Résumés des articles

Relation entre les régimes de retraite publics et professionnels dans les pays nordiques

Einar Øverbye

Dans les pays nordiques, les systèmes de retraite publics se sont toujours concentrés sur la protection d'un revenu minimal plutôt que sur le « maintien du revenu ». Cependant, au cours des années 1950 et 1960, tous les pays nordiques, à l'exception du Danemark, ont mis sur pied des régimes de retraite publics proportionnels, qui sont venus s'ajouter aux régimes minimum de retraite déjà en vigueur. Le champ d'action des régimes de retraite professionnels contractés sur une base volontaire est donc plutôt limité, surtout en Finlande. En Suède, les accords portant sur les régimes de retraite professionnels issus de négociations collectives assurent néanmoins une large couverture en raison de la structure unifiée et hiérarchique du mouvement syndical suédois. Les retraites professionnelles fondées sur des négociations collectives jouent également un rôle important au Danemark, alors que la Norvège reste le seul pays nordique dans lequel existe un vaste marché des retraites professionnelles. Pendant les années 1980, tous les pays nordiques ont réduit les allégements fiscaux accordés aux régimes de retraite professionnels afin d'élargir l'assiette fiscale tout en révisant à la baisse le niveau d'imposition de toutes les autres formes de capitaux. On observe également une tendance à la déréglementation du secteur des retraites professionnelles. Cette déréglementation pourrait aboutir à une différenciation accrue des produits, ce qui accentuerait à l'avenir l'hétérogénéité du secteur des retraites professionnelles. Cette tendance pourrait se renforcer si les projets de marché libre des régimes de retraite professionnels sont mis en œuvre au sein de l'Espace économique européen.

Participation des syndicats aux régimes complémentaires

Bryn Davies

Cette contribution examine les caractéristiques de la participation des syndicats aux régimes de retraite complémentaires pour les salariés dans un certain nombre de pays développés : l'Allemagne, l'Australie, le Danemark, l'Espagne, la France, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. Elle étudie dans les grandes lignes, pays par pays, la structure des régimes de retraite, la structure du mouvement syndical et le mode de participation des syndicats aux régimes de retraite. Elle analyse ensuite les possibilités de participation des syndicats aux régimes de retraite complémentaires ainsi que les différentes stratégies adoptées par les syndicats dans chaque pays. Ces stratégies entrent globalement dans les catégories suivantes : indifférence

(voire franche opposition, aux retraites complémentaires) ; négociation (la participation se limite à la négociation des prestations avec les employeurs) ; coopération (le régime de retraite complémentaire est une prérogative conjointe des syndicats et des employeurs) ; contrôle (le régime de retraite complémentaire est considéré comme une activité autonome des syndicats). Cette contribution conclut que le degré et l'ampleur de la participation des syndicats est fonction d'un certain nombre de facteurs propres à chaque pays, dont le niveau de la pension de base, la structure des relations entre partenaires sociaux, le climat politique et l'attitude observée au cours de l'histoire du pays vis-à-vis des retraites complémentaires. Cependant, lorsque les circonstances sont favorables, les syndicats peuvent jouer un rôle important dans la définition de la nature de la législation sur les retraites complémentaires, l'extension de la couverture des régimes complémentaires et la gestion des institutions créées pour servir ces prestations.

Les régimes de retraite complémentaires du secteur privé et du secteur public en République fédérale d'Allemagne : vue d'ensemble

Winfried Schmähl et Stefan Böhm

En République fédérale d'Allemagne, l'assurance vieillesse d'entreprise vient compléter de façon importante le régime légal d'assurance pension. Cet aperçu des régimes de retraite complémentaires retrace leur historique, décrit leur fonction complémentaire ainsi que les différents types de régimes que l'on trouve dans le secteur public et dans le secteur privé. Les données disponibles concernant le secteur privé révèlent une diversité considérable des types de régime et des couvertures. En tant que système de versement d'un revenu complémentaire aux retraités, les régimes complémentaires peuvent combler l'écart de remplacement entre les prestations servies par le régime légal d'assurance pension et le niveau de revenu nécessaire pour assurer au retraité le maintien de son revenu net. Dans le secteur privé, les régimes d'entreprise ne permettent de combler cet écart que pour un certain nombre de retraités masculins, et une proportion très réduite de femmes. Dans le secteur public, en revanche, les régimes complémentaires comblent manifestement cet écart. Les retraités du secteur public sont donc bien mieux lotis que leurs homologues du secteur privé. Les perspectives d'expansion des régimes de retraite d'entreprise du secteur privé ne sont pas très brillantes. Il est au contraire plus probable que les prestations seront révisées à la baisse et que les nouveaux salariés n'y auront pas accès. Les futures réformes de l'assurance pension légale ne devront pas compter sur les régimes complémentaires pour compenser la baisse des prestations du régime de base.

Les régimes de retraite complémentaires aux Pays-Bas

Erik Lutjens

Après avoir donné un aperçu du système de retraite néerlandais, l'auteur présente une description générale des dispositifs de retraite complémentaires en vigueur aux Pays-Bas. Il met l'accent sur le rôle respectif des employeurs, des salariés et des syndicats dans le domaine des régimes de retraite complémentaires. Sont respectivement abordés les régimes complémentaires des salariés du secteur public et du secteur privé et les dispositions qui régissent la retraite des travailleurs indépendants. Du point de vue des perspectives d'évolution, l'auteur estime que le rôle

des régimes complémentaires devrait croître à l'avenir du fait de la tendance à la baisse des prestations versées au titre de la sécurité sociale. Ce qui aurait pour conséquence détendre le champ d'action des partenaires sociaux.

