

Jon M. Hippe, Torgeir Aarvaag Stokke  
og Geir Veland

## **Hvor kollektivt?**

**Organisering av felles tjenstepensjonsordninger  
i det private arbeidsmarkedet**



Jon M. Hippe, Torgeir Aarvaag Stokke og Geir Veland

## **Hvor kollektivt?**

Organisering av felles tjenstepensjonsordninger  
i det private arbeidsmarkedet

© Fafo 2006  
ISSN 0804-5135

Trykk: Allkopi AS

# Innhold

Forord	5
<b>1 Innledning</b>	<b>7</b>
1.1 Bakgrunn	7
1.2 Hovedproblemstillinger	8
<b>2 Den norske tjenstepensjonsmodellen</b>	<b>11</b>
<b>3 Mulige modeller for organisering av tjenstepensjoner</b>	<b>15</b>
3.1 Hvorfor kollektivt – mikro og makro perspektiver?	15
3.2 Modeller for organisering av tjenstepensjoner	18
<b>4 Kollektive erfaringer – tjenstepensjoner i Sveits, Nederland og Danmark</b>	<b>21</b>
4.1 Sveits	21
4.2 Nederland	26
4.3 Danmark	31
4.5 Tjenstepensjonsordninger i Sveits, Nederland og Danmark sammenlignet med aktuelle modeller for organisering av tjenstepensjonsordninger i Norge	41
<b>5 Fellesordninger i Norge?</b>	<b>43</b>
5.1 Tariffavtalestrukturen i Norge	43
5.2 Modell 2 – Bransjebaserte ordninger	44
5.3 Modell 3 – Organisering over bransjenivået	48
5.4 Modell 4 – Tverrgående arbeidsgiverstyrte «felleskasser»	50
5.5 Modell 5 – Arbeidsgiverbaserte innkjøpsordninger	50
<b>Kapittel 6 Strategiske valg</b>	<b>51</b>
Litteratur	54



## Forord

Dette notatet er skrevet på oppdrag av samfunnspolitisk avdeling i LO. Målsettingen har vært å gi en kort gjennomgang av mulige utviklingsveier for organiseringen av tjenstepensjoner i forhold til tariffavtalefesting og kollektiv organisering av pensjonssparing. Med kollektive ordninger menes her pensjonsordninger som er innrettet for to eller flere virksomheter og hvor styringen av pensjonsordningen gjøres av partene i fellesskap basert på lov og/eller avtale.

Denne problematikken har blitt særlig aktuell etter innføringen av en obligatorisk tjenstepensjonsordning (OTP) fra 1. januar 2006. OTP øker omfanget av tjenstepensjonenes betydning i det samlede norske pensjonssystemet, bidrar til vekst i innskuddsbaserte tjenstepensjoner og kan forsterke arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonenes interesse for utviklingen av tjenstepensjoner. Etableringen av kollektive tjenstepensjonsordninger er knyttet til spørsmål som kostnadsgevinster ved å lage større innretninger, kontroll over kapitalforvaltning og dels til et rettferdighets- og innflytelsesspørsmål i forhold til ansattes medbestemmelse over organisering og innretning av pensjonsordningene. Det siste kommer særlig tydelig fram i forbindelse med innskuddsordninger hvor de ansatte bærer avkastningsrisikoen.

Flere land har erfaringer med avtalebaserte kollektive tjenstepensjoner. Fafo er særlig bedt om å se mulige norske utviklingstrekk i lys av de erfaringer man har med kollektive pensjonsinnretninger i Sveits, Nederland og Danmark. Mens Sveits har et system med lovfestet obligatoriske tjenstepensjoner, er ordningene i Nederland basert på allmenngjøring av tariffavtaler og i Danmark på brede kollektive avtaler.

Notatet er utarbeidet av Jon M. Hippe, Torgeir Aarvaag Stokke og Geir Veland på Fafo. Vi takker Tove Midtsundstad for kommentarer. For oppdragiver har Stein Reegård gitt nyttig innspill. Notatet står imidlertid i sin helhet for forfatterens regning. Notatet er skrevet ved årsskiftet 2005/6 og oppdatert i november 2006 for å få med seg blant annet relevante hendelser knyttet til tariffoppgjøret i 2006.

Hippe, Stokke og Veland  
November 2006



# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn

Betegnelsen kollektive tjenestepensjoner, eller kollektiv pensjonssparing, benyttes i juridisk forstand for å skille ordninger for ansatte i en bedrift fra individuell pensjonssparing. En tjenestepensjonsordning for en bedrift eller virksomhet er dermed en kollektiv ordning. Skillet mellom kollektive og individuelle forsikringsordninger strekker seg tilbake til loven om forsikringsselskaper fra 1911 (NOU 2001:24). Blant kollektive forsikringsprodukter er tjenestepensjoner det dominerende produktet. Med hjemmel i skatteloven har det fra 1952 vært stilt krav om at alle ansatte i en virksomhet skal være omfattet. Kollektive ordninger vil dermed si at det er alle ansatte i en bedrift eller virksomhet som er dekket av en felles pensjonsordning. Det er arbeidsgiver som i utgangspunktet oppretter en pensjonskasse eller tegner en avtale med et livsforsikrings- eller fondsselskap for å sikre oppbygging av rettighetene for de som er dekket av ordningen. Den enkelte bedrift betaler en premie i forhold til kjennetegn ved sine egne ansatte. I det norske lovverket finner man også betegnelsen fellesordning, foreløpig for kommunale ordninger, og er en betegnelse på en kollektiv pensjonsordning som er etablert på tvers av flere virksomheter. Banklovkommisjonen benytter betegnelsen «Fellespensjonskasse» om «virksomhet basert på en sluttet og forhåndsfastsatt krets av arbeidsgivere og foretak» i sitt forslag til regelverk for private felleskasser (NOU 2006:12)

I dette notatet benyttes betegnelsene «kollektiv» og «fellesordning» som betegnelse på ordninger som er organisert på tvers av flere bedrifter eller virksomheter. Disse kollektive fellesordningene vil også kunne være basert på kollektiv avtale, og hvor utforming og administrasjon av ordningen gjøres kollektivt og (mer eller mindre) standardisert. I norsk sammenheng ville betegnelsen avtalebaserte, felles, kollektive ordninger nok være den mest presise begrepsbruken for å beskrive en avtalebasert ordning på tvers av flere bedrifter. I en slik fellesordning vil det fortsatt være foretaket og deres forsikrede medlemmer som er den sentrale enheten i lovmessig forstand.

Målsettingen med prosjektet er, blant annet med utgangspunkt i erfaringer fra kollektive ordninger i andre land, å beskrive hvordan slike ordninger eventuelt kan utformes og tilpasses avtalesystemet i privat sektor i Norge, og hvordan ulike fordelings- og kostnadselementer kan bygges inn.

Bakgrunnen for at denne problemstillingen har blitt aktuell i Norge er knyttet til debatten rundt innføringen av obligatorisk tjenestepensjon og inngåelsen av et pensjonsforlik i Stortinget og det senere forslaget til reform av folketrygden (St.meld.nr. 5, 2006–2007). I pensjonsforliket heter det:

«Det må være mulig for flere foretak å opprette en felles innkjøpsordning for tjenestepensjoner. En innkjøpsordning kan opprettes gjennom avtale mellom foretakene eller gjennom avtaler mellom partene i arbeidslivet.

Innkjøpsordningen kan på vegne av medlemsforetakene inngå avtaler om kjøp av pensjonsprodukter fra forsikringsselskaper, banker og andre tilbydere. En slik felles innkjøpsordning må kunne omfatte både lovpålagte minimumsordninger, avtalte tilleggsytelser for alle medlemsforetakene og tilleggsytelser som medlemsforetakene selv kan velge om de vil ha.

Regjeringen bes komme tilbake til Stortinget med eventuelle lovendringer som måtte være nødvendig for å opprette slike fellesordninger, og bes særlig om å vurdere:

- en avtalt standard pensjonsordning for alle medlemsforetakene
- felles kapitalforvaltning, rentegaranti mv.
- felles administrasjon av tjenstepensjonene
- avtaler om medregning av tjenestetid når en arbeidstaker bytter jobb fra et medlemsforetak til et annet
- avtaler om premieutjamning knyttet til alder og kjønn mellom medlemsforetakene

Avtalepartene har under behandlingen av St. prp. nr. 68 (2004–2005) gått inn for at det så snart som mulig skal åpnes for at flere foretak skal kunne opprette en felles pensjonskasse etter modell av de interkommunale pensjonskassene.»

LO har nedsatt et internt utvalg for å drøfte om det er mulig for arbeidslivets parter i fellesskap å etablere en kollektiv, avtalebasert tjenstepensjonsordning. Den rød-grønne regjeringens plattform fra Soria Moria inneholder også en henvisning til «ikke-kommersielle» ordninger. En tilsvarende formulering finnes i DnAs program:

Etter at den lovfestede tjenstepensjonen er innført, utredes det et bredere system for tjenstepensjoner forvaltet i samarbeid med arbeidslivets parter. Utredningen skal blant annet bygge på kjønns- og aldersnøytrale premier, full overføring av pensjonsrettigheter ved jobbskifte, pensjonsopptjening også for midlertidig- og deltidsansatte, og et nivå på tjenstepensjonen som sammen med folketrygden er på om lag to tredjedeler av inntekten, det vil si om lag samme nivå som i de offentlige tjenstepensjonsordningene.

I forslaget til pensjonsreform ligger det også til grunn en omlegging av AFP som et nytt supplement til en valgfri pensjonsalder, en slags fleksibel pensjonskonto med sterk fordelingsprofil. Dette vil ytterligere kunne aktualisere endringer i hvordan både førtidspensjonsordninger i arbeidslivet (AFP) og tjenstepensjoner er organisert og administrert. I forslaget ligger det også en indikasjon på at tjenstepensjonene skal kunne få et fleksibelt uttak mellom 62 og 67 år.

I tilknytning til innføringen av OTP, tok NHO tidlig initiativ til etablering av en felles innkjøpsordning for sine medlemsbedrifter. Denne ordningen er en standardisert fellesordning for alle bedrifter som slutter seg til. Formålet med organiseringen er å oppnå stordriftsfordeler på forvaltningssiden. Andre tilsvarende innkjøpsfellesskap er etablert som følge av OTP. Dette innebærer at man beveger seg i retning av fellesordninger, selv om den ikke er avtalebasert og partsstyrt.

Langt på vei handler dette om Norge skal forlate en desentralisert britisk tradisjon til fordel for felles kollektive og avtalebaserte tjenstepensjonsordninger, slik man for eksempel finner i Danmark, Sverige og Nederland.

## 1.2 Hovedproblemstillinger

Prosjektet har følgende hovedproblemstillinger:

1. Hvilke kollektive elementer er bygget inn i felles tjenstepensjonsordninger i privat sektor

- i Sveits, Nederland og Danmark? Vi tenker her på:
- a. Utforming av ordningene (ytelsesnivå, sluttlønnsmål, innskuddsordning, livsløpsbasering m.v.),
  - b. hvorvidt det er kjønnsnøytralitet (premieinnbetalinger koblet til krav om livslang utbetaling),
  - c. håndtering av avkastningsrisiko, investeringspolicy og eventuelle individuelle investeringsvalg,
  - d. hvorvidt det er individuelle produktvalg, samt
  - e. hvordan flytting mellom ordninger håndteres (mobilitetseffekter)
2. Hvordan kan forhandlingsbaserte kollektive pensjonsordninger organiseres og innrettes i Norge?
- a. På hvilket forhandlingsnivå kan kollektive pensjonsordninger organiseres?
  - b. Hvordan kan fellesordninger organiseres slik at de omfatter alle ansatte på en bedrift?
  - c. Hvordan kan en organisere fellesordninger slik at de gir mulighet for bedriftsvise variasjoner utover et minimumsnivå i forhold til OTP?
3. Diskutere alternative modeller i forhold til grad av sentralisering og ulike kollektive styrings- og administrasjonselementer. Aktuelle modeller kan variere fra:
- a. Kollektive, standardiserte og arbeidsgiverstyrte innkjøpsordninger (som NHO-ordningen) til
  - b. En tverrgående pensjonskasse eller kasser styrt av partene og basert på avtale, hvor en har større eller mindre innslag av statlig bidrag til administrasjon eller finansiering (se AFP-ordningen)
  - c. Mellom disse ytterpunktene ligger en rekke varianter som avtalefestede innkjøpsordninger, avtalefestede tverrgående kasser m.v.

I notatets kapittel 2 gis en kort beskrivelse av dagens tjenstepensjonsmarked i Norge. Kapitlet tjener som bakgrunn og referansepunkt for den senere drøftingen av mulige modeller.

Kapittel 3 beskriver hvilke dimensjoner som er viktige i forhold til å innføre fellesordninger, samt seks idealtypiske måter å organisere tjenstepensjoner på utover dagens bedriftsbaserte ordninger.

I kapittel 4 gis en gjennomgang av hvordan tjenstepensjonsordninger er organisert i noen utvalgte europeiske land. Sveits, Nederland og Danmark har svært ulike tjenstepensjonsinnretninger. Likevel har de det til felles at ordningen er basert på lov og/eller avtale, og at de er organisert på tvers av enkeltvirksomheter, i tillegg til at det er bygget inn ulike kollektive virkemidler. Hensikten er ikke å gi en bred beskrivelse av pensjonssystemet i disse landene, men å identifisere de kollektive elementene som er bygget inn i disse systemene.

Med utgangspunkt i de foregående kapitlene diskuteres i kapittel 5 mulige modeller for kollektive pensjonsordninger i privat sektor i Norge. Formålet er å skissere mulige løsninger, og derigjennom gi oppspill til en debatt om hvordan forhandlingsbaserte kollektive tjenstepensjonsordninger i privat sektor i Norge kan organiseres.



## 2 Den norske tjenstepensjonsmodellen

Det er store variasjoner mellom land i omfang og innretning av pensjoner knyttet til arbeidsforholdet til den enkelte arbeidstaker. Tjenstepensjonene kommer i alle land i tillegg til pensjonsopptjening i det offentlige lovbaserte og skattefinansierte pensjonssystemet (trygd eller sosialforsikring som det betegnes internasjonalt). I Norge er tjenstepensjoner i privat sektor så langt preget av tre forhold:

1. I privat sektor har ordningene tradisjonelt vært arbeidsgiverstyrte. De har dermed i liten grad vært en del av det kollektive forhandlingsystemet. Dette bildet endres ikke av de innkjøpsordninger som nå etableres for obligatorisk tjenstepensjon (OTP) i ulike arbeidsgiver- og næringsorganisasjoner. Unntaket fra denne hovedregelen er AFP-ordningen, som er avtalebasert og hvor ordningen er administrert på tvers av enkeltbedrifter. Det finnes også en del avtalebaserte tjenstepensjonsordninger i privat sektor, men disse er bedriftsbaserte. Avtalefesting har heller ikke tradisjonelt vært knyttet til innretningen på ordningen, men som hovedregel slått fast at skal være en pensjonsordning ved bedriften. I offentlig sektor er dette bildet annerledes, fordi ordningen er avtalefestet i kommunal sektor og lovfestet i statlig sektor.
2. I tillegg til at de private tjenstepensjonene er bedriftsbaserte og arbeidsgiverstyrte hører det også med til en beskrivelse av norske særtrekk at ordningene så langt har vært dominerende ytelsesbaserte ved at de har siktet mot å nå 60–66% av sluttlønnen etter 30 års opptjening. I offentlig sektor er alle ansatte dekket av ytelsesbaserte ordninger og i 2006 er omkring 630 000 aktive medlemmer i ytelsesbaserte ordninger i det private arbeidsmarked. Det er imidlertid en sterk vekst i innskuddsbaserte ordninger, som ble gitt samme skattemessige behandling som ytelsesordninger fra 2001. Ved utgangen av 2005 var litt over 130 000 arbeidstakere i private sektor omfattet av en innskuddsordning<sup>1</sup>. OTP vil etter all sannsynlighet bidra til å endre dette bildet ved at det store flertall av de omkring 500 000 som i ikke var dekket av en tjenstepensjon før OTP, vil inngå i en innskuddsordning. Undersøkelser og tall fra næringen viser at det er en klar tendens til at private virksomheter omdanner sine ordninger fra ytelse til innskudd, og Fafo har på bakgrunn av dette anslått at de innskuddsbaserte ordningene målt i antall arbeidstakere som omfattes, vil ha et større omfang enn de ytelsesbaserte ordningene allerede i 2007.
3. Et siste kjennetegn ved det norske tjenstepensjonsregimet er at det er et krav at alle ansatte skal være med i en ordning for at det gis skattefordeler, og at de samlede pensjonsytelser for den enkelte arbeidstaker ikke må være høyere som prosent av sluttlønn for en arbeidstaker med høy lønn enn for en med lav lønn. Dette var sosialpolitiske krav for å få skattefordeler som var fastsatt ved skatteforskrift fra 1952 og 1968, og som nå er bygget inn i Lov om foretakspensjon og Lov om innskuddspensjon (NOU 2001:24 s.15).

<sup>1</sup> Ved utgangen av 2004 var ca. 77 000 arbeidstakere omfattet av en innskuddsordning innenfor Lov om innskuddspensjon.

I forhold til andre land stiller dette Norge i en særstilling. Grovt sagt kan man snakke om tre grupper av land når det gjelder organiseringen av tjenstepensjoner.

1. USA og Storbritannia – med arbeidsgiverstyrte ordninger for omkring halvparten av arbeidstakerne.
2. Kontinentaleuropa med sjenerøse kompensasjonsnivåer i de skattefinansierte offentlige sosialforsikringsordningene, og dermed et lite marked for tjenstepensjoner dominert av arbeidstakere med lønninger over maksimalsatser i de offentlige systemene.
3. Sverige, Danmark og Nederland med varianter av avtalebaserte, allmenngjorte og partsstyrte tjenstepensjoner. Typisk resultat er at det store flertallet av arbeidstakerne er dekket av en ordning. Sveits har en lovfestet obligatorisk tjenstepensjon som sikrer alle arbeidstakere en tjenstepensjon utover en begrenset offentlig sosialforsikring.

For Norge medfører innføringen av OTP en skillevei fordi to tradisjoner møtes. På den ene siden de tradisjonelle britiske bedriftsbaserte, arbeidsgiverstyrte, og dermed ikke-avtalefestede ordninger. På den andre siden en lovfesting av at alle ansatte skal omfattes av en tjenstepensjonsordning som vi finner blant annet i Sveits og gjennom allmenngjøring i Nederland og kollektive avtaler i Danmark og Sverige. Man vil også kunne trekke Finland med som et eksempel på en lovpålagt privat sparing. Det er derfor grunn til å stille spørsmål ved om denne skilleveien vil medføre at Norge i større grad går over til å etablere fellesordninger på tvers av virksomheter? Eller vil vi se en særnorsk løsning hvor lov sikrer alle en (minimums-) tjenstepensjon, men hvor selve ordningen er bedriftsbasert, arbeidsgiverstyrt og ikke basert på kollektive avtale?

Spørsmålet om en skillevei blir ytterligere aktualisert av at en rekke virksomheter søker å avvike eller lukke sin tradisjonelle ytelsesordning til fordel for etablering av en innskuddsordning. Slike overganger har i noen tilfeller (Posten, Elkem og Telenor) medført at bedriftene i større grad har avtalefestet den nye innskuddsordningen som et bytte med de ansatte – økt avkastningsrisiko byttes mot sikkerhet for opprettholdelse av ordningen i form av avtalefesting.

