

Finns det några pengar kvar när vi ska gå i pension?

En vanlig fråga. Som tillspetsat skulle kunna besvaras med – Det har aldrig funnits några!

AP-fonderna som skapades till ATP-systemet är enbart att se som reserver för att utjämna de år då inkomna avgifter inte täcker de pensioner som ska utbetalas. AP-fonderna skulle vara slut på fyra år om systemet enbart skulle bygga på att AP-fonderna stod för våra pensioner.

Text kerstin strand Fotograf bildbyrå matton

Det allmänna pensionssystemet baseras på att nuvarande arbetande generation försörjer den äldre pensionerade gruppen. Samma förväntning ställs på kommande generationer. Fördelningssystem av den här typen är vanligast bland länder som har någon form av allmänt pensionssystem. Den finansiella belastningen för den arbetande befolkningen är också ett gemensamt problem när befolkningen åldras och större och större andel av befolkningen utgörs av pensionärer.

Det svenska pensionssystemet består av två delar – inkomstpension och premiepension. Den senare är den mindre delen och det är för den vi väljer fonder genom PPM (Premiepensionsmyndigheten). Det är faktiska pengar som placeras för individen. Pensionens storlek kommer sedan vara beroende av hur de valda fondernas värde har förändrats. Genom att sätta av pengarna direkt när pensionen tjänas in bidrar det till att avlasta den kommande generationens försörjningsbörda för blivande pensionärer.

Inkomstpensionen som utgör den större delen av den allmänna pensionen bygger på fördelningsprincipen mellan generationer.

Den avgift som idag betalas in – dels genom arbetsgivareavgift, dels genom egen pensionsavgift via arbetsinkomst – används till de som är pensionärer idag. Samtidigt noteras varje år hur stora avgifter som betalats in för var och en som arbetar. Den framtida pensionen kommer att beräknas efter dessa avgifter uppräknade med en ränta som sätts utifrån den genomsnittliga löneutvecklingen. Den samlade pensionsrätten framgår av det orangea kuvertet som skickas ut från Försäkringskassan i början av året. Men pengarna finns alltså inte någonstans, utan förväntas komma när nästa generation betalar in avgifter.

PA-KFS ett helt fonderat system

De avtalspensioner som finns på den svenska arbetsmarknaden är fonderade system. Avsättningar till pension görs samtidigt som pensionen tjänas in. Här finns särskild lagstiftning som till stor del styr mycket av utformningen av pensionsplaner. Försäkringsbolagen förvaltar en stor del av de framtida pensionerna. Därför är det viktigt att det finns lagar och förordningar som ser till att vi ska kunna lita på att dessa pengar "finns kvar".

Till nästa år inför Sverige de nya EU-regler som ska säkerställa hur försäkringsbolag och andra pensionsinstitut får värdera tillgångarna för att de säkert ska räcka till de pensioner som de utlovat.

Hur mycket pension får jag?

En vanlig fråga. Att ge ett exakt svar är däremot inte så enkelt då det är flera faktorer som påverkar pensionens storlek. Svaren skiljer också beroende på vilken ålder personen har som frågar.

Länsförsäkringar Liv har i sommar presenterat en undersökning där ytterst få säger sig veta hur stor allmän pension de räknar med att få. Särskilt de unga mellan 16–24 år var ovetande, vilket kanske inte är så förvånande. (Det kan jämföras med dagens 65-åringar och att ATP-systemet inte ens fanns när de var 16 år. Dessutom har det både hunnit komma och gå). En prognos över den framtida pensionen med de nuvarande reglerna kan för en person med mer än 10–15 år kvar till pension och som haft en normal löneutveckling beräknas till en pension kring 60–65 procent av lönen. Då ingår både allmän pension och avtalspension.





De som nyligen gått i pension, och även de som går inom en snar framtid, kan vanligtvis räkna med en något högre pensionsnivå. Det har sin förklaring i att de har hela eller stor del av pensionen beräknad enligt det tidigare något mer förmånliga pensionssystemet ATP. I sammanhanget ska ändå sägas att det idag finns många äldre pensionärer som har verkligen låga pensioner. Det beror på att de inte hann tjäna in så mycket ATP-pension innan de gick i pension.

I allmänhet saknas kunskap om ämnet pensioner. Förklaringen är delvis att det tidigare ATP-systemet i princip aldrig redovisades för någon innan det var dags för pension. Möjligen kunde man bli upplyst om man tog sig besväret att kontakta Försäkringskassan. Hur stor pensionen blev fick ofta bli en glad, eller tråkig, nyhet vid pensioneringen. Med det nya allmänna pensionssystemet kom det orangea kuvertet som årligen ger oss fakta om våra intjänade pensionsrätter – i den allmänna pensionen.