Les régimes complémentaires de retraite en Grèce

Hélène Pétridou

Cet article donne une vue d'ensemble du système de retraite grec. Après avoir décrit les caractéristiques générales des régimes légaux de base, l'auteur étudie plus particulièrement la couverture complémentaire. Il s'agit pour l'essentiel de régimes obligatoires, les régimes volontaires sont en effet rares dans le système grec. Ces régimes complémentaires obligatoires sont très développés, ils couvrent 80 % de la population active. Le régime le plus important et le plus représentatif est celui des salariés du secteur privé, IKA-TEAM. Ses grandes lignes sont présentées. Dans une dernière partie, le rôle des acteurs impliqués dans le fonctionnement des régimes complémentaires, c'est-à-dire l'Etat et les partenaires sociaux, est analysé, cela en tenant compte des perspectives d'évolution et des enjeux sociaux actuels.

La loi espagnole sur les plans de retraite (1987) Rôle des différents acteurs et bilan des dernières années

Luis J. Ruano Ruano

La loi identifie trois types de plans de retraite : les plans individuels, les plans instaurés par des associations et les plans entrant dans le cadre du régime d'entreprise. Tous les plans sont soumis au contrôle d'une commission (commission de contrôle) et la majorité des représentants s'expriment au nom des participants et non des bénéficiaires ou de l'entité à l'origine du plan. Ils exercent deux fonctions essentielles : désignation de l'organe de gestion et de l'actuaire et représentation des intérêts des participants auprès de l'organe de gestion et de la commission de contrôle du fonds. La commission de contrôle du fonds supervise entre autres la gestion, désigne l'auditeur et joue le même rôle que le conseil d'administration d'une compagnie d'assurances. Tout fonds doit avoir un organe de gestion et une banque dépositaire chargée d'administrer les investissements. L'organe de gestion doit être une société anonyme dotée d'un capital équivalent à 1 % au moins du montant du patrimoine administré. L'organe de gestion doit créer les plans et prendre en charge la comptabilité du fonds et communiquer impérativement chaque année et à chaque participant le montant des investissements choisis et opérés avec l'autorisation expresse de la commission de contrôle. La réglementation sur les investissements est très libérale et la seule limitation importante concerne la concentration des risques sur un seul émetteur privé. Du point de vue des effectifs (nombre de participants), les plans individuels sont majoritaires mais seulement 8,9 % de la population active espagnole possède un plan de retraite. Les investissements faits dans le cadre des plans de retraite représentent environ 1 400 milliards de pesetas. Ces chiffres sont relativement modestes quoique les fonds de pension constituent le principal système de retraite complémentaire en Espagne. Le nouveau projet de loi (janvier 1994) devra contribuer au renforcement du système de protection sociale, géré selon les règles du secteur privé mais intégrant des mécanismes de contrôle social et technique.

Aux origines interprofessionnelles des régimes de retraite complémentaires français : la naissance de l'AGIRC

Bernard Friot

Les typologies courantes, qui rangent le dispositif français de protection sociale parmi les régimes construits sur une base professionnelle, sous-estiment le poids de sa composante territoriale, et du coup passent à côté de la spécificité d'un dispositif dont on a grand mal à rendre compte en distinguant le territorial du professionnel. On prend ici comme terrain d'analyse la naissance du régime de retraite complémentaire des cadres. Les dix années qui séparent les conventions de 1937 et 1947 (cette dernière créant l'AGIRC, Association générale des institutions de retraite des cadres) sont particulièrement éclairantes. On voit comment la fraction des « collaborateurs » emmenée par les ingénieurs salariés, l'administration des assurances sociales puis de la sécurité sociale, les gestionnaires des régimes d'assurance propres aux salariés non concernés jusqu'en 1945 par le régime commun et, enfin, le patronat attaché aux allocations familiales s'entendent dans l'urgence de la Libération pour mettre en place un régime unique de retraite complémentaire par répartition : dispositif territorial géré par des assureurs et piloté par ceux qui deviendront par la suite les « partenaires sociaux ».

Les différentes logiques de financement des retraites en répartition

Emmanuel Reynaud

Le financement des retraites en répartition recouvre deux grands types de régime : les régimes à prestations définies et ceux à cotisations définies. Les premiers prennent des engagements avec fixation d'un objectif et les seconds sans fixation d'objectif. Ces deux types de régime renvoient à des modalités de régulation très différenciées. Dans les régimes à prestations définies, il s'agit d'adapter le niveau des contributions au coût de l'engagement pris ou de modifier l'engagement par la négociation, le débat public ou une décision unilatérale. Dans les régimes à cotisations définies, un système de cotisations est mis en place : il permet d'accumuler des droits et ces droits sont valorisés en fonction des ressources du régime, autrement dit du flux de cotisations. L'équilibre du régime est piloté en permanence à travers la détermination de ses principaux paramètres. Au-delà de leurs différences, les deux types de régimes en répartition ont un trait commun essentiel : la pérennité des prestations dépend exclusivement de la permanence du flux de cotisations. Autrement dit, ils sont confrontés à un impératif de renouvellement de la population affiliée. Cela conduit à considérer que seuls les régimes répondant à certaines grandes caractéristiques sont susceptibles d'assurer la pérennité d'engagements financés en répartition : les régimes obligatoires nationaux gérés par des acteurs porteurs d'intérêts généraux.

