

Geir Veland

Tjenestepensjoner i endring

**Utviklingen i det private tjenestepensjonsmarkedet
i Norge og et lite blick til utlandet**

Geir Veland

Tjenestepensjoner i endring

Utviklingen i det private tjenestepensjonsmarkedet
i Norge og et lite blikk til utlandet

© Fafo 2010
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	4
1. Introduksjon	5
2. Tjenestepensjoner i privat sektor 2002 – 2009.....	5
3. Kapital i tjenestepensjonsordningene	10
4. Individuelt investeringsvalg i innskuddsordningene	11
5. Supplerende forsikringsdekninger	12
6. Utviklingstrekk – ytelsesordningene under press.....	13
7. Internasjonale erfaringer – endringer skjer	15
Litteratur	17

Forord

Dette notatet gir en oversikt over utviklingen i det private tjenstepensjonsmarkedet i Norge i perioden 2002 – 2009. Notatet presenterer de viktigste trekk og endringstendenser, både hva gjelder forholdet mellom ytelses- og innskuddspensjoner, innskuddssatser og ytelsesnivåer, kapital i ordningene, individuelt investeringsvalg, supplerende forsikringsdekninger, omdanninger fra ytelse til innskudd, samt hva som skjer internasjonalt. Notatet viser at det private tjenstepensjonssystemet er i endring.

Notatet er en del av et strategisk instituttprogram – et samarbeidsprosjekt mellom Fafo og Arbeidsdepartementet. Referansegruppen for det strategiske instituttprogrammet har fungert som referansegruppe i forbindelse med utarbeidelsen av dette notatet, og jeg takker Jon M. Hippe, Tove I. Midtsundstad, Christer Hyggen og Tone Fløtten (alle fra Fafo), Axel West Pedersen (NOVA), Einar Øverbye (Høgskolen i Oslo), Jacob Hanssen og Christine Scharff (Arbeidsdepartementet) for gode og nyttige kommentarer underveis. En takk også til Fafos publikasjonsavdeling som velvilligst tilrettela notatet for publisering på Fafos nettside.

Forfatteren er helt og holdent ansvarlig for innholdet i notatet og for de feil og mangler som måtte forekomme.

Oslo, oktober 2010
Geir Veland

1. Introduksjon

Det private tjenstepensjonsmarkedet er i endring. For 2001 var sluttlønnbaserte ytelsesordninger enerådende i det private markedet (etter skatteloven), og mange arbeidstakere i privat sektor hadde ikke tilgang til en tjenstepensjonsordning. Innskuddsbasert tjenstepensjon ble først tillatt etter skatteloven i 2001, og det var en intensjon at innskuddspensjoner skulle gjøre det enklere for foretak som ikke hadde tjenstepensjon å etablere en ordning for sine ansatte (Hippe m.fl. 2007). Utviklingen etter 2001 viste at utbredelsen av tjenstepensjoner aldri "tok av", selv om rundt 120 000 arbeidstakere hadde en innskuddsordning ved utgangen av 2005.

Som ledd i prosessen rundt pensjonsreformen ble tjenstepensjon obligatorisk fra 2006, og mange hundretusener fikk en tjenstepensjonsordning. Omtrent alle nyetablerte ordninger var innskuddsbaserte og skapte dermed en ny situasjon i det private markedet: innskuddsordningene omfatter nå flere arbeidstakere enn de tradisjonelle ytelsesordningene. Videre er ytelsesordningene under press i privat sektor fordi mange foretak har omdannet, eller har planer om å omdanne, ytelsesordningen til en innskuddsordning. I tillegg utreder Banklovkommisjonen spørsmålet om nye tjenstepensjonsprodukter bør tillates, og vil da være et alternativ først og fremst for foretak som i dag har en sluttlønnbasert ordning. Et sentralt spørsmål vil derfor være om sluttlønnordningene om noen år vil ha utspilt sin rolle i det private tjenstepensjonsmarkedet, og således skape et sterkere skille mellom offentlig og privat sektor.

Dette notatet gjennomgår utviklingen i det private tjenstepensjonsmarkedet i Norge fra 2001 og de viktigste endringene. I tillegg presenterer notatet hovedtrekkene i den internasjonale utviklingen, slik at man kan få et inntrykk av den norske utviklingen sammenlignet med hva som i grove trekk skjer ellers i Europa.

2. Tjenstepensjoner i privat sektor 2002 – 2009

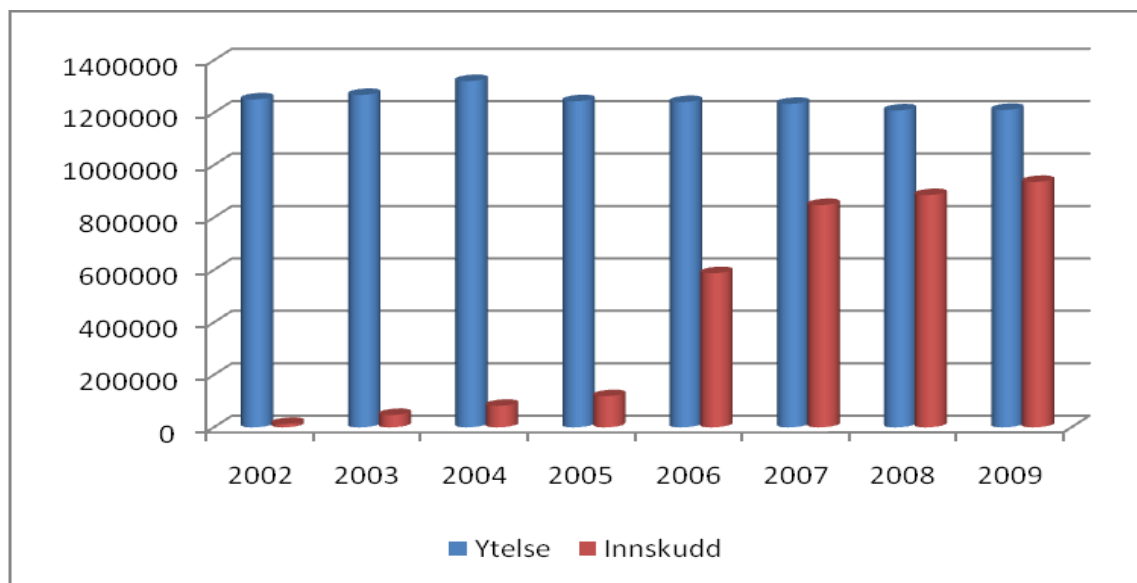
Etter at tjenstepensjon ble obligatorisk ved lov i 2006 (OTP), har alle arbeidstakere i privat sektor rett til tjenstepensjon, gitt at kravene til opptak i et foretaks ordning er oppfylt (alder, stillingsprosent, inntekt). Alle foretak som ikke allerede hadde en tjenstepensjonsordning, måtte etablere en ordning som minst oppfylte minstekravet i OTP-loven. Før tjenstepensjon ble obligatorisk, var dekningsgraden i privat sektor rundt 50 prosent (Veland 2008, NOU 2009:13).

