

## Ett bärkraftigt pensionssystem

För tredje året i rad arrangerade de nordiska försäkringsföreningarna en stipendiatkonferens. Denna gång var det Norge som stod värd och temat var pensioner.

I samband med stipendiatkonferensen, arrangerade norska Försikringsforeningen en heldagskonferens på temat "Et bærekraftig pensjonssystem - demografiske, politiske og markedsmessige utfordringer". Över 180 personer hade hörsammat inbjudan, vilket tydligt visar på att ämnet har stor aktualitet.

Scenen sattes av moderatorn **Jon Hippe**, chef för forskningsstiftelsen FAFO. Han konstaterade att de utmaningar som pensionssystemen står inför är både intressanta och komplicerade. Konferensen skulle komma att visa flera prov på bådadera.

### Förmå fler att stanna kvar

Statssekreteraren i norska Finansdepartementet, **Jon Gunnar Pedersen**, pekade inledningsvis på att målet för pensionssystemet har förändrats över tid:

-- Från början handlade det om att hålla nöden borta från dem som slutat att arbeta. Numera har pensionssystemet till uppgift att underlätta för människor att kunna gå i pension.

Han konstaterade att fler äldre ger ökade offentliga utgifter och då ska man komma ihåg att dessa redan är höga i de nordiska länderna. Samtidigt är produktivitetstillväxten svagare idag än vad den var för bara ett par decennier sedan.

Räntenivån är låg, vilket bidrar till stigande bopriser och högre skuldsättning för hushållen. Det, i sin tur, skapar en obalans i samhällsekonomin.

-- Till detta kommer debatten om en skevare fördelning av inkomster och förmögenheter. I Norge kan vi dessutom konstatera att oljeintäkterna långsiktigt inte kommer att kunna bidra till samhällsekonomin på samma sätt som idag, sa Jon Gunnar Pedersen.

Han pekade också på att de som pensioneras idag har större utbildningsnivå och är friskare än tidigare generationer. Här finns en potential. Pensionsåldern måste därför öka, men det ska ske utan piskor. Istället framhöll han ökad flexibilitet, för

att förmå fler pensionärer att stanna kvar i arbetslivet – t.ex. genom bättre möjligheter att kunna jobba deltid.

### Försörjningsbördan ökar

Chefkonsulent **Peter Foxman** på danska Forsikring & Pension tog det positiva först: Vi blir alla äldre, dvs. medellivslängden för både män och kvinnor ökar.

Självklart finns det en baksida på det myntet. Man har hittills pratat mycket om 40-talisternas pensionsavgångar, men snart kommer också de stora kullar som föddes på 60-talet att börja tänka på pensionering.

– Problemet är att åldersgrupperna därefter inte är lika stora, vilket innebär att försörjningsbördan ökar ytterligare. Om vi inte gör någonting, kommer de offentliga utgifterna – och därmed skattetrycket – att öka kraftigt. Och det handlar inte bara om pensionerna: det är också fråga om ökade utgifter för sjukvård, hemhjälp, boendestöd, osv. Hela välfärdssystemet sätts under press.

Han pekade på två huvudspår för att komma tillrätta med detta:

1. Minska antalet år då en person får pension, dvs. höja pensionsåldern
2. Sänka utgifterna för pensioner och för offentliga utgifter

– Att höja pensionsåldern ger flera positiva effekter, bl.a. genom att det minskar de offentliga utgifterna och ökar arbetskraftsutbudet. Samtidigt hjälper det också pensionsbolag med livslånga förmåner. Om pensionsåldern inte höjs, skulle bolagen vara tvingade att minska förmånerna för att kompensera för den längre medellivslängden.

I Danmark beslöt Folketinget 2012 att successivt höja pensionsåldern. Från 2025 kommer den att knytas till den beräknade livslängden. Det innebär att det blir en markant höjning: från dagens 65 år till drygt 70 år på 2040-talet.

Motsvarande förändringar har också skett för den s.k. "efterlønnen".

### Lösningen ligger i arbetslinjen och individuellt ansvar

**Anders Skjævestad**, adm. direktør (VD) för DNB Livsforsikring, ställde den något provocerande frågan: "Fler blir gamla – har vi råd med det?"

– Perspektivmeldingen 2013 från norska regeringen visade att nettoöverföringen från den offentliga sektorn till barn- och ungdomsgrupperna årligen är ca 2,2 miljarder norska kronor och på ca 12 miljarder kr till dem som uppbär pension. Nettoöverföringen från dem i yrkesverksam ålder till offentlig sektor är ca 5

miljarder kr. Diskrepensen på ca 7 miljarder kr visar tydligt på problemet med att allt färre ska försörja allt fler.

Dessutom visar en undersökning som DNB gjort att de blivande pensionärerna ställer allt högre krav: Man vill gå i pension vid 62 års ålder och få 72 procent av slutlönen.