Prise en charge du risque : régimes à prestations définies et régimes à cotisations définies

John A. Turner

Tout régime de retraite s'accompagne d'un risque financier. Ce risque incombe à l'une des parties – salariés, employeur, compagnie d'assurances – mais il peut également être supporté par les actionnaires et les porteurs d'obligations d'une so-

ciété, par les contribuables ou encore par d'autres employeurs. L'endossement du risque par les salariés varie en fonction des catégories de salariés considérées et oppose, par exemple, les salariés ayant beaucoup d'ancienneté aux nouveaux venus, les hommes aux femmes. Ce sont les règles régissant les conditions de versement des pensions qui déterminent *de facto* quelle partie supportera le risque. Cette contribution s'attache à décrire la répartition de la prise de risque dans l'un et l'autre type de régime.

Les multiples visages des régimes de retraite de syndicats américains

Teresa Ghirladucci

Contrairement aux régimes de retraite à prestations définies, les régimes à cotisations définies offrent aux travailleurs américains la transférabilité intégrale et la propriété incontestable de leur compte retraite. Si les entreprises proposent des plans à cotisations définies, c'est pour faire supporter le risque d'investissement par les travailleurs. Ces plans ne peuvent malheureusement pas assurer l'objectif social de garantie de la sécurité des revenus pendant la retraite. Les bénéficiaires des plans à cotisations définies les utilisent en effet pour payer les traites de leur logement, financer leurs vacances ou subvenir à d'autres besoins. Néanmoins, et quelle que soit l'opinion communément admise, rien n'impose de dissocier ces deux types de dispositifs donnant droit à des prestations. 10 % des Américains percevant une pension participent à des plans inter-entreprises qui constituent un hybride des plans à prestations définies et des plans à cotisations définies. Conçus par les syndicats en réaction à l'émergence de marchés du travail occasionnel, ces plans constituent un modèle remarquable pour le marché du travail actuel, caractérisé par une mobilité croissante des travailleurs imputable au fait que les employeurs créent des relations professionnelles plus brèves. Les plans de retraite inter-entreprises créés par les syndicats et combinant les formules classiques à prestations et à cotisations définies sont susceptibles de remplir les différentes fonctions des systèmes de retraite américains instaurés par l'employeur – gestion de l'offre de main-d'œuvre, garantie de la sécurité des revenus pendant la retraite (même pour les travailleurs aux contrats très ponctuels) et apport de capitaux aux marchés financiers.

Réforme du système de retraite public et instauration de régimes complémentaires en Italie : vers un modèle toujours plus "minimaliste" ?

Ugo Ascoli

Depuis la Seconde Guerre mondiale, le champ d'application du régime de retraite public obligatoire s'est élargi pour garantir aujourd'hui, et depuis les années 1970, une pension à tous. Des prestations calculées selon le profil des affiliés, des disparités entre les bénéficiaires, le fait que des critères d'ordre politique ou « clientéliste » sous-tendent les programmes de retraite et la pénalisation des participants les moins performants sur le marché du travail sont autant de facteurs qui, depuis 1990, caractérisent un système qui s'efforce de couvrir la quasi-totalité des besoins de sécurité sociale. La réforme de 1992 a été conçue pour parvenir à une réduction de la couverture sociale obligatoire (doublée d'une réduction des dépenses publiques dans le domaine social). Les nouvelles évolutions ont des répercussions variables sur les différents groupes et se traduisent par de nouvelles formes d'injustice sociale (les mesures drastiques ont été prises au détriment des jeunes, des personnes

:e situation professionnelle précaire et des femmes). En 1993, . a été adoptée sanctionnant l'introduction d'une nouvelle forme de .surance complémentaires (facultatifs). Les nouvelles mesures ne sem- .efois pas avoir d'incidence notable sur le développement des couvertures .plémentaires, ce qui s'explique surtout par l'insuffisance des incitations fisca- .es favorables aux cotisations de retraite. Il nous faut en dernier lieu souligner que la combinaison des nouveaux régimes de protection sociale, complémentaires et obligatoires, n'est pas susceptible de garantir une protection aussi satisfaisante que celle assurée par l'ancien système obligatoire.

L'expansion des régimes complémentaires au Danemark

Finn Østrup

Cette contribution décrit l'évolution des retraites complémentaires au Danemark. Depuis le début des années 60, on débat dans ce pays de la mise en place de pensions de retraite privées visant à compléter les prestations forfaitaires de base servies au titre du régime légal, financé sur le budget de l'Etat. Suite à ces débats, les négociations salariales de 1989-92 ont permis l'instauration d'un régime de retraite complémentaire pour environ 610 000 salariés du secteur privé. Contrairement aux régimes des autres pays européens, la plupart des régimes de retraite complémentaires danois sont à cotisations définies et couvrent pour l'essentiel des secteurs industriels ou des salariés de la même profession. Cela implique que les explications traditionnellement avancées dans la théorie de la création des fonds de pension et qui s'appliquent aux régimes d'employeur ne peuvent être transposées au cas danois. Cette contribution propose de nouvelles explications pour la création des fonds de pension sectoriels. Ainsi, la création des fonds de pension sectoriels peut être considérée comme un instrument par lequel les syndicats peuvent renforcer leur influence. Ces fonds de pension sectoriels peuvent en outre être envisagés comme une façon de diminuer le risque lié à l'évolution des possibilités de consommation à long terme parmi les salariés.

