

Vision om pension

Inför kommande diskussioner och förhandlingar har Vision arbetat fram ställningstaganden gällande pension. Liknande program/ställningstaganden har parallellt tagits fram för TCO och OFR och Vision har varit aktiva i det arbetet. Visions egna ställningstaganden ska ses som de viktigaste för vår medlemsgrupp och ska fungera som stöd i det kommande arbetet mellan arbetsmarknadens parter som förhandlar kollektivavtalad tjänstepension.

Vi lever längre och ökad livslängd leder till att pensionerna ska räcka längre och att försörjningsbördan för de yrkesverksamma blir tyngre. De som nu betalar in till pensionssystemet, och därmed till dagens pensionärer, förväntar sig att få minst samma nivåer själva i framtiden. Hela det så kallade fördelningssystemet bygger på förtroende mellan generationer. Men befolkningsprognoser visar att det enbart kommer att finnas två yrkesarbetande för varje pensionär i EU år 2050 jämfört med fyra idag. För att få ekvationen att gå ihop behöver vi därför arbeta längre och mer pengar behöver föras in i systemet.

Pensionsgruppen, som återkommer i texten, har funnits sedan förra pensionsreformen, det vill säga i cirka 25 år. Pensionsgruppen är blocköverskridande och har till uppgift att vårda systemet, föreslå och genomföra nödvändiga förändringar.

Bakgrund till dagens system

1999 fick Sverige sitt senaste pensionssystem. Systemet med folkpension och ATP ersattes med Den Nya Allmänna Pensionen som innehåller inkomstpension, premiepension och garantipension. Grundläggande principer var att:

- Pensionen ska stå i proportion till inkomsten under hela livet
- Alla ska garanteras en lägsta pension
- Varje pensionskrona ska motsvaras av en inbetald avgift. Varje avgiftskrona växer i takt med den allmänna inkomstutvecklingen
- Pensionssystemet görs följsamt till de samlade resurserna i ekonomin
- Den inkomstgrundande pensionen kan tas ut från 61 år och uppåt
- Tid med små barn, värnplikt och studiemedel ska ge pensionsrätt.

- De nya reglerna införs gradvis och berör främst morgondagens pensionärer.

2011 tillsätter regeringen en särskild utredare med uppdrag att göra en översyn av pensionsrelaterade åldersgränser och möjligheter för ett längre arbetsliv. 2017 meddelar pensionsgruppen att det finns en överenskommelse om höjda pensionsåldrar.

Grundläggande punkter i denna överenskommelse är:

- Rätten att arbeta kvar höjs från 67 till 69 år
- Lägsta ålder för pension höjs i flera steg från 61 till 64 år
- Ålder för garantipension höjs från 65 till 66 år 2023 för att från år 2026 knytas till medellivslängdens ökning
- Grundskyddet ska förbättras och garantipension ska utökas med ett tilläggsbelopp

Pensionssystemets förväntningar och miniminivå

För den som har ett långt yrkesliv har den totala pensionen resulterat i 60–70 % av genomsnittlig slutlön. Den invanda och förväntade nivån på den totala pensionen med 60–70 % av slutlön anser många vara för låg. Många kompenserar därför den lagstadgade och kollektivavtalade pensionen med ett eget sparande. När den totala nivån nu sjunker, framför allt nivån på den allmänna pensionen, kommer det att bli allt svårare att klara sig ekonomiskt. Framför allt blir det svårt för dem med låga löner och för dem som är ensamstående.

För den som inte arbetat i Sverige hela sitt yrkesliv kan pensionsekonomin bli en ännu svårare utmaning. Grundskydd såsom bostadstillägg och garantipension kan därför vara en förutsättning för att klara sin ekonomi. Äldreförsörjningsstödet är även ett stöd för den som får låg pension och ska ge ersättning för den som hamnar under nivån för skälig levnadsnivå.

