrifter uten tariffavtale har det ikke. De som faller utenfor vil ofte være grupper med lav lønn og usikre arbeidsforhold, men det er også innslag av høytlønte og høyt utdannede i servicesektoren.

Minimumsnivået for tjenestepensjoner i privat sektor er 2 prosent av inntekter over 1G. Maksimum er 7 prosent av all inntekt fra første krone, pluss ytterligere 18,1 prosent for inntekter mellom 7,1 og 12 G. Dette gir rom for svært stor variasjon mellom bedrifter, noe en nylig gjennomgang også viser at det er (Actecan 2019). De høyeste andelene som bare har

4. Dette gjelder årskullene som er født i 1955 og senere. Eldre årskull har kortere kvalifiseringsperioder.

minimumsordningen finnes i hotell og restaurant-næringen, detaljhandel, frisør og vikar og bemanning. De laveste finnes i olje og gass, kraft, finans og forsikring og FoU (Actecan 2019:29). Actecan (2019, kapittel 9) gjennomfører en fordelingsanalyse der de bruker tre indikatorer for næringene: gjennomsnittlig grunnsats, andel med innskudd fra første krone og andel med kun minimums innskuddspensjonsordning. Uansett hvilken av disse indikatorene man legger vekt på, er tendensene de samme: Tjenestepensjonene er bedre i bransjer med høy gjennomsnittlig lønn, få ansatte med bare grunnskole, lav andel ansatte under 40 år og lav andel innvandrere. Det er også tendenser til at ordningene er bedre i næringer med lav kvinneandel, få deltidsansatte og få midlertidig ansatte, men disse sammenhengene er svakere. Rapporten tyder altså klart på at de som kommer godt ut i arbeidsmarkedet – voksne menn uten innvandrerbakgrunn med høy utdanning og inntekt – også kommer godt ut på tjenestepensjonsmarkedet.

### Kvinner og menn

Som diskutert overfor inneholder folketrygden viktige omfordelende elementer, der de to viktigste er minstesikring og tak på opptjening. Disse kommer typisk kvinner til gode indirekte, fordi kvinner oftere har svak arbeidstilknytning, og sjeldnere har inntekt over 7,1 G, enn det menn har. Folketrygden har også flere mekanismer som mer direkte fordeler mellom menn og kvinner. Halvorsen og Pedersen (2018a) har studert effekten av de ulike elementene, i en analyse der de først simulerte et system med «perfekt actuariell nøytralitet». Dette vil si at både menn og kvinner får full opptjening for all inntekt de har hatt gjennom livet, ingen pensjon godskrives for ulønnet aktivitet, og systemet er 100 prosent individualisert. I «perfekt actuariell nøytralitet»-beregningen brukes ulike tabeller for forventet gjenstående levetid for kvinner og menn, fordi kvinner over tid har hatt en forventet levealder som er om lag fire år lenger enn det menn har. Kvinners pensjonsformuer skal dermed strekkes over flere år. I denne baseline-modellen oppstår et kjønnsgap i årlig pensjon på hele 43 prosent.

I neste omgang beregner Halvorsen og Pedersen (2018a) reduksjonen i kjønnsgapet gjennom å stegvis introdusere de utjevne elementene som faktisk finnes i det norske systemet. De finner at kjønnsnøytrale tabeller for gjenstående levetid reduserer kjønnsgapet med 12 prosent, mens taket på opptjening og godskrivingen for omsorgsarbeid reduserer det med ytterligere 7 prosent hver. Når også muligheten til å arve pensjonsopptjening, garanti-pensjonen og den progressive skattleggingen av pensjonen legges til, reduseres kjønnsgapet til 7 prosent. Kvinner vil altså oppnå lavere pensjoner fra folketrygden enn menn i Norge i framtida, men forskjellen er langt mindre enn bruttoforskjellene i lønn.<sup>5</sup>

Fordi kvinner i gjennomsnitt har lavere lønn enn menn, og lønnsgapet er større enn det estimerte fremtidige pensjonsgapet, oppnår kvinner høyere kompensasjonsrater i folketrygden enn det menn gjør. En framskriving av dette estimerer at kvinner født i 1963 som jobber i privat sektor, vil få en pensjon fra folketrygden som tilsvarer 52 prosent av den lønna de har hatt, mens menn i samme årskull vil få 45 prosent (Grødem & Hippe 2020). Tilsvarende tall for 1973-kohorten er 47 og 42 prosent. Ikke desto mindre vil kvinner i alle disse simuleringene få mindre penger utbetalt enn menn, fordi 52 prosent av en lav lønn gir lavere kronebeløp enn 45 prosent av en høyere lønn.

