PENSIONSSKYDDSCENTRALENS TIDSKRIFT 1·2006

Arbetspension

Ekonomijournalisten Teija Sutinen:

Arbetspensionssektorn kan inte bemöta kritik

BILAGA: ARBETSPENSIONSANSTALTERNAS BOKSLUTSSIFFROR 2005

INNEHÅLL

1 · 2006

4 **Ingen rök utan eld?**

Är arbetspensionssektorn tillknäppt, hemlighetsfull och snarstucken? Ekonomijournalisten **Teija Sutinen**, Helsingin Sanomat, och vice VD **Jaakko Tuomikoski**, Ilmarinen, för dialog om förmågan att tåla kritik i serien Hustavlorna.

7 **Kolumn: Kejsarens nya kläder?**

Max Arhippainen kommenterar generationsdebatten i sin kolumn.

8 **Sisu, seghet och arbetsförmåga**

Utan det goda arbetet finns inte den goda arbetsförmågan, säger författarna till en ny bok om arbetsförmågans dimensioner.

10 **Skolavhopparen slås genast ut från arbetslivet**

OECD skrämde upp finländarna med att konstatera att hela 13 procent av ungdomarna i landet hoppar av efter grundskolan. De kommer inte heller in på arbetsmarknaden. Finländsk statistik visar inte upp lika höga siffror, men trots det finns det för många sysslolösa unga män.

12 **Var var du när magasinen brann?**

De gamla järnvägsmagasinen i centrum av Helsingfors förstördes i en anlagd brand i samband med gatukravaller. Redaktör **Anne Niemi** undrar om det är fråga om ett större brytningsskede.

13 **Ut i arbetslivet!**

Åtgärder sätts in för att hjälpa ungdomar att klara sig i arbetslivet.

14 **Invalidpensionerna har minskat till en fjärdedel inom Metso-koncernen**

Den internationella teknologijätten Metso har satsat långsiktigt på medarbetarnas arbetshälsa och lyckats få ner invalidpensionssiffrorna. Till och med pensionärer börjar jobba igen.

16 **Storarbetsgivares invalidpensionspremie reformerades**

Storföretagens invalidpensionspremier, som ingår APL-försäkringspremien, genomgick en reform 1.1.2006. Expertartikel av **Seija Lehtonen** och **Eliisa Ryynänen** på Pensionsskyddscentralen.

BILAGA MED ARBETSPENSIONSANSTALTERNAS BOKSLUTSSIFFRROR 2005

17 **ArPL är en bra lag**

ArPL fick obefogad kritik under riksdagsbehandlingen, skriver **Riitta Korpiluoma**, juridisk direktör vid Pensionsskyddscentralen.

18 **Morotsbrevet**

Nästan alla svenskar vet vad det orange kuvertet innehåller och ser fram emot det. Hur ska också finländarna fås att vänta på sitt pensionsutdrag när ArPL har trätt i kraft?

20 **Arbetspensionsbolagen planerar beredskapen för den dagen då något går fel**

Pekka Haanmäki och **Tuulikki Help**, krishanteringsansvariga inom arbetspensionssektorn, intervjuades i Gamla kyrkoparken.

24 **Fortsättning i arbetslivet får fortsättning**

Är den bonustillväxt som pensionsreformen förde med sig bara en ny herrskapsförmån, får arbetare med små pensioner nöja sig med ännu mindre än förr? – Nej, svarar **Janne Pelkonen** på TELA.

25 **Det decentraliserade arbetspensionssystemet behöver gemensamma bakgrundstjänster**

Direktör **Bo Lundqvist** skriver om Pensionsskyddscentralens strategiarbete.

26 **Jorden runt**

En ny utlandsspalt, där informatiker **Peter Lindström** beskriver de problem som Turkiets pensionsreform möter och vilka planer det finns att revidera det berömda pensionssystemet i Chile, med mera.

28 **Aktuellt**

29 **Utnämningar**

LEDARE

Generationsavtalet knakar

Det finländska generationsavtalet knakar i fogarna. De som kallar sig prekariatet och deras språkrör beskyller samhället för att ungdomarna förslavas i kortjobb. Det har till och med kommit ut ett par böcker där politiker av det lite yngre gardet avkräver de stora årskullarna ett större kostnadsansvar. Samtidigt klandras beslutsfattarna av ilskna pensionärer i insändarspalterna för alltför små pensioner och felbrutna index. Den allvarligaste och mest konkreta anklagelsen för rent och skärt utsättande kommer dock från dem som talar för åldringarna.

Bakom varje påstående kan vi hitta fall, där välfärdssamhällets mål inte uppfylls. Uppenbarligen fungerar vår sociala trygghet inte alltid såsom det har varit meningen. Det gäller i synnerhet långtidsarbetslösa och ensamförsörjare, vilkas relativa fattigdomsrisk ser ut att ha ökat under de senaste åren.

Med lika goda grunder och hänvisning till tillförlitlig statistik och seriösa undersökningar kan man emellertid också få fram en annorlunda vy. Betraktar man stora grupper och helheter ser man att utvecklingen går i en bättre riktning och rentav på ett rättvist sätt.

De unga årskullarna har en bättre utbildning än deras föregångare och får bättre yrken än de. Dagens ca 35-åringar har många fler akademiska examina än de stora årskullarna. De unga uppnår snabbare och oftare s.k. högre tjänstemannayrken och har bättre inkomster än deras föräldrar i samma ålder, reellt sett. Med tiden tjänar de yngre årskullarna också in en bättre pension än de äldre, om ekonomin och sysselsättningen fortsättningsvis utvecklas positivt.

Det finns dock också lite fog för diskrimineringspåståendena, de har inte uppstått ur tomma intet. Snuttjobb och visstidsanställningar är en allmän företeelse bland unga kvinnor. Bland både män och kvinnor utgör de den dominerande typen av arbete före 20 års ålder och de är mycket allmänna ända till 25-årsåldern. Efter det får männen till största delen stadigvarande arbete, medan nästan en tredjedel av kvinnorna i åldern 25-34 år arbetar som visstidsanställda.

Andelen visstidsanställningar ökade märkvärdigt mycket bland både unga män och unga kvinnor ända till år 1997, varefter läget stabiliserades. Verkligt många unga kvinnor har flera moderskapsvikariat efter varandra, i synnerhet inom kommunsektorn, men också inom staten och den privata sektorn. Arbetsgivarna skulle göra klokt i – och blir snart rentav lite tvungna – att börja anställa fler ”stadigvarande vikarier”. Det innebär att anställningsförhållandet till exempelvis kommunen är stadigvarande, men platsen där arbetet utförs kan variera.

Pensionärernas ilska över de små pensionerna och det brutna indexet är förståelig, men vi har inte haft råd med större pensioner och ett generösare index. De framtida pensionärernas situation kommer inte heller att bli bättre, åtminstone relativt, om inte genom en längre yrkesbana. Trots det vore det olyckligt med tanke på vår framtid om till exempel den förestående valdebatten skulle domineras av dispyter om index och förlorad folkpensionsbasdel.

Välfärdssamhällets framgång bygger på att alla med sitt arbete bidrar till grunden för ekonomin och välfärden och att alla vid behov erbjuds social trygghet. Skyldigheterna och förmånerna bör fördelas ungefär lika mellan generationerna, skäligt och rättvist. Det ska dessutom genomföras på ett ekonomiskt hållbart sätt.

Enligt internationell statistik tar Finland inte upp betydande skulder på de yngre generationernas bekostnad. Ett ”hållbarhetsindex” som räknats ut inom Europeiska unionen visar bättre resultat än medelnivån för Finlands de. Enligt det antar vi till och med den utmaning som befolkningens åldrande utgör med större bärkraft än till exempel Tyskland eller Frankrike.

Reijo Ollikainen

Arbetspensionssektorn beskylls ofta för att vara tillknäppt, hemlighetsfull, inbunden och snarstucken. Chefen för Helsingin Sanomats ekonomiredaktion Teija Sutinen, som i åratal skrivit om arbetspensionerna, och Ilmarinens vice verkställande direktör Jaakko Tuomikoski, som i åratal utvecklat arbetspensionssystemet, för en dialog om huruvida det finns fog för beskyllningarna.

Text: Kati Kalliomäki · Foto: Juha Rahkonen

Ingen rök utan eld?

Teija Sutinen, chef för Helsingin Sanomats ekonomiredaktion:

Sutinens tes nummer 1:
Konkurrensen fungerar illa

”Jag anser att arbetspensionssektorn är sluten, eftersom konkurrensen inom området fortfarande fungerar illa.”

”Konkurrensverket verkar till exempel inte vara särskilt tillfreds med konkurrensläget inom området, eftersom det ständigt har anmärkt på det. Har konkurrensmyndigheten helt fel – vad anser man egentligen inom branschen?”

”Till och med utomstående har lagt märke till bl.a. att pensionsstiftelserna inte verkar ha en chans till jämbördig konkurrens med bolagen. Upplösningen av några stora pensionsstiftelser i fjol var ett bra exempel på det.”

Sutinens tes nummer 2:
Branschen avvisar reformer

”Arbetspensionssektorn avvisar häftigt alla reformförslag utifrån.”

”Ett typiskt exempel på detta är att arbetspensionssektorn inte vill att pensionstagarna medverkar i placeringsbeslut som gäller deras egna pensioner. Jag vet att det skulle vara dyrt att administrera och att det skulle innebära att en stor del av risken läggs på den enskilda medborgaren, men trots det kunde man väl åtminstone utreda frågan. Det skulle förankra pensionssystemet bland folk på ett helt annat sätt än idag.”

Sutinens tes nummer 3:
Kritik skapar ångest

”Arbetspensionssektorn får en förskräcklig ångest av kritik, såsom en sluten sektor gör.”

”Det är nästan roande hur arbetspensionssektorn reagerar på kritik från olika håll. Den lyssnar inte på själva budskapet, utan uppmärksamheten inriktas på vem som framför den och av vilka motiv. Stämpelyxan svingas lätt: en bankman som kritiserar systemet är bara ute efter APL-bolagens pengar och en tjänsteman som framför kritik är förstås en okunnig centerpartistisk tjurskalle.”

”Följden av den här inbundenheten är att pensionsbolagen allt oftare framstår som skurkar i offentligheten. De klarar inte av att bemöta kritiken, och så får de det de ber om.”

Jaakko Tuomikoski, vice verkställande direktör på Ilmarinen:

Tuomikoskis tes nummer 1:
Särskilt viktigt att pensionerna är genomsynliga

”Transparens är viktigt inom det här området, och pensionerna är ännu viktigare. För alla som förvärvsarbetar är arbetspensionen en nödvändig försäkring mot att inkomsten av arbetet upphör. Ett genomsynligt arbetspensionsskydd är ett värdefullt mål. Var och en bör känna till vad läget är och hur mycket pension han eller hon kommer att få. Den nya lagstiftningen ökar transparensen i arbetspensionsskyddet ytterligare.”

”Det gick att veva igång en T-Ford, om det fanns bensin och elsystemet inte hade rostat igen. På moderna bilar kan man också öppna motorhuven, men en lekman förstår sig inte på det som finns under den. Ingenjörerna har inte gjort det på pin kiv, utan för att få ut allt mer av allt mindre.”

”Detsamma gäller arbetspensionen. Den finska arbetspensionen bygger på många faktorer och därför är de komplicerade tekniska detaljerna legio. Det är emellertid viktigare att arbetspensionsskyddet är transparent än att dess tekniska maskineri är det.”

Tuomikoskis tes nummer 2:
2. Full insyn i det som är färdigt, inte i halvfärdiga frågor

”När arbetsmarknadsparterna avtalar om ändringar i arbetspensionerna, är varje detalj alltid jobbig och svår att acceptera för någon. Därför är det både förståeligt och godtagbart att de inte alltid vill föra fram varje detalj för sig under arbetets gång, eftersom först den färdiga helheten kan bedömas tillförlitligt. Så görs i allt beredningsarbete i samhället.”

”Efter det handlar det bara om inkompetens inom arbetspensionssektorn, om den inte klarar av att förklara de tekniska detaljerna för dem som är intresserade av dem. Den som kör med oxar talar om oxar, dvs. det skulle inte vara motbjudande för dem som jobbar med arbetspensionerna heller att tala om dem, men de vet inte hur. Vi får försöka bli bättre på den punkten!”

”Under de senaste tio åren har arbetspensionsbolagen aktivt försökt skapa insyn i verksamhetens resultat och eftersträvar att tala om praktiskt taget allt i sina årsredovisningar. Till den delen är arbetspensionssektorn föredömligt öppen jämfört med många andra.”

Tuomikoskis tes nummer 3:
Debatt måste tillåtas - också för arbetspensionsfolket

”Debatten för utvecklingen vidare på alla områden i samhället. När debatten handlar om exempelvis pappersindustrins verksamhetsförutsättningar, operans budget eller långtradarnas bredd, bidrar aktörerna inom branschen med sin sakkunskap. Det är naturligtvis som det ska vara.”

”Det finns sällan bara en sanning i vår komplicerade värld: fastän anhängarna av en annan sanning kan anse att de idéer som framförs är partiska, tolkar ingen i allmänhet dem som ett försök att kväva en bredare debatt.”

”Av någon anledning tycks det vara annorlunda med arbetspensionerna. När aktörerna inom arbetspensionssektorn deltar i debatten om arbetspensionerna, tolkas inläggen då och då som försök att förbjuda andra att yttra sig om dem. Så kan det gå även om den handlar om att precisera fakta om tekniska detaljer.”

