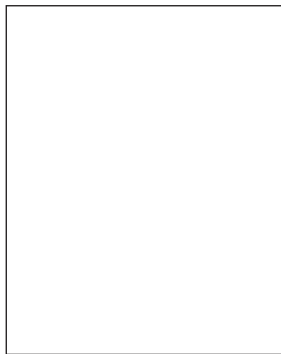


Pensionsmæssig ligebehandling af mænd og kvinder

af chefaktuar **Klaus Grünbaum** og konsulent **Frank Rasmussen**, Finanstilsynet



Klaus Grünbaum

I forbindelse med, at arbejdsmarkedspensionsordninger er blevet udbredt til det meste af arbejdsmarkedet, har spørgsmålet om ligebehandling af mænd og kvinder i disse ordninger været diskuteret. Ikke fordi der normalt er tvivl om at mænd og kvinder skal behandles lige, men fordi det ikke er klart hvad pensionsmæssig ligebehandling af mænd og kvinder egentlig vil sige.



Frank Rasmussen

Er ligebehandling ensbetydende med, at de årlige udbetalinger er de samme for mænd og kvinder, og/eller skal det betyde, at de årlige indbetalinger, de såkaldte bidrag, som en arbejdsgiver indbetaler til en pensionsordning for en arbejdstager som del af dennes løn, skal være ens for mænd og kvinder? Ved den første måde vil kvinderne i gennemsnit opnå en højere samlet pension end mændene, idet kvinder i gennemsnit lever længere end mænd. Ved den anden måde vil mænd og kvinder indbetale det samme til deres pension og dermed forsikringsteknisk have ret til samme samlede pension, idet værdien over et helt livsforløb (den forsikringsmæssige kapitalværdi) af arbejdstagerens samlede pension skal være ens. De to muligheder giver således ikke nød-

vendigvis de samme årlige pensionsudbetalinger.

Da kvinder i gennemsnit lever længere end mænd, er ren alderspension til kvinder dyrere end til mænd, typisk ca. 25 % dyrere, og kollektiv ægtefællepension dyrere for mænd end for kvinder. Der kan derfor findes visse ydelsessammensætninger, dvs. passende størrelser af alders-, invalide-, ægtefælle- og børnepension, hvor ydelsemes forskellige pris for mænd og kvinder tilsammen vil balancere, sådan at den samlede pakke af ydelser kan opnås for samme bidrag for mænd og kvinder. Men ved alle andre ydelsessammensætninger end disse kan ens ydelser kun opnås ved, at der indbetales forskellige bidrag for mænd og kvinder, eller ved at

man i ordningen, efter at bidragene er indbetalt, reelt foretager en omfordeling af de indbetalte midler fra det ene køn til det andet.

Fælleskønsgrundlag

I de såkaldte fælleskønsgrundlag (unisexgrundlag) sikres på sidstnævnte måde, at både udbetalingeme (ydelserne) bliver ens, og at indbetalingerne (præmieme eller bidragene) bliver ens. Man tager nemlig i et fælleskønsgrundlag ikke hensyn til den enkeltes køn, men regner med gennemsnitsværdier med hensyn til fx levetiden og invaliditetsrisikoen. Herved bliver de konkrete ind- og udbetalinger uafhængige af den enkeltes køn, således at såvel ydelser som bidrag bliver ens for mænd og kvinder. Dette giver ved første øjekast fuldstændig ligebehandling af de to køn, men herved har man indbygget en systematisk overførsel af midler fra det ene køn til det andet, her fra mænd til kvinder. En sådan teknik ændrer ikke på den bagved liggende virkelighed med de faktiske forskelle, der måtte være imellem mænd og kvinder. Et fælleskønsgrundlags indretning er fx stærkt afhængig af de to køns forskellige levetider, idet fastlæggelsen af grundlaget kun kan ske ved at anvende et vægtet gennemsnit af de to køns restlevetider for hver enkelt aldersgruppe i den konkrete ordning.

Anvendelsen af et fælleskønsgrundlag ”skjuler” blot de faktiske forskelle. En pensionsordning, der kun har kvindelige medlemmer, vil fx ligegyldigt, hvilket beregningsgrundlag der anvendes, kun kunne udbetale lavere årlige pensioner til sine medlemmer end en tilsvarende ordning, der kun har mandlige medlemmer. Alene fordi kvinder i gennemsnit lever længere end mænd.

