

VIÐAUKI I

Um lífeyriskerfi annarra þjóða

Helstu atriði:

- Lífeyrismál þjóða og starfsmanna sem vinna erlendis
- Þriggja stoða lífeyriskerfi
- Lífeyriskerfi í nokkrum löndum
 - Bandaríkin • Bretland • Danmörk • Finnland • Frakkland
 - Holland • Spánn • Svíþjóð • Sviss • Þýskaland • Japan
- Um Íslendinga sem vinna erlendis
- Um útlendinga sem vinna á Íslandi

Lífeyrismál þjóða og starfsmanna sem vinna erlendis

Víðast hvar hefur verið litið svo á að það sé ein af skyldum þjóðfélagsins að tryggja öldruðum fjárhagslegt öryggi þegar ævistarfi þeirra lýkur. Þjóðir hafa hins vegar farið ólíkar leiðir til þess og eru misjafnlega í stakk búnar til að ná þessu markmiði. Hér á eftir verður fjallað um lífeyriskerfi nokkurra þjóða og hvernig þær leitast við að tryggja öldruðum eftirlaun. Fyrst verður farið almennt yfir þessi mál en síðan yfir skipulag lífeyrismála í nokkrum löndum.

Einn af fylgifyskum alþjóðavæðingar samtímans er að það verður sífellt algengara að einstaklingar vinni í fleiri en einu landi á starfsævinni. Þegar horft er til þess verða lífeyrismálum hér á landi ekki gerð nægileg skil nema litið sé einnig á lífeyrismál Íslendinga sem vinna erlendis og útlendinga sem vinna tímabundið á Íslandi.

Þriggja stoða lífeyriskerfi

Algengast er að skipta lífeyriskerfum þjóða í tvo flokka, annars vegar gegnumstremiskerfi og hins vegar sjóðsöfnunarkerfi.

Í gegnumstremiskerfi fá eftirlaunaþegar lífeyri beint af samtímatekjum þeirra sem eru vinnandi. Hugmyndafræðin á bak við kerfið gerir ráð fyrir að ein kynslóð greiði fyrir aðra eða að vinnandi menn greiði af sköttum fyrir foreldra sína og njóti svo í staðinn sambærilegra greiðslna frá börnum sínum eftir að sest er í helgan stein.

Kostirnir við gegnumstremiskerfi eru að hægt er að greiða lífeyrisþegum góðan lífeyri strax við upptöku kerfisins, kerfið er tiltölulega ódýrt í rekstri og nær til allra. Gallinn er hins vegar að aldursamsetning þjóða er breytileg og þess vegna leggst lífeyrisbyrðin misþungt á kynslóðir. Mörgum þessara kerfa var komið á þegar hlutfall aldraðra var tiltölulega lágt og þá var hægt að greiða þeim góðan lífeyri með lágum sköttum eða iðgjöldum. Þessi kerfi standa hins vegar frammi fyrir miklum vanda vegna fyrirsjáanlegra breytinga á aldursamsetningu þjóða og aukins hlutfalls aldraðra á næstu áratugum.

Sjóðsöfnunarkerfi byggist hins vegar á því að hver kynslóð sparar og safnar sjóði til að standa undir eigin eftirlaunum þegar vinnu lýkur. Kosturinn við sjóðsöfnunarkerfi er að hver kynslóð sér um sig og leggur ekki byrðar á næstu kynslóðir – það er óháð aldursamsetningu þjóðarinnar. Gallinn við kerfið er hins vegar sá að það tekur mjög langan tíma, marga áratugi, að byggja upp sjóð sem greiðir góð eftirlaun.

Lífeyriskerfi sem byggja á sjóðsöfnun eru yfirleitt talin eftirsóknarverð. Á hinn bóginn er erfitt fyrir þjóðir að skipta um kerfi þar sem langan tíma tekur að byggja upp sjóðsöfnunarkerfi. Lífeyriskerfi þjóða eru þó sjaldnast annaðhvort hrein gegn-

umstremiskerfi eða hrein sjóðsöfnunarkerfi. Yfirleitt eru þau blönduð, þannig að hluti af lífeyrisgreiðslum er greiddur af sköttum og hluti úr lífeyrissjóðum eða öðrum frjálsum lífeyrissparnaði sem byggist á sjóðsöfnun.

Alþjóðabankinn hefur lagt til að lífeyriskerfi landa byggist á þremur meginstoðum:

Stoð 1.

Opinbert almannatryggingakerfi. Kerfi með skylduaðild sem greiðir flatan grunnlífeyri eða tekjutengdan lágmarkslífeyri. Kerfið er fjármagnað með samtímasköttum. Meginmarkmiðið er tekjuföfnun og samtrygging.

Stoð 2.

Lífeyrissjóðir. Sjálfstætt lífeyriskerfi með skylduaðild sem byggist á sjóðsöfnun í einstaklingsbundnu eða starfstengdu sparnaðarkerfi. Meginmarkmiðið er sparnaður til að standa undir ellilífeyri og samtryggingu.

Stoð 3.

Frjáls einstaklingsbundinn sparnaður. Meginmarkmiðið er sparnaður til elliáranna og einstaklingsbundin elli- og örorkutrygging.

Rök Alþjóðabankans fyrir þessum tillögum eru byggð á því að lífeyriskerfi eigi að örva hagvöxt og vera jafnframt félagslegt öryggisnet. Þau eiga að hjálpa eftirlaunaþegum og auðvelda fólki að jafna tekjur á ævinni með því að færa tekjur frá fyrri æviskeiðum til efri árunna með sparnaði eða öðru fyrirkomulagi. Þau eiga einnig að veita tryggingar gegn margs konar áhættu sem hinir eldri standa einkum frammi fyrir.

Flestar þjóðir Vesturlanda búa við þriggja stoða lífeyriskerfi. Almannatryggingakerfi eru í fyrstu stoð og eru yfirleitt rekin með gegnumstremisfyrirkomulagi en þó eru til nokkur kerfi sem byggjast að hluta á sjóðsöfnun.

Í annarri stoð er lífeyriskerfi með þátttöku launagreiðenda sem byggist oftast á sjóðsöfnun með föstum réttindum (*defined benefits*) eða föstum iðgjöldum (*defined contribution*). Með föstum réttindum er átt við að iðgjöld séu greidd í lífeyrissjóð sem lofar sjóðfélögum sínum lífeyrisréttindum á grundvelli iðgjaldsins eða að fyrirtæki lofi starfsmönnum réttindum á grundvelli vinnuframlags. Lífeyrissjóðir með föstum réttindum eru annaðhvort með ábyrgð launagreiðanda eða án hennar. Með föstum iðgjöldum er hins vegar átt við að iðgjöldin séu greidd í séreignarsjóð eða á vörslureikning lífeyrissparnaðar til ávöxtunar og lífeyrisgreiðslur byggist alfarið á ávöxtun iðgjaldanna. Útfærslan á lífeyriskerfi með þátttöku launagreiðenda er mjög mismunandi milli þjóða. Oftast er kvöð á launagreiðendum um að skipuleggja og bjóða launþegum upp á að greiða í lífeyrissjóð eða á sérstaka vörslureikninga fyrir lífeyrissparnað.

Þriðja stoðin byggist oftast á frjálsum sparnaði einstaklinga sem njóta skattalegra fríðinda gegn því að sparnaðurinn sé bundinn til starfsloka.

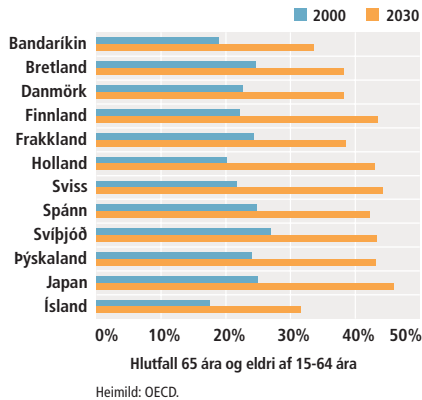
Íslenska lífeyriskerfið er svipað og Alþjóðabankinn hefur lagt til. Í fyrstu stoðinni er almannatryggingakerfið sem er gegnumstreymiskerfi. Kerfið er fjármagnað með tryggingagjaldi sem launagreiðendur greiða og beinum framlögum frá ríkinu af fjárlögum hvers árs. Tryggingagjaldið var 5,73% af launum 2004. Í annarri stoðinni eru lífeyrissjóðirnir sem byggjast á sjóðsöfnun og skylduáðild. Iðgjöld eru 10% af launum og greiða launagreiðendur yfirleitt 6% og launþegar 4%. Í þriðju stoðinni er frjálst viðbótarlífeyrissparnaður sem byggist einnig á sjóðsöfnun. Launþegar geta greitt 4% af launum í viðbótarlífeyrissparnað og yfirleitt greiða launagreiðendur 2% mótframlag.

Eins og fram kom í 2. kafla er íslenska lífeyriskerfið mjög sterkt og eru eignir lífeyrissjóða sem hlutfall af landsframleiðslu með því hæsta sem þekktist í heiminum. Önnur vísbending um styrkleika íslenska lífeyriskerfisins er að útgjöld ríkissjóðs til lífeyrismála eru með minnsta móti í samanburði við önnur lönd. Samkvæmt upplýsingum frá OECD voru útgjöldin 2,4% af vergri landsframleiðslu árið 2000 en til samanburðar má nefna að hlutfallið var 6,4% í Danmörku, 9,5% í Finnlandi og 11,1% í Svíþjóð. OECD hefur einnig spáð því hvert hlutfallið verði árið 2030 og er búist við að það vaxi í 4,2% á Íslandi, 10,9% í Danmörku, 17,8% í Finnlandi og 15% í Svíþjóð. Þessar tölur byggjast á framreikningi á útgjöldum ríkisins til lífeyrismála í 20 löndum. Framreikningurinn styðst við mannföldaspár og gerir ráð fyrir óbreyttu fyrirkomulagi almannatryggingakerfis í hverju landi. Forsendur eru svipaðar milli landa en þó getur verið örlitill blæbrigðamunur á þeim. Engu að síður gefa tölurnar góða vísbendingu um mismunandi þunga lífeyrisbyrði ríkisins og um áhrif fyrirsjáanlegrar breytingar á aldurssamsetningu þjóða. Í þessum útreikningum OECD er ekki tekið tillit til þess að miðað við núverandi fyrirkomulag almannatrygginga á Íslandi munu tekjutengdar lífeyrisgreiðslur lækka í framtíðinni um leið og lífeyrisgreiðslur lífeyrissjóðanna aukast. Staða Íslands í alþjóðlegu samhengi er því enn sterkari en þessar tölur gefa til kynna.

Lífeyriskerfi í heiminum eru víða í endurskoðun vegna aukins kostnaðar og eins vegna þess að breytingar eru að verða á aldurssamsetningu flestra þjóða vegna minni viðkomu og aukins langlífis. Búist er við að hlutfall eftirlaunaþega hækki hjá flestum vestrænum þjóðum á næstu áratugum.

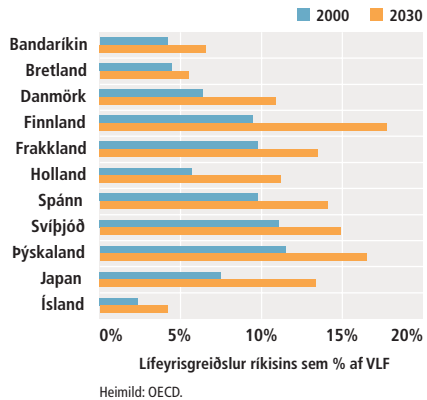
Um aldamót voru að meðaltali 3,5 vinnandi á móti hverjum lífeyrisþega í Evrópu en búist er við að hlutfallið lækki í 2,5 árið 2020. Þessi þróun er mjög óhagstæð fyrir þjóðir sem byggja lífeyriskerfi sitt að mestu leyti á gegnumstreymiskerfi. Vegna þessarar þróunar er fyrirsjáanlegt að útgjöld vegna almannatrygginga fari almennt vaxandi og vöxturinn verði mestur hjá þessum þjóðum. Sem dæmi má

Aldurssamsetning þjóða heims er að breytast



Á næstu áratugum er því spáð að aldurssamsetningu vestrænna þjóða breytist og hlutfall eftirlaunapæga vaxi verulega.

Lífeyrisbyrði þjóða er misjöfn



Ólíki lífeyrisbyrði ríkja endurspeglar mismunandi vægi almannatryggingakerfis og einkasparnaðar með eða án þátttöku launagreiðenda. Í samræmi við spár um breytta aldurssamsetningu þjóðanna er búist við að lífeyrisbyrðin vaxi hjá öllum þjóðum.

nefna að búist er við að útgjöldin vaxi úr 9,8% af vergri landsframleiðslu í Frakklandi árið 2000 í 13,5% árið 2030 eða um 38%.

Í flestum ríkjum virðast menn vera að komast á þá skoðun að nauðsynlegt sé að auka þátt einkasparnaðar í greiðslu ellilífeyris til að draga úr álagi á skattkerfin. Markmiðið er að hlutfall einkasparnaðar sé nægjanlega mikið til að hlutverk almannatryggingakerfisins verði fyrst og fremst að greiða þeim lífeyri sem hafa ekki haft tæk á að byggja upp eigin sparnað. Af þessum sökum hafa breytingar á lífeyriskerfum almennt verið í þá átt að efla aðra og þriðju stöðina sem byggjast á sjóðsöfnun. Sú umbreyting tekur hins vegar langan tíma.

Þrátt fyrir sameiginlegt markmið um að tryggja öldruðum fjárhagslegt öryggi eru lífeyriskerfi þjóða jafn margvísleg og þjóðirnar eru margar. Við samanburð á lífeyriskerfum milli landa kemur í ljós að heildarskipulagið er víða svipað og flest ríki búa við þriggja stöða lífeyriskerfi í einhverri mynd. Vægi stöðanna og útfærsla á hverri stöð er hins vegar breytileg. Skattfríðindi fylgja yfirleitt öllum tegundum lífeyrissparnaðar og setja svip á áherslur og markmið sem hvert land vill setja sér.

Lífeyriskerfi í nokkrum löndum

Á næstu síðum verður gefin stutt lýsing á lífeyriskerfum nokkurra þjóða í þremur heimsálfum. Tilgangurinn er að gefa lesandanum innsýn í mismunandi skipulag

lífeyrisherfa og það hvernig þessum málum er háttað í nokkrum þeirra landa sem algengast er að Íslendingar starfi í um lengri eða skemmri tíma. Þau lönd sem hér um ræðir eru Bandaríkin, Bretland, Danmörk, Finnland, Frakkland, Holland, Spánn, Sviss, Svíþjóð, Þýskaland og Japan.

Í Bandaríkjunum nær almannatryggingakerfið til um 96% launþega. Útgjöld ríkisins til þess hafa vaxið hratt á síðustu árum. Þau tvöfölduðust á árunum 1970 til 2000. Þar eru ríkisútgjöld vegna ellilífeyris samt með því lægsta sem þekktist í vestrænum ríkjum. Hlutfallið var 4,2% árið 2000. Með fyrirsjáanlegri breytingu á aldurssamsetningu þjóðarinnar er búist við að þetta hlutfall hækki og verði orðið 6,6% árið 2030.

Þótt ellilífeyrisbyrði almannatryggingakerfisins í Bandaríkjunum sé lág í alþjóðlegum samanburði getur væntanlegur vöxtur lífeyrisgreiðslna leitt til mikils álags á kerfið í framtíðinni. Vegna þessarar þróunar er hugsanlegt að ellilífeyrir almanna-trygginga lækki og það eru ekki góðar fréttir fyrir launþega þar sem aðeins um helmingur þeirra greiðir í lífeyrissjóði eða tekur þátt í lífeyrissparnaði í annarri og þriðju stoð lífeyrisherfisins.

Lífeyrisherfið í Evrópu einkennist af mikilli þátttöku ríkisins og sterkri fyrstu stoð. Þar er almannatryggingakerfið grunnurinn að flestum lífeyrisherfum. Í byrjun 21. aldarinnar komu að meðaltali 88% af lífeyrisgreiðslum þaðan, 7% frá starfsgreina- eða fyrirtækjalífeyrissjóðum en aðeins 1% frá einkalífeyrissjóðum eða frjálsum lífeyrissparnaði einstaklinga.

Japanska lífeyrisherfið hefur átt undir högg að sækja á undanförunum árum vegna þess hve þjóðin eldist hratt, hagvöxtur er lítill og vextir lágir. Af þessum ástæðum hefur reynst mjög erfitt að tryggja almannatryggingakerfinu nægilegt fjármagn til að geta staðið undir lífeyrisgreiðslum í framtíðinni. Á liðnum árum hefur því verið gripið til ýmissa ráðstafana til að draga úr lífeyrisbyrðinni. Meðal annars hafa lífeyrisréttindi verið lækkuð, iðgjöld hækkuð og eftirlaunaaldur hækkaður í áföngum úr 60 í 65 ára aldur.

Lítum nú aðeins nánar á lífeyrisherfi í nokkrum löndum.

Bandaríkin

Í Bandaríkjunum er lífeyrisherfið sett saman úr þremur stoðum. Fyrsta stoðin er almenna lífeyrisherfið sem er venjulega kallað almannatryggingar. Önnur stoðin eru lífeyrissjóðir eða vörslureikningar styrktir af launagreiðendum og þriðja stoðin er frjáls viðbótarlífeyrissparnaður. Sumir tala um fjórðu stoðina sem eru laun til starfsmanna sem eru að draga úr vinnu eða fá greidd laun fyrstu árin eftir starfslok.

Almannatryggingakerfið er gegnumstreymiskerfi. Kerfið er fjármagnað með launaskatti og greiða launþegi og launagreiðandi báðir 7,65% af launum. Af því greiðast 5,3% frá hvorum aðila til að safna ellilífeyrisréttindum, 0,9% í örorku-



Bandaríkin

Fólksfjöldi	280,6 milljónir í júlí 2002.		
Aldurssamsetning	Aldurshópur	2002	Áætlun 2030
	0–14 ára	21%	18%
	15–64 ára	66%	61%
	65 ára og eldri	13%	21%
Útgjöld ríkisins til lífeyrismála	% af VLF	4,3%	6,6%
			Heimild: OECD og Swiss Life.

1. stoð. Almannyggingakerfi

Fyrir hverja	Fyrir alla vinnandi menn.
Tegund kerfis	Gegnumstreymiskerfi. Skylduaðild.
Iðgjöld/skattar	12,4% af launum í elli-, örorku- og makalífeyri. 2,9% í sjúkratryggingu (medicare). Greitt að jöfnu af launagreiðanda og launþega, hvor aðili greiðir 7,65%.
Eftirlaunaaldur	65 til 67 ára eftir því hvenær viðkomandi er fæddur. Mun hækka í áföngum í 67 ár á tímabilinu 2003 til 2027 hjá þeim sem eru fæddir eftir 1938. Hægt að flýta töku lífeyris til 62ja ára og fresta til sjötugs.
Ellilífeyrir	Áætlaður meðallífeyrir hjá einstaklingi sem hætti að vinna 65 ára árið 2003 voru 20.892 dollarar á ári.
Aðrar bætur	Örorkulífeyrir, makalífeyrir.

2. stoð. Sjálfstætt lífeyriskerfi með þátttöku launagreiðenda

Fyrir hverja	Fyrir alla vinnandi menn eldri en 18 ára, yfirleitt eftir tiltekinn biðtíma.
Tegund kerfis	Sjóðsöfnunarkerfi. Frjáls aðild.
Iðgjöld	Sum kerfi eru fjármögnuð algerlega af launagreiðanda en þátttaka launþega fer vaxandi.
Eftirlaunaaldur	65 ára. Hægt að flýta til 59,5 ára.
Ellilífeyrir	Byggist á sjóðsöfnun og að mestu á föstum iðgjöldum.
Aðrar bætur	Í sumum tilvikum er greiddur örorkulífeyrir í lengri eða skemmri tíma. Mörg kerfi eru með líftryggingu fyrir starfsmenn.

3. stoð. Sjálfstætt lífeyriskerfi án þátttöku launagreiðenda.

Fyrir hverja	Fyrir alla vinnandi menn undir 70,5 ára aldri.
Tegund kerfis	Sjóðsöfnunarkerfi.
Iðgjöld	Skilgreint hámarksíðgjald samkvæmt skattalögum. Hámarksíðgjald árið 2003 var um 3000 dollarar á ári en réttthafar sem eru eldri 50 ára geta greitt meira, eða 3.500 dollara á ári.
Eftirlaunaaldur	59,5 ára.
Ellilífeyrir	Byggist á sjóðsöfnun og föstum iðgjöldum.

Skattareglur

Iðgjöld	Iðgjöld launagreiðenda til almannatryggingakerfisins eru frádráttarbær kostnaður. Iðgjöld launagreiðenda til viðurkenndra vörsluaðila starfstengdra lífeyrissjóða eða reikninga eru frádráttarbær. Iðgjöld launþega eru yfirleitt greidd af skattlögðum launum en til eru sérstök kerfi þar sem iðgjöldin greiðast óskattlögð (401k). Iðgjöld á IRA eða Keogh reikninga að skilgreindu hámarki samkvæmt skattalögum eru frádráttarbær.
Lífeyrisgreiðslur	Lífeyrisgreiðslur eru skattlagðar sem hverjar aðrar launatekjur.

Heimildir

The Essential Information Resource on International Employee Benefit Plans. Swiss Life, Zürich 2003.
Merrill Lynch. European Pension Reforms. September 1999.
Richard Disney and Paul Johnson. Pension Systems and Retirement Incomes across OECD Countries. Edward Elgar 2001.

tryggingu og 1,45% í sjúkratryggingar (medical care, kallað medicare). Áætlaður meðallífeyrir hjá einstaklingi sem hætti 65 ára árið 2003 var 20.892 dollarar á ári.

Í annarri stoðinni eru lífeyrissjóðir og vörslureikningar sem eru flestir tengdir launagreiðendum en lúta sérstökum lögum um lífeyriskerfi með þátttöku launagreiðenda og opinberu eftirliti. Lífeyriskerfi með þátttöku launagreiðenda eru algeng í Bandaríkjunum en flest fyrirtæki bjóða launþegum sínum upp á slík kerfi.

Um aldamót voru um 50% launþega í einkafyrirtækjum aðilar að sjálfstæðum lífeyriskerfum en um miðja öldina var hlutfallið 25%.

Á undanförnum árum hafa lífeyriskerfi sem byggjast á föstum iðgjöldum verið mjög eftirsótt. Dæmi um lífeyriskerfi eru 401k og 403b vörslureikningar, hlutabréfavilnanir og ágóðahlutdeildarkerfi. Vinsældir slíkra reikninga hafa aukist gífurlega á síðustu áratugum og þá einkum og sér í lagi 401k reikninga.