Ett eget privat sparande är relativt vanligt idag men har på senare tid sjunkit. Troligtvis på grund av att avdragsrätten försvunnit.

För att det ska finnas en trygghet i att efter ett långt arbetsliv kunna försörja sig krävs att det finns en balans mellan arbetsinkomsten och den förväntade pensionen. Det ska finnas en trygghet i att pensionen ska innebära ett ungefärligt bortfall på ca 30 % av inkomsten. Det är också viktigt att grundskyddet är tillräckligt så att alla – inte minst kvinnor som generellt har en lägre pension – ska kunna leva av sin pension.

Vision driver på i arbetet för att kvinnor ska kunna leva på sin pension.

Förskottsräntan i inkomstpensionssystemet missgynnar framför allt kvinnor som lever länge, genom att ”låna” från sina framtida pensionsutbetalningar för att höja ingångspensionen orsakar förskottsräntan att allt fler äldre kvinnor får svårt att

leva på sin pension. Det krävs också ett jämställt arbetsliv och jämställda löner fram till pensionsavgång.

Ett system för det egna sparandet som är det ”naturliga och beprövade” valet saknas idag. Den privata delen finns med i varje pensionspyramid men har på sätt och vis tappats bort. TCO kommer att inta en aktiv roll för att arbeta fram förslag till ett förbättrat system för eget sparande.

Vision ser också att kunskapen kring pension behöver bli bättre. Vår roll kan vara att i våra egna kanaler ”prata pension” med ett enklare språk för att öka kunskapen och därmed stötta våra medlemmar att göra medvetna val. Att öka kunskapen bland medlemmarna kommer att ge dem bättre förutsättningar för att kunna fatta bra beslut kring pensionen.

Allmän pension

Alla som är folkbokförda i Sverige och betalar skatt tjänar in till den allmänna pensionen. Avgiften är 18,5 %* av inkomsten mellan ett golv och ett tak, varav 2,5 % är fonderat där individen själv kan bestämma förvaltningsform. Intjänad pensionsrätt bokförs på individens pensionskonto. Saldot utgörs av intjänad pensionsrätt, avkastning och arvsvinster minskat med administrationskostnader. Det som kvarstår ska sedan fördelas på en genomsnittlig återstående livslängd vid uttagstidpunkten. Saldot efter personer som lever kortare än genomsnittet fördelas till övriga sparare i samma ålder som en arvsvinst.

De nya förslagen om högre pensionsåldrar kommer även fortsättningsvis att ge möjlighet till flexibel pensionsavgång så länge som lägsta ålder för uttag är uppfyllt. Pensionsuttaget höjs stegvis från tidigast 61 år till 64 år. LAS-åldern höjs stegvis till 69 år. År 2023 höjs den lägsta åldern för garantipension och bostadstillägg till 66 år. Sjukersättning och a-kassa betalas ut fram till 66 års ålder.

År 2026 ska åldern för tidigast uttag av garantipension och bostadstillägg kopplas till medellivslängdens utveckling.

Pensionsnivån har börjat sjunka då livslängden ökar och kommer enligt prognoser att fortsätta sjunka utifrån nuvarande system. Hela systemet riskerar att tappa den grundtrygghet som den en gång har utformats till. Den inbetalda summan täcker inte det som ska utbetalas. Men, höjda pensionsåldrar kan vara för höga och inte passa alla. Gränsen mellan sjukdom och ålderdom kan bli otydlig. Tidigast uttagsålder på 64 år kan bli en allt för hög ålder, och många kommer inte att kunna klara av att arbeta fram till denna tidpunkt. Det innebär därmed en ekonomisk risk för den som kanske måste sluta arbeta innan 64 års ålder samtidigt som uttag av pension inte är möjligt.

Vision anser att år 2026, då garantipension och bostadstillägg ska kopplas till medellivslängdens utveckling, kan komma att bli en allt för långt framskjuten tidpunkt för många av våra medlemmar.