”Så borde det inte få vara. Debatten om arbetspensionerna måste vara öppen för alla, också för dem som arbetar med dem.”

Sutinen kommenterar Tuomikoskis teser:

Om att undanhålla information om ändringar

”Jag håller med Tuomikoski om att ändamålet, dvs. pensionen, är det viktigaste.”

”Däremot kan genomsynligheten förbättras, i synnerhet när branschen informerar om väsentliga ändringar i arbetspensionsskyddet. Ett exempel är den ökande livslängdens inverkan på de framtida pensionerna. Informationen om den var oklar och avlägsen, fast det handlar om något som har en stor inverkan på människornas pensionsskydd. Man behöver inte känna till alla tekniska detaljer, men man borde förstå sig på dem som betydligt påverkar ens egen pension.”

”Medierna åtar sig nog gärna att förbättra genomsynligheten, men jag tycker att branschen borde ta sig i kragen och så tydligt som möjligt redovisa också för sådana reformer, vilkas följder inte är enbart behagliga för dem de gäller.”

Om halvfärdiga ärendens offentlighet

”Att gräva fram nyheter om pågående beredningsprocesser ingår i mediernas normala nyhetsarbete, vars huvudsakliga mål är att hålla medborgarna underrättade om vilka ränker det smids mot dem. Ju större frågor det gäller, desto större är mediernas intresse att vara först med att ge offentlighet åt de senaste vändningarna i beredningsarbetet.”

”Pensionsbolagens årsredovisningar har blivit bättre, och det handlar också om lättja på mediernas sida att bolagen inte i högre grad jämförs sinsemellan utgående från uppgifterna i årsredovisningarna. Ju mer offentlighet informationen får, desto större blir trycket att förbättra den ytterligare.”

Om debatten

”Av någon anledning har folk som står utanför arbetspensionssektorn ofta upplevt att de talar till en vägg när de för fram sina tankar i arbetspensionsdebatten. Motargumentet att någon ”inte förstår” arbetspensionssystemets detaljer eller karaktär används alltför ofta. Systemet borde vara så begripligt, att det inte skulle gå att vädja till det åtminstone.”

”Det var nytt för mig att de som arbetar med arbetspensionerna känner att de är den svagare parten i arbetspensionsdebatten. När man följer debatten tycker man nog att de är allt annat än i underläge.”

Tuomikoski kommenterar Sutinens teser:

Om konkurrensen

”Konkurrensen ska gagna pensionstagaren, och det sätter gränser för konkurrensen inom arbetspensionssektorn.”

”Till vissa delar är debatten ute och cyklar: till exempel beräkningsräntan nämns som en viktig konkurrensfaktor, fast den inte är en konkurrensfaktor över huvud taget, utan ett faktor som reglerar fonderingsgraden.”

”Till övervägande delen handlar konkurrensdebatten visserligen om relevanta frågor. När det gäller konkurrensfrågorna finns det emellertid inte någon enhetlig och enig arbetspensionssektor.”

”Åsikterna går isär just i fråga om pensionsstiftelsernas situation. Det ingår i en pensionsstiftelses grundläggande karaktär att arbetsgivaren bär ansvaret i sista hand och därför får större handlingsfrihet. Ett försäkringsbolags grundläggande natur är i sin tur att riskerna poolas och överförs till ett försäkringsbolag mot betalning.

”Konkurrensläget mellan pensionsbolagen, pensionsstiftelserna och pensionskassorna fås inte jämlikare genom att utplåna skillnaderna mellan dem, utan genom att bevara särdragen och se till att situationen i sin helhet är i balans, anser jag. Arbetsgivaren väljer sedan det alternativ som den finner mest lämplig för sig själv.”

Om slutenheten

”En saklig attityd till reformförslagen innebär att man analyserar reformernas konsekvenser och talar om på vilka grunder resultatet bedöms.”

”Just på det sättet har också individuella pensionskonton bedömts inom arbetspensionssektorn. De diskuterades redan för tjugo år sedan, när Chile satte upp sitt pionjärsystem. Vi har hela tiden följt pensionsreformen i Sverige och pensionskontona dryftades också när randvillkoren för planeringsverksamheten senast reformerades för tio år sedan. Det finns rikligt med internationell forskning i pensionskonton och deras effekter både i fråga om förvaltningskostnaderna och pensionernas nivå, och de är också regelbundet föremål för offentlig debatt.”

”Frågan har alltså utretts, kanske i högre grad än någon annan stor pensionspolitisk fråga. Hittills har man i Finland på grund av många olika aspekter valt att inte införa pensionskonton. Valet har grundat sig på en riskbedömning, vilket är på sin plats. Alla frågors moder inom pensionspolitiken är just vem som bär risken.”

”Tanken att överföra placeringsrisken på de försäkrade är visserligen intressant, men den kan kanske inte riktigt karaktäriseras som ny.”

Om att tåla kritik

”Nu blev det svårt: om jag säger att jag är av samma åsikt, så är det ju så, och om jag säger att jag är av annan åsikt, så får folk än en gång se vilken ångest kritiken skapar inom arbetspensionssektorn!”

”I samband med den placeringsreform som görs som bäst kom arbetspensionssektorn med en verkligt ny tanke, dvs. att ökningen av ålderspensionsfonderna inriktas på 54-åringar och äldre. Den fick inte något speciellt analytiskt mottagande. På många håll, bland annat i Helsingin Sanomat, ifrågasattes tanken. Bedömningarna har delvis grundat sig på misstankar angående motiven hos dem som fört fram tanken, man har antagit att det är fråga om de stora pensionsbolagens knep för att förbättra sin ställning i konkurrensen eller en del av de stora årskullarnas stora kupp.”

”Mottagandet var alltså just av det slaget som anses utmärka arbetspensionssektorn. Jag ska alltså lägga på minnet att det uppenbarligen är ett mönster som är mycket svårt att känna igen i sitt eget beteende, och försöka själv vara på min vakt i fortsättningen.”

”Situationen är alltså verkligt intressant. Den ena upplever att arbetspensionssektorn inte kan bemöta kritik, medan den andra upplever att arbetspensionssektorn inte får bemöta kritik. Skillnaden hänger på ett ord, men uppfattningarna skiljer sig så mycket att det är svårt att tro att man talar om samma livsområde.”

”En så stor skillnad åstadkoms inte av den ena parten ensam, det är inte ens fel när två träter. Borde vi göra en gemensam hustavla och enas om att arbetspensionsfolket alltid ska bedöma både nya och gamla förslag analytiskt och att journalisterna ska se med öppna ögon på om kritiken har bemötts på sakliga grunder eller bara med protester?

Max Arhippainen, chefredaktör, Hufvudstadsbladet

Kejsarens nya kläder?

Osku Pajamäki har säkert läst H.C. Andersens saga Kejsarens nya kläder som barn.

Den handlar som bekant om en klädgalen kejsare som erbjuds ett nytt tyg. Detta sades vara så fint att de som var för dumma för att sköta sitt jobb inte kunde se det. Därför kunde ingen erkänna att de inte såg tyget, även om det inte alls existerade. Alla, inklusive kejsaren, låtsades alltså se de nya kläderna som man låtsades sy av tyget.

Först då ett barn ropade att kejsaren ju inte har något på sig gick bluffen upp för alla.

Sensmoralen är klar. Något påstås vara fint, så fint att alla som säger emot uppfattas som idioter. Sedan håller alla med, helt oberoende av om detta ”något” är bra eller dåligt. Ingen ifrågasätter, av rädsla att uppfattas som dumma.

Tills det lilla barnet avslöjar sanningen, och allas ögon öppnas.

Den ambitiösa socialdemokratiska lokalpolitikern Pajamäki vill tydligt vara det lilla klarsynta barnet som avslöjar allt som är ruttet i förhållandet mellan generationerna i vårt land.

Hans pamflett[1] om den ”giriga generationen” är ett frontalangrepp mot allt han upplever som orättvist och förtiget i pensionssystemet. Han anklagar de stora årskullarna för en lång rad ”brott” mot de kommande generationerna, och för girighet och maktfullkomlighet.

Pamfletten inleds med en bombastisk travesti på Emile Zolas J´accuse.

Pajamäki kallar sig själv för ”ex-ung” (han är född 1970). Han vill föra de yngres talan och lyfter upp moderna problem som snuttjobb och ungas svårigheter att få inflytande över samhället eller sin egen tillvaro.

Jag har själv tidigare arbetat en längre tid som ekonomisk forskare, och intresserade mig då för inkomstöverföringar mellan generationer och de ekonomiska följderna av dessa, inklusive rättviseaspekter. Pajamäki citerar faktiskt mig från 1998 som stöd för sin sak.

Jag skrev en liten kommentar till Pajamäkis pamflett i min egen tidning den 21 maj.

I Hbl avslutade jag med orden:

“Så grattis Osku, du lyckades skapa debatt kring ett viktigt ämne.

Men sorry Osku, du är nog inte din generations Zola.”

1 Ahne sukupolvi, Ajatus kirjat 2006

Budskapet kan verka lite motstridigt, medges. Det beror på att jag är splittrad angående Pajamäkis bok.

Han tar upp ett angeläget ärende, och är rätt påläst. Inkomstöverföringar mellan generationerna kan leda till obalanser. Då nya system införs kan den första mottagargenerationen gynnas. De stora årskullarna har onekligen en stark maktställning som också trycker ner de yngre. Strukturförändringar på arbetsmarknaden innebär att det finns stora grupper av unga som faller mellan stolarna.

Pajamäki är alltså inte ute i helt ogjort väder då det gäller ämnesvalet.

Men tyvärr gör framställningssättet och överdrifterna att han förlorar en hel del trovärdighet. Han bortser från att fonderingen i vårt pensionssystem utjämnar belastningen. Han blundar för alla de beslut som under det senaste decenniet gjort det mer hållbart.

Som jag skrev i Hbl är hans självframhävande användning av första person singularis ett ännu större problem. Han försöker få det att framstå som om han själv upptäckt alla de problem som andra blundar för, även om mycket av det är rent allmängods.

Tillbaka till kejsaren. I denna tidning finns en intressant dialog mellan journalistkollegan Teija Sutinen från Helsingin Sanomat och arbetspensionsbolagsbossen Jaakko Tuomikoski.

Sutinens budskap låter som taget ur sagan: pensionsbranschen slår alla förändringsförslag ifrån sig, den är oemottaglig för kritik och debatt. Också av egen erfarenhet håller jag långt med Sutinen.

Intressant nog försöker Tuomikoski inte helt förneka detta.

Också om vi nog har ett mera hållbart pensionssystem än Pajamäki gör gällande är det precis lika farligt som i sagan att kväva berättigade ifrågasättanden.

Pajamäki fyller inte helt rollen som barnet som avslöjar problemen, av precis samma orsak som riktiga barn inte får fram sitt budskap. Om ett barn gallskriker och gormar och inleder alla meningar med jag jag jag – ja då lyssnar föräldrarna inte, även om barnet skulle ha haft en poäng. Synd.

Det goda arbetet kan trygga arbetsförmågan också hos äldre arbetstagare, säger förskare Raija Gould vid Pensionskyddscentralen.

Nya rön om arbetsförmågan bland 18–74-åringar i Finland

Sisu, seghet och ARBETS-FÖRMÅGA

En god arbetsförmåga är grunden för välfärd och sysselsättning. Dess betydelse kommer att accentueras i framtiden, när befolkningsutvecklingen medför utmaningar för tillgången på arbetskraft och finansieringen av den sociala tryggheten. Hela befolkningens arbetsförmåga studeras ur detta perspektiv i undersökningen Työkyvyn ulottuvuudet (Arbetsförmågans dimensioner), som utkom nyligen. Boken handlar om arbetsförmågan hos finländska 18–74-åringar utgående från det omfattande Hälsa 2000-materialet.

När resultaten jämförs med undersökningen Mini-Finland från 1978–80, kan man konstatera att finländarnas arbetsförmåga har förbättrats. En delförklaring till den gynnsamma utvecklingen är att utbildningsnivån är bättre idag.

Det goda arbetet ger god arbetsförmåga

Forskningen i arbetsförmåga går inte enbart ut på att studera hälsotillståndet. Författarna har valt att dryfta arbetsförmågans många dimensioner från ett bredare perspektiv. Då lyder frågeställningen hur hälsan, arbetet, kompetensen och attityderna hänger ihop med arbetsförmågan.

I boken tar Raija Gould, forskare vid Pensionsskyddscentralen, upp det filosofiska begreppet det goda arbetet. I en vid bemärkelse bildar arbetet en viktig kärnstruktur i livet. Det goda arbetet betonar arbetsglädjen och den uppskattning som den arbetande får i arbetet i stället för meningslöst slit.

– Ur både arbetsgivarens och arbetstagarens synvinkel är det smidigare att utveckla det positiva och öka arbetets goda egenskaper. Det goda arbetet bär arbetsgemenskapen och sporrar till samarbete och trivsel i arbetet, säger Gould.

Också äldre har arbetsförmåga kvar

Attityderna och tillvägagångssätten i arbetslivet påverkar arbetsförmågan. Forskarna listar yrkeskompetens och bemästring av de krav som

Finsk faktabok om arbetsförmågan

Boken Työkyvyn ulottuvuudet, som kommit ut i maj, ger en helhetsbild av befolkningens arbetsförmåga i 2000-talets Finland. Boken är avsedd att betjäna alla som är intresserade av vad arbetsförmåga är och hur den kan främjas.