Retraite et vieillissement : quelle logique de protection ?

Bernard Delhausse, Sergio Perelman et Pierre Pestieau

Dans la plupart des pays industrialisés, les personnes âgées connaissent un niveau de vie sans précédent, que ce soit par comparaison avec le passé ou même relativement aux autres classes d'âge. On peut légitimement se poser la question de la durée de ce phénomène. La loi d'airain de vieillards sans ressources est-elle définitivement brisée ? Ou doit-on craindre son retour en force ? Le point de vue que nous développons dans cette note est que le vieillissement démographique et l'importance des retraites par répartition dans le revenu des personnes âgées se conjuguent pour mettre en péril ce que d'aucuns ont qualifié d'âge d'or du troisième âge. Nous indiquons que l'introduction de régimes complémentaires de retraite ne répond pas à ce péril sauf si elle permet de restructurer le régime des retraites de base de façon à ce qu'il puisse concentrer son action sur les plus démunis. Ceci est surtout vrai dans les pays, la Belgique, l'Allemagne et la France où la logique de protection qui anime le régime de base est de nature commutative, c'est à dire là où les prestations sont étroitement liées aux contributions.

Régimes de retraite et théories du marché du travail aux Etats-Unis

Lucy apRoberts

Les régimes de retraite à prestations définies ne s'intègrent pas au modèle standard de marché du travail concurrentiel car ils pénalisent les travailleurs mobiles, tout en liant une partie de la rémunération des salariés à leur âge et à leur ancienneté davantage qu'à leur productivité. Certains économistes américains néo-classiques se sont efforcés de montrer que ces régimes contribuent à l'efficience d'une économie, en dépit du fait qu'ils ne sont pas conformes au modèle standard. Ils décrivent les régimes à prestations définies comme un élément du « contrat implicite » passé entre l'employeur et les salariés : l'employeur s'engage tacitement à garder les salariés dont les performances sont satisfaisantes, à ne pas les licencier avant l'âge de la retraite. Dans ce schéma, l'employeur endosse toutes les décisions relatives aux licenciements et aux régimes de retraite. De fait, ce « contrat implicite », qui n'est pas le fruit de négociations préalables, est une manifestation de paternalisme puisque ce sont les décisions du seul employeur qui contribuent à la stabilisation du salariat de l'entreprise et, partant, se traduisent par une augmentation de la productivité et de la masse salariale. Cette forme de paternalisme a tendance à disparaître aux Etats-Unis, dans la mesure où les grandes entreprises elles-mêmes ne sont plus en position de promettre un emploi à vie. Dans les entreprises où les salariés sont syndiqués, le contrat implicite devient explicite : l'employeur est en effet contractuellement tenu, dans l'éventualité où il procède à des licenciements, de conserver en priorité les salariés les plus anciens. C'est en négociant de telles modalités contractuelles que les syndicats font croître le niveau des pensions de l'ensemble du groupe des travailleurs affiliés.

Retraites et structure du marché du travail : les enseignements du cas irlandais

Gerard Hughes et Brian Nolan

Selon la théorie des marchés du travail concurrents, qui traite des différences compensatrices, si une entreprise crée un régime complémentaire pour son personnel, salaires et retraites doivent se substituer l'un à l'autre. Quant à la théorie des marchés du travail segmentés, elle considère qu'un régime complémentaire est davantage susceptible d'être mis en place dans un secteur qui fournit de bons emplois aux salariés, et que les retraites constituent un complément aux salaires. Ces deux théories sont éprouvées en utilisant des données sur l'Irlande extraites d'une étude réalisée par l'ESRI sur les ménages en 1987. Les tests économétriques ne confirment pas la théorie des marchés du travail concurrents, selon laquelle les écarts au niveau des droits à pension sont dus au lissage des rémunérations sur toute la vie des salariés qui acceptent un salaire immédiat moins élevé en échange d'avantages sociaux ultérieurs plus substantiels. Les tests économétriques étayent en revanche largement l'hypothèse formulée dans le cadre de la théorie des marchés segmentés, selon laquelle quasiment tout facteur distinguant les « bons » emplois du secteur primaire et les « mauvais » emplois du secteur secondaire est corrélé aux droits à pension.