Genom ett samarbete mellan staten och försäkringsbolagen har det också skapats en gemensam portal, www.minpension.se, som ska vara ett hjälpmedel för oss att få en överblick över vår totala pensionssituation. Än återstår en hel del arbete med att koppla samman alla olika pensionsplaner och försäkringsbolag på marknaden. Men det är ett bra initiativ och antalet besökare på sajten ökar hela tiden.

Pensionsbeskeden från försäkringsbolagen kan också bli avsevärt bättre. Det är svårt att förstå och se skillnaden mellan hur mycket pension jag bedöms att få om jag fortsätter att jobba respektive hur mycket av pensionen som faktiskt redan är intjänad.

Flexibel pensionsålder

Ja, det var den stora nyheten som framhölls när det nya allmänna

pensionssystemet lanserades. Vi har givetvis olika förutsättningar för att kunna arbeta länge. Men för morgondagens arbetsgivare gäller det att finna flexibla lösningar för att medarbetare ska kunna fortsätta arbeta och bidra till företagets framgång. Många arbetsgivare försöker finna arbetsätt som gör att medarbetare som kommit närmare pensionsåldern kan jobba kvar fast kanske med kortare arbetstid. Vi kan behöva mer tid för återhämtning när vi blir äldre. Å andra sidan är hjärnan så beskaffad att vi fortfarande kan lära nytt och samtidigt ha nytta av vår erfarenhet långt upp i åldrarna. Att ta ut en del av sin pension samtidigt som man arbetar kan vara ett sätt att finansiera en minskad lön på grund av minskad arbetstid.

Önskvärt vore även en större flexibilitet för äldre på arbetsmarknaden där det skulle ses som naturligt att byta arbete även i högre åldrar. Arbetsmarknadens regler och även konstruktionen av de kollektivavtalade pensionerna försvårar rörlighet mellan arbetstillfällen i högre åldrar.

Arbeta längre än till 65 år

I det första allmänna pensionssystemet som började gälla för snart 100 år sedan var pensionsåldern 67 år. Den gällde sedan ända fram till mitten av 70-talet – då man styrkt av 60-talets framgång och goda tillväxt – bestämde att sänka pensionsåldern till 65 år.

När det gäller pensionsålder 65 år infinner sig invändningen att den verkliga pensionsåldern är lägre. Jo förvisso om man tar med förtidspensioneringar (se fotnot) på grund av hälsoskäl och inte minst när företag har omorganiserat och genomfört erbjudanden om förmånliga villkor för de som avgår frivilligt i förtida pension. Den sista gruppen försvinner ofta helt från arbetsmarknaden eftersom de

har små ekonomiska drivkrafter till att söka annat arbete. Sammantaget kan ändå konstateras att den verkliga pensionsåldern har ökat under senare år. Eftersom det allmänna hälsotillståndet i Sverige har höjts och vi blir äldre så borde vi även kunna komma tillrätta med den ökande förtidspensioneringen.

Att arbeta längre är alltså ett annat sätt att höja pensionen. Dels tjänar man in lite mer pension, men framförallt genom att vänta med att ta ut pensionen blir den framtida pensionen högre.

AMF Pension har under sommaren presenterat en undersökning om pensioner. De tillfrågade indelades i två grupper; vuxna 21-30 år och äldre vuxna 41-55 år. I den yngre gruppen kunde 45 % tänka sig att jobba längre än till 65 år. 30 % av de äldre. Bland de yngre är männen mer positiva än kvinnorna till att

Mer eget ansvar – igen

Som individer måste vi idag ta ett mycket större eget ansvar för vår framtida pension. Något som de flesta är medvetna om, vilket också framgår av AMF Pensions undersökning. 67 % av de unga vuxna upplever att de själva har det största ansvaret för sin framtida pension. I den äldre gruppen ansåg 55 % samma sak.

Men av undersökningen framgår också att den äldre gruppen i större utsträckning än den yngre gruppen inte gillar att ta större ansvar för sin pension. Från att inte kunna påverka alls har stort tryck lagts på att välja både det ena och det andra.

Att själv göra dessa val kan i början kännas både främmande och skrämmande. Men får vi bara möjligheten till bra- och tillräcklig-information så blir valet snart något vi tar för självklart.

kännas tryggt för den anställde, men innebär också mindre flexibilitet i utformningen. Kostnaden borde redovisas tydligare för den anställde som då kan se hur mycket arbetsgivaren faktiskt sätter av utöver lönen. Nu kan pensionskostnaden vara olika för medarbetare med samma arbetsuppgifter och lön beroende på hur karriären sett ut tidigare. Det i sig kan givetvis leda till diskussioner. Vad är rättvist? Samma pension eller samma pensionskostnad?

Ett helt avgiftsbestämt system är enklare för arbetsgivaren att budgetera. Ansvaret för resultatet, dvs hur stor pensionen blir, hamnar hos individen. Medarbetaren kan själv välja fördelning mellan egen pension och efterlevandepension. Hur pensionen ska placeras blir också upp till den enskilde. Om det är så framtidens medarbetare vill ha det, behöver vi då några kollektivavtalade pensioner? Eller ska vi tro att medarbetarna tar hand om det helt själva? Och hur stor ska avgiften vara för att ett byte från förmånsbestämt till avgiftsbestämt ska komma till?