401k reikningarnir eru það lífeyriskerfi sem launþegar og launagreiðendur vilja helst nota. Nafnið 401k er tekið úr reglugerð og er númer á kafla sem fjallar um þessa vörslureikninga. Stjórnvöld kalla reikningana eftirlaunareikninga með skattfrestun en allir aðrir nota nafnið 401k. Reikningarnir eru meðal annars vinsælir vegna hagstæðra skattareglna sem hvetja til sparnaðar. Einn kostur við kerfið er að það hjálpar launagreiðendum að ná betri tengslum við launþega með því að styðja þá í því að leggja fyrir til eftirlaunaáranna. Helstu kostir 401k reikninganna eru eftirfarandi:

- Iðgjöld greiðast óskattlögð og inneign vex án skatta.
- Þægilegur sparnaður. Launagreiðandi greiðir iðgjöldin.
- Launþegar geta tekið lán út á eigin vörslureikning og sett eignir á vörslureikningi að veði.
- Launþegar geta flutt reikninga með sér ef þeir skipta um vinnu.
- Hægt er að taka út af reikningum án refsingar áður en eftirlaunaaldri er náð við viss skilyrði, t.d. ef eigandinn verður fyrir miklum fjárútlátum vegna veikinda eða heilsugæslukostnaðar. Þótt engin slík skilyrði séu fyrir hendi getur fólk tekið út inneign sína en greiðir þá 10% af henni sem úttektargjald.

401k er frjáls persónubundinn lífeyrissparnaður sem byggist á sparnaði á vörslureikningi sem launagreiðandi býður launþega. Venjulega semur launagreiðandi við fjármálafyrirtæki um að bjóða starfsmönnum vörslureikninga þar sem þeir geta valið á milli verðbréfasjóða. Launþegi greiðir iðgjaldið en launagreiðandi greiðir oftast fasta fjárhæð sem mótframlag samkvæmt tiltekinni formúlu. Iðgjöld eru greidd fyrir skatta en skattur er greiddur af útborgunum. Vegna skattalegs hagræðis er þak á framlagi launþega.

401k vörslureikningar eru frjálsir að því leyti að launþegi hefur val um það hvort hann greiðir iðgjöld og þá hvaða ávöxtunarleið hann notar. Þegar hann hefur valið reikninginn getur hann valið á milli nokkurra fjármálafyrirtækja (líftryggingafélög, bankar eða verðbréfasjóðir). Samkvæmt reglugerð þarf launagreiðandi að bjóða að minnsta kosti þrjár ávöxtunarleiðir með mismunandi áhættu, einn innlendan hlutabréfasjóð, einn blandaðan sjóð og einn skuldabréfasjóð. Aðrar vinsælar ávöxtunarleiðir eru meðal annars fastvaxtasamningar við líftryggingarfélag, hlutabréfa-

sjóðir sem fjárfesta í smáum fyrirtækjum og alþjóðlegir hlutabréfasjóðir. Flest fyrirtæki bjóða starfsmönnum að fjárfesta hluta af sparnaðinum í fyrirtækinu sjálfu og geta starfsmenn þá valið að fjárfesta í skuldabréfum eða hlutabréfum.

Rétthafar á 401k vörslureikningum taka virkan þátt í að velja eignasamsetningu en yfirleitt geta þeir valið á milli margra sjóða og ávöxtunarleiða. Undanfarin ár hafa þó blönduð eignasöfn fyrir mismunandi aldurshópa orðið æ vinsælli.

Samkvæmt reglugerð um 401k eru launagreiðendur skyldugir til að fræða þátttakendur/rétthafa um vörslureikningana og um fjárfestingar almennt. Rétthafar fá yfirlit og fréttabréf fjórum sinnum á ári með upplýsingum um ávöxtun og umsögn sjóðstjóra. Rétthafar geta líka hringt og fengið upplýsingar um daglega ávöxtun en einnig er hægt að fletta upp á þessum upplýsingum á vefsíðum. Margt bendir til þess að rétthafar fylgist vel með og geri samanburð á þeim kostum sem í boði eru.

Árið 2003 var hámarksframlag launþega inn á 401k reikning 12.000 dollarar. Launþegar 50 ára og eldri máttu þó bæta við 2000 dollurum til þess að hækka eftirlaunasjóðinn sinn. Lífeyriskerfi með þátttöku launagreiðanda er einnig til fyrir starfsmenn stofnana og opinberra fyrirtækja og kallast vörslureikningarnir 403b.

Þriðja stoðin í lífeyriskerfi Bandaríkjanna er frjálssparnaður einstaklinga sem getur verið hefðbundinn annar sparnaður eða bundnir vörslureikningar sem njóta sérstakrar skattalegrar meðhöndlunar. Dæmi um slíka reikninga eru IRA (individual retirement account) reikningar og Keogh kerfið.

IRA reikningarnir voru heimilaðir með sérstökum lögum árið 1974. Tilgangurinn með lögnum var m.a. að heimila einstaklingum, sem ekki höfðu aðgang að lífeyriskerfi með þátttöku launagreiðenda, að greiða óskattlögð iðgjöld inn á sérstaka eftirlaunareikninga. Iðgjöld eru frádráttarbær frá skattskyldum tekjum upp að vissu marki og inneign vex óskattlögð. Rétthafi getur valið sér nánast hvaða ávöxtunarleið sem er. Eftirlaunaaldur er 59,5 ár en rétthafi verður að vera búinn að taka út inneign 70,5 ára annaðhvort með því að nota hana til að kaupa jafngreiðslubréf eða með venjulegum úttektum. Einstaklingar með 401k reikninga geta einnig stofnað IRA reikninga.

Keogh kerfið er fyrir sjálfstæða atvinnurekendur og starfsmenn þeirra. Þeir draga nafn sitt af Eugene J. Keogh sem var frumkvöðull að lagabreytingu 1962 sem heimilaði sjálfstæðum atvinnurekendum að ávaxta eftirlaunasparnað með óskattlögðu fé. Keogh kerfið getur verið heldur fastiðgjaldakerfi eða fastréttinda-kerfi.

Í Bandaríkjunum hafa menn vaxandi áhyggjur af síaukinni lífeyrisbyrði almannatryggingakerfisins. Margar tillögur hafa litið dagsins ljós til að draga úr skuldbindingum ríkisins. Þegar er búið að ákveða að eftirlaunaaldur verði hækkaður í áföngum en einnig hafa komið fram tillögur um að hækka skatta til almannatryggingakerfisins og um að heimildir launþega til lífeyrissparnaðar verði auknar.



Bretland

Fólksfjöldi	59,8 milljónir í júlí 2002.		
Aldurssamsetning	Aldurshópur	2002	Áætlun 2030
	0–14 ára	19%	17%
	15–64 ára	65%	60%
	65 ára og eldri	16%	23%
Útgjöld ríkisins til lífeyrismála	% af VLF	4,6%	5,5%

Heimild: OECD og Swiss Life.

1. stoð. Almennatryggingakerfi

Fyrir hverja	Fyrir alla íbúa Bretlands yfir 16 ára aldri og undir 60–65 ára aldri (karlar 65 ára, konur 60 ára).
Tegund kerfis	Gegnumstreymiskerfi. Grunnlífeyrir með skylduaðild. Viðbótarlífeyrir fyrir launþega en þeir geta samið sig frá viðbótarlífeyri almennatrygginga með greiðslum á aðra „viðurkennda“ lífeyrisreikninga.
Iðgjöld	Launþegar greiða 11% af launum á tilteknu bili og 1% af tekjum yfir efri tekjumörkum. Launa-greiðendur greiða 12,8% af launum yfir neðri tekjumörkum.
Eftirlaunaaldur	65 ára hjá körlum, 60 ára hjá konum. Eftirlaunaaldur verður hækkaður í áföngum í 65 ár hjá konum til ársins 2020. Engar reglur eru um flýtingu eða frestun lífeyris.
Ellilífeyrir	Flatur grunnlífeyrir. Fullur grunnlífeyrir ef iðgjöld hafa verið greidd 90% af starfsævinni, annars lækkar lífeyrir í hlutfalli við greiðslutíma. Viðbótarlífeyrir hjá þeim sem greiða iðgjöld til viðbótarlífeyris.
Aðrar bætur	Örorkulífeyrir, makalífeyrir.

2. stoð. Sjálfstætt lífeyriskerfi með þátttöku launagreiðenda.

Fyrir hverja	Fyrir alla eldri en 16 ára. Aðild er valfrjál. Tæplega 50% launþega eru í kerfinu.
Tegund kerfis	Flest ný kerfi byggjast á föstum iðgjöldum en sum eru fastréttindakerfi.
Iðgjöld	Framlag launþega er 4–5% af launum.
Eftirlaunaaldur	65 ár. Venjulega er hægt að flýta töku lífeyris um 10 ár.
Ellilífeyrir	Í fastréttindasjóðum ávinna sjóðfélagar sér 1,66% af lokalaunum á ári. Fastiðgjaldasjóðir eru algengir.

3. stoð. Sjálfstætt lífeyriskerfi án þátttöku launagreiðenda.

Fyrir hverja	Fyrir þá sem vilja bæta við lífeyrisréttindum eða býðst ekki að greiða í starfstengdan lífeyrissjóð.
Tegund kerfis	Einkalífeyrisreikningar. Byggjast á föstum iðgjöldum.
Iðgjöld	Breytileg eftir aldri. Til dæmis að hámarki 17,5% af launum hjá 35 ára en 40% af launum hjá 61 til 74 ára.
Eftirlaunaaldur	65 ár. Venjulega er hægt að flýta töku lífeyris um 10 ár.
Ellilífeyrir	Ræðst af greiðslu iðgjalda og ávöxtun.

Skattareglur

Iðgjöld	Iðgjöld launagreiðenda til almennatryggingakerfisins eru frádráttarþær kostnaður. Iðgjöld launþega eru hins vegar greidd eftir skatta.
Lífeyrisgreiðslur	Iðgjöld launþega og launagreiðenda í starfsgreinatengdan lífeyrissjóð eða reikning eru frádráttarþær. Viðbótariðgjöld launþega eru frádráttarþær að skilgreindum mörkum í skattalögum.
	Lífeyrisgreiðslur eru skattlagðar sem hverjar aðrar launatekjur. Eingreiðsla af hlutdeildarreikningi er skattfrjál.

Heimildir

The Essential Information Resource on International Employee Benefit Plans. Swiss Life, Zürich 2003.
 Merrill Lynch. European Pension Reforms. September 1999.
 Richard Disney and Paul Johnson. Pension Systems and Retirement Incomes across OECD Countries. Edward Elgar 2001.
 Study on pension schemes of the member states of the European Union. Mai 2000.

Bretland

Í Bretlandi er fyrsta stoð samsett af grunnlífeyri almennatrygginga og viðbótarlífeyri sem ræðst af tekjum á starfsævinni (the State Earnings Related Pension Scheme (SERPS), the State Second Pension frá 2002). Bæði kerfin eru gegnumstreymiskerfi. Iðgjöld til kerfisins greiðast í tryggingarsjóð sem greiðir lífeyri. Launþegar geta í sumum tilfellum samið um að greiða frekar í starfstengdan lífeyrissjóð eða einka-

lífeyrissjóð sem uppfyllir tiltekin skilyrði og sleppt því að greiða iðgjald til viðbótarlífeyris almannatrygginga.

Allir launþegar með laun yfir tilteknum mörkum verða að greiða iðgjöld til grunnkerfis almannatrygginga. Þeir sem eru atvinnulausir geta fengið að skulda iðgjöld og þeir sem eru með laun undir tekjumörkum geta greitt ef þeir vilja.

Bæði launþegar og launagreiðendur borga iðgjöld. Þau eru breytileg og ráðast af atvinnustöðu og tekjum. Launþegar greiða 11% af launum á tilteknu launabili og 1% af launum fyrir ofan efri tekjumörk. Launagreiðendur greiða 12,8% af öllum tekjum yfir neðri tekjumörkum. Ef launþegi er með viðbótarlífeyri hjá starfstengdum lífeyrissjóði eða einkalífeyrissjóði lækkar iðgjaldið.

Eftirlaunaaldur karla er 65 ár en kvenna 60 ár. Frá árinu 2010 verður viðmiðunaraldri kvenna breytt í áföngum og verður hann orðinn sá sami og hjá körlum árið 2020. Til þess að fá fullar lífeyrisgreiðslur verður fólk að hafa greitt iðgjöld að minnsta kosti 90% af starfsævinni. Þeir sem hafa greitt iðgjöld 25–90% af starfsævinni fá minni bætur og þá í hlutfalli við lengd starfstímans, en þeir sem hafa greitt skemur en fjórðung þessa tíma fá ekki lífeyrisgreiðslur.

Árið 2003 var fullur grunnlífeyrir 77,45 brek pund á viku hjá einstaklingi. Til viðbótar grunnlífeyrinum fá lífeyrisþegar viðbótarlífeyri í hlutfalli við greidd iðgjöld.

Sjálfstætt lífeyriskerfi með þátttöku launagreiðenda er í boði fyrir flesta launþega en ekki er um skylduaðild að ræða. Kerfið byggist upp á starfstengdum lífeyrissjóðum eða lífeyrisreikningum. Tæplega 50% launþega greiða iðgjöld til kerfisins. Launagreiðandi ræður því hvort hann býður starfsmönnum sínum upp á vörslureikninga, lífeyrissjóð sem byggist á föstum iðgjöldum eða lífeyrissjóð sem gefur föst réttindi.

Eftirlaunaaldur er sá sami og hjá almannatryggingum en þó er hægt að hefja töku lífeyris fyrr og eru dæmi um að hægt sé að flýta töku lífeyris um allt að 10 ár frá viðmiðunaraldri. Lífeyrisgreiðslur eru mismunandi eftir lífeyrissjóðum eða vörslureikningum en samkvæmt skattareglum mega lífeyrisgreiðslur ekki vera meiri en 2/3 af lokalaunum. Hjá flestum lífeyrissjóðum sem byggjast á föstum réttindum ávinna sjóðfélagar sér 1,66% (1/60) af lokalaunum á ári eða af meðaltali launa síðustu árin. Flestir nýir starfstengdir lífeyrissjóðir byggjast hins vegar á föstum iðgjöldum. Lífeyrissjóðurinn verður að vera óháður launagreiðandanum og með aðskildar eignir. Flestir vörslureikningarnir eða lífeyrissjóðirnir byggjast á sjóðsöfnun.

Iðgjöld eru breytileg eftir reikningum og sjóðum. Samkvæmt skattalögum verður launagreiðandi að greiða minnst 10% af iðgjaldinu og algengast er að hann greiði meira en launþeginn; jafnvel allt iðgjaldið. Launagreiðendur sem bjóða launþegum sínum að greiða á vörslureikninga eða í lífeyrissjóð geta farið

fram á að launþegarnir þurfi ekki að greiða iðgjald til viðbótarlífeyris almanna-trygginga.

Stjórnendur vörslureikninga eða lífeyrissjóða verða að tilnefna tryggingafræðing og endurskoðanda og í flestum tilvikum umsjónarmann til að sjá um ávöxtun eigna. Eignastýringafyrirtæki, bankar eða líftryggingafélög geta verið umsjónaraðilar.

Líftryggingafélög, bankar, verðbréfasjóðir og fjárfestingafélög mega einnig bjóða lífeyrisreikninga eða lífeyrissjóði með opinni aðild. Oftast byggjast reikningarnir á séreignarsparnaði.

Iðgjöld í starfstengda lífeyrissjóði og í lífeyrissjóði á vegum tryggingafélaga, banka eða verðbréfasjóðafyrirtækja eru skattfrjáls ef reikningarnir uppfylla viss skilyrði og hafa verið staðfestir af skattayfirvöldum. Hins vegar er greiddur skattur af lífeyrisgreiðslum.

Stjórnvöld í Bretlandi kynntu hlutdeildarlífeyri (stakeholder pension) í apríl 2001 sem nýjan og ódýran kost í lífeyrismálum. Kerfið leggur áherslu á sveigjanleika að því leyti að rétthafar geta flutt innstæður á milli reikninga án kostnaðar. Hlutdeildarlífeyrir byggist á reglulegum sparnaði og geta rétthafar tekið út einn fjórða hluta sparnaðarins í starfslok með skattfrjálsri eingreiðslu. Hlutdeildarreikningar skulu vera með lágmarkskostnaði og mega vörsluaðilar að hámarki taka 1% af eignum í árleg umsjónarlaun.

Iðgjöld eru óskattlögð og enginn fjármagnstekjuskattur er greiddur af vaxtatekjum. Lífeyrisgreiðslur eru hins vegar skattlagðar eins og aðrar launatekjur. Heimilt er að greiða iðgjöld á hlutdeildarlífeyrisreikning og í starfstengdan lífeyrissjóð á sama tíma. Undantekning frá þessu eru félagar í lífeyrissjóðum sem byggjast á föstum réttindum og hafa meiri tekjur en 30.000 bresk pund á ári eða eru stjórnendur fyrirtækja.

Heimilt er að greiða allt að 3.600 bresk pund á ári á hlutdeildarreikninga án tillits til launa. Í sumum tilvikum er heimilt að greiða meiri iðgjöld ef aldur og tekjur eru utan viðmiðunarmarka. Heimilt er að verja allt að 10% af iðgjaldinu til að kaupa líftryggingu þar sem líftryggingabætur lækka eftir því sem inneign vex. Launagreiðendur mega greiða iðgjöld inn á hlutdeildarlífeyrisreikninga en þeir eru ekki skyldugir til þess.

Launagreiðandi sem er með fleiri en fimm starfsmenn og býður þeim ekki starfstengdan lífeyri verður að bjóða þeim hlutdeildarlífeyri. Það hefur hins vegar gengið treglega að fá launagreiðendur til þess að bjóða hlutdeildarlífeyri og á árinu 2003 áttu um 30.000 fyrirtæki yfir höfði sér sekt þar sem þau höfðu ekki sinnt þessari kvöð.

Bæði launþegar og launagreiðendur geta stofnað einkalífeyrisreikninga. Launþegar geta gert það í staðinn fyrir að greiða í starfstengda lífeyrissjóði eða í staðinn fyrir að greiða til viðbótarlífeyris almannatrygginga. Hámarksframlag á einkalífeyr-

isreikning er 17,5% af árlegum launum fyrir 35 ára einstakling en hámarkið hækkar með aldrinum og getur einstaklingur á aldrinum 61 til 74 ára greitt allt að 40% af launum sínum. Hámarkslaun sem miðað er við eru 136 þúsund evrur á ári. Venjulega er ekki hægt að greiða bæði í starfstengda lífeyrissjóði og á einkalífeyrisreikning á sama tíma.

Danmörk

Almannatryggingakerfið í Danmörku er með skylduaðild fyrir alla danska ríkisborgara. Almannatryggingakerfið greiðir tvenns konar ellilífeyri, grunnlífeyri með tekjutengdum lágmarkslífeyri sem er fjármagnaður með gegnumstreymisfyrirkomulagi og viðbótarlífeyri sem byggist á sjóðsöfnun (annars vegar eldra kerfi sem nefnist ATP og hins vegar kerfi frá 1999 sem kallast SP). ATP kerfið er sjóðsöfnunarkerfi fyrir alla launþega sem vinna meira en 9 klst. á viku.

Ólíkt öðrum löndum í Evrópusambandinu greiða launagreiðendur og launþegar óveruleg iðgjöld til kerfisins. Ellilífeyrir (grunnlífeyrir og tekjutengdur lágmarkslífeyrir) og aðrar bætur eru því að stórum hluta fjármagnaðar með almennum tekjum ríkissjóðs. Fyrir vikið er greiðslubyrði danska ríkisins af almannatryggingum með því þyngsta sem gerist í Evrópu.

Allir Danir sem hafa búið í Danmörku í 40 ár á aldrinum 15 til 67 ára eiga rétt á ellilífeyri almannatrygginga. ATP kerfið greiðir viðbótarlífeyri frá 67 ára aldri og SP kerfið frá 65 ára og ráðast lífeyrisgreiðslur af framlögum hvers og eins.

ATP kerfinu var komið á árið 1964. Iðgjöld í sjóðinn byggjast á föstu árlegu gjaldi sem launþegar og launagreiðendur greiða (launþegar 895 danskar krónur og launagreiðendur 1789 danskar krónur). Samanlögð iðgjöld launþega og launagreiðenda nema um 1% af heildarlaunum í Danmörku. ATP lífeyrissjóðurinn er einn af stærstu lífeyrissjóðum í Danmörku og nema eignir hans um 25% af landsframleiðslu.

SP kerfið er fyrir alla launþega á aldrinum 16 til 64 ára. Iðgjöld í SP kerfinu eru um 1% af heildarlaunum. Iðgjöld eru greidd á sérgreinda reikninga og er höfuðstóll og vextir greiddir út við 65 ára aldur.

Önnur stoð danska lífeyriskerfisins er fastiðgjaldakerfi og greiða launþegi og launagreiðandi mánaðarlega fasta fjárhæð af launum. Almennt eru launþegar skyldugir til að greiða iðgjöld í starfstengda lífeyrissjóði eða inn á vörslureikninga. Skylduaðildin byggist á samkomulagi í kjarasamningum eða ráðningarsamningum. Fyrir nokkrum árum var aðeins hluti af launþegum með þetta ákvæði í kjarasamningum en í framhaldi af kjarasamningum 1989 og 1991 hefur þátttakan aukist mikið og er talið að um 80% af vinnandi fólki leggi fyrir með þessum hætti (fastiðgjaldakerfið nær ekki til sjálfstæðra atvinnurekenda). Iðgjöld launþega og launagreiðanda eru á bilinu 3–20% af launum.



Danmörk

Fólksfjöldi	5,4 milljónir í júlí 2002.		
Aldurssamsetning	Aldurshópur	2002	Áætlun 2030
	0–14 ára	19%	17%
	15–64 ára	66%	60%
	65 ára og eldri	15%	23%
Útgjöld ríkisins til lífeyrismála	% af VLF	6,6%	10,9%
			Heimild: OECD og Swiss Life.