Som nevnt ovenfor er AFP-dekningen noe lavere i kvinnedominerte enn i mannsdominerte sektorer (Actecan 2019, figur 30-32). I tillegg er det flere kvinner enn menn som mister

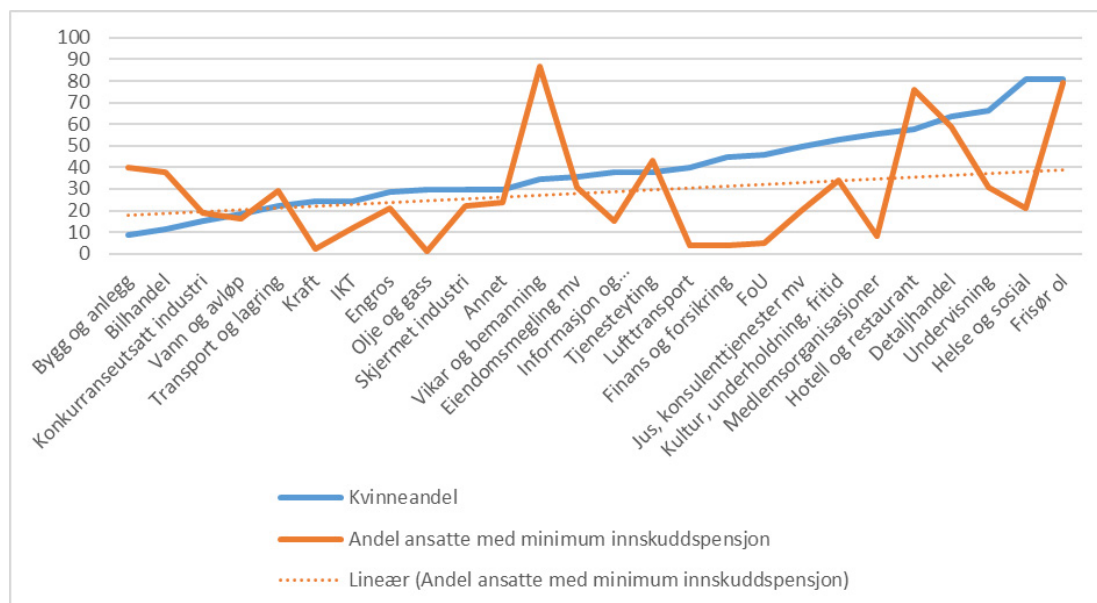
5. Stortinget vedtok i desember 2020 å avskaffe muligheten til å arve pensjonsopptjening etter avdød ektefelle eller samboer. De nye reglene gjelder fra 2023. Halvorsen & Pedersen (2018a) beregnet at arv reduserte pensjonsgapet mellom kvinner og menn med om lag 3%.



retten til ordningen, hovedsakelig fordi kvinner har større risiko for å bli uføre før de fyller 62 år (Hippe mfl. 2017). Færre kvinnelige enn mannlige pensjonister kommer dermed til å ha glede av AFP.

En konsekvens av kjønnsdelte arbeidsmarkeder kan være at kvinner i gjennomsnitt har dårligere tjenstepensjoner enn menn (Ginn & MacIntyre 2013). Dette vil særlig gjøre seg gjeldende i land der tjenstepensjonene er svakt regulert i lovverket og i tariffavtaler. I Norge er tjenstepensjoner pålagt, og Lov om innskuddspensjoner krever at pensjonsordningen i en bedrift skal gjelde for alle ansatte som oppfyller minstekravene. Tjenstepensjonen kan altså ikke diskriminere etter kjønn, utdanning eller stillingstype. Hvis kvinner oftere enn menn har tjenstepensjoner med lave sparerater, må det dermed være fordi kvinner oftere jobber i bedrifter med svakere ordninger.

Gjennom å sammenstille informasjonen i Actecan-rapporten (figur 18) med Statistisk sentralbyrås oversikt over kjønnsbalanse i ulike næringer kan vi undersøke om det er en sammenheng mellom kvinneandelen i næringen, og andelen som bare har minimumsordningen.<sup>6</sup> Figur 1 viser denne sammenstillingen, og antyder at det finnes en slik sammenheng. Det er stor variasjon mellom bransjer, og ingen systematikk i at «kvinneyrker» alltid har flest med minimumspensjoner, men trendlinjen viser at tendensen er der. Det er særlig hotell- og restaurant (58 prosent kvinner), detaljhandel (63 prosent kvinner) og «frisør ol» (81 prosent kvinner) som trekker opp med høye andeler med minimumsordninger. Bare i vikar- og bemanningsbransjen (35 prosent kvinner) finner vi flere med minimumsordninger. I den motsatte enden finner vi bransjene «kraft» og «olje og gass», som er sterkt mannsdominerte bransjer der omtrent ingen har minimumsordninger.