Ved utgangen av 2009 hadde totalt 2 147 000 arbeidstakere en tjenstepensjonsordning. Av disse hadde 1 211 000 arbeidstakere en ytelsesbasert ordning og 936 000 en innskuddsordning. Figur 1 viser at ytelsesordningen samlet sett holder seg relativt stabil i utbredelse, men har falt noe etter 2004. Innskuddsordningene har hatt en sterk vekst etter 2005.

Det er et klart skille mellom offentlig og privat sektor. Alle offentlig ansatte (som oppfyller betingelsene for opptak) har en sluttlønnbasert ytelsesordning (etter brutto-prinsippet, dvs. en garantert ytelse gitt full opptjening). I 2009 utgjorde dette 805 000

arbeidstakere, og det er økningen i sysselsettingen i offentlig sektor som forklarer at ytelsesordningene samlet sett ikke holder seg relativt stabil i utbredelse. I privat sektor er utbredelsen av ytelsesordninger imidlertid fallende (se senere avsnitt).

Figur 1. Antall aktive medlemmer i ytelses- og innskuddsordninger i Norge 2002 – 2009. Samlet for privat og offentlig sektor.



Kilde: FNO, Norske Pensjonskassers Forening SPK, KLP og Oslo Pensjonsforsikring.

Figur 2 viser utviklingen i det private tjenstepensjonsmarkedet i perioden 2001 – 2009. Innskuddspensjon ble som nevnt tillatt etter skatteloven i 2001, slik at alle ordninger før 2001 var ytelsesbaserte. Som figuren viser har utbredelsen av ytelsesordningene i privat sektor falt fra 2004, og omfatter ved utgangen av 2009 ca. 406 000 arbeidstakere, ned fra 592 000 i 2004. De innskuddsbaserte ordningene hadde begrenset utbredelse de første årene, og den sterke veksten etter 2005 skyldes at omtrent alle nyetablerte ordninger som følge av OTP var innskuddsordninger, samt at en del foretak har omdannet ytelsesordningen til en innskuddsordning. Samlet sett har knappe 1 343 000 arbeidstakere i privat sektor en tjenstepensjonsordning per 2009.

Tabell 1 gir en oversikt over antall aktive medlemmer i tjenstepensjonsordningene i privat sektor, slik de er publisert eller oppgitt av henholdsvis Finansnæringens Fellesorganisasjon (FNO) og Norske Pensjonskassers Forening¹ Foretakspensjonskassene, som per i dag kun har ytelsespensjonsordninger, har hatt en betydelig nedgang i antall aktive medlemmer, fra 132 000 i 2003 til 73 000 medlemmer i 2009, dvs. en nedgang på nærmere 60 000 (45 prosent). Ytelsesordninger i livsforsikringsselskaper har hatt en reduksjon fra 418 000 aktive medlemmer i 2003 til 333 000 medlemmer i 2009. Utbredelsen av ytelsesordningene i privat sektor reduseres dermed, mens tilsvarende ordninger i of-

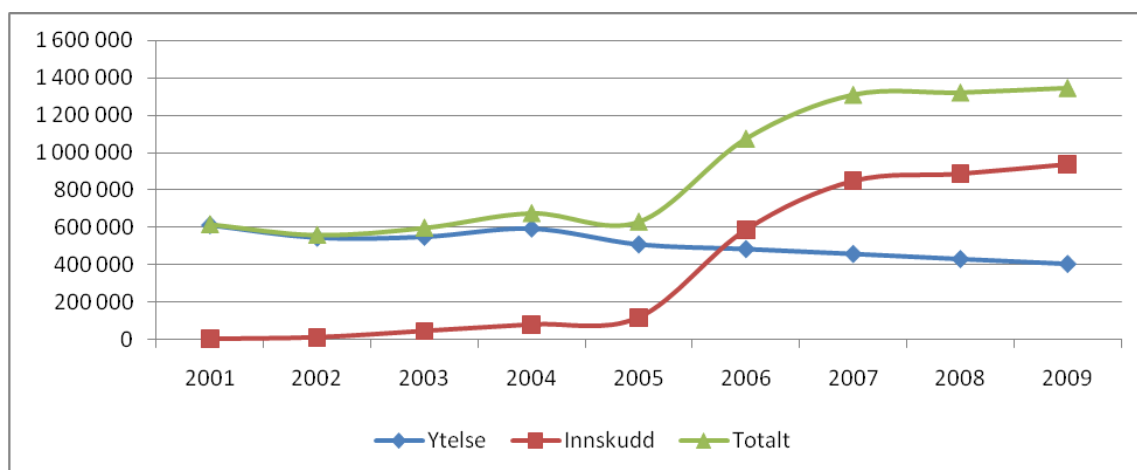
¹ Innskuddsordninger opprettet hos leverandører som ikke er medlem og rapporterer statistikk til FNO, er ikke inkludert i tallene for årene 2003 – 2007.

fentlig sektor øker pga. økt sysselsetting, fra 706 000 arbeidstakere i 2002 til 805 000 arbeidstakere i 2009.