– Det är inte överdrivet att påstå att boken med sina mer än 360 sidor är den mest omfattande och heltäckande av de faktaböcker som hittills utkommit inom området. Den borde med det snaraste översättas till engelska för att också betjäna en internationell publik bland annat som lärobok, konstaterar temadirektör Juhani Ilmarinen på Arbetshälsoinstitutet.

Boken har getts ut efter flera års forskning och den består av artiklar av elva forskare som deltagit i arbetet. Den kan beställas från Pensionsskyddscentralen, aineistotilaukset@etk.fi, tfn 010 751 25 00. Den kan också beställas via FPA, Folkhälsoinstitutet eller Arbetshälsoinstitutet

Redaktionen bestod av Raija Gould från Pensionsskyddscentralen (PSC), temadirektör Juhani Ilmarinen från Arbetshälsoinstitutet (TTL), forskningsprofessor Jorma Järvisalo från Folkpensionsanstalten (FPA) och överläkare Seppo Koskinen från Folkhälsoinstitutet (KTL).

arbetet ställer, självständigt arbete och stöd från chefer och arbetskamrater som faktorer som höjer arbetsförmågan signifikant. Det goda arbetet ger beskydd och förbättrar arbetsförmågan också när arbetstagarens krafter minskar.

Ett centralt tema i boken är att granska arbetsförmågan under olika skeden av yrkesbanan, dvs. särdragen hos yngre och äldre människors arbetsförmåga. Även sambandet mellan arbetsförmåga och utslagning från arbetslivet och arbetslöshet utreds.

En välfungerande arbetsplats stöder arbetstagaren och bland annat minskar arbetsoförmåga. Det goda arbetet tryggar också arbetsförmågan hos de äldre.

Ca en tredjedel av alla 63–67-åringar skulle enligt sin egen uppskattning av sin arbetsförmåga ha klarat sig i arbete. Även personer som är nära pensionsåldern har arbetsförmåga kvar.

– De äldsta förvärvsarbetande kvinnorna upplever dock ofta att deras arbetsförmåga försämrats. Många av dessa kvinnor utför tungt arbete inom vården, säger forskare Raija Gould.

Depression sänker arbetsförmågan

En god arbetsförmåga är också mycket annat än fysisk prestationsförmåga och hälsa. Även de som är friska upplever att deras arbetsförmåga blir begränsad med åren. Medan 90 procent av befolkningen i åldern 30–44 år betraktar sig som helt arbetsföra, upplever hälften av 60–64-åringarna att deras arbetsförmåga försvagats.

Främjandet av hälsan och förebyggandet av sjukdomar stöder upprätthållandet av arbetsförmågan. Bland förvärvsaktiva försvagas arbetsförmågan mest av depressioner och ryggsjukdomar.

– Om vi lyckades med att avhjälpa depressionernas inverkan på arbetsförmågan, skulle ca en fjärdedel av begränsningarna för 45–54-åriga kvinnors arbetsförmåga försvinna, säger överläkare Seppo Koskinen vid Folkhälsoinstitutet.

Text och foto: Anne Niemi

Työkyvyn ulottuvuudet
Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia
s. 366, pris 25 €
Hakapaino 2006, Helsinki
ISBN 951-691-047-5 (sid.)
ISBN 951-691-048-3 (PDF)

SKOLAVHOPPARE

slås genast ut från arbetslivet

Är avhopparna den ekonomiska depressionens barn, som har halkat av yrkesbanan genast i början?

Ungefär sju procent av pojkarna i åldern 15–19 år har varken utbildningsplats eller arbete efter grundskolan. Orsakerna är många. En av dem är den ekonomiska depressionen på 1990-talet. Den drabbade arbetslösa föräldrars barn lika hårt som mammorna och papporna. När familjens utkomst och framtidsutsikter är osäkra, är det svårt för en ung människa att se framtiden an med tillförsikt.

De ungdomar som inte ens har för avsikt att skaffa sig en utbildning, för att inte tala om ett jobb, hotas av utslagning i vårt samhälle. Det är paradoxalt att andelen unga arbetslösa utan någon sysselsättning ökar samtidigt som arbetskraften blir allt äldre.

Det är inte heller lovande för arbetspensionssystemets funktion att en del tonåringar slås ut från arbetslivet genast i början. Att det finns ungdomar som slår dank samlar mörka moln på arbetspensionsanstalternas himmel. Ungdomsarbetslösheten har blivit ett bestående fenomen.

Sju procent av ungdomarna

Enligt statistiken har antalet ungdomar som efter grundskolan saknar utbildnings- eller arbetsplats dock inte stigit brant till följd av depressionsåren. Å andra sidan är det svårt att mäta följderna av depressionen och den arbetslöshet den orsakade. Barnens symptom visar sig ofta först flera år efteråt.

Synbarligen har problemen hopat sig under en längre tid i de ungdomars liv som hoppar av skolan. Det framgår av en uppföljning som gjorts vid Åbo universitet åren 1985-1995.

En mycket dyster bild av hur de finländska ungdomarna klarar sig målas upp av författarna till OECD:s årsbok. Helsingin Sanomat skrev den 30 mars om unga pojkar som saknar sysselsättning och hänvisade till statistiken i den. Bilden är inte smickrande.

Enligt OECD:s årsbok är andelen avhoppare hela 13 procent, men siffran inkluderar också beväringar och civiltjänstgörare. När dessa sållas bort, placerar Finland sig på en medelnivå inom OECD. Då överensstämmer siffran med Statistikcentralens uppgifter, dvs. sju procent av ungdomarna i den aktuella åldern. Helsingin Sanomat stödde sig senare på den siffran, när tidningen på ledarspalten rättade till OECD:s felaktiga siffra.

Det är svårt, men inte omöjligt, för unga pojkar utan sysselsättning att hitta en arbets- eller utbildningsplats. Statsmakten har därför ökat utbildningsplatserna i verkstadsskolor och motsvarande smågruppsundervisning. Samhället har också satt in andra stödåtgärder och sysselsättningsprogram över förvaltningsområdesgränserna. I statens fattigdomspaket med anslag på 120 miljoner euro ingår också öronmärkta pengar för dem som har det sämst ställt.

Samhällets stöd kan utgöra det halmstrå som behövs, till exempel i form av en resurserad utbildningsplats för en ung människa. Småfåglarna börjar också med ett strå när de bygger bo.

Föräldrarnas arbetslöshet påverkar

Två pedagogie doktorer vid Åbo universitet, specialforskare Markku Vanttaja och överassistent Tero Järvinen, har forskat i avhopparnas yrkesliv.

Utslagning från studier och arbetsliv i ungdomen har ett tydligt samband med händelserna senare i livet. Forskarna undersökte hur sådana ungdomar som år 1985 varken studerade eller arbetade efter avslutad grundskola hade klarat sig på arbetsmarknaden åren 1990-2000. Målgruppen var ett 50 procents sampel av samtliga ungdomar i åldern 16-18 som varken studerade eller arbetade, med undantag av beväringar. Undersökningen omfattade nästan 7000 ungdomar.

Vanttajas och Järvinens uppföljning är intressant även därför att de också har utrett hurdan social bakgrund de som hoppat av skolan hade och vilken deras föräldrars utbildningsnivå var.

-Vår undersökning visade att sannolikheten att bli skolavhoppare ökar, om föräldrarna är

arbetslösa. På motsvarande sätt är det lättare att återuppta studierna efter en tid utan sysselsättning, om föräldrarna är högutbildade, säger Vanttaja

-Fullt så dyster är situationen i Finland ändå inte som OECD:s statistik låter påskina. För en del kan det handla om att de väntar ett år tills de söker sig till en utbildning efter grundskolan, fortsätter han.

Fjärmas från arbetsmarknaden

Osäkerheten gällde inte ännu de unga som kom ut på arbetsmarknaden i början av 1980-talet. Däremot kan man redan tala om instabila yrkesbanor bland dem som kom ut på arbetsmarknaden i slutet av samma decennium. Som värst var arbetslöshetssiffran bland 15-24-åringar 34 procent. De som blivit utan utbildnings- eller arbetsplats genast efter grundskolan har det sämst ställt. Bland dem är tidig pensionering också anmärkningsvärt allmän jämfört med samma åldersklass. Enligt PSC:s statistik har endast ca en procent av ungdomarna i den åldern fått ett pensionsbeslut, de flesta dock på grund av något medfött handikapp.

Enligt Vanttajas undersökning fjärmas ungdomar som inte har ett etablerat parförhållande från arbetslivet för längre tider än ödeskamrater som lever i ett stadigt parförhållande. Klart sämst var läget för de ungdomar som ännu i vuxen ålder bodde kvar i sitt barndomshem. Endast en knapp femtedel av hemmaboende vuxna söner hade gått mot en stabil yrkesbana och för nästan hälften hade den avstannat helt.

Bland de sociala bakgrundsfaktorerna har föräldrarnas utbildningsnivå en klar inverkan på hur ungdomarnas yrkesbana utvecklas senare. Ju lägre utbildning vårdnadshavaren hade, desto svårare var det för de unga att etablera sig på arbetsmarknaden. Om vårdnadshavaren däremot har hög utbildning, söker barnen sig också till utbildning och uppnår den vägen en stabil yrkesbana. Bristfällig utbildning och arbetslöshet i ungdomen leder med större sannolikhet än genomsnittet till psykosociala och hälsorelaterade problem.

Hela 40 procent av målgruppen för undersökningen var helt passiva arbetslösa ungdomar som slagits ut från arbetslivet. Ca en tredjedel av barnen till föräldrar med grundläggande utbildning hade hamnat på en helt avstannad bana, medan mindre än en femtedel av barnen till högutbildade föräldrar hade gjort detsamma.

Vi har inte råd att förlora våra ungdomar

Undersökningen om skoavhopparna är intressant också för att det numera på arbetsmarknaden allt mer och mer talas om arbetsförmåga och arbetshälsa. Den debatten förs samtidigt som de som lämnar arbetslivet är fler än de som kommer ut på arbetsmarknaden.

Arbetets natur har förändrats, vilket ställer nya krav på dem som är unga på 2000-talet. Det finns inga hantlangarjobb längre, åtminstone inte i samma utsträckning som ännu på 1980-talet. Då kunde nästan vem som helst få ett jobb, åtminstone som springpojke eller -flicka. Nu måste man kämpa redan från början och vara beredd att flytta. Kompetenskraven är också helt annorlunda än i dikesgrävningsjobben förr i världen.

Enligt Pensionsskyddscentralens beräkningar är de 60-åringar som lämnar arbetslivet fler än de 20-åringar som tar över. Situationen kommer inte att ändras nämnvärt under de närmaste årtiondena. Vi har inte råd att låta ungdomar i de små årskullarna gå förlorade för arbetsmarknaden, när de stora årskullarna är på slutrakan av sitt yrkesliv och närmar sig pensionsåldern.

Text: Anne Niemi
Foto: Tuulikki Holopainen

Handlar gatukravallerna om en större brytning?

Kan de nerbrända magasinsbyggnaderna vid riksdagshuset kopplas ihop med debatten om sysslolösa ungdomar och skolavhoppare? I samband med nyheterna om magasinsbranden har det talats om ungdomarnas missnöje som en del av ett bredare europeiskt fenomen. Någon ser beröringspunkter med gatukravallerna i Paris just i det här.

Det går att finna likheter, om händelserna på gatorna jämförs med OECD:s jämförelse av tonåringarnas sysselsättning och skolgång i olika länder. I en internationell jämförelse om andelen ungdomar som hoppar av skolan befinner Finland sig nära täten, på fjärde plats genast efter Frankrike.

I Finland väckte de höga siffrorna bestörtning, och Statistikcentralen ändrade grunderna för beräkningen så att ungdomar som fullgjorde sin värnplikt utelämnades. Då ligger Finland kring medeltalet inom OECD-länderna med sina sju procent. Antalet sysslolösa unga pojkar är emellertid klart högre i Finland än i de övriga nordiska länderna.

I statistikboken står Frankrike och Finland sida vid sida, men rebelliska unga gallier och kärva finnar har nog rätt olika mentalitet och olika sätt att uttrycka sina åsikter. I Helsingfors har vi inte heller sett lika kraftiga demonstrationer som i Paris. Det skulle vara svårt att tänka sig våra universitetsstuderande i en massdemonstration i empirekvarteren i Helsingfors, alltså en sådan syn som medierna ofta har förmedlat från Paris. I de tröstlösaste förorterna i Finland är skadegörelse ett vardagligt fenomen, men sådan massrörelse bland ungdomarna som i Paris har vi inte känt av.

Filosofen Heidi Liehu påminner att våldets gamla lag med stenkastning och eld i gatukravaller träder i kraft när de politiska krafterna inte räcker till. Hon har träffsäkert konstaterat att ungdomar som är med i upplopp på gatan har tröttnat att sitta på sina händer, att de är trötta på arbetslösheten.

Text och foto: Anne Niemi

Ut i arbetslivet!

Experterna på temat Levnadslopp och arbete vid Arbetshälsoinstitutet har tagit fram metoder för att främja ungdomarnas möjlighet att kontrollera sin yrkesbana och deras mentala hälsa vid kritiska övergångar under utbildningen och arbetslivet. Resultaten ger sig redan till känna.

Gruppmetoden Mot arbetslivet utvecklades som stöd vid övergången från grundskolan till andra stadiet. Övergången från yrkesinriktade studier på andra stadiet till arbetslivet stöds i sin tur genom gruppmetoden Från utbildning till arbetsliv. Metoderna har utvecklats i Hyvinge och Björneborg, och de har redan spritts i hela Finland och används med små justeringar också bland invandrare.