**Figur 1.**

Andel med minimum innskuddspensjon i ulike næringer, og kvinneandel i næringene. 2019.

Kilder: Andel med minimum pensjon: Actecan 2019. Kvinneandel i ulike næringer: Statistisk sentralbyrå, Arbeidskraftundersøkelsen 2019

6. Actecan bruker en annen næringsinndeling enn SSB, men tabell 4 (Actecan 2019, vedlegg) gir en oversikt over hvilke næringer (NACE-koder) som inngår i de ulike. De samme NACE-kodene er brukt her for å beregne kjønnsbalanse. Inndelingen er dermed litt annerledes enn i SSBs offisielle statistikk. Se også Actecan (2019, figur 32).

## Opphopning på tvers av ordninger: Tjenestepensjoner og AFP

Gjennomgangen så langt viser at det er store forskjeller i hvor mye som spares til pensjon på vegne av ansatte i ulike bransjer. Forskjellene oppstår delvis fordi bare halvparten av de ansatte i privat sektor har tilgang til AFP, og delvis fordi det er så store forskjeller i kvaliteten på tjenestepensjonene (se tekstboks 2).

### Boks 2. Minimum og maksimum sparerater for ansatte i privat sektor

#### Privat sektor: inntekter opp til 7,1 G

Minimum: 18,1 (folketrygden) + 2% av inntekter over 1G = < 20,1 prosent

Maksimum: 18,1 (folketrygden) + ca. 4 (AFP) + 7% fra første krone = 29,1 prosent

#### Privat sektor: egen beregning for inntekter mellom 7,1 og 12 G:

0 (folketrygden) + 2% av inntekter over 1G = < 2 prosent

Maksimum: 0 (folketrygden) + 0 (AFP) + 25,1% for inntekt > 7,1 G = 25,1 prosent

#### Offentlig sektor: inntekter i intervallet 0-12 G

18,1 (folketrygden) + ca. 4 (AFP) + 5,7% fra første krone = 27,8

Tilleggssats 18,1% for inntekter over 7,1 - 12 G

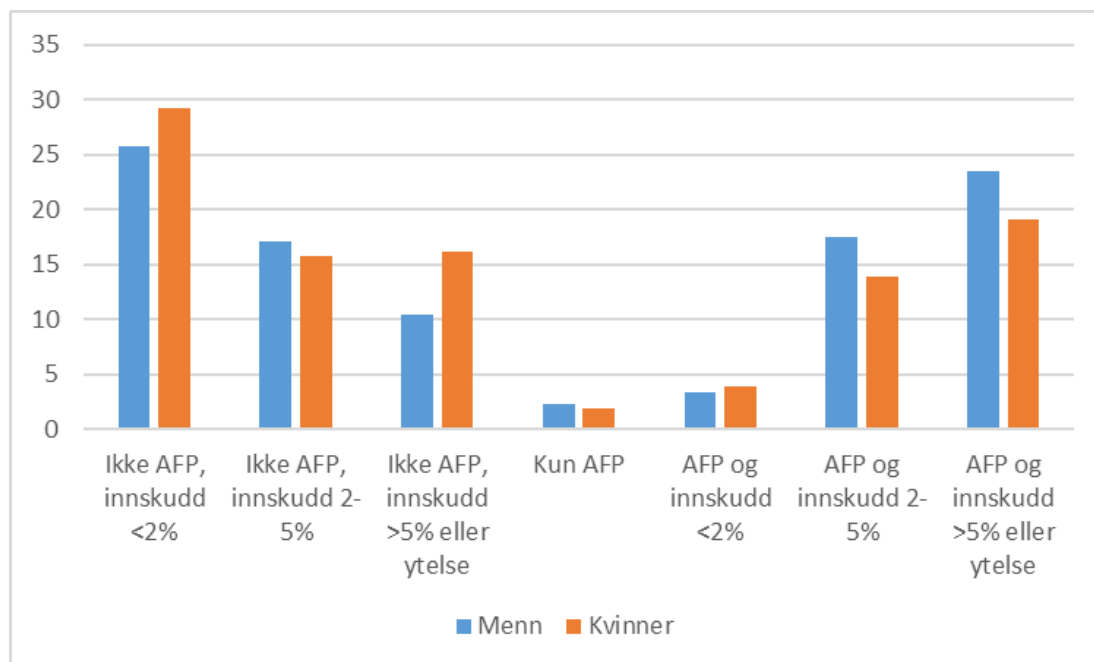
G = kr 106 399 per 1. mai 2021, oppjusteres årlig.