Tabell 1. Antall aktive medlemmer i tjenstepensjonsordninger basert på statistikk fra FNO og Norske Pensjonskassers Forening.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
FNO							
ytelse	418000	462000	380000	350000	342000	348000	333000
innskudd	47000	82000	119000	588000	848000	887000	936000
Private pensjonskasser (ytelse)	132000	131000	129000	135000	117000	84000	73000
Ytelse samlet	550000	593000	509000	485000	459000	432000	406000
Totalt	597000	675000	628000	1073000	1307000	1318000	1343000

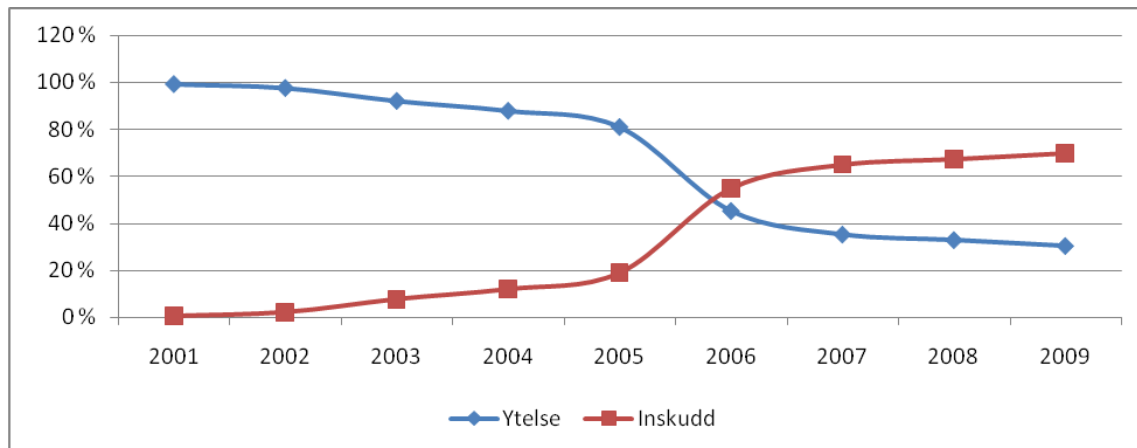
Figur 2. Antall arbeidstakere i privat sektor som er omfattet av en tjenstepensjonsordning – totalt, ytelse og innskudd. 2001 – 2009.



Kilde: FNO, Norske Pensjonskassers Forening

Figur 3 viser forholdet mellom ytelsesordninger og innskuddsordninger når det gjelder prosentvis andel av alle arbeidstakere som har innskudds- og ytelsesordning. Mens ytelsesordningene hadde en andel på 81 prosent i 2005 (innskudd 19 prosent), var denne andelen falt til 30 prosent i 2009 (innskudd 70 prosent).

Figur 3. Prosentvis andel arbeidstakere med ytelsespensjon og innskuddspensjon. 2001 – 2009.



Innskuddssatser

Foretak som har etablert en tjenstepensjonsordning som en innskuddsordning, må ha en innskuddssats som minst tilsvarer minstekravet på 2 prosent av lønn. I tillegg er det et krav at alle foretak må ha en supplerende forsikringsdekning som sikrer arbeidstakerne videre premieinnbetalinger ved uførhet (premiefritak ved uførhet). Det er betydelige variasjoner mellom innskuddsordningene hva gjelder innskuddssatser. Etter skatteloven er det maksimale innskuddet 8 prosent av lønn mellom 6G og 12G (kr. 453 000 og kr. 908 000), og 5 prosent av lønn mellom 1G (kr. 75 000) og 6G.

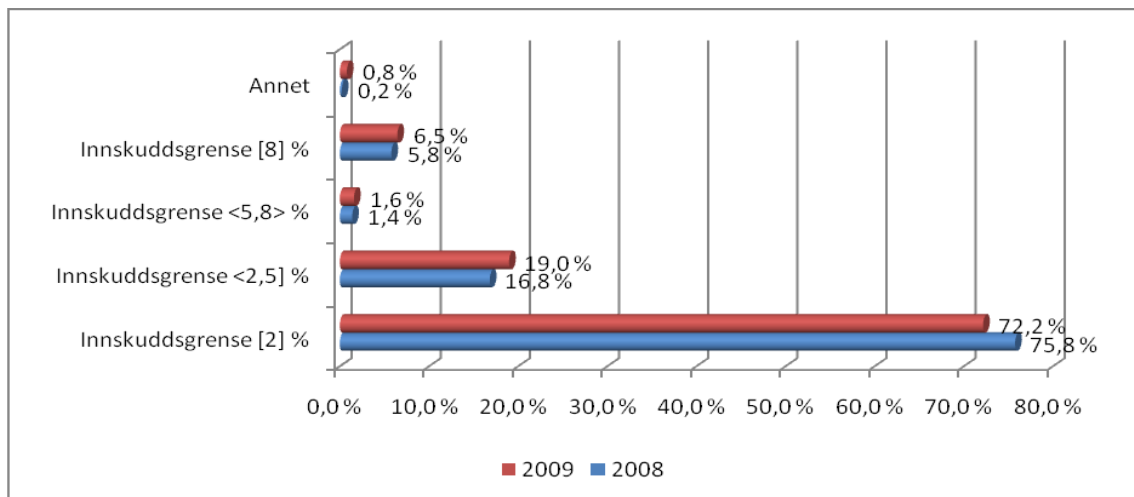
FNO har innhentet data om fordelingen av innskuddssatsene fra leverandører av innskuddspensjon i 2008 og 2009 (slike data har tidligere ikke vært tilgjengelige). De klart fleste foretakene har et innskudd tilsvarende minimumskravet på 2 prosent – 75,8 prosent i 2008 og 72,2 prosent i 2009 (figur 4). Totalt 91,2 prosent av ordningene har et innskuddsnivå på 5 prosent eller lavere, mens kun 6,5 prosent har maksimalt innskudd etter skatteloven på 8 prosent. Figur 5 viser at det er en betydelig lavere andel av arbeidstakerne som har minimumsinnskudd på 2 prosent – 55,8 prosent i 2009 mot 72,2 prosent av ordningene. Også for arbeidstakerne med 2 prosent innskudd er det en liten nedgang fra 2008. (Imidlertid gir ikke dette grunnlag for å si at innskuddssatsene er på vei opp. Til det må man ha flere data over flere år.) Mens 8,1 prosent av ordningene hadde et innskudd høyere enn 5 prosent (opp til 8 prosent), gjaldt dette for 27,6 prosent av arbeidstakerne. Dette indikerer at det er de store foretakene som i størst grad har de høyeste innskuddsnivåene. Tidligere undersøkelser bekrefter dette (Veland 2008).