Nya möjligheter syns över motgångarna

– Metoderna hjälpte tydligt ungdomarna att ta kontrollen över sin egen yrkesbana. De lärde sig att hantera motgångar och se nya alternativ om de första planerna inte blir verklighet, säger projektchef, studiehandledare Sari Vivolin, som varit med om att utveckla metoderna tillsammans med Arbetshälsoinstitutets forskare ända från början.

– Arbetet måste absolut fortgå. I Hyvinge har metoderna redan införlivats i läroplanen för elevhandledningen, säger Vivolin.

– Ett mål som låg i bakgrunden när vi utvecklade metoderna var att minska de depressionstillstånd som är förknippade med en dålig ställning på arbetsmarknaden. Enligt våra erfarenheter fungerar metoden, säger forskare Petri Koivisto på Arbetshälsoinstitutet.

När verkningarna studerades genom fältexperiment konstaterade forskarna att gruppmetoderna ökade studerandenas färdigheter att ta kontrollen över sin yrkesbana. Studerandena blev mer arbetslivsorienterade, deras deltagande i arbetslivet ökade och uppnåendet av egna arbetslivsmål stärktes. Samtidigt förbättrades också ungdomarnas mentala hälsa.

– Utbildningsperioderna enligt metoden var mycket intensiva. Under utbildningsperioderna blev vi så bekanta med studerandena att de också senare har kommit och berättat om sina nya planer, säger Sari Vivolin.

En bra start för karriären en utmaning

Efter depressionsåren har det blivit svårare för ungdomarna att övergå från utbildningen till arbetslivet. Kraven på utbildningsnivån har höjts, men inte ens en god utbildning är en garanti för att få ett jobb. Ungdomarnas yrkesbanor har luckor, anställningarna är kortvariga och det är svårt att få uppgifter som motsvarar utbildningen.

– Arbetserfarenhet som ungdomarna skaffat sig under studietiden och direkt efter examen förebådar kraftigt en stabil yrkesbana under åren efter studierna. Det har också betydelse hurdant arbete de får genast efter utbildningen. Om arbetet inte är kvalificerat och motsvarar utbildningen, är det svårare att senare skapa en yrkeskarriär som motsvarar utbildningen, säger forskningsprofessor Jukka Vuori på Arbetshälsoinstitutet.

Svårigheterna att få jobb hotar inte endast yrkesbanans utveckling. Långvarig arbetslöshet eller okvalificerat arbete bildar också en risk för ungdomarnas mentala hälsa. De möter samma utmaningar gång på gång, eftersom den allt snabbare strukturomvandlingen inom arbetslivet medför att en utbildning, ett yrke och en karriär inte räcker till för hela livet. För att klara av dessa utmaningar behöver de goda färdigheter att styra sin yrkesbana. Gruppmetoderna är bra hjälpmedel.

Text: Minna Kilpeläinen

Inom Metso minskade invalidpensionerna till en fjärdedel

Endast 20 anställda avgick med invalidpension från Metso-koncernen i fjol. Metso sysselsätter mer än 8 500 personer i Finland. Under de senaste åren har 32 anställda återvänt till Metso efter att ha varit pensionerade en tid.

Det går att uppnå goda resultat med långsiktig verksamhet för att upprätthålla arbetsförmågan, om företagets högsta ledning, andra chefer och personal inser det.

– Arbetshälsa och arbetssäkerhet är investeringar i framtiden, framhåller medicinalrådet Arvi Parvinen, chefsöverläkare vid Metso.

Parvinen har räknat ut att en 100 euros satsning i upprätthållandet av arbetsförmågan ger 124 euro i utdelning.

– Det är god business att upprätthålla arbetsförmågan och genom det har alla företag en ypperlig möjlighet att öka sin konkurrenskraft.

Metso-koncernens invalidpensionsutgifter har sjunkit i jämn takt i Finland. Nu ligger de klart under verkstadsindustrins medelnivå.

- Förra året gick bara 20 personer i invalidpension från Metso-koncernens arbetsplatser i Finland. För tio år sedan var siffran 80, säger Parvinen.

I fjol uppgick Metsos invalidpensionspremier till endast ca 0,4 procent av personalens lönesumma, medan motsvarande tariffpremie var 0,8 procent. Den genomsnittliga invalidpensionspremien i Finland var ca 1,3 procent av lönesumman.

- I det nya premieklassystemet som införs i år är vi i klass två, medan den genomsnittliga grundklassen är 4. Vi betalar nu ca 4,5 miljoner euro i invalidpensionspremier.

Metso-koncernen sysselsätter ca 8500 personer i Finland.

Friska pensionärer

På Metso har man lyckats minska antalet invalidpensionsfall med hjälp av mångsidig verksamhet för upprätthållande av arbetsförmågan med tonvikt på förebyggande.

- Utgångspunkten är den gamla veterinärvisdomen att antingen skjuta eller vårda, skämtar Parvinen och preciserar att det i Metsos fall alltså betyder att vårda effektivt och resultatgivande.

Inom Metso övergick man redan för ett par decennier sedan i både tanke och handling till att vårda arbetsförmågan i stället för att behandla arbetsoförmåga.

– Vår ambition är att hålla arbetstagarna kvar i arbetslivet så länge som möjligt. Det är fint om de kan gå friska och krya i ålderspension, säger Parvinen.

Enligt Parvinen försöker Metso minska riskerna i arbetsmiljön så mycket som möjligt.

– Vi försöker reagera genast på eventuella riskfaktorer, så snart det förekommer symptom. På det sättet kan vi åstadkomma de bästa resultaten i arbetet för arbetshälsan och förebyggandet av ohälsa. Det ligger i företagets och de arbetstagarnas gemensamma intresse. Inom Metso söker man äkta och riktiga handlingar för att utveckla arbetet, arbetsmiljön, arbetets innehåll och ledarskapet.

Företagsledningen förstår sig på pengar

Inom Metso är arbetsförhållandenas utveckling föremål för en noggrann uppföljning med hjälp av olika nyckeltal.

– Från pensionsbolaget får vi regelbundet uppgifter om invalidpensionerna och kostnaderna för dem. Skadeförsäkringsbolaget ger oss motsvarande information om arbetsolycksfall och yrkessjukdomar, förklarar Parvinen.

I servicen ingår också olika jämförelseuppgifter om bl.a. den allmänna utvecklingen inom metallbranschen.

– Det är viktigt att alltid också utvärdera satsningarna på arbetsförmågan och resultaten av dem i pengar, eftersom det är det språk som företagsledningen bäst förstår.

Utan en god uppföljning och noggranna mätare går det inte alls att leda verksamheten för upprätthållande av arbetsförmågan, menar Parvinen.

En viktig bit av ledarskapet

Inom Metso är hälsan och säkerheten numera tydligt på ledningens och chefernas ansvar. Annars är det lätt hänt att arbetarskyddsverksamheten bara blir pysslande, menar Parvinen.

– Ledningens engagemang och stöd är i en nyckelställning. När ledningen inser vad verksamheten för upprätthållandet av arbetsförmågan går ut på och får hela personalen med sig, börjar det synas resultat.

Företagshälsovårds- och arbetarskyddspersonalens uppgift är att medverka som sakkunnighjälp för linjeledningen och vägleda ledningen att handla rätt.

Parvinen understryker att företagshälsovården i sitt eget arbete måste lära sig att följa de spelregler och verksamhetsmallar som används inom produktionsstyrningen. – Verksamheten för upprätthållandet av arbetsförmågan får inte bara gå ut på att ha det trevligt tillsammans och syssla med stavgång. Det behövs förstås också, men arbetshälsan och säkerheten måste främjas på ett mycket bredare plan och mer målmedvetet genom att utveckla arbetsförhållandena och arbetsklimatet, för att verkliga resultat ska fås till stånd, betonar Parvinen.

Parvinen anser att man måste ta hand om de anställdas arbetsförmåga under hela deras förvärvsliv, mer eller mindre från vaggan till graven.

– Vi börjar med åldersmedvetet ledarskap när en ung person blir anställd, och det fortsätter ända till ålderspensionen. Vi talar visserligen inte om ålder i det här sammanhanget, eftersom det är förbjudet såsom diskriminerande i många länder där vi har verksamhet. Det måste vi ta hänsyn till som ett internationellt företag.

Metso har en kunnig personal med specialiserad yrkeskompetens. Därför är anställningarna i allmänhet långa och personalomsättningen liten.

Sjukvården som grund

Metsos egen företagshälsovård gör regelbundna hälsokontroller, genom vilka man får information om de anställdas hälsa och arbetsförmåga. Sjukfrånvaron följs också noggrant.

– Vi vill ge de anställda den bästa möjliga sjukvården och medicineringen. Vi har helt enkelt inte råd att låta bli, säger chefsöverläkare Parvinen.

Metsos företagshälsovård ser efter att medicineringen och den övriga vården också har effekt bl.a. på de stora folksjukdomarna.

– Vi har en effektiv företagshälsovård som koncentrerar sig på att vårda, inte att pyssla. Endast på det sättet får man beständiga resultat och kan skapa en grund på vilken de anställda kan klara sig i arbetet.

Metsos företagshälsovård kallar arbetstagaren till en hälsoundersökning senast när arbetstagaren har haft sammanlagt 60 dagar med sjukfrånvaro. Sedan letar man tillsammans efter sätt att avvärja risken för arbetsoförmåga.

– I fråga om mentala problem tar vi ofta kontakt med arbetstagaren redan efter några dagars sjukfrånvaro. Erfarenheten visar att ett tidigt ingripande ger de bästa resultaten.

Text och foto: Kari Rissa

Till och med pensionärer återvänder

Metso anställer också allt flera människor som redan har varit pensionerade. – Under de senaste åren har vi återanställt 32 personer som redan varit invalidpensionerade, berättar chefsöverläkare **Arvi Parvinen** vid Metso-koncernen.

Metso vill inte låta yrkeskunniga och erfarna arbetstagare lämna arbetslivet i förtid.

– Vi har helt enkelt inte råd med det, säger Parvinen. Koncernen utnyttjar effektivt de möjligheter som rehabiliteringsstödet erbjuder och också yrkesinriktad rehabilitering.

– Vi är till och med beredda på nya arbets- och lönearrangemang, om det behövs för att återkomsten till arbetet ska lyckas.

Chefsöverläkare Arvi Parvinen vid Metso har länge spelat B-tuba. Det är ett bra botemedel mot stress.

Metso har också bekostat bl.a. höft- och starroperationer för anställda som redan varit invalidpensionerade.

– Det blir oftast klart billigare för oss att betala kirurgiska ingrepp som kräver specialsjukvård än kostnaderna för invalidpensionen. Vi har räknat ut att det är ekonomiskt lönsamt att få pensionärer tillbaka till arbetet, konstaterar Parvinen.

Storarbetsgivares invalidpensionspremie reformerades

Storföretagens invalidpensionspremier, som ingår APL-försäkringspremien, genomgick en reform 1.1.2006. Reformen gäller företag som har minst 50 anställda och en pensionsförsäkring i ett arbetspensionsbolag. Den tidigare självriskandelen av APL-invalidpensionspremien ersattes med premier enligt premieklasser.

Invalidpensionspremien bestäms i förväg som en tariffpremie och är också beroende av företagets egen invalidpensionsutgift, personalens antal och åldersstruktur. Beräknad på det nya sättet har premien i genomsnitt samma nivå som den tidigare invalidpensionspremien.

Tidigare betalade stora arbetsgivare invalidpensionspremier som delvis följde självriskteknikken. Effekten av invalidpensionsfall på bolaget ökade lineärt när personalantalet ökade från 50 till 800 anställda. Företag med minst 800 anställda betalade en invalidpensionspremie som enbart bestod av kostnaderna för företagets egna invalidpensioner.

I bakgrunden till reformen ligger IFRS-bokslutsstandarden, enligt vilken publikt noterade företag inom EU-området ska upprätta sitt koncernbokslut. Nu behöver börsbolag inte bokföra invalidpensionsförmåner i förväg som skulder i sitt IFRS-koncernbokslut. Invalidpensionspremien fastställs i förväg och är slutlig; företaget behöver inte längre betala tilläggspremier och får inte heller någon återbäring i efterskott.

Skadehistorien spelar en roll

För fastställande av premien indelas företagen i premieklasser enligt deras egna invalidpensionsfall. Det finns 11 premieklasser för olika stora invaliditetsrisker och med olika premienivåer. Ju mindre pensionsutgiften för företagets egna invalidpensionsfall är, desto lägre premieklass och invalidpensionspremie har företaget.

För fastställande av premien beräknas det årligen en riskkvot för företaget. Den fås genom att beräkna företagets pensionsutgift i förhållande till den genomsnittliga invalidpensionsutgiften för motsvarande åldersfördelning. På så sätt påverkar personalens åldersstruktur inte premieklassen, men däremot nog premien inom premieklassen.

Pensionsutgiften påverkas av invalidpensioner, delinvalidpensioner och individuella förtidspensioner som beviljats under året i fråga. Rehabiliteringsstöd och övriga rehabiliteringsutgifter beaktas inte när premieklassen fastställs.