En viktig fördel med de kollektivavtalade planerna är att de säkerställt att alla anställda kommer med. De ger ett ekonomiskt skydd för den som inte kan/orkar/vill ta egna initiativ till försäkringsskydd och pensionssparande. Genom att alla i företaget har samma omfattning blir det billigare att administrera. Färdiga pensionsplaner kan även upplevas som en trygg lösning av personaladministratörer hos arbetsgivarna.

Slutligen måste såväl centrala arbetsmarknadsparter som enskilda arbetsgivare bli bättre på att förklara vad vi har idag. På så vis får avtalspensionen den uppskattning eller fördömning den förtjänar.

Fotnot: Begreppet förtidspensionering har numera bytt namn till aktivitets- eller sjukersättning.

Förbättrade arbetsvillkor ökar viljan till arbete

Arbetslivsinstitutet publicerade strax innan sommaren en forskningsartikel om skillnader i kvinnor och mäns benägenhet att vilja arbeta efter 55. Idag går genomsnittssvensken i pension betydligt tidigare än 65 år, men förbättrade arbetsvillkor skulle få äldre människor att vilja arbeta längre. I alla fall männen.

En viktig faktor för när både män och kvinnor vill sluta arbeta är rådande arbetsförhållanden såväl socialt som mentalt. Förbättrade förhållanden ökar viljan att fortsätta arbeta, medan försämrade förhållanden ökar viljan att lämna arbetslivet. Generellt kan företagen alltså med hjälp av förbättrade förhållanden påverka sin äldre arbetskraft att stanna kvar några extra år. I studien innebär goda arbetsförhållanden att de är socialt belönande och mentalt stimulerande. Vad det i praktiken innebär är naturligtvis högst individuellt.

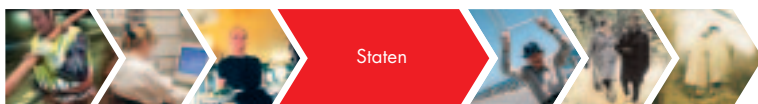
Men det finns också en tydlig skillnad mellan män och kvinnor. Kvinnor önskar i större utsträckning än männen sluta tidigare på grund av ett påfrestande arbete, medan männen vill sluta för att de upplever att de inte längre är önskvärda eller behövda. Det behöver inte betyda att män är mer känsliga än kvinnor för vad andra tycker om dem, men om mäns identitet som en kompetent medarbetare och kollega ifrågasätts, verkar de gärna vilja sluta – "Vill dom inte ha mig, vill jag inte stanna". Generellt tycks män också ha en benägenhet att vilja lämna arbetslivet när de tror att arbetslivet inte ska fortsätta vara mentalt stimulerande. Arbetet kan helt enkelt inte bli bättre, kanske snarare sämre.

Ett annat mönster är att ju närmare pensionsåldern vi kommer desto mer positiv attityd får vi till det arbetsfria livet, eftersom det är där återstoden av livet ska tillbringas.



Ta del av forskningsartikeln i sin helhet på Arbetslivsinstitutets hemsida www.arbetslivsinstitutet.se/publikationer.

VEM BETALAR DEN ALLMÄNNA PENSIONEN?



jobba längre. För att vilja jobba längre krävs framförallt att arbetet är intressant/roligt. Men strax därefter framhåller båda grupperna hälsoskäl som motiv. Ekonomiska motiv framhåller en femtedel av gruppen äldre.

För den generation som nu är i 65-årsåldern är det kanske inte behovet av en högre pension som är det avgörande. Istället är det skäl som att man trivs så bra i arbetet och har intressanta uppgifter. Make/makan har ännu inte uppnått pensionsåldern. Det kanske är svårt att rekrytera en ersättare med rätt kompetens. De som idag väljer att arbeta längre än 65 år är ännu ingen stor grupp, men den växer. För framtiden kan det vara just att jobba längre som är svaret på att få en högre pension.

Hur vill vi ha morgondagens avtalspension?

Endast 4 % i den yngre gruppen och 6 % i den äldre upplever att arbetsgivaren har det största ansvaret för deras framtida pension. Och för det flesta utgör avtalspensionen den mindre – om än väl betydande – delen av den totala pensionen.

Ska den förmånsbestämda pensionen vara kvar? Då krävs bättre verktyg för arbetsgivarna att kunna beräkna vad löneökningar medför i högre pensionskostnader. Dessutom mer tillförlitliga prognoser från försäkringsbolagen vad en ändrad kalkylränta medför för den enskilda arbetsgivaren. Här är mindre företag oftast mer känsliga för avvikelser mellan de beräknade kostnaderna och de verkliga.

Förmånsbestämda pensioner kan