1. stoð. Almennatryggingakerfi

Fyrir hverja	Grunnlífeyrir er fyrir alla íbúa. Fullur lífeyrir er greiddur eftir 40 ára búsetutíma. Viðbótarlífeyrir: Fyrir alla vinnandi menn 16 til 66 ára. ATP kerfi. Sérstakur lífeyrir: Fyrir alla vinnandi menn 16 til 64 ára. SP kerfi.
Tegund kerfis	Grunnlífeyrir er greiddur úr gegnumstreymiskerfi. Viðbótarlífeyrir úr ATP kerfi og SP kerfi byggist á sjóðsöfnun.
Iðgjöld	Óveruleg. Eftirlaun og aðrar bætur eru að stærstum hluta fjármagnaðar með almennum tekjum ríkissjóðs. Iðgjöld til ATP kerfisins byggjast á föstu mánaðarlegu iðgjaldi sem launþegar og launagreiðendur greiða. Iðgjöld til SP kerfisins eru 1% af launum.
Eftirlaunaaldur	65 ára. Hægt að flýta töku lífeyris til 60 ára.
Ellilífeyrir	Grunnlífeyrir + tekjutengdur lífeyrir ef einstaklingur hefur litlar aðrar tekjur. Ef íbúi hefur búið skemur en 40 ár í landinu er fjárhæð margfölduð með fjölda ára / 40.
Aðrar bætur	Örorkulífeyrir, makalífeyrir, barnalífeyrir, heilsugæsla.

2. stoð. Sjálfstætt lífeyriskerfi með þátttöku launagreiðenda

Fyrir hverja	Vinnandi fólk á aldrinum 18 til 65 ára. 80% launþega eru í kerfinu.
Tegund kerfis	Sjóðsöfnunarkerfi. Skylduaðild.
Iðgjöld	Iðgjöld eru venjulega 12–15% af heildarlaunum. Launagreiðandi greiðir 2/3 og launþegi 1/3.
Eftirlaunaaldur	65 ára. Hægt er að flýta töku lífeyris til 60 ára aldurs.
Ellilífeyrir	Ræðst af greiddum iðgjöldum. Ellilífeyrir er greiddur með eingreiðslu eða með samningum um jafnar greiðslur (annuity).
Aðrar bætur	Örorkulífeyrir (hóptrygging), líftrygging (hóptrygging), barnalífeyrir og heilsutrygging.

3. stoð. Viðbótarlífeyrissparnaður. Sjálfstætt lífeyriskerfi án þátttöku launagreiðenda

Fyrir hverja	Vinnandi fólk.
Tegund kerfis	Sjóðsöfnun, oft með tryggingum. Vörslureikningar í umsjón banka, lífeyrissjóða og tryggingafélaga.
Eftirlaunaaldur	60 ár.
Ellilífeyrir	Ræðst af greiðslu iðgjalda.
Skattareglur	
Iðgjöld	Iðgjöld til ATP kerfisins og sjálfstæðra lífeyrissjóða eða reikninga eru frádráttarþær fyrir bæði launþega og launagreiðendur. Iðgjöld launþega verða að greiðast með milligöngu launagreiðanda.
Lífeyrisgreiðslur	Lífeyrisgreiðslur eru skattlagðar sem hverjar aðrar launatekjur. Eingreiðslur eru skattlagðar með flatrí prósentu, 40% árið 2003.
Heimildir	The Essential Information Resource on International Employee Benefit Plans. Swiss Life, Zürich 2003. Merrill Lynch. European Pension Reforms. September 1999. Nefnd um sveigjanleg starfslok. Lokaskýrsla í október 2002. Forsætisráðuneytið. Study on pension schemes of the member states of the European Union. Maí 2000.

Vörslureikningarnir eru í umsjón lífeyrissjóða, banka og tryggingafélaga og byggja á sjóðsöfnun. Í Danmörku eru tvenns konar lífeyrissjóðir. Starfstengdir sjóðir sem ná til allra innan tiltekinnar starfsgreinar og fyrirtækjasjóðir sem ná eingöngu til starfsmanna viðkomandi fyrirtækis. Fyrirtækjasjóðir eru tiltölulega fáir. Þeir eru sjálfstæðir og óháðir fyrirtækinu. Um það bil tveir þriðju af starfstengdum lífeyrisreikningum eru í umsjón líftryggingafélaga en afgangurinn er hjá bönkum og lífeyrissjóðum. Algengt er að hluta iðgjalds sé varið til að kaupa líftryggingu.

Danskir launþegar eiga möguleika á að leggja fyrir frjálsan viðbótarlífeyrissparnað og fá skattaávilnun eftir vissum reglum. Til þess að eiga rétt á skattaafslætti þarf starfsmaður að undirgangast reglur sem kveða á um að lífeyrir sé greiddur út á 10 ára tímabili eftir að 60 ára aldri er náð.

Finnland

Allir ríkisborgarar í Finnlandi eru með skylduaðild að almannatryggingakerfinu frá 16 ára aldri. Almennatryggingar greiða lágmarksellilífeyri til eftirlaunaþega sem fá ekki lífeyrisgreiðslur úr starfsgreinalífeyrissjóðum eða fá lág eftirlaun greidd úr þeim. Ellilífeyrir almennatrygginga er um það bil 20% til 24% af launum. Ellilífeyrir er tengdur tekjum úr starfsgreinasjóðum en ekki öðrum tekjum. Ekki er tekið tillit til tekna maka í kerfinu.

Ellilífeyrir almennatrygginga er fjármagnaður með samtímaiðgjöldum eða sköttum og er iðgjald launagreiðanda um 2,4 til 4,9% af launum. Ekkert þak er á launum sem greitt er af.

Eftirlaunaaldur er 65 ára. Ef töku lífeyris er frestað hækka lífeyrisgreiðslur um 0,6% fyrir hvern mánuð sem líður þar til þær hefjast. Hægt er að flýta töku lífeyris til 60 ára aldurs en þá lækka lífeyrisgreiðslur um 0,4% fyrir hvern mánuð sem lífeyrisgreiðslum er flýtt frá 65 ára aldri. Fullur lífeyrir er greiddur ef lífeyrisþegi hefur búið í Finnlandi í 40 ár. Lífeyrisgreiðslur lækka ef búsetutíminn er skemmri. Fjárhæð lífeyrisgreiðslna ræðst ekki bara af búsetutíma heldur einnig af búsetustað, hjúskaparstöðu og tekjum úr starfsgreinalífeyrissjóðum.

Í Finnlandi er skylduaðild að starfstengdum lífeyrissjóðum. Launþegar og sjálfstæðir atvinnurekendur eiga aðild að sjóðunum sem byggjast á föstum réttindum og sjá tryggingafélög oftast um rekstur þeirra. Starfsgreinasjóðirnir geta verið gegnumstreymissjóðir eða byggst á sjóðsöfnun. Starfsgreinasjóðir fyrir launaþega eru venjulega blanda af gegnumstreymisfyrirkomulagi og sjóðsöfnum. Launagreiðendur greiða að meðaltali 16,7% af launum og launþegar 4,4%. Ekkert þak er á iðgjöldum.

Eftirlaunaaldur er 65 ár. Hægt er að flýta töku lífeyris en þá lækkar fjárhæð lífeyrisgreiðslna fyrir hvert ár sem henni er flýtt. Í starfsgreinasjóðum sem byggjast á frjálsri aðild er hægt að flýta töku lífeyris til 55 ára aldurs.

Fjárhæð lífeyrisgreiðslna er reiknuð í hlutfalli af fjölda ára á vinnumarkaði. Einstaklingar byrja að safna réttindum frá 23 ára aldri. Fyrir 1. júlí 1962 var réttindaávinnsla 0,5% af launum sem var greitt af en eftir þann tíma er réttindaávinnslan 1,5%. Frá 60 ára aldri er réttindaávinnslan 2,5%. Hámarksréttur er 60% af meðallaunum síðustu 10 ára á vinnumarkaði. Ekkert þak er á fjárhæð lífeyrisgreiðslna.

Iðgjöld launagreiðenda í starfstengda lífeyrissjóði eru frádráttarbær kostnaður.



Finnland

Fólksfjöldi	5,2 milljónir árið 2002.		
Aldurssamsetning	Aldurshópur	2002	Áætlun 2030
	0–14 ára	18%	17%
	15–64 ára	67%	58%
	65 ára og eldri	15%	25%
Útgjöld ríkisins til lífeyrismála	% af VLF	9,7%	17,8%

Heimild: OECD og Swiss Life.

1. stoð. Almennatryggingakerfi

Fyrir hverja	Fyrir alla íbúa, þ.m.t. útlendinga sem hafa átt heima í Finnlandi í 5 ár (fyrir íbúa Evrópusambandsríkja er miðað við 3 ár). Skylduaðild.
Tegund kerfis	Gegnumstreymiskerfi.
Iðgjöld	Launagreiðendur greiða 2,4% til 4,9% af launum.
Eftirlaunaaldur	65 ára.
Ellilífeyrir	Grunnlífeyrir að hámarki 495 evrur. Ellilífeyrir lækkar vegna annarra lífeyrisgreiðslna en ekki vegna atvinnu- eða fjármagnstekna. Fjárhæð ræðst af iðgjöldum, fjölskylduáðstæðum og búsetutíma.
Aðrar bætur	Örorkulífeyrir, makalífeyrir, barnalífeyrir, sjúkratrygging.

2. stoð. Sjálfstætt lífeyriskerfi með þátttöku launagreiðenda

Fyrir hverja	Fyrir alla vinnandi menn.
Tegund kerfis	Gegnumstreymiskerfi og sjóðsöfnun, mismunandi eftir sjóðum. Skylduaðild. Lífeyrissjóðir byggjast á föstum réttindum.
Iðgjöld	Launagreiðendur greiða að meðaltali 16,7% af launum. Launþegar greiða 4,4% af launum.
Eftirlaunaaldur	65 ára, hægt að flýta til 60 ára.
Ellilífeyrir	Ræðst af greiðslum á starfsævinni. Hámarksréttur er 60% af meðallaunum síðustu 10 starfsárunna.
Aðrar bætur	Örorkulífeyrir, makalífeyrir og barnalífeyrir.

3. stoð. Viðbótarlífeyrissparnaður. Sjálfstætt lífeyriskerfi án þátttöku launagreiðenda

Fyrir hverja	Fyrir þá sem vilja auka lífeyrisréttindi með viðbótarsparnaði.
Tegund kerfis	Fastiðgjaldakerfi. Vörslureikningar hjá líftryggingafélögum.
Ellilífeyrir	Ræðst af greiddum iðgjöldum og ávöxtun.

Skattareglur

Iðgjöld	Iðgjöld launagreiðenda og launþega til almennatryggingakerfis, starfsgreinasjóða og viðbótarsparnaðar eru alltaf frádráttarbær.
Lífeyrisgreiðslur	Lífeyrisgreiðslur eru skattlagðar eins og aðrar launatekjur.

Heimildir

The Essential Information Resource on International Employee Benefit Plans. Swiss Life, Zürich 2003.
 How will aging affect Finland? OECD. Maí 2001.
 Merrill Lynch. European Pension Reforms. September 1999.
 Nefnd um sveigjanleg starfslok. Lokaskýrsla í október 2002. Forsætisráðuneytið.
 Study on pension schemes of the member states of the European Union. Maí 2000.

Skilyrði fyrir frádráttarbærni mótframlaga launagreiðenda til lífeyrissjóða er að ellilífeyrir sé greiddur í fyrsta lagi við 55 ára aldur og að lífeyrisgreiðslur fari ekki yfir 66% af launum einstaklings. Iðgjald launþega má vera að hámarki 75% af heildariðgjöldum.

Vegna samtengingar ellilífeyris almennatryggingakerfisins og lífeyris úr starfstengdu lífeyrissjóðunum er stundum talað um að kerfið sé formlega samþætt. Af þessari ástæðu eru lífeyrisgreiðslur starfstengdu sjóðanna taldar með tölum OECD um útgjöld ríkisins til lífeyrismála sem voru 9,5% fyrir árið 2000. Í raun eru bein útgjöld ríkisins miklu minni eða um 2,5% árið 2000. Á hinn bóginn benda áætlanir til þess að starfstengdu lífeyrissjóðirnir geti ekki staðið við skuldbindingar sínar miðað við núverandi iðgjöld. Útreikningar benda til þess að iðgjöldin þurfi að

hækka um 10 prósentustig. Að öðrum kosti er talið að eignir sjóðanna verði uppnarnar árið 2030. Margir telja að atvinnulífið í Finnlandi þoli ekki svo mikla hækkun og að ríkið verði því að taka á sig auknar skuldbindingar.

Einstaklingar geta sparað sjálfir til eftirlaunaáranna með því að greiða inn á vörslureikninga sem líftryggingafélög bjóða upp á. Þessi sparnaður hefur vaxið um 20% á ári undanfarin ár og nýta um 7% starfsmanna sér þennan möguleika.

Frakkland

Allir launþegar eru í almannatryggingakerfinu sem skiptist í þrjú kerfi. Almennu kerfi, kerfi opinberra starfsmanna og kerfi sjálfstæðra atvinnurekenda. Fjármögnun er byggð á samtímasköttum og er mismunandi milli deilda. Árið 1998 voru heildargreiðslur 16,35% af launum, þar af voru 9,8% greidd af launagreiðendum og 6,55% af launþegum. Ellilífeyrisaldur og lífeyrisgreiðslur eru mismunandi milli kerfa. Almenna kerfið lofar launþegum 60 ára og eldri sem hafa greitt a.m.k. 15 ársfjórðunga (38,75 ár) 50% af meðallaunum 15 bestu árána sem þeir greiddu í kerfið.

Saga franska almannatryggingakerfisins nær alveg aftur til ársins 1945 þegar almenna kerfið var stofnað. Fyrir þann tíma voru til starfsgreinalífeyrissjóðir sem byggðust á sjóðsöfnun en þeir lutu í lægra haldi fyrir verðbólgu fyrir og eftir síðustu heimsstyrjöld. Þegar ákveðið var að almannatryggingakerfið skyldi vera gegnumstreymiskerfi var horft til þessarar reynslu auk þess sem þá þurfti að finna lausn til að geta hafið eftirlaunagreiðslur þegar í stað. Kosturinn við gegnumstreymiskerfi er einmitt að hægt er að hefja lífeyrisgreiðslur strax.

Í Frakklandi er skylda að allir launþegar í einkafyrirtækjum greiði í starfstengt lífeyriskerfi. Kerfið, sem er fjármagnað með samtímaiðgjöldum, lofar launþegum viðbótarlífeyri í hlutfalli af launum. Stjórnendur safna réttindum í svokölluðu AGIRC kerfi (Association Generale des Institutions de Retraite des Cadres) og aðrir starfsmenn í kerfi sem kallast ARRCO (Association pour le Regime de Retraite Complementaire).

Bæði AGIRC og ARRCO eru gegnumstreymiskerfi sem eru fjármögnuð með samtímaiðgjöldum. Iðgjöld í ARRCO eru 6,25% af launum og greiðir launagreiðandi 3,75% af launum en launþegi 2,5%. Iðgjöld í AGIRC eru hærri. Í það greiða bæði launagreiðandi og launþegi 8,75% af launum. Lífeyrisréttindi eru mæld í stigum. Iðgjöld er reiknuð yfir í stig og fjárhæð lífeyrisgreiðslna ræðst af heildarfjölda stiga.

Samanlagður lífeyrir úr almannatryggingakerfinu og starfstengda viðbótarlífeyriskerfinu er mismunandi eftir störfum og launum. Lífeyrir er nálægt 70% af meðallaunum hjá skrifstofufólki og stjórnendum.

Í Frakklandi er einnig til frjálst viðbótarlífeyriskerfi. Þetta eru starfstengdir reikningar og oftast tengdir einstökum fyrirtækjum. Þeir eru skipulagðir fyrir alla



Frakkland

Fólksfjöldi	59,3 milljónir árið 2002.		
Aldurssamsetning	Aldurshópur	2002	Áætlun 2030
	0–14 ára	19%	17%
	15–64 ára	65%	60%
	65 ára og eldri	16%	23%
Útgjöld ríkisins til lífeyrismála	% af VLF	9,8%	13,5%
			Heimild: OECD og Swiss Life.

1. stoð. Almennatryggingakerfi

Fyrir hverja	Þrjú kerfi: Almennt kerfi, m.a. fyrir starfsmenn einkafyrirtækja og landbúnaðarfyrirtækja. Kerfi opinberra starfsmanna. Kerfi sjálfstæðra atvinnurekanda.
Tegund kerfis	Gegnumstremyiskerfi. Skylduaðild.
Iðgjöld	Launagreiðendur greiða 9,8% og launþegar 6,55%.
Eftirlaunaaldur	65 ára, hægt að flýta lífeyrisgreiðslum til 60 ára aldurs.
Ellilífeyrir	Ræðst af iðgjöldum. Getur orðið 50% af meðallaunum 15 bestu árunna miðað við greiðslur í 38,75 ár.
Aðrar bætur	Örorkulífeyrir, makalífeyrir, barnalífeyrir, eingreiðsla við fráfall, heilsugæsla.

2. stoð. Sjálfstætt lífeyriskerfi með þátttöku launagreiðenda

Fyrir hverja	Fyrir alla starfsmenn einkafyrirtækja.
Tegund kerfis	Gegnumstremyiskerfi með skylduaðild (ARRCO og AGIRC). Viðbótarlífeyrir sem byggist á sjóðsöfnun og frjálsri aðild.
Iðgjöld	ARRCO. 6,25% af launum, launagreiðandi greiðir 3,75 og launþegi 2,5%. AGIRC. 17,5% af launum. Launagreiðandi og launþegi greiða 8,75% hvor.
Eftirlaunaaldur	65 ára, hægt að flýta lífeyrisgreiðslum til 60 ára aldurs.
Ellilífeyrir	Ellilífeyrir í ARRCO og AGIRC er breytilegur og ræðst af greiðslum og áunnum stigum sem ráðast af greiðslum ár hvert deilt með viðmiðunarlaunum.
Aðrar bætur	Örorkulífeyrir, makalífeyrir, barnalífeyrir, eingreiðsla við fráfall.

3. stoð. Viðbótarlífeyrissparnaður. Sjálfstætt lífeyriskerfi án þátttöku launagreiðenda

Fyrir hverja	Fyrir þá sem vilja auka lífeyrisréttindi með viðbótarsparnaði.
Tegund kerfis	Sjóðsöfnun. Séreignarsparnaður.
Ellilífeyrir	Ræðst af greiddum iðgjöldum og ávöxtun.
Skattareglur	
Iðgjöld	Iðgjöld launagreiðanda og launþega í almennatryggingakerfið eru frádráttarbær. Iðgjöld launagreiðanda í starfsgreinatengda kerfið eru frádráttarbær. Iðgjöld launþega í kerfið einnig frádráttarbær en með vissum skilyrðum.
Lífeyrisgreiðslur	Lífeyrisgreiðslur eru skattlagðar eins og aðrar launatekjur. Sérstök skattprósenta gildir fyrir eingreiðslur.
Heimildir	The Essential Information Resource on International Employee Benefit Plans. Swiss Life, Zürich 2003. Merrill Lynch. European Pension Reforms. September 1999. Richard Disney and Paul Johnson. Pension Systems and Retirement Incomes across OECD Countries. Edward Elgar 2001. Study on pension schemes of the member states of the European Union. Mai 2000.

starfsmenn fyrirtækisins eða fyrir sérstaka hópa innan þeirra, t.d. stjórnendur. Kerfið getur byggst á skuldbindingum fyrirtækisins á efnahagsreikningi eða verið stýrt af fyrirtækjum sem bjóða viðbótarlífeyrissparnað. Það er hins vegar lítil hluti af launþegum einkafyrirtækja sem sparar með þessum hætti.

Einnig er til frjálst viðbótarkerfi fyrir opinbera starfsmenn, sjálfstæða atvinnurekendur og bændur. Kerfið er rekið af stofnunum samkvæmt tilskipun um tryggingafélög.

Einstaklingar geta greitt skattlaus iðgjöld í viðbótarlífeyrissparnað að eigin vild.

Það eru einkum líftryggingafélög sem selja slíka reikninga. Sumarið 2003 voru samþykkt ný lög um viðbótarlífeyrissparnað. Markmið laganna er að örva einkasparnað með hagstæðum skattareglum til að draga úr útpenslu almannatryggingakerfisins.

Franska almannatryggingakerfið er mjög viðtækt öryggisnet fyrir launþega. Kerfið stendur hins vegar frammi fyrir miklum fjárhagsvanda vegna aukinnar lífeyrisbyrði og aukins kostnaðar vegna heilbrigðismála. Útgjöld ríkisins hafa aukist jafnt og þétt á undanförunum árum og þótt skattar hafi verið hækkaðir hefur það haft lítið að segja. Í mörgum opinberum skýrslum um vandamálið hefur niðurstaðan orðið sú sama: að lífeyrisgreiðslur verði að lækka og eftirlaunaaldur að hækka.

Holland

Allir Hollendingar eru aðilar að almannatryggingakerfinu. Útlendingar sem vinna í Hollandi eru einnig skyldugir til að eiga aðild að kerfinu ef þeir greiða launaskatt. Almannatryggingakerfið er gegnumstreymiskerfi. Launþegar greiða iðgjald en ekki launagreiðendur. Iðgjöldin eru greidd í sjálfstæðan sjóð – AOW sjóðinn (Algemene Ouderdomswet) – og lífeyrisgreiðslur eru ekki greiddar af fjárlögum ríkisins. Á síðustu árum hefur ríkið greitt af fjárlögum í sérstaka sjóði sem verða notaðir til að styðja við AOW sjóðinn í framtíðinni.

Iðgjald launþega til almannatryggingakerfisins árið 2000 var 17,9% af launum en iðgjald er greitt af launum allt að 22 þúsund evrur á ári. Iðgjald er dregið frá launum um leið og skattar.

Eftirlaunaaldur er 65 ár. Ekki er hægt að flýta greiðslum né fresta þeim. Lífeyrisgreiðslur eru háðar hjúskaparstöðu og óháðar tekjum á starfsævinni. Árið 2003 var ellilífeyrir einstaklinga 11.400 evrur á ári og hjóna 15.700 evrur. Þetta er hámarks-greiðsla og er miðuð við 50 ára búsetu í Hollandi. Lífeyrisgreiðslur lækka um 2% fyrir hvert ár sem búsetutíminn er styttri en það.

Í Hollandi eru launagreiðendur ekki skyldugir til að bjóða starfsmönnum sínum lífeyriskerfi. Ef fyrirtæki gerir það eru iðgjöldin greidd í lífeyrissjóð sem er óháður fyrirtækinu eða til tryggingafélags sem fyrirtækið semur við. Samkvæmt lögum er innanríkisráðherra heimilt að skylda alla launþega og sjálfstæða launagreiðendur í tiltekinni atvinnugrein til að greiða í starfstengdan lífeyrissjóð eða iðgjald á vörslureikning hjá tryggingafélagi. Frumkvæði að aðildarskyldu þarf að koma frá samtökum launþega og launagreiðenda í viðkomandi grein. Fyrirtæki sem bjóða launþegum starfstengdan lífeyrissjóð eða vörslureikninga eru þó undanþegin slíkri aðildarskyldu. Rúmlega 90% vinnuafis í Hollandi greiða í starfstengda lífeyrissjóði og njóta þar tryggingaverndar.