En risk som Anders Skjævestad också pekar på är att hälsoutgifterna kommer att ställa till problem. De stiger kraftigt – från knappt 220 miljarder norska kronor 2008 till nästa 290 miljarder kr 2013. Och bara en liten andel betalas av den enskilde.

Nyckeln till lösningen ligger, enligt Anders Skjævestad, i arbetslinjen och individuellt ansvar. Det behövs riktiga incitament som gör att det personliga sparandet ökar. Och det krävs en förståelse för att "one size *does not fit all*", dvs. en flexibilitet som anpassar arbetsförhållandena till den enskildes behov och önskemål.

### Reformer har skett

**Axel West Pedersen**, från Instituttt for samfunnsforskning, gav en beskrivning av skillnader och olikheter mellan de olika nordiska pensionssystemen.

Under de senaste femton åren har det gjorts ett antal reformer av de olika systemen. Axel West Pedersen gav prov på fyra principiella förändringar som skett:

- *Proportionell intäktssäkring med målinriktad minimigaranti*: Sverige, Finland och Norge
- *Aktuariell flexibel pensionsålder*: Sverige och Norge samt, i viss mån, Danmark och Finland
- *Automatisk livslängdsjustering*: Sverige, Finland, Norge och Danmark
- *Autonomt system med tydlig budgetgräns*: Sverige

– Efter reformerna av de offentliga pensionssystemen har det skett en förändring av kompensationen jämfört med genomsnittslönen. I Sverige och Finland har den gått ned, medan den i Danmark gått upp och i Norge förblivit oförändrad.

Tjänstepensionssektorn har olika betydelser i de olika länderna. I Sverige och Danmark har den stor betydelse, med fullständig (Danmark) eller nästan fullständig (Sverige) övergång till premiebaserade lösningar. I Norge har tjänstepensioner inte fullt lika stor betydelse och här har endast skett en delvis

övergång till premiebaserade lösningar. I Finland har tjänstepensionssektorn, enligt Pedersen, endast marginell betydelse.

Sett till hela pensionssystemet, var Axel West Pedersen av uppfattningen att de svenska och danska systemen är bärkraftiga, medan han ställer sig mer tveksam till om de norska och finska är det.

### **Pågående norsk debatt om tjänstepensioner**

Under eftermiddagen fokuserades konferensen på en debatt om framtiden för det norska tjänstepensionssystemet.

Parterna på den privata arbetsmarknaden i Norge blev under vårens förhandlingar eniga om att utreda framtidens tjänstepensionssystem innan utgången av 2015. I den ska frågor som *tariffesting* (pensionsnivån relaterad till lönenivån) av pension och s.k. breda pensionslösningar tas upp. Debatten efter lunch tog bl.a. upp denna fråga. I den diskussionen var arbetstagersidan i panelen representerad av LOs vice ordförande **Tor Arne Solbakken** och arbetsgivarsidan representerad av direktören för arbetslivspolitik i Næringslivets Hovedorganisasjon, **Svein Oppegård**.

Arbetstagersidan vill ha pensionen definierad som verklig lön och därmed en naturlig del av det som ska förhandlas. De önskar sig få breda pensionslösningar och *tariffesting* av pensionen. De hävdar att breda lösningar kommer att ge mer pension per premiekrona och hänvisar bl.a. till Danmark, där man har tariffestet tjänstepension.

Næringslivets Hovedorganisasjon går emot detta, bl.a. utifrån kostnadsmedvetenhet och hänsyn till anpassningsbarhet i näringslivet. Det är viktigt för arbetsgivarna att behålla beslutsrätten över tjänstepensionssystemet.

Storebrands koncernchef **Odd Arild Grefstad** pekade på att det hittills i debatten blivit presenterat en del missvisande kostnadsjämförelser mellan dagens tjänstepensionslösningar och möjliga alternativ. Det är viktigt att diskussionen baseras på bästa möjliga fakta- och jämförelsegrunder.

Banklovkommisjonens ordförande, professor **Erling Selvig**, orienterade om bl.a. tidigare och pågående pensionsutredningsarbete i kommissionen.

### **Enkelt att förstå**

Värt att nämna ur ett mera generellt perspektiv, var de krav på framtidens pensionssystem som uppställdes av **Beate Fahre** från AON:

– För det första ska det vara enkelt att förstå för medarbetarna, dvs. de ska få svar på frågan om vad de får i pension. För det andra ska det vara enkelt att kommunicera vad det kostar för arbetsgivaren. Och för det tredje måste medarbetarna se pensionssparande som någonting gott – på samma sätt som lön, tjänstebil, osv. De ska bli villiga att ”offra” andra goda saker för att få ett bra pensionssystem.

*Carl-Henrik Knutsson*