Som nevnt er AFP en ordning som forhandles sentralt innenfor tariffområder, og som er lik for alle som har den. Tjenestepensjonene, derimot, bestemmes på den enkelte bedrift, og ledelsen i bedriften har i prinsippet styringsrett. I utgangspunktet kan man tenke seg at AFP og tjenestepensjoner substituerer for hverandre: Gitt at alle ønsker å kapre de mest attraktive arbeidstakerne, og en god pensjonsordning kan være en konkurransefordel, vil bedrifter som ikke har AFP ønske å tilby en god tjenestepensjon. En alternativ hypotese er at både tilgang til AFP og tjenestepensjoner bestemmes av bedriftens bæreevne, slik at større bedrifter i lukrative deler av økonomien vil ha begge deler.

Rapporten fra Actecan (2019:62ff) sammenstilte ulike indikatorer for generøsitet i private tjenestepensjoner i ulike næringer med AFP-dekkingen i de samme næringene. Sammenstillingen tydet på at det var en viss sammenheng: I de næringene der det var gode tjenestepensjoner, var det også mange som var tilsluttet AFP. Særlig er det olje- og gass-næringen som skiller seg klart ut ved at «alle» er omfattet av AFP, og den gjennomsnittlige grunnsatsen i innskuddspensjonen er nær 7 prosent. Sammenhengen gjenfinnes i analysene til Grødem og Hippe (2020), som fant klare tendenser til en todeling: 41 prosent av mennene og 34 prosent av kvinnene hadde gode tjenestepensjoner og AFP, mens 30 prosent av mennene og 32 prosent av kvinnene hadde minimumsordninger for tjenestepensjon og ingen AFP. Om lag to av tre arbeidstakere i privat sektor befant seg med andre ord ved ett av ytterpunktene i denne studien, som brukte data fra 2013.

Datasettet brukt i analysene i Grødem og Hippe (2020) er nylig oppdatert. Som i 2013-dataene kombinerer det oppdaterte datasettet informasjon fra Fellesordningen for AFP og bedriftenes regnskapsdata, slik disse framkommer i Brønnøysundregistrene. Spareraten beregnes som oppgitte pensjonskostnader som andel av lønnskostnadene, og foretak med ytelsesordninger identifiseres ved en indikator som viser om de har pensjonsforpliktelser eller ikke. Dataene som foreligger gir informasjon om hvilke ordninger man er omfattet av og er dermed et viktig supplement til de dataene om pensjonsbeholdninger som foreligger i Statistisk sentralbyrå (Smogeli & Halvorsen 2019).

Fordi data er kodet manuelt fra regnskapsnoter, må vi regne med noen målefeil. Regnskapsdataene gir heller ikke så presis informasjon som man kunne ønske, blant annet er det ikke mulig å måle presist hvor mye arbeidsgiver betaler inn til ordningene. Det er likevel mulig å si noe overordnet om kvaliteten på pensjonsordningene, og ikke minst å se på sammenhengene mellom kvaliteten i tjenstepensjonene og tilslutning til AFP-ordningen.



**Figur 2.**

Andel med ulike kombinasjoner av AFP og private tjenstepensjoner med ulike sparerater, etter kjønn. 2018.

Note: «innskudd» betegner innskuddspensjoner med ulike sparerater (under 2 prosent, 2-5 prosent, mer enn fem prosent). «Ytelse» betegner ytelsespensjoner.

Figur 2 bruker data fra 2018, og viser fordelingen av tjenstepensjoner i tre nivåer: De som har lav sparerate (2 prosent fra 1G), de som har tjenstepensjoner med sparerater på 2–5 prosent, og de med sparerater på mer enn 5 prosent, etter om de også har AFP. Tallene for den høyeste spareraten inkluderer dem som fortsatt har ytelsesordninger, siden utbetalingene fra ytelsesordninger typisk vil være minst på nivå med utbetalingene fra en innskuddsordning med høy sparerate. Figuren viser at de to største gruppene er de som har minimum sparerate og ingen AFP (24 prosent av menn, 27 prosent av kvinner), og de som har høye sparerater i tjenstepensjonen og AFP (22 prosent av menn, 18 prosent av kvinner). Om lag halvparten av arbeidsstokken i privat sektor befinner seg med andre ord ved ett ytterpunkt i denne analysen. De som har «middels» sparerater i tjenstepensjonen (2-5 prosent) er omtrent jevnt fordelt mellom dem som har AFP og de som ikke har det, rundt 15 prosent. Grensen for «høy» sparerate er satt høyere enn i analysene av 2013-dataene (Grødem & Hippe 2020), noe som gir en mindre uttalt todeling, men tendensen er likevel klar.

