

Pensjonskonto er en sammenslåing av en bedriftsbetalt innskuddspensjon og pensjonskapitalbevis, altså

innskuddspensjon opparbeidet fra tidligere arbeidsforhold. Andre pensjonsrettigheter, som bedriftsbetalt ytelsespensjon, fripoliser og offentlig tjenstepensjon, vil ikke inngå som en del av pensjonskonto.

Å samle sin pensjon skal i prinsippet gi bedre oversikt og lavere kostnader. I dag dekker bedriften alle kostnader for innskuddspensjon, mens individet dekker alle kostnadene for pensjonskapitalbevisene. Bedriftene har i prosent vesentlig lavere kostnader enn individene grunnet større volumer og en helt annen forhandlingsmakt.

Ved sammenslåing vil



Reformer og kompromisser har ført til et kostbart og lite kunderettet pensjonssystem, skriver artike

bedriftene forhandle priser på totalen. Individene vil fortsatt dekke sin andel av kostnader, men nyte godt av bedriftenes forhandlingsmakt.

Så langt er alt vel og bra, men det løser ikke det underliggende problemet: Pensjon er gjort unødvendig komplisert og kjedelig, og dermed er det sosial

akseptert å ikke ha kontroll på sin egen pensjon.

Reformer og kompromisser har ført til et kostbart og lite kunderettet pensjonssystem, og i den sorte pensjonsgryten bringes nok en ingrediens som ikke bidrar til å sette bedre smak - egen pensjonskonto.

Målet med pensjonskonto bør

være: Best mulig oversikt over pensjonen for den enkelte, høyest mulig pensjon ut fra ønsket risiko, og en må unngå bedrifter og individer ikke betaler mer enn nødvendig.

Start derfor heller med å redusere ingrediensene som grums gryten:

Skil sparing, forsikring og avkastningsgarantier fra hverandre. Sparing er hovedingrediensen for alderspensjon, mens forsikring og avkastningsgarantier er tilbehør.

La absolutt all sparing til alderspensjon inngå i en og samme pensjonskonto. D

Klimaskifte i norsk arbeidsliv

Varslingsreglene i arbeidsmiljøloven har siden vedtagelsen vært en konfliktkatalysator i seg selv. Reglene har ikke tydeliggjort hva som er og ikke er varsling. Reglene har heller ikke lagt føringer for virksomhetens håndtering av varslingssaker.

I frykt for å utsette varsleren for gjengjeldelse, har personal-konflikter spilt seg ut i mediene og på advokatkontoret. Alvorlige lovbrudd er blitt lagt i skuffen og deretter kommet for en dag som en uhåndterlig krise.

Samfunnsnyten ved varsling er ikke blitt realisert, og både varsler, den omvarslede og virksomheten har kommet tapende ut.

Varslingsreglene gjennomgikk en overfladisk revisjon sommeren 2017. Endringene var et vedtak om godt vær - som aldri kom. Forslaget som nå ligger på bordet fra det regjeringssoppnevnte varslingsutvalget, kan bidra til å bringe varslingsinstituttet på rett spor

fordi det bygger på at kunnskap om avvik ikke er en byrde, men et samfunns gode.

Varslingsutvalget foreslår en egen varslingslov og nye tilsyns- og tvisteløsningsmekanismer. Terskelen for å håndheve varslingsreglene senkes, og kompetansen styrkes.

Utvalget foreslår videre at arbeidsmiljøloven oppstiller et skille mellom varsling og klage. Misnøye med egen arbeidssituasjon håndteres i linjen, og varslervernet forbeholdes de som har et reelt behov for dette. Samtidig pålegges arbeidsgiver en aktivitetsplikt overfor varsleren og det forhold varslingen gjelder. Enten forholdet er kritikkverdig eller uheldig, skal det tas på alvor.

Forslagene er viktige og klargjørende, og de rydder unna sakene som ikke hører hjemme i varslingsinstituttet.

Det virkelig nyskapende er likevel forslaget om at et godt yringsklima skal inngå i

arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse. I et godt yringsklima er varslingsreglene overflødige. Ledelsen har ikke behov for å hevde egen ufeilbarlighet, og varsler har ikke behov for forsterket vern.

I et godt yringsklima er kritikkverdige forhold et forbedringspotensial og ikke et konfliktgrunnlag.

Varslingsutvalgets nullvisjon for kritikkverdige forhold er en illusjon. Ingen virksomhet kan sikre seg fullt ut mot avvik eller konfliktforhold. Men visjoner kan lede virksomheter i riktig retning. Det er derfor viktig at utvalget poengterer det åpenbare; ledelsen må sørge for at ansatte føler seg trygge på at konstruktiv kritikk ikke bare er ønskelig, men nødvendig for at virksomheten skal kunne realisere sine målsettinger.

Jan Fougner, Ph.d, advokat i Wiersholm og professor II Handelshøyskolen BI, og **Nicolai Skjold**, advokat i Wiersholm

Styremedle valgkomité

Angående tirsdagens opplysnings- og valgkomité noterte selskaper bør ha en valgkomité. Aksjonærene velge medlemmene. Dett klare anbefalingene fra Næringsutvalg for eierstyring og selskapsledelse (Nues), som bør noterte selskaper må forholde seg til.

Selskapene kan avvike disse anbefalingene, men de forklare hvorfor.

Hensynet til uavhengig tilsier at de som er kandidater til styreverv, ikke selv bør være blant dem som foreslår styremedlemmer. På den annen side har en valgkomité et åpenlyst behov for innsikt i hvordan styret fungerer. Derfor gâ