Fjárhæð iðgjalds er ákveðin í hverju lífeyriskerfi eða hverjum lífeyrissjóði fyrir sig. Venjulega greiða bæði launagreiðandi og launþegi iðgjald en í nokkrum tilvik-



Holland

Fólksfjöldi	16,2 milljónir í janúar 2003.		
Aldurssamsetning	Aldurshópur	2003	Áætlun 2030
	0–14 ára	18%	15%
	15–64 ára	68%	59%
	65 ára og eldri	14%	26%
Útgjöld ríkisins til lífeyrismála	% af VLF	5,8%	11,2%

Heimild: OECD og Swiss Life.

1. stoð. Almennatryggingakerfi

Fyrir hverja	Fyrir alla íbúa.
Tegund kerfis	Gegnumstreymiskerfi. Skylduaðild.
Iðgjöld	Iðgjöld eru eingöngu greidd af launbegum. Iðgjald var 17,9% árið 2000 en hámarkslaun sem greitt var af voru 22.233 evrur á ári.
Eftirlaunaaldur	65 ára.
Ellilífeyrir	Flatur grunnlífeyrir. 11.400 evrur á ári til einstaklings 15.700 til hjóna. Ef búsetutíminn er styttri en 50 ár lækkar ellilífeyrir um 2% fyrir hvert ár.
Aðrar bætur	Örorkulífeyrir, makalífeyrir, barnalífeyrir, sjúkratrygging.

2. stoð. Sjálfstætt lífeyriskerfi með þátttöku launagreiðenda

Fyrir hverja	Fyrir alla vinnandi menn 25 ára og eldri.
Tegund kerfis	Sjóðsöfnun. Stundum skylduaðild, ekki alltaf. Fastréttindakerfi er algengast. Rúmlega 90% launþega eru í kerfinu.
Iðgjöld	Fastréttindasjóðir. Launþegi greiðir um 1/3 af iðgjaldi og er algengt að hann greiði 4–7% af launum. Fastiðgjaldasjóðir. Iðgjald ræðst af markmiði lífeyriskerfis. Launþegi greiðir 0–50% af iðgjaldi.
Eftirlaunaaldur	65 ára.
Ellilífeyrir	Fastréttindasjóðir. Árleg réttindaávinnsla er 1,75% á ári. Fastiðgjaldasjóðir. Iðgjöld mega ekki tryggja starfsmönnum meira en 70–80% af launum.
Aðrar bætur	Örorkulífeyrir, makalífeyrir, barnalífeyrir, eingreiðsla við fráfall.

3. stoð. Viðbótarlífeyrissparnaður. Sjálfstætt lífeyriskerfi án þátttöku launagreiðenda

Fyrir hverja	Fyrir þá sem vilja auka lífeyrisréttindi með viðbótarsparnaði.
Tegund kerfis	Sjóðsöfnun. Vörslureikningar hjá líftryggingafélögum.
Ellilífeyrir	Ræðst af greiddum iðgjöldum og ávöxtun.
Skattareglur	Iðgjöld eru frádráttarbær.
Lífeyrisgreiðslur	Lífeyrisgreiðslur er skattlagðar eins og hverjar aðrar launatekjur.
Heimildir	The Essential Information Resource on International Employee Benefit Plans. Swiss Life, Zürich 2003. Merrill Lynch. European Pension Reforms. September 1999. Richard Disney and Paul Johnson. Pension Systems and Retirement Incomes across OECD Countries. Edward Elgar 2001. Study on pension schemes of the member states of the European Union. Mai 2000.

um greiðir eingöngu launagreiðandi. Starfstengdur lífeyrir er viðbót við ellilífeyri almennatrygginga.

Flest lífeyriskerfi miða við lokalaun. Almennt er gert ráð fyrir að lífeyrisgreiðslur nemi 70% af lokalaunum miðað við 40 ára inngreiðslutíma sem þýðir að árleg réttindaávinnsla er 1,75% á ári. Ellilífeyrir almennatrygginga er innifalinn í 70%.

Flestir sjóðir miða við 65 ára aldur en sífellt fleiri sjóðir bjóða sjóðfélögum að hefja töku lífeyris fyrr.

Starfstengdir lífeyrissjóðir byggja á sjóðsöfnun. Samkvæmt lögum um lífeyriskerfi með þátttöku launagreiðenda er um þrjár leiðir að velja: Fyrirtækjasjóði, starfsgreinasjóði eða tryggingafélög.

- Fyrirtækjasjóðir eru söfnunarsjóðir til að greiða starfsmönnum fyrirtækis eða margra fyrirtækja lífeyri. 45% af 874 fyrirtækjasjóðum eru að fullu endurtryggðir hjá tryggingafélögum en 55% að hluta.
- Starfsgreinasjóðir eru lífeyrissjóðir, með eða án skylduaðildar, þar sem safnað er í sjóð til að greiða starfsmönnum innan atvinnugreinarinnar lífeyri. 19% af 79 starfsgreinasjóðum eru að fullu endurtryggðir en 81% að hluta eða ekki.
- Hóplíftrygging er líftryggingarsamningur milli launagreiðanda og líftryggingarfélag. Í Hollandi eru um 45.000 lífeyriskerfi hjá líftryggingafélögum.

Venjulega byggjast lífeyriskerfi, sem er stýrt af lífeyrissjóði eða tryggingafélagi, á föstum réttindum.

Einstaklingar geta greitt viðbótarlífeyrissparnað inn á sérstaka vörslureikninga hjá líftryggingafélögum.

Spánn

Almannatryggingakerfið á Spáni greiðir rífleg eftirlaun og aðrar bætur. Kerfið er mjög dýrt og þess vegna hafa stjórnvöld neyðst til þess að auka framlög til þess á síðustu árum. Með nýjum lögum (Toledo Pact.) sem tóku gildi árið 2002 voru samþykktar breytingar á kerfinu þar sem skilyrði fyrir lífeyrisgreiðslum og öðrum bótum voru hert á ýmsum sviðum. Lögin voru unnin í samráði og sátt við aðila vinnumarkaðarins.

Almannatryggingakerfið lofar þátttakendum lífeyrisgreiðslum og ýmissi annarri þjónustu á eftirlaunaárunum. Almannatryggingakerfið er gegnumstreymiskerfi og eru launþegar og sjálfstæðir atvinnurekendur skyldugir til að eiga aðild að því. Launagreiðandi greiðir í iðgjöld 30,8% og launþegi 6,4% af launum á ákveðnu launabili. Lágmarkslaun sem greitt var af á árinu 2003 voru 526 evrur á mánuði og hámarkslaun 2.652 evrur. Iðgjöldin eru til að fjármagna lífeyrisgreiðslur, atvinnuleysisbætur, aðrar bætur og starfsþjálfun.

Eftirlaunaaldur er 65 ár en hægt er að flýta töku lífeyris til 60 ára. Þá lækka lífeyrisgreiðslur um 8% fyrir hvert ár sem töku lífeyris er flýtt. Ef lífeyrisgreiðslum er seinkað hækka þær um 2% fyrir hvert ár.

Fjárhæð ellilífeyrisgreiðslna tekur mið af þeim launum sem greitt hefur verið af, af fjölda ára sem greitt hefur verið og meðallaunum síðustu 15 ár fyrir töku lífeyris. Meðallaunin eru margfölduð með hlutfallsstuðli sem er 50% eftir 15 ára iðgjaldagreiðslur en hækkar síðan um 3% fyrir hvert ár á bilinu 16 til 25 ár og um 2% fyrir hvert ár á bilinu 26 til 35 ár. Ef einstaklingur hefur greitt í meira en 35 ár hækkar hlutfallið í 100%. Sá sem er með tekjur á milli lágmarks- og hámarkslauna fær því full meðallaun sín í lífeyri. Ef tekjur eru umfram það lækkar hlutfallið.

Starfstengt lífeyriskerfi með þátttöku launagreiðenda er tiltölulega nýtt og er enn



Spánn

Fólksfjöldi	40,1 milljón í júlí 2002.		
Aldurssamsetning	Aldurshópur	2002	Áætlun 2030
	0–14 ára	15%	11%
	15–64 ára	68%	63%
	65 ára og eldri	17%	26%
Útgjöld ríkisins til lífeyrismála	% af VLF	9,8%	14,1%

Heimild: OECD og Swiss Life.

1. stoð. Almannytryggingakerfi

Fyrir hverja	Fyrir alla launþega og sjálfstætt starfandi einstaklinga.
Tegund kerfis	Gegnumstremyiskerfi. Skylduaðild.
Iðgjöld/skattar	Launagreiðandi greiðir 30,8% og launþegi 6,4% af launum.
Eftirlaunaaldur	65 ár, hægt að flýta töku lífeyris til 60 ára aldurs. Einnig hægt að fresta töku lífeyris.
Ellilífeyrir	Fjárhæð ræðst af greiðslutíma og tekjum sem greitt hefur verið af.
Aðrar bætur	Örorkulífeyrir, makalífeyrir, barnalífeyrir, heilsugæsla, húsnæðiskostnaður o.fl.

2. stoð. Sjálfstætt lífeyriskerfi með þátttöku launagreiðenda

Fyrir hverja	Fyrir launþega á aldrinum 18 til 65 ára. Launþegar þurfa að vinna í 2 ár áður en þeir byrja að safna réttindum.
Tegund kerfis	Sjóðsöfnun. Frjáls aðild.
Iðgjöld	Launagreiðandi greiðir iðgjöld sem eru breytileg eftir kerfum. Launþegar greiða einstöku sinnum iðgjöld (sjaldgæft) sem eru 3–5% af launum.
Eftirlaunaaldur	65 ár. Ný kerfi stefna á að heimila réttihöfum að flýta töku lífeyris.
Ellilífeyrir	Í fastréttindasjóðum ávinna sjóðfélagar sér rétt á 2% af launum sem greitt er af. Í fastiðgjaldasjóðum geta launþegar valið á milli lífeyrisgreiðslna eða eingreiðslu.
Aðrar bætur	Örorkulífeyrir, makalífeyrir, barnalífeyrir, eingreiðsla við fráfall.

3. stoð. Sjálfstætt lífeyriskerfi án þátttöku launagreiðenda.

Fyrir hverja	Fyrir þá sem vilja auka lífeyrisréttindi með viðbótarsparnaði.
Tegund kerfis	Sjóðsöfnun. Föst iðgjöld eða föst réttindi.
Ellilífeyrir	Breytileg eftir vörsluaðilum.

Skattareglur

Iðgjöld	Iðgjöld launagreiðenda og launþega til almannatryggingakerfisins eru frádráttarbær frá skattskyldum tekjum. Iðgjöld til starfstengds lífeyriskerfis eru frádráttarbær ef kerfið hefur verið staðfest af yfirvöldum. Hámarksíðgjöld eru 25% af 8.000 evrum á mánuði.
Lífeyrisgreiðslur	Lífeyrisgreiðslur eru skattlagðar eins og aðrar launatekjur. Eingreiðslur eru skattfrjálssar að tilteknum mörkum.

Heimildir

The Essential Information Resource on International Employee Benefit Plans. Swiss Life, Zürich 2003.
Merrill Lynch. European Pension Reforms. September 1999.
Study on pension schemes of the member states of the European Union. Mai 2000.

í móttun. Kerfið byggist á frjálsri aðild launþega og voru um 15% þeirra aðilar að því árið 2003. Starfsmenn sem hafa unnið tvö ár hjá launagreiðanda geta verið með og eru iðgjöld yfirleitt greidd af launagreiðanda.

Samningar milli fyrirtækja og launþega geta innihaldið ákvæði sem skylda launagreiðendur til að bjóða starfsmönnum að greiða í lífeyrissjóð eða til líftryggingarfélag. Fyrirtækin verða að greiða iðgjöldin þar sem það er bannað að mynda eftirlaunaskuldbindingu í fyrirtækinu sjálfu. Líftryggingafélög, verðbréfasjóðafélög og lífeyrissjóðir hafa leyfi til að taka við iðgjöldum. Kerfið byggist á sjóðsöfnun.

Einstaklingar geta greitt iðgjöld sem viðbótarlífeyrissparnað inn á vörslureikninga með mismunandi binditíma og reglur um útborgun. Viðbótarlífeyrissparnað-ur getur bæði byggst á föstum iðgjöldum og föstum réttindum.

Svíþjóð

Almannatryggingakerfið í Svíþjóð var stofnað árið 1947 og var fyrsta eftirlauna-kerfið í heiminum sem ekki byggðist á tekjutengingum. Árið 1968 var bætt við það viðbótarlífeyri og árið 1998 voru gerðar breytingar sem munu leiða til þess að öll lífeyriskerfi hins opinbera verða sameinuð.

Allir sem hafa búíð í Svíþjóð í 40 ár eða greitt iðgjald til almannatryggingakerfisins í 30 ár eiga rétt á ellilífeyri almannatrygginga. Ef búsetutíminn er styttri lækkar lífeyririnn um 1/40 fyrir hvert ár og ef greiðslutíminn er styttri lækkar lífeyririnn um 1/30 fyrir hvert ár. Sú regla sem er hagstæðari fyrir launþega gildir. Fjárhæð ellilífeyris ræðst af tekjum frá 16 ára aldri. Launþegi safnar réttindum á grundvelli þeirra tekna sem iðgjöld eru greidd af.

Frá árinu 2000 hefur eftirlaunahluti almannatryggingakerfisins verið fjármagnaður með 18,5% framlagi af launum sem launþegi og launagreiðendur greiða. Ellilífeyrir almannatrygginga er samsettur úr grunnlífeyri, viðbótarlífeyri og lágmarkslífeyri.

- Grunnlífeyrir er greiddur á grundvelli iðgjalda sem greidd hafa verið til gegnumstremiskerfis á starfsævinni. Með greiðslum sem nema 16% af launum safna launþegar sér réttindum og ræðst fjárhæð grunnlífeyris af þeim.
- Viðbótarlífeyrir. Af 18,5% iðgjaldi til eftirlaunahluta almannatryggingakerfisins eru 2,5% af launum lögð til hliðar á einstaklingsbundna vörslureikninga sem opinber umsjónaraðili sér um en fjárvarsla er í höndum fjármála- og tryggingafyrirtækja sem starfsmaðurinn getur valið sjálfur. Hægt er að fjárfesta í verðbréfasjóðum sem uppfylla ákveðin skilyrði en ef einstaklingur velur ekki vörsluaðila sjálfur er fjárfest beint í sérstakri deild hjá Ríkislífeyrissjóði Svíþjóðar sem fjárfestir eftir sömu reglum og gilda um sænska verðbréfasjóði. Fjárhæð lífeyrisgreiðslna ræðst af greiddum iðgjöldum og ávöxtun.
- Lágmarkslífeyrir almannatryggingakerfisins er greiddur til þeirra sem ekki hafa haft neinar tekjur á starfsævinni eða tekjur undir tilteknu lágmarki. Lágmarkslífeyrir hjóna var 11.800 sænskar krónur á mánuði árið 2003 og einstaklingar fengu 6.500 krónur.

Til viðbótar við almannatryggingakerfið er til starfstengt lífeyriskerfi með þátttöku launagreiðenda. Kerfið byggist á samningum launþegasamtaka og samtaka atvinnurekenda og eru launþegar sem starfa samkvæmt kjarasamningum þessara aðila með skylduaðild að kerfinu. Rúmlega 90% launþega í Svíþjóð eiga aðild að starfstengdu lífeyriskerfi.

Fjölmennasta kerfið er svokallað ITP kerfi sem er fyrir iðnaðar- og verslunarfólk. Aðrar atvinnugreinar, svo sem arkitektar, bankamenn, samvinnustarfsmenn, starfs-



Svíþjóð

Fólksfjöldi	8,9 milljónir árið 2000.		
Aldurssamsetning	Aldurshópur	2000	Áætlun 2030
	0–14 ára	18%	16%
	15–64 ára	65%	59%
	65 ára og eldri	17%	25%
Útgjöld ríkisins til lífeyrismála	% af VLF	11,4%	15,0%

Heimild: OECD og Swiss Life.

1. stoð. Almennatryggingakerfi

Fyrir hverja	Alla íbúa.
Tegund kerfis	Grunnlífeyrir. Gegnumstremyiskerfi. Viðbótarlífeyrir. Sjóðsöfnun.
Iðgjöld	Heildarframlag launagreiðenda var 32,82% af launum árið 2002. Af því voru 18,5% greidd til eftirlaunakerfisins.
Eftirlaunaaldur	65 ára. Hægt er að flýta töku lífeyris til 61 árs og fresta til 70 ára aldurs.
Ellilífeyrir	Grunnlífeyrir er háður tekjum og fjölda ára á vinnumarkaði. Lægsta fjárhæð er 79.549 sænskar krónur á ári fyrir ógifta einstaklinga en 72.917 fyrir einstaklinga í hjónabandi. Fjárhæðir lækka ef töku lífeyris er flýtt en hækka ef töku lífeyris er frestað. Viðbótarlífeyrir ræðst af iðgjöldum.
Aðrar bætur	Örorkulífeyrir, makalífeyrir, sjúkratrygging.

2. stoð. Sjálfstætt lífeyriskerfi með þátttöku launagreiðenda

Fyrir hverja	Flestir launþegar eru með skylduáðild að ITP kerfinu (starfsgreina lífeyristrygging). Forstjórar og stjórnendur geta ráðið því hvort þeir taka þátt í kerfinu eða ekki.
Tegund kerfis	Að stærstum hluta sjóðsöfnunarkerfi sem byggist á föstum réttindum. Lífeyrissjóður opinberra starfsmanna er með gegnumstremyiskerfi.
Iðgjöld	ITP kerfið er fjármagnað algerlega af launagreiðanda. Iðgjald er einstaklingsbundið og er að meðaltali 12,5% af launum.
Eftirlaunaaldur	65 ára. Hægt að flýta töku lífeyris til 55 ára aldurs. Frestun er möguleg.
Ellilífeyrir	Breytilegur eftir lífeyriskerfum. Í ITP kerfinu sem er fjölmennast er ellilífeyrir reiknaður sem 10% af árslaunum undir 289.500 sænskum krónum, 65% af launum á milli 291.000 og 20 x grunnlaun og síðan 32,5% af launum umfram það. Fullur lífeyrir er greiddur eftir 30 ára aðild en réttindi lækka um 1/360 fyrir hvern mánuð sem vantar upp á 30 ára aðild.
Aðrar bætur	Örorkulífeyrir, makalífeyrir, barnalífeyrir, eingreiðsla við fráfall.

3. stoð. Viðbótarlífeyrissparnaður. Sjálfstætt lífeyriskerfi án þátttöku launagreiðenda

Fyrir hverja	Fyrir þá sem vilja auka lífeyrisréttindi með viðbótarsparnaði.
Tegund kerfis	Sjóðsöfnun með tryggingum eða án þeirra.
Iðgjöld	Iðgjöld eru ákveðin í samningum einstaklings og vörsluáðila.
Ellilífeyrir	Ræðst af greiddum iðgjöldum og ávöxtun.

Skattareglur

Iðgjöld	Iðgjald launagreiðanda til almennatryggingakerfisins er frádráttarbert og ekki talið fram sem tekjur hjá launþega. Iðgjald launagreiðanda og launþega til lífeyrissjóða er frádráttarbert að vissu marki.
---------	---

Lífeyrisgreiðslur	Lífeyrisgreiðslur eru skattlagðar sem hverjar aðrar launatekjur.
-------------------	--

Heimildir	The Essential Information Resource on International Employee Benefit Plans. Swiss Life, Zürich 2003. Merrill Lynch. European Pension Reforms. September 1999. Nefnd um sveigjanleg starfslok. Lokaskýrsla í október 2002. Forsætisráðuneytið. Study on pension schemes of the member states of the European Union. Maí 2000.
-----------	---

fólk tryggingafélaga og blaðamenn greiða í svipað kerfi. Stjórnendur greiða í sérstakt kerfi sem nefnist AMF.

Starfstengda lífeyriskerfið er algerlega fjármagnað af launagreiðanda. Iðgjald er einstaklingsbundið og var að meðaltali 12,5% af launum árið 2003. Eftirlaunaaldur er 65 ár en hægt er að flýta lífeyrisgreiðslum til 55 ára aldurs.

Til þess að eiga rétt á fullum ellilífeyrisgreiðslum úr ITP kerfinu þurfa launþega-

ar að hafa greitt í það í 30 ár, annars lækkar lífeyrir um 1/360 fyrir hvern mánuð sem vantar í 30 árin. Réttindi ávinnast frá 28 ára aldri. Ellilífeyrir er reiknaður sem 10% af ársláunum undir 289.500 sænskum krónum, 65% af láunum á milli 291.000 og 20 x grunnláun og síðan 32,5% af láunum umfram það.

Starfstengdum lífeyriskerfum opinberra starfsmanna er stjórnað af sveitarfélögum eða opinberum fyrirtækjum. Starfstengdur lífeyrir til opinberra starfsmanna byggist á gegnumstreymiskerfi.

Til viðbótar við starfsgreinalífeyri er hægt að stofna vörslureikninga fyrir einstaklinga eða fyrirtæki hjá tryggingafélögum og bönkum eða beint hjá verðbréfafyrirtækjum. Þessir vörslureikningar byggjast á sjóðsöfnun. Iðgjöld eru ákveðin í hverju tilviki fyrir sig. Sparnaðinum getur fylgt líftrygging. Samkvæmt lögum um einstaklingsbundinn lífeyrissparnað getur einstaklingur lagt lífeyrissparnað í banka eða verðbréfasjóð með aðstoð vörsluaðila sem hefur fengið starfsleyfi fyrir lífeyrissparnað. Aðeins viðurkenndir vörsluaðilar fá slíkt starfsleyfi.

Sviss

Almannatryggingakerfið í Sviss var stofnað 1. janúar 1948. Síðan hafa verið gerðar tíu breytingar á lögum um það, síðast árið 1997 þegar allir einstaklingar voru skyldaðir til að eiga aðild að almannatryggingakerfinu og greiða iðgjöld. Áður þurftu heimavinnandi eiginkonur, ekkjur og tekjulausar fjölskyldur ekki að greiða iðgjöld. Önnur breyting sem gerð var á lögnum 1997 var að skipta iðgjöldum hjóna í tvennt til þess að geta reiknað sjálfstæðan lífeyri fyrir hvorn maka fyrir sig.

Grunnlífeyrir er samsettur úr tveimur hlutum. Sá fyrri byggist á fjölda ára sem viðkomandi einstaklingur hefur greitt til kerfisins og sá síðari á meðallaunum á starfsævinni. Einstaklingar sem hafa greitt iðgjöld alla ævi fá fullar lífeyrisgreiðslur, að lágmarki 12.660 svissneska franka á ári en að hámarki 25.320 svissneska franka. Hjón fá einn og hálfan einstaklingslífeyri. Þeir sem hafa ekki greitt iðgjöld í einhvern tíma fá hlutfallslega lægri lífeyri. Þar sem kerfið byggist á skylduaðild er algengast að menn hafi greitt til kerfisins alla ævina og fái þar með fullan lífeyri.