Tabellen under viser antall forsikrede aktive medlemmer i FNHs statistikk i henholdsvis tradisjonelle ytelsesbaserte ordninger og innskuddsordninger.

Tabell 2.1 Kollektiv pensjonsforsikring. Antall hovedforsikrede medlemmer i tradisjonell forsikring og fondsforsikring. I 1000.

	2003	2005
Hovedforsikrede	590	630

Kilde: FNH og Kredittilsynet

Innskuddsordninger. Antall forsikrede iht. LOI. I 1000.

	2002	2003	2004	2005
Antall forsikrede	13	43	77	131

Kilde: FNH

Per utgangen av 2005 er ytelsesordningene klart dominerende når det gjelder premie og reserver i de oppbygde pensjonsfondene. De årlige premiene, før OTP, utgjør 13–14 milliarder kroner i privat sektor. I det norske tjenstepensjonsmarkedet forvalter selskapene nå mer enn 200 milliarder kroner i private kollektive ordninger (forsikringsfond). I pensjonskassene er den samlede kapitalen på ca. 75 milliarder kroner. I tillegg vil OTP medføre en betydelige oppbygging av reserver de neste årene. Anslag på kapitalakkumuleringen varierer fra omkring

70 milliarder til over 400 milliarder kroner over 15 år (Hippe, Bergan, Veland og Midtsundstad 2005). Samlet har den norske pensjonskapitalen et betydelig omfang, og livselskaper og kasser spiller en betydelig rolle som institusjonelle investorer.

Tabell 2.2 Kollektiv pensjonsforsikring. Brutto forfalte premier i ytelsesbaserte og innskuddsbaserte ordninger (innenfor LOF og LOI). I millioner kroner.

	2003	2004	2005	2.kv. 2006
Tradisjonell	12 589	13 599	13 556	9 278
- herav ytelse	12 518	13 391	13 205	9 026
- herav innskudd	71	208	351	252
Fondsforsikring	249	556	918	747
Private pensjonskasser	5 249	4 584	7 290	
Totalt	18 087	18 739	21 764	10 025
- herav innskudd	320	764	1 269	999

Tabell 2.3 Forsikringsfond. Tradisjonell forsikring og fondsforsikring. Ytelsesbaserte og innskuddsbaserte ordninger (innenfor LOF og LOI). I milliarder kroner.

	2003	2004	2005	2.kv. 2006
Tradisjonell livsforsikring	168,1	182,3	198,0	207,6
- herav ytelse	168,0	182,0	197,5	206,8
- herav innskudd	0,1	0,3	0,5	0,8
Fondsforsikring	0,7	1,2	2,4	3,2
Private pensjonskasser	63,3	68,2	74,9	
Totalt	232,1	251,7	275,3	194,561
- herav innskudd	0,8	1,5	2,9	4,0

Kilde: FNH



## 3 Mulige modeller for organisering av tjenestepensjoner

Med utgangspunkt i et norsk reguleringsregime hvor alle arbeidstakere skal være dekket av en tjenestepensjonsordning som sikrer minst 2% av lønn i pensjonssparing, og hvor alle ansatte i en virksomhet skal være dekket av den samme ordningen, kan det tenkes en rekke modeller for organisering og innretning av tjenestepensjoner. Som utgangspunkt skal vi i dette notatet skille mellom seks idealtypiske modeller. Vi legger til grunn at den norske tradisjonen med at alle ansatte i en virksomhet skal være dekket av den samme ordningen vil måtte videreføres. Videre legges det til grunn at virksomheter som allerede har en ordning vil kunne velge å stå utenfor en fellesordning. Denne muligheten til å stå utenfor finner vi typisk i land som innfører bred dekning gjennom lov eller avtale, men hvor enkelte bedrifter har hatt ordninger for sine ansatte fra før (se kapittel 4).

### 3.1 Hvorfor kollektivt – mikro og makro perspektiver?

I en diskusjon av ulike modeller for organisering av tjenestepensjoner vil det være nyttig å avklare hvilke dimensjoner man vil sikre gjennom en kollektiv organisering, dvs. hva man kan oppnå ved de ulike modeller for organisering av tjenestepensjon. En slik debatt vil berøre en rekke forhold. For det første knyttet til kostnader og innretning på selve pensjonsordningen. For det andre et mer samfunnsmessig perspektiv knyttet til hvordan disse ordningene kan bidra til å påvirke betingelsene for partsorganisering. For det tredje hvordan slike ordninger vil påvirke finansmarkedet og konkurranseforholdene i dette markedet.

#### **Mikro-perspektivet**

En rekke forhold er relevante for den enkelte virksomhet og ansatte i en diskusjon av hvordan tjenestepensjoner skal innrettes og organiseres:

- Sikkerhet for at pensjonene er tilstrekkelig fondert
- Kostnader ved administrasjon av ordningen og forvaltningen av kapitalen
- Innretning av kapitalforvaltningen
- Innretning av ordningen
- Innflytelse over ordningen
- Portabilitet, dvs. kostnad ved jobbskifte

Tjenestepensjonsordninger er underlagt en omfattende offentlig regulering i form av virksomhetsregler, produktregulering og regnskapskrav. Norsk lovgivning har gjennomgått en

omfattende revisjon for å sikre større fleksibilitet i produktutforming, kombinert med sterk regulering for å sikre ordningens finansiering. Det sentrale elementet i denne reguleringen er å sikre at de rettigheter som er bygget opp er tilstrekkelig sikret (fondert), enten dette er gjennom pensjonskasser eller liv- eller fondsselskap. I debatten om etablering av fellesordninger forutsettes det at disse fortsatt underlegges et relativt strengt norsk reguleringsregime. Banklovkommisjonen uttaler selv at det ikke er noe i veien for å tillate private felleskasser innenfor dagens reguleringsregime. Etablering av fellesordninger vil imidlertid kunne påvirke en rekke andre av de elementene som er nevnt over.

For det andre vil en underliggende motivasjon ved etablering av fellesordninger være knyttet til å sikre så lave kostnader som mulig til administrasjon og kapitalforvaltning. På kostnads-siden inngår også prisen for risikoprodukter som uførepensjon. Fellesordninger åpner for stordriftsfordeler og for å etablere særlige risiko-kollektiver innenfor ulike bransjer. Ny lov om forsikringsvirksomhet krever i større grad at produkter og prisene på disse er modularisert og basert på prislister, snarere enn overskuddsdelingsmodellen (NOU 2001:24, Ot. prop. nr. 11 2003–2004). Selv når den nye livreguleringen har trådt i kraft vil dette ikke medføre noen form for prisregulering i forhold til nivået på prissettingen av spare- og risikoprodukter. Det vil derfor fortsatt være kjennetegn ved leverandørene og konkurransen i markedet som vil avgjøre prisbildet.

For det tredje er innretningen på kapitalforvaltningen en viktig dimensjon ved fellesordninger. Dette er dels et spørsmål om hvilken risiko som skal tas innenfor eksisterende regelverk, blant annet knyttet til aksjeandel i investeringsporteføljen, dels et spørsmål om investeringspolicy – indeksforvaltning, aktiv forvaltning, norske versus utenlandske papirer, screening av investeringer etter miljø eller etiske kriterier med videre, og dels et spørsmål om det skal åpnes adgang for individuelle investeringsvalg innenfor innskuddsordninger. Innretningen på kapitalforvaltningen, ikke minst eventuelle individuelle investeringsvalg, vil også påvirke kostnadene ved ordningen.

For det fjerde er innretningen av selve ordningen en sentral dimensjon. Dette dreier seg om flere forhold:

- Innskudds- eller ytelsesordning, herunder gjennomsnitts- eller sluttlønsordninger
- Sparing over minimumssatsene i OTP
- Rentegarantier og/eller bonusordninger etter dansk mønster
- Krav om livslange pensjonsytelser eller ikke
- Håndtering av kjønnsrelaterte avkortinger ved livslange utbetalinger
- Flytterettigheter

For det femte er det et spørsmål om innflytelse over ordningene fra medlemmene (arbeidstakerene). Dette sikres i dag blant annet gjennom lovgivings krav om pensjonsutvalg / ansattrepresentanter i pensjonskassenes styre med videre. Innflytelse kan også sikres gjennom avtalefesting av ordningens innretning og styringssystemer, blant annet gjennom partsrepresentasjon i pensjonskassers styre m.v.

## **Et samfunnsmessig perspektiv**

Organisering av tjenestepensjoner kan også kobles til hvordan den institusjonelle utformingen påvirker betingelsene for arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisering. Fra litteraturen om «Industrial Relations» er en av hovedforklaringene på forskjeller i arbeidstakerorganisering mellom land nettopp organiseringen av arbeidsledighetsforsikringen. De svenske a-kassen trekkes typisk fram som forklaring på den svært høye organisasjonsgraden i Sverige (Kjellberg 2001). Samme forklaring brukes også om Danmark, Finland og Belgia.

Når det gjelder arbeidsgiversidens organisasjonsgrad, er det andre faktorer som forklarer variasjonen. I mange kontinentale land er arbeidsgiversiden i privat sektor bedre organisert (målt i ansatte) enn i Norge. Dette ses gjerne i sammenheng med omfattende allmenngjøring av tariffavtaler, og hvor den enkelte arbeidsgiver velger å være organisert for å kunne påvirke og nyte godt av medlemsfordeler knyttet til det avtaleverket den uansett blir bundet av (Stokke m fl 2003:47).

Kollektiv eller fellesorganisering av obligatorisk tjenestepensjon vil også kunne tenkes å påvirke betingelsene for partsorganisering. Hvis administrasjonskostnadene ved kollektive ordninger blir lavere enn det som tilbys i markedet, vil kollektive ordninger ha et rekrutteringspotensial. Ytterligere potensial kan ventes hvis det kan tilbys tilleggstjenester. Ordningene kan videre utformes eksklusivt for bedrifter som enten er medlem av arbeidsgiverorganisasjoner eller tariffbundet enkeltvis ved hengavtaler. Dermed vil ordningene kunne virke positivt på arbeidsgiverorganiseringen og tariffavtaledekningen. Dette vil igjen kunne bedre grunnlaget for arbeidstakerorganisering, ut fra forutsetningen om at det er sterke vekselvirkninger mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisering.

Det samfunnsmessige perspektivet er knyttet til en antakelse om at land med sterke organisasjoner i arbeidslivet i større grad enn andre land har håndtert ytre sjokk i økonomien som oljeprisfall, valutakriser med videre, gjennom sterkere kontroll av lønnsdannelsen. Videre kobles sterke partsrelasjoner også til evnen å holde høy sysselsetting og lavere arbeidsledighet enn i andre land, samt at det i den senere tid i større grad er gjort koblinger mellom omstillingsevne og innovasjon på den ene siden og sterke organisasjoner i arbeidslivet på den andre. Denne debatten har vist et sterkt oppsving nettopp fordi de nordiske land har ligget relativt høyt på en rekke rangeringer av konkurransevne og verdiskaping. Det er selvsagt en omfattende debatt å fastslå i hvilken grad disse sammenhengene faktisk er tilstede over tid og hvilke mekanismer som ligger til grunn. I denne sammenheng er ikke poenget å forsøke å avklare denne debatten, men bare påpeke at i den grad det blir betraktet som et politisk mål å bidra til å styrke arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisering, kan spørsmålet om etablering og innretning av kollektive pensjonsinnretninger, herunder eventuell statlig medvirkning, være et virkemiddel.

Her vil det sannsynligvis være en «trade off» mellom å etablere kollektive ordninger som omfatter alle arbeidstakere eller ordninger som omfatter bare medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner. Det finnes noen få historiske eksempler på at dette har vært gjort også i Norge. Som utgangspunkt antas at arbeidsgiversiden vil være svært skeptisk til å bidra til slike ordninger.

## **Virksomheter på kapitalmarkedet og konkurransesituasjonen**

Organiseringen av tjenestepensjoner har også en stor virkning på kapitalmarkedet og på konkurransesituasjonen i pensjonsmarkedet. I utgangspunktet er det i det norske pensjonsmarkedet relativt få aktører som leverer de tradisjonelle ytelsesbaserte pensjonsordningene. Det er sannsynligvis en noe høyere konsentrasjon i livsforsikringsmarkedet i Norge enn i de

andre nordiske land (NOU 2000:9, s60) hvor de fem største aktørene har en helt dominerende andel av markedet. Konkurransbildet er imidlertid noe endret ved innføringen av innskuddspensjon fra 2001 og dermed muligheten for at banker, og særlig fondsselskap, kan selge innskuddsordninger uten forsikringselement (med andre ord rene spareordninger). At fondsselskaper er sentrale aktører kom klart til uttrykk i markedskampen om OTP-kunder.

For større bedrifter vil også etablering av egen pensjonskasse utgjøre et alternativ som påvirker konkurransesituasjonen positivt.

Ved etablering av fellesordninger i form av fellespensjonskasser, vil en betydelig del av pensjonsmarkedet kunne flyttes fra livselskaper og fond til nye kasseinnretninger. Det vil imidlertid utvikles et marked for aktiv forvaltning for disse kassene, administrasjon av utbetalinger, fri-poliser med videre, som vil domineres av livselskapene. I den grad nye fellesordninger gjøres i form av innkjøpsfelleskap (som blant annet NHO-ordningen er et eksempel på), vil det ytterligere drive markedet fra mindre bedriftsordninger til konkurranse om større kontrakter for forvaltning, risikoproduker og administrasjon. Den sentrale effekten på konkurransebildet vil dermed være at fellesordninger forsterker etterspørselssiden, eller innkjøpsmakten, i forhold til liv- og fondsselskaper. Det er derfor grunn til å tro at fellesordninger vil legge et press på marginer i dette markedet.

En annet interessant virkning på markedet er at beslutningstakerne endres fra å være bedriftsbasert, typisk økonomidirektør, til å være representanter for fellesordninger som igjen er basert på avtale mellom partene. Dette vil kunne endre markedsdynamikken og også hvilke faktorer det blir lagt vekt på ved et innkjøp. Et naturlig eksempel kan være spørsmålet om ønske og vilje til å ta risiko i kapitalmarkedet (andel aksjer i porteføljen) eller ønsket om å benytte seg av ulike virkemidler for å utelukke aksjekategorier (våpen, tobakk) eller foreta miljømessig eller etisk screening. Det er grunn til å tro at de kollektive prosesser som settes i gang vil trekke i retning av større vekt på blant annet investeringspolicy.

## 3.2 Modeller for organisering av tjenstepensjoner

Samlet kan tjenstepensjonsordninger organiseres på seks måter med ulike betingelser for å påvirke innretningen på ordningen, kostnader, partsforhold og konkurransebildet i finansmarkedet. I kapittel 5 drøfter vi i mer detalj hvordan modell 2 til 5 kan implementeres og mulige virkninger av disse. Her gjengis kort noen hovedtrekk ved ulike organisering av tjenstepensjoner.

1. En svensk inspirert innskuddsordning som en integrert del av Folketrygden, men basert på fondering og individuelle konti. En slik minstesparing kan også organiseres som en løpende skattefinansiert ordning. I dette tilfelle vil det ikke bli noe annet enn et ekstra oppsparingselement i folketrygdens beregning av fremtidig pensjonsrettighet. Vi tar derfor utgangspunkt i en fondert individuell ordning integrert i folketrygden. Ordningen involverer ikke partene i arbeidsmarkedet eller kollektiv avtale. Leverandørene er private livselskaper, fond eller banker. I den grad man baserer seg på minstekravet i OTP-loven vil tjenstepensjoner forøvrig måtte legges om og bygge på denne ordningen.
2. Bransjeordninger basert på tariffavtale mellom partene vil kunne driftes uten statlig medvirkning. Med utgangspunkt i arbeidsgiverorganisasjonene kan det etableres felleskasser for bransjen eller andre avtalebaserte innretninger som foretar innkjøp av de nødvendige

tjenester fra livselskap, fond og lignende, eventuelt også etablering av eget livselskap. Bedrifter som er dekket av avtalen, og som ikke har egen ordning, vil være tariffmessig bundet til å delta i fellesordningen. Ordningen kan utvides avtalemessig utover minstesatsene i OTP og fellesordningen kan tilby enkeltbedrifter å foreta innkjøp utover dette minstenivået. Hovedpoenget vil være at en stor og standardisert innskuddsordning vil kunne utgjøre et konkurransedyktig alternativ i markedet. (En slik løsning vil i prinsippet også kunne gjøres med ytelsesordninger). Gjennom tariffavtale vil partene bestemme innretning på ordningen, for eksempel krav om livslange ytelser.

3. Partsbaserte ordninger med statlig medvirkning. Det kan her være en eller flere parter på hver side, eventuelt som en samling av identiske tariffbestemmelser. Langt på vei er dette en AFP-modell hvor det er partene som oppretter ordninger (for eksempel en LO/NHO-ordning), men hvor myndigheten bidrar finansielt og/eller med administrasjonstjenester eller forvaltningstjenester. Dette åpner for samfunnsøkonomiske gevinster knyttet til at for eksempel Rikstrygdeverket og skattemyndighetene står for innkreving av premier/ innskudd og utbetaling av løpende ytelser. Videre kan kapitalforvaltning knyttes til for eksempel Petroleumsfondet. Dette vil i så fall kreve en høy grad av standardisering. Gjennom tariffavtale kan partene også etablere krav om livslang utbetaling hvis ønskelig, med tilhørende mekanismer for kjønnsnøytralitet, avkastnings- og bonusmekanismer m.v.
4. Tverrgående arbeidsgiverstyrte «felleskasser» hvor et sett av arbeidsgivere etablerer en felles pensjonskasse. Regelverk for private felleskasser vil sikre at det etableres en pensjonsinnretning som håndterer forpliktelsene til en gruppe av bedrifter som inngår en samarbeidsavtale (NOU 2006:12). Gevinstene vil først og fremst være kostnads- og effektivitetsgevinster knyttet til stordrift.
5. Arbeidsgiverbaserte innkjøpsordninger hvor en arbeidsgiverorganisasjon tilbyr sine medlemsbedrifter en standardisert ordning for å redusere kostnader til administrasjon og kapitalforvaltning. Hovedpoenget er nettopp standardiseringen og dermed stordriftsfordelene som kan oppnås. NHO etablerte en slik ordning for OTP for å sikre såkalte institusjonelle priser på kapitalforvaltningen. Det er ingen ting i veien for at slike fellesordninger for OTP kan utvides til å omfatte også innskuddsordninger utover minstesatsene.
6. Bedriftsbaserte ordninger med utgangspunkt i dagens system i det private arbeidsmarked. Ordningene er som hovedregel ikke regulert gjennom tariffavtale. Arbeidsgiver bestemmer innretning på ordningen og valg av leverandør.

De avtalebaserte ordningene kan i utgangspunkt tenkes allmenngjort som i Nederland. Den norske lov om allmenngjøring av tariffavtaler m m § 3, annet ledd, begrenser imidlertid en eventuell allmenngjøring til tariffbestemmelser som regulerer de enkelte arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår. Den individuelle retten til pensjon kan med andre ord allmenngjøres, men ikke bedriftens medlemskap i en kollektiv pensjonsordning. Det kan også nevnes at Tariffnemnda i sin praksis ikke har allmenngjort noen aspekter ved dagens AFP-ordning.