Företagets premieklass bestäms enligt riskkvoterna för de två senaste åren för vilka utfallet är klart. Premieklassen för år 2006 grundar sig på riskkvoterna åren 2003 och 2004, vilket innebär att företaget år 2006 betalar en premie som påverkas av invalidpensionsfallen åren 2003 och 2004. Invalidpensionsfall som hänför sig till år 2005 kan fortfarande i år medföra tilläggspremier eller återbäringar på basis av årsavräkningarna.

Social- och hälsovårdsministeriet fastställer årligen riskkvotsgränserna för premieklasserna och premieklasskoefficienterna i bolagens premiegrunder. Gränserna och koefficienterna för 2006 framgår av tabellen nedan. I synnerhet under de första åren fästs uppmärksamhet vid om premierna är tillräckliga och justerar detaljer i modellen utgående från erfarenheterna.

Premieklass	Premieklassens riskkvotgränser	Premieklasskoefficent	Genomsnittlig premie i premieklassen i % av lönen
11	vähintään 5	5,5	11,0
10	4,00-4,99	4,5	9,0
9	3,00-3,99	3,5	7,0
8	2,50-2,99	2,75	5,5
7	2,00–2,49	2,25	4,5
6	1,50–1,99	1,75	3,5
5	1,20–1,49	1,35	2,7
4	0,80–1,19	1	2,0
3	0,50–0,79	0,65	1,3
2	0,20–0,49	0,35	0,7
1	alle 0,2	0,1	0,2

Premieklassen följer med när kunden byter bolag

Premien för respektive premieklass erhålls genom att multiplicera grundpremien för invalidpension med premieklasskoefficienten. Premierna i grundklassen, dvs. premieklass 4, motsvarar invalidpensionsutgiftens genomsnittliga nivå. Som lägst kan invalidpensionspremien vara 10 procent av grundklassens premienivå, som år 2006 i genomsnitt är 2 procent av lönerna. Som högst är invalidpensionspremien 5,5-faldig jämfört med grundpremien. Företagets premieklass justeras årligen. Nya företag med minst 50 anställda betalar premier enligt grundklassen under de första åren.

Om företaget har arbetspensionsförsäkringar för olika personkretsar i olika pensionsbolag, fastställer varje bolag företagets premieklass utgående från de försäkringar som företaget har i bolaget. Företagets storlek som arbetsgivare bestäms däremot enligt det totala antalet anställda. När företaget byter pensionsbolag följer premieklassen med, I samband med företagsarrangemang beaktas premieklassen för den försäkring därifrån de anställda överförs.

Företag med färre än 50 anställda betalar fortfarande en fast grundpremie, som baserar sig på den genomsnittliga APL-invalidpensionsutgiften. I takt med att företagets personalantal stiger från 50 till 800 ökar premieklassmodellens andel av arbetspensionspremien lineärt. När företaget har minst 800 anställda bestäms invalidpensionspremien helt enligt premieklassmodellen. Från och med 2007 definieras företagets storlek enligt lönesumman.

Seija Lehtonen
specialist,
Pensionsskyddscentralen

Eliisa Ryynänen
matematiker,
Pensionsskyddscentralen

ArPL

fick obefogad kritik i riksdagen

Riitta Korpiluoma vet att den nya lagen om pension för arbetstagare, ArPL, är en bra lag, till och med en föredömlig sådan. Därför kändes det inte trevligt att läsa i landets största dagstidning att den lagändring som sysselsatt sakkunniga i tio år var illa beredd.

Beredningen av ArPL inleddes år 1997 i en arbetsgrupp som leddes av LEL Arbetspensionskassans dåvarande vd Lauri Koivusalo. Arbetsmarknadsparternas förhandlingsgrupp (s.k. Puros grupp) avtalade i november 2001 om en pensionsreform som skulle genomföras 2005. Då konstaterades att verkställarna av arbetspensionssystemet inte klarar av att samtidigt genomföra både den omfattande reformen av pensionsskyddets innehåll och ArPL, som innebär en omvälvning av försäkringsproceduren.

Social- och hälsovårdsministeriet återupptog beredningen av ArPL genast när de ändringar som 2005 års reform innebar var färdiga.

Mer än två hundra paragrafer

ArPL har 219 paragrafer. I paketet ingår en komplicerad införandelag, som säkerställer att de tidigare APL-bestämmelserna är i kraft i enlighet med alla lagändringar efter APL: s ikraftträdande år 1962. Dessutom har det beretts en separat lag om Pensionsskyddscentralen.

Den finska språkvården kopplades också in under beredningen. Språkvårdarna ansåg att det inte fanns mycket i texten som behövde korrigeras. Social- och hälsovårdsministeriets arbetsgrupp sammanträdde 79 gånger kring ArPL innan förslaget överlämnades till riksdagen i april 2005.

Lagen behandlades i fyra utskott

I riksdagen ombads fyra utskott ge sitt utlåtande om propositionen. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslog inga ändringar i lagförslaget. Lagutskottet föreslog en precisering av tre paragrafer som gällde en ny brottsrubricering, dvs. arbetspensionsförsäkringsavgiftsbedrägeri.

Grundlagsutskottet förutsatte ändringar i bara fyra paragrafer. I två av dem fanns bestäm-

melser om tillgången till information. Enligt grundlagsutskottet ska begärda uppgifter vara nödvändiga för handläggningen av ett ärende, medan det enligt förslaget räckte att de behövdes. Utskottet ansåg också att det borde bestämmas i lag om den tid under vilken handlingar ska arkiveras. I fråga om lagen om införande förutsatte utskottet att ordet änka skulle slopas i lagen av jämställdhetsskäl.

Utöver dessa fyra ändringar förutsatte grundlagsutskottet att förbudet att söka ändring i rehabiliteringsärenden skulle slopas och dessutom att ordalydelsen i tre andra paragrafer skulle preciseras. Det handlade till exempel om att en granskning i en arbetsgivares bostad endast kan företags av polisen eller en myndighet, men inte av Pensionsskyddscentralens inspektör, och om att Pensionsskyddscentralen inte i lagen skulle ges rättighet att utfärda anvisningar, eftersom de då kunde tolkas som bindande föreskrifter, dvs. normer.

Vid det här skedet hade riksdagen alltså endast föreslagit några tämligen små justeringar och preciseringar i ArPL. Den största föreslagna ändringen var att slopa förbudet att söka ändring i rehabiliteringsärenden.

Justitieministeriets ändringslista före julen

Social- och hälsovårdsministeriet hade sänt lagpaketet till justitieministeriet för laggranskning innan det överlämnades till riksdagen, såsom seden bjuder. Justitieministeriet uppgav emellertid att granskningen skulle ta så lång tid att social- och hälsovårdsministeriet beslöt att överlämna propositionen till riksdagen utan granskning. Det brådskade med lagen på grund av arbetet med det nya gemensamma intjäningsregistret Arek.

Justitieministeriet skickade dock ett utkast till utlåtande till social- och hälsovårdsministeriet. I utkastet föreslogs många små tekniska preciseringar i ordalydelserna i ArPL. Social- och hälsovårdsministeriet överlämnade dessa ändringsförslag till social- och hälsovårdsutskottet tidigt på hösten.

När de övriga utskotten hade gett sina utlåtanden fortsatte behandlingen av ArPL i social- och hälsovårdsutskottet. Justitieministeriets representant överlämnade en 30 sidor lång promemoria till utskottet strax före jul. Ändringsförslagen i promemorian utgjordes emellertid i hög grad av samma tekniska presiceringar av uttryck och rubriker, som social- och hälsovårdsministeriet redan hade gett till utskottet utgående från justitieministeriets utkast till utlåtande. Justitieministeriets promemoria innehöll dessutom också de ovan nämnda preciseringar som riksdagens utskott föreslagit.

Social- och hälsovårdsministeriet svarade på justitieministeriets ändringsförslag redan före jul. Till följd av justitieministeriets långa promemoria gjordes ännu små tekniska preciseringar i två paragrafer i ArPL. Fastän ändringarna i lagförslaget var mindre, tekniska preciseringar, fick utskottet det intrycket att ändringarna var många.

Nästan inga ändringar i sak

Var ArPL då en illa beredd lag? Svaret på den frågan är nej.

För att vara en arbetspensionslag är ArPL ovanligt grundligt beredd, och under riksdagsbehandlingen tillkom inga ändringar i sak, med undantag av slopandet av förbudet att söka ändring i rehabiliteringsärenden.

ArPL har en klar struktur och texten är flytande och i mån av möjlighet skriven på klarspråk. De preciseringar som gjordes i sista minuten är juridisk finslipning och i hög grad smaksaker. Samma ändringar skulle ha gjorts vid laggranskningen, om det hade funnits tid för granskning.

ArPL var en bra lag när den överläts till riksdagen och ännu bättre när den kom därifrån.

Riitta Korpiluoma
Juridisk direktör
Pensionsskyddscentralen

ArPL, den nya lagen som träder i kraft nästa år, lyfter fram pensionssystemets kommunikation på ett helt nytt sätt. Arbetstagarna ska motiveras att kontrollera sitt pensionsutdrag varje år så att eventuella brister kan rättas till med detsamma. När ArPL är i kraft preskriberas uppgifterna efter fem år.

Riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott hör till dem som bekymrar sig för om finländarna är tillräckligt välinformerade. Utskottet understryker att det är av största vikt att man informerar om lagstiftningen och följer upp informationen när det nya pensionsutdraget tas i bruk. Det handlar om medborgarnas rättsskydd.

Väl undersökt

Sverige stod inför en motsvarande situation i samband med pensionsreformen 1999, då det svenska pensionssystemet ändrades från ett förmånsbestämt till ett mer avgiftsbestämt system och medborgarna fick egna pensionskonton.

– Hela vårt pensionssystem ändrades och ca 5,3 miljoner människor saknade kunskap om reformens innebörd. De flesta hade fått det klart för sig att pengarna inte skulle räcka till pensionerna i framtiden, om ingenting gjordes. Sedan gällde det för oss att övertyga folket om att pensionssystemet gick att lita på efter reformen, säger informatör Monica Welmer på Försäkringskassan.

I samband med reformen infördes det så kallade orange kuvertet, som på sex år har blivit något av en institution. Folk vet att vänta på det och litar på det. Nästan alla känner till det, precis som skattekortet.

Framgången har inte varit gratis i vårt västra grannland heller. Kuvertets och i synnerhet innehållets utformning är ett resultat av omsorgsfullt

Morotsbrevet

Nästan varje svensk vet vad det orange kuvertet som en gång om året dimper ner genom brevluckan är för något. Om några år har förhoppningsvis också finländarna lärt sig att se fram emot att få sitt eget pensionsutdrag.

arbete och många förhandsundersökningar och mätningar.

– Vi testade folks medvetenhet om pensionsfrågorna både före och efter utskicket av orange kuvertet. Vi gjorde både kvantitativa och kvalitativa undersökningar. Testpersonerna intervjuades länge och grundligt och till exempel deras sätt att läsa brev studerades noga, berättar Welmer.

Innan det första brevet skickades ut genomfördes en massiv informationskampanj, där Nils Holgersson figurerade som brevbärare.

Sju års kampanj

Svenskarna har insett att en kampanj inte räcker långt. Det behövs ständigt både upprepning och ny information.

– År 2002 hade vi ont om pengar och beslöt att avstå från kampanjen det året. Följderna var bedrövliga, både folks kunskaper om pensionerna och förtroendet för systemet sjönk genast, säger Monica Welmer.

Informationssatsningarna under olika år har visat sig ha hållit en varierande nivå. Fjolårskampanjen var särskilt lyckad, anser svenskarna. Då lyste granna morötter på bussar och i gatubilden. Det fanns hela morötter som symboliserade hela pensionsskyddet, morötter i tre delar som den tredelade pensionen och morötter skurna till slantar. – Moroten är orange, moroten är symbolisk, moroten kan skäras i bitar – den är helt enkelt en väldigt lyckad mannekäng för pensionen, säger Welmer.

Svenskarna tror att sju år med intensiva kampanjer har gett så mycket resultat att man inte längre behöver föra stort ljud om saken. Welmer påpekar dock att man noga bör iaktta hur välinformerade medborgarna är och reagera på resultaten.

Konkurrens försämrar servicen

Orange kuvertet är inte bara en reklamkampanj – det avgörande är innehållet. – Nio människor av tio vet att de har fått brevet och sju av tio öppnar det. Ju färre siffror det finns bland texten och ju mindre text det överhuvudtaget finns, desto bättre läser folk brevet, konstaterar Welmer och presenterar samtidigt en bunt på sex sidor.

Man har använt färger, årtalet fungerar som ett visuellt element och sifferuppgifterna har ramats in för sig. Trots det har brevet ett fel. Tjänstepensionen saknas helt.

Ingen tycker att det är en tillfredsställande lösning att tjänstepensionen inte är med. Till exempel KPA, stor försäkrare inom den kommunala sektorn, tvingades sluta med pensionsuppgifter i det orange kuvertet på grund av konkurrensneutraliteten. Den här servicen till KPA:s försäkrade upphörde för att alla konkurrenter inte klarade av samma sak.

Starten med den privata sektorns krafter

Oron för hur informationen ska fås fram i en igenkännbar och enhetlig form till de försäkrade är inte heller främmande för oss här i Finland. Utdraget med uppgifter om den försäkrades hela yrkesbana inom den privata sektorn skickas av den anstalt där han eller hon senast varit försäkrad. När ArPL-utdraget skickas ut för första gången år 2008 innehåller det endast uppgifterna om arbete inom den privata sektorn.