Önnur stoð lífeyriskerfisins byggist á lífeyrissjóðum með skylduaðild og þátttöku launagreiðenda. Skylduaðildin var lögleidd árið 1985 til þess að draga úr vægi og vexti almannatryggingakerfisins. Samkvæmt lögum verða allir launagreiðendur að bjóða launþegum upp á að greiða í lífeyrissjóði sem tryggja tiltekna lágmarks-tryggingavernd og er hún skilgreind í lögum. Þótt kerfið sé með skylduaðild má í raun segja að það sé blanda af skylduaðild og valfrjálsum kerfi þar sem flestir launagreiðendur bjóða launþegum betri lífeyrisréttindi en lög kveða á um.

Iðgjöld eru greidd af launagreiðendum og launþegum og verður launagreiðandi að greiða að minnsta kosti helming iðgjaldanna. Iðgjöld fyrir áhættulífeyri

**Sviss**

Fólksfjöldi	7,3 milljónir í júlí 2002.		
Aldurssamsetning	Aldurshópur	2002	Áætlun 2030
	0–14 ára	17%	16%
	15–64 ára	68%	59%
Útgjöld ríkisins til lífeyrismála	65 ára og eldri	15%	25%
Heimild: OECD og Swiss Life.			

1. stoð. Almennatryggingakerfi

Fyrir hverja	Alla íbúa eldri en 20 ára (17 ára ef einstaklingur er á vinnumarkaði).
Tegund kerfis	Gegnumstremyiskerfi. Skylduaðild.
Iðgjöld	Hjá launþegum er iðgjaldið 9,8% af launum og greiðist til helminga af launagreiðendum og launþegum. Hjá sjálfstæðum atvinnurekendum er iðgjaldið 9,8% af launum.
Eftirlaunaaldur	65 ár hjá körlum, 63 hjá konum (hækkar í 64 ár 2005).
Ellilífeyrir	Lágmark 12.660 svissneskir frankar á ári; hámark 25.320 fyrir ógifta einstaklinga. Hámark fyrir hjón 37.980
Aðrar bætur	Örorkulífeyrir, makalífeyrir, barnalífeyrir.

2. stoð. Sjálfstætt lífeyrskerfi með þátttöku launagreiðenda

Fyrir hverja	Fyrir vinnandi fólk. Frá aldrinum 17 til 24 tryggir kerfið sjóðfélögum áhættulífeyri en söfnun ellilífeyrisréttinda hefst við 25 ára aldur.
Tegund kerfis	Sjóðsöfnun. Skylduaðild.
Iðgjöld	Launagreiðandi greiðir a.m.k. helming iðgjalda.
Eftirlaunaaldur	65 ár hjá körlum, 62 ár hjá konum.
Ellilífeyrir	Kerfið byggist á föstum iðgjöldum. Ellilífeyrir ræðst af iðgjöldum og ávöxtun en stjórnvöld skilgreina lágmarksávöxtun.
Aðrar bætur	Örorkulífeyrir, makalífeyrir, barnalífeyrir, eingreiðsla við fráfall.

3. stoð. Viðbótarlífeyrissparnaður. Sjálfstætt lífeyrskerfi án þátttöku launagreiðenda

Fyrir hverja	Sjálfstæða launagreiðendur, launþega sem eru utan lífeyrissjóða og aðra launþega sem vilja auka við lífeyrisréttindi sín með viðbótarlífeyrissparnaði.
Tegund kerfis	Sjóðsöfnun. Valfrjálst.
Ellilífeyrir	Ræðst af greiddum iðgjöldum og ávöxtun.
Skattareglur	
Iðgjöld	Öll iðgjöld eru frádráttarþær, bæði hjá launagreiðendum og launþegum.
Lífeyrisgreiðslur	Lífeyrisgreiðslur eru skattlagðar eins og aðrar launatekjur. Eingreiðslur eru skattlagðar sérstaklega og er skattprósantan mismunandi milli umdæma.
Heimildir	The Essential Information Resource on International Employee Benefit Plans. Swiss Life, Zürich 2003. Merrill Lynch. European Pension Reforms. September 1999. The Swiss Multi-pillar Pension System: Triumph of Common Sense? Monica Queisser and Dimitri Vitas. The World Bank. Agúst 2000.

(örorku-, maka- og barnalífeyri) eru um 3% af launum. Iðgjöld til ellilífeyris eru breytileg eftir aldri og eru eftirfarandi:

Aldur (karlar)	Aldur (konur)	Iðgjöld (% af launum)
25–34	25–31	7%
35–44	32–41	10%
45–54	42–51	15%
55–65	52–62	18%

Eins og í öðrum löndum þar sem eru sjálfstæð lífeyrskerfi með þátttöku launagreiðenda eru starfandi margir fyrirtækja- og starfsgreinalífeyrissjóðir. Lífeyrissjóðir eru ýmist byggðir upp sem sjálfseignarstofnanir, samvinnufélög eða hlutafélög. Þó eru einungis starfsgreinalífeyrissjóðir hlutafélög. Árið 1996 voru starfandi 39

lífeyrissjóðir sem samvinnufélög og 168 sem hlutafélög. Langflestir sjóðanna, eða 11.600, voru sjálfseignarstofnanir. Lífeyrissjóðum hefur fækkað með sameiningum á síðustu árum en þeir voru 17.500 árið 1980.

Árið 1996 voru 80% starfandi lífeyrissjóða í Sviss fastiðgjaldasjóðir. Eignir þeirra vógu 70% af heildareignum lífeyrissjóða og hafði hlutfallið hækkað úr 57% árið 1987. Þróunin úr fastréttindasjóðum í fastiðgjaldasjóði hefur haldið áfram og má nefna að lífeyrissjóðir ríkisstarfsmanna og Zürichborgar tilkynntu seint á síðasta áratug að framvegis skyldu nýir starfsmenn safna eftirlaunasjóði í fastiðgjaldasjóði.

Ellilífeyrir byggist yfirleitt á föstum iðgjöldum. Lífeyrisgreiðslur eru jafnar uppsöfnuðum iðgjöldum ásamt vöxtum (lágmarksvextir ákveðnir af stjórnvöldum eru 3,25% á ári) margfölduð með réttindastuðli (7,2% árið 2003) að viðbættum 20% fyrir hvert barn á framfæri sjóðfélaga. Réttindastuðullinn lækkar ef sjóðfélagar hefja töku lífeyris fyrir lífeyrisaldur.

Ellilífeyrir er almennt greiddur með reglulegum lífeyrisgreiðslum frekar en eingreiðslu en undantekningar eru gerðar ef inneignin er lág. Eingreiðslur eru einnig greiddar ef launþegi skiptir um starf og gerist sjálfstæður atvinnurekandi eða ef hann flytur alfarið frá Sviss. Í öllum tilvikum þarf samþykki maka. Við hjónaskilnað er inneign skipt á milli hjóna. Inneign til greiðslu ellilífeyris erfist ekki við andlát sjóðfélaga, meðal annars vegna skilgreindrar lágmarksávöxtunar. Hins vegar er greiddur barnalífeyrir með börnum sem eru á framfæri sjóðfélaga í starfslok.

Þriðja stoðin í svissneska lífeyriskerfinu er fyrir sjálfstætt starfandi atvinnurekendur og aðra launþega sem hafa ekki aðgang að lífeyrissjóðum með þátttöku launagreiðenda. Kerfið er einnig fyrir alla launþega sem vilja leggja aukalega fyrir til eftirlaunaáranna. Bundinn viðbótarlífeyrissparnaður getur aðeins verið hjá líftryggingafélögum og sérstökum bankastofnunum sem hafa fengið leyfi til að bjóða lífeyrisreikninga. Einstaklingar verða að gera samning við vörsluaðila.

Bæði launagreiðendur og launþegar geta greitt iðgjald til viðbótarlífeyrissparnaðar og eru þau iðgjöld frádráttarbær frá skattskyldum tekjum. Einstaklingar sem eru í lífeyrissjóðum geta þó aðeins greitt óskattlögð iðgjöld sem nema 8% af launum að hámarki 72.360 svissneskum frönkum á ári. Hjá þeim sem ekki eru í lífeyrissjóðum er hámarkið 20% af launum en þó að hámarki 40% af fyrrnefndum viðmiðunarlaunum.

Þýskaland

Lífeyrisgreiðslur frá almannatryggingum eru uppistaðan í lífeyriskerfi Þýskalands. Árið 1995 skiptust tekjur lífeyrisþega þannig:

- Rúmlega 70% voru lífeyrisgreiðslur frá almannatryggingum.
- U.þ.b. 7% komu frá starfstengdum lífeyrissjóðum.



Þýskaland

Fólksfjöldi	82,4 milljónir í desember 2002.		
Aldursröðun	Aldurshópur	2002	Áætlun 2030
	0–14 ára	15%	14%
	15–64 ára	68%	60%
	65 ára og eldri	17%	26%
Útgjöld ríkisins til lífeyrismála	% af VLF	11,6%	16,5%
			Heimild: OECD og Swiss Life.

1. stoð. Almennatryggingakerfi

Fyrir hverja	Fyrir alla launþega nema þá sem vinna minna en 15 klst. á viku eða hafa lægri laun en 325 evrur á mánuði.
Tegund kerfis	Gegnumstreymiskerfi. Skylduaðild.
Iðgjöld/skattar	19,5% af launum. Launagreiðendur greiða 9,75% og launþegar 9,75%. Hámarkslaun sem greitt er af eru 61.200 evrur á ári.
Eftirlaunaaldur	65 ára. Hægt að flýta lífeyrisgreiðslum til 62 ára aldurs. Einnig má fresta töku lífeyris.
Ellilífeyrir	Skilyrði er að einstaklingur hafi greitt í a.m.k. 5 ár. Fjárhæð ellilífeyris ræðst af tekjum og iðgjaldagreiðslum. Tekjur einstaklinga sem hafa greitt í 45 ár eru að meðaltali um 35% af launum.
Aðrar bætur	Örorkulífeyrir, makalífeyrir, barnalífeyrir, sjúkratrygging.

2. stoð. Sjálfstætt lífeyriskerfi með þátttöku launagreiðenda

Fyrir hverja	Venjulega fyrir launþega á aldrinum 25 ára til 60 ára.
Tegund kerfis	Sjóðsöfnun. Frjáls aðild.
Iðgjöld	Fjármagnað af launagreiðendum. Launþegar greiða ekkert af launum undir viðmiðunartekjum almennatryggingakerfisins en stundum 5% til 6% af launum yfir þeirri fjárhæð.
Eftirlaunaaldur	65 ára. Hægt að flýta lífeyrisgreiðslum til 60 ára aldurs.
Ellilífeyrir	Fastréttindasjóðir. Árleg réttindaávinnsla 0,2% til 0,5% af launum undir viðmiðunarlaunum almennatryggingakerfisins. 1,4% til 1,75% af launum yfir því. Fastiðgjaldasjóðir. Inneign (iðgjöld + vextir) varið til að kaupa samning um lífeyrisgreiðslur til æviloka með makalífeyri.
Aðrar bætur	Örorkulífeyrir. Makalífeyrir. Barnalífeyrir, eingreiðsla við fráfall.

3. stoð. Sjálfstætt lífeyriskerfi án þátttöku launagreiðenda.

Fyrir hverja	Fyrir þá sem vilja auka lífeyrisréttindi með viðbótarsparnaði.
Tegund kerfis	Sjóðsöfnun. Nánast öll sparnaðarform í boði en ólíkar reglur um binditíma og mismunandi fjárfestingaráhætta.
Ellilífeyrir	Ræðst af greiddum iðgjöldum og ávöxtun.

Skattareglur

Iðgjöld	Iðgjöld launagreiðenda til almennatrygginga eru frádráttarþær og iðgjöld í starfstengt lífeyriskerfi eru það yfirleitt líka en það veltur þá á því kerfi sem er valið.
Lífeyrisgreiðslur	Iðgjöld launþega til almennatryggingakerfisins eru greidd af launum eftir skatta. Skattaleg meðferð iðgjalda launþega í starfstengt lífeyriskerfi er mismunandi eftir kerfum.
Lífeyrisgreiðslur	Lífeyrisgreiðslur almennatrygginga eru skattfrjálsar nema ef þær fara yfir ákveðin tekjumörk. Skattaleg meðferð lífeyrisgreiðslna úr starfstengdu lífeyriskerfi er mismunandi eftir kerfum.

Heimildir

The Essential Information Resource on International Employee Benefit Plans. Swiss Life, Zürich 2003.
 Merrill Lynch. European Pension Reforms. September 1999.
 Richard Disney and Paul Johnson. Pension Systems and Retirement Incomes across OECD Countries. Edward Elgar 2001.
 Study on pension schemes of the member states of the European Union. Mai 2000.

- U.þ.b. 8% frá líftryggingafélögum.
- U.þ.b. 14% voru tekjur af öðrum eignum, s.s. vextir, arðgreiðslur af hlutabréfum, leigugreiðslur af húsnæði o.fl.

Í Þýskalandi er skylduaðild að almennatryggingakerfi sem er rekið af mörgum ríkis- og svæðisbundnum stofnunum. Opinberir starfsmenn, verkafólk, bændur

o.fl. eru með skylduaðild að mismunandi kerfum. Sjálfstæðir atvinnurekendur, eins og skattaráðgjafar, lögfræðingar og læknar, eru með skylduaðild að lífeyriskerfum sem eru rekin af fagfélögum. Þessar stofnanir eru sjálfstæðir lögaðilar eða hlutafélög. Launþegar sem eru tryggðir hjá fagfélögum þurfa ekki að greiða til almanna-tryggingakerfisins.

Almannatryggingakerfið er gegnumstreymiskerfi. Lögboðið iðgjald fyrir launa-fólk er 19,5% af launum og er það greitt til helminga af launþega og launagreiðanda. Árið 2003 voru hámarkslaun sem iðgjald var greitt af 61.200 evrur á ári. Iðgjöld opinberra starfsmanna eru greidd af ríkinu. Lífeyrisréttindi fagfélaga eru fjármögnuð á grunni sérstakra reglna og skiptast iðgjöld til helminga á milli launþega og launagreiðenda. Iðgjaldið er svipað og hjá þorra launþega.

Eftirlaunaaldur er 65 ár. Lög heimila nokkrum hópum að hefja töku lífeyris fyrir (konur, atvinnulausir, öryrkjar, fólk sem hefur greitt iðgjöld mjög lengi). Lífeyrisgreiðslur lækka ef töku lífeyris er flýtt. Stefnt er að því að eftirlaunaaldur karla og kvenna verði sá sami í framtíðinni. Lífeyrisgreiðslur lækka um 0,3% á mánuði ef töku lífeyris er flýtt nema ef lífeyrisþegi er öryrki. Hægt er að seinka töku lífeyris og hækka þá lífeyrisgreiðslur um 0,5% fyrir hvern mánuð.

Fjárhæð ellilífeyris almannatrygginga ræðst af fjölda ára og þeim tekjum sem greitt hefur verið af. Tekjur einstaklings sem hefur greitt í 45 ár eru að meðaltali um 35% af lokalaunum.

Starfstengt lífeyriskerfi sem styður við almannatryggingakerfið er byggt á frumkvæði launagreiðenda og er valfrjálst fyrir launþega. Fátítt er að slíkt kerfi byggist á samkomulagi aðila vinnumarkaðarins og eru launagreiðendur yfirleitt ekki skyldugir að bjóða launþegum upp á lausnir í lífeyrismálum. Hlutfall launþega sem taka þátt í einhvers konar lífeyriskerfi sem er skipulagt af launagreiðendum er misjafnt eftir atvinnugreinum. Um það bil 66% starfsmanna iðnfyrirtækja eru þátttakendur en ekki nema um 28% verslunarfólks. Opinberir starfsmenn eru allir í lífeyrissjóði samkvæmt kjarasamningi og er kerfið gegnumstreymiskerfi. Það er engin regla um eftirlaunaaldur starfstengdra lífeyriskerfa en í flestum tilvikum er hann þó 65 ár.

Í Þýskalandi eru fjórar tegundir af starfstengdum lífeyriskerfum: réttindakerfi (direct entitlement), lífeyrissjóðir, stuðningssjóðir (support funds) og söfnunartryggingar (direct insurance). Í stórum fyrirtækjum er réttindakerfi algengast en söfnunartryggingar eru hins vegar alltaf að verða vinsælli hjá minni fyrirtækjum. Um það bil 50% launþega eiga aðild að starfstengdu lífeyriskerfi en þátttakan hefur farið minnkandi á síðustu árum. Þátttakan er meiri hjá starfsmönnum stærri fyrirtækja en minni.

Algengasta form starfstengds lífeyriskerfis er réttindakerfi (direct entitlement). Þá eru lífeyrisgreiðslur greiddar beint úr sjóðum fyrirtækis til eftirlaunaþega. Skuldbinding fyrirtækjanna er þá skuldfærð í bókum þeirra jafnóðum og launþeg-

ar ávinna sér réttindi. Á þennan hátt eru iðgjöldin frádráttarbær án þess að hafa áhrif á lausafé fyrirtækjanna. Lífeyrisgreiðslur eru síðan greiddar af lausafé fyrirtækjanna. Ólíkt því sem gerist hjá lífeyrissjóðum eru engar eignir keyptar og geymdar til að nota síðar til að greiða lífeyri heldur haldast fjármunir hjá fyrirtækjunum. Hjá fyrirtækjunum eru eignir ekki aðskildar og ekki er farið fram á það af hálfu löggjafans. Hins vegar eru fyrirtækin skyldug til að tryggja sig gegn gjaldþroti. Þótt launþegi greiði engin iðgjöld öðlast hann réttindi en fyrirtækin bera ábyrgðina. Þessu lífeyriskerfi má því lýsa sem fastréttindakerfi með ábyrgð launagreiðenda.

Lífeyrissjóðir eru sjálfstæðir lögaðilar sem eru venjulega stofnaðir af einum eða fleiri launagreiðendum með það að markmiði að safna eignum til að greiða lífeyri síðar. Iðgjöld launagreiðenda til lífeyrissjóða eru frádráttarbær kostnaður. Launþegar greiða stundum iðgjald. Með iðgjaldagreiðslum eignast launþegar réttindi í viðkomandi sjóðum sem eru fastréttindasjóðir.

Stuðningssjóðir eru sambærilegir við lífeyrissjóði að því leyti að þeir safna upp eignum sem eru aðskildar frá launagreiðendum. Ólíkt lífeyrissjóðum eignast launþegar ekki réttindi í slíkum sjóðum. Af þessari ástæðu eru sjóðirnir ekki undir eftirliti tryggingaeftirlitsins og eru ekki skyldugir til að tryggja sig gegn gjaldþroti. Iðgjöld launagreiðenda eru ekki frádráttarbær fyrr en kemur að greiðslu lífeyris.

Söfnunartryggingar (direct insurance) eru þannig upp byggðar að launagreiðandi kaupir söfnunarlíftryggingu fyrir hönd launþega. Launagreiðandi er ábyrgur fyrir greiðslu iðgjalda sem er frádráttarbær kostnaður. Launþegi getur greitt viðbótariðgjöld.

Almennt má nota hvaða sparnaðarform sem er fyrir viðbótarlífeyrissparnað en reglur eru mismunandi varðandi binditíma og fjárfestingaráhætta er breytileg.

Japan

Lífslíkur eru hærri í Japan en í vestrænum löndum. Japanska þjóðin eldist líka hraðar en aðrar þjóðir vegna minni viðkomu en víða annars staðar. Spáð er að árið 2030 verði hlutfall 65 ára og eldri 27% í Japan samanborið við 21% í öðrum OECD löndum. Hlutfall 80 ára og eldri vex enn hraðar og töluvert hraðar en í öðrum löndum. Búist er við að hlutfall þeirra verði 10% í Japan árið 2030 en var 1% árið 1960.

Almannatryggingakerfið í Japan greiðir grunnlífeyri til allra íbúa og starfstengd- an lífeyri til vinnandi fólks. Almannatryggingakerfið tryggir alla íbúa á aldrinum 20 til 60 ára. Bætur kerfisins eru grunnlífeyrir frá 65 ára aldri, örorkulífeyrir við starfsorkumissi og fjölskyldulífeyrir við fráfall. Öllum vinnandi mönnum, einnig útlendingum, eru jafnframt tryggð starfstengd réttindi.

Eftirlaunaaldur grunnlífeyris er 65 ár en hægt er að flýta lífeyrisgreiðslum til 60



Japan

Fólksfjöldi	127 milljónir í júlí 2002.		
Aldurssamsetning	Aldurshópur	2002	Áætlun 2030
	0–14 ára	15%	14%
	15–64 ára	67%	59%
	65 ára og eldri	18%	27%
Útgjöld ríkisins til lífeyrismála	% af VLF	7,9%	13,4%

Heimild: OECD og Swiss Life.

1. stoð. Almennatryggingakerfi

Fyrir hverja	Grunnlífeyrir fyrir alla á aldrinum 20 til 60 ára. Starfstengdur lífeyrir fyrir alla vinnandi menn.
Tegund kerfis	Grunnlífeyriskerfið er gegnumstreymiskerfi. Starfstengdur lífeyrir er gegnumstreymiskerfi en byggist að hluta á sjóðsöfnun.
Iðgjöld	Grunnlífeyrir. 13.300 japönsk jen á mánuði (frá apríl 2002 til mars 2003). Starfstengdur lífeyrir. 17,35% af launum sem greiðist til helminga af launagreiðanda og launþega.
Eftirlaunaaldur	Grunnlífeyrir miðast við 65 ára aldur. Starflífeyrir miðast við 65 ára aldur eftir 25 ár á vinnumarkaði. Í báðum tilvikum er hægt að flyta töku lífeyris til 60 ára aldurs.
Ellilífeyrir	Grunnlífeyrir. Flatur ellilífeyrir fyrir alla. Starfstengdur lífeyrir. Tekjutengdur ellilífeyrir.
Aðrar bætur	Grunnlífeyrir. Lágmarksörorkulífeyrir og fjölskyldulífeyrir. Starfstengdur lífeyrir. Tekjutengdur örorku- og fjölskyldulífeyrir. Sjúkratrygging.