Ytelsesnivåer

Som for innskuddsordningene, er det variasjoner i ytelsesordningenes sjenerøsitet, dvs. hvilket ytelsesnivå ordningene sikter mot (gitt full opptjening). Den mest vanlige ordningen er et ytelsesnivå på 66 prosent av sluttlønn (37 prosent av ordningene og 34 prosent av arbeidstakerne). Samlet sett har 54 prosent av ordningene og 48 prosent av ar-

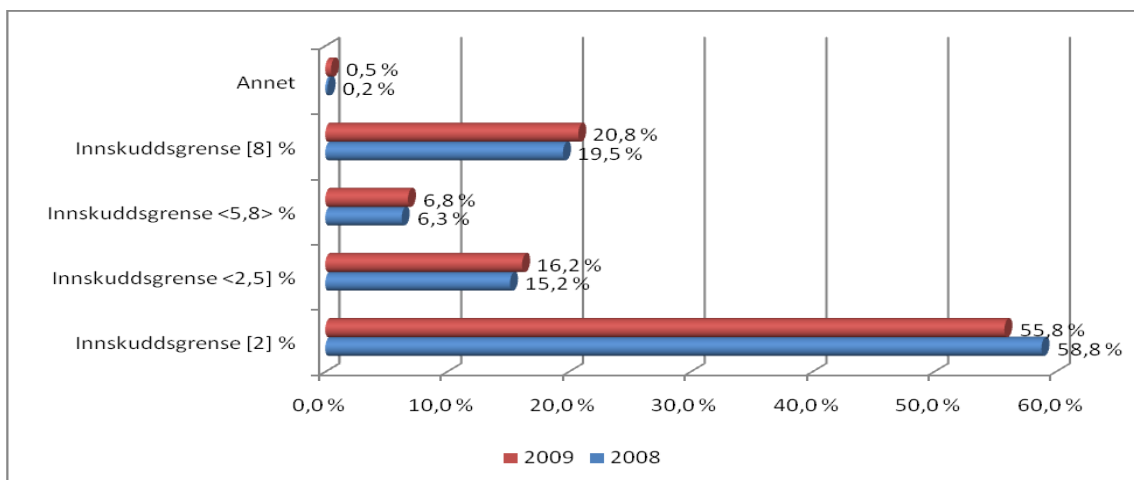
beidstakerne et ytelsesnivå på 66 prosent eller høyere. Herav har 14 prosent av ordningene og 12 prosent av arbeidstakerne en ordning som skal gi 70 prosent av sluttlønn i samlet pensjon. Veland (2008) viser at det i første rekke er finansnæringen som har et så høyt ytelsesnivå, mens de laveste ytelsesnivåene finner man gjennomsnittlig sett i handel og hotell og restaurant.

Figur 4. Fordeling av innskuddssatser i 2008 og 2009. Etter antall ordninger.



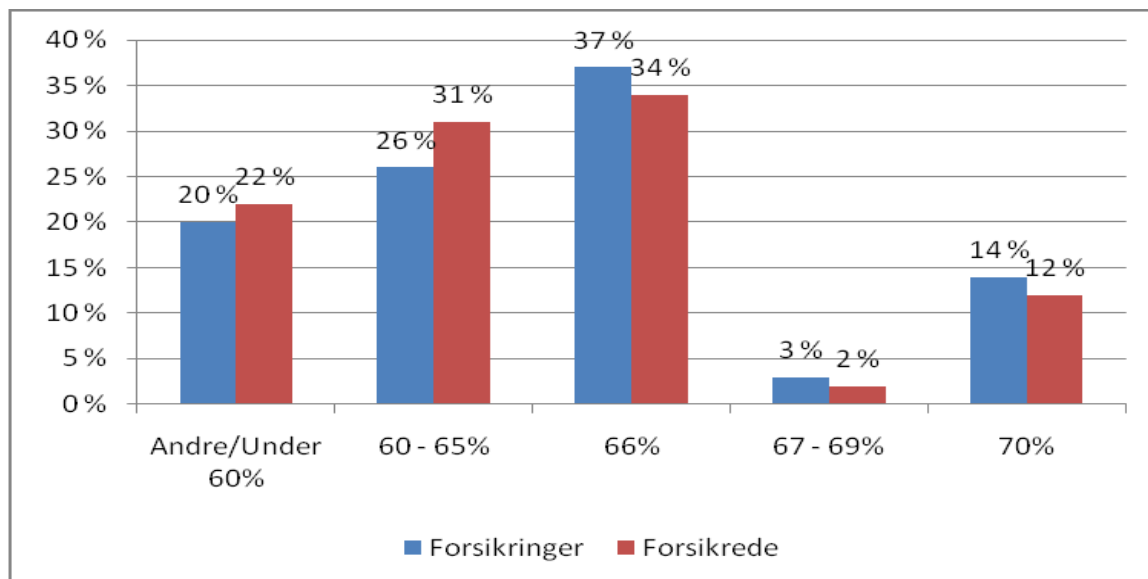
Kilde: FNO

Figur 5. Fordeling av innskuddssatser i 2008 og 2009. Etter aktive medlemmer.



Kilde: FNO

Figur 6. Fordeling i ytelsesordninger etter tilsktede ytelsesnivåer – forsikringer og forsikrede i 2008. Totalpopulasjon (N = 429 886).



Kilde: FNO og Norske Pensjonskassers Forening NOU 2009:13.

3. Kapital i tjenstepensjonsordningene

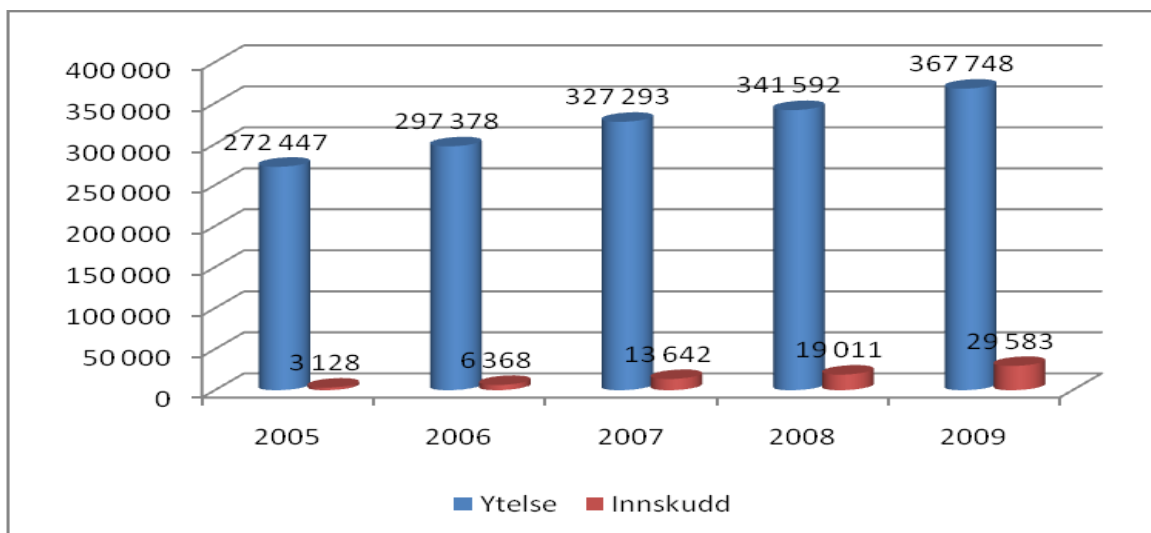
Ytelsesordningene har lange tradisjoner i det private tjenstepensjonsmarkedet, mens innskuddsordningene er av relativt ny dato. Dette betyr at det er stor forskjell i hvor mye kapital som ligger bak ordningene. Figur 7 viser utviklingen i ytelsesordningenes og innskuddsordningenes kapital i perioden 2005 – 2009. Som figuren viser, økte kapitalen i både innskudds- og ytelsesordningene i perioden – ytelsesordningene fra vel 272 milliarder kroner i 2005 til ca. 368 milliarder i 2009. Kapitalen i innskuddsordningene økte fra 2008 til 2009 med ca. 10 milliarder – fra 19 til vel 29 milliarder kroner.

