

The image features two wooden cutouts of an elderly man and woman, both using walking sticks. They are positioned on top of several stacks of silver coins. The man is on the left and the woman is on the right. The background is a soft-focus green bokeh. The title 'Verdien av kommunal pensjon' is centered over the image.

Verdien av kommunal pensjon

Forord, sammendrag og bakgrunn / s. 3

Om pensjonssystemet / s. 6

Hvor mye betales til pensjon / s. 11

Verdien av pensjon for arbeidstaker / s. 15

Vedlegg / s. 19



Forord

Menon Economics har, i samarbeid med Sissel Rødevand fra Gabler, utarbeidet et kunnskapsgrunnlag som belyser verdien av kommunal pensjon på vegne av Pensjonskontoret.

Forfatterne av rapporten er Erika Karttinen, Simen Pedersen, Caroline Halvorsen, Mireille Caspari og Sissel Rødevand (Gabler).

Vi takker Pensjonskontoret for et spennende oppdrag.

Juni 2026

Erika Karttinen
Prosjektleder
Menon Economics



Kommunen sparer mer til din pensjon enn de fleste arbeidsgivere i privat sektor



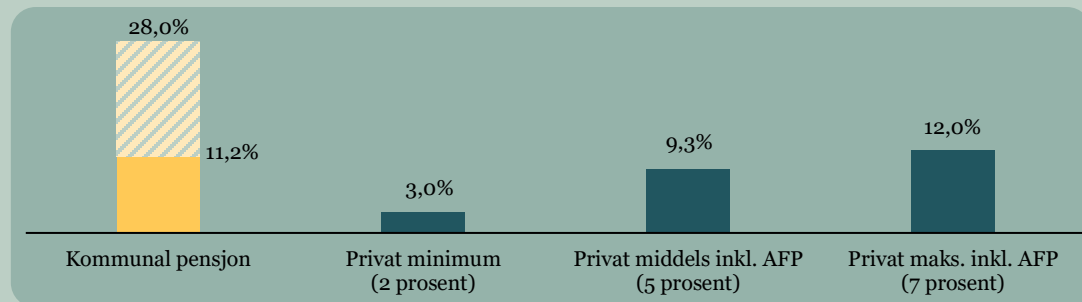
Kommunen gir deg garantert og livsvarig pensjon

Din alderspensjon i kommunal sektor er garantert og livsvarig, og kommunen bærer all risiko for avkastning og levealder. Kommunen investerer gjennom pensjonen i din økonomiske trygghet, både for deg selv og for familien din. I privat sektor er det ingen garanti for størrelsen på pensjonen, og pensjonen vil variere avhengig av hvilken risiko du selv er villig til å ta.

Kommunale arbeidsgivere betaler mer til pensjon enn de fleste arbeidsgivere i privat sektor, og i mange tilfeller er betalingene flere ganger høyere, selv om du betaler 2 prosent av lønnen selv. Veksten i pensjon[1] samt avkastning på pensjonsmidlene varierer fra år til år. Dette betyr at betalingen for pensjon i kommunal sektor også kan variere, noe vi har illustrert gjennom det skraverete området i figuren under. I innskuddspensjon er innskuddsprosenten fast i forhold til lønnen, og er dermed langt mer forutsigbar. I tillegg har 36 prosent av ansatte i privat sektor minimumsinnskudd, dvs. 2 prosent av lønn, noe som blant annet gjelder i flere bemanningsforetak. Disse bedriftene har videre typisk ikke andre pensjoner som er en del av kommunal pensjon, se beskrivelsen til høyre.

Årlig betaling til pensjon, i prosent av lønn

Eksempelkommune/bedrift med 500 ansatte. Skraveret område viser konsekvenser av reguleringspremien som kan variere fra år til år.[2]



Mer enn alderspensjon: sikkerhet for deg og familien

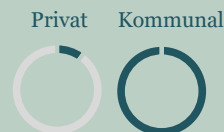
Kommunens pensjonsordning inkluderer i tillegg til alderspensjon AFP, med en viss minimumsutbetaling om du ikke kvalifiserer til AFP, uføre-, ektefelle- og barnpensjon, samt ekstra pensjon ved særaldersgrenser. Dette er pensjon de fleste pensjonsordningene i privat sektor ikke har, som illustrert under.[3]



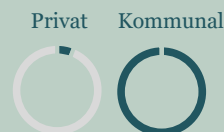
Avtalefestet pensjon (AFP) En livsvarig pensjon som kommer i tillegg til folketrygden og tjenestepensjon. Kun 38 prosent av ansatte i privat sektor har dette.



Uførepensjon Sikrer inntekten din til 67 år ved varig arbeidsuførhet. Kun 45 prosent av ansatte i privat sektor har dette, og den kan gi mindre i pensjon enn den offentlige uførepensjonen.



Barnpensjon Sikrer barna dine økonomisk støtte ved dødsfall til de er 20 år. Kun 10 prosent av ansatte i privat sektor har dette.



Ektefellepensjon Livsvarig pensjon til din partner ved dødsfall. Kun 6 prosent av ansatte i privat sektor har dette.

1) Som drives av vekst i grunnbeløpet (G). / 2) Vi viser til vedlegg for forklaring av forutsetninger for beregningene. / 3) Statistikk fra Finans Norge.

Bakgrunn og datagrunnlag

Pensjonskontoret har engasjert Menon til å lage et kunnskapsgrunnlag om verdien av pensjonsordningene i kommunal sektor.

Kommunale tjenstepensjonsordninger skiller seg fra de mest utbredte private ordningene både når det gjelder risikodeling, regulering og hvilke pensjoner som gis. På bakgrunn av dette er det behov for en sammenligning av kommunale og private pensjonsordninger, som både redegjør for kostnadsnivå, risikofordeling og forventede ytelser.

Analysen skal bidra til økt bevissthet om hva den kommunale pensjonsordningen innebærer i form av forutsigbarhet, livsvarighet og kollektiv risikodeling. Dette inkluderer en god forklaring av hvilke forskjeller arbeidstakere står overfor når det kommer til kommunale og private pensjonsordninger.

Rapporten tar ikke sikte på å belyse alle sider ved det norske pensjonssystemet, men er utformet for å være overordnet og lettfattelig, og det er derfor flere detaljer og nyanser som ikke behandles.

Vi har i rapporten brukt statistikk fra Finans Norge, PAI og KOSTRA. Hvis ikke annet er nevnt, bruker vi i rapporten statistikk for år 2024.



Om pensjonssystemet

Det norske pensjonssystemet består av folketrygden, tjenestepensjon, avtalefestet pensjon og individuelle pensjonsordninger

Det norske pensjonssystemet består av folketrygden, tjenestepensjon (inkludert avtalefestet pensjon) og individuelle pensjonsordninger. En persons samlede pensjon kan være sammensatt av pensjon og trygd fra én eller flere av disse ordningene. Tjenestepensjon kan også inkludere ordninger som uførepensjon, barnepensjon og ektefellepensjon. Disse ordningene og avtalefestet pensjon er inkludert i offentlig tjenestepensjon, men inngår i varierende grad i privat tjenestepensjon.

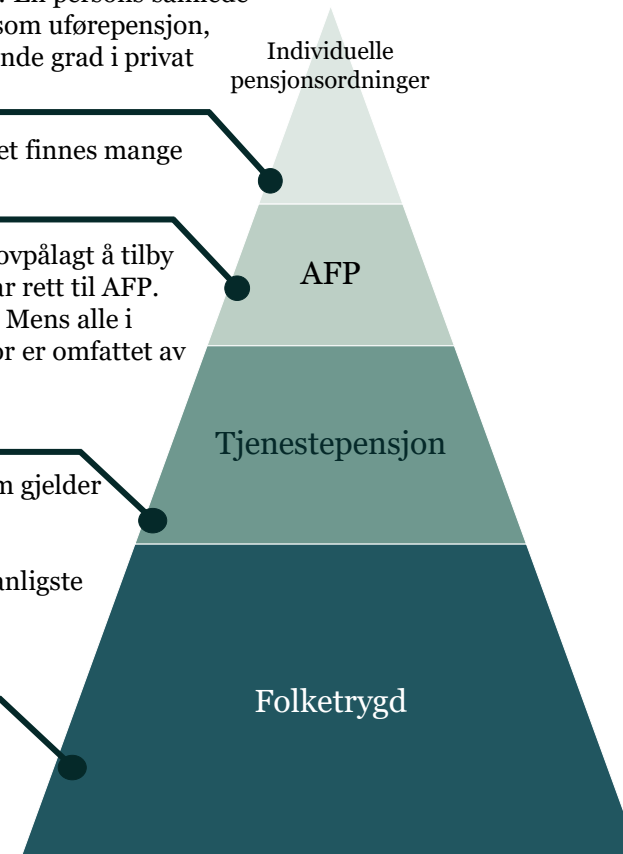
Individuelle pensjonsordninger etableres av en enkeltperson ved at vedkommende inngår en egen avtale med en pensjonsleverandør. Det finnes mange ulike typer av individuelle pensjonsordninger.

