

Kostnadseffektivitet og markedsdynamikk i det skandinaviske tjenstepensjonsmarkedet

Det norske pensjonssystemet har vært gjenstand for betydelige omstillinger og debatt de siste årene, blant annet som følge av Pensjonsreformen. I lys av disse endringene har liv- og pensjonsbransjen gjennomgått en vesentlig transformasjon. Gjennom innføringen av obligatorisk tjenstepensjon i 2006 har så godt som alle ansatte tjenstepensjon. Av ansatte i privat sektor har i dag 1,1 millioner nordmenn innskuddspensjon, 250,000 er fremdeles på ytelsespensjonsordning i privat sektor, men det er forventet en betydelig overgang fra ytelsespensjon til innskuddspensjon i løpet av de neste årene.

De seneste årene har også pensjonsspørsmålet blitt stadig mer aktuelt i dialogen mellom partene i arbeidslivet, og det er nedlagt betydelig ressursinnsats i utredninger og i ordskiftet. Markedsmodellene i Sverige og Danmark har blitt trukket frem som relevante sammenstillingsgrunnlag for hvordan den norske modellen kan utvikles, og i denne forbindelse har det blitt fremlagt hypoteser om at det norske markedet kan effektiviseres ved å innføre såkalte brede pensjonsordninger.

Med dette som bakteppe har Finans Norge engasjert PA Consulting Group for å beskrive dagens modeller, se på kostnadseffektivitet innenfor innskuddsbasert tjenstepensjon i de skandinaviske landene, samt å vurdere konsekvenser av alternative modeller i det norske markedet.

Innledningsvis er det viktig å påpeke at de skandinaviske markedene er svært ulike, og at det derfor er krevende å sammenstille pensjonssystemer på tvers av land. Sentralt i analysene er utarbeidelse av metode og innhenting av data for å kunne sammenstille kostnadskomponenter på tvers av landene.

Situasjonsbeskrivelse

Markedsmodellene i Skandinavia er svært forskjellige. Mens Norge og Sverige på hver sin måte legger til rette for konkurranse, har Danmark valgt et mer rigid og fragmentert oppsett med fokus på hver av de ulike yrkesgruppene.

Det er ulike markedsmodeller i de ulike landene og det er sentralt å forstå hvordan disse forskjellene har oppstått for å kunne ha en oppfatning om de ulike modellene passer for norske forhold. Forskjellene kan blant annet knyttes til ulikheter i kultur, tradisjon og arbeidsmarkedenes virkemåte. Et særtrekk for Norge er bedriftenes sterke rolle, mens for eksempel det svenske arbeidsmarkedet er mer preget av partenes sterke posisjon.

I Norge står forholdsmessighetsprinsippet sterkt, det vil si at arbeidsgiver har like god pensjonsløsning for alle ansatte innenfor rammen av de skattefavorede ordningene. Bedriften har full styringsrett over tjenstepensjon innenfor disse rammene, både hva gjelder nivå og selve organiseringen av ordningen (med unntak av AFP). Det er også arbeidsgiver som dekker administrasjonskostnadene ved tjenstepensjonen. Sammen med økt transparens i markedet etter innføring av obligatorisk tjenstepensjon i 2006 og nye livsforsikringsregler i 2008 har dette gitt et betydelig press på prisene i markedet. Sammenlignet med de andre skandinaviske landene, er Norge likevel i startfasen hva gjelder volum i innskuddspensjonsmarkedet.

Det private svenske markedet er todelt mellom organisering i henhold til store kollektivavtaler på den ene siden og et åpent marked på den andre siden. I Sverige er det to store kollektivavtaler, en for såkalte «blue collars» (Svenskt Näringsliv og LO) og en for «white collars» (Svenskt Näringsliv og PTK (Privattjänstemannkartellen)). I begge løsningene har ansatte tilgang til en stor mengde produkter tilgjengeliggjort av markedsplasser eller såkalte valgsentraler som er eid av partene. I disse

ordningene er det dog definert et standardvalgprodukt som de fleste av medlemmene har, ettersom få aktivt velger andre produkter. Disse standardløsningene er levert gjennom partenes egne selskaper. En stor forskjell i forhold til den norske modellen er at arbeidstakerne selv betaler kostnadene ved administrasjon og forvaltning av ordningene.