Mobilité de la main-d'œuvre et régimes complémentaires dans la Communauté européenne

Heinz-Dietrich Steinmeyer

La mobilité de la main-d'œuvre va prendre une importance considérable au sein du grand marché européen. Cette situation ne posera pas de problèmes de grande ampleur en ce qui concerne les régimes de protection sociale couverts par le règlement communautaire 1408/71. En revanche, les salariés risquent de subir des pertes au niveau de leur retraite complémentaire, notamment s'ils changent d'employeur. Dans les Etats membres de la Communauté européenne, la grande diversité des systèmes et des dispositions ne permet guère de parvenir à des résultats probants du point de vue de l'amélioration de la mobilité. En raison de cette complexité, le règlement 1408/71 ne peut servir de cadre à la coordination des régimes complémentaires. Il est donc préférable d'étudier un large éventail de mesures et, si elles sont applicables, de les mettre en œuvre. Ces mesures englobent l'harmonisation des législations fiscales, l'affiliation transfrontalière des travailleurs migrants à des régimes complémentaires et un débat sur les différentes périodes d'acquisition des droits à pension dans les Etats membres de la Communauté. Tous ces aspects doivent être abordés en tenant compte du rôle des différents acteurs sociaux. Dans certains Etats membres, une partie des régimes complémentaires sont obligatoires. Dans d'autres, les organisations syndicales exercent une grande influence en la matière. Dans d'autres pays encore, la création de régimes complémentaires relève essentiellement de l'initiative des employeurs. Les cotisations salariales ne constituent pas la règle générale. Ainsi, divers acteurs sont concernés, dont les intérêts diffèrent d'un Etat membre à l'autre et d'un système à l'autre. La mobilité de la main-d'œuvre est donc un objectif encore plus difficile à atteindre dans le cas des régimes complémentaires qu'elle ne l'est déjà dans le cas des régimes publics.

Les fonds de pension anglo-saxons et les marchés financiers Quelques réflexions sur les comportements des acteurs

Dorothée Rivaud-Danset

L'auteur entend traiter le paradoxe suivant : bien que les engagements des fonds de pension s'inscrivent dans le long terme, toute la profession est organisée de façon à inciter les gestionnaires à maximiser leurs performances à court terme. Les gestionnaires sont ainsi conduits à privilégier le marché financier, à diversifier leurs placements et à se rapprocher du portefeuille-type. La référence à la convention keynésienne, c'est-à-dire la confiance des opérateurs dans l'évaluation fournie par le marché, contribue à expliquer l'importance de ces comportements mimétiques. L'influence qu'exerce la théorie standard de l'efficience des marchés financiers sur les pratiques mais aussi sur la réglementation est soulignée. Enfin, l'article s'interroge sur les effets macro-économiques destabilisateurs des fonds de pension et conclut que l'efficacité d'une réforme visant à réglementer les pratiques de la profession suppose d'introduire d'autres référents théoriques.

Le rôle d'actionnaire des fonds de pension sur les marchés financiers

Jim Stewart

Aujourd'hui, l'actionnariat des entreprises est beaucoup plus concentré qu'autrefois. Les fonds de pension, en particulier, comptent aujourd'hui parmi les principaux détenteurs d'actions dans plusieurs pays. Cette contribution met en évidence la montée en puissance de ces fonds de pension sur les marchés financiers. Elle s'attache plus particulièrement aux situations irlandaise et britannique. Cette contribution examine certains exemples illustrant la relation entre la répartition statistique de l'actionnariat et le comportement des entreprises avant d'envisager certaines des conséquences possibles du rôle d'actionnaire des fonds de pension. Elle aborde plus spécialement les problèmes liés à la rentabilité à court terme, les éventuels conflits d'intérêts entre l'entreprise initiatrice du fonds de pension et le fonds de pension/actionnaire et la propriété et le contrôle des actifs détenus par les fonds de pension. Cette contribution estime que la préférence des investisseurs institutionnels pour la liquidité peut se traduire par un parti pris négatif à l'égard de l'investissement dans des petites entreprises et par un parti pris positif à l'égard des places financières à forte liquidité, tels que Londres. La concentration de l'actionnariat entraîne aussi des conséquences sur le fonctionnement des marchés financiers, notamment en termes de volume des opérations. En conclusion, cette contribution examine certains des effets potentiels d'une représentation directe des fonds de pension au sein du conseil d'administration des entreprises dont ils sont actionnaires. On se rapprocherait ainsi de la relation entre les grandes entreprises et investisseurs institutionnels qui existe au Japon et en Allemagne. Cette évolution aurait à son tour des conséquences sur les transactions sur les valeurs mobilières, en termes de réglementation sur les délits d'initiés. Enfin, elle permettrait peut-être de mettre davantage l'accent sur la rentabilité à long terme.

Les fonds de pension au Royaume-Uni : centralisation et contrôle

Richard Minns et Ron Martin

Cette contribution examine l'impact des régimes de retraite financés en capitalisation sur l'économie du Royaume-Uni. Les auteurs étudient la répartition géographique du contrôle des fonds de pension et de leurs placements. Ils montrent que le contrôle et les placements sont très concentrés dans la région relativement prospère du Sud-Est de l'Angleterre et qu'en conséquence les fonds de pension contribuent peu au développement local dans d'autres régions du Royaume-Uni.

English abstracts

The Relationship Between Public and Occupational Pensions in the Nordic Countries

Einar Øverbye

The public pension systems of the Nordic countries have traditionally focused on minimum income protection rather than income maintenance in old age. However, during the 1950s and 1960s, all the Nordic countries, except Denmark, set up earnings-related public superannuation schemes on top of their older minimum pension schemes. The scope for voluntary occupational pensions has thus been rather limited, especially in Finland. Sweden nonetheless maintains broad coverage through collectively-bargained occupational pension arrangements, due to the unified and hierarchical structure of the Swedish trade union movement. Occupational pensions based on collective bargaining also play an important role in Denmark, while Norway remains the only Nordic country in which a large market for occupational pensions has been established. During the 1980s, all the Nordic countries reduced tax subsidies to occupational pension plans in an attempt to broaden the tax base, while bringing down taxes on all other types of capital. There has also been a tendency towards deregulating the occupational pension sector. Deregulation is likely to lead to increased product differentiation, and thus a more heterogeneous occupational pension sector in the future. This tendency is likely to be strengthened if the plans for a free market for pension insurance within the European Economic Area are implemented.