Avtalefestet pensjon (AFP) er en livsvarig alderspensjon som kommer i tillegg til folketrygden og tjenestepensjon. Arbeidsgiver er ikke lovpålagt å tilby AFP. I kommunal sektor har alle som oppfyller vilkårene og som er født i 1963 eller senere rett til livsvarig AFP. Også de født før 1963 har rett til AFP. Dersom du ikke oppfyller vilkårene, kan du i stedet ha rett til livsvarig betinget tjenestepensjon som er et litt lavere tillegg til pensjonen. Mens alle i kommunal sektor har rett til AFP eller livsvarig betinget tjenestepensjon, anslår Finans Norge at kun 38 prosent av ansatte i privat sektor er omfattet av ordningen i 2024, hvor 28 prosent av mottakerne var kvinner, mens 72 prosent var menn.[1, 2, 3]

Tjenestepensjon er pensjon du opptjener gjennom arbeid. Den består av to forskjellige pensjonsordninger: offentlig tjenestepensjon, som gjelder ansatte i stat, kommune og helseforetak, og privat tjenestepensjon, som gjelder ansatte i privat sektor. Alderspensjon fra offentlig tjenestepensjon for personer født i 1963 eller senere opptjenes som en prosent av lønnen din i en pensjonsbeholdning (påslagsmodell). Pensjonen reguleres årlig og utbetales livsvarig i tillegg til folketrygden. Privat tjenestepensjon er lovpålagt for alle arbeidsgivere. Den vanligste ordningen er innskuddspensjon, der innskuddet er på minst 2 prosent av lønn og settes inn på en egen pensjonskonto som investeres. Alderspensjonen avhenger av avkastningen av investeringene og utbetales normalt i 10–15 år.

Folketrygden utgjør den grunnleggende pensjonsordningen i Norge og omfatter alle som bor eller arbeider i landet. Størrelsen på pensjonen avhenger av inntekten du har hatt som yrkesaktiv. Samtidig er alle sikret en minstepensjon.

For alle pensjonsordningene er det slik at du selv kan velge når du ønsker å ta ut alderspensjon fra og med fylte 62 år. Pensjonen reduseres ikke dersom du fortsetter å ha arbeidsinntekt, og denne inntekten gir i tillegg opptjening av ny pensjon.



1) Pensjon fra arbeidsgiver: Så mye innskuddspensjon sparer bedrifter i ulike næringer - Tall og fakta | Finans Norge (lest 4. mars 2026) / 2) Arkiv - Avtalefestet pensjon (AFP), Desember 2024 - nav.no (lest 10. juni 2026) / 3) Avtalefestet pensjon (AFP) i privat sektor - nav.no (lest 4. mars 2026)

Ikke direkte sitert kilde: Livsvarig AFP - Statens pensjonskasse, Folketrygden - Norsk Pensjon

Kommunal tjenestepensjon er garantert og lik for alle med samme lønn og opptjenings tid

Den største forskjellen mellom privat og kommunal tjenestepensjon er at den **offentlige pensjonsbeholdningen er garantert og lik for alle** med samme lønn. I privat sektor forvaltes pensjonen i finansmarkedene. Det er derfor ingen garanti for hvor stor pensjonsbeholdningen, og dermed pensjonen, blir. Avkastningen vil også variere ut fra hvilken risiko du er villig til å ta i investeringene, og varierer dermed også mellom personer med samme stilling og lønn.

Offentlig tjenestepensjon

Offentlig tjenestepensjon er ordninger etablert for ansatte i staten, kommunene, helseforetakene og virksomheter med offentlig tilknytning. De som er født i 1963 eller senere har pensjon basert på en påslagsmodell, hvor pensjonen beregnes ut fra en fast prosentvis opptjening av lønn som samles i en pensjonsbeholdning. Denne beholdningen reguleres årlig i takt med reguleringen i folketrygden både før og under utbetaling. Pensjonen utbetales livsvarig og i tillegg til alderspensjonen fra folketrygden.

Privat tjenestepensjon

Alle arbeidsgivere i privat sektor er lovpålagt å tilby en tjenestepensjonsordning gjennom obligatorisk tjenestepensjon. Det finnes tre hovedtyper tjenestepensjoner i privat sektor: innskuddspensjon, hybridpensjon og ytelsespensjon. I 2025 utgjorde innskuddspensjon 96 prosent, hybridpensjon 3 prosent og ytelsespensjon 1 prosent av de to millioner medlemmene registrert hos Finans Norge.[1]

I denne rapporten beskriver vi kun **innskuddspensjon**, som er den vanligste pensjonen i privat sektor. Arbeidsgiver betaler en fast proSENTSATS av lønnen til den ansatte for å sikre alderspensjon. Minstekravet er at innbetalingen er på minst 2 prosent av lønn fra første krone og opp til 12 G. Pensjonsordningen kan også ha tilleggssatser utover grunnsatsen for de med lønn mellom 7,1 G og 12 G. Basert på tall for 2024 har 36 prosent av ansatte i privat sektor minimumssatsen på 2 prosent.[2] Avkastningen avhenger av fondenes utvikling, og risikoen bæres av arbeidstaker. Alderspensjonen utbetales normalt over 10–15 år etter uttak.



1) og 2) [Markedsstatistikk for pensjon og sparing](#) Data fra Finans Norge er basert på data fra medlemmene i Finans Norge, som representerer 95 prosent av alle selskapene i Norge som tilbyr innskuddspensjon. 85 prosent av de ansatte som har minimumsinnskudd, har ingen tilleggssatser (lest 4. mars 2026)

Ikke direkte sitert kilde: [Offentlig tjenestepensjon - Norsk Pensjon](#), [Forskjellen på offentlig og privat tjenestepensjon - KLP.no](#), [Offentlig utvalg foreslår store endringer i etterlatte- og barnepensjon fra folketrygden | nft](#)

Kommunal pensjon gir deg også rett til uførepensjon, barnepensjon og ektefellepensjon

Uførepensjon

Uførepensjon gir økonomisk trygghet dersom du selv blir varig arbeidsufør før pensjonsalder. Den skal kompensere for bortfall av arbeidsinntekt og bidra til en mer forutsigbar økonomi i en situasjon der arbeidsevnen faller bort. Uføretrygd fra folketrygden sikrer 66 prosent av lønn opp til 6 G, men krever minst 50 prosent uførhet.

I kommunal sektor gis det i tillegg ekstra uførepensjon. Du kan også motta uførepensjon selv om du kun er delvis ufør. I privat sektor er uførepensjon en ekstra pensjon som kan tilknyttes pensjonsordningen, men kun innskuddsfritak ved uførhet er lovpålagt. Kun 45 prosent av ansatte i privat sektor har rett til uførepensjon.[1] I tillegg gis det ikke kompensasjon for at du ikke får uføretrygd fra folketrygden dersom uføregraden er under 50 prosent, noe du får i kommunal pensjonsordning.

Barnepensjon

Barnepensjon gir økonomisk sikkerhet for dine barn dersom du dør, og tilbys til de under 18 eller 21 år som har mistet én eller begge foreldrene sine. Også folketrygden gir barnepensjon.