Danmark har en ordning hvor den dominerende delen av tjenestepensjonsmarkedet er organisert med basis i tariffavtaler på bransjenivå. Dette markedet er organisert i pensjonskasser eller pensjonsselskaper eid av partene i arbeidslivet. Tjenestepensjonsløsningene er med andre ord koblet til yrkesgrupper. I Danmark må derfor arbeidsgiverne ofte forholde seg til ulike pensjonsordninger avhengig av sammensetningen av deres arbeidstakergrupper. Også i Danmark betaler de ansatte for pensjon, men til forskjell fra Sverige, betaler de kun en andel av både pensjonssparingen og kostnaden (1/3 arbeidstaker og 2/3 arbeidsgiver).

Sverige og Danmark er kjennetegnet ved store oppsparte midler innenfor innskuddspensjon, inkludert offentlige løsninger (Pilar 1) for «tvungen» sparing i hhv. Premiepensionen i Sverige og ATP (Arbejdsmarkedets Tillægspension) i Danmark.

Kostnadsanalyse

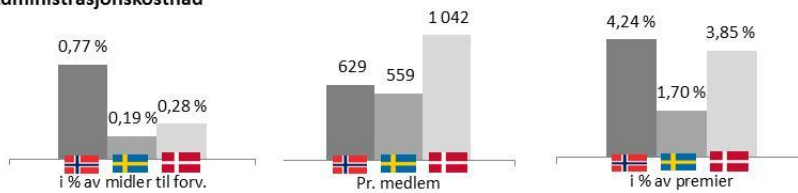
Kostnadsanalyser viser at den norske markedsmodellen fremstår som effektiv, spesielt sett i lys av den fasen markedet er i.

Det er generelt krevende å sammenligne kostnader på tvers av land og produkter. Relevante sammenstillinger betinger:

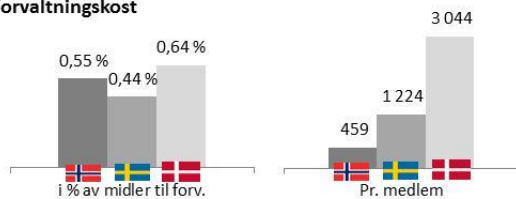
- Sammenlignbare produkter
- Forståelse av kostnadene i hele økosystemet
- Dekomponering av kostnadskomponentene: Administrasjon, risiko, forvaltning, annet, inkl rådgivning
- Relevante forholdstall

Disse forholdene er vurdert i analysene i rapporten, og med dette som basis er det flere hovedfunn. En kort oppsummering følger i figuren nedenfor:

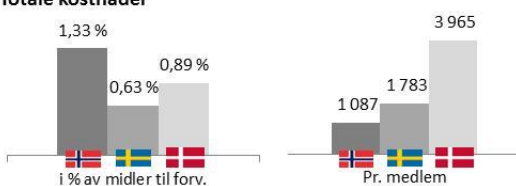
Administrasjonskostnad



Forvaltningskost



Totale kostnader



Figur 1: Gjennomsnittskostnader på tvers av pensjonsordninger

Den danske modellen er generelt sett kostbar. Det er høye administrasjonskostnader for de fleste aktørene. Forvaltningsregimene er forskjellige fra pensjonskasse til pensjonskasse, men forvaltningskostnadene er høye gitt markedets modenhet.

Den svenske modellen åpner for stor variasjon i forvaltning av pensjonsordningene basert på individuelle valg. Konsolidering av markedsplassene i form av valgsentraler har gjort fond lett tilgjengelige, og innkjøpsmakten til valgsentralene har presset prisene både på administrasjon og forvaltning.