Av de seks idealtypiske modellene over er det modell 2 til 5 som kan betraktes som en kollektiv modell i den forstand at de går på tvers av flere virksomheter og er basert på felles standardløsninger. Den femte modellen, arbeidsgiverbaserte innkjøpsordninger, er imidlertid i motsetning til modellene 2–4 ikke basert på kollektiv avtale og partsmedvirkning. Det er dermed to sentrale dimensjoner som definerer ordningen, dekning og avtalefesting. I tabellen under vises hvordan disse kan kombineres på ulike måter.

Tabell 3.1.

Organisering av ordningen	Dekning	Arbeidstakerinnflytelse (avtalefesting)	Modell
Statlig fellesordning	Alle	Ingen	1
Felleskasser/ fellesordninger	Brede avtaleområder (jf. AFP-ordning) Bransjevis Gruppe av arbeidsgivere	Innretning av ordningen Innretning på kapitalforvaltningen Styring av ordningen ut over LOF og LOI (styrerepr m.v.)	2, 3 og 4
Felles innkjøpsordninger	Brede avtaleområder Bransjevis Gruppe av arbeidsgivere	Innretning av ordningen Innretning på kapitalforvaltningen	5
Enkeltbedriftene kjøper		Innretning av ordningen Innretning på kapitalforvaltningen	6

## 4 Kollektive erfaringer – tjenestepensjoner i Sveits, Nederland og Danmark

I dette kapitlet skal vi se nærmere på innretning og organisering av tjenestepensjonsordninger i tre europeiske land – Sveits, Nederland og Danmark. Det sveitsiske systemet er basert på lovfestede obligatoriske tjenestepensjoner. I Nederland er ordningene basert på allmenngjøring av tariffavtaler, mens i Danmark er ordningene basert på brede kollektive avtaler. Denne gjennomgangen vil senere danne grunnlag for en nærmere drøfting av aktuelle modeller for organisering kollektive tjenestepensjoner i Norge.

### 4.1 Sveits

Det sveitsiske pensjonssystemet består av 3 komponenter: et offentlig pensjonssystem, en obligatorisk tjenestepensjonsordning og frivillig, individuell tilleggssparing. Det offentlige pensjonssystemet består av alderspensjon og etterlatteforsikring (AVS), invalideforsikring (AI) og andre tilleggsytelser (PC). Systemet er et obligatorisk, føderalt administrert forsikringssystem som skal sikre en grunnleggende levestandard som alderspensjonist eller uførepensjonist, samt sikre ytelser til etterlatte. Det offentlige pensjonssystemet inkluderer både en flat alderspensjon og tilleggsytelser. Minimumspensjonen for en enslig pensjonist er 1030 CHF (vel NOK 62000), mens maksimal grunnpensjon er 2060 CHF (vel NOK 125 000). Den maksimale grunnpensjonen for et par kan ikke overstige CHF 3090 (NOK ca 188 000).

For å oppnå maksimal grunnpensjon kreves innbetaling av pensjonspremie (skatt) i 44 år for menn og 43 år for kvinner (pensjonsalderen er henholdsvis 65 og 64 år), dvs. fra fylte 21 år. Kortere innbetalingsperiode gir avkortet grunnpensjon. I gjennomsnitt er kompensasjonsgraden i det offentlige pensjonssystemet ca 33% for en gjennomsnittsinntekt. Tilleggspensjon ytes når grunnpensjonen ikke er tilstrekkelig til å opprettholde en minimal levestandard, er inntektsavhengig og ytes etter krav fra den enkelte.

#### Tjenestepensjonssystemet

Myndighetene i Sveits innførte med virkning fra 1. januar 1985 en ny lov, «The Federal Law on Occupational Benefit Plans concerning Old – age, Survivors and invalidity» (LPP). Fra dette tidspunktet ble det obligatorisk for foretak å opprette tjenestepensjonsordning for ansatte som hadde en årlig arbeidsinntekt innenfor et nærmere definert intervall. Per 2005 skal innbetaling til ordningen omfatte alle ansatte med inntekt over CHF 19.350 (NOK ca. 98 000) og under CHF 77 400 (NOK ca. 392 000). Det enkelte foretak kan imidlertid fastsette et høyere tak enn minimumskravet og kan også inkludere all lønn som pensjonsgrunnlag. Den obligatoriske ordningen omfatter ikke selvstendig næringsdrivende, arbeidstakere på kortsiktige kontrakter og personer som er minst 70% arbeidsufør. Disse kan imidlertid tegne frivillig forsikring basert på minimumskravet i loven.

Sveits er et av de få landene i verden som har innført en obligatorisk tjenstepensjonsordning med lovpålagt innskudd fra arbeidstakere. Prosessen rundt gjeldende lov startet allerede i 1972, og selve loven ble vedtatt i 1982. Andre land som har tilsvarende obligatorisk ordning ved lov, er Chile og Australia. Før loven kom i 1985 var ca 1,9 millioner arbeidstakere omfattet av en tjenstepensjonsordning. Den obligatoriske ordningen omfatter ytterligere 1,25 millioner arbeidstakere. De frivillige tjenstepensjonsordningene før 1985 var foretaksbaserte, men enkelte ordninger ble etablert gjennom kollektive avtaler mellom partene i enkelte bransjer.

Den obligatoriske tjenstepensjonsordningen kompletterer det offentlige pensjonssystemet og det er en uttrykt målsetning at ytelsene fra det offentlige pensjonssystemet og den obligatoriske ordningen i sum skal kunne gi en kompensasjon på 60–70% av tidligere arbeidsinntekt. De laveste inntektene gis en høy kompensasjon i forhold til arbeidsinntekten i det offentlige systemet, og gulvet i opptjeningsgrunnlaget i tjenstepensjonsordningen har sammenheng med dette. Dette betyr at innretningen av det offentlige pensjonssystemet og minimumskravene i den obligatoriske tjenstepensjonsordningen tilpasses slik at alle oppnår en samlet pensjonsytelse som gir minimum 60% samlet kompensasjon i forhold til arbeidsinntekten.

Loven (LPP) fastsetter minimumskrav som tjenstepensjonsordningene skal oppfylle, og knytter seg både til alderspensjon, ytelse ved invaliditet/uførhet og ytelser til etterlatte ved forsikringstakers død. Den enkelte pensjonsordning kan imidlertid fastsette høyere ytelser enn lovens minimumskrav. I tillegg fastsetter loven bestemmelser om minimumsinnskudd, garantert rente på sparekapitalen og et system for omregning av oppspart kapital til årlig pensjonsytelse (se nedenfor).

Mens de tidligere pensjonsordningene var ytelsesbaserte, er de fleste ordningene etter lovens ikrafttreden innskuddsbaserte. Mange ytelsesordninger er blitt konvertert til innskuddsordninger og har sammenheng både med foretaks ønske om å redusere risikoen og regelverket knyttet til overføring av opparbeidede pensjonsrettigheter ved jobbskifte. Økende mobilitet i arbeidsmarkedet vanskeliggjør overføring av rettigheter fra ytelsesbaserte ordninger. Som vi skal komme tilbake til, har sveitsiske myndigheter fastsatt et regelverk som skal sikre at opparbeidede rettigheter skal kunne overføres fra ordning til ordning.

## Finansiering

Innskuddene fastsettes i den enkelte pensjonsordnings regelverk. Loven definerer et innskuddssystem som pensjonsrettighetene skal baseres på. Den delen av årlig arbeidsinntekt som skal forsikres kalles for «coordinated salary» (koordinert inntekt) og tilsvarer brutto årlig inntekt minus «coordinated deduction», dvs. et fradrag som tilsvarer maksimal grunnpensjon i den offentlige pensjonssystemet (CHF 22 575 i 2005). Dette innebærer at det maksimale beregningsgrunnlaget i tjenstepensjonsordningene er CHF 54 825 (CHF 77 400 – CHF 22 575, tilsvarende NOK ca. 278 000). Den nedre grensen er CHF 3 225 (NOK ca 16 000). De fleste tjenstepensjonsordningene fastsetter et høyere tak enn CHF 54 825.

Minimumsinnskuddene er følgende:

Alder	Totale innskudd i % av koordinert inntekt
25 – 34	7
35 – 44	10
45 – 54	15
55- 65	18

Mange pensjonsordninger har høyere innskudd enn lovens minimumskrav og gir dermed også en høyere samlet pensjon. Lovverket åpner for at det enkelte pensjonsfond (se nedenfor) kan velge finansieringsopplegg, under forutsetning av at finansiell likevekt garanteres. I følge OECD (Queisser og Whitehouse 2003) hadde 16% av pensjonsfondene (dekker 36% av medlemmene) innskuddssatser tilsvarende minimumskravet i 1996, 8% hadde et inntektstak på to ganger det maksimale nivået i den obligatoriske ordningen, 19% hadde et høyere tak, mens de fleste, 56%, hadde ikke definert inntektstak i det hele tatt.

Arbeidsgiverinnskuddet må minst være lik summen av innskuddene fra arbeidstakerne i foretaket. Statistikk viser at arbeidsgiverne på aggregert nivå dekker ca 60% av samlet innskudd (Hepp 1998).

I tillegg til innskudd til egen pensjonsordning, må hvert pensjonsfond innbetale midler til et garantifond. Garantifondet subsidierer pensjonsordninger/-institusjoner med en skjev aldersstruktur og garanterer ytelser nedfelt i loven (den obligatoriske ordningen) dersom pensjonsfond blir insolvente. Innskuddet tilsvarer i 2005 1% av samlet koordinert årlig inntekt. Videre forsikrer det såkalte «Suppletive fund», et fond som forsikrer arbeidstakere hvis arbeidsgiver ikke er omfattet av en offisielt registrert pensjonsordning. Fondet forsikrer også personer som har sluttet seg til en tjenstepensjonsordning på frivillig basis (for eksempel selvstendig næringsdrivende), samt forsikrer arbeidsledige mot død og invaliditet. Fondet kalles også for «Collective fund».

Pensjonsalderen er 65 år for menn og 64 år for kvinner, men det enkelte pensjonsfond kan fastsette lik pensjonsalder for begge kjønn. Opptjening til alderspensjon gjelder fra fylte 25 år, men arbeidstakere er forsikringsmessig dekket ved død og invaliditet fra fylte 17 år.

## **Ytelser**

Tjenstepensjonsordningene skal inkludere alderspensjon, uførepensjon og ytelse ved forsikringstakers død.

## **Alderspensjon**

Utbetaling av alderspensjon fra pensjonsordningen reguleres av myndighetene gjennom en såkalt «conversion rate». Dette innebærer at oppspart pensjonskapital omregnes til en årlig annuitet, dvs. en årlig (livslang) pensjon, når den enkelte forsikringstaker når pensjonsalderen. For 2005 er denne omregningsfaktoren 7,15% for menn og 7,20% for kvinner. Flere bruker imidlertid samme omregningsfaktor både for menn og kvinner, dvs. 7,20). Fra 2014 endres omregningsfaktoren til 6,80% for begge kjønn og har sammenheng med økende levealder.

Dersom den enkeltes pensjon er lavere enn 10% av minimum grunnpensjon i det offentlige pensjonssystemet, eller det enkelte pensjonsfond tillater det, kan det tas ut en kapitalpensjon (engangsutbetaling av deler av pensjonskapitalen). Den enkelte kan ta ut 25% av kapitalen som en engangsyttelse. Pensjonsfondene kan bestemme at hele pensjonskapitalen kan utbetales som et engangsbeløp (inkl. etterlattepensjon og uførepensjon).

Førtidspensjon er mulig dersom det enkelte pensjonsfond åpner for dette. I prinsippet kan ikke førtidspensjon tas ut tidligere enn 5 år før ordinær pensjonsalder. Pensjonsfondene kan også, som nevnt over, fastsette lik pensjonsalder for menn og kvinner. Utbetalt pensjon ved førtidspensjon reduseres med mellom 3,4 og 6,8% per år, mens utsatt pensjonering med 1 til 5 år kan øke årlig pensjon med mellom 5,2 og 31,5%.

### **Barnepensjon**

Mottakere av alderspensjon har rett til barnepensjon tilsvarende 20% av alderspensjonen per barn inntil 18 år (inntil 25 år hvis fortsatt forsørgerbyrde). Barnet eller barna har rett til arvepensjon ved pensjonsmottakers død.

### **Etterlattepensjon**

Gjenlevende ektefelle som har ansvaret for et eller flere barn eller er minst 45 år og har vært gift i fem år eller mer, har rett til etterlattepensjon, tilsvarende 60% av alderspensjonen eller av uførepensjonen. Dersom ingen av disse kravene oppfylles, utbetales et engangsbeløp på tre ganger årlig pensjon. Skilte personer har rett til etterlattepensjon dersom ekteskapet varte mer enn ti år.

### **Uførepensjon**

Omfatter personer som er minst 50% arbeidsufør. Det enkelte pensjonsfond kan fastsette en bredere definisjon av invaliditet. Uførepensjonen beregnes på samme måte som for alderspensjon og den samlede pensjonskapitalen inkluderer opparbeidede rettigheter fram til det tidspunktet rett til invalidepensjon inntrådte og opptjente rettigheter for de resterende år (uten renter). Full uførepensjon ytes dersom grad av uførhet minst er 2/3 og halv pensjon hvis uføregraden er minst 50%. Det samme regelverket gjelder for kapitalpensjon og barnepensjon som for alderspensjonen.

### **Garantert rente**

Den obligatoriske tjenstepensjonsordningen er en innskuddsbasert ordning med garantert nominell avkastning. Da loven trådte i kraft i 1985 var den garanterte avkastningen på 4% og ble ikke endret før i 2003 da den ble satt ned til 3,25%. Per 2005 er garantert avkastningsnivå 2,50%. Den samlede pensjonsytelsen tilsvarer dermed årlig oppspart kapital tillagt den til enhver tid gjeldende garanterte avkastning.

Dersom den faktiske avkastningen i pensjonsfondene er høyere enn den garanterte, kan denne krediteres det enkelte medlem. Det synes dog å være uklart regelverk knyttet til dette. Imidlertid vil ikke medlemmene få lavere avkastning på sparekapitalen enn den gjeldende garantirenten, selv om pensjonsfondene oppnår en faktisk avkastning som er lavere enn garantert nivå.

### **Individuell valgfrihet**

Investeringsvalg innen det sveitsiske systemet er svært begrenset. Dette gjelder ikke bare i ytelsesbaserte ordninger (der dette er unaturlig), men også i de innskuddsbaserte. I de ordninger der investeringsvalg tilbys, gjelder dette bare for den delen av innskuddet som er høyere enn det lovbestemte minimumsinnskuddet. Det enkelte individ har imidlertid ingen direkte valgmulighet hva gjelder porteføljeallokering: den eneste innflytelsen den enkelte har er gjennom ansattrepresentanter i pensjonsfondets styre. Endringer i porteføljen kan kun gjøres på et kollektivt grunnlag, dvs. at endringer må gjøres gjeldende for alle medlemmene. Et av de største fondene i Sveits har åpnet for at medlemmene kan velge mellom to typer investeringsmuligheter: et alternativ med en høy aksjeandel (50%) og et alternativ med en lavere

aksjeandel (25–30%). Valgmuligheten gjelder bare innskudd over et definert inntektsgulv og inkluderer kun en fjerdepart av fondets 8 000 medlemmer. Denne valgmuligheten er imidlertid problematisk i forhold til å få godkjent ordningen av myndighetene.

Det enkelte individ synes heller ikke å ha noen innflytelse på produktsammensetningen, som er fastsatt ved lov.

### **Institusjonell og avtalemessig struktur**

Tjenstepensjonsordninger må etableres i pensjonsinstitusjoner som må være uavhengige juridiske enheter. Omtrent alle private ordninger er organisert i stiftelser. Hver pensjonsinstitusjon må være registrert hos myndighetene og kravet for å bli registrert er at institusjonen må:

- være en uavhengig juridisk enhet etablert separat fra arbeidsgiver
- implementere en pensjonsplan som inneholder minst minimumsinnskudd
- være i overensstemmelse med alle krav

Som tidligere nevnt kan pensjonsfondene fastsette sine egne ytelsesstrukturer innenfor de definerte begrensninger i loven og kan velge finansieringsmetode og organisering av ytelsene. Hvert fond må i egne statutter definere ytelsesstruktur, finansiering og revisjon, organisering og administrasjon og forholdet til arbeidsgiver (-e), medlemmer og pensjonister.

Arbeidsgiverne har med andre ord et rimelig bredt spekter av valgmuligheter, mens arbeidstakerne må være omfattet av arbeidsgivers pensjonsfond. Store foretak etablerer vanligvis egne pensjonsfond, mens mindre foretak slutter seg til en kollektiv pensjonsstiftelse. Slike kollektive pensjonsfond kan være autonome, dvs. fond som håndterer alle komponenter i pensjonsordningen på egen hånd, inklusive forsikringselementet (store foretak eller fond der mange foretak er omfattet), eller de kan inngå avtaler med livsforsikringsselskaper, banker, eller andre pensjonsinstitusjoner. Andre typer pensjonsfond kjøper i varierende grad forsikringsdekninger hos forsikringsselskaper.

Pensjonsfondenes styre er sammensatt med lik representasjon fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, og er nedfelt i loven. Styret fastsetter fondets statutter og andre bestemmelser og foretar investeringsbeslutninger. Styrets medlemmer er personlig ansvarlige for fondets disposisjoner ved «brudd på tillitt» og ved «grov uforstand». Like fullt finnes det ikke detaljerte retningslinjer for etablering av robuste internkontrollsystemer (OECD 2003). Det finnes heller ikke retningslinjer knyttet til aktuariske forutsetninger, slik at hvert fond fritt kan fastsette forutsetninger om fremtidig lønnsvekst, investeringsavkastning etc. Imidlertid vil det enkelte foretak implisitt ha en forpliktelse hvis driften av fondet skulle oppnå dårlige resultater, fordi foretakene er gitt en betydelig rolle i å implementere den fonderte, obligatoriske pensjonsordningen, samtidig som foretaket har oppnevnte representanter i fondets styre.

Tjenstepensjonssektoren er svært fragmentert og det fantes i 2000 over 9 000 pensjonsfond. Imidlertid var bare 37% av disse (3 418 fond) aktive medlemmer. Et stor flertall av pensjonsfondene hadde ikke aktive medlemmer. Gjennomsnittlig antall medlemmer per fond var ca 825, men de største 99 fondene, som hver hadde mer enn 5 000 medlemmer, dekket hele 2,2 millioner arbeidstakere eller 70% av totalen.

### **Opptjente rettigheter – mobilitet i arbeidsmarkedet/jobbskifte**

Parlamentet i Sveits vedtok i desember 1993 «The Swiss Federal Law on Vesting in Pension Plans», en lov som omhandler opptjente pensjonsrettigheter, ikke bare ved frivillig jobbskifte, men også i tilfeller som knytter seg til tidspunkt for inntreden i en pensjonsordning og kontinuitet i pensjonsordning i spesielle tilfeller, slik som for eksempel endring i arbeidstid og skilsmisse. Loven trådte i kraft 1. januar 1995 og gjelder innenfor den obligatoriske tjenstepensjonsordningens dekningsområde, der ordningen garanterer ytelsesrettigheter ved oppnådd pensjonsalder, eller i tilfelle død eller uførhet.