Kapitalen i ytelsesordningene har økt med nesten 100 milliarder kroner mellom 2005 og 2009, samtidig som mer enn 100 000 færre arbeidstakere har slike ordninger i 2009. Den sterke kapitalveksten har sammenheng med flere faktorer, herunder fallende rentenivå (som øker nåverdien av de fremtidige forpliktelsene og dermed premiene) og relativt sterk lønnsvekst (som betyr økte premiekostnader knyttet til oppregulering av tidligere opptjente rettigheter).

Selv om ytelsesordningene reduseres i omfang, målt etter hvor mange arbeidstakere som har slike ordninger, vil ytelsespensjonene uansett fremtidsbilde ha lang levetid på grunn av den høye kapitalen i ordningene. Innskuddsordningene har naturlig nok i dag relativt lav samlet forvaltningskapital, men veksten vil være sterk i årene fremover (så fremt det ikke oppstår et nytt sjokk i finansmarkedene). Antar man en gjennomsnittlig årlig avkastning på kapitalen og årlig lønnsvekst på 3 prosent, vil kapitalen i innskudds-

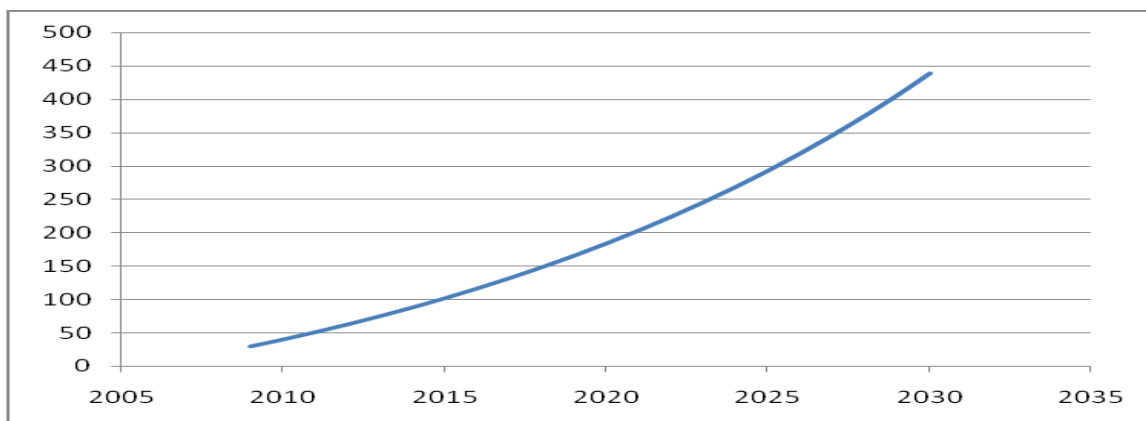
ordningene i 2020 ha vokst til ca. 200 milliarder kroner og i 2030 til kr. 440 milliarder kroner (figur 8).

Figur 7. Samlet kapital i ytelses- og innskuddsordningene (forsikringsfond) 2005 – 2009.



Kilde: FNO og Norske Pensjonskassers Forening

Figur 8. Økning i kapital i innskuddsordningene 2010 – 2030. Lønns- og avkastningsvekst 3 prosent.



Kilde: Egne beregninger.

4. Individuelt investeringsvalg i innskuddsordningene

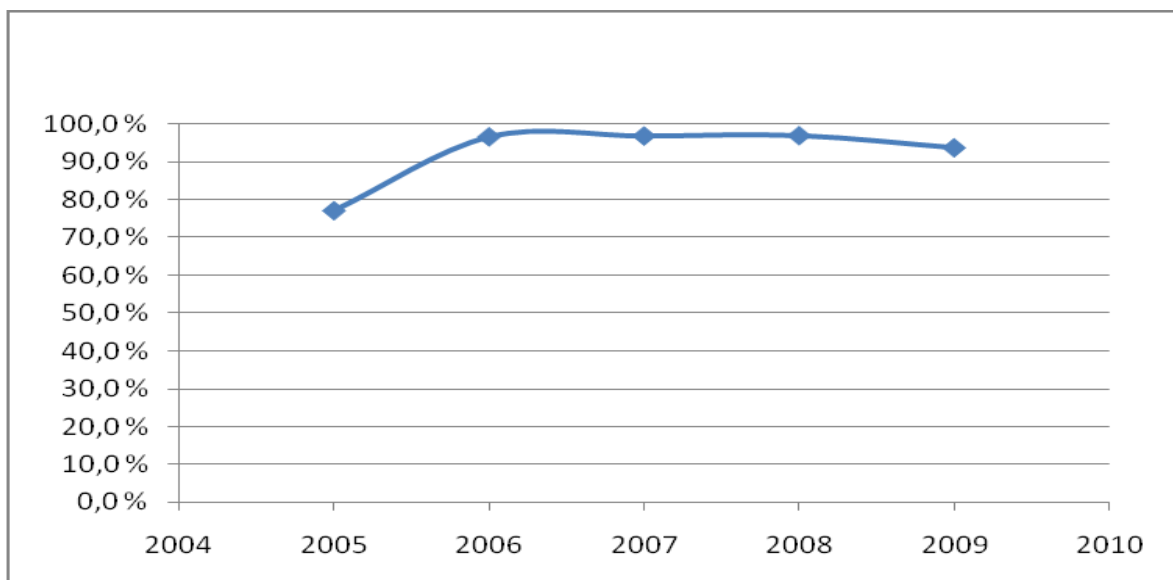
En klar majoritet av innskuddsordningene er tilordnet individuelt investeringsvalg, dvs. at det er den enkelte arbeidstaker som bestemmer hvordan innskudd og kapital skal forvaltes. Foretak som har opprettet ordningen, avtaler med leverandøren hvordan kapitalen skal forvaltes: som alminnelig forvaltning (leverandøren forvalter på vegne av fore-

taket og de ansatte), kollektivt investeringsvalg (foretaket forvalter på vegne av de ansatte) eller individuelt investeringsvalg.