I Norge har livselskaper gjort store investeringer i forbindelse med overgangen fra ytelsesbasert til innskuddsbasert pensjon, og det har tatt tid å bygge volumer og lønnsomhet. Konkurransen har også presset prisene ned på innskuddspensjon, slik at bransjen har et betydelig akkumulert underskudd de siste 10 år. Administrasjonskostnader i Norge er priset på nivå med Sverige, mens Danmark ligger betydelig høyere. Norske forvaltningskostnader målt mot midler til forvaltning ligger midt mellom svenske og danske nivåer. Konkurransen har så langt fungert godt for innskuddspensjon i det norske markedet, på tross av at markedet fremdeles er i en tidlig fase og foreløpig har relativt lite midler til forvaltning. Midler til forvaltning er om lag tjue ganger høyere i Sverige og Danmark, men det forventes sterk volumvekst i det norske innskuddspensjonsmarkedet i årene fremover. Det er stordriftsfordeler knyttet til kapitalforvaltning og over tid er det derfor grunn til å forvente en videre prisreduksjon i det norske markedet for innskuddspensjon.

Den norske og den danske pensjonsmodellen er på mange måter enklere enn den svenske pensjonsmodellen. Kompleksiteten i det svenske markedet har økt over tid, hvilket har resultert i at et stort marked for administratorer, meglere og rådgivere har vokst frem. Dette er naturligvis kostnadsdrivende, og analyser indikerer at indirekte økosystemkostnader i Sverige er langt høyere enn i Norge og Danmark.

Danmark og Sverige har ordninger innen Pilar 1 som har blitt sammenlignet med tjenstepensjonsordninger (Pilar 2-ordninger) i Norge, men som er standardiserte og omfatter hele befolkningen i form av tvungen sparing. Det gir en betydelig effektivitet i administrasjonen, men det er krevende å sammenligne kostnader med tjenstepensjonsordningene blant annet på grunn av

manglende kjennskap til hvor de faktiske kostnadene er avleiret. Det er også åpenbare strukturelle sider ved disse ordningene som gjør sammenligning med konkurranseutsatte ordninger lite hensiktsmessige. Blant annet er leverandørenes kundegrensesnitt i Premiepensionen i Sverige helt forskjellig fra hvordan dette kan være i en markedsbasert ordning.

Det er mulig å oppnå lave marginalkostnader på relativt lave volum også i pensjonsmarkedet. Utviklingen i det norske innskuddspensjonsmarkedet synes å vise dette. Det er også klart at større samordnede innkjøp og innkjøpsfelleskap vil påvirke konkurransen og selskapenes søken etter stadig mer effektive leveransemodeller.

Ulike markedsmodeller

Dagens norske markedsmodell er effektiv, og en innføring av partseide løsninger vil trolig ikke være gunstig for konkurransen.

Den svenske markedsorganiseringen har blitt til på bakgrunn av en historikk som industrinasjon med monopoliserte pensjonsordninger (PTK og SAF-LO). I en svensk kontekst fremstår utviklingen som positiv, da det har skapt mer konkurranse og valgfrihet enn monopolsituasjonen. Denne utviklingen er i liten grad direkte overførbart til Norge, hvor man i dag har en velfungerende konkurranse som utgangspunkt. Videre har det svenske systemet en iboende rigiditet med lav endringstakt i forhold til arbeidsmarkedets tempo og retning. I tillegg er en stor gruppe arbeidstakere stengt ute fra de store valgsentralene.

Analysen av det danske markedet har tydeliggjort at til tross for et betydelig volum, har man ikke klart å sikre tverrgående effektivitet. Modellen med tverrgående pensjonsordninger på bransjenivå, hvor det åpnes for betydelig forskjellsbehandling mellom ansatte på en arbeidsplass, bryter med det norske forholdsmessighetsprinsippet. Videre har markedskonstruksjonen i Danmark ført til en betydelig konsolidering i den delen av markedet som ikke dekkes av de tverrgående pensjonskassene. Organiseringen i det danske markedet fører til en sterk innlåsing av arbeidstakerne i de ordningene de tilhører basert på yrkesgruppe.