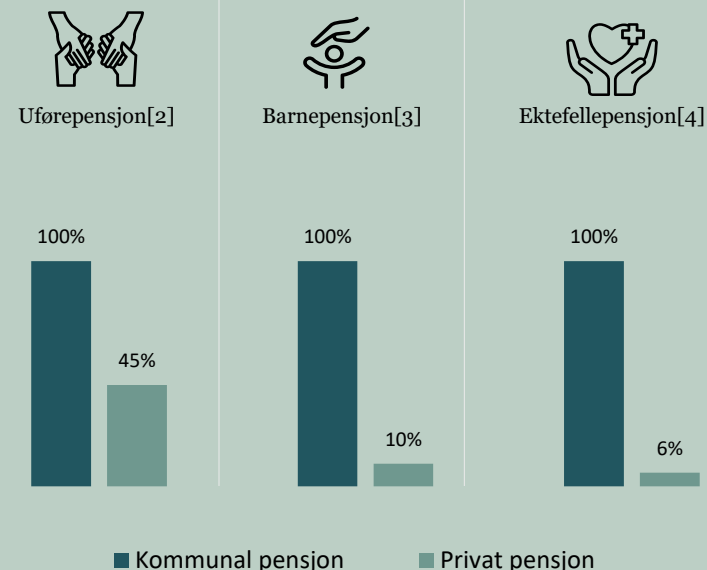
Alle i kommunal sektor kan få barnepensjon ved død uansett når du dør. I privat sektor er kun 10 prosent tilknyttet dette, og det gjelder kun hvis du dør før 67 år. I innskuddspensjon har barn under 21 år derimot rett til pensjon ut fra pensjonskapitalen ved død.

Ektefellepensjon

Når du dør, kan gjenlevende ektefelle/registrert partner og eventuelt fraskilte ektefeller ha rett til ektefellepensjon. Størrelsen på pensjonen avhenger av avdødes opptjeningstid, pensjonsgrunnlag og stillingsstørrelse. Pensjonen skal bidra til at ektefellen har en inntekt å leve av selv om en forsørger faller fra, og utbetalingen varer livet ut.

I kommunal sektor har alle rett til ektefellepensjon. I privat sektor er kun 6 prosent tilknyttet dette, og det gjelder kun hvis du dør før 67 år. Dersom det ikke er barn under 21 år, vil ektefellen få utbetalt en pensjon i 10 år ut fra pensjonskapitalen ved død.

I kommunal sektor er alle tre pensjonstypene en del av ordningen. I privat sektor er dette ikke lovpålagt, og det varierer mellom bedrifter hvilke ordninger som er tilknyttet.[2] Nedenfor vises hvor stor andel av ansatte som har disse pensjonstypene.



Ytelser til etterlatte

1) og 2) [Pensjon fra arbeidsgiver: Så mye innskuddspensjon sparer bedrifter i ulike næringer - Tall og fakta | Finans Norge](#) (lest 4. mars 2026) / 3) og 4) [Markedsstatistikk for pensjon og sparing](#) (lest 4. mars 2026). Vi har summert antall medlemmer i Finans Norge som har tilknytning til ektefellepensjon og samboerpensjon, og begge er inkludert i det som her for enkelthets skyld omtales som ektefellepensjon.

Ikke direkte sitert kilde: [Barnepensjon - nav.no](#), [Beregning av ektefellepensjon - Statens pensjonskasse](#), [Uførepensjon - Statens pensjonskasse](#), [Vilkår for etterlattepensjon - KLP.no](#)

I tillegg til å være garantert, er kommunal pensjon livsvarig og lik for kvinner og menn

Vi har oppsummert de viktigste forskjellene mellom kommunal tjenstepensjon og privat innskuddspensjon i tabellen til høyre. Både kapitalen og regulering før og etter uttak er garantert i kommunal pensjon. Garantert regulering gjør at pensjonen øker i samme takt som alderspensjon fra folketrygden, slik at verdien av pensjonen ikke svekkes over tid.

Utbetalingene er livsvarige i kommunal tjenstepensjon. I privat innskuddspensjon er det kun lovpålagt å utbetale pensjon i minst 10 år, og minst til fylte 77 år. I kommunal tjenstepensjon beregnes pensjonen dessuten med kjønnsnøytrale satser, slik at kvinner og menn får samme årlige, livsvarige pensjon for samme opptjening. I privat sektor vil kvinner, ettersom de i gjennomsnitt lever lengre enn menn, få flere år uten pensjon enn menn når de har en innskuddspensjonsordning.

Hvis du ikke kvalifiserer til AFP, har du rett til betinget tjenstepensjon i kommunal sektor. Denne retten har du ikke i privat sektor, der kun 38 prosent har AFP og ikke alle ansatte får innvilget AFP.[1]

I kommunal sektor får du også ekstra pensjon ved særaldersgrenser, noe som ikke er vanlig i privat sektor, der det er få særaldersgrenser.

	Kommunal tjenstepensjon	Privat innskuddspensjon
Garantier for kapitalen	👍	👎
Livsvarig pensjon	👍	👎
Betinget tjenstepensjon om en ikke får AFP	👍	👎
Dekker opp for manglende uføretrygd ved uføregrad under 50 prosent	👍	👎
Garantert regulering før uttak av pensjon og under utbetaling	👍	👎
Lik livsvarig pensjon for kvinner og menn	👍	👎
Full uførepensjon uavhengig av tjenestetid	👍	👎
Har uføre-/barne-/ektefellepensjon/AFP	👍	I varierende grad
Individuelt investeringsvalg	👎	👍
Den enkelte kan velge utbetalingstid	👎	👍

1) Pensjon fra arbeidsgiver: Så mye innskuddspensjon sparer bedrifter i ulike næringer - Tall og fakta | Finans Norge (lest 4. mars 2026)

Ikke direkte sitert kilde: Uførepensjon fra arbeidsgiver i privat sektor | Juristforbundet, Delvis ufør uten rettigheter fra Nav? Vi forklarer uførefella - KLP.no

Hvor mye betales til pensjon

Høyere betaling for pensjon fra kommunene på grunn av garanterte og livsvarige pensjoner og at du og etterlatte også er sikret mot uførhet og død

Kommunale arbeidsgivere betaler mer for din pensjon enn mange private bedrifter, selv om du selv også betaler 2 prosent av lønn til pensjon. Hovedårsaken er at den kommunale tjenstepensjonen er en garantert og livsvarig pensjon, og at du er sikret høyere pensjon gjennom en «minimums»-AFP, ekstra pensjon dersom du har særaldersgrense og sikkerhet ved uførhet og død.

Kommunen forplikter seg til å sikre deg et bestemt pensjonsnivå, herunder sikker regulering av pensjonen, uavhengig av utviklingen i finansmarkedene og uavhengig av hvor lenge du lever. En slik garanti har en kostnad.

I **privat sektor** er den vanligste ordningen innskuddspensjon. Her betaler arbeidsgiver et avtalt årlig innskudd, for eksempel en fast prosent av lønn, og kostnaden er i hovedsak begrenset til dette innskuddet, samt premie for innskuddsfritak, forvaltnings- og administrasjonskostnader. Den fremtidige alderspensjonen avhenger av hvor mye som er spart opp og hvilken avkastning midlene gir. Det er dermed arbeidstaker som bærer risikoen for størrelsen på pensjonen.

Kostnadene i privat sektor varierer. Noen virksomheter har høye innskuddssatser og inkluderer uføre- og etterlattepensjon, samt privat AFP, mens andre har minimumskravet i obligatorisk tjenstepensjon.[1]

1) Se også s. 4 for mer om denne statistikken.



Betaling til pensjon i kommunal sektor er ofte flere ganger høyere enn i en privat bedrift med minimumssparing til pensjon, og betalingene for kommunen vil kunne variere fra år til år

For å anslå hvor mye som årlig kan bli betalt til pensjonsordningene har vi sett på betaling til pensjon i en eksempelkommune med 500 ansatte og sammenlignet betaling for den kommunale ordningen med betalingen ved privat innskuddspensjon.[1] Betalingene gjelder når ny offentlig pensjonsordning er utbygget og alle har kun påslagspensjon, ikke bruttopensjon.

Basert på sammenligningen er det høyere betaling til pensjon i eksempelkommunen enn det ville vært til innskuddspensjon, se figuren til høyre. I mange tilfeller er innbetalingene flere ganger så høye som i privat sektor. Sammenligningen må ses i lys av at kommunal tjenstepensjon inneholder flere ytelser og garantier enn selv en privat innskuddspensjon med maksimalt innskudd og AFP.