Usikkerhetene i datamaterialet tilsier at vi ikke bør trekke altfor bastante konklusjoner om fordelingen av pensjonsordninger utenfor folketrygden. Det er imidlertid ingenting som tyder på at mangel på AFP kompenseres av gode tjenstepensjoner. Bare om lag 10 prosent av alle ansatte i privat sektor har den beste tjenstepensjonen og ingen AFP, mens dobbelt så mange har AFP i tillegg til en svært god tjenstepensjon. Arbeidsgivere ser altså ikke ut til

å anta at de kan skalere ned tjenstepensjonen fordi de ansatte har AFP. En mulig årsak kan være kvalifiseringskravene for AFP, som innebærer at ytelsen kan mistes til tross for at man har betalt inn til den over tid. AFP betraktes rett og slett ikke som en ytelse man kan ha tillit til. Dette antydes i alle fall av undersøkelsen gjennomført av Hippe og Midtsundstad (2016): Bedriftslederne har i liten grad reflektert over hva AFP-omleggingen fra 2011 betyr for tjenstepensjonsordningen deres, og noe av grunnen til dette er at de mener at mange ansatte er bekymret for at AFP kan falle bort før de kan ta den ut, og dermed legger lite vekt på den nye AFP-ordningen.

## Oppsummering og konklusjoner

Hensikten med denne artikkelen har vært å gå gjennom fordelingsmekanismene i de ulike delene av pensjonssystemet. Vi har søkt å belyse to problemstillinger: Hvordan fordeler de ulike delsystemene vertikalt (mellom inntektsgrupper) og horisontalt (mellom kvinner og menn), og, skjer det opphopingseffekter, slik at de som kommer godt ut i ett delsystem også har god uttelling i de to andre? Tabell 1 oppsummerer hovedtrekkene i de tre delsystemene folketrygden, AFP og tjenstepensjon.

**Tabell 1.** Omfordeling i tre pensjonssystemer.

	Personkrets	Opptjening og utbetaling	Opptjening utover lønn	Hovedmekanisme for ulikhet*
Folketrygden	Alle som bor eller jobber i Norge	Pensjonsformue beregnes av inntekt <7,1 G. Minstenivå. Livsvarig utbetaling.	Ja, blant annet for omsorgsarbeid	Opptjening (lønn og annen aktivitet). År i jobb etter 62 år.
AFP	Alle som har tariffavtale (alle i offentlig sektor og ca. 50% i privat)	Pensjonsformue beregnes av inntekt <7,1 G. Livsvarig utbetaling.	Nei	Om man er dekket den dagen man fyller 62 år.
Tjenstepensjon, privat sektor	Alle ansatte som jobber mer enn 20 prosent stilling og i mer enn ett år.	Spareordning med ulike sparerater. Utbetaling begrenset til 10 år.	Nei	Høy eller lav sparerate.
Tjenstepensjon, offentlig sektor	Alle ansatte i offentlig sektor.	Spareordning med flat sparerate. Livsvarig utbetaling.	Nei	

\* Utover lønnsnivå og antall år med opptjening, som påvirker alle.

Tabellen oppsummerer at de tre systemene opererer etter ulike prinsipper. Folketrygden omfatter alle, den har et minstenivå og et tak på opptjening, og den gir opptjening for omsorgsarbeid. Folketrygden er, som forventet, klart det mest omfordelende systemet av de tre. Folketrygden omfordeler i noen grad fra menn til kvinner, særlig på grunn av taket på opptjening i kombinasjon med minstenivået og opptjening for omsorgsarbeid. Den årlige pensjonen fra folketrygden bli imidlertid høyere jo lenger man jobber, noe som vil skape ulikhet mellom de som kan og vil jobbe lenge, og de som av ulike grunner går av tidlig. Beregninger, sitert overfor, tyder likevel på at de omfordelende elementene i folketrygden veier opp for de ulikhetene som skapes på denne måten.