Kostnadsnivået innenfor de svenske valgsentralene bekrefter at man kan oppnå kostnadsfordeler ved å samle innkjøpsmakt. Dette gir seg blant annet utslag i at forvaltningsprodukter med høy aksjeandel har relativt lave priser gjennom valgsentralene. Innkjøpsfelleskap eksisterer også i Norge, gjennom eksempelvis NHO-avtalen. En del bedrifter benytter seg av de rabattene som oppnås i innkjøpsfelleskapene, mens andre vektlegger fleksibiliteten i individuelt avtalte ordninger. Markedet i Norge åpner for en utvidelse og videreutvikling av innkjøpsfelleskapene for de aktørene som måtte ønske det.

Det er usikkert hvordan en introduksjon av partseide ordninger vil kunne gjennomføres i Norge, og det utfordrer raskt den norske modellen og det grunnleggende forholdsmessighetsprinsippet. Videre er det ikke gitt hvordan en partseid ordning vil måtte struktureres og operere for å være innenfor den norske konkurranselovgevingen.

For arbeidsgiverne kan innkjøpsfelleskap innebære en forenkling av prosessene, men samtidig representerer dette at de gir fra seg styringsrett og beslutningsmakt. Dette må vurderes opp mot de fordeler innkjøpsfelleskapet kan gi. Tariffesting er en sterk begrensning av selskapenes handlingsfrihet og kan være utfordrende ut fra den enkelte bedrifts konkurransesituasjon og -kraft og omstillingsbehov. Med partseide ordninger vil bedriftene måtte forholde seg til flere ulike pensjonsinnretninger med den kompleksitet det innebærer i forhold til egne prosesser og kommunikasjon, samt forhandlinger med fagforeninger for ulike arbeidstakergrupper.

Arbeidstakersiden legger vekt på innflytelse over pensjonsproduktet (nivå, dekningsomfang, investeringsprofiler, valgfrihet etc.). Dette kan løses helt eller delvis i flere modeller, også i modeller uten tariffing og partseide ordninger. Dog er det grunn til å tro at en modell med betydelig reduksjon av konkurransen i markedet, som partseide ordninger vil kunne medføre, vil kunne ha

negativ påvirkning på fremtidige pensjonsnivåer og attraktivitet i kundebetjeningsløsningene over tid. Særlig vil dette være relevant i en situasjon med en ordning i ett stort fellesskap der flytting av ordning ikke vil være mulig.

Hovedkonklusjoner

Det norske markedet for innskuddsbasert tjenstepensjon er et voksende marked med god konkurranse, som selv med relativt små volum er konkurransedyktig på kostnadseffektivitet sammenlignet med Sverige og Danmark. Gitt den fremtidige volumveksten i midler til forvaltning, forventes en ytterligere kostnadseffektivisering i årene fremover.

Å innføre såkalte brede eller kollektive avtalefestede ordninger, som vi ser i Sverige og Danmark, kan bidra til å svekke konkurransen i det norske markedet. Det kan dessuten utfordre det norske hovedprinsippet om likebehandling av ansatte i hver bedrift (forholdsmessighetsprinsippet) og vil medføre betydelige byttekostnader.

Det er grunn til å tro at det også innenfor dagens organisering av tjenstepensjonsmarkedet i Norge vil drives frem ytterligere kostnadseffektivitet og bedre tjenstekvalitet gjennom sunn konkurranse, og samtidig sikre at tjenstepensjonsmarkedet ivaretar både arbeidstakernes og arbeidsgivernes hovedinteresser.

Knut Erlend Vik, PA Consulting Group Norge