

Viktig reform, men med svakheter

Den nye tjenestepensjonsordningen gir god uttelling for å stå i jobb, men svak forsikring for dem som må gå av tidlig.

Arbeidsdepartementet og partene i arbeidslivet har nylig fremforhandlet en avtale om ny tjenestepensjon for ansatte i offentlig sektor. Den nye ordningen gir viktige forbedringer, i form av sterkere økonomiske incentiver til å stå lenger i arbeid, og mulighet for god pensjon når levealderen øker. Men ordningen innebærer også problematiske sider.

De sterke incentivene til å jobbe lenger fører til store forskjeller i pensjonsnivå, avhengig av når man går av med pensjon. Figuren viser hvordan pensjonen ved 70 år avhenger av avgangsalderen fra arbeidslivet for 1963-kullet, som er første kull i den nye ordningen, og to overgangskull, 1958 og 1962. Beregningen gjelder en enslig person med jevn inntekt på 6G (560.000 kr) som startet i jobb som 27-åring. I den nye ordningen gir avgang ved 62 år en pensjon på bare 50 prosent av inntekten, mens avgang ved 70 år gir pensjon på hele 85 prosent. Avgang ved 72 år vil gi en pensjon på om lag 100 prosent av inntekten.

Den sterke sammenhengen mellom avgangsalder og pensjonsnivå avspeiler to forhold, fleksibelt uttak og pensjonsopptjening. Fleksibelt uttak innebærer at arbeidstageren selv kan velge når pensjonen tas ut. Dersom pensjonen tas ut ved 62 år, blir det flere år å fordele på, og da blir det årlige beløpet mindre. Senere avgang gir også høyere pensjon fordi pensjonsrettigheter opptjenes med en fast sats som andel av årlig inntekt.

Dersom arbeidstageren selv kan bestemmes hvor lenge han/hun vil stå i arbeid, er det rimelig at arbeidstageren får den økonomiske gevinsten ved å jobbe lenger, og dermed også tapet ved å gå av tidlig. Men for mange mennesker er dette i liten grad et eget valg. Ofte er det helsemessige årsaker, og i aldersgruppen 60–64 år er det 24 prosent som mottar uføretrygd. Men det er også mange som ikke finner jobb selv om de er arbeidsføre. For arbeidstagerer over 60 år som



Sterke økonomiske incentiver til å stå i arbeid kan gi arbeidstagerer større motvilje til å gå av, selv om de fungerer dårligere i jobben.
Foto: Adamkaz/Getty Images



I den nye ordningen gir avgang ved 62 år en pensjon på bare 50 prosent av inntekten, mens avgang ved 70 år gir pensjon på hele 85 prosent

Økonomi Steinar Holden



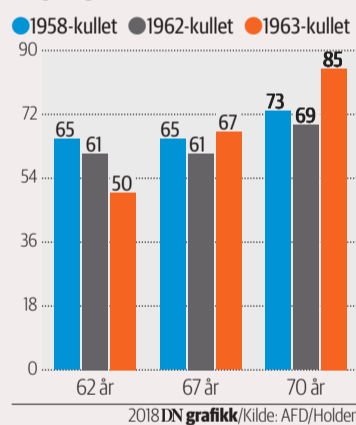
mister jobben, er det ofte vanskelig å finne en ny jobb.

Siden tidlig avgang fra arbeidslivet dermed kan skyldes tilfeldige årsaker og ikke eget valg, er det gode argumenter for mindre forskjeller i pensjonsordningen, som forsikring for dem som er uheldige og kommer dårlig ut.

Høy årlig pensjon på grunn av fleksibelt uttak er godt begrunnet, fordi det gjør det mulig å kombinere arbeid og pensjon. Derimot bør man vurdere pensjonsopptjeningen for de eldste aldersgrup-

Store forskjeller

Pensjon ved 70 år etter avgangsalder. Prosent av inntekt.



pene. Dersom man stoppet pensjonsopptjeningen ved for eksempel 67 år, ville det gi noe rom for høyere pensjoner for dem som går av tidlig.

Et annet argument for jevnere pensjoner er at de meget sterke økonomiske incentivene til å stå i arbeid kan bidra til konflikter i arbeidslivet. Mange arbeidstagerer vil etter hvert bli mindre produktive i sin jobb, og arbeidsgiver vil ønske at arbeidstageren slutter. Sterke økonomiske incentiver til å stå i arbeid kan gi arbeidstagerer sterkere motvilje mot å gå av, selv om de fungerer dårligere i jobben.