Når en arbeidstaker avslutter sitt medlemskap i en pensjonsordning ved opphør av et arbeidsforhold, for eksempel ved jobbskifte, har vedkommende rett til en opparbeidet ytelse. Denne tilsvarer i innskuddsbaserte ordninger samlet oppspart kapital inkludert rente, mens i ytelsesbaserte ordninger tilsvarer oppsparte rettigheter det beløp som etter aktuariske beregningsprinsipper utgjør rettighetenes løpende verdi. Rettighetene med tilhørende verdi overføres automatisk til ny arbeidsgivers pensjonsordning/kasse. Dersom arbeidstakeren ikke starter i ny stilling, dvs. er arbeidsledig, må vedkommende velge til hvilken institusjon de oppsparte rettighetene skal overføres (en blokkert konto i bank eller forsikringsselskap). Dersom valg ikke foretas, overføres rettighetene fra det pensjonsfond arbeidstakeren var medlem i, til en annen pensjonsinstitusjon innen to år.

I tilfelle skilsmisse, vil opparbeidede rettigheter i løpet av ekteskapsperioden fordeles likt på forsikringstaker og ektefelle.

Under visse betingelser kan en forsikringstaker få utbetalt opparbeidede pensjonsrettigheter som en kapitalutbetaling (cash, engangsutbetaling); ved utflytting fra Sveits, dersom man blir selvstendig næringsdrivende eller dersom verdien av rettighetene er lavere enn årlig innskuddsbeløp. Videre kan man pantsette rettighetene til fremtidige ytelser eller til hele eller deler av de opparbeidede rettighetene eller motta en forskuddsutbetaling opp til verdien av opparbeidede rettigheter, for å investere i egen bolig. Imidlertid gjelder det visse begrensninger for personer over 50 år knyttet til dette. Dersom boligen selges, må man i prinsippet tilbakebetale det beløp som er tatt ut fra pensjonsfondet.

## **4.2 Nederland**

Tjenstepensjonssystemet i Nederland er kanskje det best utviklede i hele Europa, med en dekningsgrad på hele 91% (2001). Ulikt mange andre land, har Nederland beveget seg i retning av et helhetlig pensjonssystem med et sterkt fondert element – tjenstepensjoner i arbeidsmarkedet. På slutten av 90-tallet utgjorde skattefinansierte pensjoner 45% av de samlede pensjonsinntektene, mens det er vanlig med 80–90% i andre land. Tjenstepensjoner har således stor betydning for det samlede pensjonssystemet i Nederland.

Det offentlige pensjonssystemet i Nederland består av en lovbestemt, flat grunnpensjon, som alle innbyggerne har rett til, uavhengig av tidligere arbeidsinntekt. Forutsetningen for å få utbetalt hele grunnpensjonen fra fylte 65 år (alderspensjonen) er 50 års botid. Grunnpensjonen finansieres gjennom skatt på arbeidsinntekt (18,25%) og betales av arbeidstakerne. Siden 1980 har grunnpensjonen vært koblet til minimumslønnen, som igjen følger ugjennomsnittslønnen i samfunnet.

## Tjenestepensjonssystemet

De fleste tjenestepensjonsordningene i Nederland er ytelsesbaserte. Det er bare om lag 4 prosent av arbeidstakerne som er omfattet av innskuddsbaserte ordninger, mens noen få ordninger har elementer av både ytelsesordning og innskuddsordning. De fleste pensjonsordningene baseres på sluttlønnsprinsippet. SER (2000) har beregnet at noe over 50 prosent av alle ordningene er basert på såkalte «moderate final salary schemes», dvs. ordninger som ikke inkluderer all lønnsvekst i pensjonsopptjeningen. De rene sluttlønnbaserte ordningene utgjør ca 12 prosent av ordningene, mens ca 25 prosent av ordningene er basert på gjennomsnittslønnen gjennom yrkeskarrieren og ca 10 prosent er såkalte hybride ordninger, dvs. kombinasjoner av de øvrige ordningene. Gjennomsnittslønnsprinsippet viser en økende andel og har sammenheng med at nedgangen i aksjemarkedene i 2001–2002 førte til finansieringsproblemer og økte arbeidsgiverkostnader, og overgang fra sluttlønnbasering til gjennomsnittslønnsprinsippet ble vurdert som et virkemiddel i denne sammenheng. Det «moderate» sluttlønnsprinsippet er spesielt benyttet i offentlig sektor og i ikke-forretningsbaserte sektorer. Gjennomsnittsprinsippet er vanlig innen blant annet handel og hotell/restaurant. Hybride ordninger er relativt vanlig innen industri og finans, mens de rene sluttlønnbaserte ordningene er vanlige i finanssektoren.

Foretak har ingen lovmessig forpliktelse til å opprette tjenestepensjonsordning for sine ansatte (utover allmenngjøring) men er gjenstand for handlinger mellom partene i arbeidsmarkedet, lokalt i hvert enkelt foretak eller i et kollektivt system. Pensjonsordningene må imidlertid finansieres gjennom fondering. En pensjonsordning anses å være en del av betingelsene knyttet til ansettelsesvilkår og er nedfelt i avtale (lokalt i foretak eller kollektiv avtale).

Den typiske tjenestepensjonsordningen sikter mot en samlet ytelse på 70 prosent av sluttlønn eller gjennomsnittslønn gjennom yrkeskarrieren, inkludert den offentlige grunnpensjonen. Den årlige opptjeningsfaktoren utgjør mellom 1,75% og 2% av slutt- eller gjennomsnittslønn, slik at for å få 70 prosent samlet pensjon, kreves en yrkeskarriere på 35–40 år.

Noe over 5 millioner arbeidstakere er omfattet av en tjenestepensjonsordning, av en samlet arbeidsstyrke på ca 7 millioner (SER, op.cit.). De to millionene som ikke er omfattet utgjøres av personer som er ansatt i foretak som ikke har opprettet en ordning (vel 600 000), personer som er under 25 år (som er aldersgrensen for opptak til mange ordninger, utgjør ca 800 000) og selvstendig næringsdrivende (ca 700 000), som i stedet kan omfattes av individuelle ordninger.

Når avtalepartene i arbeidsmarkedet forhandler frem en pensjonsordning, for eksempel i en bransje, kan denne gjøres obligatorisk for alle foretakene i bransjen. Dette kan skje ved at regjeringen etter anmodning fra arbeidsmarkedsorganisasjoner som anses for å være representative for en bestemt bransje, gjør tilslutning til pensjonsfond obligatorisk for alle arbeidstakerne. Dette prinsippet er nedfelt i lovgivningen og de fleste bransjebaserte pensjonsordninger er etablert etter dette prinsippet.

Det er et uttalt mål fra myndighetene at alle som i henhold til regelverket kan omfattes av en tjenestepensjonsordning, faktisk tilbys en ordning av arbeidsgiver. Partene i arbeidsmarkedet er oppfordret til å finne en løsning på dette «problemet» innen 2006 og vil vurdere å benytte lov som virkemiddel for å nå full tjenestepensjonsdekning.

Obligatoriske, bransjebaserte pensjonsordninger (se nedenfor) dekker alle ansatte i den respektive bransjen, inkludert private og offentlig ansatte. I andre ordninger er dekningen regulert i pensjonsplanen. Den enkelte pensjonsordning fastsetter eget regelverk som blant annet definerer aldersgrense for opptak i pensjonsordningen, men det vanlige er at aldersgrensen er 25 år og at ansettelsen må være fast. Ansatte som har en inntekt under en nærmere definert grense, kan ekskluderes fra opptak. Pensjonsordninger kan ikke diskriminere mellom

ansatte innen samme kategori, men det er tillatt å ha variasjoner mellom ansatte kategorier. Bransjeordningene er solidariske ordninger, dvs. at arbeidstakere tilbys samme pensjonsrettigheter til de samme betingelser, uavhengig av kjønn, alder og helsetilstand.

Aldersgrensen i tjenstepensjonsordninger er normalt 65 år. Mange pensjonsordninger har egne ordninger for tidligpensjonering og finansieres etter pay-as-you-go prinsippet. Slike ordninger ble opprettet tidlig i 80-årene som følge av kollektive forhandlinger mellom partene i arbeidslivet i tilknytning til arbeidsledighetsproblematikken. I følge SZW<sup>2</sup> har tidligpensjoneringsraten økt betydelig over tid, som en konsekvens av sjenerøsiteten i det samlede pensjonssystemet. Ca 37 prosent av 55–65-åringene er yrkesaktive. På grunn av økende kostnader for arbeidsgiver og økende leveralder har tidligpensjoneringssystemet vært under endring de seneste årene, og en del pensjonsfond har etablert fonderte og fleksible tidligpensjonsordninger. Effekten av dette kan være høyere yrkesdeltakelse hos de eldste yrkesaktive ved at tidligpensjonering medfører lavere årlig pensjon, mens utsatt pensjonering fører til høyere pensjon. Den faktiske yrkesdeltakelsen har økt noe de siste årene.

## Finansiering

Det nederlandske tjenstepensjonssystemet er et fullt fondert system og er nedfelt i lovverket. Mange pensjonsfond har investert i aksjer og eiendommer, basert på en forutsetning om at den langsiktige avkastningen på disse verdiobjektene vil bli høyere enn avkastningen på obligasjoner. For å kompensere for den høyere risikoen dette medfører, krever myndighetene at en pensjonsfond må avsette tilleggsreserver (buffer). Utviklingen på 1990-tallet, med en systematisk økning i pensjonsforpliktelsene, reduserte premieinnbetalinger og en kontinuerlig reduksjon i rentenivået, førte til en reduksjon i reservekapitalen og dermed en svekket finansieringsevne. Aksjefallet i perioden 1999–2002 forsterket nedgangen i reservekapitalen.

Myndighetenes krav om reservekapital (minimumskrav knyttet til forholdet mellom aktiva og forpliktelsene) førte til en betydelig merbelastning for foretakene i form av økende premiekostnader. Det synes videre at arbeidstakerne må betale en høyere egenandel i pensjonsordningene, samtidig som arbeidstakere som tidligere ikke har betalt egenandel, nå må gjøre dette. Dette, sammen med blant annet overgang fra sluttlønnbaserte til gjennomsnittslønnbaserte ordninger kan således betraktes som ledd i en tilpasning til myndighetenes krav til reservekapital i pensjonsfondene, og som en konsekvens av en investeringspolitikk med høy risiko.

Pensjonspremier er typisk kalkulert for å nå 70% kompensasjon (inkludert grunnpensjonen i det offentlige pensjonssystemet) etter 35–40 år. Det varierer hvorvidt arbeidstaker betaler egenandel i pensjonsordningene, men det vanlige er at arbeidsgiver har dekket 2/3 av pensjonspremiene, mens arbeidstakerne har dekket 1/3. Premiene er fradragsberettiget, under forutsetning av at den årlige opptjeningsfaktoren ikke er høyere enn 2% i sluttlønnbaserte ordninger og 2,25% i gjennomsnittslønnbaserte ordninger. I de ytelsesbaserte ordningene er det vanlig å sikte mot 70% samlet kompensasjon etter 40 års opptjening, dvs. en årlig opptjening tilsvarende 1,75% av arbeidsinntekten. Avkastning på fondsmidler er også fritatt for skatt.

Pensjonsordningene er integrert med det offentlige pensjonssystemet ved at en del av lønnsinntekten kommer til fradrag ved beregning av pensjongivende inntekt og knyttes til rettighetsopptjening i tjenstepensjonsordninger. Denne delen av lønnsinntekten kalles for «franchise» og er avledet fra ytelsesnivået i den offentlige folketrygden.

<sup>2</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

## Ytelser

### Alderspensjon

Alderspensjonen er en livsvarig ytelse og er samordnet med den offentlige grunnpensjonen (se over).

### Ektefellepensjon

De fleste ordninger inkluderer ektefellepensjon og tilsvarer en prosent av avdødes løpende pensjon eller av opparbeidede rettigheter. Noen ordninger reduserer ytelsen dersom gjenlevende ektefelle er mer enn 10 år yngre enn medlemmet.

### Uførepensjon

I noen tilfeller inkluderes også uførepensjon, og denne samordnes med offentlige trygdeytelser. Kravet til grad av uførhet følger det offentlige regelverket. Ved uførhet fortsetter opptjeningen fram til ordinær pensjonsalder.

### Garantert rente/avkastning

Pensjonsfondene kalkulerer verdien av de framtidige pensjonsforpliktelsene til en grunnlagsrente på 4%. Det er planlagt innført en endring i kalkuleringsmetoden (Pension Act), hvor markedsrenten skal erstatte den faste renten. Det synes å være usikkerhet knyttet til hvorvidt denne endringen vil tre i kraft med det første, og kan ha sammenheng med de betydelige konsekvenser dette vil kunne ha, både på pensjonsfondenes finansieringsgrad/reserver, og premieeffekter både for arbeidsgiver og arbeidstaker.

### Individuell valgfrihet

Den enkelte arbeidstaker har liten innflytelse både på investeringsvalg og produktsammensetningen. Investeringsbeslutninger og beslutninger om produktsammensetning og innholdet i disse gjøres av partene i de bransjebaserte ordningene og av det enkelte foretak i de foretaksbaserte ordningene. I gruppelivsordninger (se nedenfor) foretas investeringsbeslutninger av livsforsikringsselskap.

### Opptjente rettigheter – mobilitet i arbeidsmarkedet/jobbskifte

Myndighetene i Nederland har en klar politikk når det gjelder å minimere den negative effekten av arbeidskraftmobilitet på opptjeningen av pensjonsrettigheter<sup>3</sup>. Siden 1994 har arbeidstakere hatt en rett til å overføre pensjonsrettighetenes kapitalverdi dersom man ikke kan fortsette opptjeningen hos samme pensjonsleverandør. Dette innebærer at opparbeidede pensjonsrettigheter kan overføres til ny arbeidsgivers pensjonsordning ved jobbskifte. Dersom overføring av rettigheter tidligere ikke var mulig eller den enkelte arbeidstaker valgte å ikke overføre rettighetene til ny arbeidsgivers pensjonsordning, blir opptjeningen hos tidligere

<sup>3</sup> Ministry of Social Affairs and Employment (2002).

arbeidsgivers pensjonsordning suspendert og denne såkalte «paid-up benefit» utbetales når arbeidstakeren pensjoneres. Siden 1992 har det vært obligatorisk å indeksere disse pensjonsrettighetene på samme måten som løpende pensjonsutbetalinger.

### **Institusjonell og avtalemessig struktur**

Tjenstepensjonsordningene administreres normalt av pensjonsfond, gjeldende for en bransje, et yrke eller ansatte i et foretak. I tillegg kan en, eller en gruppe av arbeidsgivere etablere gruppeforsikringsavtaler med et livsforsikringsselskap. Det kan også etableres pensjonsfond for bestemte yrkesgrupper innenfor en profesjon (som kan gjøres obligatoriske, jf. nedenfor om bransjeordninger). Rene foretaksspesifikke pensjonsordninger er kun tillatt under bestemte forutsetninger (book reserves).

### **Bransjebaserte tjenstepensjonsordninger**

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene har, som ledd i de kollektive forhandlingene, etablert pensjonsordninger innenfor ulike bransjer og selve ordningene er opprettet som bransjefond og omfatter foretak og ansatte innenfor den bransje avtalen gjelder for. Det finnes mer enn 80 slike bransjefond. Et sentralt kjennetegn ved slike ordninger er at partene kan kreve at inngått kollektiv avtale om etablering av pensjonsfond innenfor en bransje kan kreves gjort obligatorisk for alle ansatte i bransjen. Dette gjøres ved at partene meddeler dette overfor Minister of Social Affairs and Employment. Ministeren vurderer pensjonsordningen i forhold til de krav loven setter, og avgjør om ordningen skal gjøres obligatorisk i bransjen. Dette betinger at aktuelle arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene utgjør en representativ gruppe innenfor den aktuelle bransjen (dvs. at arbeidsgiverne må ha ansatt minst 60% av alle ansatte i bransjen. Mer enn 2/3 av de bransjespesifikke pensjonsordningene har blitt erklært obligatoriske (allmenngjort). Foretak som omfattes av en slik erklæring, kan likevel unntas fra bransjeordningen dersom foretaket har en tilsvarende eller bedre ordning innenfor et fastsatt regelverk.

Det kan synes som om allmenngjøring av pensjonsordninger skjer i to trinn. For det første allmenngjøres representative tariffavtaler (med pensjonsordning). Deretter allmenngjøres også selve pensjonsordningene (kassene) for å inkludere områder uten representative tariffavtaler. Det kan også synes som om pensjonskasser ekskluderer visse kategorier arbeidstakere (alder og ansettelsesform), og at dette er årsaken til at man ikke har 100% tjenstepensjonsdekning i Nederland. Dette forsøker myndighetene å få endret ved press (jf. over), og vurderer lovgivning for å nå full dekning.

Obligatoriske bransjefond utgjorde i 1999 ca 7% av alle pensjonsfond i Nederland, men omfatter ca 77% av alle aktive medlemmer av de ulike typer pensjonsfond.<sup>4</sup>

De ikke-obligatoriske pensjonsfondene utgjorde i underkant av 2% av alle pensjonsfond, og 6% av alle aktive medlemmer.

### **Foretaksspesifikke pensjonsfond**

En arbeidsgiver, eller en gruppe av arbeidsgivere, kan etablere foretaksspesifikke pensjonsordninger som organiseres i et pensjonsfond. En pensjonsordning kan inkludere flere foretak, men det mest vanlige er at hvert foretak etablerer en egen ordning. Der det kan være aktuelt at et

<sup>4</sup> SER (2000).

foretaksbasert pensjonsfond inkluderer flere virksomheter i forbindelse med fusjoner. Foretaksordninger utgjør 89% av alle pensjonsfond, men kun 16% av alle aktive medlemmer.

### **Gruppeforsikring i livsforsikringsselskap**

Det er mulig for arbeidsgivere å inngå en forsikringskontrakt med et livsforsikringsselskap. Slike ordninger benevnes «direkte forsikrede ordninger», av den grunn at de tas ut direkte av arbeidsgivere for å dekke pensjonsforpliktelsene. Livsforsikringsselskapene administrerer premieinnbetaling og utbetaling av ytelser.

Pensjonsfondenes styre skal ha et styre som skal bestå av et likt antall representanter fra arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidstakerorganisasjonene når det gjelder de bransjebaserte ordningene, og arbeidsgiver (-e) og ansatte i de foretaksbaserte pensjonsfondene. Pensjonister<sup>5</sup> kan tas opp i styret under forutsetning av at de erstatter ansatterepresentanter. Styret avgjør om administreringen av pensjonsfondet skal gjøres av fondet selv, eller om den skal settes ut til eksterne aktører. Uansett hvilken løsning som velges, er styret ansvarlig. Når det gjelder fondsinvesteringene, kan styret beslutte at dette skal gjøres av fondet selv eller settes ut eksternt til kredittinstitusjoner, forsikringsselskaper eller investeringsselskaper. Fondets og foretakets aktive skal ikke sammenblandes.

Bransjebaserte og yrkesbaserte pensjonsfond opererer på basis av solidaritet. Ansatte tilbys de samme pensjonsrettigheter etter de samme forutsetninger, uavhengig av kjønn (kjønnsnøytralitet), alder og helsetilstand.