Trade Union Involvement in Supplementary Pensions

Bryn Davies

The paper considers the characteristics of trade union involvement in the provision of supplementary pensions for employees in a number of developed economies. The countries covered are Australia, Denmark, France, Germany, Spain, the Netherlands and the United Kingdom. The paper provides an outline, country by country, of the structure of pension provision; the structure of the trade union movement; and the ways in which the unions are involved in pensions. It then analyses the potential involvement by trade unions in the provision of supplementary pensions and the different strategies adopted by national trade unions. In broad terms these strategies are as follows: indifference (ie. indifference, or even outright opposition, to supplementary provision); bargaining (ie. involvement is limited to negotiating with employers on the benefits); cooperation (ie. the provision of supplementary pension provision is undertaken jointly with employers); control (ie. the provision of supplementary pensions is seen an autonomous role for trade unions). The paper concludes that the level and the extent of the involvement of trade unions is determined by a number of factors which are specific to individual countries, including the level of basic pension provision, the industrial relations structure, the political climate and historic attitudes to supplementary provision. However, in favourable circumstances, trade unions can achieve an important role in terms of defining the nature of legislation on supplementary provision, extending the coverage of supplementary schemes and managing the institutions that are established to provide the benefits.

Private and Public Sector Occupational Pension Plans in the Federal Republic of Germany

Winfried Schmähl and Stefan Böhm

In the Federal Republic of Germany, occupational old-age pensions play an important role in supplementing statutory basic pension schemes. This overview of occupational plans describes their historical development, their supplementary function, and types of plans in both the public and private sectors. Data available on the private sector show that the extent and type of coverage varies considerably. As a system for providing supplementary retirement income, occupational plans can close the replacement gap between benefits available from statutory old-age insurance and the level of retirement income necessary to maintain net income. In the private sector, occupational pension plans fulfill this function only for some male retirees and for a very limited number of women. In the public sector, occupational plans explicitly close the replacement rate gap, and therefore public employees are far better off in retirement than private sector employees. The future outlook for expansion of supplementary pension plans in the private sector is not very bright. It is more likely that benefits will be cut back and that plans will be closed to new employees. Future reform measures for statutory pension insurance cannot rely on occupational pension plans compensating for benefit reductions.

Supplementary Retirement Plans in the Netherlands

Erik Lutjens

After a brief presentation of the retirement system of the Netherlands, the author describes the country's supplementary pension plans, stressing the different roles played by employers, employees and labour unions. Plans covering both public and private sector employees, as well as the self-employed, are dealt with. The author estimates that supplementary plans should play a growing role in the future because of the trend towards a decrease in the benefits paid out by the national social security programme. This trend should create more scope for expansion of supplementary plans negociated and jointly run by labour unions and representatives of employers.

Complementary Retirement Plans in Greece: The General IKA-TEAM Plan for Private Sector Employees

Hélène Petridou

This chapter provides an overview of the Greek retirement system. After describing the social security retirement program, the author examines the organization, management and financing of the second tier of retirement provision. Voluntary supplementary pension plans are rare in the Greek retirement system. The second tier is composed of mandatory plans which cover about eighty per cent of the labor force. The largest such plan is IKA-TEAM, which covers private sector employees. The roles of the actors involved in supplementary plans, namely the state, employers, and labor unions, are analyzed. Finally, recent reforms and the outlook for the future are discussed, taking into account the different social issues at stake.

The Spanish Pension Plan Law of 1987: The Roles of the Main Players and the Experience of the Last Few Years

Luis J. Ruano Ruano

Since the 1987 pension law came into effect, employees and employers have been able to set up occupational pension plans through collective bargaining. These plans must be overseen by a Pension Plan Control Commission, which appoints the fund manager and the actuary. Active plan participants--and not beneficiaries or the plan sponsor--have majority representation on each Commission. Plans are supervised by a Pension Fund Control Commission which selects the auditor and which plays a role similar to that of the board of directors of an insurance company. Rules regarding investments are quite permissive. The only significant restriction is on the portion of a fund that may be invested in the securities of a single company. Only about 8.9 % of Spain's working population are affiliated to an occupational pension plan. Total plan capital amounts to approximately 1.4 million pesetas. These figures are relatively low, but occupational pension plans are the largest complementary pension system in Spain. Legislative reforms are being proposed to help consolidate a system of protection that is privately managed but which provides for social and professional control.

The Creation of AGIRC, the First French National Complementary Retirement Plan

Bernard Friot

French complementary retirement plans (régimes de retraite complémentaires) are commonly classified as occupational, as opposed to national. Such a categorization underestimates the importance of the nation-wide scope of these institutions. This article examines the events which led up to the creation in 1947 of the first such plan, AGIRC, which covers managerial staff (cadres) and which has been financed on a pay-as-you-go basis since its inception. Many social actors supported this innovation in French social welfare: managers themselves, under the leadership of engineers; the social security administration; the administrators of pre-existing benefit plans for managerial staff, who had been excluded from national social insurance coverage prior to 1947; and finally employers, who had already participated in setting up a national system of family allowances. The new supplementary plan was managed by insurers.