Riktåldern har en koppling till livslängden. Riktåldern blir "tvingande" mållinje som många kan få svårt att nå fram till. Att riktåldern per automatik ska följa efter livslängdens utveckling kan dessutom leda till att riktålder och LAS-ålder hamnar nära varandra.

Höjd pensionsålder

Tiden som yrkesverksam bör ha en rimlig proportion till tiden som pensionär. Dock är åldrandet högst individuellt och en flexibilitet bör finnas i systemet. Även om livslängden ökar finns en begränsning avseende arbetsför livsperiod vilket måste beaktas och respekteras så att yrkeslivet får ett värdigt avslut. Förutom höjda pensionsåldrar kan en ökad avsättning vara ett sätt för att nå ett tryggare och mer hållbart system. Att enbart luta sig mot att alla ska klara av att arbeta allt längre upp i åldern är en riskfylld lösning och drabbar framförallt de som faktiskt inte kan tänja yrkeslivet så länge som ekonomin kräver. Den lagstadgade förmånen måste även vara anpassad till hela landets befolkning och alla de olika yrkesliv som förekommer.

Vision ser att högre pensionsåldrar är en nödvändighet för att bibehålla ett ekonomiskt hållbart pensionssystem. Men Vision anser att förslaget om tidigast ålder för uttag, 64 år, är en allt för hög ålder. Vision vill därför att tidigast uttag av pension kan höjas från nuvarande 61 år till 62 år. Höjning av tidigast ålder är något som bör ske med en långsam takt samt att noggranna utvärderingar sker innan ytterligare stegvis förändring kan ske.

Riktålder

Riktåldern bör behållas som den är idag. Ett första steg, för att inte skapa dramatiska förändringar, är att höja åldern för tidigast uttag av pension samt att öka inbetalningen till den allmänna pensionen. Detta skapar en signal om att pensionssystemet kräver förändringar och idag är medvetenheten stor om att tidigare uttag av pension ger en lägre pensionsnivå.

Förändringar som sker i ett första steg bör därefter utvärderas och matchas mot livslängden innan ytterligare åtgärder sker. Det måste finnas en mjuk övergång och tillvänjning för nya regler, pension är något som inte bör förändras med för många krångliga parametrar eller för hastigt.

Förskottsränta

Dagens förskottsränta på 1,6 % fastställdes under 1990-talet, nivån återspeglar det antagande som fanns om framtida tillväxt. Förskottsränta prioriterar pensionsutbetalningen i början framför högre årliga pensionsuppräknningar. Den totala avkastningen blir i praktiken lägre eftersom en del av kostnaden tas från själva avkastningen.

Nackdelar med dagens förskottsränta är att det missgynnar de som lever länge. Särskilt äldre kvinnor får allt svårare med ekonomin och allt fler pensionärer som är över 80 år får sin första skuld hos Kronofogden.

Förskottsräntan spår också på pensionsgapet med drygt 1 % vad gäller skillnaden i nivå mellan män och kvinnor.

Kompensationsgraden blir också missvisande, dvs skillnaden mellan lön och pension, och där den enskilda individen gissningsvis inte är införstådd med att pensionen kan komma att tappa fart längre fram i livet.

Förskottsräntan bidrar till att pensionerna halkar efter lönerna samt att dagens system inte heller är anpassat till att livslängden ökat.

Ökad inbetalning

En ökad avsättning krävs för att få in tillräckligt med pengar i systemet. Det utlovade löftet om 18,5 % i avsättning är inte infriat då ett avdrag sker från den pensionsgrundande inkomsten för en så kallad pensionsavgift. Det innebär att den faktiska avsättningen endast sker med 17,21 %. Avsättningen behöver minst komma upp i den nivå som är utlovad för att inte en orimligt stor inkomstssänkning ska ske vid pensioneringen.