Også dette taler for å stoppe pensjonsopptjeningen ved 67 eller 70 år.

Et tredje argument for jevnere pensjoner er at de som går av tidlig, i gjennomsnitt trolig har lavere forventet levealder enn de som står lenge i jobb. Slike forhold er vanskelig å håndtere på en god måte, men isolert sett taler dette for høyere årlig pensjon ved tidlig avgang.

Det er også grunn til å se nøyer på overgangen mellom ny og gammel ordning. En arbeidstager født i desember 1962 som går av ved 62 år, vil få en pensjon på 61 prosent, det vil si 22 prosent høyere pensjon enn om fødselsdatoen var i januar 1963. Basert på dagens G-nivå blir pensjonen henholdsvis 343.000 og 281.000 kroner, det vil si en forskjell på 62.000 i årlig pensjon. Med en forventet gjennomsnittlig levealder på over 20 år, blir forskjellen i utbetalt pensjon over 1,2 millioner.

På den annen side får arbeidstageren født i desember 1962 som jobber til 70 år, 19 prosent lavere pensjon enn om han/hun var født en måned senere.

Forskjellene gir grunn til å reflektere over hva som er en rettferdig overgangsordning. Samlet sett kommer kanskje årskullene 1962 og 1963 omtrent likt ut, men samtidig er det individer som taper over en million kroner på feil fødselsår, til tross for lik pensjonsopptjening. Rettferdighet mellom årskull er neppe tilstrekkelig hvis det skjuler store individuelle forskjeller.

Et annet overraskende trekk ved overgangsordningen, er de svake økonomiske incentivene til å stå i arbeid for 1962-kullet. 1962-kullet får lavere pensjon ved tidlig avgang enn 1958-kullet, men uten å få bedre økonomiske incentiver til å stå i arbeid. Hvis økonomiske incentiver er så viktige som den nye ordningen tyder på, hvorfor er de da så svake for 1962-kullet? Det taler for å gi overgangskullene frem til 1962 bedre muligheter til å tjene opp høyere pensjon ved å stå lenger i jobb.

Hovedretningen på pensjonsreformen er viktig og riktig, men man bør likevel gjøre noen justeringer.

Steinar Holden, professor ved Økonomisk institutt, Universitetet i Oslo

Mer debatt s. 36–38 →



Med den nye forskriften for pengepolitikken har vi brakt kartet i samsvar med terrenget

Siv Jensen (Frp), finansminister

Gjestekommentar
- økonomi



Kari Due-Andresen



Hilde C. Bjørnland



Kjersti Haugland



Steinar Holden



Elisabeth Holvik



Per Richard Johansen



Knut Anton Mork

Debattansvarlig: Vidar Ivarsen Telefon: 22 00 10 59 Sentralbord: 22 00 10 00 Epost: debatt@dn.no Telefaks: 22 00 11 10

Hovedinnlegg/kronikk: Maks 4500 tegn inklusive mellomrom Underinnlegg/replikk: Maks 1500 tegn (ca. 250 ord) Legg ved portrettfoto.

Alt stoff som leveres til Dagens Næringsliv, må produseres i henhold til Vær varsom-plakaten. Dagens Næringsliv betinger seg retten til å lagre og utgi alt stoff i avisen i elektronisk form, også gjennom samarbeidspartnere. Redaksjonen forbeholder seg retten til å forkorte innsendte manuskripter. Debattinnlegg honoreres ikke.

Å GÅ MOBILT TRENGER IKKE VÆRE VANSKELIG.

Gi tjenesten din det mobile grensesnittet den fortjener. **Ekte apps til fast pris.**



«Med Fuse får vi attraktive apper tilpasset hver kunde, uten å ta fokus vekk fra vår kjernevirksomhet. Modellen Fuse tilbyr skalerer perfekt med vår egen, og har gjort appene til et av våre viktigste salgsverktøy.»

Alf Martin Johansen, CEO Induct
(Oslo Børs: INDUCT-ME)



Brukeropplevelse uten kompromiss

Automatiske forbedringer og oppdateringer er inkludert. Du kommer raskt til markedet med nye mobile tjenester og har full kontroll på kostnadene.

Ønsker du å tilby apps til dine kunder?
Se hvordan på apps.fusetools.com/no