I frivillige pensionsordninger, hvor den enkelte kan vælge at være med i ordningen eller eventuelt vælge imellem forskellige ordninger, kan fælleskønsgrundlag ikke anvendes,

idet der i så fald kan forventes spekulation imod ordningen. De, der på forhånd ved, at de systematisk vil komme til at betale til andres forsikringsdækning, må forventes frit og lovligt at søge over i andre ordninger, der har en for dem gunstigere kønsfordeling.

Derimod kan man godt i obligatoriske ordninger, hvor der er tvungent medlemskab, og den enkelte ikke i særlig høj grad kan vælge imellem forskellige pensionsydelser, som udgangspunkt anvende et fælleskønsgrundlag. Her kan der ikke opstå spekulation imod ordningen, da den enkelte ikke kan vælge sig ind eller ud af ordningen eller vælge imellem forskellige ydelser. Den systematiske omfordeling, der finder sted ved anvendelse af fælleskønsgrundlag vil være tydeligst i de ordninger, hvor der indbetales ens bidrag, som ved ”omfordeling” fra det ene køn til det andet sikrer, at ydelseme derefter bliver ens.

I en ordning med fælleskønsgrundlag kan der endvidere opstå modstridende interesser mellem kønnene ved valg af ydelsessammensætning. Det kunne fx være i mænds interesse at vælge engangsudbetalinger (summer) frem for løbende udbetalinger, idet de med summen i hånden kan gå til et livsforsikringselskab og tegne en individuel livrente, der er større end den livrente, de kunne opnå i en ordning med fælleskønsgrundlag, hvori der også er kvindelige medlemmer. Omvendt kunne det være i kvinders interesse at vælge løbende udbetalinger og ikke engangsudbetaling. Konsekvensen af et påtvunget fælleskønsgrundlag kan derfor blive stridigheder imellem mændene og kvinderne i de enkelte ordninger om, hvilke ydelser der skal være i pensionsordningen.

Etablering af en formel ligebehandling i obligatoriske pensionsordninger ved lovbestemt anvendelse af fælleskønsgrundlag kan således ikke stå alene, men må antages at skulle ledsages af yderligere følgelovgivning bl.a. om ydelsessammensætningen i de enkel-

te ordninger og om beregning af udtrædelsesgodtgørelser.

Hvad kræver EU?

Ligebehandlingskravet er fastslået i Romtraktatens artikel 119, der som udgangspunkt drejer sig om lige løn. Arbejdsmarkedspension er imidlertid også omfattet af artikel 119, idet begrebet løn er defineret så bredt, at det også omfatter "alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier."

Herudover sikres ligebehandlingen i de ikke-lovbestemte pensionsordninger gennemført ved EF-direktiv 86/378 om ligebehandling af mænd og kvinder i erhvervstilknyttede pensionsordninger. Direktivet udvider Romtraktatens bestemmelser om ligebehandling ved også at omhandle selvstændige erhvervsdrivende samt ved at foreskrive, at bidragene skal være ens, og at ydelserne skal være ens, medmindre forskellene er begrundet i aktuarmæssige faktorer, der er forskellige for mænd og kvinder. Direktivet tillader sådanne forskelle, hvis de kan begrundes i væsentlige forskelle i fx mænds og kvinders gennemsnitslevetid og invaliditetshyppigheder. Et forbud herimod antoges at ville føre til forvridning af pensionsmarkedet, idet et kommercielt pensionsmarked med valgmuligheder ikke kan undlade at tage hensyn til de kønsspecifikke aktuarmæssige faktorer, idet der ellers kan spekuleres økonomisk mod ordningerne.

Kommer EF-Domstolen med løsningen?

Der verserer for øjeblikket en sag ved EF-Domstolen (Coloroll-sagen), der vedrører disse spørgsmål. Dommen*) forventes at fal-

* Den 28. september 1994 afsagde EF-Domstolen dom i Coloroll-sagen. Se efterskrift.

de ultimo 1994 og vil måske bidrage til en bedre forståelse af Romtraktaten på de omtalte områder.

Når Domstolen skal fastlægge nærmere, hvad ligebehandling er, er det efter alt at dømme formålstjenligt at opdele i to forskellige typer pensionsordninger.