– Med tanke på alla finländare borde kuvertet och brevet tydligt och klart utgöra en enhetlig produkt. Det borde vara gemensamt för arbetspensionssystemet och ge den försäkrade besked om hur hela hans eller hennes arbetspension bildas, påpekar avdelningschef Tarja Härkönen på Pensionsskyddscentralen.

Därför bör den offentliga sektorns uppgifter fås med vid ett senare skede. En annan stor utmaning är att göra utdraget lättläst och begripligt.

Text: Kati Kalliomäki

något går

Arbetspensionsbolagen planerar beredskapen för den dagen då

fel

Var och en har upplevt arbetsdagar med strul på nätet och långsamma datorer. Vad händer om hela datasystemet kollapsar? Hur klarar vi oss i undantagsförhållanden?

Epidemi, pandemi, hysteri… Har vi snart kommit så långt att vi hajar till för varje duva som flyger över ? Rädslan för att fågelinfluensan ska bli en likadan farsot som spanska sjukan har fått mycket spaltutrymme under våren.

Samtidigt har arbetspensionsbolagens rekordartade placeringsintäkter varit framme i ekonominyheterna. Kanske det är just därför som alltings sårbarhet gör sig påmind. Högkonjunkturen kan inte pågå i oändlighet.

När tiderna är goda och det råder lugn och ro är det klokt att bereda sig på att det blir sämre. Pekka Haanmäki och Tuulikki Help, krishanteringsansvariga inom arbetspensionssektorn, intervjuades i Gamla kyrkoparken.

Stentavlan vid porten mot Bulevarden i Helsingfors talar om att platsen är en medeltida begravningsplats. År 1710, under Stora ofreden, begravdes där mer än ett tusen helsingforsbor som dog i en pestepidemi.

Under ekarna i parken

Väster om parken står Pensionsbolaget Varmas kontorshus. Den ståtliga rödtegelbyggnaden tornar sig över de gamla ekarnas toppar. I Varmas konferensrum diskuterar beredskapsexperterna arbetspensionsanstalternas kontinuitets- och beredskapsplaner. Delegationens sekreterare Pekka Piispanen har haft sinne för det dramatiska när han har sammankallat delegationen för beredskapsärenden till ett möte på årsdagen för vinterkrigets slut.

Arbetspensionsförsäkrarna TELA:s delegation för beredskapsärenden diskuterar såväl krishanteringen vid svåra störningar under normala förhållanden och allvarliga kriser vid undantagsförhållanden. Experterna listar tillsammans upp

risksituationer som kan äventyra arbetspensionsanstalternas normala verksamhet.

Delegationen målar inte upp några hotbilder, utan rådslagen går ut på att skapa beredskap att trygga det vardagliga arbetet under alla omständigheter.

Pekka Haanmäki, som är administrativ direktör på Lantbrukarnas pensionsanstalt, har suttit med i delegationen för beredskapsärenden i mer än tio år. Han har varit ordförande för delegationen sedan 2001. Enligt honom är skyddet av datasystemen utsatta för de största hoten.

Haanmäki påpekar att hela arbetspensionssystemet står och faller med datasystemen. En ökande del av kundservicen sker idag på webben. De allt mer avancerade datatekniska systemen måste därför skyddas omsorgsfullt så att ingen kan komma åt att mixtra med dem genom hål i brandväggen eller fientliga hackerangrepp.

– Oberoende av hur solitt bolaget är bygger den praktiska verksamheten på information som hanteras genom apparater och system. Den information som finns i adb-systemen måste vara tillgänglig också under förhållanden som avviker från det normala, säger han.

– I vårt arbete måste vi beakta allvarliga störningar som kan uppstå såväl i normala förhållanden som under svåra kriser. Exempel på krissituationer som verkligen kan hota vår verksamhet är ett massivt avbrott i datakommunikationen eller en djup internationell ekonomisk recession, säger Haanmäki.

Kan inte fly ansvaret

I ett vidare perspektiv är försäkringen av arbete riskhantering – en gemensamt accepterad verksamhet för att trygga pensionärstillvaron och framtiden. En stor del av arbetspensionsanstalternas datateknik, fastighets- och säkerhetstjänster och placeringsverksamhet köps av olika underleverantörer. Informationstekniken, dvs. både produktionsapparaterna och registerprogramvaran, måste skyddas. Detsamma gäller registrens innehåll. Detta innebär säkerhetskopiering och reservsystem.

Tuulikki Help, som leder den interna kontrollen på Pensions-Fennia, anser att det bästa sättet att skapa förtroende för branschen är att vara beredd på störningar.

– Vi utgår alltid från dagsläget, dvs. krishanteringen under normala förhållanden. Därför är kontinuitetsplaneringen lika viktig som beredskapsplaneringen för undantagsförhållanden, säger Help.

Haanmäki understryker också varje bolag och anstalt bär själv ansvaret för datasäkerheten. De måste se till att datasäkerheten är i skick ända till den sista länken i underleverantörskedjan.

– Vi kan inte fly ansvaret, fastän tjänsterna köps av utomstående. Bolagen har nästan undantagslöst lagt ut programmeringen och upprätthållandet av datasystemen på flera underleverantörer, säger han.

Dessutom måste det finnas både mjuk- och hårdvara i reserv med tanke på sådana störningar att man snabbt måste få ihop ett nytt system. Precis som man måste säkra personalens kompetens måste man också se till att det finns en dubbel uppsättning av centraldatorer och servrar på olika adresser. Säkerhetskopieringen ska göras mycket omsorgsfullt enligt noggranna definitioner. I praktiken finns säkerhetsarkiven på annan ort än bolagens egentliga verksamhet och centraldatorer.

– Ingen organisation kan ta en sådan risk att verksamheten endast hänger på en länk. Det är rentav förbjudet i lag, säger Haanmäki.

Beredskapslag vid krissituationer

Med tanke på krissituationer finns också en beredskapslag för undantagsförhållanden. Beredskapslagen formulerades nyligen om så att den är mera precis i fråga om placeringsverksamheten och försäkringsbranschens riskberedskap. De senaste lagändringarna härstammar från denna vår. De är avsedda att träda i kraft 2007.

Arbetspensionsanstalterna har fått anvisningar för hur de ska förbereda sig för undantagsförhållanden från såväl statsrådet, ministerierna och Försäkringsinspektionen som Försäkringsbranschens pool inom Försvarekonomiska planeringskommissionen. Med hänvisning till dem utarbetar bolagen som bäst beredskapsplaner med tanke på olika slag av problem. Varje organisation ska bland annat utse en beredskapschef som ska leda verksamheten i krissituationer.

Enligt beredskapslagstiftningen ska nödvändiga tjänster och funktioner i samhället skötas så störningsfritt som möjligt. Därför görs beredskapsplaner och rekommendationer upp i varje bolag. Försäkringsinspektionens anvisningar fungerar som ett rättesnöre, som kompletteras med rekommendationer av TELA:s delegation.

Vid sidan av globala ekonomiska hotbilder nämns också miljökatastrofer i början av listan över framtida hot. Hur ändras vår omvärld om kontinentalisen smälter vid polerna? Hur går det med arbetet och välfärden i Nordens Japan om den ökande drivhuseffekten ändrar Golfströmmens riktning? Dessa frågeställningar avslöjar hur mångfasetterade och svårgestaltade hotbilderna i vår livssfär är idag.

En storolycka kan ske när som helst

Hotbilderna är inte tagna ur luften, det är fågelinfluensans framfart och den internationella terrorismen bevis på.

Ingen kan säkert veta vilka slags risker blir verklighet i framtiden. Drabbas vi av krig eller en storolycka, eller en internationell ekonomisk kris som rubbar samhällets grundvalar?

Det anses som en rätt osannolik utveckling att en annan stats vapenmakt tränger in i vårt land i avsikt att föra krig. Däremot är sannolikheten att drabbas av en storskalig olycka mycket större. En funktionsstörning på kärnkraftverket Sosnovyi Bor nära St Petersburg eller Ignalina i Litauen kan leda till en sådan miljökatastrof att det oundvikligen också påverkar Finlands säkerhet.

– I Finland har man ytterst sällan tillgripit beredskapslagen för undantagstillstånd. Det var visserligen mycket nära i början av 1990-talet, när det rådde en djup ekonomisk depression i landet. Det vill man helst inte komma ihåg idag, men då var Finland mycket nära att hamna i en djup kris.

Man har tagit lärdom av svåra krissituationer, som Finland ju ofta har drabbats av under sin historia. Det har ju inte heller gått någon särskilt lång tid sedan våra senaste krig, vinter- och fortsättningskriget 1939-1944.

Arbetspensionsanstalternas beredskapsplaner

Inom försäkringsbranschen är tanken den att krisberedskapen ska dimensioneras med tanke på en störning som pågår i tolv månader. Det förutsätts också i beredskapslagen och Försäkringsinspektionens anvisningar. Därför ska varje arbetspensionsanstalt försäkra sig om en tillräcklig riskhantering och beredskapsplanering i förväg, eftersom det inte går att skaka fram en ordentlig krisplanering ur ärmen när det gäller.

Grundtanken inom beredskapslagstiftningen är att under kriser höja beredskapsnivån på samhällets alla verksamhetsområden. I praktiken innebär detta att företag och inrättningar som är livsviktiga för samhället ska ha aktuella anvisningar för krissituationer inom sin organisation. Denna utmaning syns i krishanteringens betoningar i normala förhållanden, men också i organisationernas strategiarbete och interna kommunikation.

Kedja av kunnigt folk

I år utarbetas arbetspensionsanstalternas beredskapsplaner utgående från de gemensamma principerna för försäkringsbranschens pool. Idén är att bolagen inom försäkringsbranschen förbereder sig på allvarliga kriser och storolyckor på ett enhetligt sätt.

I TELA:s delegation för beredskapsärenden diskuteras en komplettering av anvisningarna under våren och sommaren. I synnerhet fästs uppmärksamhet vid kommunikationen, som är livsviktig med tanke på beredskapsfrågorna och samarbetet med TELA.s delegation för kommunikationsärenden, säger delegationens sekreterare Pekka Piispanen, som är direktör med ansvar för samhällsrelationer vid TELA.

Beredskapsplanerna ska vara klara i augusti. Enligt Försäkringsinspektionen ska varje bolag och pensionsanstalt ha en aktuell beredskapsplan den 1 augusti 2006.

Beredskapsplanens funktionsduglighet säkras med regelbundna test och med 3-5 års mellanrum med gemensamma övningar. Delegationens ordförande Pekka Haanmäki påminner att datakommunikationen endast är ett område inom riskhanteringen. Risker som gäller befolkningens hälsa kan också försvåra arbetspensionssektorns funktion på ett ödesdigert sätt.

– Om det skulle gå så att till exempel fågelinfluensan utvecklas till en pandemi, har företagen en skyldighet att utfärda anvisningar för sina anställda. Handhygienen bör effektiveras på arbetsplatserna, eftersom influensaviruset drabbar försäkringstjänstemän precis som alla andra människor, säger Haanmäki.

– Kärnan i allt arbete utgörs av kunniga medarbetare, och därför bör också personalens kompetens hållas på en hög nivå. Inget arbetspensionsbolag kan ta den risken att verksamheten står och faller med en person som kan jobbet. Genom reservsystem bildas det snarare kedjor av kunnigt folk än sårbara system som är lika svaga som den svagaste länken, understryker Haanmäki.

Text: Anne Niemi
Foto: Tuulikki Holopainen

Är den bonustillväxt som pensionsreformen förde med sig bara en ny herrskapsförmån, får arbetare med små pensioner nöja sig med ännu mindre än förr?

Färsk enkät:

Fortsättning i arbetslivet får fortsättning

Nej, åtminstone inte enligt dem som svarat på undersökningen. De är i den ålder då de har möjlighet att välja om de fortsätter eller går i pension. Dessutom har både de som arbetar vidare och de som går i pension upplevt att arbetsplatsens attityder till deras ålder varit övervägande positiva, säger Janne Pelkonen på Arbetspensionsförsäkrarna Tela. Han har undersökt 63-åringars och äldres val mellan arbete och pension.

Den flexibla pensionsåldern åstadkom ingen omedelbar rusning ut i pensionärstillvaron.

- Av de personer födda åren 1940-1942 som fortfarande arbetade vid utgången av år 2004 arbetade var tredje ännu i februari i år, säger Pelkonen. Deltidspensionärer och pensionärer som arbetar vid sidan om är inte medräknade.

Pelkonen har undersökt vilka orsaker som ligger bakom de val som folk träffat. Han grundar sina slutsatser på en enkät som i januari-februari gjordes bland 3000 personer födda 1940-1942. Svarsprocenten var 60. De som svarat representerade löntagare inom den privata, den kommunala och den statliga sektorn och omfattades av den flexibla pensionsåldern sedan år 2005. En del hade redan gått i pension och en del arbetade fortfarande.

Kan inte generaliseras

Det är lätt att gissa att valen beträffande pensionen mest påverkas av personens ålder. Åldern verkar också öka förväntningarna på arbetets innehåll.

- Det som hade störst betydelse för viljan att stanna kvar i arbetet var arbetets innehåll, arbetsklimatet, chefens attityd och möjligheterna att själv påverka arbetet.

Möjligheten att bibehålla inkomstnivån och få en bättre arbetspension hade en klart mindre inverkan på benägenheten att stanna kvar i arbetslivet än ett meningsfullt arbete.

Pelkonen påpekar att de som svarat på enkäten oundvikligen är en rätt kvalificerad grupp och att man därför inte kan generalisera resultaten.