2. stoð. Sjálfstætt lífeyriskerfi með þátttöku launagreiðenda

Fyrir hverja	Starfsmenn einkafyrirtækja og sjálfstæða launagreiðendur.
Tegund kerfis	Blandað kerfi. Gegnumstreymiskerfi sem byggist að hluta á sjóðsöfnun.
Iðgjöld	Breytileg.
Eftirlaunaaldur	65 ár.
Ellilífeyrir	Tekjuháður lífeyrir. Oftast eingreiðsla í starfslök en stundum tímabundnar eða ævilangar greiðslur. Undanfarin ár hefur vægi fastiðgjaldakerfis vaxið en þar ráðast lífeyrisgreiðslur af iðgjöldum og ávöxtun þeirra.
Aðrar bætur	Tekjutengdur örorku- og fjölskyldulífeyrir.

3. stoð. Viðbótarlífeyrissparnaður. Sjálfstætt lífeyriskerfi án þátttöku launagreiðenda

Fyrir hverja	Fyrir þá sem vilja auka lífeyrisréttindi sín.
Tegund kerfis	Sjóðsöfnun og séreignarsparnaður.
Iðgjöld	Breytileg.
Ellilífeyrir	Ræðst af greiddum iðgjöldum og ávöxtun.
Skattareglur	
Iðgjöld	Iðgjöld launagreiðenda eru frádráttarbær frá tekjum. Iðgjöld launþega eru skattfrjálslu að vissu marki.
Lífeyrisgreiðslur	Lífeyrisgreiðslur og eingreiðslur eru skattlagðar eins og aðrar launatekjur.
Heimildir	Douglas Ostrom. Aging and Pensions in Japan: Economic issues. Japan Economic Institute. 1997. The Essential Information Resource on International Employee Benefit Plans. Swiss Life, Zürich 2003. Richard Disney and Paul Johnson. Pension Systems and Retirement Incomes across OECD Countries. Edward Elgar 2001.

ára aldurs. Ef lífeyrisgreiðslum er flýtt lækkar fjárhæð mánaðarlegra lífeyrisgreiðslna. Grunnlífeyrir er greiddur öllum sem hafa búið a.m.k. 25 ár í Japan og starfstengdur lífeyrir þeim sem hafa unnið þar a.m.k. 25 ár. Grunnlífeyrir byggist á iðgjaldagreiðslum en einstaklingur þarf að hafa greitt til almennatryggingakerfisins í 40 ár til að fá fullan lífeyri. Íbúar sem hafa tekjur undir 26% af landsmeðaltali þurfa ekki að greiða iðgjöld og ávinna sér 1/3 af réttindum sem þeir tekjuhærri ávinna sér með árlegum greiðslum.

Fullur grunnlífeyrir getur verið 19% af meðallaunum og réttindin eru verðtryggt. Iðgjöldin voru 13.300 japönsk jen á mánuði á tímabilinu apríl 2002 til mars 2003.

Starfstengdur lífeyrir er önnur af tveimur meginundirstöðunum í japanska lífeyriskerfinu. Kerfið er með skylduaðild og þurfa fyrirtæki yfir ákveðinni stærð að greiða til kerfisins fyrir starfsmenn sína. Iðgjöld eru samtals 17,35% af launum og er þeim skipt til helminga milli launagreiðenda og launþega. Ellilífeyrir er tekjuháður en einnig er greiddur örorkulífeyrir við starfsorkumissi og fjölskyldulífeyrir við fráfall.

Starfstengdur lífeyrir er tekjuháður og ávinnur starfsmaður sér 0,7125% af launum fyrir hvert ár á vinnumarkaði (var 0,75% en var breytt árið 2000). Eftir 40 ár getur lífeyrir orðið samtals 28,5% af meðallaunum. Þak er á iðgjöldum og launum og er miðað við 168% af landsmeðaltali meðallauna. Til viðbótar við tekjuháðan lífeyri er greiddur viðbótarlífeyrir sem tekur tillit til fjölskyldustærðar. Viðbótarlífeyrir er greiddur samkvæmt eftirfarandi töflu:

Fyrir maka	231.400 japönsk jen á ári
1. og 2. barn	231.400 japönsk jen á ári
Önnur börn	77.100 japönsk jen á ári

Ríkið ábyrgist greiðslu grunnlífeyris og starfstengds lífeyris. Í byrjun 21. aldarinnar reiða 60% lífeyrisþega sig eingöngu á ellilífeyri frá þessum hluta lífeyriskerfisins.

Fjárhæðir lífeyrisgreiðslna úr almannatryggingakerfinu hafa hækkað verulega síðustu tvo áratugi í Japan en duga þó hvergi nærri fyrir eftirlaunþega og eftirlífendur þeirra. Einstaklingsbundinn eftirlaunasparnaður með eða án þátttöku launagreiðenda er því nauðsynlegur til að tryggja góð eftirlaun og fjölskyldulífeyri við fráfall.

Önnur stoð japanska lífeyriskerfisins byggist á frjálsri aðild að lífeyrissjóðum á vegum einkafyrirtækja eða söfnunarsjóðum fyrir sjálfstæða atvinnurekendur þar sem ríkið ábyrgist skuldbindingar. Fyrirtækjasjóðirnir eru reknir á vegum fyrirtækjanna en starfstengdur lífeyrir og tryggingar almannatryggingakerfisins eru hluti af lífeyrisréttindum starfsmanna. Til viðbótar við almannatryggingakerfið og starfsgreinalífeyrissjóði geta einstaklingar verið með eigin viðbótarlífeyrissparnað hjá líftryggingafélögum og fjármálafyrirtækjum.

Um það bil 90% af einkafyrirtækjum í Japan bjóða starfsmönnum sínum aðgang að lífeyriskerfi. Kerfið getur byggst á eingreiðslu í starfslok, ævilöngum eða tímabundum lífeyrisgreiðslum eða hvoru tveggja. Flestir vilja fá eingreiðslu í starfslok en vægi ævilangra eða tímabundinna lífeyrisgreiðslna hefur þó aukist á síðustu árum. Kerfi sem byggist á föstum iðgjöldum býður launagreiðendum og launþeg-

um aukinn sveigjanleika. Starfsmönnum einkafyrirtækja býðst yfirleitt að velja á milli þess hvort þeir vilja greiða í fastréttindasjóði eða fastiðgjaldasjóði.

Fyrirtæki með fleiri en 500 starfsmenn geta stofnað lífeyrissjóð fyrir starfsmenn sína. Á árinu 2003 greiddi um einn þriðji hluti starfsmanna til þessara sjóða. Kerfið byggist á því að fyrirtæki stofna sjóð sem starfar með starfstengdum hluta almannatryggingakerfisins og er markmiðið að hækka lífeyrisgreiðslur í starfslok. Lífeyrissjóðurinn fær iðgjöld á bilinu 1,6–1,9% af launum, bæði frá launagreiðanda og launþega. Lífeyrissjóðirnir tengjast hinum starfstengda hluta almannatryggingakerfisins að því leyti að þeir taka að sér hluta lífeyrisgreiðslna og trygginga fyrir hönd almannatryggingakerfisins. Sjóðirnir eru því blandaðir, bæði ríki og fyrirtæki ábyrgjast skuldbindingar.

Eingreiðsla er vinsælasta form lífeyrisréttinda í japanska lífeyriskerfinu. 47,5% launþega eiga aðild að kerfi sem gerir ráð fyrir eingreiðslu í starfslok. Fjárhæð eingreiðslunnar er mismunandi eftir vinnustað en algengt er að starfsmenn fái 39 til 46 mánaða laun sem eingreiðslu. Starfsmennirnir þurfa að hafa unnið í fyrirtækinu alla starfsævina (38 ár ef starfsmaður er með háskólagráðu en 42 ár ef hann er með stúdentspróf eða grunnskólapróf).

Fastiðgjaldakerfið er tiltölulega nýtt. Kerfið byggist annars vegar á vörslureikningum fyrir sjálfstæða launagreiðendur og hins vegar á vörslureikningum fyrir launþega þar sem launagreiðandi greiðir öll iðgjöldin. Fyrirtækin hafa tekið fastiðgjaldakerfinu vel og hafa fjölmörg þeirra hætt að bjóða launþegum lífeyriskerfi sem byggist á föstum réttindum. Ástæða þess er að mörg fyrirtæki vilja losna við ábyrgð sína á lífeyrisgreiðslum í framtíðinni. Það hefur ýtt undir þessa þróun að ný bókhaldslög skylda fyrirtæki til að láta skuldbindinguna koma fram á efnahagsreikningi. Önnur ástæða þessarar þróunar er að húsbóndahollusta japanskra starfsmanna er ekki eins mikil og áður var og sífellt fleiri starfsmenn færa sig á milli fyrirtækja. Einn af kostum séreignarsparnaðar er að hægt er að flytja inneign á milli reikninga.

Um Íslendinga sem vinna erlendis

Með aukinni útrás íslenskra fyrirtækja og meiri menntun og fleiri starfstækifærum færast það í vöxt að Íslendingar vinni um lengri eða skemmri tíma erlendis. Eitt af því sem fólk þarf þá nauðsynlega að huga að er hvernig lífeyrismálum verður hátt að á meðan dvalist er í öðru landi.

Það er mikið átak að flytja burt af landinu og alveg sérstaklega ef fjölskyldan flytur með. Að mörgu er að hyggja. Finna þarf húsnæði fyrir fjölskylduna og gera ráðstafanir varðandi núverandi íbúð og búslóð. Ef börn eru komin á skólaaldur þarf að finna skóla sem hentar þeim. Gera þarf nákvæma áætlun um flutninga og

ferðatilhögun. Og ekki má gleyma pappírsvinnunni. Það þarf að passa upp á vegabréf, atvinnuleyfi og tilkynna brottflutninginn til viðeigandi aðila hér heima og erlendis í tæka tíð, svo nokkuð sé nefnt.

Fjármálin eru auðvitað mikilvægur þáttur og lífeyris- og tryggingamál eru hluti af þeim. Fólk þarf að tryggja að sú tryggingavernd sem fjölskyldan nýtur með aðild að almannatryggingakerfi og lífeyrissjóði haldist. Ef fjölskyldan er með viðbótartryggingar þarf einnig að gera ráðstafanir til að þær verði áfram í gildi og hugsanlega þarf að auka tryggingaverndina. Einnig er mikilvægt að söfnun til eftirlaunaáranna haldi áfram, meðal annars vegna þess að brottflutningi fylgir alltaf ákveðin óvissa um það hvenær komið verði aftur heim.

Hvaða almannatryggingar gilda?

Það fyrsta sem hægt er að ráðleggja þeim sem eru að fara að starfa erlendis er að ganga úr skugga um það hvaða almannatryggingar gilda í nýja landinu. Til viðbótar ellilífeyri greiða almannatryggingakerfi bætur vegna slysa og veikinda, örorkubætur, fæðingarorlof, sjúkra- og læknskostnað o.fl. Reglur eru mismunandi milli landa og því er nauðsynlegt að kynna sér þessi mál til þess að vita um helstu réttindi og skyldur ef veikindi eða slys ber að höndum. Tryggingastofnun ríkisins er tengiliður við sambærilegar stofnanir í öðrum löndum og annast samskipti við þær og því er best að leita eftir þessum upplýsingum hjá henni.

Almenna reglan um almannatryggingar er að einstaklingur á aðeins að vera tryggður samkvæmt almannatryggingakerfi eins lands hverju sinni. Ferðamenn og námsfólk sem dvelur tímabundið í öðrum löndum er samkvæmt reglunni tryggt í heimalandi sínu. Hins vegar eiga launþegar að vera tryggðir í almannatryggingakerfi starfslandsins, óháð því hvar þeir eiga lögheimili.

Til er mikilvæg undantekning frá þessari reglu varðandi launþega. Hún á við um útsenda starfsmenn sem starfa í öðru ríki á Evrópska efnahagssvæðinu (samkvæmt EES-samningnum) í stuttan tíma eða til skiptis í tveimur eða fleiri löndum. Undantekningin felur í sér að launþegi sem er sendur til starfa í öðru EES-ríki í skemmri tíma en 12 mánuði heldur áfram að tilheyra almannatryggingakerfi heimalandsins með þeim réttindum og skyldum sem því fylgja. Ýmsum skilyrðum þarf að fullnægja til þess að reglan um útsendingu geti átt við, sjá nánar á heimasíðu Tryggingastofnunar ríkisins, www.tr.is.

Sá sem fer til starfa í landi á Evrópska efnahagssvæðinu og fellur undir reglurnar um útsenda starfsmenn á að hafa með sér svonefnt E-101 vottorð en með því er staðfest að hann sé áfram tryggður á Íslandi þrátt fyrir starf í öðru EES-ríki. Sá sem fær þetta vottorð greiðir áfram tryggingagjöld og í lífeyrissjóði samkvæmt íslenskum reglum og getur átt rétt á bótum frá Íslandi. Launagreiðandi fyllir út beiðni um E-101 vottorð og sendir til alþjóðadeildar Tryggingastofnunar. Útsendur starfs-

maður á einnig að hafa svonefnt E-128 vottorð um sjúkratryggingu meðferðis. Það veitir honum rétt til nauðsynlegrar lækniþjónustu á vegum hins opinbera í starfslandi á sömu kjörum og íbúar landsins njóta. Almannatryggingar í viðkomandi starfslandi endurkrefja Tryggingastofnun um útlagðan kostnað vegna starfsmannsins eftir ákveðnum reglum.

Hvert er farið?

Áður en einstaklingur flytur til útlanda þarf hann að kanna hvort Ísland hafi gert milliríkjasamning við landið sem hann flytur til eða hvaða reglur gilda um samskipti þjóðanna í trygginga- og lífeyrismálum. Dæmi um milliríkjasamning sem Ísland hefur gert er samningurinn um Evrópska efnahagssvæðið, EES-samningurinn, sem gildir fyrir launþega í þeim löndum sem samningurinn nær til.

EES-samningurinn á að tryggja að flutningar fólks innan EES-svæðisins hafi ekki áhrif á rétt þess til bóta. Með samningnum eru almannatryggingakerfi aðildarríkjanna ekki sameinuð heldur er markmiðið að tryggja samræmda og samfellda beitingu löggjafar aðildarríkjanna gagnvart launþegum og sjálfstætt starfandi atvinnurekendum sem skipta um vinnu- eða dvalarstað innan svæðisins. Almannatryggingareglur EES-samningsins hafa að geyma eftirfarandi fjórar meginreglur:

- **Jafnræðisreglan** á að tryggja að launþegar og sjálfstætt starfandi einstaklingar standi jafnfætis ríkisborgurum þess lands sem þeir vinna eða dvelja í, hvað varðar greiðslur almannatrygginga og aðgang að þeim.
- **Samlagningarreglan** á að tryggja að launþegar og sjálfstætt starfandi einstaklingar missi ekki áunnin réttindi eða önnur réttindi sem þeir gætu átt rétt á í sínu landi þó að flutt sé til annars lands innan svæðisins. Þetta þýðir meðal annars að þeir sem hafa áunnið sér réttindi sem byggjast á búsetutímabili, starfstímabili eða tryggingatímabili í sínu landi geta flust til annars lands innan svæðisins og haldið áunnum réttindum.
- **Útflutningsreglan** á að tryggja að bætur almannatrygginga séu greiddar hvar sem er innan svæðisins. Þetta þýðir í meginatriðum að hinn tryggði tapar ekki bótum þótt hann flytji til annars lands innan svæðisins.
- **Hlutfallsreglan** á að tryggja bótaþega hlutfallsgreiðslu hafi hann ekki náð að ávinna sér réttindi sem tryggja fullar bætur. Þessi regla er takmörkuð við greiðslur sem byggjast á söfnun réttinda, eins og til dæmis lífeyristryggingar. Þetta þýðir að þegar launþegi eða sjálfstætt starfandi einstaklingur hefur náð eftirlaunaaldri fær hann greiddan lífeyri frá því eða þeim löndum sem hann hefur starfað eða búið í.

Reglur EES-samningsins um almannatryggingar gilda um launþega og sjálfstætt starfandi einstaklinga og fjölskyldur þeirra.

Samkvæmt VI. viðauka við samninginn fellur skyldutrygging lífeyrisréttinda undir almannatryggingakerfið. Ofangreind atriði eiga því einnig við um réttindi í lífeyrissjóðum.

Um lífeyrismál starfsmanna fjölþjóðafyrirtækja

Það eru ekki bara íslensk fyrirtæki sem hafa verið að færa út kvíarnar og opna starfsstöðvar erlendis heldur hafa fyrirtæki um allan heim verið að breytast í fjölþjóðafyrirtæki með skrifstofur og starfsemi í mörgum löndum. Þessari þróun fylgir að það verður sífellt algengara að menn starfi í mörgum löndum. Lífeyrismál starfsmanna fjölþjóðafyrirtækja eru mjög flókin þar sem lífeyriskerfi þjóða og reglur um lífeyrissparnað eru ólík.

Þótt það sé ef til vill alveg skýrt hvaða lífeyrisréttindum er stefnt að fyrir hönd starfsmannsins kann að vera erfitt að finna leið til að ná þeim og skilgreina hvernig eigi að fjármagna réttindin. Yfirleitt tileinka fjölþjóðafyrirtæki sér eina eða fleiri af eftirfarandi lausnum:

- Starfsmanni er haldið í upprunalegum lífeyrissjóði í því landi sem hann er frá.
- Starfsmaður fer í lífeyrissjóð í því landi sem hann flytur til.
- Starfsmaður fer í lífeyrissjóð í þriðja landi (til dæmis þar sem höfuðstöðvar fyrirtækisins eru).
- Starfsmaður greiðir í alþjóðlegan lífeyrissjóð sem er eingöngu fyrir útsent starfsfólk.
- Fyrirtæki lofar starfsmanni tilteknum réttindum og gerir þau upp síðar.
- Starfsmaður fær greidd iðgjöld sem launagreiðandi hefði annars greitt í lífeyrissjóð og velur sér einstaklingsbundinn sparnað og viðbótartryggingar.

Hér á eftir eru talin upp þau atriði sem Íslendingar sem vinna erlendis þurfa að fara yfir til að finna lausn á lífeyrismálum sínum og ráðleggingar gefnar varðandi mismunandi lausnir.

Hvað er reiknað með löngum dvalartíma?

Fyrsta atriðið sem þarf að fara yfir er hversu lengi er búist við að dvelja erlendis. Til einföldunar má flokka dvalartíma í þrjá flokka og vinna svo út frá þeim.

- Stuttur dvalartími. Innan við 12 mánuðir.
- Langur dvalartími. Eitt til fimm ár.
- Varanleg dvöl. Fimm ár eða lengur.

Gátlisti um lífeyrismál Íslendinga sem fara til vinnu erlendis

Atriði	Tilvik	Ráðgjöf
Dvalartími	Minna en 12 mánuði 1 til 5 ár 5 ár eða lengur	Greiða í lífeyrissjóð heima Greiða í lífeyrissjóð heima ef hægt er Greiða í erlendan lífeyrissjóð
Íslenskt fyrirtæki eða erlent	Íslenskt fyrirtæki Erlent fyrirtæki	Hugsanlega er hægt að greiða í íslenskan lífeyrissjóð Greiða í erlendan lífeyrissjóð eða spara sjálfur og kaupa viðbótartryggingar vegna örorku eða andláts
Skylduaðild eða ekki	Skylduaðild að erlendum lífeyrissjóði Frjálst val	Skylda að greiða í erlendan lífeyrissjóð Þrjár möguleikar eru í stöðunni: Að greiða í erlendan eða íslenskan lífeyrissjóð eða spara á annan hátt og kaupa viðbótartryggingar vegna örorku eða andláts
Lífeyrismál maka	Maki fær vinnu Maki fær ekki vinnu	Sama ráðgjöf til beggja aðila, sjá önnur atriði í töflu Tryggja þarf að sparnaður vegna maka haldi áfram og kaupa persónutryggingar
Aldrei meiri þörf á viðbótartryggingum	Erlendur lífeyrissjóður. Breyting á réttindaávinnslu. Framreiknuð réttindi til örorku- og makalífeyris falla niður. Biðtími á gildissviði nýrra réttinda	Kaupa viðbótartryggingar til að verja sig og fjölskylduna fyrir tekjumissi vegna örorku eða andláts
	Brotflutningur. Við örorku eða andlát vill fjölskyldan e.t.v. flytja heim	Hækka þarf tryggingafjárhæðir eða bæta við sig eingreiðslutryggingum til að greiða kostnað vegna þess
Áætlun um eftirlaunsparnað	Nýr lífeyrissjóður, breytt réttindaávinnsla. Breyttar tekjur, breyttur kostnaður, breytt viðmið	Nauðsynlegt að endurskoða fyrir markmið og áætlanir

Ef reiknað er með að dvalartími verði styttri en 12 mánuðir er í flestum tilvikum best að halda áfram að greiða í þann lífeyrissjóð sem greitt var í fyrir utanför.

Ef áætlað er að dvelja lengur en fimm ár erlendis og jafnvel að koma ekki heim aftur er eðlilegt að greiða í lífeyrissjóð í því landi þar sem reiknað er með að setjast að í framtíðinni. Þá þarf að setja sig inn í lífeyrismál viðkomandi þjóðar og finna þá lausn sem hentar best. Eins og komið hefur fram er algengast að launagreiðendur bjóði starfsmönnum upp á að greiða í lífeyrissjóð eða á lífeyrisreikninga sem vinnuveitandinn hefur skipulagt. Misjafnt er hvort og þá hvaða tryggingar bjóðast og þarf að kynna sér þau mál. Sömu ráðleggingar gilda um persónutryggingar og áður hafa komið fram í þessari bók. Sjá nánar í 5. kafla.

Ef reiknað er með að dvelja lengi erlendis en vera þó kominn heim innan fimm ára vandast málið. Ef ekki er skylduaðild að lífeyrissjóðum í viðkomandi landi er ráðlegast að greiða áfram í lífeyrissjóð heima til þess að mynda ekki réttindi eða stofna til bundins sparnaðar í öðru ríki sem þarf að sækja síðar. Önnur leið er að semja um að fá iðgjöldin greidd sem laun og leggja þau fyrir sem annan sparnað. Ef þessi leið verður fyrir valinu er nauðsynlegt að kaupa viðbótartryggingar í staðinn fyrir þá tryggingavernd sem fellur niður við það að hætta að greiða í lífeyrissjóð.

Íslenskt fyrirtæki eða erlent

Það skiptir máli hvort verið er að fara í „sendiför“ á vegum íslensks fyrirtækis eða til starfa hjá erlendu fyrirtæki. Ef farið er á vegum íslensks fyrirtækis er alltaf möguleiki á að halda áfram að fá laun greidd heima. Eins er sá möguleiki fyrir hendi að dóttur- eða samstarfsfyrirtæki greiði launin erlendis en móðurfélagið greiði í lífeyrissjóð heima. Ef hins vegar er verið að fara í vinnu hjá erlendu fyrirtæki horfir málið allt öðruvísi við. Erlend fyrirtæki geta yfirleitt ekki greitt óskattlögð iðgjöld í íslenska lífeyrissjóði.