Den avsättning som fastslogs med 18,5 % på 90-talet kan med facit i hand konstaterats blivit för låg. En korrigerad avsättning kan därför behövas ske retroaktivt för att få balans mellan olika generationer.

Vision tycker att;

- Ett längre yrkesliv ska stimuleras
- Utbildning och omskolning ska underlättas, lärandet är livslångt och det ska vara enklare att studera även mitt i livet
- Tidigast uttagsålder på 62 år för att bibehålla en flexibilitet som passar de flesta
- Utredda en ökad inbetalning som är tillräcklig för att undvika sjunkande allmän pension, kanske att även en retroaktiv ökning kan vara nödvändig
- Förskottsräntan behöver justeras, i första hand sänkas ned till 0,8 %. Detta i kombination med höjd avgift och fördelning av överskott från buffertfonden (inkomstpensionen) för att förhindra engångssänkningar för pensionärer.

Tjänstepension

De större tjänstepensionsavtalen har i stort en gemensam nämnare, närmare bestämt en premieinbetalning på 4,5 % samt 30 % över tak. Det statliga avtalet

har ytterligare 1,5 % i avsättning, ”Kåpan Flex”. Vision har högre avsättningar i exempelvis KFS Energi.

Tjänstepensionen är en löneförmån som stigit i popularitet och som anses vara en alltmer viktig del. Även arbetsgivare har börjat signalera om att en bra tjänstepension är en bidragande konkurrensfaktor som gör arbetsplatsen mer attraktiv.

Utvecklingen av tjänstepensionen har varit stabil och ökat långsamt, trots det har tjänstepensionen börjat tappa sitt eget värde då den allt mer har börjat anses ha en kompenserande roll i och med den allmänna pensionen sjunker.

Tjänstepensionen kan upplevas som krånglig. Olika avtal för olika avtalsområden, därutöver finns olika avtal beroende på födelseår. Vissa delar är förmånsbestämda och vissa premiebestämda. Ibland ingår efterlevandeskydd och ibland måste det väljas till aktivt av spararen. Äldre fribrev och livräntor kan finnas intjänade i tidigare avtalsområde.

Högre premieinbetalning är idag ett högaktuellt ämne och det ifrågasätts om de kommunala avtalen ”släpar” efter då det statliga har höjts. Trycket har ökat på tjänstepensionen i takt med att den allmänna pensionen har minskat i nivå.

Vision arbetar för en förstärkt tjänstepension genom ökad premieinbetalning och vår ambition är att ha marknadens bästa tjänstepensionsavtal.

Det pensionskapital som individen själv kan placera i fonder kan idag lyftas tidigast från 55 år. Även denna del bör Vision ta ställning till om det, trots att individen själv bär ansvaret för placeringen av dessa premier, är rimligt med en tidigast uttagsålder från 55 år. Tanken med pension är att den tar vid när yrkeslivet tar slut.

För att Vision ska kunna hålla en tydlig kommunikation med alla medlemmar ska utgångspunkten och terminologin utgå från respektive pensionsavtal. Avseende arbete med ökad premieinbetalning ska inte denna del benämnas som exempelvis flexpension eller delpension. Vision ska inte ”sätta ord” på vad en ökad pensionspremie syftar till mer än att det ska generera en högre slutpension. Lokala avtal såsom 80-90-100 kan uppmuntras i syfte att det ska kunna stimulera ett längre arbetsliv. Vision ska ha fokus på den långsiktiga pensionen även om temporära lösningar kan förekomma.

Vision tycker att;

- Premien till tjänstepension ska höjas

Jämställdhet

Pensionssystemet är jämställt men beroende på strukturella skillnader på arbetsmarknaden får kvinnor generellt lägre pension än männen. Pensionen grundar sig på livsinkomsten.

Kvinnor har, i större utsträckning än män, tillfälliga avbrott i yrkeslivet i samband med barnafödande, föräldraledighet, vård av sjukt barn samt deltidsarbete.