Som figuren viser, er det samtidig betydelig variasjon i de kommunale betalingene. Variasjonen skyldes hvor stor del av reguleringspremie som må finansieres gjennom nye innbetalinger fra kommunen og hvor mye som kan dekkes av tidligere avkastning som er tilført kommunens premiefond. Reguleringspremie i kommunale pensjonsordninger er den premien som skal dekke regulering av opptjente pensjonsrettigheter og pensjonsbeholdninger før uttak i takt med lønnsveksten, og pensjoner under utbetaling i tråd med reguleringen i folketrygden.

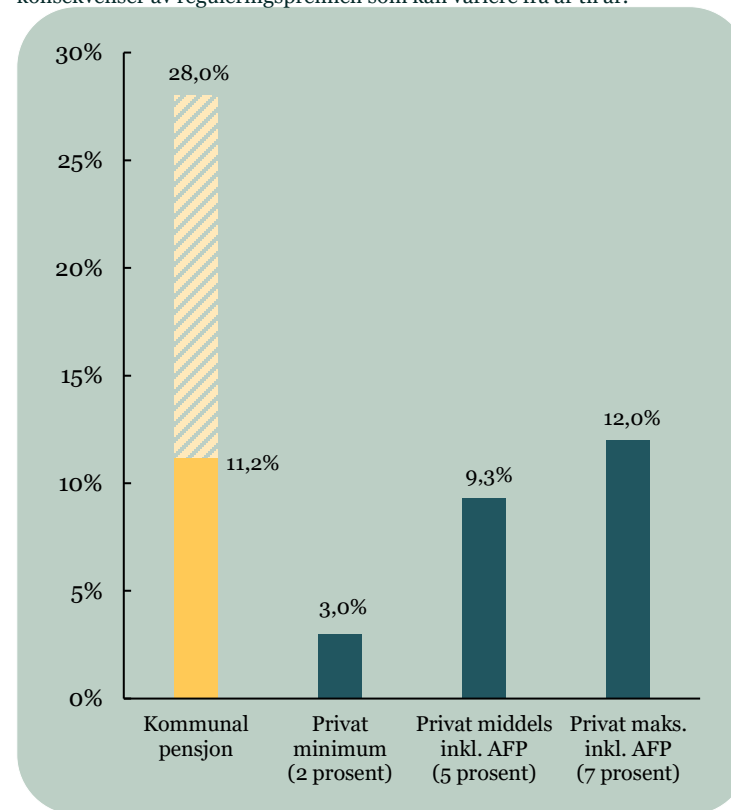
Høy avkastning året før eller tidligere år vil redusere behovet for nye innbetalinger fra kommunen, mens svak avkastning vil begrense muligheten til å finansiere reguleringspremie med opparbeidede midler, med mindre kommunen har spart på tidligere avkastning i sitt premiefond. I praksis innebærer dette at de årlige utgiftene til pensjon kan variere betydelig, både på tvers av kommuner og fra år til år i samme kommune.

De siste årene har avkastningen i kommunale pensjonsordninger de fleste årene vært høy. Samtidig vil det også forekomme perioder med svak eller negativ avkastning, slik som var tilfelle i 2022.[2] Dersom perioder med lav avkastning sammenfaller med høy reguleringspremie, eller behov for ekstra avsetninger f.eks. til økt levealder eller bufferfond, slik det har vært historisk, vil det kunne bli høyere premieinnbetalinger for reguleringspremie enn ellers.

Basert på våre anslag kan den årlige betalingen for kommunen utgjøre mellom 11,2 og 28 prosent av lønnsmassen, avhengig av om vi antar at hele reguleringspremie kan dekkes av avkastning eller midler på premiefond, eller at kommunen må dekke opp til 4 prosent regulering gjennom nye innbetalinger. Kommunalt ansatte bidrar selv med et pensjonsinnskudd på 2 prosent av lønn, mens arbeidstakere i de fleste private innskuddspensjonsordninger ikke har et tilsvarende innskudd.

Årlig betaling til pensjon, i prosent av lønn

Eksempelkommune/bedrift[3] med 500 ansatte. Skravert område viser konsekvenser av reguleringspremie som kan variere fra år til år.



1) Dette er basert på at vi ønsket å se på en gjennomsnittlig kommune. Mer om oppsett av eksempelkommune i metodevedlegget. / 2) Se vedlegg for data på historisk avkastning og reguleringspremie. / 3) Betaling til innskuddspensjon med minimumsordning er gjort for tilsvarende bestand som aktive i eksempelkommunen. I tillegg til innskudd kommer premie for innskuddsfritak samt administrasjons- og forvaltningskostnader. I eksempelkommunen er det mange med lang opptjening og dermed stor pensjonskapital, noe som gir høyere forvaltningskostnader enn ved lav pensjonskapital.

Eksempelberegning: Høyere betaling for pensjon hos kommunene enn hos en privat leverandør av offentlige tjenester med minimumssparing

For å illustrere forskjellene i innbetaling til pensjon mellom privat og kommunal sektor, viser vi en sammenligning for en eksempelperson.

Eksempelpersonen jobber hos en privat leverandør av offentlige tjenester, for eksempel innen spesialisthelsetjenester, barnehage eller barnevern. Tidligere ville personen ofte vært omfattet av offentlig tjenstepensjon, fordi virksomheten leverte tjenester til det offentlige. I dag har svært mange lukket denne ordningen for nye eller yngre ansatte, og gått over til privat tjenstepensjon.[1]

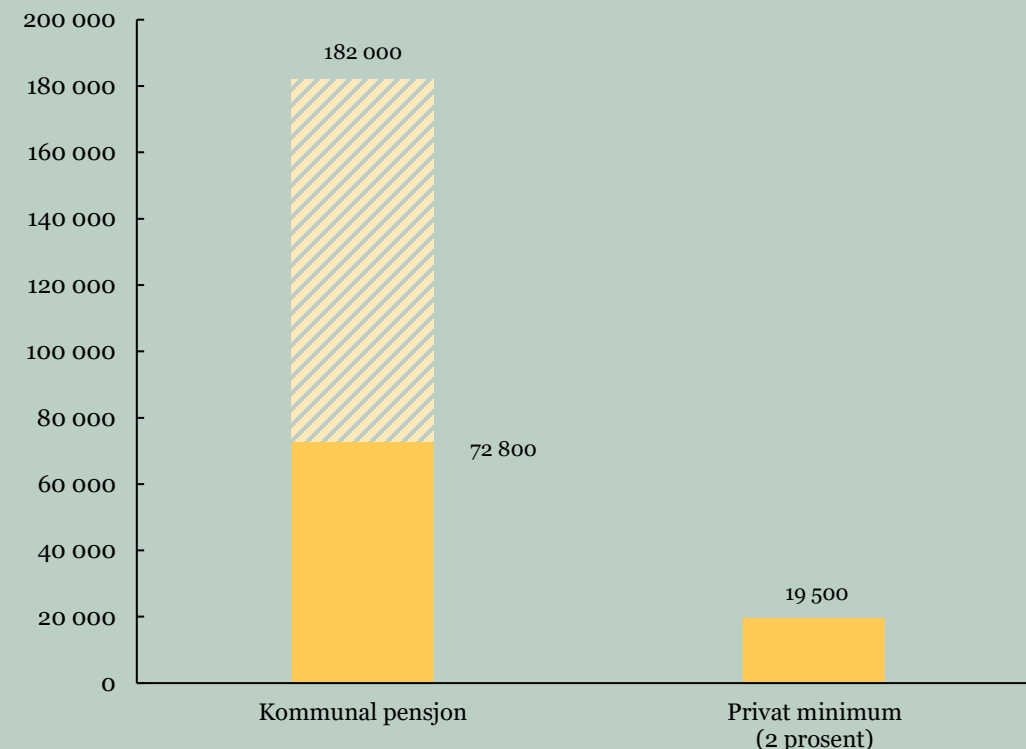
Pensjonsbetalingene hos private bedrifter varierer mye, også mellom bedrifter i samme bransje.[2] Hvor mye bedriften betaler til din pensjon, vil derfor i stor grad avhenge av hvilken bedrift du jobber for.