Eitt af lykilatriðunum er hvaðan einstaklingurinn þiggur laun og hvar hann greiðir skatta. Þar sem skattur er yfirleitt greiddur af lífeyrisgreiðslum eins og öðrum launatekjum er afar mikilvægt að iðgjöld séu greidd óskattlögð. Þess vegna hefur það úrslitaáhrif hvar iðgjöld fara óskattlögð í lífeyrissjóð.

Þegar íslenskt fyrirtæki sendir starfsmann til útlanda heldur hann í sumum tilvikum áfram að fá laun heima og greiða skatta þar. Þegar þannig er um hnútana búið er eðlilegast að hann haldi áfram að greiða í lífeyrissjóðinn sinn heima.

Ef starfsmaður fær greidd laun í því landi sem hann fer að vinna í getur hann ekki greitt í lífeyrissjóð heima nema hann semji við heima-fyrirtækið um að það greiði öll iðgjöldin. Hér á landi er ekkert þak á framlagi launagreiðanda og þeir mega draga öll lífeyrissjóðsiðgjöld frá skattskyldum tekjum. Þessi leið er þó aðeins fær ef ekki er skylduaðild að lífeyrissjóðum í því landi sem starfsmaðurinn starfar í.

Ef hins vegar er farið til starfa hjá erlendu fyrirtæki er ekki möguleiki á að greiða í íslenskan lífeyrissjóð og þá þarf að finna aðra lausn á lífeyrismálunum og greiða í erlendan lífeyrissjóð eða spara með öðrum hætti. Undantekning frá þessu er ef viðkomandi land heimilar íslenskum lífeyrissjóðum að fá staðfestingu skattayfirvalda. Það er til dæmis hægt í Bretlandi.

Skylduaðild eða ekki

Ef einstaklingur fer í vinnu hjá erlendu fyrirtæki þar sem skylduaðild er að starfstengdum lífeyrissjóði er málið tiltölulega einfalt. Við þessar aðstæður er um að gera að kynna sér vandlega samþykktir viðkomandi lífeyrissjóðs eða kerfis. Mikilvægt er að vita hvort viðkomandi sjóður byggist á föstum iðgjöldum eða föstum réttindum, hvaða reglur gilda um réttindaávinnslu, biðtíma á gildissviði réttinda, útborgun ellilífeyris og hvort viðkomandi sjóður veitir tryggingavernd vegna örorku eða andláts.

Þeir sem safna upp réttindum eða eignast inneign í erlendum lífeyrissjóði þurfa einnig að kynna sér hvort viðkomandi sjóður heimili flutning á inneign eða réttindum þegar einstaklingurinn flytur aftur heim. Ef svo er ekki er nauðsynlegt að vita hvernig einstaklingur getur fylgst með réttindunum á starfsævinni og sótt um lífeyri þegar þar að kemur.

Lífeyrismál maka

Þeir sem fara til starfa í útlöndum taka oft fjölskylduna með sér og þá er ekki víst að makinn hafi tök á því að vinna utan heimilis. Þá myndast rof í réttindaöflun makans og það kallar á aðgerðir enda hefur það mikil áhrif á lífeyrissjóð hjónanna. Ef makinn fær hins vegar vinnu gilda sömu ráð fyrir bæði hjónin.

Ef makinn er heimavinnandi er mikilvægt að gera ráðstafanir til að lífeyrissparnaður vegna hans haldi áfram með einhverjum hætti, til dæmis með reglulegum sparnaði. Hafi makinn verið í starfi áður er eðlilegt að miða sparnaðinn við laun hans þá. Einnig þarf að gæta að tryggingamálum maka þar sem framreikningur lífeyrissjóðs fellur niður. Verið getur að ráðlegt sé að auka við líftryggingu makans og kaupa sérstaka örorkutryggingu. Flestar örorkutryggingar sem byggjast á mánaðarlegum greiðslum eru vörn gegn tekjumissi og því verður örorkutrygging maka að miðast eingöngu við læknisfræðilega örorku. Dæmi um slíka tryggingu er sjúkra- og slysatrygging sem greiðir bætur vegna slysa og einnig vegna sjúkdóma. Tryggingin bætir varanlega örorku (skattfrjáls eingreiðsla) og tímabundna örorku (dagpeningar). Hægt er fá sjúkra- og slysatryggingar sem gilda hvar sem er í heiminum.

Ef útvinnandi maki greiðir til íslensks lífeyrissjóðs kemur til greina að skipta iðgjaldagreiðslunum og stofna sjálfstæð ellilífeyrissjóð fyrir þann sem er heima-vinnandi. Ef þetta er gert þarf makinn engu að síður að kaupa persónutryggingar þar sem skipting iðgjalda hefur eingöngu áhrif á ellilífeyrissjóð en ekki önnur réttindi. Ef útvinnandi maki greiðir til erlends lífeyrissjóðs er sjálfsagt að kanna hvort sambærilegar reglur gildi þar um skiptingu réttinda eða hvort lífeyrissjóðurinn býður einhverjar aðrar lausnir fyrir maka.

Aldrei meiri þörf á viðbótartryggingum

Þegar farið er til starfa í öðru landi þarf að gæta sérstaklega að viðbótartryggingum vegna starfsorkumissis og andláts. Þetta er sérstaklega áriðandi ef skipt er um lífeyrissjóð og þar sem búast má við auknum kostnaði við að laga sig að breyttum aðstæðum vegna slyss eða sjúkdóms.

Þegar flutt er til annars lands og farið að greiða í nýjan lífeyrissjóð breytist þörfin á viðbótartryggingum. Hugsanlegt er að nýr lífeyrissjóður veiti sambærileg réttindi og fyrri sjóður en jafnvel þó svo sé er líklegt að gera þurfi ráðstafanir vegna þess tíma sem líður þar til réttindin taka gildi. Í suma erlenda lífeyrissjóði þarf að greiða í ákveðinn lágmarkstíma til að öðlast réttindi. Ef skipt er um lífeyrissjóð á Íslandi gerir samkomulag lífeyrissjóða það að verkum að sjóðfélaginn heldur í flestum tilvikum áfram að eiga rétt á framreikningi réttinda við örorku eða andlát. Við það að flytja til annars lands fellur framreikningsrétturinn hins vegar niður og ef nýr sjóður tryggir ekki sambærileg réttindi er ráðlegt að bæta sér það upp með því að kaupa viðbótartryggingar.

Ef íslenskur starfsmaður í útlöndum veikist eða ef dauðsfall verður í fjölskyldunni er líklegt að kostnaðurinn við þau áföll verði meiri en ef áföllin hefðu orðið heima. Hugsanlegt er að fjölskyldan vilji við slíkar aðstæður flytja heim og því þarf að hækka tryggingafjárhæðir til þess að mæta þeim kostnaði. Einnig getur verið að læknaaðstoð og önnur hjálp sé dýrari en heima og nauðsynlegt er að vera undir það búinn. Vegna alls þessa þarf að fara yfir allar viðbótartryggingar og skoða hvort ástæða sé til þess að hækka tryggingabætur og jafnvel bæta við tryggingarnar. Einnig þarf að athuga hvort núverandi tryggingar gildi í útlöndum og ef svo er ekki þarf að útvega sambærilegar tryggingar sem gilda á nýjum stað.

Loks er hugsanlegt að ástæða sé til að bæta við sig viðbótartryggingum vegna lægri bóta í almannatryggingakerfi þess lands sem farið er til. Sérstaklega þarf að gæta að því hvaða reglur gilda um heilsugæslu og kostnað vegna veikinda eða slysa.

Pegar einstaklingur flytur aftur heim og hefur störf tekur um sex mánuði að öðlast full réttindi til framreiknings í lífeyrissjóði, sem fallið hefur niður vegna tímabundinnar fjarveru vegna vinnu erlendis. Á meðan það ástand varir þarf einstaklingurinn að vera með persónutryggingar í staðinn.

Áætlun um eftirlaunasparnað yfirfarin

Síðast en ekki síst þarf að fara yfir það hvaða áhrif flutningur úr landi hefur á þá áætlun sem gerð hefur verið um eftirlaunasparnað og þau markmið sem sett hafa verið um tekjur í starfslok. Við það eitt að skipta um vinnu breytast forsendur og ekki bætir úr skák ef líka er skipt um lífeyrissjóð.

Eins og fram kom í 5. kafla ættu allir að setja sér markmið um tekjur á eftirlaunaárunum og gera í framhaldi af því áætlun um það hvernig settu marki verði náð. Þegar áætlun hefur verið gerð og sparnaður er hafinn samkvæmt henni þarf alltaf að fara yfir hana öðru hvoru og fylgjast með því hvernig gengur og meta hvort ástæða sé til að endurskoða áætlun eða markmið. Að öllu jöfnu ætti að vera nóg að yfirfara áætlunina á tveggja til þriggja ára fresti.

Það breytist hins vegar ef forsendur breytast verulega eins og gerist ef einstaklingur skiptir um vinnu eða flytur til annars lands. Þá er mjög líklegt að forsendur áætlunarinnar breytist vegna breyttra tekna, breyttra lífsskilyrða eða vegna þess að lífeyrismálin hafa breyst. Ef tekjur eða framfærslukostnaður breytast kunna viðmiðin líka að breytast og það gæti haft áhrif á markmið um tekjur eftir starfslok. Með nýjum lífeyrissjóði og samsetningu lífeyrissparnaðar eru réttindaávinnsla og uppsöfnun sparnaðar önnur en reiknað var með og það gefur tilefni til að endurskoða áætlunina. Það borgar sig að gera þetta strax, meðal annars vegna þess að endurskoðunin getur hjálpað við val á nýjum lífeyrissjóði eða á nýrri samsetningu sparnaðar eða trygginga.

Dæmi um lífeyrismál Íslendinga sem hafa starfað tímabundið erlendis

Dæmi	Lífeyrissjóður	Viðbótartryggingar	Almannatryggingar
Viðskiptafræðingur starfaði í tvö ár í London á vegum íslensks fyrirtækis.	Þar sem hann var með E-101 vottorð greiddi hann í íslenskan lífeyrissjóð. Vottorðið var fyrst til eins árs en var síðan framlengt um eitt ár í viðbót.	Engar breytingar frá tryggingum sem hann hafði hérlendis. Var með örorku- og líftryggingu sem gildi hvar sem er í heiminum og lét tryggingafélag vita um brottflutning áður en hann fór út.	Þar sem hann var með E-101 vottorð var greitt til íslenska almannatryggingakerfisins. Í Bretlandi hafði hann aðgang að heilbrigðisþjónustu gegn framvisun E-128 vottorðs um sjúkratryggingu.
Læknir starfaði í Bandaríkjunum í 8 ár. Var 3 ár í sérnámi og starfaði síðan sem sérfræðingur á sjúkrahúsi í 5 ár.	Greiddi í lífeyrissjóð allan tímann og fékk móttframlag frá launagreiðanda. Greiddi fyrst í starfstengdan séreignarsjóð en flutti síðar inneign á 401k reikning og hóf greiðslur þangað. Við heimför flutti hann inneignina yfir á IRA reikning til vörsluaðila sem hann valdi sjálfur. Núverandi inneign er laus til útborgunar frá 59,5 ára aldri.	Keypti örorkutryggingu í Bandaríkjunum sem hefði greitt honum mánaðarlegar örorkubætur við starfsorkumissi. Iðgjald var greitt af launum eftir skatta en mánaðarlegar bætur hefðu verið óskattlagðar ef hann hefði orðið öryrki.	Greiddi til bandaríska almannatryggingakerfisins allan tímann. Réttindi féllu niður við heimför en ef hann hefði hefði náð því að greiða 40 ársfjórðunga (vantaði 8 til að ná því) hefði hann getað sótt áunninn réttindi 65 ára.
Viðskiptafræðingur starfaði í 2,5 ár í Sviss á vegum íslensks fyrirtækis (dótturfyrirtæki). Hann var á launaskrá á Íslandi fyrsta árið en síðan í Sviss.	Fyrsta árið var greitt í íslenskan lífeyrissjóð. Í Sviss greiddi hann í séreignarsjóð og fékk móttframlag frá launagreiðanda. Við heimför var inneign tekin út gegn greiðslu sérstakra skatta í Sviss.	Keypti söfnunarlíftryggingu á Íslandi og miðaði við að hún dygði fyrir skuldum vegna húsnæðis. Í Sviss keypti hann fyrir sig og sína sérstakar sjúkra- og slysatryggingar þar sem meðal annars tannlækna-kostnaður var innifalinn.	Fyrsta árið var greitt til íslenska almannatryggingakerfisins en síðan til svissneska kerfisins. Bætur vegna sjúkra-, slysa- og örorkutryggingar eru frekar lágar og þess vegna keypti hann sérstaka sjúkra- og slysatryggingu.
Hjón bjuggu í tæpan áratug í Svíþjóð, annað var útvinnandi og hitt vann heima. Eru bæði komin á lífeyrisaldur.	Á þessum tíma var ekki skylduaðild að starfstengdum lífeyrissjóðum. Þess vegna var eingöngu greitt til almannatryggingakerfisins vegna starfa eiginmannsins og ávann hann sér réttindi þar.		Bæði hjónin eiga rétt á greiðslum frá sænska almannatryggingakerfinu. Umsókn um lífeyri var send fyrir milligöngu Tryggingastofnunar ríkisins. Hjónin gátu valið hvort greiðslur berast á íslenskan eða sænskan bankareikning.

Almennar ráðleggingar

Loks eru hér þrjú góð ráð til þeirra sem hyggjast vinna erlendis.

- **Gefðu þér tíma og kynntu þér málin til hlítar.** Það er mikilvægt að gefa sér tíma til að skoða lífeyris- og tryggingamálin vandlega. Þeim tíma er vel varið því ákvörðun um þau mál getur skipt sköpum um fjárhagslega afkomu síðar á ævinni. Við það að flytja úr landi og skipta um lífeyrissjóð geta fallið niður mikilvæg réttindi eins og framreikningur örorkulífeyrisréttinda. Þess vegna borgar sig að viðað sé upplýsingum og spyrja þá sem þekka til um allt sem er óljóst. Yfirleitt geta umsjónarmenn starfsmannamála veitt þessar upplýsingar en svo er líka sjálfsagt að ræða við nýja vinnufélaga og læra af þeim.
- **Nýttu sparnaðartækifæri.** Almenn er ráðlegt að nýta þau tækifæri sem bjóðast til sparnaðar hvort sem það er á Íslandi eða erlendis. Ef Íslendingur á kost á því að greiða óskattlögð iðgjöld í erlendan lífeyrissjóð og fá móttframlag frá

launagreiðanda borgar sig yfirleitt að gera það, en þó að því gefnu að hægt sé að sækja réttindin seinna eða flytja þau heim. Í sumum löndum eru til lífeyrissjóðir sem fólk þarf að vera búíð að greiða til í tiltekinn tíma áður en það fær nokkur réttindi. Ef sá tími er lengri en reiknað er með að dvelja í viðkomandi landi er betra að sleppa því að greiða í lífeyrissjóðinn.

- **Geymd réttindi geta verið verðmætari en flutt.** Stundum eru lífeyrisréttindi í heimalandi verðmætari en flutt réttindi. Í sumum lífeyrissjóðum eða vörslureikningum er tekinn kostnaður af rétthafa við flutning. Einnig eru dæmi um að móttframlag launagreiðanda teljist ekki með ef réttindi eru flutt. Í slíkum tilvikum er skynsamlegt að geyma réttindin og sækja þau svo þegar komið er á eftirlaunaaldur.

Um útlendinga sem vinna á Íslandi

Erlendir ríkisborgarar, sem vinna tímabundið á Íslandi, þurfa að greiða í lífeyrissjóð hér á landi samkvæmt íslensku lífeyrissjóðalögunum. Undantekning frá þessu er þegar erlendur ríkisborgari á EES-svæðinu er starfsmaður erlends fyrirtækis og starfar hér tímabundið, eða að hámarki í 12 mánuði. Í því tilviki ber honum ekki að greiða iðgjald til lífeyrissjóðs samkvæmt íslenskum lögum enda hafi hann svokallað E-101 vottorð frá heimalandi sínu. E-101 er vottorð um að viðkomandi starfsmaður njóti tryggingar samkvæmt almannatryggingalöggjöf síns heimaríkis.

Endurgreiðsla iðgjalda

Heimilt er að endurgreiða lágmarksiðgjöld til erlendra ríkisborgara þegar þeir flytjast úr landi, nema milliríkjasamningur sem Ísland er aðili að komi í veg fyrir það. Óheimilt er að takmarka endurgreiðsluna við tiltekinn hluta iðgjaldsins nema á tryggingafræðilega réttum forsendum. Það merkir að lífeyrissjóður hefur heimild til að halda eftir þeim hluta af greiddu iðgjaldi sem svarar til þóknunar fyrir þau réttindi sem viðkomandi einstaklingur hefur notið í sjóðnum á meðan hann greiddi til hans (örorku-, maka- eða barnalífeyrir). Slíkt verður að byggja á mati tryggingafræðings. Landsamtök lífeyrissjóða hafa látið útbúa almennar leiðbeiningarreglur í þessu skyni sem hægt er að nálgast á heimasíðu samtakanna, www.ll.is.

Eini milliríkjasamningurinn sem takmarkar endurgreiðslur lífeyrissjóðsiðgjalda milli landa er EES-samningurinn. Þar er byggt á gagnkvæmu samkomulagi aðildarríkja samningsins um beitingu almannatryggingareglna gagnvart launþegum, sjálfstætt starfandi einstaklingum og aðstandendum þeirra sem flytjast á milli aðildarríkjanna. Samkvæmt VI. viðauka við samninginn fellur skyldutrygging lífeyrisréttinda undir almannatryggingarkerfið.

Eitt af markmiðunum með EES-samningnum er að tryggja jafnræði milli

erlendra ríkisborgara og íbúa þess lands sem þeir vinna eða dvelja í. Þar sem Íslendingar geta ekki fengið endurgreidd iðgjöld eða flutt réttindi í lífeyrissjóðum á milli sjóða gildir sama regla um útlendinga frá öðrum EES-ríkjum.

Skattur af endurgreiðslum

Við endurgreiðslu iðgjalda til útlendinga er greiddur skattur enda voru iðgjöldin greidd óskattlögð í lífeyrissjóð. Þegar iðgjöld eru endurgreidd er um að ræða greiðslu sem hefur annars vegar myndað stofn til frádráttar tekna hjá einstaklingnum og einnig hjá launagreiðandanum. Því er um að ræða greiðslu sem ekki hefur komið til skattlagningar áður.

Þær fjárhæðir sem eru endurgreiddar eru skattskyldar í almennu skattþrepi, eða með 38,58% (25,75% tekjuskattur + 12,83% útsvar) á árinu 2004. Einstaklingar geta dregið ónýttan persónuafslátt frá greiðslunum. Þetta á einungis við á meðan útlendingurinn er ennþá skattskyldur á Íslandi en eftir það, þ.e.a.s. þegar hann er fluttur úr landi, er um að ræða skattskyldu skv. 71. gr. skattalaganna sem varðar aðila með takmarkaða skattskyldu. Samkvæmt þeirri grein er skattþrósentan 20% auk þess sem 12,83% útsvar leggst á eða samtals 32,83% heildarskattur án nokkurs persónufrádráttar. Umræddar fjárhæðir eru staðgreiðsluskyldar, enda ekki um að ræða neina heimild til þess að halda þessum greiðslum utan staðgreiðslu.

Í þeim tilvikum þegar útlendingurinn er fluttur úr landi og um tvísköttunarsamning er að ræða milli þess ríkis sem hann er búsettur í og Íslands sker samningurinn úr um það hvort viðkomandi tekjur eru skattskyldar hér á landi eða ekki. Samkvæmt ákvæðum tvísköttunarsamninga er í flestum tilvikum um að ræða fulla skattskyldu hér á landi vegna slíkra endurgreiðslna enda er litið svo á að um sé að ræða tekjur vegna starfa hérlendis.

Geymd réttindi eða inneign

Erlendur ríkisborgari sem hverfur af landi brott án þess að flytja greidd iðgjöld með sér á áfram inneign í séreignarsjóði og/eða réttindi í samtryggingarsjóði á grundvelli þeirra iðgjalda sem hann hefur greitt í sjóðinn eða sjóðina. Hann á þannig til að mynda rétt á úttekt úr séreignarsjóði eða greiðslu ellilífeyris þegar hann hefur aldur til. Þá getur hann sótt um ellilífeyri með milligöngu almannatrygginga í heimalandi sínu.

VIÐAUKI II

Mat á núverandi stöðu

Helstu atriði:

Leiðbeiningar

- Aldur og fjöldi ára til starfsloka
- Eyðublað 1 · Réttindi í lífeyrissjóðum
- Eyðublað 2 · 2.1 Viðbótarlífeyrissparnaður. 2.2 Annar sparnaður
- Eyðublað 3 · Öorkulífeyrisréttindi í lífeyrissjóðum
- Eyðublað 4 · 4.1 Barnalífeyrir við örorku
 - 4.2 Viðbótarörorkutryggingar
- Eyðublað 5 · Makalífeyrisréttindi í lífeyrissjóðum
- Eyðublað 6 · 6.1 Barnalífeyrir við fráfall sjóðfélaga
 - 6.2 Líftryggingar

Leiðbeiningar

Hér finnur þú eyðublöð til að nota við að safna saman upplýsingum um áunnin lífeyrisréttindi, persónuþryggingar og annan sparnað. Tilgangurinn er að meta hverjar lífeyrisgreiðslur verða í starfslok miðað við áunnin lífeyrisréttindi, núverandi sparnað og áframhaldandi greiðslur í lífeyrissjóð og sparnað til starfsloka. Einnig að meta lífeyrisgreiðslur og tryggingabætur ef tekjur falla niður vegna örorku eða andláts. Til þess að meta núverandi stöðu lífeyrismála þarf að svara fimm spurningum.

Hvenær áætlast þú eða þið (ef hjón) að hætta að vinna? Fyrsta verkefnið er að setja fram áætlun eða ósk um hvenær þú eða þið viljið hætta að vinna til þess að áætla hvað þú eða þið reiknið með að vinna mörg ár til viðbótar. Sjá fyrir neðan.

Veistu hvaða tekjum þú mátt eiga von á í eftirlaun miðað við núverandi réttindi og áframhaldandi greiðslur í lífeyrissjóð? Lífeyrissjóðir greiða lífeyrisgreiðslur frá viðmiðunaraldi til æviloka. Þessar greiðslur eru undirstaða eftirlauna og því er afar mikilvægt að fyrir liggi raunhæft mat á þeim. Eyðublað 1 er til þess að safna saman upplýsingum um áunnin lífeyrisréttindi og áætla lífeyrisgreiðslur miðað við áframhaldandi greiðslur í lífeyrissjóð til starfsloka.