## **4.3 Danmark**

Det danske pensjonssystemet omfatter en rekke lovbaserte pensjonsordninger (folkepensjon, ATP, SP, statlig tjenestemannspensjon), arbeidsmarkedspensjoner (tjenestepensjon) og individuell tilleggsparing. Tidligere var det store flertallet av befolkningen kun omfattet av de offentlige ordningene, folkepensjon og ytelser fra ATP-ordningen. Siden 1990–91 har de arbeidsmarkedsbaserte pensjonsordningene forvaltet av livsforsikringsselskaper og pensjonskasser, fått økende betydning. I 2001 omfattet de om lag 85% av arbeidstakerne.

Et kjennetegn ved de danske avtalebaserte arbeidsmarkedspensjonsordningene, er at pensjonsinnskuddenes størrelse og utvikling ses i sammenheng med andre ytelser til arbeidstaker, nedfelt i avtale mellom partene. Den offentlige folkepensjonens struktur og ytelser er finansiert gjennom skattesystemet (pay-as-you-go). I den obligatoriske ATP-ordningen er reglene for pensjonssparing fastlagt i lovgivningen og er fondsbasert.

I motsetning til de offentlige ordningene, er ytelsesnivået i de arbeidsmarkedsbaserte ordningene i det vesentlige avhengig av de beslutninger som treffes av partene i de enkelte ordningene. Dette omfatter ytelsesstruktur, dekningsgrad og plassering av kapital. Innskuddssatsene fastsettes normalt gjennom avtale mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene.

Det offentlige pensjonssystemet skal sikre alle en pensjon (folkepensjon) uavhengig av tidligere tilknytning til arbeidsmarkedet. I tillegg finnes en rekke supplerende, inntektsavhengige ytelser som skal sikre alle eldre mot fattigdom. Alle mottar en grunnpensjon og et pensjonstil-

<sup>5</sup> Pensjonistene har medbestemmelse enten gjennom styrerepresentasjon eller gjennom egne pensjonistråd knyttet til pensjonskassene. Det finnes en avtale (anbefaling) mellom hovedorganisasjonene (Stichting van de Arbeid) og pensjonistorganisasjonen CSO om dette.

legg. Grunnpensjonen er i 2006 58 032 danske kroner. Det maksimale pensjonstillegget er DK 27 276 for gifte og samboende pensjonister og DK 58 416 for enslige. Samlet maksimal folkepensjon er dermed DK 91 608 for gifte/samboende og DK 122 748 for enslige.

Arbeidsmarkedets Tilleggspensjon (ATP) er en fondsbasert ordning som er obligatorisk for alle lønsmottakere og inkluderer også arbeidsledige, sykemeldte, personer på arbeidsmarkedstiltak, personer som er omfattet av lov om aktiv sosialpolitikk m.v. Ordningen styres av arbeidsmarkedets parter og finansieres ved innskudd fra arbeidsgivere (2/3) og arbeidstakere (1/3). Hvor mye den enkelte får utbetalt i ATP-pensjon, avhenger av innbetalt beløp, sparetid og oppnådd avkastning.

### **Tjenestepensjonssystemet**

De danske arbeidsmarkedspensjonene (AMP) er basert på egne avtaler enten mellom arbeidsmarkedets parter eller i det enkelte foretak. Pensjonsordningene er obligatoriske for alle arbeidstakere som omfattes av avtalene. Begge typer ordninger administreres av enten et livsforsikringsselskap eller en pensjonskasse, og alle ordningene er regulert i lov om forsikringsvirksomhet. Det finnes såkalte tverrgående pensjonskasser som er foreninger eller medlems sammenslutninger, for eksempel knyttet til et bestemt utdannelsesområde eller en bestemt sektor. Dette innebærer at arbeidstakere i en og samme bedrift kan være tilsluttet forskjellige pensjonsordninger. Nesten samtlige ordninger er innskuddsbaserte, og i europeisk sammenheng er dette unikt.

Arbeidsmarkedspensjonene i Danmark er en del av de generelle ansettelsesvilkårene og reguleres i overenskomstene mellom partene i arbeidsmarkedet. AMP-ordningenes mål er å sikre gode og billige pensjoner for alle gjennom kollektive og obligatoriske ordninger.

### **Institusjonelle og avtalemessige forhold**

De arbeidsmarkedspensjonsordninger som ble etablert i 90-årene, er oftest etablert i nyopprettede pensjons-/livsforsikringsselskaper eller pensjonskasser, og de fleste av disse (selvstendige) ordningene administreres av såkalte «Administrasjonsfellesskap» (AMP-selskaper). De fleste AMP-selskaper er aksjeselskaper eid av arbeidstakerorganisasjonene, vanligvis i felleskap med arbeidsgiverforeningen knyttet til det aktuelle avtaleområdet. Eierne utpeker styremedlemmer, og det er vanlig at arbeidstakerorganisasjonene har flertallet i styret. Pensjonskassene eies av medlemmene og hovedregelen er at styret settes sammen av medlemmene og avtalepartene. Etter loven skal minst halvparten av styret velges av medlemmene. Kasser og selskaper kan drives som selvstendige ordninger, men det vanlige er å inngå administrasjonsavtale med et av administrasjonsfellesskapene eller å opprette et eget.

Det største administrasjonsfellesskapet (målt etter antall medlemmer) er PensionDanmark, som er et fellesskap for 3 selvstendige ordninger: Bygge- og Anlægsbranchens Pensionsforsikring (B&A Pension), handels- og Transport- og Servicebranchens Pensionsforsikring (HTS Pension) og Pensjonskassen for Kvindelige arbejdere og specialarbejdere (PKS Pension). Totalt representerer disse ca. 470.000 medlemmer. De største AMP-aktørene er, i tillegg til PensionDanmark: Industriens Pension (ca. 310 000 medlemmer), SAMPENSION (ca. 300 000 medlemmer), PKA (ca. 195 000 medlemmer) og Pen-Sam (ca. 200 000 medlemmer).

I tillegg til de selvstendig organiserte AMP-ordningene, administrerer også de kommersielle livsforsikringsselskapene pensjonsordninger, men da primært de foretaks- og virksomhetsbaserte (inkludert kommunale) ordningene. Det finnes flere tverrgående pensjonskasser, for

eksempel Pensjonskassen for sykepleiere og Pensjonskassen for økonomer, dvs. pensjonsordninger etablert for yrkesgrupper. PKA administrerer slike tverrgående ordninger.

De danske tjenstepensjonsordningene deles inn i tre typer: foretaksordninger i livsforsikringsselskaper, tverrgående pensjonskasser og AMP-selskaper. De ansatte i et foretak vil ofte være tilknyttet ulike pensjonsordninger. Ordningene følger tariffavtalene og arbeidstakere på samme bedrift kan dermed være omfattet av ulike avtaleverk. For ledelsen i foretak, som ikke er omfattet av tariffavtaler, kan det være opprettet egne ordninger i et livsforsikringsselskap.

Foretaksordninger avtales i den enkelte virksomhet og tegnes i et livsforsikringsselskap. Hvorvidt ordningen skal være obligatorisk, besluttes i virksomheten. Tverrgående pensjonskasser er foreninger eller sammenslutninger av personer utdannet innenfor et bestemt utdannelsesområde eller innenfor en bestemt sektor. Kassene er eid av medlemmene. Det finnes relativt mange slike pensjonskasser i Danmark, og det er betydelige forskjeller mellom dem, avhengig av hvilke sektorer medlemmene er ansatt i. AMP-selskapene er et resultat av avtaler mellom partene. De er eid av arbeidstakerne og arbeidsgiverne i det aktuelle avtaleområdet i fellesskap, og partene utpeker styremedlemmer til styret, normalt med et flertall av medlemmer utpekt av arbeidstakerne. Et av de nyere pensjonsselskaper, Industriens Pension, ble etablert for å administrere den type ordning som partene avtalte å opprette, og vi skal senere presentere denne nærmere, som en illustrasjon.

I tillegg til de til dels store pensjonskassene i LO-DA-området (som Industriens Pension er en del av), finnes det (minst) tre typer pensjonskasser. For det første mindre bransjevise kasser for entydig avgrensede bransjer, som for eksempel apoteker og banker. For det andre yrkesavgrensede kasser drevet av fagforbund for høyere funksjonærer innenfor Akademikerne Centralorganisation. Medlemskap her kan være tariffestet, men disse forbundene har få tariffavtaler i tradisjonell privat sektor. For det tredje pensjonskassen til Ledernes Hovedorganisation (LH). I denne er mange arbeidstakere som dekkes av Lederaftalen (LH-DA) medlem. Denne tariffavtalen, som utvilsomt også dekker mange AC-organiserte, har ingen plikt for arbeidsgiver til å opprette tjenstepensjonsordning. Føringene i tariffavtalen er imidlertid svært sterke i den retning, og det er grunn til å anta at de aller fleste høyere funksjonærer i privat sektor har en tjenstepensjonsordning. Ordningen kan imidlertid også være individuell. I det hele tatt synes høyere funksjonærer å ha en langt sterke historisk tradisjon for tjenstepensjonsordninger i Danmark enn LO-organiserte, selv om tariffavtaledekningen i utgangspunktet ikke er spesielt høy blant høyere funksjonærer.

I sum kan det synes å være en svært kompleks struktur for tjenstepensjonsordninger, selv for den enkelte bedrift. For eksempel finnes det innen TDK 5–20 pensjonskasser for høyere funksjonærer og sannsynligvis 2–3 for LO-organiserte.

## **Finansiering**

Innskudd i AMP-ordningene er fordelt med 1/3 på arbeidstaker og 2/3 på arbeidsgiver. Siden 1993 har AMP-ordningene i LO/DA – området vært under oppbygging, og innskuddssatsene har økt suksessivt fra under 1 prosent til 9,9 – 10,8 % i 2006/07. Satsene varierer fra avtale til avtale, men de fleste arbeidstakerne i LO/DA – området har en samlet innskuddssats 10,8 prosent i 2007.

De økende innskuddssatsene er et resultat av et ønske om bedre pensjonsytelser og forsikringsdekninger for den enkelte, men det skyldes også det faktum at økende forventet levealder ellers ville redusert ytelsesnivået, gitt livslang utbetaling. Utbyggingen av pensjonsordningene

vil generelt sett føre til en betydelig bedre pensjonsytelse for arbeidstakerne i AMP-ordningene over tid.

Også innenfor de andre avtaleområdene har innskuddssatsene økt. Dette gjelder for eksempel landbruksområdet (fra 7,5 prosent i 2000 til 9,9 prosent fra 2004) og finanssektoren (bank fra 12,75% i 1999 til 15 prosent fra 2003). I offentlig sektor varierer satsene fra 12 til 16,4 prosent.

## **Ytelser**

Basisen i samtlige ordninger er en livslang alderspensjon. I tillegg har de fleste ordningene bred forsikringsdekning, blant annet ved død/invaliditet/uførhet og ved kritisk sykdom. Ordningene kan også inneholde barnepensjon og ektefellepensjon. I de ordningene som ikke har ektefellepensjon er gjerne de andre ytelsene oppgraderte. Det vil si at en for eksempel får høyere alderspensjon. At forsikringsdekningen i de danske AMP-ordningene er relativt god, skyldes at partene i arbeidsmarkedet over tid har økt innskuddssatsene betydelig.

## **Alderspensjon**

Størrelsen på alderspensjonen er en funksjon av sparebeløp, sparelengde og avkastning på sparekapitalen, og kan utbetales som annuiteter og/eller et engangsbeløp. Noen pensjonsordninger yter både et engangsbeløp og annuiteter (årlig pensjonsutbetaling) og medlemmene kan – innenfor visse begrensninger – velge fordeling mellom engangsbeløp og annuitet. Det gis vanligvis en minimumsannuitet og ordninger som har engangsutbetalinger (rene ordninger), er regulert i skatteloven (40% skatt).

## **Ektefellepensjon**

De fleste pensjonsordninger yter ektefellepensjon til etterlatte (ektefelle/samboer) og arvinger). Normalt tilsvarende ektefellepensjonen 60% av avdødes alderspensjon, mens arvinger mottar 10%. I innskuddsordninger kan ytelsen utbetales som et engangsbeløp.

## **Uførhet**

Uføre pensjon ytes normalt når arbeidskapasiteten reduseres med 2/3. De fleste ordninger yter mellom 50 og 80 prosent av beregnet årlig alderspensjon i uføre pensjon.

Vi skal gi en nærmere presentasjon av ytelser og produkter nedenfor, i forbindelse med en presentasjon av Industriens Pension.

## **Garantert rente/avkastning**

De fleste pensjonsordningene i Danmark er basert på et forsikringsteknisk system med garanterte ytelser. Disse beregnes med utgangspunkt i forsiktige forutsetninger om rente og øvrige risikoelementer. Garantiytelsen baseres på gjennomsnittsrenteprinsippet. Dette innebærer at medlemmene i pensjonsordningen godskrives en felles avkastning, som baserer seg på den historiske forrentningen ordningen har oppnådd de siste 5–10 årene. Renten som tilskrives pensjonsordningen er således ikke avhengig av avkastningen i det aktuelle året. Hensikten med dette prinsippet er å sikre at den garanterte ytelsen kan komme til utbetaling selv om avkast-

ningen i finansmarkedet svinger fra år til år. Ved å anvende forsiktige anslag på rente og andre risikoelementer, oppstår normalt overskudd. Dette overskuddet tilfaller medlemmene etter et eget bonusreglement, og innebærer at de garanterte ytelsene kan økes over forsikringens løpetid. Dette har historisk sett blitt gjort, men den senere tids utvikling viser at pensjonsselskapene i stedet for å øke de garanterte ytelsene til de framtidige pensjonistene, heller fordeler overskuddet (bonusen) til nåværende og framtidige pensjonister.

Pensjonsselskapene tilpasser de nye pensjonsordningene til endringer i rammevilkårene, dvs. skatt, rente, levealder mv. Selskapene har imidlertid begrensede muligheter til å foreta endringer i eksisterende tilsagn om garanterte ytelser m.m. Selv om selskapene fortsatt vil anvende gjennomsnittrentepriippet, overveies framtidig risiko i større grad overført til den enkelte forsikringstaker. I enkelte AMP-ordninger benyttes såkalte «klausuler», dvs. et tilsagn kan fravikes «dersom ytre omstendigheter endres i betydelig grad». Enkelte pensjonsselskaper har også gjennomført såkalte «tidsbegrensede tilsagn», dvs. at en garantert ytelse gis for en tidsbegrenset periode, og kan endres deretter dersom ytre omstendigheter endrer seg. Det obligatoriske medlemskapet og den kollektivt valgte ytelsessammensetningen muliggjør at ytelser til det enkelte individ er uavhengig av vedkommendes individuelle risikoer. Dette betyr at den enkelte ikke kan spekulere i sin egen risiko til ulempe for forsikringsselskapet. Det tidligere omtalte gjennomsnittsprinippet innebærer at det skjer en utligning av investeringsrisikoen over tid og mellom medlemmene.

### **Individuell valgfrihet**

Generelt har det enkelte medlem av en pensjonsordning mulighet for direkte innflytelse på spørsmål om ytelsesmønster og investeringer, mens beslutninger vedrørende valg av pensjonsselskap og størrelse på innskuddet ligger utenfor den enkeltes direkte innflytelse.

I de foretaksbaserte pensjonsordningene i forsikringsselskapene og i de tverrgående pensjonskasser har unit-link-produkter – produkter der den enkelte selv kan velge investeringsstrategi og porteføljeforvalter – en viss utbredelse. Slike ordninger er også inntatt som supplement i flere avtalebaserte ordninger. PensionDanmark tilbyr sine medlemmer en viss valgmulighet til å fordele sparingen på aksjer og obligasjoner, samt velge å plassere midler i aksjeinvesteringer i et antall investeringsforeninger etter eget valg. Denne ordningen betegnes «Frit Puljevalg», og omfatter halvparten av den løpende sparingen. Valgmulighetene er imidlertid ikke særlig omfattende, og i følge et Regjeringsoppnevnt utvalg (Finansministeriet 2003) er det mindre valgfrihet i de danske pensjonsordningene enn i de svenske ordningene. Imidlertid har den individuelle valgfriheten og innflytelsen på utformingen av pensjonsordningene økt de senere årene, både i lovbestemte ordninger og i arbeidsmarkedspensjonene.

Når det gjelder individuelle valgmuligheter knyttet til produkt og ytelsesstruktur, er disse normalt begrenset, men det kan være mulig for den enkelte å velge å utelate ektefellepensjon og å få en engangssum med derav følgende lavere løpende alderspensjon.

### **Opptjente rettigheter – mobilitet i arbeidsmarkedet/jobbskifte**

I innskuddsbaserte tjenestepensjonsordninger vil ikke jobbskifte være problematisk i forhold til verdien av oppspart pensjonskapital og overføring av denne fra gammel til ny arbeidsgiver. Når jobbskifte finner sted, og arbeidstakeren ikke kan omfattes av den samme pensjonsordningen hos tidligere arbeidsgiver, overføres pensjonskapitalen/rettighetene til ny arbeidsgivers pensjonsordning. Ny arbeidsgiver må godkjenne en slik overføring. Arbeidstakeren kan velge å ikke overføre rettighetene til ny arbeidsgiver, og i stedet akseptere utstedelse av et pen-

sjonskapitalbevis. Ved jobbskifte innen samme sektor, kan arbeidstakeren fortsette i samme pensjonsordning, hvis denne ordningen er en bransjeordning.

### Industriens Pension

Industriens Pension ble etablert i 1992 av partene i Industriens Overenskomst, arbeidsgiverorganisasjonen Dansk Industri og arbeidstakerorganisasjonen/kartellet CO-industri. CO-industri har 11 fagforbund som medlemmer. Til sammen har de 11 forbundene ca 317 000 medlemmer og dekker brorparten av arbeidstakerne innen industrisektoren i Danmark. De største forbundene er 3F og Danske Metal. Kartellet og dets medlemmer står tilsluttet dansk LO. Industriens Pension eies av arbeidsgivernes og arbeidstakernes organisasjoner. Dansk Industri eier 35% av aksjekapitalen, mens forbundene i CO-industri eier 65%. Aksjekapitalen i moderselskapet IndustriPension Holding AS utgjør 125 millioner danske kroner, og eiersitsen er som følger:

Dansk Industri	35,00%
3F	37,00%
Danske Metal	21,96%
Forbundet Træ-Industri-Byg	3,80%
Dansk El-forbund	2,00%
Malerforbundet	0,12%
Blik- og Rørarbejderforbundet	0,08%
Dansk Funktionærforbund/Serviceforbundet	0,04%

Styret i Industriens Pensjonsforsikring AS har 12 medlemmer, 6 fra arbeidstakerorganisasjonene og 6 fra arbeidsgiverorganisasjonen. Arbeidstakerne har alltid styreleder vervet og arbeidsgiveren nestleder vervet.

Om lag 8400 virksomheter er omfattet av og betaler innskudd til pensjonsordningen som har om lag 322 000 medlemmer.

Industriens Pension har samarbeidet med ATP PensionService (et datterselskap av ATP), som har ivaretatt de administrative oppgavene i tilknytning til administreringen av arbeidsmarkedspensjonsordningen (medlemsadministrasjon). Det er imidlertid besluttet at de administrative oppgavene skal tilbakeføres til Industriens Pension fra 2007.