- De som nu har arbetat till 63 års ålder är friska och har redan klarat av många prövningar under sitt yrkesliv, Säger Pelkonen. Den generationen har upplevt en enorm teknisk omvälvning i arbetslivet.

Gränsen kan gå vid 68

Inom den privata sektorn verkar arbetsplatsens storlek ha en signifikant inverkan på pensionsplanerna. - På arbetsplatser med färre än 10 anställda hade var fjärde person som svarade planer på att arbeta ännu efter fyllda 65. I större företag tänkte endast en av tio i samma banor.

Enligt Pelkonen kan planerna på att fortsätta i arbetslivet också bero på att arbetslivet blivit så informationsbetonat. När arbetet har effektiverats har rekryteringen minskat, vilket har lett till att det är svårt att ersätta vissa erfarna människor på arbetsplatserna.

- Till exempel personer med en lång erfarenhet hos underleveratörer inom industrin är nyckelpersoner som arbetsgivaren måste hålla fast vid tills det finns en utbildad efterträdare.

Enligt Pelkonen upplever äldre arbetstagare att arbetsgivaren förhåller sig positivt eller åtminstone neutralt till dem. Åldersdiskrimineringen verkar avta i det finländska arbetslivet.

- Inom staten hade hela 35 procent av dem som är födda 1940 och fortfarande arbetar planer på att jobba till 68 års ålder.

Bonustillväxten en chans

Benägenheten att gå i pension påverkades av de tillfrågades egen livssituation och av andra faktorer som gjorde pensionen lockande.

– En del upplevde att de efter en lång tid i arbetslivet behövde ledig tid för hobbyer och för nära och kära. Makens pensionering vägde också mer i vågskålen än de ekonomiska faktorer som reformen förde med sig.

Fastän den flexibla pensionsåldern påverkade beslutet att gå i pension, ringaktade de som valt att arbeta vidare inte de morötter som reformen bjöd på i form av en bättre pension.

– Inom den privata sektorn ansåg kvinnor och de som förtjänade mindre än 2000 euro i månaden att den höjda pensionstillväxten var en viktig orsak till att de arbetade ännu efter fyllda 63. Endast en av fyra män med en månadsinkomst på mer än 3000 euro uppgav samma svar.

En god stämning på arbetsplatsen och bonustillväxten verkar tillsammans utgöra en möjlighet i synnerhet för kvinnorna att skaffa sig en bättre pension, sammanfattar Pelkonen ett av de viktigaste budskapen i sin undersökning.

Text: Kimmo Kontio

Det decentraliserade arbetspensionssystemet behöver gemensamma bakgrundstjänster

Pensionsskyddscentralens nya strategi stakar ut vägen mot bättre tjänster

Pensionsskyddscentralens uppgifter definieras tämligen noga i lagstiftningen. Kundernas och intressegruppernas förväntningar på tjänsterna är synnerligen stabila. Därför är det inte möjligt att lägga om strategin radikalt. Mot den här bakgrunden innebär den nya strategin för åren 2007-2011 ändå en stor förändring.

I flera år har vi koncentrerat oss på att genomföra de stora ändringarna i datasystemen som lagändringarna har förutsatt. Nu har vi en möjlighet att inrikta oss på att stegvis få våra egna tjänster på den nivå som det nätverkande samhället kräver av de offentliga tjänsterna.

Decentraliseringen hanteras med hjälp av centralregistren

Ända sedan 1961 har Pensionsskyddscentralen utvecklats till en tjänsteleverantör för det decentraliserade arbetspensionssystemet i Finland.

I slutet av 1960-talet började tjänsterna omfatta också pensionsförsäkrarna inom den offentliga sektorn. Förberedelserna för att införa ett närmare samarbete enligt principen om sista försäkrare pågick länge. Nästa år står de offentliga pensionsanstalterna förhoppningsvis i samma ställning gentemot Pensionsskyddscentralen som den privata sektorns pensionsanstalter och får tjänster enligt samma principer. Det ställer krav på strategiarbetet.

Under årtiondenas lopp har behoven av tjänster ökat och blivit mångsidigare, men kärnan är fortfarande att förmedla den information, som pensionsanstalterna behöver i egenskap av sista försäkrare, och att tillgodose det övriga samhällets och intressegruppernas behov av information om arbetspensionerna.

Samarbete förenklar servicekedjorna

Både arbetspensionsanstalterna och Pensionsskyddscentralen förväntas kunna betjäna sina kunder elektroniskt som en del av en enhetlig servicekedja. För att förbättra tjänsterna behövs därför både strukturella ändringar och en ny inställning till kundbetjäningen.

De nya samarbetsprojekten som pågått de senaste åren – intjäningssystemet, den gemensamma pensionsberäkningen och arbetspension.fi – är nya redskap för hanteringen av decentraliseringen. En rätlinjigare behandling av ärendena är ett absolut krav för att vi ska kunna åstadkomma effektiva elektroniska tjänster och för att de som arbetspensionssystemet i sista hand betjänar ska kunna sköta sina ärenden hos oss på elektronisk väg.

Ansökningstrafiken för pensioner från utlandet och förmedlingen av uppgifter om avgöranden utomlands ökar tydligt. Inom Europeiska unionen ökar behovet att sköta trafiken elektroniskt, för att behandlingen av ärenden ska kunna ske snabbare.

Datanät effektiverar beslutsfattandet

Information som hänför sig till utvecklingen och utvärderingen av arbetspensionssystemet är ett viktigt område bland PSC:s tjänster, och dess betydelse ökar. Det ställs också förväntningar på hur olika dokument som arbetspensionssystemet och dess intressegrupper använder ska hanteras och distribueras i det växande informationsflödet. Tekniken kan också utnyttjas bättre för att effektivera samarbetet och röja i sammanträdesdjungeln.

Tillsynen av försäkringsskyldigheten är en viktig tjänst, som ökar förtroendet för Pensionsskyddscentralen. En annan helhet hänför sig till den offentliga debatten om pensionsskyddet och dess finansiering. Förtroendet för arbetspensionssystemet kan stärkas med tillförlitlig, sakkunnig information. Undersökningar och prognoser är nödvändiga ingredienser, men ett väsentligt tillskott till måluppfyllelsen utgörs av kommunikationen. Informationen och de som behöver den måste mötas i en omvärld där elektroniska nätverk spelar en stor roll.

Intressegrupperna ska lära känna den nya strategin

För Pensionsskyddscentralen är det ett livsvillkor att vi är medvetna om vår egen företagsbild. Redan i flera år har vi låtit göra enkäter och intervjuer för att utreda hur våra intressegrupper och kunder ser på oss. Responsen leder vår verksamhet in på rätt spår.

En viktig iakttagelse är att vi har många olika kunder och intressegrupper. Det är naturligt att deras önskemål kan skilja sig från varandra. Stilrenheten hos vår egen verksamhet är dock i första hand beroende av våra strategier och riktlinjer.

Vår nya strategi syftar till bättre betjäning. Det bästa sättet att utveckla tjänsterna är att aktivt ta hand om kundrelationerna. Det är ofruktbart att teoretisera om vad god betjäning går ut på. Den bästa vägen till god betjäning hittar vi i samråd med kunderna.

Kunderna och intressegrupperna ska få veta hur vi på Pensionsskyddscentralen har för avsikt att handla. Möten med intressegrupperna och omsorg om kundrelationerna är vårt sätt att berätta om vad vi gör och hur vi tänker. Om vi är lyhörda får vi också veta hur utomstående ser på vår verksamhet.

För dem som betraktar oss utifrån är det ofta en överraskning att Pensionsskyddscentralen har så omfattande tjänster för arbetspensionsanstalterna. Få har insett att ett arbetspensionssystem med en decentraliserad förvaltning skulle halta rätt mycket och betjäna sina kunder dåligt utan Pensionsskyddscentralens bakgrundstjänster.

Strukturella hinder rivs tillsammans

Allt det komplicerade inom tekniken, datakommunikationen och lagstiftningen tillsammans med den historiska barlasten är ett gemensamt problem för oss och våra kunder. Därför borde det också lösas gemensamt. Överlappande behandling av ärenden och manuella arbetsskeden ska gallras för en rätlinjigare och effektivare verksamhet. Samtidigt formas en ny förnuftig arbetsfördelning mellan kunderna och Pensionsskyddscentralen i praktiken.

Redan när den nya strategin tar sina första steg är det bra att inse att vägen är lång och skiftesrik. Arbetspensionssystemet behöver vara enigt om att de strukturella hindren för god service ska rivas ner. Vi måste ta vara på de positiva resultaten av ArPL-lagreformen och Arek-samarbetet och målmedvetet gå vidare på vägen mot en större tydlighet.

Bo Lundqvist
Direktör
Pensionsskyddscentralen

Läs mer om pensioner i andra länder på Pensionskyddsscentralens webbplats www.etk.fi, om pensioner internationellt.

Peter Lindström, informatiker, Pensionsskyddscentralen

STORBRITANNIEN

Transsexuella segrade i pensionstvist

Enligt Europeiska gemenskapernas domstol bryter lagstiftningen i Storbritannien mot de mänskliga rättigheterna, när den fastställer pensionsrätten enligt det kön som framgår av födelseattesten.

Genom sin dom i målet C-423/04, Sarah Margaret Richards mot Secretary of State for Work and Pensions, upphäver domstolen den brittiska myndighetens beslut att behandla Richards som en man. De brittiska myndigheterna har ansett att Richards juridiskt är en man och vägrat att bevilja henne pension enligt pensionsövergångsbestämmelsen för kvinnor.

Sarah Margaret Richards föddes som en man år 1942, men genomgick en könsbytesoperation 2001. När Richards år 2002 fyllde 60 sökte hon pension enligt den lagstadgade pensionsåldern för kvinnor. Efter avslag från de brittiska myndigheterna förde Richards ärendet till EG-domstolen.

Myndigheterna i Storbritannien uppskattar att det i landet för närvarande bor ca 5000 medborgare som genomgått en könsbytesoperation.

(Källor: EG-domstolens pressmeddelande 27.4.2006; personneltoday.com 27.4.2006 & 14.5.2006; Euobserver 28.4.2006)

CHILE

Pensionsreform planeras

Chiles nya president Michelle Bachelet har tillsatt en arbetsgrupp för att utreda och föreslå förbättringar i landets arbetspensionssystem.

Arbetsgruppen söker lösningar genom vilka systemet kunde göras mer omfattande, pensionstillväxten förbättras, förvaltningskostnaderna sänkas och konkurrensen mellan arbetspensionsförsäkringsbolagen ökas. Dessutom ska arbetsgruppen behandla en höjning av kvinnornas pensionsålder till samma nivå som männens.

Det nuvarande chilenska pensionssystemet fyller 25 år i år. Det lagstadgade arbetspensionsskyddet har sedan 1981 skötts av den privata sektorn och det har grundat sig på full fondering. För närvarande omfattar pensionssystemet emellertid bara 60 procent av arbetskraften och mindre än 10 procent av företagarna. Ca 7,4 miljoner personer är försäkrade genom systemet idag. Ca 70 procent av marknaden fördelas mellan de sex största pensionsförsäkringsbolagen.

Pensionstillväxten är i dag ett stort problem – det är typiskt att en arbetstagare i Chile tjänar in pension under bara hälften av sin yrkesbana. Följden blir att var tredje arbetspensionsförsäkrad i Chile om ett par årtionden får endast den statsgaranterade minimipensionen.

Reformarbetsgruppen ska få sin rapport klar i början av sommaren. Arbetsministeriet i Chile avser att föredra arbetsgruppens reformförslag för president Bachelet i slutet av juni.

(Källa: International Update – Recent Developments in Foreign and Private Pensions, April 2006)

USA

Arbetstagarna har stora förväntningar

Enligt resultaten av en enkät som forskningsinstitutet Employee Benefit Research Institut publicerade i april har många amerikanska löntagare sådana förväntningar på pensionens nivå som inte motsvarar verkligheten.

Enligt resultaten leder vissa utbredda uppfattningar bland arbetstagarna och deras sparbeteende i dag till att det blir svårt att uppnå den önskade ålderdomstryggheten.

Ca 70 procent av arbetstagarna pensionssparar frivilligt, men de sparade beloppn är i allmänhet mycket anspråkslösa. Hälften av spararna har fått ihop mindre än 50 000 dollar. Mångas pensionsbesparingar uppgår inte ens till 10 000 dollar.

Största delen av arbetstagarna hoppas ändå att de efter pensioneringen kan bibehålla sin tidigare levnadsstandard. Många av dem tror att de ska få 70 procent av lönen i pension. En stor del av arbetstagarna förväntar sig att deras arbetsgivare också i framtiden ska erbjuda dem sådana pensionsförmåner som håller på att bli sällsynta i Förenta staterna.

Enkätens resultat visar att pensionsrådgivning som arbetsgivaren erbjuder är viktig. Mer än hälften av de arbetstagare som hade fått pensionsrådgivning berättade att de hade lagt om sina pensionsplaner. Många bland dem hade också ändrat sitt sparbeteende.

(Källor: EBRI Issue Brief, No. 292, April 2006)

SVERIGE

Tjänstemännens tilläggspensioner blir avgiftsbaserade

De svenska privatanställda tjänstemännens förmånsbaserade tilläggspensionssystem ITP (Industrins och handelns tilläggspension för tjänstemän) ändras efter långvariga underhandlingar till ett avgiftsbaserat system.