I nogle aftaler på arbejdsmarkedet forpligter en arbejdsgiver sig til at indbetale, således at arbejdstagere sikres pensionsydelse af en vis størrelse - ofte en procentandel af slutlønnen. Disse såkaldte *ydelserdefinerede* pensionsordninger udgør i Danmark en mindre del af pensionsmarkedet. I sådanne ordninger skal disse pensionstilsagn indiskutabelt være ens for mænd og kvinder for at være i overensstemmelse med Romtraktaten.

I andre aftaler på arbejdsmarkedet, de såkaldte *bidragsdefinerede* ordninger, som er de almindeligste i Danmark, aftales nogle faste pensionsbidrag, som skal indbetales til et pensionsintitut. I disse ordninger er det ikke klart, hvad der skal forstås ved ligebehandling, og Romtraktaten giver heller ikke nogen klar anvisning. Romtraktaten pålægger arbejdsgiveren at sikre ligebehandling, men det er et spørgsmål, om den kan pålægge de enkelte medlemmer af en pensionsordning systematisk, principielt i strid mod forsikringsprincippet, at bidrage til andres pensioner.

Artikel 119 i Romtraktaten vedrører alene arbejdsgivernes pligter og ses ikke umiddelbart at give arbejdstagere pligt til omfordeling af allerede optjent løn (bidraget) fra en gruppe arbejdstagere til en anden.

Da EF-direktiv 86/378 om ligebehandling blev udarbejdet og efterfølgende vedtaget af EF's Ministerråd var man opmærksom på, at et forbud imod at anvende aktuarmæssige faktorer, der er forskellige for mænd og kvinder, øjensynligt ville medføre nogle uløselige tekniske problemer i de forsikringsmæssige pensionsordninger. Derfor blev det tilladt at anvende forskellige aktuarmæssige faktorer,

idet de blev anset for nødvendige og videnskabeligt velbegrundede og uden diskriminatorisk formål.

Hvilke muligheder er der så?

I de seneste år i Danmark er der ved frivillig aftale og med Finanstilsynets godkendelse blevet etableret adskillige obligatoriske pensionsordninger med fælleskønsgrundlag. Her har medlemmerne valgt den solidariske løsning, som på trods af fx systematiske forskelle mellem kønnene sikrer, at de udbetalte ydelser bliver uafhængige af den enkeltes køn. I disse ordninger har man opnået den såkaldte ”dobbelte” ligebehandling, hvor både bidrag og ydelser er ens. De foranstående tekniske overvejelser peger imidlertid på, at så længe det ikke er påtvunget at oprette pensionsordninger, og der i de enkelte ordninger er frihed til at vælge ydelsessammensætning, og så længe der findes ordninger, hvor medlemskabet ikke er tvunget, bør ønsket om ”dobbelte” ligebehandling, hvor rimeligt det end lyder, ikke realiseres ved lov, men søges opnået ad frivillighedens vej.

Implementeringen af EF-direktivet er behandlet i Pensionsoverførselsudvalgets betænkning nr. 1228 ”Pensionsmæssig ligebehandling af mænd og kvinder” fra oktober 1991.

(Statens Information, Nørre Farimagsgade 65, Postboks 1103, København K. Telefon + 45-33 37 92 00.)

Efterskrift: Coroll-dommen afsagt

Den 28. september 1994 afsagde EF-Domstolen dom i Coroll-sagen. Dommen fastslår, at anvendelse af kønsspecifikke aktuar-mæssige faktorer i ydelsesdefinerede ordninger (tilsagnsordninger) ikke er i strid med Traktatens artikel 119.

Selve dommen tager ikke stilling til forholdene i bidragsdefinerede ordninger. Det fremgår imidlertid af præmisserne till dommen, at det generelt for såvel bidrags- som ydelsesdefinerede ordninger alene er det, som arbejdsgiveren har forpliktet sig til, som er omfattet af artikel 119. I de danske bidragsdefinerede ordninger er det alene bidragene, som arbejdsgiverne forplikter sig til at betale, hvorfor det udelukkende er disse bidrag, som er omfattet af artikel 119. Ydelserne fra sådanne ordninger (og dermed beregningen af disse) er derfor efter vor opfattelse ikke omfattet af artiklen, og dommen får således ikke konsekvenser for de danske pensionsordninger.