Bekymringen for at det skapes et «vinnerlag» og et «taperlag» blant pensjonister, oppstår på grunn av utformingen av tjenstepensjonene samt samspillet mellom tjenstepensjoner og

AFP. Lovene som regulerer tjenstepensjonene gir stort rom for å utforme ordningene slik at de kompensere for utjevningmekanismene i folketrygden. Dette gjelder særlig anledningen til å operere med svært høye sparerater for inntekter over taket i folketrygden (7,1 –12 G). Data som er presentert i denne artikkelen, viser at tjenstepensjonene typisk er bedre i mannsdominerte næringer, og i næringer der mange har høy utdanning og lønn. Baksiden av medaljen for «vinnerne» i det private tjenstepensjonsmarkedet er at «gevinsten» bare utbetales i 10 år, eller til mottakeren er 77 år. Dette er altså ikke en livsvarig ytelse. Etter hvert som disse spareordningen modnes og gir større utbetalinger, kan vi komme til å se et klart skille mellom pensjonister over og under 77 år. Etter fylte 77 vil det være langt flere som har lav inntekt.

Hvis folketrygden er den klassiske velferdsordningen som tar fra de rike og gir til de fattige, og tjenstepensjonene følger en markedslogikk og gir mer til dem som har mest, følger AFP en tredje type logikk: Ordningen gir mer til dem som jobber i det organiserte arbeidslivet. Dette gjelder alle ansatte i offentlig sektor, og om lag halvparten av de ansatte i privat sektor. I den grad de bedriftene som har tariffavtale også er de bedriftene som legger best til rette for at ansatte skal stå lenge i jobb – og det er ikke usannsynlig – vil AFP forsterke de ulikhetsskapende mekanismene i folketrygden. Noen skyves da ut tidlig og får en lav folketrygdpensjon og ingen AFP, mens andre får tilrettelegging for å jobbe lenge og går av sent med høy folketrygdpensjon og AFP.

AFP, som den fungerer i dag, er imidlertid en ordning mange kvier seg for å stole på: Den er en kvalifiseringsordning den enkelte kan miste hvis de ikke oppfyller kriteriene den dagen de fyller 62 år. AFP illustrerer dermed det særegne ved tjenstepensjonsordninger, slik de fungerer i mange land: De varierer med kjønn og klasse, men bestemmes også i noen grad av flaks og tilfeldigheter (Meyer & Bridgen 2008). Det er mye tilfeldigheter som bestemmer om en ufaglært lagerarbeider, en rørlegger eller en veterinær er dekket av AFP, og får glede av ordningen som pensjonist. Det pågående arbeidet for å endre AFP i retning av å bli en opptjeningsordning tilsier at slike tilfeldigheter vil få mindre betydning i framtida (NHO / LO 2021), men dette arbeidet er altså ennå ikke i mål.

De pensjonistene som får minst å leve av i framtida, vil være de som har begrenset opptjening i folketrygden, små tjenstepensjoner basert på en lav sparerate og ingen AFP. De som får mest er de som kan stå lenge i jobb, som har hatt høy inntekt gjennom mange år, og som jobber i et firma som tilbyr AFP og tjenstepensjon med høy sparerate. Mellom disse ytterpunktene er det rom for svært stor variasjon.

I den internasjonale litteraturen om kjønn og tjenstepensjon har noen uttrykt bekymring for at det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet vil innebære at kvinner ofte jobber i bransjer med dårlige tjenstepensjoner. I Norge skjer i noen grad det motsatte: Kvinner er overrepresenterte i offentlig sektor, og har dermed tilgang til bedre tjenstepensjoner enn svært mange i privat sektor. Ansatte i offentlig sektor har også AFP. Kvinner som jobber i privat sektor jobber oftere enn menn i virksomheter som har de dårligste pensjonspakkene, og sjeldnere i de som har de beste. Det er likevel langt flere kvinner som jobber i offentlig sektor, enn som jobber i de minst privilegerte delene av privat sektor. Dermed er det ikke gitt at kvinner som gruppe vil tape i det nye pensjonssystemet.

Vi har sett at det er tendenser til polarisering i privat sektor, i den forstand at de som har gode tjenstepensjoner oftere enn andre har AFP. Bedrifter etablerer ikke gode tjenstepensjoner for å kompensere for AFP, tendensen er heller at etablerte bedrifter i det organiserte arbeidslivet har begge deler. Dette vil være en drivkraft for ulikhet som blir viktigere jo viktigere AFP og tjenstepensjoner blir i pensjonistenes samlede pensjonspakke. Det vil derfor også i framtida være avgjørende å beholde gode utjevning ordninger innenfor rammene av folketrygden.