Du får heller ikke automatisk de samme pensjonsrettighetene som gjelder i bransjen du utfører arbeid i. For eksempel har sykepleiere i private bemanningsforetak ikke krav på pensjon etter sykepleierpensjonsloven.[3] Ifølge Storebrand har de fleste private leverandørene innen bemanningsforetak en innskuddspensjonsordning med minimumssparing på 2 prosent. De betaler også sjelden for andre goder som uføre-, barne- og ektefellepensjon.[4]

Vi har til høyre satt opp en eksempelberegning for en person som tjener kr 650 000 for å sammenligne innbetalinger til pensjon for en privat leverandør med minimumssparing og kommunal tjenstepensjon. **Innbetalingen til kommunal tjenstepensjon vil være mellom kr 72 800 og 182 000, hvorav du selv betaler kr 13 000, mens innbetalingen til innskuddspensjon vil være kr 19 500.**[5]

Årlig betaling til pensjon for en ansatt i kommunen og en ansatt med minimumssparing til pensjon i privat sektor, i kroner

Skravert område viser konsekvenser av reguleringspremien som kan variere fra år til år. Basert på en gjennomsnittlig lønn på 650 000 kroner.



1) [Hvorfor har virksomheter offentlig tjenstepensjon? – Storebrand](#) (lest 3. juni 2026)/ 2) [NOU 2020:13](#) (lest 3. juni 2026)/ 3) <https://www.nsf.no/arbeidsvilkar/innleie-o> (lest 3. mars 2026) / 4) <https://www.storebrand.no/bedrift/vare-tjenester/bransjenormer/vikar-og-bemannning> (lest 23. mars 2026)/ 5) Dette er gjennomsnittsbetalingen. Se vedlegg for forutsetninger for beregning av innbetaling for pensjon.

Verdien av pensjon for arbeidstaker

Verdien av kommunal pensjon er garantert for arbeidstaker, mens pensjon i privat sektor vil avhenge av avkastningen i finansmarkedet

Verdien av pensjonsordningene er utfordrende å sammenligne direkte mellom kommunal tjenestepensjon og privat tjenestepensjon, ettersom ordningene er grunnleggende forskjellige.

De viktigste forskjellene er som nevnt at pensjonsbeholdningen i kommunal pensjon er garantert, at ordningen har samme tilleggssytelser for alle (AFP, uførepensjon, barnepensjon og ektefellepensjon), ekstra pensjon for dem som har særaldersgrense og garantert regulering.

Privat tjenestepensjon varierer langs flere dimensjoner, og verdien arbeidstakeren sitter igjen med er usikker:



Sparesats: Sparesatsen i privat sektor varierer. Minimumssatsen er 2 prosent, mens maksimumssatsen er 7 prosent, med mulighet for høyere innskudd for lønn over 7,1 G. Forskjeller i sparesats gir store utslag i forventet pensjon.

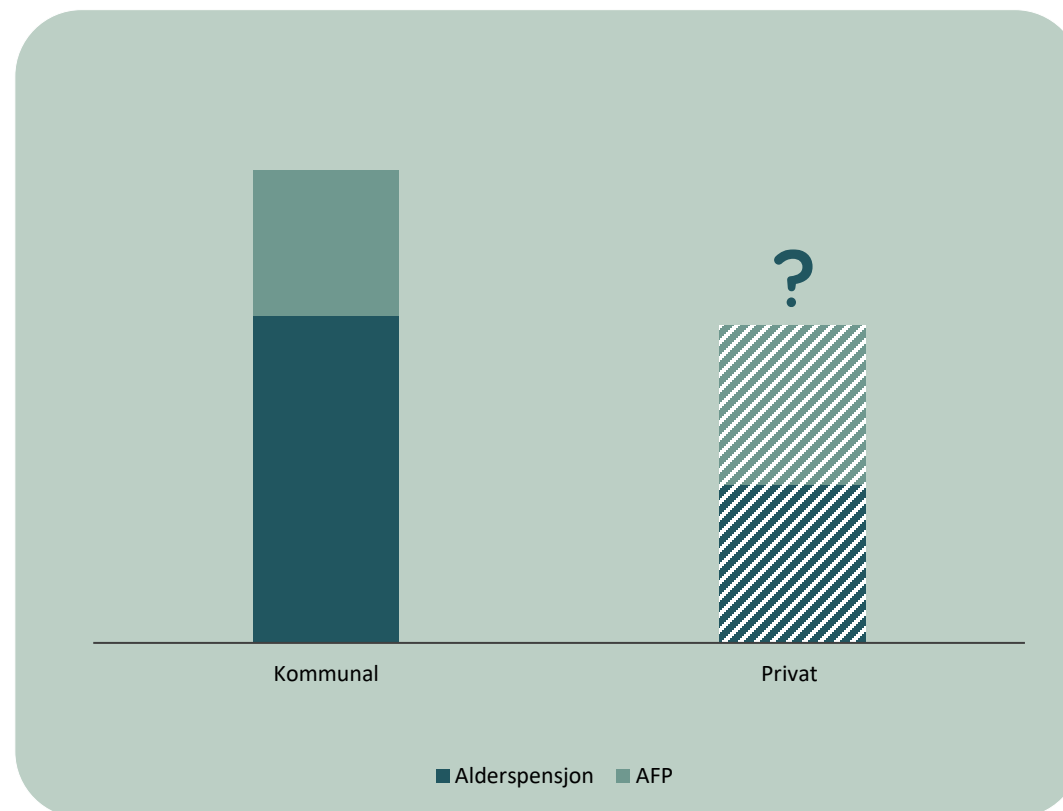


Tilleggsytelser: Det varierer i privat sektor hvorvidt arbeidstaker har rett til andre pensjonskomponenter, slik som AFP, uførepensjon, barnepensjon og ektefellepensjon. Dette gir forskjeller i pensjon mellom arbeidstakere.



Avkastning: Private pensjonsmidler investeres i finansmarkedene. Verdien av privat pensjon vil avhenge av avkastningen du får på de investerte midlene, og er derfor usikker. Investeringer innebærer alltid en risiko, og investerte midler kan få enten positiv eller negativ avkastning. *Det finnes derfor ikke et garantert minstenivå for innskuddsbasert privat pensjon.*

Illustrasjon av verdien av pensjon for kommunal og privat sektor



I kommunal sektor er pensjonsordningen både en alderspensjon og en sikkerhet for deg og dine nærmeste

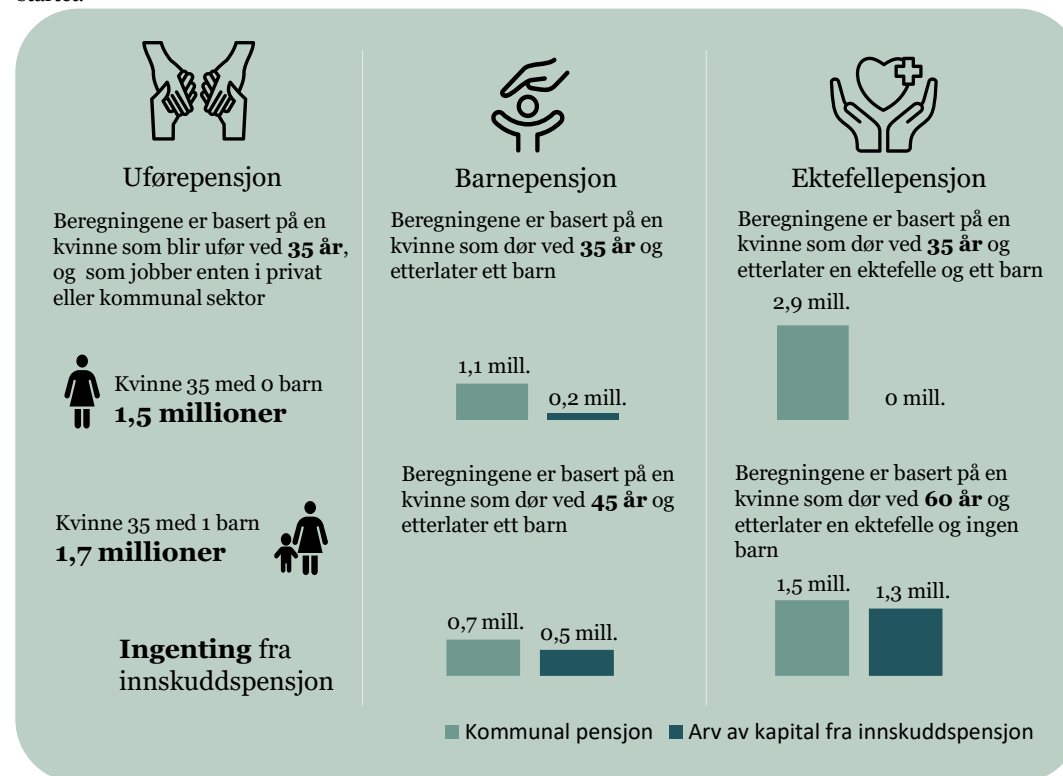
I tillegg til alderspensjon har ansatte i kommunal sektor rett til uførepensjon samt ektefelle- og barnpensjon. Dette er pensjoner som kommer i tillegg til alderspensjon og AFP, og som kan representere betydelige verdier over et yrkesliv.