Ved individuelt investeringsvalg gir leverandørene råd og anbefalinger om hvordan kapitalen bør forvaltes, og normalt anbefales avtrappende risiko med økende alder. Leverandørene tilbyr gjerne tre ulike porteføljer, der disse har ulik risikoeksponering: lav, middels eller høy risiko. Forskjellene i risiko knytter seg til andelen aksjer i porteføljene – jo høyere aksjeandel, desto høyere risiko.

Figur 9 viser hvor stor prosentandel av arbeidstakere med innskuddspensjon som har individuelt investeringsvalg. I 2005, dvs. året før tjenstepensjon ble obligatorisk ved lov, hadde 77 prosent individuelt investeringsvalg (av knappe 120 000 arbeidstakere). I årene etter OTP, dvs. 2006 – 2008, var andelen økt til nesten 97 prosent, mens andelen falt til noe under 94 prosent ved utgangen av 2009.

Figur 9. Prosentandel av arbeidstakere med innskuddspensjon som har individuelt investeringsvalg. 2005 – 2009.



Kilde: FNO.

5. Supplerende forsikringsdekninger

OTP-loven stiller krav til minsteinnskudd eller ytelse (premienivå), samt innskuddsfritak ved uførhet. Supplerende forsikringsdekninger (som uførepensjon, ektefellepensjon og barnpensjon) har vært regelen snarere enn unntaket i ytelsesordningene. Slike supplerende dekninger er ikke så utbredt i innskuddsordningene som i ytelsesordningene. Ifølge tall fra FNO hadde 95 prosent av medlemmene i ytelsesordninger en uførepensjonsordning i 2008, og de fleste av disse hadde fripoliseoppbygging. Også mer enn tre av fire medlemmer hadde tilknyttet ektefelledekning og barnpensjon (NOU 2009:13). 35 pro-

sent av arbeidstakerne med innskuddspensjon hadde tilknyttet uføredekning, og svært få av disse har fripoliseoppbygging. Samtidig har få arbeidstakere en supplerende ektefelledekning og barnepensjon (hhv. 1,7 og 5,4 prosent).

Uførepensjon sikrer arbeidstakere som blir arbeidsuføre i yrkesaktiv alder en uførepensjon som kommer i tillegg til uførepensjon fra folketrygden. Hvorvidt en uførhet medfører utbetaling fra en tjenstepensjonsordning eller ikke, avhenger av arbeidstakers situasjon på uføretidspunktet, dvs. om foretaket har uførepensjon eller ikke, samt om arbeidstaker har hatt uførepensjonsordning med eller uten fripoliseoppbygging hos tidligere arbeidsgivere. En uføreordning med fripoliseoppbygging hos tidligere arbeidsgiver innebærer at arbeidstaker tar med seg opparbeidede rettigheter ved jobbskifte i form av oppspart kapital i en fripolise. Dette betyr at hvis en uføresituasjon oppstår hos ny arbeidsgiver, vil fripolisen medføre utbetaling også fra uføreordningen hos tidligere arbeidsgiver. De arbeidstakere som da er best sikret ved uførhet, er de som har tjent opp rettigheter hos tidligere arbeidsgivere og har uførepensjonsordning hos dagens arbeidsgiver.

6. Utviklingstrekk – ytelsesordningene under press

Antall arbeidstakere med ytelsespensjon i privat sektor har som vist gått betydelig ned de siste årene – fra ca. 590 000 til i overkant av 400 000. En del foretak har omdannet ytelsespensjonsordningen til en innskuddsordning. FNO har publisert tall som viser antall omdannede kontrakter, og hvor mange arbeidstakere som er omfattet, for årene 2006 – 2009 (tabell 2). Disse tallene inkluderer de tre største livsforsikringsselskapene – Vital, Storebrand og Nordea. Samlet er 2379 kontrakter omdannet fra ytelse til innskudd i de fire årene, og knappe 61 000 medlemmer har i perioden gått ut av de ytelsesbaserte ordningene og over til en innskuddsordning.

Tabell 2. Omdanninger fra ytelse 2006 – 2009. Antall kontrakter og antall medlemmer som omfattes.

Omdanninger	2006	2007	2008	2009	Totalt
Kontrakter	774	622	504	479	2 379
Medlemmer	14 900	20 294	12 044	13 731	60 969