Jämställdhetsskäl talar för att vård av sjukt barn ska kunna ge högre pensionsrätt och att det är den bakomliggande inkomsten som ska vara pensionsgrundande från första dagen vid vård av sjukt barn. Att dela på ansvaret vid vård av sjukt barn ger en mer rättvis framtida pension. För ensamstående som själva bär allt ansvar för vård av sjukt barn, vilket är upp till barnets 12-års ålder eller i vissa fall längre, kan det ge en större negativ effekt på pensionen.

Vid större inkomstskillnader mellan gifta par kan den som har högre lön överföra sin premiepension till sin partner för att på så vis motverka pensionsnivåskillnader inför framtiden.

Ett mer jämställt liv och yrkesliv förebygger skillnader i pension mellan kvinnor och män.

Trygghetssystemen

Vi ser idag att avslag på sjukpenning/sjukersättning, och där det finns hälsoskäl att inte kunna arbeta, gör att tidigt uttag av pensionen blir ett alternativ. Detta leder till en sänkt pensionsnivå livet ut.

Utifrån förslagen om höjda pensionsåldrar finns även motsvarande förslag på hur exempelvis sjukförsäkring och a-kassa ska anpassas. Vi ser dock en risk i att den enskilde ser att pensionsuttag blir en nödlösning om regelverket i övriga trygghetssystem blir för hårda.

Åtgärder som krävs är ökade möjligheter till omställning samt att socialförsäkringssystemet ger den trygghet som behövs för den som inte kan arbeta kvar i slutet av sitt arbetsliv.

Så länge som det yrkesverksamma livet pågår ska sjukförsäkring och a-kassa gälla fullt ut. Uttag av pension får aldrig bli en nödlösning för att kringliggande trygghetssystem inte ger ett tillräckligt skydd.

Ökat engagemang för längre arbetsliv

För att få en så god pension som möjligt krävs ett längre arbetsliv. Det kan innebära ett tidigare insteg i arbetslivet men även att arbeta längre på slutet. Idag

är det många som säger sig ha svårt att orka arbeta fram till 65 år och samtidigt finns det många som kan tänka sig att arbeta även efter 65 års ålder. Framtidens arbetsliv kommer sannolikt att bli både längre och mer varierat. Det måste finnas en flexibilitet så att arbetsliv och pensionering ska kunna passa varje individs förutsättningar.

Stöd och åtgärder som kan öka förutsättningarna till ett längre arbetsliv:

- Förbättringar inom arbetsmiljön och den psykosociala arbetsmiljön
- Kompetensutveckling. Omställning. Vidareutbildning.
- Flexibla och/eller kortare arbetstider under de sista åren
- Arbete för en friskare arbetsplats. Tillgång till företagshälsovård. Friskvårdstimme
- Arbetsbelastningen är anpassad till arbetstiden
- Tillräckligt med personalresurser
- Prioritera på bästa sätt med hjälp av närmaste chef
- Ta vara på kompetens som kan utveckla verksamheten

Arbetet pågår redan nu för att möta framtiden och Vision förväntar sig resultat av den avsiktsförklaring för friskare arbetsplatser som parterna inom kommuner och regioner kommit överens om.

Avslutning

Vision har en positiv inställning till ett längre arbetsliv för att våra medlemmar ska kunna förvänta sig en så bra pension som möjligt. Förändringar i höjd pensionsålder måste dock ske med god framförhållning och i kombination med högre inbetalningar för att nå en hållbar effekt. Förskottsrentan behöver analyseras och justeras så att pensionen ger trygghet hela livet. Överskottet som finns i buffertfonden bör fördelas till spararna, detta överskott blev långt mycket högre än förväntat vid Pensionsmyndighetens rapport i början av 2022.

Vision ska arbeta för att skapa de bästa förutsättningarna för ett schysst arbetsliv samt fortsätta arbetet med att motverka de ojämsställda pensioner som idag finns mellan män och kvinnor.