Dette innebærer at tjenstepensjonen i kommunal sektor ikke bare er en ordning for alderdom, men også en forsikringsordning som gir økonomisk trygghet ved uførhet og dødsfall.

I privat sektor kan uførepensjon og etterlattepensjoner inngå i tjenstepensjonsordningen, men en betydelig andel ansatte i privat sektor har ikke slike tilleggsdekninger gjennom jobben. Det er 45 prosent av private ansatte som har uførepensjon[1], mens 10 prosent har barnpensjon og 6 prosent har ektefellepensjon.[2] I minimumsordninger er det uvanlig å ha rett til uførepensjon eller etterlattepensjoner.

Verdien av den kommunale ordningen er også ulik i kommunal og privat sektor, se figuren til høyre. I privat sektor er etterlattepensjoner normalt knyttet til den oppsparte pensjonskapitalen. Dersom den ansatte dør, vil de etterlatte motta den avdødes opptjente kapital i innskuddspensjonen som pensjon. I kommunal sektor er etterlattepensjon derimot en egen rett til pensjon. Barnpensjon utbetales til barnet fyller 20 år, mens ektefellepensjon er livsvarig. Verdien av den kommunale ordningen kan derfor være særlig høy dersom dødsfallet skjer tidlig i yrkeslivet, mens verdien i privat sektor i større grad øker med opptjent pensjonskapital, for så å avta når alderspensjonen tas ut, dersom det ikke er tilknyttet etterlattepensjoner. Pensjonsbeholdningen skal først brukes til å sikre barn pensjon til 21 år. Dersom det er noe igjen, går det til ektefelle/samboer.

Illustrasjon av verdien av uføre-, barne- og ektefellepensjon, nåverdi av pensjonene i kroner
Basert på en lønn på 650 000 kroner og opptjening fra 24 år med 2 prosent innskudd (minimum) for den private ordningen. Se vedlegg for forutsetninger. Det er ikke gjort antagelser om regulering etter at utbetalingen har startet.



Eksempelberegning: Sammenligning av pensjonsopptjeningen hos kommunene og hos en privat leverandør av offentlige tjenester med minimumssparing

Vi illustrerer forskjellene i verdi for arbeidstakeren mellom privat og kommunal pensjon ved å sammenligne pensjon for en kommunalt ansatt med særaldersgrense på 65 år og en eksempelperson hos en privat leverandør av offentlige tjenester med minimumsinnskudd og uten AFP. Begge antas å ha vært med i sine pensjonsordninger hele livet (fra 24 år). Siden pensjonsordningene varierer både mellom bransjer og innad i bransjer, tar vi utgangspunkt i en ansatt i et bemanningsforetak som leverer tjenester til det offentlige.

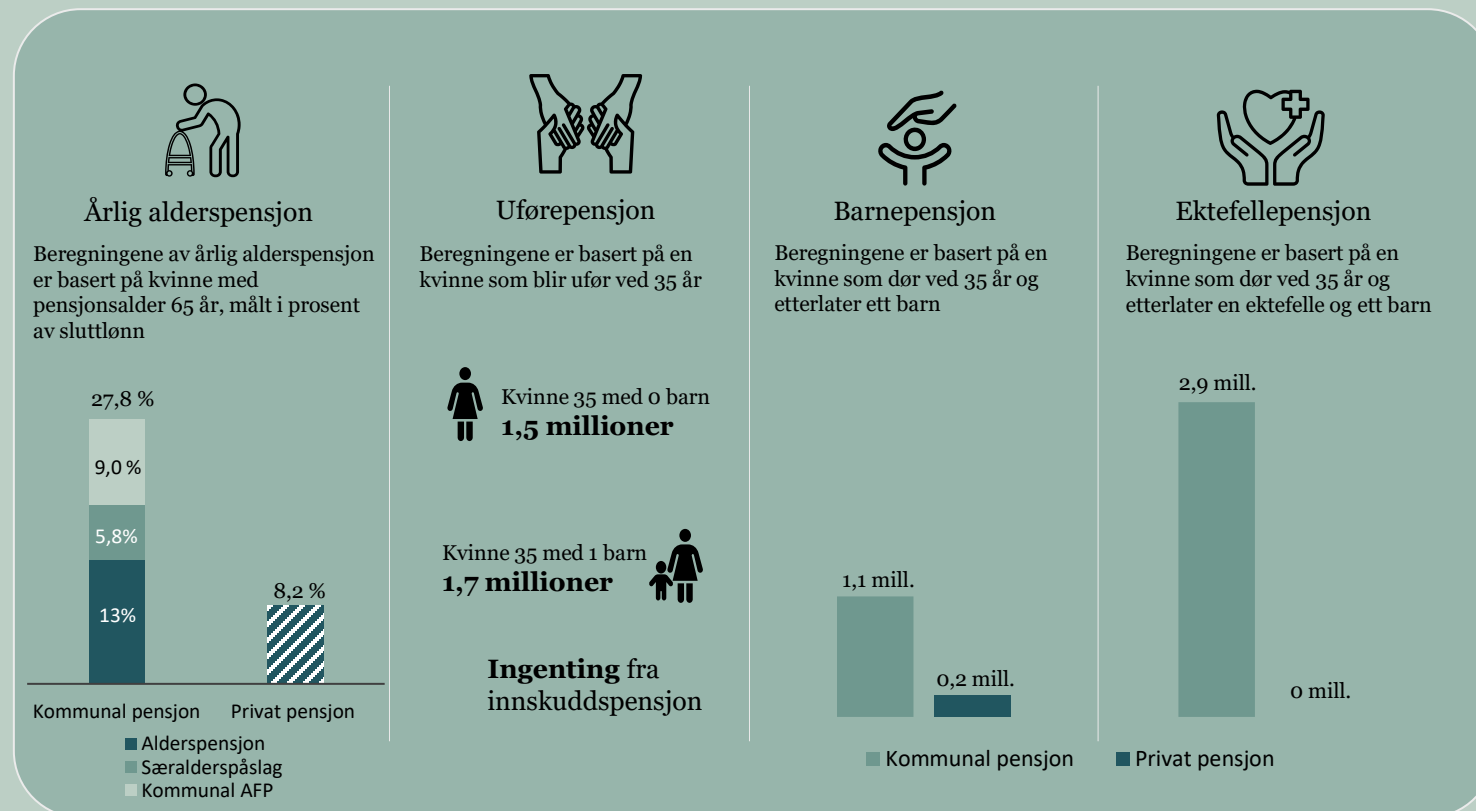
Pensjonsopptjeningen for en ansatt i et bemanningsforetak er mest sannsynlig betydelig lavere enn for en kommunalt ansatt med samme lønn, for eksempel en sykepleier, som da også får særalderspåslag. Dette vises i den første figuren til høyre. Den kommunalt ansatte har i tillegg rett til AFP, uføre-[1], barne- og ektefellepensjon[2].

Den store forskjellen på alderspensjon i kommunal og privat sektor er at i privat sektor vil det alltid være risiko knyttet til avkastningen på pensjonen, som bæres av arbeidstakeren. Den faktiske verdien av alderspensjonen vil være usikker helt fram til du går av med pensjon, og kan også være usikker under utbetaling om pensjonen står investert med en viss risiko mens den er under utbetaling.[3]

Figuren nest lengst til høyre viser at verdien av barnepensjonen ved tidlig død kan være over 5 ganger høyere i kommunal sektor enn i bemanningsbransjen.