The board of directors was composed of representatives of labor unions and of employers' associations, who later came to be known as the "social partners".

Different Financing Models for Pay-as-you-go Retirement Plans

Emmanuel Reynaud

There exist two different types of pay-as-you-go retirement plans, which can be described as defined benefit and defined contribution. The first type promises a certain benefit level whereas the second does not. These two systems are regulated in very different ways. In defined benefit plans, either the contribution rate is adjusted to finance promised benefits or the benefit level is modified through negociations, public debate, or a unilateral decision. In defined contribution plans, a system of contributions is put into place. Covered employees accumulate pension rights. The value of these rights is calculated on the basis of plan resources, that is, contribution flows. The plan's budget is balanced through constant monitoring and adjustment of its main parameters. These two types of pay-as-you-go plans have an essential trait in common: the flow of benefits depends on a steady flow of contributions. In other words, the covered population must be constantly renewed. Certain conditions must be met in order for a pay-as-you-go plan to be viable over the long run: first, coverage must be mandatory and nation-wide; second, such a plan must be run by social actors who represent the general interest rather than a particular interest group.

Risk Bearing in Defined Benefit and Defined Contribution Plans

John A. Turner

Financial risk is inherent in pension plans. It must be borne by some party, for example, workers, employers, or an insurance company. It can be also borne by the stockholders and bondholders of the company, by taxpayers, or by other employers. Among workers, risk bearing differs between categories of workers, such as long tenure versus short tenure workers and men versus women. The rules that specify the conditions of payment effectively determine who bears pension risk. Thus, the amount of pension risk an employee bears is greatly affected by whether the plan is a defined benefit or defined contribution plan. This paper considers the distribution of risk bearing in these two types of plans.

The Many Faces of American Union Pension Plans

Teresa Ghilarducci

In contrast to defined benefit pension plans, defined contribution plans offer U.S. workers full portability and unambiguous ownership of their pension accounts. Firms offer defined contribution plans because workers bear the investment risk. Unfortunately, defined contribution plans cannot meet society's goals for retirement income security. People use their defined contribution plans for house payments, vacations, and to fulfill other income needs. Yet, contrary to received wisdom, the two types of benefit formulas are not necessarily separate. Ten percent of Americans with pensions are in multi-employer plans that are hybrids between defined benefit and defined contribution plans. These plans are initiated by unions as a response to casual labor markets, and they provide a significant

lesson for today's labor market, where workers are becoming more mobile as employers create shorter term relationships with labor. Multi-employer, union pension plans that combine orthodox defined benefit and defined contribution formulas can fulfill the many roles of the U.S. employer-based pension system: they regulate labor supply; they provide retirement income security (even when workers are contingent); and they supply funds to capital markets.

Reform of the Pensions System in Italy: Are We Moving Towards a Minimal Welfare State?

Ugo Ascoli

Ever since the Second World War, compulsory public social insurance has been increasing its scope throughout Italy: it has provided pension cover for all since the 1970s. Individual-based aspect of benefits, inequalities among pensioners themselves, the fact that political and client-based criteria underpin pensions programmes, and the penalising of weaker participants in the labour market, all characterised until the beginning of the 1990s a system that seeks to cover virtually all social security needs. In 1992 a general reform was approved to reduce the degree of compulsory social insurance cover (and to reduce public social expenditures): the changes that have been adopted have affected different groups in different ways, introducing new forms of social injustice (the young, people in precarious forms of employment and women are suffering the effects of the government's harsh measures). In 1993 a new law was passed to introduce a new form of non-compulsory "complementary social insurance schemes". The new legislation however does not appear to be having a significant impact on the development of complementary social insurance, above all because of an insufficient tax incentive to make contributions to funds. The new complementary schemes and compulsory social insurance schemes combined will not be able to provide protection which is as good as that offered under the old system.

The Growth of Supplementary Plans in Danemark

Finn Østrup

This article describes the development of Danish supplementary pensions. Since the beginning of the 60s, an ongoing discussion has taken place in Denmark concerning the establishment of private pensions supplementary to the flat-rate basic public pension which is financed through the state budget. As a result of this discussion, supplementary pension schemes were established for about 610.000 wage earners in the private sector at the wage negotiations in 1989-92. Contrary to other European countries, almost all Danish supplementary pension schemes are defined contribution and mostly cover industrial branches or wage earners with the same profession. This means that the traditional explanations suggested in theories concerning the creation of pension schemes which apply to firm-specific schemes, cannot be used in the Danish case. The article suggests some new explanations for the creation of industry-wide pension schemes. In particular, the creation of industry-wide pension funds may be viewed as an instrument through which trade unions can increase their influence. Industry-wide pension schemes may furthermore be seen as a way to diminish the risk associated with shifts in the distribution among wage earners of long-term consumption possibilities.

Retirement and Growing Old: Which Model of Protection?

Bernard Delhausse, Sergio Perelman and Pierre Pestieau

The aging of the population and the unfunded financing of retirement plans have combined to jeopardize what some have described as the golden age of the retirement years. We shall show that to avoid increased income inequality and poverty among the elderly it would be desirable for countries such as Belgium, France and Germany, whose social protection follows the Bismarckian model, to progressively aim at uniform retirement benefits so as to concentrate their efforts on the most deprived. This measure combined with the development of supplementary pensions plans and the postponement of retirement age ought to be able to cope with the threat of a return to the stereotype of deprived elderly.