## Referanser

- Arbeids- og sosialdepartementet (2018). Fremforhandlet løsning. Avtale om tjenestepensjon for ansatte i offentlig sektor. 3.3.2018. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2018/pensjonsavtale-oftp-2018-03-03.pdf>
- Actecan. (2019). *Innskuddspensjoner i ulike næringer. Hvordan kvaliteten på innskuddspensjonsordninger varierer mellom ulike næringer*. Oslo: Actecan.
- Bay, A. H. & Pedersen, A. W. (2015). En velferdsstat (bare) for middelklassen? I A.-H. Bay, A. Hagelund & A. Hatland (red.), *For mange på trygd? : Velferdspolitiske spenninger* (s. 171-189). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Bjørnstad, A. F. (2019). Utviklingen i sysselsetting og pensjonering blant seniorer. *Arbeid og velferd* (2), 43-55.
- Borgan, J.-K. & Texmon, I. (2015). *Levealder og uttak av tidligpensjon i ulike yrker*. Oslo / Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå, rapport nr. 2015/39.
- Brinch, C. N., Hernæs, E. & Jia, Z. (2016). Saliency and Social Security Benefits. *Journal of Labor Economics*, 35(1), 265-297. <https://doi.org/10.1086/687580>
- Ebbinghaus, B. & Naumann, E. (2020). The Legitimacy of Public Pensions in an Ageing Europe: Changes in subjective evaluation and policy preferences, 2008-2016. I T. Laenen, B. Meuleman & W. van Oorschot (red.), *Welfare State Legitimacy in Times of Crisis and Austerity: Between Continuity and Change* (s. 159-176). Cheltenham: Edward Elgar.
- Ervik, R. & Lindén, T. S. (2015). The Shark Jaw and the Elevator: Arguing the Case for the Necessity, Harmlessness and Fairness of the Norwegian Pension Reform. *Scandinavian Political Studies*, 38(4), 386-409. <https://doi.org/10.1111/1467-9477.12049>
- European Commission and the Social Protection Committee (2018). *The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU*. Luxembourg: Publications office of the European Union.
- Fredriksen, D. & Stølen, N. M. (2015). *Evaluering av pensjonsreformen – Direkte konsekvenser for arbeidsstyrken og offentlige budsjetter*. Rapport 2015/37. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Gardiner, J., Robinson, A. M. & Fakhfakh, F. (2016). Exploring the private pension gender gap and occupation in later working life. *Work, Employment & Society*, 30(4), 687-707. <https://doi.org/10.1177/0950017015575868>
- Ginn, J. & Arber, S. (1993). Pension Penalties: The Gendered Division of Occupational Welfare. *Work, employment and society*, 7(1), 47-70. <https://doi.org/10.1177/095001709371003>
- Ginn, J. & MacIntyre, K. (2013). UK Pension Reforms: Is Gender Still an Issue? *Social Policy and Society*, 12(1), 91-103. <https://doi.org/10.1017/S1474746412000504>
- Grødem, A. S., Hagelund, A., Hippe, J. M. & Trampusch, C. (2018). Beyond coverage: the politics of occupational pensions and the role of trade unions. Introduction to special issue. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 24(1), 9-23. <https://doi.org/10.1177/1024258917747842>
- Grødem, A. S. & Hippe, J. M. (2018). Networking, lobbying and bargaining for pensions: trade union power in the Norwegian pension reform. *Journal of Public Policy*, 1-17. <https://doi.org/10.1017/S0143814X18000144>
- Grødem, A. S., & Hippe, J. M. (2020). How Occupational Pensions Shape Extended Working Lives: Gender, Class and Chance after the Norwegian Pension Reform. *Work, employment and society*. <https://doi.org/10.1177/0950017020952619>
- Hagelund, A. & Pedersen, A. W. (2015). To Reform or Not to Reform? Explaining the Coexistence of Successful Pension Reform and Sick Pay Inertia in Norway. I F. Engelstad & A. Hagelund (red.), *Cooperation and Conflict the Nordic Way : Work, Welfare, and Institutional Change in Scandinavia* (s. 220-242). Berlin: de Gruyter.