Hvað reiknar þú með að annar sparnaður (viðbótarlífeyrissparnaður og annar eftirlaunasparnaður) verði mikill í starfslok og bæti miklu við mánaðarlegar lífeyrisgreiðslur? Viðbótarsparnaður er nauðsynlegur til þess að geta haldið óbreyttum lífsgæðum eftir að vinnu lýkur. Á eyðublað 2 er safnað upplýsingum um viðbótarlífeyrissparnað og annan eftirlaunasparnað.

Veist þú hvaða örorkulífeyri þú átt rétt á ef þú þyrftir að hætta að vinna vegna veikinda eða slyss?

Hluti af góðri fjármálastjórnun er að gera ráðstafanir til að verjast tekjutapi vegna veikinda eða slysa. Á eyðublað 3 er safnað upplýsingum um örorkulífeyrisréttindi í lífeyrissjóðum og á eyðublað 4 upplýsingum um barnalífeyrisréttindi og um viðbótartryggingar hjá váttryggingafélögum eða sem hluta af kjara- og ráðningarsamningi/um.

Veist þú hvaða lífeyrir yrði greiddur til þinna nánustu ef þú féllir óvænt frá? Það er nauðsynlegt að vita hverjar tekjur fjölskyldunnar verða ef framfærandi eða annar af framfærendum heimilis fellur óvænt frá. Á eyðublað 5 er safnað upplýsingum um makalífeyrisréttindi í lífeyrissjóðum og á eyðublað 6 upplýsingum um barnalífeyrisréttindi og um líftryggingabætur við fráfall.

Eyðublöðin geta verið hvort sem er fyrir einstakling eða hjón. Einstaklingur fyllir eingöngu út dálkinn sem er merktur **þú** en ef um hjón er að ræða skal einnig fylla út dálkinn sem er merktur **maki**.

Aldur og fjöldi ára til starfsloka

Áður en þú fyllir út eyðublöð 1 til 6 skaltu skrifa við hvaða dag upplýsingarnar miðast og fylla út töfluna fyrir neðan. Í hana skaltu rita aldur þinn og maka og setja fram áætlun eða ósk um hvenær þú eða þið viljið hætta að vinna til þess að áætla hvað þú eða þið reiknið með að vinna mörg ár til viðbótar.

Dagsetning: _____

Þú			Maki		
Aldur	Áætluð starfslok	Fjöldi ára til starfsloka	Aldur	Áætluð starfslok	Fjöldi ára til starfsloka

Eyðublað 1

Veistu hvaða tekjum þú mátt eiga von á í eftirlaun miðað við núverandi réttindi og áframhaldandi greiðslur í lífeyrissjóð?

Réttindi í lífeyrissjóðum

1	Áunnin réttindi (upplýsingar um þegar áunnin réttindi í lífeyrissjóðum sem greitt hefur verið til)			Viðbótarréttindi (sem bætast við með áframhaldandi greiðslum til starfsloka)				
	2	3	4	5	6	7	8	9
	Lögjaldatímabil (hvenær var greitt til sjóðsins)	Viðmiðunaraldur (við hvaða aldur hefst taka lífeyris)	Reglur um flýtingu/frestun (hvenær má fyrst/síðast hefja töku lífeyris og hvernig breytast lífeyrisgreiðslur fyrir hvern mánuð ef þeim er frestað eða flýtt)	Áunnin réttindi (mánaðarlegur lífeyrir til æviloka m.v. þann aldur sem þú áætlar að hefja töku lífeyris)	Réttindastuðull (segir til um hvernig réttindi myndast)	Áætluð laun til starfsloka (sem framreikningur byggist á)	Viðbótaréttindi (mánaðarlegar lífeyrisgreiðslur til æviloka m.v. starfslokaldur)	Lífeyrir samtals (áunnin og viðbótaréttindi samtals)
			Fyrst Síðast Stuðull					
Lífeyrissjóður								
þú								
Maki								
Lífeyrisgreiðslur samtals			þú					
			Maki					
			Hjón samtals					

Tilgangur þessarar töflu er að safna saman upplýsingum um þegar áunnin réttindi og áætla lífeyrisgreiðslur í starfslok miðað við áframhaldandi greiðslur í lífeyrissjóð til starfsloka. Upplýsingarnar færðu með því að skoða yfirlit frá lífeyrissjóðum sem þú hefur greitt í eða með því að hafa samband við hvern og einn sjóð og biðja um upplýsingar. Skrifðu niður alla lífeyrissjóði sem þú hefur greitt í og safnaðu upplýsingum frá hverjum og einum um eftirlaunatriði. Fylltu út dálka 2 til 5 hjá lífeyrissjóðum sem þú eða maki eigir áunnin réttindi hjá og dálka 6 til 8 hjá sjóðum sem þú reiknið með að greiða áfram til.

- Lífeyrissjóður** sem þú og maki þinn hafið greitt í og eigir réttindi hjá. Einnig lífeyrissjóðir sem þú greiðir í núna og reiknið með að greiða í til starfsloka.
- Lögjaldatímabil** eða það tímabil sem greitt var í viðkomandi lífeyrissjóð. Tilgangurinn með þessum upplýsingum er að fá yfirlit um í hvaða lífeyrissjóð var greitt á hverjum tíma, m.a. til þess að kanna hvort öll tímabil hafi skilað sér.
- Viðmiðunaraldur** segir til um við hvaða aldur áunnin lífeyrisréttindi miðast. Hjá flestum lífeyrissjóðum er miðað við 67 ára aldur.

- Reglur um frestun eða flýtingu** á töku lífeyrisgreiðslna frá viðmiðunaraldri. Þessar upplýsingar eru nauðsynlegar til þess að hægt sé að samræma réttindaútreikninga í mörgum sjóðum eða til að hægt sé að reikna út lífeyri við mismunandi aldur.
- Áunnin réttindi** mæld með mánaðarlegum lífeyrisgreiðslum frá starfslokaaldri eða þeim aldri sem þú áætlar að hefja töku lífeyris úr lífeyrissjóði.
- Réttindastuðull** í stigastjóði. Stuðullinn segir til um hvernig réttindi myndast í stigastjóði. Ef lífeyrissjóður er með aldurstengd réttindi má sleppa þessum dálki. Þessar upplýsingar þarf eingöngu varðandi sjóði sem þú áformar að greiða til í framtíðinni.
- Áætluð laun til starfsloka**. Laun sem framreikningur á viðbótaréttindum byggist á. Yfirlitt er miðað við óbreytt laun til æviloka í dæmum hjá lífeyrissjóðum.
- Viðbótarréttindi** sem myndast með áframhaldandi greiðslum. Viðbótarréttindi eru sýnd sem mánaðarlegar lífeyrisgreiðslur frá áætluðum starfslokaaldri til æviloka. Upplýsingar um viðbótarréttindi eru á yfirlitum frá lífeyrissjóðum en einnig er hægt að reikna þau á vefsíðum flestra lífeyrissjóða. Ef þú finnur ekki þessar upplýsingar skaltu hringja í lífeyrissjóðinn og biðja um aðstoð.
- Lífeyrisréttindi** samtals (áunnin og viðbótarréttindi).

Eyðublað 2

Hvað reiknar þú með að viðbótarsparnaður (viðbótarlífeyrissparnaður og annar sparnaður) verði mikill í starfslok og bæti miklu við mánaðarlegar lífeyrsgreiðslur?

2.1 Viðbótarlífeyrissparnaður

	1	2	3	4	5	6		
						Mánaðarlegar tekjur fyrir skatta í starfslok		
	Vörsluaðili lífeyrissparnaðar/séreignarsjóður	Núverandi inneign	Laun sem greitt er af	Iðgjald sem % af launum	Inneign í starfslok	7 ár	10 ár	15 ár
Þú								
Maki								
Samtals			Þú					
			Maki					
			Hjón samtals					

Tilgangur þessarar töflu er að safna saman upplýsingum um viðbótarlífeyrissparnað og áætla hver hann verður í starfslok. Skriðu niður alla vörsluaðila sem þú og maki þinn greiðir til eða eigið inneign hjá. Safnaðu upplýsingum hjá hverjum og einum um eftirfarandi atriði:

1. Vörsluaðili lífeyrissparnaðar/séreignarsjóður sem þú eða þið eigið inneign hjá og reiknið með að greiða til áfram.
2. Núverandi inneign í séreignarsjóði eða á lífeyrissparnaðarreikningi.
3. Laun sem lífeyrissparnaður er greiddur af.

4. Iðgjald sem hlutfall af launum. Hér skal skrifa iðgjald samtals þ.e. bæði eigið framlag og mótramlag launagreiðanda.
5. Inneign í starfslok. Þessar upplýsingar færðu hjá vörsluaðilanum en í mörgum tilvikum getur þú reiknað þetta út sjálfur/sjálf á vefsíðu vörsluaðila eða fjármálafyrirtækis. Mælt er með að reiknað sé með höflegri ávöxtun eða 3,5% til 4,5% raunávöxtun.
6. Mánaðarlegar tekjur fyrir skatta í starfslok. Útreiknaðar tekjur af inneign í starfslok miðað við mismunandi úttektartíma.

2.2 Annar sparnaður

1	2	3	4	5		
				Mánaðarlegar tekjur eftir skatta í starfslok		
Ávöxtunarleið / annar sparnaður	Núverandi inneign	Viðbótarsparnaður	Inneign í starfslok	7 ár	10 ár	15 ár
Samtals						

Tilgangur þessarar töflu er að safna saman upplýsingum um aðrar eignir og annan eftirlaunasparnað og áætla verðmæti þeirra í starfslok. Skriðu niður allar aðrar eignir og annan sparnað sem þú eða þið hyggist nota til að auka tekjur í starfslok:

1. Ávöxtunarleið sem valin hefur verið fyrir annan sparnað. Annar sparnaður getur t.d. verið á innlánsreikningi í banka, hlutdeildarskirteini í verðbréfasjóði, skuldabréfum eða hlutabréfum eða í söfnunartryggingu hjá líftryggingafélagi. Hér má einnig telja upp aðrar eignir sem reiknað er með að selja síðar á ævinni til að auka tekjur í starfslok.
2. Núverandi inneign. Verðmæti sparnaðar nú eða þegar úttekt er gerð.

3. Viðbótarsparnaður. Áætlaðu viðbótarsparnað á starfsævinni. Getur verið hvort heldur sem er reglulegur eða óreglulegur sparnaður.
4. Inneign í starfslok. Útreiknað verðmæti annars sparnaðar í starfslok. Þetta getur þú reiknað út á vefsíðum flestra fjármálafyrirtækja en annars skaltu leita til ráðgjafa um aðstoð við útreikninginn. Mælt er með að reiknað sé með höflegri ávöxtun eða 3,5% til 4,5% raunávöxtun. Þar sem greiddur er fjármagnstekjuskattur af vaxtatekjum þarf að taka tillit til hans við útreikningana.
5. Mánaðarlegar tekjur eftir skatta í starfslok. Útreiknaðar tekjur af inneign í starfslok miðað við mismunandi úttektartíma. Annar sparnaður er lagður fyrir af launum eftir skatta og því er ekki greiddur tekjuskattur af útborgunum í starfslok.

Eyðublað 3

Veist þú hvaða örorkulífeyri þú átt rétt á ef þú þyrftir að hætta að vinna vegna veikinda eða slyss?

Örorkulífeyrisréttindi í lífeyrissjóðum

1	Áunnin réttindi (upplýsingar um þegar áunnin örorkulífeyrisréttindi í lífeyrissjóðum sem greitt hefur verið í)			Viðbótarréttindi (sem bætast við með framreikningi)			8
	2	3	4	5	6	7	
	Neðri mörk örorku (lágmarks-örorka til að fá örorkulífeyri)	Mat á örorku eftir 3 ár A (almenn störf) eða F (fyrra starf)	Áunnin réttindi (örorkulífeyrir á mánuði ef starfsorka skerðist um 100%)	Réttur til framreiknings (á sjóðfélagi rétt á framreikningi við örorku? Já/nei)	Laun (laun sem framreikningur byggist á)	Framreiknuð réttindi (viðbótarréttindi sem bætast við framreikning réttinda)	Örorkulífeyrir samtals (áunnin réttindi og framreiknuð réttindi)
Lífeyrissjóður							
Þú							
Pú / einstaklingur samtals							
Maki							
Maki samtals							

Tilgangur þessarar töflu er að safna upplýsingum um áunnin og framreiknuð réttindi í lífeyrissjóðum ef sjóðfélagi verður 100% öryrki. Upplýsingarnar færðu með því að skoða yfirlit frá lífeyrissjóðum sem þú hefur greitt í eða með því að hafa samband við hvern og einn sjóð og biðja um upplýsingar. Skrifðu niður alla lífeyrissjóði sem þú hefur greitt í og átt réttindi hjá og safnaðu upplýsingum frá hverjum og einum um eftirfarandi atriði:

- Lífeyrissjóðir** sem þú og maki þinn hafir greitt til og eigið réttindi hjá og lífeyrissjóðir sem þið greiðið í núna og reiknið með að greiða í til starfsloka.
- Neðri mörk örorku.** Hvað þarf metin örorka að vera minnst til þess að réttur á örorkulífeyri stofnist? Hjá flestum lífeyrissjóðum þarf örorkan að vera metin 40–50%.
- Mat á örorku eftir þrjú ár.** Fyrsta mat á örorku miðast yfirleitt við hæfi sjóðfélaga til að gegna því starfi sem hann var í við orkutap en

hjá mörgum sjóðum er síðan miðað við hæfi sjóðfélaga til að vinna almenn störf eftir þrjú ár. Skrifðu A ef miðað er við almenn störf en F ef miðað er við fyrra starf sjóðfélaga.

- Áunnin örorkulífeyrisréttindi** sýnd sem mánaðarlegar örorkulífeyrisgreiðslur ef starfsorka skerðist um 100% og sjóðfélagi verður fyrir sannanlegum tekjumissi.
- Réttur til framreiknings (já eða nei).** Spyrðu hvort þú eigr rétt á framreikningi réttinda og fáðu upplýsingar um hver þau eru miðað við meðalgreiðslur í sjóðinn undanfarið eða núverandi laun. Fáðu jafnframt upplýsingar um hvernig réttur til framreiknings stofnast.
- Laun** sem framreikningur byggist á.
- Framreiknuð réttindi.** Réttindi sem bætast við áunnin réttindi ef sjóðfélagi verður öryrki.
- Örorkulífeyrir samtals** (áunnin og framreiknuð réttindi lögð saman).

Eyðublað 4

Veist þú hvaða örorkulífeyri þú átt rétt á ef þú þyrftir að hætta að vinna vegna veikinda eða slyss?

4.1 Barnalífeyrir við örorku

	Lífeyrissjóður	Fjárhæð barnalífeyris (mánaðarlegur barnalífeyrir greiddur til framfæranda barns)	Greiðslutími (aldur barns þegar barnalífeyrir fellur niður)
Þú			
Maki			

Börn örorkulífeyrisþega sem öðlast hefur rétt til framreiknings eiga rétt á mánaðarlegum barnalífeyri ef börnin eru fædd eða ættleidd fyrir orkutap og allt að 12 mánuðum eftir orkutapið. Ef örorka er metin lægri en 100% þá er barnalífeyrir hlutfallslega lægri. Hjá mörgum lífeyrissjóðum er greiðsla barnalífeyris bundin því skilyrði að sjóðfélaginn hafi síðast greitt til hans fyrir örorku.

Barnalífeyrir er greiddur til 18 ára aldurs hjá flestum lífeyrissjóðum en nokkrir greiða barnalífeyri til 20 eða 22 ára aldurs. Safnið eftirtöldum upplýsingum:

1. Lífeyrissjóður sem myndi greiða barnalífeyri við örorku.
2. Fjárhæð barnalífeyris.
3. Greiðslutími eða aldur barns þegar barnalífeyrir fellur niður.

4.2 Viðbótarörorkutryggingar

Þú / einstaklingur							
Heiti tryggingar	Tryggingafélag	Bótaskylda		Bætur			
		Slys	Sjúkdómar	Eingreiðsla	Mánl.bætur	Bótatími	Biðtími
Þú samtals		Slys					
		Sjúkdómar					

Maki							
Heiti tryggingar	Tryggingafélag	Bótaskylda		Bætur			
		Slys	Sjúkdómar	Eingreiðsla	Mánl.bætur	Bótatími	Biðtími
Maki samtals		Slys					
		Sjúkdómar					

Tilgangur þessarar töflu er að safna saman upplýsingum um örorkutryggingar hjá tryggingafélögum ef einstaklingur verður óvinnufær vegna örorku af völdum sjúkdóms eða slyss. Skrifðu niður hvaða tryggingar þú og maki þinn kaupir (eða njótið með öðrum hætti, t.d. ef þið eruð tryggð með hóptrýggingu samkvæmt kjara- eða ráðningarsamningi). Fáðu upplýsingar um hvenær bótaréttur skapast og hvaða bætur eru greiddar og með hvaða hætti.

1. Heiti tryggingar.
2. Tryggingafélag sem þú kaupir tryggingu af.
3. Bótaskylda. Hvað bætir tryggingin?
4. Bætur. Fyllið inn hvaða bætur eru greiddar og hvort þær eru greiddar með eingreiðslu eða mánaðarlegum bótum eða e.t.v. hvoru tveggja. Bótatími segir til um hversu lengi mánaðarlegar bætur eru greiddar og biðtími segir til um hvenær greiðslur hefjast eftir að bótaréttur stofnast.

Eyðublað 5

Veist þú hvaða lífeyrir yrði greiddur til þinna nánustu ef þú féllir óvænt frá?

Makalífeyrisréttindi í lífeyrissjóðum

	1	2	3	4	5	6
		Áunnin réttindi (makalífeyrir á mánuði ef sjóðfélagi fellur frá)	Réttur til fram- reiknings, já/nei (á sjóðfélagi rétt á framreikningi við örorku)	Framreiknuð réttindi (viðbótar- réttindi sem bætast við með framreikn- ingi réttinda)	Makalífeyrir samtals (áunnin réttindi og framreiknuð réttindi)	Greiðslutími (tími sem makalífeyrir er greiddur)
Þú	Lífeyrissjóður					
Maki	Pú / einstaklingur samtals					
	Maki samtals					

Tilgangur þessarar töflu er að safna saman upplýsingum um makalífeyrisgreiðslur til eftirlifandi maka ef sjóðfélagi fellur frá. Upplýsingarnar færðu með því að hafa samband við hvern og einn sjóð og biðja um upplýsingar. Skrifðu niður alla lífeyrissjóði sem þú hefur greitt í og átt réttindi hjá og safnaðu upplýsingum frá hverjum og einum um eftirlifandi atriði:

1. **Lífeyrissjóður** sem þú hefur greitt í og átt geymd réttindi hjá og lífeyrissjóður/ir sem þú greiðir í núna og reiknar með að greiða í til starfsloka.
2. **Áunnin makalífeyrisréttindi** sýnd sem mánaðarlegar makalífeyrisgreiðslur ef sjóðfélagi fellur frá.
3. **Réttur til framreiknings (j/n)**. Skrifðu já ef framreikningsréttur er til staðar, annars nei.

4. **Framreiknuð réttindi**. Viðbótarréttindi sem bætast við með framreikningi réttinda ef sjóðfélagi fellur frá.

5. **Makalífeyrir samtals**. Áunnin og framreiknuð réttindi samtals.

6. **Greiðslutími**. Hversu lengi er makalífeyrir greiddur. Í flestum tilvikum er makalífeyrir greiddur tímabundið en hjá sumum sjóðum er hann greiddur ævilangt eða á meðan eftirlifandi maki lifir.

Við mat á lífeyrisgreiðslum við fráfall skal einnig taka tillit til inneignar í séreignarsjóði eða á lífeyrissparnaðarreikningi sem erlist við fráfall, sjá núverandi inneign í séreignarsjóði eða á lífeyrissparnaðarreikningi á eyðublaði 2.

Eyðublað 6

Veist þú hvaða lífeyrir yrði greiddur til þinna nánustu ef þú féllir óvænt frá?

6.1 Barnalífeyrir við fráfall sjóðfélaga

	Lífeyrissjóður	Fjárhæð barnalífeyris (mánaðarlegur barnalífeyrir greiddur til framfæranda barns)	Greiðslutími (aldur barns þegar barnalífeyrir fellur niður)
Þú			
Maki			

Barnalífeyrir er greiddur með börnum látins sjóðfélaga ef hann hafði greitt í lífeyrissjóð a.m.k. 24 af síðustu 36 mánuðum fyrir andlát eða notið elli- eða örorkulífeyris við andlát eða öðlast rétt til framreiknings. Hjá mörgum lífeyrissjóðum er greiðsla barnalífeyris bundin því skilyrði að sjóðfélaginn hafi síðast greitt til hans fyrir andlát eða örorku.

Barnalífeyrir er greiddur til 18 ára aldurs hjá flestum lífeyrissjóðum en nokkrir greiða barnalífeyri til 20 eða 22 ára aldurs. Safnið eftirtöldum upplýsingum:

1. Lífeyrissjóður sem myndi greiða barnalífeyri við fráfall.
2. Fjárhæð barnalífeyris.
3. Greiðslutími eða aldur barns þegar barnalífeyrir fellur niður.

6.2 Líftryggingar

	1	2	3
	Líftryggingafélag	Líftryggingarbætur (eingreiðsla við fráfall)	Rétthafar (nánustu vandamenn, lögerfingjar, tilnefndir rétthafar)
Þú			
Þú / einstaklingur samtals			
Maki			
Maki samtals			

Sífelld fleiri einstaklingar kaupa líftryggingar til að tryggja sínum nánustu bætur við fráfall. Flestir kaupa líftryggingar sjálfir en einnig er algengt að fólk njóti hóplíftryggingar samkvæmt kjara- eða ráðningarsamningum. Tilgangur þessarar töflu er að safna saman upplýsingum um líftryggingar til þess að meta afkomu fjölskyldunnar við fráfall sjóðfélaga. Upplýsingar um tryggingarnar eru á tryggingaskirteinum og í kjara- eða ráðningarsamningum, njóti einstaklingur tryggingaverndar með þeim hætti.

Skráðu niður eftirfarandi upplýsingar um líftryggingar í gildi fyrir einstakling og maka:

1. Líftryggingafélag.
2. Líftryggingarbætur.
3. Rétthafar. Bætur líftrygginga eru greiddar þeim sem einstaklingur skráir sem rétthafa bótanna hjá viðkomandi tryggingafélaga. Ef enginn er skráður sem rétthafi greiðast líftryggingabætur til maka. Sé hann ekki á lífi þá greiðast bæturnar til barna en annars til lögerfingja.