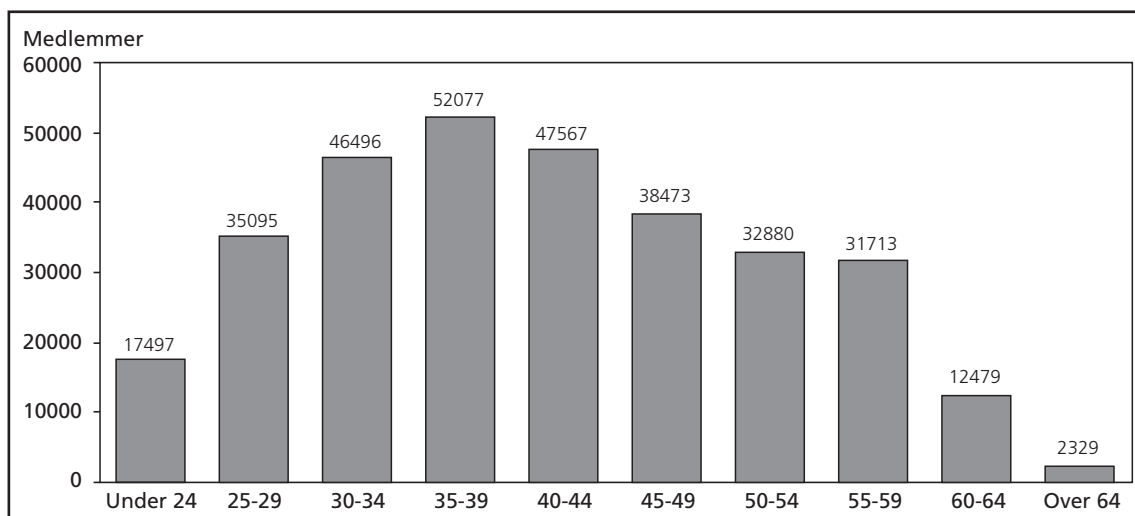
### Opptak til pensjonsordningen

Aldersgrensen for opptak til Industriens Pension er 20 år og man må de siste 2 årene arbeidet minst 9 måneder under en overenskomst som gir rett og plikt til medlemskap. Det er egne regler for arbeidstakere som er ansatt i en fleksibel jobb (fleksjobb).

### Medlemmer

Figur 4.1 viser medlemsfordelingen i Industriens Pension. Gjennomsnittalderen er 41 år og den største gruppen utgjøres av arbeidstakere i alderen 23–39 år, med vel 52 000 medlemmer. 75% av medlemmene er menn, mens 24% er kvinner.

Figur 4.1 Medlemsfordelingen i Industriens Pension



Kilde: Industriens Pension: Beretning og regnskap 2004.

Tabell 4.1 Fordelingen på type medlemmer per utgangen av 2004.

Medlemskategori	Antall	Fordeling i prosent
Innskuddsbetalende medlemmer	179891	57
Selvbetalende medlemmer	5039	2
Medlemmer dekket av innskuddsfritak*	36136	11
Passive medlemmer	88988	28
Pensjonister	6522	2
I alt	316606	100

\* Medlemmene er dekket av ordning med innskuddsfritak, dvs. at retten til ytelser ved død, invaliditet og kritisk sykdom opprettholdes i opp til 12 måneder. Etter denne perioden blir den enkelte et passivt medlem, og gruppelevesdekningen opphører. Den enkelte kan velge å innbetale innskudd for egen regning, når arbeidsgiver ikke lenger betaler innskudd. Da kan den enkelte bevare retten til forsikringsdekninger.

## Innskudd

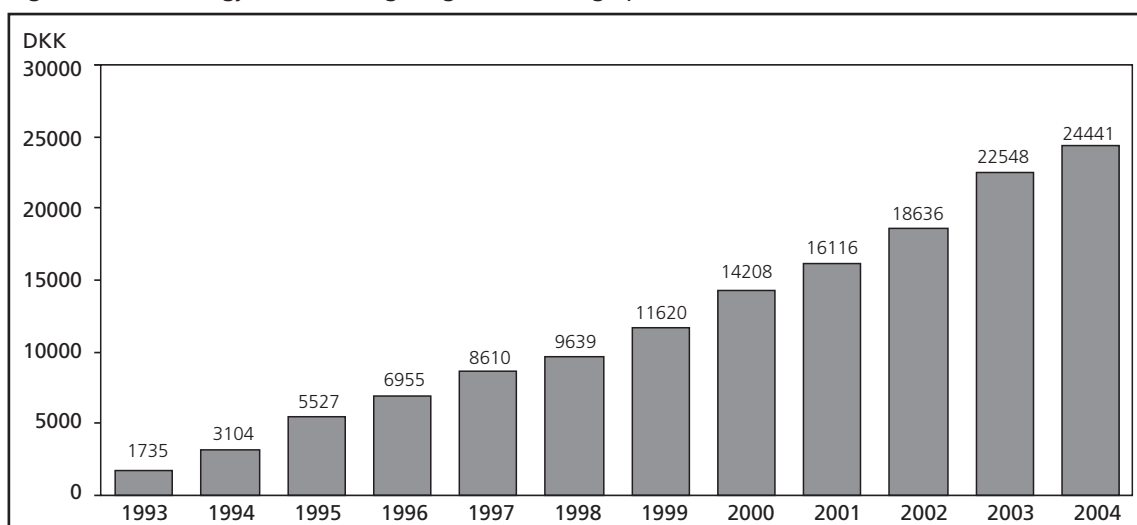
Pensjonsinnskuddet er fastsatt i den overenskomst, ansettelsesavtale eller den lokalavtale som den enkelte arbeidstaker er omfattet av. De ansatte i en og samme virksomhet kan være omfattet av forskjellige pensjonsordninger, noe som betyr at en del ansatte kan være tilsluttet andre ordninger enn Industriens Pension.

Fra etableringen i 1993 har innskuddsprosenten økt suksessivt, fra 0,9% til 9,0% i 2004 til 9,9 prosent i 2005/06. Det er avtalt en videre økning i innskuddsprosenten til 10,8% per juli 2006, som er nedfelt i inneværende overenskomst for perioden 2004–07. Figur 4.2 viser veksten i gjennomsnittlig årlige innbetaling i perioden 1993–2004. Fra et årlig innskudd på 1 735 DKK i 1993, var innskuddet i 2004 på 24 400 DKK.

Økningen i innskuddene har muliggjort gode forsikringsdekninger, i tillegg til sparing til alderspensjonen (se nedenfor). Figur 3.3 viser gjennomsnittlig oppspart kapital per innskuddsbetalende medlem i perioden 1993–2004. Som vi ser har sparekapitalen økt fra 20 700 DKK i 1993 til 81 800 DKK per utgangen av 2004.

Arbeidsgiver betaler 2/3 av innskuddet, mens arbeidstaker dekker 1/3. Selv om dette er nedfelt i overenskomsten, er det avtalefrihet i den enkelte virksomhet med hensyn til forde-

Figur 4.2 Veksten i gjennomsnittlig årlige innbetaling i perioden 1993–2004

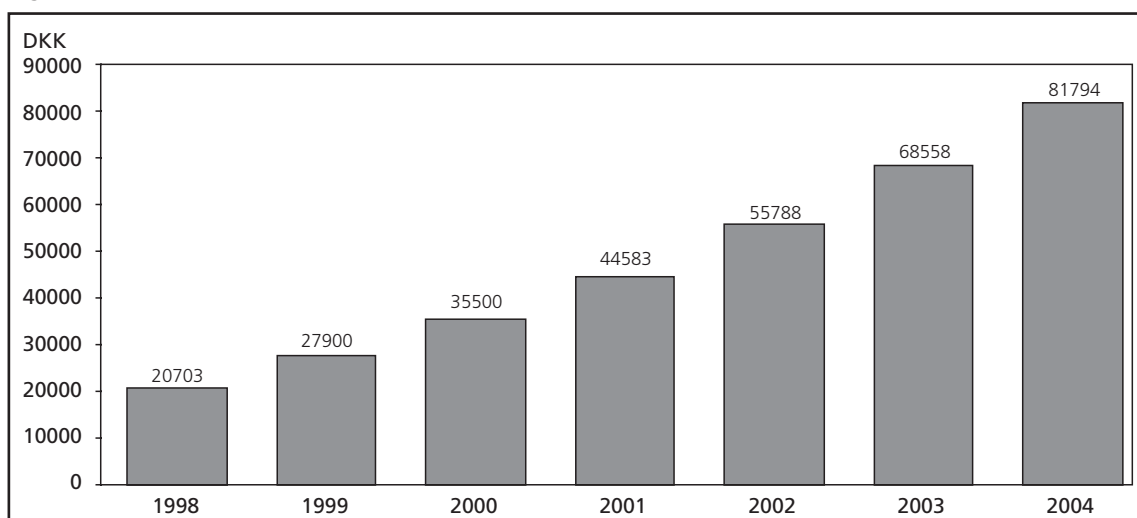


lingen av innskudd mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidsgiveren skal dog alltid som minimum skal innbetale det minste arbeidsgiverbidraget nedfelt i overenskomsten. Arbeidsgiver kan således dekke hele innskuddet og arbeidstaker kan også innbetale høyere innskudd, slik at fordelingen ikke trenger å være 2/3 vs. 1/3.

Pensjonsinnskuddet beregnes av den såkalte «A-skattepliktige lønnsinntekt». I overenskomsten mellom Dansk Industri og CO-industri er det avtalt hva det skal beregnes innskudd av. Inkludert i beregningsgrunnlaget er blant annet akkord, månedslønn/timelønn, feriegodtgjørelse, overskuddsdeling som utbetales kontant, overtid, resultatlønn, og sykepenger betalt av arbeidsgiver (inkl. feriepenger).

De samlede innbetalinger utgjorde i 2004 nesten 5 milliarder danske kroner.

Figur 4.3



## Ytelser

De fleste medlemmer i Industriens Pension har rett til følgende ytelser:

Alderspensjon	Alderssum (engangsbetalt ytelse) Livsvarig alderspensjon Barnepensjon Ratepensjon
Død	Dødsfallsum på DKK 300 000 Barnepensjon Oppsparingssikret alderssum Rateforsikring ved død
Invaliditet	Invalidesum på DKK 100 000 Invaliddepensjon Barnepensjon Innskuddsfritak
Kritisk sykdom	Engangssum på DKK 50 000

Alderssummen kan utbetales fra fylte 60 år, uavhengig av om en har fratrudd arbeidet eller ikke. Det er imidlertid 40% skatt på dette engangsbeløpet. Den enkelte kan velge å overføre alderssummen til en løpende livsvarig alderspensjon. Alderspensjon og ratepensjon kan tas ut fra fylte 60 år. Både alderspensjonen og ratepensjonen overføres til etterlatte eller andre begunstigede ved dødsfall. Ratepensjonen utbetales normalt i 10 år, men kan endres opp til 25 år (siste rate skal senest utbetales ved fylte 85 år, dvs. at utbetalingen senest kan starte ved fylte 75 år). Barn og stebarn under 21 år har rett til barnepensjon når forsikringstaker er alderspensjonist eller dør. Dødsfalldekningen opphører på det tidspunkt den forsikrede mottar alderspensjon. Invaliddepensjonen forutsetter at invalidegraden er 2/3.

## Eksempel på ytelser

Arbeidstaker er 35 år gammel og opptas som medlem i Industriens Pension og står i samme stilling til pensjonsalder på 65 år. Pensjonsgivende lønn er DKK 300.000. Innskuddsprosenten er 9,9% over hele forsikringsperioden, dvs. i 30 år. Beregningene er foretatt med gjeldende satser for gruppelevsforssikring, omkostninger og grunnlagsrente, som er 2%. Det er ikke medregnet bonus.

	Beløp i danske kroner
Alderspensjon	42 622 per år
Alderssum (engangsbeløp)	85 244
Barnepensjon	4262
Ratepensjon	26 367 i 10 år
Rateforsikring ved død	26 367 i 10 år
Invaliddepensjon	48 000 per år
Sum ved død	300 000
Sum ved invaliditet	100 000
Sum ved kritisk sykdom	50 000

Medlemmens oppsparte kapital reguleres årlig med en kontorente, som fastsettes minimum en gang per år. Per 1. januar er kontorenten 4%, mens grunnlagsrenten fastsatt av Finanstilsynet er 2% (garantert rente). Høyere avkastning kan gi grunnlag for at oppspart kapital reguleres med en høyere rente. Alle medlemmer bidrar til å bygge opp reserver (henleggelse til reserver), som benyttes av Industriens Pension til å utbetale et særlig bonustillegg – kalt «pensjonistbonus» – til medlemmer som mottar alderspensjon. Denne ordningen skal sikre at det oppstår overskudd på forsikringen. Pensjonistbonus har blitt utbetalt siden 1995 og per 1. januar 2005 er pensjonistbonusen på 5%.

### **Arv/begunstigelse**

Den forsikrede kan fritt velge hvem som skal motta forsikringsutbetalingene i tilfelle dødsfall. Både personer og foreninger kan begunstiges til forsikringsbeløp ved dødsfall. Den oppsparte alderssummen og rateforsikringen kan begunstiges til nærmeste pårørende, ektefelle/registrerte partner, fraskilt ektefelle/tidligere registrert partner, en navngitt person (for eksempel samboer og dennes barn), livsarvinger og stebarn og disses livsarvinger. Dersom den enkelte ikke har valgt hvem som skal begunstiges, utbetales ytelsene til de nærmeste pårørende. Samboer defineres ikke som pårørende. Ved skifte av pensjonsordning, må det utarbeides en ny oversikt over hvem som skal begunstiges.

### **Omkostninger**

Tabellen under viser gjennomsnittlige administrasjonskostnader per medlem i perioden 2000–2004. Kostnadene er definert som de forsikringsmessige kostnader målt i prosent av årets bruttopremier/innskudd<sup>6</sup>.

	2000	2001	2002	2003	2004
Omkostningsprosent	3,5%	3,0%	3,4%	3,0%	2,8%
Omkostninger per forsikret	265 kr	272 kr	336 kr	320 kr	323 kr

I tillegg kommer kostnader knyttet til syke- og ulykkesforsikring (gjennomsnittlig 114 kr per medlem i 2004) og investeringskostnader (gjennomsnittlig 162 kr i 2004).

At Industriens Pension har et av de laveste omkostningsnivåene i bransjen, ser ut til å skyldes at de offisielle nøkkeltallene knyttet til omkostningsbegrepet inkluderer kostnadene i Unitlink forsikringer, og Industriens Pension har ikke slike produkter. Normalt er kostnadsnivået i denne typen individuelle pensjonsprodukter høyere enn i de rene kollektive ordningene.

### **Kjønnsnøytralitet**

Utbetaling av livsvarig alderpensjonsytelser er kjønnsnøytral og er derfor lik for menn og kvinner.

<sup>6</sup> Administrasjonsomkostningene beregnes etter følgende prinsipp (2004): Samlede innbetalinger utgjør kr. 4,974 mldr. Det trekkes fra kr. 373 i såkalte arbeidsmarkedsbidrag og kr. 717 mill. i syke- og ulykkesforsikring. Dette gir et samlet pensjonsbidrag på kr. 3.884 mldr. Det ble i 2004 innbetalt 286 mill. i omkostninger fra medlemmene, mens de faktiske omkostningene utgjorde kr. 110 mill. De faktiske administrasjonsomkostningene utgjorde således 2,8% av pensjonsbidraget. Omkostningsoverskuddet på 176 mill. fordeles mellom medlemmene og selskapets egenkapital.

### **Individuelle valg – investering og produkt**

I Industriens Pension er det ikke noen form for individuelle valgmuligheter knyttet til produksammensetning eller til å foreta individuelt investeringsvalg. Det er imidlertid besluttet at det skal være mulig for medlemmene å ha investeringsvalgmuligheter etter 2007. Et viktig moment er imidlertid at kostnadene knyttet til dette skal nøye vurderes.

### **Rettigheter ved jobbskifte**

Dersom en arbeidstaker tidligere har vært medlem av en annen tjenstepensjonsordning, har denne rett til å få verdien av oppspart pensjonskapital til Industriens Pension, uten omkostninger. Den enkelte skal selv velge hvorvidt en slik overføring ønskes, og må i så tilfelle gi beskjed om dette senest 2 år etter jobbskiftet. Overføring kan derfor ikke skje automatisk ved jobbskifte. Det overførte beløp kan ikke gjenkjøpes, dvs. at man ikke kan få utbetalt pensjonsverdien før en går av med pensjon. 5% av verdien henses til særlig bonusordning (jf. over).

### **PensionsInfo – samlet oversikt over pensjonene**

Industriens Pension har deltatt i etableringen av PensionsInfo, som er en internettservice, hvor alle kan få et samlet oversikt over sine pensjoner, inkludert Folkepensjonen. PensionsInfo er et samarbeid mellom en rekke pensjonskasser, livsforsikringsselskaper og offentlige myndigheter.

## **4.5 Tjenstepensjonsordninger i Sveits, Nederland og Danmark sammenlignet med aktuelle modeller for organisering av tjenstepensjonsordninger i Norge**

I kapittel 3 ble det presentert 6 alternative måter å innrette og organisere tjenstepensjonsordninger i Norge på. I dette avsnittet skal disse alternativene kort vurderes i forhold til organiseringen av tjenstepensjonsordninger i de tre landene vi har sett nærmere på i dette prosjektet: Sveits, Nederland og Danmark.

Pensjonsordningene i arbeidsmarkedet har spilt en betydelig rolle i Danmark og Nederland. Tjenstepensjonsordningene i Norge har hatt en helt annen tradisjon, og er i privat sektor basert på foretaksbaserte pensjonsordninger, der arbeidsgiver har styring og kontroll over etablering av en tjenstepensjonsordning, dens innretning og valg av leverandør. Avtalebaserte kollektive pensjonsordninger er, bortsett fra i kommunal sektor, lite utbredt.

Tabell 4.2 gir en summarisk oversikt over hvordan Sveits, Nederland og Danmark kan plasseres i forhold til de skisserte aktuelle modellene i Norge. Systemet i Sveits bygger i hovedsak på arbeidsgiveretablerte pensjonsordninger, basert på minimumskrav definert i lov fra 1985. Den enkelte bedrift kan definere ordningens innretning utover minimumskravene og er organisert i egne pensjonskasser der arbeidstakerne har halvparten av styremedlemmene (også nedfelt ved lov). Avtalebaserte pensjonsordninger ble etablert i enkelte bransjer før loven trådte i kraft i 1985.

De nederlandske og danske tjenstepensjonsordningene har mange likhetstrekk, bortsett fra når det gjelder dominerende type ordninger (innskuddsbaserte i Danmark og ytelsesbaserte

Tabell 4.2 Tjenestepensjonsordningene i Sveits, Nederland og Danmark sett i forhold til aktuelle modeller for organisering av pensjonsordninger i Norge.