- Halvorsen, E. & Pedersen, A. W. (2018a). Closing the gender gap in pensions: A microsimulation analysis of the Norwegian NDC pension system. *Journal of European Social Policy*, <https://doi.org/10.1177/0958928717754296>
- Halvorsen, E. & Pedersen, A. W. (2018b). Is the Norwegian pension system progressive? Taking social inequalities in longevity into account. Paper under ferdigstillelse. Sitert i Pedersen, A. W. (2018), *Pensjonsreformen—mellom likhet og effektivitet, Evaluering av pensjonsreformen-EVAPEN: avslutningskonferanse, artikler fra prosjektene*. Oslo: Norges forskningsråd.
- Hassel, A., Naczyk, M. & Wiß, T. (2019). The political economy of pension financialisation: public policy responses to the crisis. *Journal of European Public Policy*, 26(4), 483-500. <https://doi.org/10.1080/13501763.2019.1575455>
- Hinrichs, K. (2021). Recent pension reforms in Europe: More challenges, new directions. An overview. *Social Policy & Administration*, 55(3), 409-422. <https://doi.org/10.1111/spol.12712>
- Hippe, J. M., Hammer, H. & Vøien, H. G. (2018). *Nok pensjon? Etter pensjonsreformen: effekter av ny folketrygd, AFP og tjenestepensjoner*. Rapport nr. 2018:17. Oslo: Fafo.
- Hippe, J. M. & Lillevold, P. (2017). *Er hybrid tjenestepensjon et alternativ til innskuddspensjon? En analyse av regulering, avkastning og regnskapsføring i hybrid tjenestepensjon*. Rapport nr. 2017:20. Oslo: Fafo.
- Hippe, J. M., Lillevold, P. & Vøien, H. G. (2017). Alle skal med? En analyse av frafall i AFP-ordningen. *Søkelys på arbeidslivet*, 34(1-02), 5-23. [https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2017-01-02-01\\_E](https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2017-01-02-01_E)
- Hippe, J. M. & Midtsundstad, T. (2016). *Teller AFP med? Omlegging av AFP og tilpasninger av tjenestepensjoner i privat sektor*. Notat nr. 2016:8. Oslo: Fafo.
- Hippe, J. M. & Pedersen, A. W. (2019). *Etter pensjonsreformen – politiske veivalg*. Notat 2019:07. Oslo: Fafo.
- Koren, C. & Pedersen, A. W. (2019). Inntektssikring i alderdommen. I A-H. Bay, A. Hatland, T. Hellevik & L. I. Terum (red.), *Trygd i aktiveringens tid* (pp. 226-250). Oslo: Gyldendal.
- Meyer, T. & Bridgen, P. (2008). Class, gender and chance: the social division of welfare and occupational pensions in the United Kingdom. *Ageing and Society*, 28(3), 353-381. <https://doi.org/10.1017/S0144686X07006873>
- Midtsundstad, T. (2019). Which Norwegian Enterprises Offer the Poorest and the Best Pension Entitlements? *Nordic Journal of Working Life Studies*, 9(1), 39-56. <https://doi.org/10.18291/njwls.v9i1.113083>
- Natali, D. (2018). Occupational pensions in Europe: Trojan horse of financialization? *Social Policy & Administration*, 52(2), 449-462. <https://doi.org/10.1111/spol.12376>
- NAV (2020). Utbetalt alderspensjon. Kjønn, alder og fylke. 2010 – 2020. Hentet fra <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/pensjon-statistikk/alderspensjon>
- Nergaard, K. (2020). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019*. Notat nr. 2020:12. Oslo: Fafo.
- NHO / LO (2021). Utredning av en mulig reformert AFP-ordning i privat sektor. Hovedrapport, Mai 2021. Hentet fra <https://www.nho.no/tema/arbeidsliv/artikler/afp-utredningen/>
- NOU 2004:1. Modernisert folketrygd — Bærekraftig pensjon for framtida.
- OECD. (2019). *Pensions at a Glance 2019*. Paris: OECD.
- Pedersen, A. W., Hippe, J. M., Grødem, A. S. & Sørensen, O. B. (2018). Trade unions and the politics of occupational pensions in Denmark and Norway. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 24(1), 109-122. <https://doi.org/10.1177/1024258917748873>
- Pensjonspolitisk arbeidsgruppe (2020). *Arbeid, pensjon og inntekt i den eldre befolkningen*. Oslo: Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.
- Smogeli, P. O. & Halvorsen, E. (2019). *Pensjonsformue i Norge 2017*. Rapport nr. 2019/28 Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.

- Stensnes, K., Stølen, N. M. & Texmon, I. (2007). *Pensjonsreformen: Virkninger på statsfinanser, effektivitet og fordeling*. Rapport nr. 11/2007. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Wiß, T. (2015). From welfare states to welfare sectors: Explaining sectoral differences in occupational pensions with economic and political power of employees. *Journal of European Social Policy*, 25(5), 489-504. <https://doi.org/10.1177/0958928715611006>