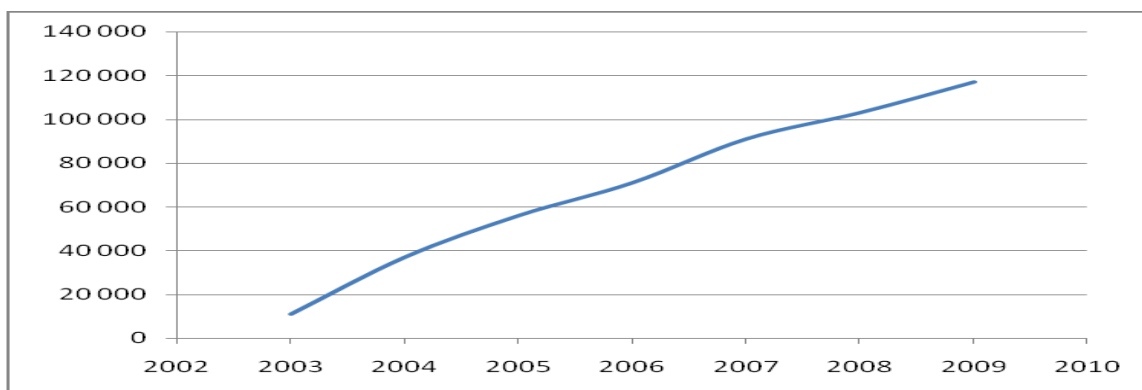
Kilde: FNO

Statistikken inkluderer ikke omdanninger som ble gjort før 2006, og heller ikke omdanninger hos andre livsselskaper enn de tre nevnte. Per i dag finnes det ikke innskuddspensjonskasser. Dette betyr at alle pensjonskasser kun har ytelsesbaserte ordninger. Reduksjonen i antall aktive medlemmer i de private kassene kan da forklares enten av at kasser er lagt ned og alle medlemmene overført til innskuddsordning hos leverandør i det private markedet, eller at kasser har omdannet fra ytelse til innskudd for hele eller deler av medlemsmassen (ansatte som kan velge ordning og/eller nye medlemmer), og overført de som etter omdanningen har innskuddsordning til en leverandør av innskuddspensjon (livsselskap, fondsforvaltningsselskap, bank, verdipapirfond). De private kassene har hatt

en betydelig reduksjon i antall aktive medlemmer de senere årene – fra 132 000 i 2005 til 73 000 i 2009, dvs. en nedgang på ca. 50 000. Endringer i sysselsettingen vil også påvirke hvor mange som omfattes av de ulike ordningene. I sum betyr dette at presise data for hvor mange ordninger som er omdannet og hvor mange arbeidstakere som er omfattet, per i dag ikke finnes.

FNO publiserte tidligere omdanningsdata for årene 2003 – 2005, men er senere tatt ut av statistikken på grunn av usikkerhet i tallmaterialet. Summeres de tidligere publiserte tallene for 2003 – 2005 sammen med de sikre tallene for 2006 – 2009, blir utviklingen som vist i figur 10. I hele perioden 2003 – 2009 har omdanningene fra ytelse til innskudd samlet omfattet 117 000 arbeidstakere. Selv om dette tallet er usikkert, jf. over, rimer dette bedre med den totale reduksjonen i ytelsesordningene og antall arbeidstakere som har slike ordninger. Det er derfor grunn til å tro at 110 000 – 130 000 arbeidstakere det siste tiåret har vært berørt av slike omdanninger.

Figur 10. Antall arbeidstakere (aktive medlemmer) som har vært omfattet av overgang fra ytelse til innskudd 2003 – 2009, basert på publiserte data for 2006 – 2009 og (tidligere) usikre anslag for årene 2003 – 2005.



Kilde: FNO (2006 – 2009).

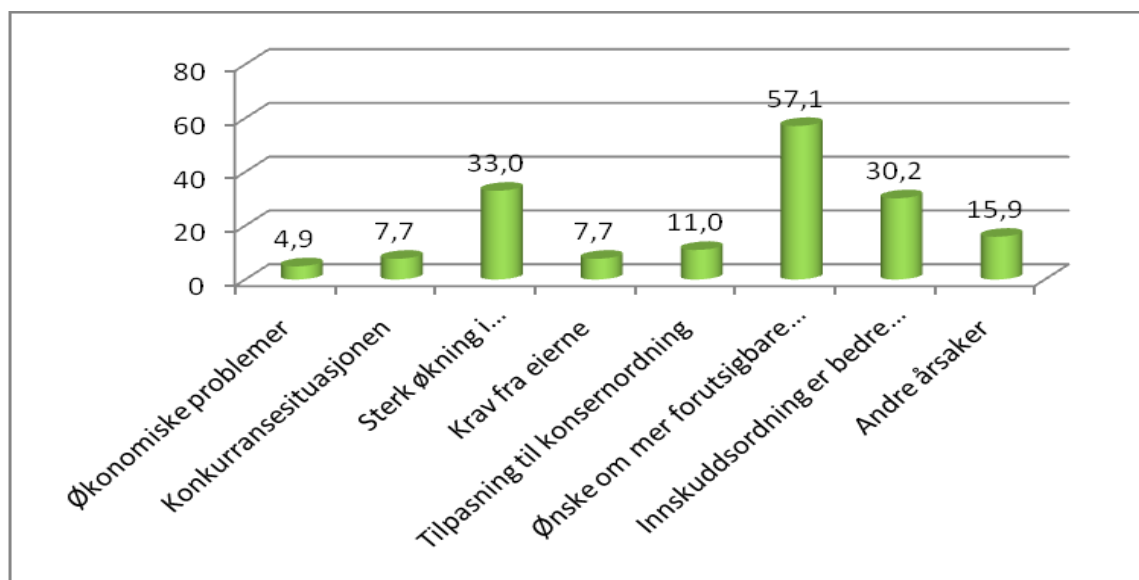
Det er flere årsaker til at foretak velger å gå fra ytelse til innskudd. I en survey fra 2008 (Veland 2008) oppgir foretak som har omdannet tjenestepensjonsordningen, ønske om mer forutsigbare pensjonskostnader som hovedbegrunnelse (figur 11), samt at pensjonskostnadene har økt sterkt. I tillegg mener tre av ti foretak at de anser en innskuddsordning for å være en bedre ordning for de ansatte. Den siste begrunnelsen kan ha sammenheng med at pensjonskostnadene i innskuddsordninger er stabile og forutsigbare for foretakene, og vil således være en fordel også for de ansatte, samt gi bedre vilkår i forbindelse med jobbskifte eller ved bedriftsnedleggelser (Veland m.fl. 2006).

Foretaks årlige premiekostnader i en ytelsesordning er basert på ulike forutsetninger i grunnlaget for beregning av fremtidige pensjonsforpliktelser og hva foretakene skal innbetale år for år. Rentenivå (beregningsrente), avkastning og lønnsvekst er eksempler på faktorer som kan gi betydelige utslag på årlige premier ved endringer. Fallende rentenivå betyr at nåverdien av foretakets fremtidige pensjonsforpliktelser øker, og dermed gir høyere innbetalinger i dag for å møte disse forpliktelsene. Sterk lønnsvekst vil også føre til høyere premier, fordi tidligere opptjente rettigheter må oppreguleres (siden det er

sluttlønnsordninger). Finanstilsynets nylige vedtak om reduksjon i grunnlagsrenten fra 2,75 prosent til 2,5 prosent, vil ha den effekt at foretakenes premiekostnader vil øke. Motsatte effekter inntreffer naturlig nok når renten stiger og lønnsveksten er lav, og avkastningen høy.