Illustrasjon av verdien av alders-, uføre-, barne- og ektefellepensjon

Basert på en gjennomsnittlig lønn på 650 000 kroner. Alderspensjonen er målt i prosent av sluttlønn mens de andre er i nåverdi av ytelsene i kroner.



1) Bare 2 av 10 bemanningsforetak har uførepensjon tilknyttet pensjonsordningen <https://www.storebrand.no/bedrift/vare-tjenester/bransjenormer/vikar-og-bemannning> (lest 23. mars 2026) / 2) Vi kjenner ikke til hvor vanlig det er med AFP, barne- og ektefellepensjon i bemanningsforetak, men antar at dette sjelden tilbys. / 3) Se vedlegg for forutsetninger for beregning av verdien av pensjon.

Vedlegg

Forutsetninger for beregninger av pensjoner

Det er ikke lagt inn G-regulering eller lønnsregulering, dvs. alt er regnet i dagens kroneverdi og det er ikke antatt at lønn øker mer enn G-reguleringen. Det forutsettes at alle som er med i ordningen er i arbeid fra de er 24 år og at de som har aldersgrense 65 år er i en type stilling med særaldersgrense hele yrkeslivet. Forutsetningene benyttes for beregning av verdien av pensjon og i kostnadsberegningene.

Antagelser om ektefeller og barn ved død: K2013 fra Finans Norge.

For AFP benyttes forholdstall tilpasset effekter av lenger levetid med senere uttakstidspunkt med utgangspunkt i forholdstall per 23.06.2026.

Forutsetninger for beregninger av offentlig tjenstepensjon

- Det forutsettes at alle har påslagspensjon hele yrkeslivet.
- Det forutsettes at alle har betinget tjenstepensjon hele yrkeslivet.
- Det er ikke tatt hensyn til eventuell regulering av pensjoner under utbetaling.
- Dødelighet og overlevelse: K2013 fra Finanstilsynet, men med fast fødselsår for å ta høyde for innføring av normalder som skal utligne effekter av lenger levetid med senere uttakstidspunkt, med utgangspunkt i delingstall pr 23.06.2026.
- Uførepensjon og premiefritak/innskuddsfritak: En tilnærmet IR73-sannsynlighet for uførhet.
- Det er lagt til grunn en grunnlagsrente på 2 prosent ved premiebetaling.
- Delingstall fra folketrygden er tilpasset for å ta høyde for innføring av normalder som skal utligne effekter av lenger levetid med senere uttakstidspunkt.

Forutsetninger for beregninger av innskuddspensjon

- Det er antatt at alle har samme innskuddspensjonsordning hele livet.
- Utbetalingstid fra innskuddspensjon lik forventet gjestående levetid etter dødelighetsforutsetningene K2013 fra Finanstilsynet, men med fast fødselsår for å ta høyde for innføring av normalder som skal utligne effekter av lenger levetid med senere uttakstidspunkt.
- Det er ikke tatt hensyn til eventuell regulering av pensjoner under utbetaling.
- Alderstilpasset avkastning tilsvarende 80 prosent i aksjer til 57 år, deretter avtrappende til 20 prosent ved 67 år og bruk av Finans Norges Bransjeavtale om avkastningsprognoser.
 - Det vil si først 3,92 prosent i årlig avkastning, avtrappende til 2,27 prosent avkastning + ev. G-regulering (= inflasjon).
- Vi har lagt til grunn en minimumssparing på 2 prosent i beregningen for eksempelpersonen i bemanningsbransjen ettersom de fleste bedrifter innen vikar- og bemanningsbransjen ifølge Storebrand har en innskuddspensjonsordning med minimumssparing på 2 prosent[1].
- En innskuddssats på 2 prosent, med alderstilpasset investeringsprofil og andre forutsetninger gitt på denne siden, har en forventet årlig pensjon på 7,2 prosent av lønn. Med 5 prosent innskudd er den forventede årlige pensjonen 17,9 prosent, og med 7 prosent innskudd er den 25 prosent av lønn.

Forutsetninger for beregning av verdien av pensjon

- Det er gjort sterke forenklinger ved beregninger av verdien av pensjon. Nåverdier er beregnet uten grunnlagsrente og antagelser om avkastning, med unntak for uførepensjon, der det er tatt hensyn til 2 prosent grunnlagsrente. Reell verdi vil være avhengig av fødselsår, innføring av normalder m.m.

1) <https://www.storebrand.no/bedrift/vare-tjenester/bransjenormer/vikar-og-bemannning> (lest 23. mars 2026)

Forutsetninger for beregninger av innbetalinger

Forutsetninger for beregninger av privat AFP

- Det er antatt årlig premie på 2,7 prosent av lønn for lønn mellom 1 og 7,1 G, til og med året du fyller 61 år.
- Forholdstall fra folketrygden er tilpasset for å ta høyde for innføring av normalder som skal utligne effekter av lenger levetid med senere uttakstidspunkt.

Forutsetninger for offentlig tjenestepensjon

- Det er antatt avsetninger til AFP hele yrkeslivet selv om realiteten er at det avsettes til betinget tjenestepensjon og at differansen mellom nødvendige avsetninger til AFP ut over dette først skal innbetales ved uttak av AFP.
- Det er antatt at sum kapital for oppsatte rettigheter og pensjonister er like stor som sum kapital for de aktive, benyttes kun for å beregne premie for kapitalforvaltning og for rentegaranti.
- Administrasjonspremie, premie for kapitalforvaltning og premie for rentegaranti er antatt ut fra «vanlige» størrelser hos noen pensjonsleverandører, men vil være forskjellig hos forskjellige pensjonsleverandører. De to sistnevnte premiene regnes av størrelsen på pensjonskapitalen, men er her omgjort til en prosent av pensjonsgrunnlag.
- Når det ses på en hel kommune vil den bestå av unge, gamle, kvinner og menn og noen med særalderspensjon, pensjonister og tidligere ansatte med oppsatte rettigheter. Se nærmere beskrivelse av eksempelkommunen i side 22. Premien for kommunen vil gjenspeile disse forholdene.

- Dersom det antas at pensjonsreguleringen på sikt ligger lavere enn G-reguleringen, vil den forventete avkastningen som går til premiefond kunne dekke all reguleringspremie året etter.

Samtidig vil avkastningen variere fra år til år, og enkelte år vil det ikke være tilstrekkelig avkastning året før til å dekke neste års reguleringspremie. Vi har derfor gjort beregninger både med forutsetning om at reguleringspremien dekkes av avkastningen året før, eller at den ikke, eller bare delvis, dekkes av denne. I beregningene her er det antatt at avkastning ut over det som trengs til å dekke grunnlagsrenten og regulering, går til bufferfond.

Forutsetninger for innskuddspensjon

- Administrasjonskostnader og premie for kapitalforvaltning er antatt som typisk sats for bemanningsbedrift hos en av de større pensjonsleverandørene av innskuddspensjon, men vil kunne avvike for en konkret bedrift (tilsvarende en kommune).
- Administrasjonskostnadene regnes gjerne ut fra antall ansatte, men er her omgjort til en prosent av lønn.
- Forvaltningskostnadene øker med økt kapital til forvaltning. En bedrift med en blanding av ansatte som har hatt innskuddspensjon lenge og kort, vil derfor ha høyere forvaltningskostnader enn en bedrift med bare nyansatte. Kostnadene er omgjort til en prosent av lønn i beregningene her.
- En innskuddspensjonsordning består bare av aktive og uføre (som har minst innskuddsfritak ved uførhet).

Forutsetninger for beregninger: Eksempelkommune

Vi har valgt å se på en kommune med 500 årsverk. Dette er basert på at 232 av 358 kommuner har under 1 000 ansatte og snittet blant disse er rundt 460 ansatte basert på statistikk fra KS basert på PAI-registeret per 1. desember 2025.