Modeller	Sveits	Nederland	Danmark	Norge
1. Individuelle og fonderte sparekonto integrert i folketrygden				
2. Bransjeordninger partsbaserte ordninger uten statlig medvirkning				Kommunale og statlige ordninger
3. Bransjeorganiserte og partsbaserte ordninger med statlig medvirkning	Før tjenestepensjonsordning ble obligatorisk i 1985, fantes det enkelte avtalebaserte bransjeordninger	Hovedorganisering	Hovedorganisering	AFP
4. Tverrgående arbeidsgiverstyrte pensjonskasser	Tverrgående kasser etablert av mindre bedrifter, men der arbeidstakerne har styrerepresentasjon, nedfelt ved lov	En pensjonsordning kan inkludere flere bedrifter, men er ikke særlig vanlig	Tverrgående pensjonskasser, men etablert av yrkesgrupper, dvs. arbeidstakerne	
5. Arbeidsgiverstyrte innkjøpsordninger				NHOs innkjøpsordning
6. Bedriftsbaserte ordninger (ikke avtalebaserte)	Hoved-Organisering	Bedrifter som ikke er omfattet av bransjeordninger etablerer vanligvis egne pensjonskasser. Bedrifter kan også tegne kontrakt med et livsforsikringselskap	Kan være bedriftsbaserte ordninger som ikke omfattes av bransjeavtaler, men er da basert på avtale i den enkelte bedrift	Tjenestepensjonsordninger i privat sektor

i Nederland). De aller fleste ordningene er etablert som avtalebaserte kollektive ordninger på bransjenivå, uten annen offentlig medvirkning enn gjennom lover og reguleringer knyttet blant annet til produkt og krav om fondering, samt gjennom stimuleringsiltak via skattesystemet. Bransjeordninger kan allmenngjøres i av myndighetene (ansvarlig statsråd) i Nederland dersom partene krever dette og partene representerer et flertall av de ansatte innen bransjen. I Danmark er bransjeordninger obligatoriske for de bedrifter som omfattes av avtalene mellom partene, men allmenngjøres ikke. For øvrig finnes det bedriftsbaserte ordninger utover de bransjespesifikke, og spesielt er dette vanlig i Nederland.

Sveits har en særlig blanding av lovregulering og desentralisert organisering av leveransen, men med høy arbeidsgiverinnflytelse gjennom lov.

## 5 Fellesordninger i Norge?

I dette kapitlet drøftes hvordan ulike fellesordninger eller kollektive ordninger kan implementeres i en norsk sammenheng. Kapitlet innledes med en kort gjennomgang av strukturen på tariffavtalene i Norge, fordi dette utgjør et sentralt element i en eventuell implementering av fellesordninger. Den videre drøftingen baseres på tre hovedelementer i forhold til de idealtypiske modellene beskrevet i kapittel 3. Vi har, som tidligere nevnt, valgt å drøfte modell 2 til 5. Modell 2 og 3 forutsetter tariffavtalefesting, modell 4 og 5 forutsetter ikke avtalefesting, men utelukker det heller ikke.

De tre hovedelementene i drøftingen er som følger:

- Forholdet til avtalesystemet og hvordan dette kan gjøres i praksis
- Relevante erfaringer fra Sveits, Nederland og Danmark
- Mulig innretning – innskudd – minimum eller maksimum, investeringsvalg, investeringspolicy, livslange ytelser, kjønnsnøytralitet m.v

### 5.1 Tariffavtalestrukturen i Norge

Den mest alminnelige tariffavtalestrukturen i privat sektor i Norge, er bransjevisse tariffavtaler for arbeidere og bransjeovergrepene tariffavtaler for funksjonærer. Med andre ord er det arbeiderforbundene som sammen med sine motparter på arbeidsgiversiden representerer bransjeidentiteten i arbeidslivet. Som regel er det ett enkelt fagforbund som er part på arbeidstakersiden. I LO og YS vil også hovedorganisasjonen som regel inngå som part. I tillegg vil forbundene i disse hovedorganisasjonene sortere under én hovedavtale i relasjon til en hovedorganisasjon på arbeidsgiversiden (NHO, HSH).<sup>7</sup>

For den enkelte virksomhet vil dette bety at den kan være bundet av én (eller et fåtall) arbeideravtale(r), men mange funksjonæravtaler og flere hovedavtaler. Spesielt i industrien vil en finne mange eksempler på slike situasjoner. Innenfor tjenesteytende næringer kan imidlertid strukturen være enklere, enten fordi innslaget av arbeidere er lavt (for eksempel detaljhandelen) eller fordi det finnes fagforbund som organiserer både arbeidere og funksjonærer (for eksempel NOPEF).

Denne hovedstrukturen finnes også i relasjon til mindre arbeidsgiverorganisasjoner, som for eksempel LA og SamFo. Andre arbeidsgiverorganisasjoner som FA, Rederiforbundet, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening, Maskinentreprenørenes Forbund samt øvrige organisasjoner innenfor sjøfart og fiske har kun et fåtall motparter.

Unntak fra denne hovedstrukturen for tariffavtaler finner vi først og fremst i NAVO (bortsett fra helse) og HUK-området innen HSH. I disse områdene har tariffavtalene et vertikalt

<sup>7</sup> LO er part i 10 hovedavtaler med NHO, men dette har mindre betydning i denne sammenheng.

preg, ved at flere fagforbund er part i like tariffavtaler (jf. strukturen i kommunal sektor). Det er med andre ord hovedstrukturen og ikke unntaket som er kompliserende i forhold til OTP.

Hovedstrukturen for tariffavtaler i privat sektor er altså bransjevise arbeideravtaler og bransjeovergripende funksjonæravtaler. Det finnes likevel fellestiltak som går på tvers av både denne strukturen og hovedavtalestrukturen. De mest kjente er Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og Sluttvederlagsordningen. Bestemmelser om disse er tatt inn i den enkelte arbeider- og funksjonæravtale på tvers av hovedorganisasjoner, og ordningene favner dermed bredt i privat sektor. De tariffområdene som ikke er med, har som regel etablert egne ordninger (blant annet NAVO, finanssektoren og apotekene).

## 5.2 Modell 2 – Bransjebaserte ordninger

Etablering av bransjebaserte fellesordninger i Norge vil medføre en relativt komplisert, men gjennomførbar forhandlingsprosess innenfor den nåværende avtalestrukturen. I tillegg til selve den avtalemessige prosessen vil etablering av enighet rundt innretningen på ordningen være avgjørende.

### Avtalemessige forhold

For LO-forbundene kan det være naturlig å organisere tjenstepensjonsordninger ved å bygge direkte på gjeldende tariffavtalestruktur. Det betyr at bestemmelser om tjenstepensjon tas inn i de bransjevise tariffavtalene. Hvor fylldige bestemmelser som bør tas inn, vil bli bestemt ut fra dels praktiske hensyn og dels forhandlingsstyrken i forhold til tariffmotparten. Man kan også tenke seg at et minimum av bestemmelser tas inn i den bransjevise tariffavtalen, og at mer detaljerte sider ved ordningen reguleres i en underliggende tariffavtale med en annen varighet og et annet utløpstidspunkt. Andre modeller kan også tenkes. I tillegg vil vedtekter eller lignende for ordningen utfylle tariffbestemmelsene.

Forbund med mange tariffavtaler kan ønske å standardisere bestemmelser og ordninger i forhold til samme eller flere motparter. Man kan også tenke seg at flere forbund standardiserer bestemmelser og ordninger. Hengavtaler hvor man binder enkeltstående arbeidsgivere med en kopi av bransjeavtalen vil kunne inkluderes, men det er naturlig at kun bransjeavtalen(e)s parter deltar i utforming og administrasjon av ordningen(e). Over tid kan dermed en bransjebasert ordning utvikle seg både i retning av den danske strukturen med både store og små pensjonskasser samt administrasjonsfellesskap, og den nederlandske med mer entydige bransjebaserte ordninger.

Bransjebaserte ordninger vil sikre nærhet til tariffpartene, og det vil kunne åpnes for variasjon etter bransjeforhold og partenes prioriteringer. Ordningene kan for eksempel bygges ut med tjenestetilbud knyttet til personalpolitiske forhold, IA-relaterte forhold, andre forsikringsordninger samt lokale forhandlinger om tilleggssparing osv. Samordning på tvers av bransjer vil kunne ivaretas av hovedorganisasjonene og gjennom frontfagsmodellen.

I utgangspunktet vil bransjebaserte ordninger bare omfatte tariffbundne bedrifter. Partene må avgjøre om det skal åpnes for også andre bedrifter, i så fall hvilke (for eksempel kun arbeidsgiverorganiserte innenfor samme bransje), på hvilke vilkår de kan tre inn og hvilke tilbud som skal ytes.

Alle ansatte i den enkelte tariffbundne virksomhet vil i utgangspunktet omfattes (jf. innskuddspensjonsloven § 4–2 og foretakspensjonsloven § 3–3). At alle ansatte i den enkelte bedrift må være med, skaper store problemer i forhold til hovedstrukturen for tariffavtaler i privat sektor. Som regel er arbeidere og funksjonærer dekket av forskjellige tariffavtaler, også de som er organisert i LO-forbund. Forutsatt at det ikke gis mulighet for at en virksomhet kan være dekket av forskjellige ordninger (som i Danmark), kan det tenkes to løsninger. Enten en åpning for at ansatte som dekkes av *tilsvarende eller bedre ordninger* kan unntas, eller at én tariffavtaleregulering får forrang slik at mindretallsgrupper inkluderes i den mest omfattende ordningen. En videreutvikling av den siste løsningen kan være at fagforbund som i dag ikke har bransjevise tariffavtaler, oppretter dette kun for tjenestepensjon.

### **Innretning av ordningen**

Som drøftingen over viser vil det være et betydelig behov for samordning av krav på arbeidstakersiden for å kunne etablere fellesordninger som er slik at alle ansatte på en bedrift dekkes. I en slik samordning vil det sentrale spørsmålet for en avtalefestet bransjeordning være å avklare hvilke pensjonsytelser som skal leveres og nivået på disse ytelsene. I prinsippet kan en fellesordning levere en innskuddsbasert minsteordning for OTP, en mer omfattende innskuddsordning eller en ytelsesordning. Dernest må det avgjøres i hvilken grad nivået på ytelsen skal avtales og om bedrifter som har egen ordning innenfor avtaleområdet skal være forpliktet til å benytte seg av ordningen.

Avtalefestingen av pensjon innen avisområdet (MBL) i 2006 innebar i denne sammenhengen ikke noen bransjevis fellesordning, men viste likevel at det var mulig å koordinere revisjonen av ulike tariffavtaler slik at de fikk like bestemmelser og slik at partene lokalt og sentralt forpliktet seg til å ta hensyn til at pensjonsrettighetene er regulert av flere enn ett partsforhold. Partene er enige om:

- Et langsiktig mål om pensjon på 2/3 av sluttlønn
- Minsteinnskudd på hhv 4% og 7% innen 31.mars 2010
- Uføredekning innen 2010 som skal forhandles lokalt
- Lokal avtalefesting, reelle forhandlinger og 15 måneders oppsigelsesfrist på pensjonsavtaler

Partene i mediebedriftenes området (MBL-området) har gått langt i selve avtalefestingen og representerer det mest interessante pensjonsmessige endringen i tariffoppgjøret i 2006. Dette skyldes ikke bare innholdet, men også det faktum at MBL er en landsforening i NHO som jo prinsipielt ikke ønsket avtalefesting i dette oppgjøret. Vi ser konturene av et bytte mellom partene hvor mulighet til å avvikle eller legge om en ytelsesordning byttes mot avtalefesting av en innskuddsordning. Partene har imidlertid ikke søkt å etablere virkemidler for å etablere egne pensjonsleverandører eller felles innkjøpsordninger. Det er fortsatt opp til den enkelte bedrift å kjøpe inn tjenester i henhold til kravene satt i avtalen.

I praksis kan det være naturlig å tenke seg en avtalebasert innskuddsordning på nivå med OTP-kravet eller rett over. Ut fra dette kan det i den enkelte avtale inngå bestemmelser om høyere innskuddsatser eller bedrifter kan frivillig legge sine mer sjenerøse ordninger til fellesordningen som leverandør. Ut fra de internasjonale erfaringene vil det også være naturlig at bedrifter som har etablerte ordninger kan stå utenfor fellesordningen hvis deres egen ordning

er minst like god. Deltakelse i ordningen vil dermed skje enten ved avtalefesting eller ved frivillig tilknytning fordi leveransen er konkurransedyktig i markedet. Ut fra et slik resonnement vil de nye bransjevise fellesordningene kunne utvikles til konkurransedyktige leverandører av innskuddspensjon også for bedrifter med maksimale innskuddsatser.

### **En innskuddspensjonsordning?**

I prinsippet kan det tenkes at fellesordningen tilbyr de tradisjonelle ytelsespensjonene og at leverandørforholdene (til fellesordningen) avklares i tariffavtalene. Det er imidlertid enklere å tenke seg en løsning hvor bedrifter som har ytelsesordninger blir stående utenfor og at avtalefestingen gjelder for en minstedefinert innskuddsordning i de bedriftene som ikke hadde tjenestepensjon før OTP. I denne situasjonen vil det imidlertid være naturlig, som nevnt, å åpne for at bedrifter som har innskuddsatser over minimumsnivået eller vil etablere en slik ordning enten kan legge ordningen inn i fellesordningen eller at det kan inngås avtale om at dette skjer. Dermed vil man i en del bedrifter kunne etablere et bytte mellom avtalefesting og etablering av fellesordning mot overgang til innskuddspensjon fra en ytelsesordning. Det bør bemerkes at hvis man over tid får inn bestemmelser i avtaler om for eksempel rentegarantier, vil innskuddsordninger kunne anta mange av ytelsesordningenes kjennetegn.

Et slikt bytte mellom arbeidsgivere og arbeidstakere kan være rasjonelt ut fra en betraktning hvor det legges vekt på at risikoen overføres fra arbeidsgiver til arbeidstaker ved overgang til innskuddsordning og at pensjon er utsatt lønn. Dermed vil det være naturlig å argumentere for avtalefesting og kollektiv innflytelse over sin utsatte lønn som man selv bærer avkastningsrisikoen helt eller delvis for. Det vil i så fall si at arbeidsgiversiden forlater sitt tradisjonelle krav om styringsrett i de tilfeller man går over til innskuddspensjoner fordi disse er forutsigbare for arbeidsgiver og kan betraktes som en hvilket som helst annen lønnsutbetaling og derfor sees i sammenheng med utviklingen av direkte lønn.

Det er med andre ord mulig å tenke seg en standard innskuddsbasert minste fellesordning basert på avtale, men med et fleksibelt element for frivillig eller avtalemessig basert høyere sparing.

I tillegg til selve defineringen av pensjonsytelsen (innskudd versus ytelse) er det en rekke forhold når det gjelder innretningen av en fellesordning som kan inngå i et avtalemessig felles grunnlag for hele ordningen:

### **Risikodekninger**

For det første bør det avtales hvilke risikodekninger som skal inngå i ordningen. OTP-ordningen inneholder utelukkende krav om fortsatt sparing ved uførhet. Ordninger for uførepensjon, etterlatte- og barnepensjon må avtales særskilt hvis disse dekningene skal inngå i fellesordningen. Et særlig viktig spørsmål er retten til fripoliseoppbygging i uførepensjonsdekningen. Dette sikrer at de som skifter jobb tar med seg oppsparte rettigheter i en fripolise. I en kollektiv fellesinnretning vil dette mobilitetsproblemet også kunne løses ved at man blir enige om at siste ordning medregner alle tjenestetid eller finner andre løsninger enn dagens valg mellom uførepensjon med eller uten fripoliseoppbygging.

## **Livslang utbetaling?**

Et annet sentralt spørsmål er lengden på utbetalingene etter pensjonsalder. Det norske regelverket åpner for at man kan avtale utbetalingstid, men den må minst være 10 år. 10 år blir i økende grad innført i nyetablerte innskuddsordninger. Dette i motsetning til de tradisjonelle ytelsesbaserte ordningene hvor det er livslange ytelser. I slike ordninger blir det også høyere premier for kvinner enn for menn fordi kvinner har lengre forventet levealder. I en ren spareordning med 10 års utbetaling vil forskjeller i levealder slå ut i ulikt antall år uten pensjon. Det må imidlertid understrekes at det ikke er noe lovmessig hinder for at oppspart innskuddskapital konverteres til en livslang ytelse ved pensjonsalderen (annuitet) eller at det legges opp til 10 års utbetaling i en ytelsespensjon.

Det kan imidlertid være samfunnsmessige grunner til å sikre livslange pensjonsutbetalinger i en tid hvor den forventede levealderen er stigende. I Danmark, Sveits og Nederland er utbetalingene livslange.

Det sentrale for en kollektiv innretning vil være at det sikres et felles utbetalingsprinsipp for hele ordningen og eventuelle ordninger med engangsuttak eller lignende ved pensjonsalder. Flere av de danske ordningene har muligheter for å ta ut engangssummer ved oppstart av pensjonsutbetalingene (for eksempel kan man i Danmark ta ut denne engangssummen fra fylte 60 år, selv om man fortsatt er i fullt arbeid). Dette kan for mange være en viktig fleksibilitet.

I forhold til ønsket om kjønnsnøytralitet er valg av utbetalingsperiode avgjørende. Man står i utgangspunktet overfor følgende valg:

- Like sparesatser og lik årlig utbetaling i 10 eller 16 år
- Like sparesatser og livslang utbetaling organisert ved beregningsmekanismer som sikrer kvinner en større kapital enn menn ved oppstart av pensjonsutbetalinger (dvs. en fordelingsmekanisme)
- Høyere sparesatser for kvinner og like årlige livslange utbetalinger

En løsning med for eksempel 16 års utbetaling vil løse en del av de problemene som oppstår ved kort utbetalingsperiode (10 år), samtidig som det sikrer enkelthet i innbetalingsplaner og (dermed) åpner for at enkeltavtaleområder eller enkelt bedrifter kan slutte seg til ordningen. For en nærmere drøfting av kjønnsnøytralitet vises til NOU 2001:27.

## **Kapitalforvaltning**

Et annet sentralt spørsmål for innretningen på ordningen er organiseringen av kapitalforvaltningen. Her er det en rekke spørsmål som vil være gjenstand for debatt og eventuell avtalefesting:

- Prinsippet om at ordningen skal søke høyest mulig avkastning til en gitt risiko. I Danmark var det enighet om at investeringene ikke skulle ha andre formål, et sentralt element i den enighet som var mellom partene ved etableringen av de danske tverrgående pensjonsinnretningene.
- Investeringspolicy, herunder krav til å unngå investeringer i for eksempel våpenindustri, tobakksindustri, barnarbeid med videre, og ulike systemer for screening av selskaper i forhold til miljømessige og etiske krav til deres virksomhet. Her har en del norske livselskap vært langt fremme i å utvikle ulike metoder for screening og det jobbes aktiv med implementering av slike kriterier for petroleumsfondets forvaltning. Disse erfaringene

kan representere nyttige referansepunkter for etablering av et sett minste fellesregler for en ordning.

- Rentegarantier, bonus eller overskuddsordninger. Innføring av en rentegaranti på for eksempel null prosent vil representere en viktig sikkerhet for medlemmene i en pensjonsordning mot et sterkt fall i avkastning. Dette kan gjøres ved at innretningen kjøper en slik garanti i markedet eller at medlemmene får et solidarisk ansvar. Det siste vil i så fall måtte innrettes i form av et gjensidig eieransvar og vil kunne skape betydelig motstand. Debatten vil i noen grad være parallell med kommunenes eieransvar i KLP. I Danmark finnes en mellomløsning hvor det avsettes midler til et bonusfond ved avkastning over et gitt nivå. Dette bonusfondet kan dermed benyttes til å håndtere svingninger i avkastning. En slik modell vil kunne gi noe større forutsigbarhet, men vil kunne redusere konkurransedyktigheten til en fellesordning i forhold til frivillig medlemskap fra enkeltbedrifter.
- Et annet sentralt spørsmål er om forvaltningen av den oppsparte pensjonskapitalen skal være kollektiv eller om det skal åpnes for individuelle valg. I Danmark finnes det ulike varianter i de forskjellige pensjonsinnretningene. Individuelle kapitalforvaltning vil kunne gi den enkelte kontroll over (deler av) sin kapital og en mulighet for å tilpasse sin risikoprofil i forhold til gjenværende tid til pensjonsalder. På den annen side vil kostnadene ved kapitalforvaltningen (skifte av fond med videre) bli høyere og muligheten til å utvikle en felles investeringspolicy bli mindre.