Et naturlig spørsmål å stille seg, etter noen år med relativt sterk lønnsvekst og fallende rentenivå, er om flere foretak vil omdanne fra ytelse til innskudd. Det er grunn til å tro at dette vil skje, så fremt ikke det skjer endringer i regelverk og rammebetingelser som åpner for at foretak ikke nødvendigvis trenger å gå fra sluttlønnsbaserte ordninger til innskuddsordninger (dvs. fra den ene ytterligheten til den andre), men i stedet kan modifisere ytelsesordningen som gjør endringene mindre ”dramatiske” – med andre ord om nye typer tjenstepensjonsprodukter som kan bidra til at rettighetsbaserte ordninger kan overleve i det private markedet, vil tillates (nærmere om dette i det siste avsnittet).

Figur 11. Årsaker til at foretak har omdannet fra ytelse til innskudd. Survey 2008.



Kilde: Veland (2008).

7. Internasjonale erfaringer – endringer skjer

Norge er et av få land i Europa som har obligatorisk tjenstepensjon ved lov. Sveits innførte lovfestet krav om tjenstepensjon i 1985, mens Storbritannia har vedtatt obligatorisk tjenstepensjon (minstekrav) fra 2012. Det franske tilleggspensjonssystemet omtales gjerne som et obligatorisk tjenstepensjonssystem, men kan også anses som en del av det offentlige pensjonssystemet.

Utbredelsen av tjenstepensjoner basert på avtaler mellom partene i arbeidslivet er høy i enkelte land, som Sverige, Danmark og Nederland. I alle disse landene er tjenstepensjon obligatorisk for foretak som omfattes av de tariffavtaler som partene har inn-

gått. Det nederlandske tjenstepensjonssystemet har tradisjoner rundt 100 år tilbake i tid, mens det svenske (deler av) og danske tjenstepensjonssystemet er av nyere dato – særlig det danske, som først fikk stor utbredelse fra tidlig på 1990-tallet. Av de fire sentrale partsavtalene i Sverige, ble den siste avtalen inngått mellom partene i privat sektor (Avtalspension SAF-LO) i 1996.

I andre europeiske land er tjenstepensjoner frivillige. Utbredelsen varierer sterkt fra land til land, men en fellesnevner er at reformer eller innstramminger i de offentlige pensjonssystemene gjerne kombineres med ulike stimulerings tiltak for å øke utbredelsen av tjenstepensjoner. Det viktigste tiltaket i så henseende er skattemessige insentiver gjennom fradrag for innbetalinger til tjenstepensjonsordninger.

Flere endringstrekk gjør seg gjeldende i Europa, i tillegg til at tjenstepensjoner generelt øker i utbredelse. For det første skjer det omdanninger fra ytelse til innskuddsprodukter i land der ytelsespensjoner har eller har hatt en utbredelse. Særlig gjelder dette Storbritannia og Norge (også USA) når det gjelder ”tradisjonell” overgang fra sluttlønnbaserte ytelsesordninger til innskudd. I Sverige er det i dag ytelsesbaserte elementer i enkelte av avtaleordningene, men de fleste ordningene er innskuddsbaserte. For det andre – i land der sluttlønnordninger har vært mest vanlig tidligere, ser man også en tendens til overgang til gjennomsnittslønnordninger, dvs. at pensjonene beregnes med utgangspunkt i den enkeltes gjennomsnittslønn over yrkeskarrieren.² Dette skjer i både Storbritannia og i Nederland (der de aller fleste ordninger fortsatt er ytelsesordninger). Sluttlønnordningene synes dermed å være på hell i Europa. For det tredje er såkalte hybride ordninger på fremmarsj i flere land. Dette er ordninger som innehar egenskaper fra både ytelsesordninger og innskuddsordninger. De hybride ordningene kan konstrueres på mange måter, men en hovedegenskap er at de fordeler risikoen mellom de ulike aktørene (arbeidsgiver, arbeidstaker/pensjonist og leverandør) mer balansert enn de tradisjonelle sluttlønnordningene. Hybride ordninger kan således betraktes som ordninger som ikke ensidig legger all risiko på kun én aktør.

Hybride ordninger er vanlige eller finnes blant annet i Nederland, Storbritannia, Belgia, Sveits og Tyskland. I Norge utredes spørsmålet om å tilpasse regelverket for tjenstepensjoner (foretakspensjonsloven) for å åpne for hybride(-e) tjenstepensjon(-er). Utgangspunktet er som nevnt at sluttlønnordningene er under et sterkt press i privat sektor, og for at rettighetsbaserte ordninger skal overleve på sikt, kan hybride ordninger bidra til at denne typen ordninger (men i en annen form) overlever på sikt i det private tjenstepensjonsmarkedet, og således være et alternativ til de rene innskuddsordningene.

² En overgang fra sluttlønnbaserte ordninger til hybride ordninger – omtalt i teksten.

Litteratur

Hippe, J.M., Midtsundstad, T. og Veland, G. (2007), *Dit ingen trodde man skulle. I: Dølvik, J.E., Fløtten, T. Hernes, G. og Hippe J.M., red. Hamskjfte. Den norske modellen i endring.* Oslo: Gyldendal Akademisk.

NOU 2009:13, *Brede pensjonsordninger.* Oslo, Finansdepartementet.

Veland, G. og Hippe J.M. (2008), *Når tjenstepensjon er obligatorisk – hva så? Omdanningen av det norske markedet for aktive tjenstepensjonsordninger, fripoliser og pensjonskapitalbevis.* Fafo-rapport 2008:05.

Veland, G. (2008), *Tjenstepensjonsordningene i Norge. En undersøkelse av status og utviklings-trekk i privat sektor.* Fafo-rapport 2008:23.

Veland, G., Hippe, J.M. og Andersen, R. (2006), *De nye tjenstepensjonene.* Fafo-rapport 529.

Tjenestepensjoner i endring

Dette notatet gir en oversikt over utviklingen i det private tjenestepensjonsmarkedet i Norge i perioden 2002 – 2009. Notatet presenterer de viktigste trekk og endringstendenser, både hva gjelder forholdet mellom ytelses- og innskuddspensjoner, innskuddssatser og ytelsesnivåer, kapital i ordningene, individuelt investeringsvalg, supplerende forsikringsdekninger, omdanninger fra ytelse til innskudd, samt hva som skjer internasjonalt. Notatet viser at det private tjenestepensjonssystemet er i endring.