Pension Plans and Theories of the Labor Market in the United States

Lucy apRoberts

Defined benefit pension plans do not fit in with the standard economic model of a competitive labor market because they penalize mobile workers and because they link part of workers' remuneration to age and seniority rather than to productivity. Some American neoclassical economists have tried to show that such pension plans contribute to economic efficiency despite the fact that they do not jibe with the standard model. They depict a defined benefit pension plan as part of an "implicit contract" between the sponsoring employer and employees: the employer makes an unwritten promise to keep on employees who perform efficiently without firing them prior to retirement age. In this model, the employer takes all the decisions concerning firing and concerning pension policy. In fact, this unnegociated "implicit contract" is a form of paternalism, in which the employer makes decisions which contribute to stabilizing the firm's workforce and thereby increases both productivity and wages. This type of paternalism is on the wane in the United States, since even large firms are no longer in a position to promise lifetime employment. In a unionized workplace, the implicit contract becomes explicit because the employer has a contractual obligation to keep on the most senior workers in the event of a layoff. In negociating such contracts, unions maximize pensions for workers as a group.

Pensions and the Structure of the Labour Market: Evidence from Irish Data

Gerard Hughes and Brian Nolan

The competitive labour market theory of equalizing differences predicts that where a firm provides an occupational pension plan for its employees, pensions and wages should be substitutes. Segmented labour market theory postulates that an occupational pension plan is more likely to be available in an industry which provides good jobs for its employees and predicts that pensions and wages should be complements. These two theories are tested using Irish data from the ESRI survey of households in 1987. Econometric tests do not support the competitive theory that differences in pension entitlement are due to the equalisation of lifetime compensation of employees who choose higher fringe benefits in the future in return for lower current wages. Instead, the tests provide considerable support for the segmented labour market hypothesis that almost every factor which distinguishes good

primary sector jobs from bad secondary sector jobs is correlated with having a pension entitlement.

Mobility of Labour and Occupational Pensions in the European Community

Heinz-Dietrich Steinmeyer

In the European single market the importance of mobility of labour will increase substantially. This does not lead to substantial problems in case of social security systems covered by Regulation 1408/71. On the other hand employees may be faced with losses as far as occupational pensions are concerned. This is especially the case if an employee is leaving his former employer. The great variety of different systems and different provisions in the member states makes it difficult to achieve results in order to improve mobility. Due to this complexity it is not possible to use Regulation 1408/71 as a blueprint for coordinating occupational pensions. Instead a large number of different measures has to be discussed and--if acceptable--to be introduced. This includes harmonisation of tax laws, cross-border membership of occupational pension schemes for migrant workers and a discussion on the different vesting periods in the member states of the Community. All this has to be seen against the background of the different social actors. In some of the member states parts of the occupational pension system are mandatory; in others the trade unions have considerable influence in this area. There are also countries where the introduction of occupational pensions mainly depends upon the employer; contributions to the system by employees are not a general rule. This means that different actors are involved with interests differing from member state to member state and from system to system. That makes it more difficult to achieve mobility of labour in this area than it already is in the case of the public schemes.

British and American Pension Funds and Financial Markets: Some Reflections on the Behavior of the Actors

Dorothée Rivaud-Danset

Although pension plans make long-term financial commitments, the whole pensions industry is organized in such a way that fund managers aim at maximizing short-term returns. Managers have incentives to invest in financial markets, to diversify investments, and to build up very similar portfolios. Investors' confidence in market valuation of securities helps to explain this imitative behavior. The standard theory of financial market efficiency influences investment pratices and government regulations. The author considers the destabilizing impact of pension funds on a macroeconomic level and concludes that reforms aimed at regulating the pensions industry would have to be based on other theoretical references.

Pension Funds as Shareholders and Capital Markets

Jim Stewart

In contrast to the earlier part of this century, shareholdings have become concentrated. In particular, pension funds are now major shareholders in several economies. This paper presents some evidence for the rise of pension funds as shareholders largely with reference to Ireland and the U.K. The paper reviews empirical evidence on the relationship between the statistical distribution of share ownership and corporate behaviour, and considers some possible effects of pension funds as shareowners. In particular issues relating to short termism, possible conflicts of interest within the sponsoring company, and the ownership and control of pension fund assets are examined. The paper argues that because of the preference of institutional investors for liquidity, there may be biases against investment in small firms and a preference for holding assets in more liquid capital markets such as London. The concentration of shareownership also has implications for the operation of capital markets, for example, in terms of the size of trades. The paper concludes with a discussion of some possible effects of pension funds as shareholders obtaining direct representation on the boards of companies, thus moving towards the relationship between corporate enterprises and institutional shareholders that exists in Japan and Germany. This in turn has implications for share dealing because of insider trading regulations and perhaps a greater emphasis on long term rather than short term profitability.

Pension Funds in the United Kingdom: Centralization and Control

Richard Minns and Ron Martin

This paper examines some of the effects of the funded pension system on the economy of the United Kingdom. The authors analyze the geographical distribution of pension fund control and pension fund investment. They conclude that both control and investment are highly concentrated in the relatively wealthy region of the south east of England and that pension funds contribute little to local development in other areas of the United Kingdom.