Oppsummert kan det sies at bransjebaserte ordninger vil sikre nærhet til tariffpartene samtidig som det åpnes for variasjon etter bransjeforhold og partenes prioriteringer. Et avgjørende virkemiddel blir derfor å definere en minste felles innretning på ordningen og at dette minstenivået inngår i alle avtalene på hver enkelt bedrift. Samordning på tvers av bransjer vil kunne ivaretas av hovedorganisasjonene og gjennom frontfagsmodellen. Utover dette minstenivået kan det åpnes for en interessant mulighet for avtalemessig fleksibilitet som medlem i den samme fellesordningen.

I utgangspunktet vil bransjebaserte ordninger bare omfatte tariffbundne bedrifter. Partene må avgjøre om det skal åpnes for også andre bedrifter, i så fall hvilke (for eksempel kun arbeidsgiverorganiserte innenfor samme bransje), på hvilke vilkår de kan tre inn og hvilke tilbud som skal ytes. En fellesordning vil kunne utgjøre et insentiv for arbeidsgiverorganisering.

For å styrke fellesordningens rolle som virkemiddel for å fremme organisering på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden kan ordningene for eksempel bygges ut med tjenestetilbud knyttet til personalpolitiske forhold, IA-relaterte forhold og andre forsikringsordninger.

### **5.3 Modell 3 – Organisering over bransjenivået**

Bransjebaserte ordninger har den fordelen at det sikres nærhet til eksisterende tariffparter på bransjenivå. Problemet er at den norske tariffavtalestrukturen ikke matcher bransjenivået for alle arbeidstakergrupper. Man kan tenke seg at det over tid finner sted ulike tilpasninger for å bøte på dette, men man kan også tenke seg at partene velger å tariffavtaleregulere tjenstepensjon på et nivå over bransje.

Dagens hovedavtalestruktur kan være et nivå for tariffregulering av tjenstepensjon, enten ved at hver hovedavtalerelasjon (for eksempel LO-NHO) utgjør en ordning eller ved at

ordningene er felles for de arbeidstakerorganisasjonene som har hovedavtale med samme hovedorganisasjon på arbeidsgiversiden (for eksempel LO/YS/NITO-NHO).

Det vil være unaturlig å regulere tjenestepensjon i selve hovedavtalene, både siden disse har et annet og mer prosessuelt enn materielt formål, og siden revisjonen av hovedavtalene skjer uavhengig av tariffoppgjørene. I stedet kan man tenke seg egne tariffavtaler på hovedavtalenivå med samme varighet og løpetid som gjeldende (bransjevise) tariffavtaler. En annen variant er å la samme tekst eller bilag inngå i alle relevante tariffavtaler innenfor hovedavtalenivået. Den siste vil minne om AFP slik denne ordningen ble utformet av LO og NHO. AFP inngår nå i svært mange tariffavtaler i og utenfor LO og NHO, men avtaletekstene er like og hjemler både de samme rettighetene og den samme institusjonen.

En organisering over bransjenivået forutsetter både at noen tar initiativ til det og/eller at den organiserte arbeidsgiversiden ser fordeler i det. Dersom den siste erkjennelse uteblir, kan staten være den initierende. Det kan være behov for å utvikle forhandlingsfelleskap som i dag ikke finnes, for eksempel mellom LO/forbundene og fagforbund utenfor.

En slik ordning kan også gi et enklere grunnlag for statlig medvirkning enn en ren bransjebasert modell. Dels åpner det for en direkte trepartsdialog mellom sentrale parter og myndigheter om eventuelle statlige bidrag, og dels for en mer praktisk organisering av samarbeid med ulike statlige myndigheter (trygd og skatt). Det er grunn til å anta at statlig medvirkning vil forutsette ordninger som søker bredest mulig dekning.

### **Innretning av ordning**

Når det gjelder innretning av ordningen vil en slik modell på hovedavtalenivå stå overfor mange av de samme utfordringene som en bransjemodell:

- **Innskudd versus ytelse.** Det er grunn til å tro at en innskuddsordning rundt OTP-nivået vil være et naturlig utgangspunkt. Også for en slik ordning vil det være avgjørende å sikre at bedrifter som ønsker å legge sin ordning til fellesordningen kan gjøre dette også når den har sparenivåer over minstesatsene. Tradisjonelle ytelsesordninger vil kunne holdes utenfor.
- **Risikodekninger.** Det er naturlig at det defineres i avtale hvilke risikodekninger som inngår.
- **Utbetalingstid** bør defineres i forhold til håndtering av kjønnsnøytralitet (se drøftingen over).
- **Kapitalforvaltning.** Prinsippene for kapitalforvaltning må avklares. Det vil være en trade off mellom hvilke krav og føringer som legges inn og muligheten til å få tilslutning fra bedrifter som har avtalemessige eller frivillige ordninger utover minstenivået.

### **AFP**

I den grad AFP ordningen skal bygges om til å bli en fleksibel utbetaling i tillegg til en valgfri folketrygd hvor ytelsen øker hvis man jobber lenger eller kan kombineres med fortsatt arbeid kan det ligge til rette for en sterkere samkjøring av AFP og en eventuell avtalefestet OTP-ordning på for eksempel 3% minstesparing. Man vil da kunne få en lovfestet OTP for alle arbeidstakere og en ny avtalefestet ordning som omfatter både fleksibel førtidspensjonsdel og en alderspensjonsdel – en ny arbeidslivets pensjonsordning (ALP (?))

## **5.4 Modell 4 – Tverrgående arbeidsgiverstyrte «felleskasser»**

I utgangspunktet kan en gruppe av arbeidstakere ønske å inngå et samarbeid om pensjon. Ved etablering av en felleskasse, etter det nye regelverket, kan den enkelte bedrift oppnå kostnadsgevinster knyttet til kapitalforvaltning og administrasjon. Det avgjørende poenget med å etablere en egen pensjonsinnretning vil være å ha direkte kontroll over sparing, risiko og administrasjon.

Slike felleskasser kan settes opp frivillig av en gruppe bedrifter eller være knyttet arbeidsgiverorganisasjoner. Dermed kan kassene typisk settes opp på bransjenivå via en bransjeorganisasjon som en medlemsfordel. Det sentrale elementet er dermed å gjøre kostnadsgevinster om til en medlemsfordel og en stimulans til arbeidsgiverorganisering. I praksis vil medlemskap være frivillig for den enkelte bedrift.

En slik ordning kan tariffestes i dagens avtalestruktur, forutsatt at den enkelte virksomhet tilbyr samme vilkår for de ansatte som ikke faller inn under tariffavtalens virkeområde. Hvis selve ordningene skal være arbeidsgiverstyrte, må tariffreguleringen være detaljert for at det skal bli meningsfylt (verdt bryet) å omtale slike ordninger i tariffavtaler. Alternativt kan tariffavtaler (bransjevis og lokalt) først og fremst brukes til å regulere eventuelle ytelser som går ut over det minstenivået som tilbys alle medlemmer av ordningen.

## **5.5 Modell 5 – Arbeidsgiverbaserte innkjøpsordninger**

I tjenstepensjonsmarkedet er det en tendens til at en rekke arbeidsgiverorganisasjoner og bransjeforeninger søker å etablere virtuelle arbeidsgiverstyrte pensjonskasser. Dette gjøres ved at foreningen inngår avtale med en eller flere leverandører av kapitalforvaltning, risiko-produkter og administrasjonstjenester for et fellesskap av bedrifter. Dermed vil leverandørene kunne operere større kollektive ordninger og blant annet kunne gi institusjonelle priser for kapitalforvaltning versus massemarkedspriser knyttet til mindre OTP-ordninger.

Et slikt innkjøpsfellesskap vil på samme måte som andre fellesordninger kreve en standardisering av ytelsene og innretningen på ordningen. Ut fra det vi så langt vet er det snakk om rene innskuddsordninger med utgangspunkt i OTP-reglene. Kapitalforvaltningen vil være kollektiv og ikke individuell for den enkelte ansatte og det kan tenkes varianter med null-garantier med videre. Ulike screening-virkemidler kan også bygges inn.

Hovedutfordringen vil være at det blir frivillig tilslutning fra den enkelte bedrift og at leverandørene kan ha liten forutsigbarhet og sikkerhet for den prising de legger til grunn. For arbeidsgiverforeningene er den uttalte målsettingen å beholde styringsretten til pensjon og å skape en medlemsfordel som stimulerer til organisering.

Som påpekte i modell 4 kan en slik ordning også tariffestes i dagens avtalestruktur, forutsatt at den enkelte virksomhet tilbyr samme vilkår for de ansatte som ikke faller inn under tariffavtalens virkeområde. Igjen må i så fall tariffreguleringen være detaljert. Alternativt kan tariffavtaler (bransjevis og lokalt) først og fremst brukes til å regulere eventuelle ytelser som går ut over det minstenivået som tilbys alle medlemmer av ordningen. I noen grad er det dette som nå ser ut til å skje i forbindelse med omlegging av ytelsesordninger til innskuddsordninger. I Posten, Telenor og Elkem er innskuddsordning byttet mot avtalefesting av sparerater og risikoprodukter selv om disse bedriftene har lagt sine ordninger inn i fellesordninger.

## Kapittel 6 Strategiske valg

Det sentrale spørsmål i tiden framover vil ikke være formelle hindringer for at partene i fellesskap kan etablere enten egne pensjonsinnretninger eller felles innkjøpsordninger. Lovverket vil åpne for dette i privat så vel som kommunal sektor. Hovedutfordringen synes å være knyttet til partenes strategier og evne til å finne praktiske løsninger i et komplisert avtalesystem. En naturlig skillevei kan være hovedoppgjøret i 2008 hvor en ny AFP-modell skal på plass.

Ut fra denne drøftingen synes følgende spørsmål å stå særlig sentralt i den videre utvikling:

### **Arbeidsgiversidens syn på styringsretten**

Tradisjonelt har arbeidsgiversiden uttrykt at tjenestepensjoner ligger under arbeidsgivers styringsrett. Dette har historisk vært koblet til de bedriftsbaserte ytelsesordningene hvor arbeidsgiver bar de uforutsigbare kostnadene og medlemmene i ordningen hadde et pensjonsløfte (for eksempel 66% av sluttlønn). Spørsmålet er om en overgang til rene spareordninger hvor en gitt prosent av lønnen spares åpner for et alternativt syn på styringsretten. I en slik ordning overføres risikoen fra arbeidsgiver til arbeidstaker og pensjon får karakter av utsatt lønn. Dermed kan det være naturlig å argumentere for avtalefesting og kollektiv innflytelse over sin utsatte lønn som man selv bærer avkastningsrisikoen helt eller delvis for. Fra arbeidsgivers side vil pensjon bli å betrakte som en hvilken som helst annen lønnsutbetaling og derfor også sees i sammenheng med utviklingen av direkte lønn.

### **Ytelses- eller innskuddspensjoner?**

I privat sektor vil innskuddsordninger gradvis bli den vanligste formen for pensjonssparing. I den grad arbeidstakerorganisasjonene kobler sine avtalestrategier til innskuddspensjon og ikke ytelsespensjon kan dette lette mulighetene for å finne fram til enighet med arbeidsgiverorganisasjonene. En ny livsløpsbasert folketrygd vil også passe bedre sammen med opptjeningsprinsippene i en innskuddsordning enn en sluttlønnbasert ytelsespensjon. I tillegg vil den relativt høye kompensasjonsgraden i fremtidens folketrygd for lavere og midlere inntekter kunne gi et samlet høyere pensjonsnivå med en sjenerøs (4% eller mer) innskuddsordning, enn en tradisjonell 66% ytelsesordning for mange.

### **AFP, tjenestepensjon og folketrygden**

I St.meld.nr 5 (2006–2007) om ny folketrygdmodell legges det også opp til at forslag om en ny fleksibel AFP skal foreligge i «god tid før hovedoppgjøret i 2008» (s 129). Denne nye AFP-ordningen skal åpne for et årlig påslag til folketrygden, men hvor man får økt pensjon av å jobbe lengre. Ordningen skal også kunne kombineres med arbeid uten avkorting. Det gir også signal om at man skal åpne for fleksibelt uttak av tjenestepensjon. Dermed er det naturlig å vurdere om AFP og OTP/tjenestepensjon skal slås sammen til en felles arbeidslivspensjon

med fleksibelt uttak. Det vil si en pensjonskonto som den enkelte bygger opp og hvor det er mulighet for tidligere uttak enn 67 år.

### **Nye ordninger for alle eller for de som er dekket av avtale?**

Et sentralt spørsmål knyttet til avtalefesting er at ordningen ikke omfatter alle arbeidstakere, men de som er dekket av tariffavtale. Dette kan være ønskelig hvis man skal bruke disse ordningene til å styrke partsorganiseringen i det norske arbeidsmarkedet. I så fall vil det være avgjørende at OTP-reguleringen forblir på et minstenivå på 2% minstesparing og at sparenivåer over dette og krav om risikodekninger innføres i form av tariffavtale. Tradisjonelt har denne typen spørsmål vært gjenstand for politisk konflikt i Norge, enten det er knyttet til sykepengeordningen før 1978 eller tjenestepensjoner i avtalesystemet (AFP). Denne problemstillingen må imidlertid ikke forveksles med kravet om at alle ansatte i en bedrift skal være med i samme ordning.

### **Minsteordning og supplerende bedriftsbaserte ordninger**

Et sentralt element i det norske modellen for tjenestepensjoner er at alle ansatte er omfattet av den samme ordningen. Forslaget til regelverk for Fellespensjonskasser legger til grunn at dette prinsippet videreføres (NOU 2006:12). I mange år fremover er det naturlig å tenke seg at en avtalebasert ordning på bransjenivå eller hovedorganisasjonsnivå vil ha karakter av en minsteordning hvor bedrifter lokalt ved avtale eller frivillig vil kunne tilby (alle) sine ansatte en bedre ordning. Dette kan sikres enten ved at bedrifter som har ordninger som er minst like gode som fellesordningen kan videreføre denne og ikke trenger å stå i fellesordningen. En slik ordning finnes i Danmark. En alternativ ordning er at de mer sjenerøse ordningene bygges på toppen av de avtalefestede fellesordningene som dermed er lik for alle bedrifter som er med og for alle ansatte i disse bedriftene. Eventuelt kan et slikt valg gjøres opp til den enkelte bedrift.

### **Innretning på ordningene**

Et helt avgjørende element i et eventuelt ønske om å avtalefeste ordninger er å påvirke innretningen på ordningene. Ikke minst vil spørsmål knyttet til krav om utbetalingstid, utforming av risikoordning, krav til kapitalforvaltning og eventuelle innslag av individuell kapitalforvaltning være avgjørende.

### **Bare avtalebasering og/eller egne kollektive pensjonsinnretninger?**

Så langt har erfaringen med kollektive ordninger vært knyttet til avtalefesting av rettigheter og prosedyrer (for eksempel for avvikling av en ytelsesordning) og ikke til selve pensjonsleveransen. Et avgjørende strategisk spørsmål er derfor om partene, og myndighetene, ønsker å bidra til etablering av en ny type pensjonsleverandører i form av felleskasser eller etablering av egne livsforsikringsselskaper for en gitt gruppe av foretak.

## **Koordinering og samkjøring**

Per i dag står vi i Norge langt unna innføring av kollektive fellesordninger for tjenestepensjon. Det mest sannsynlige kan se ut til å være fortsettelse av et svært desentralisert pensjonsmarked. Spørsmålet er om dette vil medføre reaksjoner i forhold til kostnader, eventuelt svingninger eller lav avkastning m.v. En slik prosess vil kunne presse fram krav om offentlig ordninger inspirert av blant annet Sverige (Modell 1 i dette notatet). I den grad partene i felleskap eller i et trepartssamarbeid kommer fram til avtalefesting av fellesordninger, vil det grunnleggende endre det norske pensjonsmarkedet. Veien dit er imidlertid mer komplisert enn når det gjelder mange andre mulige og realiserte tariffgoder. Kravet om at alle ansatte i en virksomhet må med, arbeidsgiversidens skepsis til tariffesting og den i denne sammenhengen fragmenterte tariffavtalestrukturen i store deler av privat sektor medfører betydelige utfordringer når det gjelder koordinering og synkronisering av en forhandlingsprosess. LO og forbundene vil i mange tilfeller utgjøre tyngdepunktet på arbeidstakersiden, like fullt mangler det i dag ofte forhandlingsarenaer for å kunne utøve et samlet press på motparten. Slike utfordringer peker i retning av nøye planlegging og av avstemming av interesser hvis tariffesting skal forsøkes.

# Litteratur

- Finansministeriet (2003): *Større valgfrihet i pensionsoppsparingen*
- Hepp, S. (1998): «Mandatory Occupational Pension Schemes in Switzerland: The First Ten Years». *Annals of Public and Cooperative Economics*, Vol.69 No4, December 1998.
- Hippe, J. M., Bergan, R., Veland G., og Midtsundstad, T. (2005): *Obligatorisk tjenestepensjon*. Fafo-rapport 470.
- Industriens Pension (2004): *Beretning og regnskap 2004*
- Kjellberg (2001): *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. Lund: Arkiv förlag
- Ministry of Social Affairs and Employment (2002): *National Strategy Report on Pensions. The Netherlands 2002*
- NOU 2000: 9: *Konkurransesflater i finansnæringen*.
- NOU 2001:24: *Ny livsforsikringslovgivning*.
- NOU 2006:12 *Fellespensjonskasser*
- Queisser, M. and Whitehouse, E. (2003): «Individual Choice in Social Protection: The Case of Swiss Pensions». *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*.
- SER (2000): *Pension Survey of the Netherlands*. Abstract 00/PK.
- Stokke, Torgeir Aarvaag, Stein Evju og Hans Otto Frøland (2003): *Det kollektive arbeidslivet. Organisasjoner, tariffavtaler, lønnsoppgjør og inntektspolitikk*. Oslo: Universitetsforlaget
- St.meld. nr. 5 2006–2007: *Opptjening og uttak av alderspensjon i folketrygden*.



## Hvor kollektivt?

Notatet drøfter mulige utviklingsveier for organisering av framtidens tjenstepensjoner. I hvilken grad vil tjenstepensjoner bli tariffavtalefestet og organisert som tverrgående felleskasser eller lignende? Alternative modeller for kollektive organisering av tjenstepensjoner diskuteres og det legges særlig vekt på utfordringer knyttet til forholdet mellom partene i arbeidsmarkedet og utforming av tariffavtaler. I tillegg drøftes mulig krav til pensjonsordningene som kan avtales i kollektive ordninger, bla. krav til kapitalforvaltning og forsikringsdekninger. Som bakgrunn for denne diskusjonen presenteres hovedtrekkene i organiseringen av tjenstepensjonsordningene i Danmark, Sveits og Nederland, og hvilke kollektive elementer som er bygget inn i felles tjenstepensjonsordninger.