Det er delt inn i aldersgrupper 30, 40, 50 og 60 år, fordelt på kvinner og menn, fordelt på inntektsnivåer for henholdsvis kvinner og menn, og antatt at ca. 45 prosent av kvinnene har 65 års aldersgrense mens 24 prosent av mennene har det, noe som gir ca. 40 prosent av ansatte med den aldersgrensen.

Antagelser knyttet til aldersfordeling i eksempelkommunen. Kilde: KS basert på PAI-registeret

Alder	Kvinner	Menn	Totalt
30	16,1 %	5,3 %	21,4 %
40	19,6 %	6,2 %	25,8 %
50	21,1 %	6,2 %	27,3 %
60	19,2 %	6,3 %	25,5 %
Sum	76,0 %	24,0 %	100,0 %

Antagelser knyttet til lønnsfordeling i eksempelkommunen, snittlønn i forhold til G. Kilde: KS basert på PAI-registeret

Alder	K	M
30	4,8	4,8
40	5,15	5,37
50	5,32	5,64
60	5,28	5,64

Historisk statistikk for reguleringspremie og avkastning

Kilde for avkastning i kollektivporteføljen: Finanstilsynet, Forsikringsforetakenes og pensjonskassenes resultater i 2025, Figur 7, avkastning i kollektivporteføljen, pensjonskasse. Avkastningen viser ikke hva som er tilført kundenes premiefond. <https://www.finanstilsynet.no/nyhetsarkiv/nyheter/2026/forsikringsforetakenes-og-pensjonskassenes-resultater-i-2025/>

Kilder for reguleringspremie:

- 2021: <https://www.klp.no/kundeside/headless/artikler/okt-reguleringspremie-for-2021>
- 2022: <https://www.klp.no/kundeside/headless/artikler/reguleringspremien-i-2022>
- 2023: <https://www.klp.no/kundeside/headless/artikler/oppdaterte-anslag-for-reguleringspremie-satser-2023>
- 2024: <https://www.klp.no/kundeside/headless/artikler/reguleringspremie-som-faktureres-i-2024>
- 2025: <https://www.klp.no/kundeside/headless/artikler/reguleringspremie-som-faktureres-i-2025>

Reguleringspremiene er anslag som er offentlig tilgjengelig, og faktisk realisert reguleringspremie kan derfor avvike fra dette.

Historisk statistikk for reguleringspremie og avkastning. Kilde: KLP og Finanstilsynet

År	Anslått reguleringspremie fellesordning for kommuner og bedrifter [1]	Avkastning i kollektivporteføljen, kommunale pensjonskasser
2021	4,8 %	8,2 %
2022	4,2 %	-4,8 %
2023	6,2 %	7,3 %
2024	4,1 %	9,4 %
2025	4,6 %	8,3 %

Detaljerte betalinger for offentlig tjenstepensjon og innskuddspensjon

Fordeling på tvers av de ulike komponentene for eksempelkommune og eksempelbedrift er vist under for offentlig tjenstepensjon og alderstilpasset profil. Vi viser profilene med 2, 5 og 7 prosent innskudd. AFP er inkludert i privat sektor for 5 og 7 prosent innskudd.

Detaljerte betalinger for offentlig tjenstepensjon og innskuddspensjon, i prosent av pensjonsgrunnlag. Kilde: Storebrand for innskuddspensjon, men tilpasset beregningene her, estimert av Gabler for offentlig tjenstepensjon og tilpasset beregningene her.

		2 %	5 % og AFP	7 % og AFP
	Offentlig tjenstepensjon	Innskuddspensjon, alderstilpasset	Innskuddspensjon, alderstilpasset	Innskuddspensjon, alderstilpasset
Årlig premie	9,9 %	2,0 %	7,2 %	9,2 %
Administrasjonskostnader	0,5 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %
Forvaltningskostnader	0,6 %	0,7 %	1,8 %	2,5 %
Premie for rentegaranti	0,2 %			
Total premie	11,2 %	3,0 %	9,3 %	12,0 %

Pensjonskostnader basert på KOSTRA

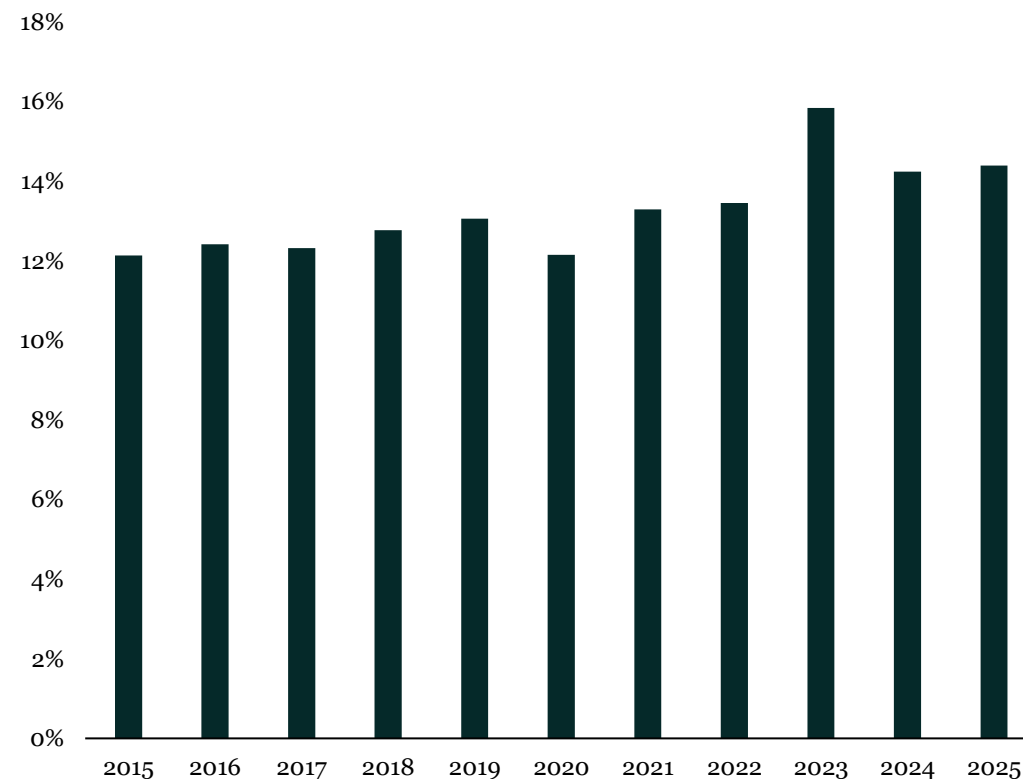
Vi har også beregnet kommunenes pensjonskostnader med utgangspunkt i regnskapsdata fra KOSTRA. KOSTRA er en database fra Statistisk sentralbyrå, der alle norske kommuner og fylkeskommuner sender inn tall fra sine tjenestoområder.

Den årlige pensjonskostnaden er definert som regnskapsmessig pensjonskostnad i driftsregnskapet, beregnet som innbetalte pensjonspremier (pensjonsinnskudd og trekkpliktige forsikringsordninger) justert for premieavvik og amortisering av tidligere premieavvik. Premieavvik oppstår fordi innbetalt premie kan avvike fra den aktuarberegnete pensjonskostnaden i et gitt år, og justeringen sikrer derfor at kostnaden periodiseres i tråd med regnskapsreglene for kommunesektoren. Selv om pensjonspremier og premieavviket svinger en del fra år til år, er nettopensjonskostnaden (pensjonskostnad fratrukket årets premieavvik) en relativt stabil størrelse. For mer om den regnskapsmessige føringen av pensjonskostnader, viser vi til forklaringen om regnskapsføring av pensjonskostnader i Kommuneproposisjonen 2026 (Prop. 142 S (2024-2025)) Boks 8.2.

Pensjonskostnaden er deretter uttrykt som andel av lønnsutgifter fratrukket sykelønnsrefusjon. Dette lønnsbegrepet reflekterer kommunenes samlede lønnsgrunnlag for ansatte og gir et konsistent sammenligningsgrunnlag for å måle pensjonskostnader som andel av lønn.

Fra 2015 til 2025 har pensjonskostnaden for kommunesektoren samlet vært på mellom 12 og 16 prosent, se figuren til høyre.

Pensjonskostnader som andel av lønn, alle landets kommuner 2015–2025. Kilde: KOSTRA





Menon
Economics

PENSJONS KONTORET