Det nya ITP-avtalet gäller alla som är födda 1979 eller senare. I fortsättningen bestäms tilläggspensionen utgående från placeringsavkastningen I det tidigare förmånsbaserade systemet motsvarade tilläggspensionen 10 procent av den anställdas lön.

Reformen är efterlängtad. Arbetsgivarorganisationen Svenskt Näringsliv och arbetstagarorganisationen Privattjänstemannakartellen underhandlade om avtalet i hela tolv år. De har avtalat om en övergångsperiod på 37 år.

I Sverige omfattas nästan alla löntagare av arbetsmarknadsbaserade tilläggspensionssystem. ITP omfattar ca 700 000 svenska tjänstemän. ITP-medlen förvaltas av arbetspensionsförsäkringsbolaget Alecta.

(Källor: DN 30.4.3006, IPE 28.4.2006)

Begripliga kundbrev

Försäkringskassan omarbetar sina kundbrev. Målet är att skriva klarare och begripligare kundbrev.

För att förbättra kundkommunikationen utelämnas all lagtext från de 600 brevbottnar som Försäkringskassan använder. Dessutom är det meningen att varje kundbrev skrivs så att det bättre motsvarar kundens behov. Breven kommer också att vara mycket kortare än idag.

Under våren och sommaren går man igenom alla modelltexter för kundbrev som skrivs manuellt. Efter det tar man itu med de dokument som produceras maskinellt. I reformarbetet deltar både försäkringsexperter, jurister och språkvårdare.

(Källa: Dagens socialförsäkring 4/06)

PORTUGAL

OECD befarar att pengarna tar slut

De industrialiserade ländernas organisation för ekonomiskt samarbete och utveckling OECD rekommenderar att Portugal reformerar sitt allmänna pensionssystem. Pensionssystemet i Portugal belastas av både en snabbt åldrande befolkning och strukturella problem. OECD bedömer att pensionssystemets finansiering drabbas av ett underskott redan 2007 och att reservfonden kommer att räcka till för att betala ut pensioner i endast sju år.

Portugals statsfinanser är i dåligt skick. Budgeten för 2005 visade ett underskott på 6,3 procent i förhållande till bruttonationalinkomsten. Under de senaste åren har det gjorts reformer för att avhjälpa problemen, men OECD tror inte att de är tillräckliga. Statens utgifter måste skäras ner snabbt och eftertryckligt, lyder OECD:s uppmaning.

(Källor: Economic Survey of Portugal 2006 – Putting Public Finances on a Sustainable Path; IPE 22.4.2006)

TYSKLAND

Fler barn för att trygga ålderdomen

Det borde tas hänsyn till hur många barn den försäkrade har när de lagstadgade pensionsavgifterna och –förmånerna fastställs, anser det tyska forskningsinstitutet Ifo Institute. Enligt institutet borde det för varje tyskt barn betalas en penningersättning till föräldrarna.

När en tysk löntagare träder in i arbetslivet bör han eller hon spara en viss del av sin bruttolön i en pensionsfond enligt antalet barn i familjen. Om löntagaren skaffade mer än tre barn, skulle en del av pensionsbesparingarna genast frigöras till löntagarens förfogande. Dessutom skulle hans eller hennes pensionsförsäkringspremier minska.

Enligt Ifos beräkningar kommer tyska löntagares pensioner att sjunka från nuvarande 48 procent till 37,5 procent fram till år 2050, om inga reformer görs. Samtidigt stiger pensionsförsäkringsavgifterna från 19,5 till 24-28 procent.

Det tyska pensionssystemet belastas av en rekordlåg nativitet. År 2005 föddes det ca 676 000 barn i Tyskland, medan det under toppåret 1964 föddes sammanlagt 1,3 miljoner barn i Väst- och Österrike.

På sistone har det vidtagits många åtgärder för att öka nativiteten. Angela Merkels regering beslöt kring första maj om ett års betald mammaledighet. Hittills har mammaledigheten i Tyskland varit bara sex månader lång. Ändringen träder i kraft i januari 2007. Samtidigt träder också en reform av föräldrapenningen i kraft. Dessutom avtalade regeringen i februari om skatteavdrag för två tredjedelar av dagvårdskostnaderna, upp till 4000 euro.

Källor: CESIfo pressmeddelande 24.4.2006, AL 30.4.2006, HS 2.4.2006, SS 3.5.2006)

TURKIET

Pensionsreform i motvind

Turkiets president Ahmet Necdet Sezer utnyttjade i mitten av maj sin vetorätt och förkastade den planerade lagreformen om den sociala trygghet. President Sezer vägrade att godta reformen eftersom den skulle höja pensionsåldern till 65 år. Sezer anser att 65 år är en för hög pensionsålder i Turkiet, där den förväntade livslängden inte är många år högre. Nu kan turkiska män gå i pension vid fyllda 60 år och kvinnor vid 58.

Pensionsreformen har betraktats som en politiskt mycket svår fråga. Den internationella valutafonden IMF har ställt godkännandet av lagen om pensionsreform som villkor för beviljandet av ett lån på 8 miljarder euro. IMF anser att reformerna inom den sociala trygheten är en förutsättning för lånet. I fjol vägrade fonden att bevilja Turkiet lån på grund av att beredningen av reformerna drog ut på tiden.

Efter den ekonomiska krisen 2001 har IMF upprepade gånger gett Turkiet rådet att reformera det sociala trygghetssystemet. Den sociala trygheten slukar största delen av landets offentliga utgifter, som IMF vill skära ner.

Om det turkiska parlamentet inte ändrar det förkastade lagförslaget, måste president Sezer godta det. Efter det kan ärendet behandlas vidare i den turkiska konstitutionsdomstolen.

(Källor: ekathimerini.com 10.5.2006, turkishpress.com 10.5.2006, IPE 10.5.2006)

AKTUELLT

Lagen om arbetspensionsförsäkringsbolag revideras

Överdirektör **Tarmo Pukkila** har fått i uppdrag att bereda en regeringsproposition med förslag till ändring av lagen om arbetspensionsförsäkringsbolag (354/1997) och vissa lagar med anknytning till den. Regeringspropositionen torde överlåtas till riksdagen redan i juni, men behandlingen av ärendet fortgår med sannolikt först i höst efter riksdagens sommarledighet.

Syftet är att förtydliga och revidera lagstiftningen om pensionsanstalter som bedriver lagstadgad pensionsförsäkring bland annat i fråga om förvaltningsbestämmelserna så att dessa kommer att motsvara aktiebolagslagstiftningen. Målet är att modernisera lagstiftningen och effektivera pensionsanstalternas förvaltning samt öka möjligheterna till större avkastning av placeringarna och därmed minska behovet att höja pensionspremierna i framtiden.

Nya medlemmar i Veritas pensionsförsäkrings förvaltningsråd

Bolagsstämman för Veritas pensionsförsäkring har valt nya medlemmar till Veritas Pensionsförsäkrings förvaltningsråd. De nya medlemmarna är **Christoffer Grönholm** och **Matti Viialainen**. Till förvaltningsrådet omvaldes **Ulla Achrén**, **Peter Boström**, **Erik Bärnas**, **Ann-Sofi Hurme**, **Tomas Jung**, **Göran Meinander**, **Monika Wikeström-Virtanen** och **Henry Wiklund**. Från förvaltningsrådet avgick **Bo Eklund.**

Arbetspension vid ca 59 år, ålderspension efter 63

Enligt Pensionsskyddscentralens beräkningar var medelåldern för de finländare som gick i pension i fjol 59,1 år. Siffran omfattar både den privata och den offentliga sektorns nyblivna pensionärer.

Inom den privata sektorn var den förväntade pensioneringsåldern 59,4 år. Inom den offentliga sektorn steg den förväntade pensioneringsåldern något, dvs. från jämnt 59 år till 59,2 år.

Pensionsskyddscentralen tog i bruk en ny mätare för den förväntade pensioneringsåldern för tre år sedan. Mätaren ger en bra beskrivning av utvecklingen, eftersom den inte påverkas av befolkningens åldersstruktur. Den förväntade pensioneringsåldern beräknas för både 25- och 50-åringar. Den förväntade pensioneringsåldern för 25-åringar används som ett allmänt nyckeltal, eftersom den beskriver hela den arbetspensionsförsäkrade befolkningen, som i huvudsak ännu är i arbetslivet.

Den förväntade pensioneringsåldern för 50-åringar är 61,1 år. Den är alltså betydligt högre än 25-åringarnas siffra, eftersom den senare sänks av invalidpensionsfallen.

De som går i egentlig ålderspension är i medeltal 63,2 år gamla, medan de som går i invalidpension gör det i genomsnitt vid 52 års ålder. Medelåldern för dem som går i arbetslöshetspension är 60,2 år.

I början av år 2005 infördes den flexibla pensionsåldern, vilket innebar att den lägsta pensionsåldern 63 år på en gång började gälla dem som är födda 1940, 1941 eller 1942. Därför ökade antalet pensionsansökningar, vilket i viss mån blir synligt genom att den förväntade pensioneringsåldern är oförändrad från år 2004 till år 2005. Någon större rusning verkar det dock inte ha uppstått och därför antas den förväntade pensionsåldern stiga något i år.

Kvinnorna förtjänar mindre än männen inom försäkringsbranschen

Finansarbetsgivarna och Försäkringsmannaförbundet har nyligen publicerat försäkringsbranschens fjärde jämställdhetsrapport. Enligt den är har kvinnor i utförande arbete på försäkringsbolagens kontor ca 25 procent lägre medelinkomst än männen.

Ca 19 procentenheter av skillnaden förklaras av sådana strukturella faktorer med anknytning till personen, arbetsuppgifter och företaget som kan iakttas i lönestatistikmaterialet. Ca sex procentenheter av skillnaden förblir oförklarade.

Överenskommelsen om social trygghet mellan Finland och Estland har reviderats

Överenskommelsen om social trygghet mellan Finland och Estland har reviderats. När Estland anslöt sig till EU, blev den tidigare överenskommelsen överflödig till en stor del.

Enligt den nya överenskommelsen betalas ålderspension enligt den finska folkpensionslagen och efterlevandepension och barnpension enligt familjepensionslagen till avtalsländernas medborgare som bor i Estland eller Finland och som uppfyller överenskommelsens krav på bosättningsperioder i Finland.

Socialförsäkringen stöder socialpolitiken

Finlands ekonomiska utsikter är goda, men välfärdsutgifterna har halkat efter. Staten tar ut en stor del av välfärdsutgifterna skattevägen och den har en stor frihet att disponera över skatteintäkterna som den vill.

-Finland har investerat i framtiden, byggt upp sin konkurrenskraft och hållit välfärdsutgifterna i styr. Av de offentliga utgifterna har i synnerhet hälsoutgifterna och kostnaderna för ålderdomen varit föremål för gallring, konstaterade kansler Jorma Sipilä vid Tammerfors universitet.

Enligt hans iakttagelser och beräkningar kommer Finland inte på sista plats, men nog bland de sista, när man jämför socialutgifterna. I synnerhet efter depressionen har utgifterna tillåtits växa mindre än i de övriga gamla EU-länderna. Man har satsat på att framtiden och anvisat medel till utbildningen, forskningen och produktutvecklingen på bekostnad av pensionsutgifterna.

Jorma Sipilä har följt socialutgifternas utveckling i de länder där utgifterna bekostas med skattemedel och de länder där pengarna samlas in från arbetsgivare och arbetstagare. De nordiska länderna har tappat mark. De gamla länderna i Mellaneuropa som litar på socialförsäkringen, såsom Österrike, Frankrike, Tyskland och Schweiz har ökat de socialpolitiska resurserna.

Kansler Jorma Sipilä belyste de svåra socialpolitiska frågorna vid öppningen av kursen Hyvä Suomi 2020 i januari i Helsingfors. Kursen ordnas av social- och hälsovårdsministeriet i samarbete med Pensionsskyddscentralen, Alko, Folkpensionsanstalten och Penningautomatföreningen. I programsamarbetet deltar år 2006 också Arbetshälsoinstitutet och Tammerfors stad.

Närmare information finns på www.hyvasuomi2020.fi

Försäkrings-översättarna reste till Stockholm

Samarbetsnätverket för de svenska översättarna inom pensions- och socialförsäkringsbranschen, PS-gruppen, ordnade en studieresa till Stockholm i maj.

Ett tjugotal översättare fick möjlighet att bekanta sig med bland annat Försäkringskassans arbete med det orange kuvertet och kundbreven. I programmet ingick också besök hos Klarspråksgruppen vid Justitiedepartementet, Svenska språknämnden, Sverigefinska språknämnden och försäkringsbolaget Folksam.

Texter om pensioner och social trygghet produceras både på svenska och finska på båda sidorna om Bottniska viken. Livliga kontakter mellan språkbrukarna i båda länderna bidrar till att göra branschens kommunikation bättre och begripligare, på båda språken.

VAD TYCKTE DU?

Vilken var den intressantaste artikeln i tidningen?

_____

_____

_____

Vilka teman vill du läsa om i Arbetspension?

_____

_____

_____

Jag arbetar på ett arbetspensionsbolag eller en arbetspensionsanstalt

☐ JA ☐ NEJ

Tack för din åsikt!
Ge gärna respons också per e-post till pia.hansson@etk.fi

Pensionsskydds-centralen betalar portot

Arbetspension
Pensionsskyddscentralen
Kod 5001479
00003 SVARSFÖRSÄNDELSE

UTNÄMNINGAR

Arbetspensionsförsäkrarna TELA

Vicehäradshövding **Susanna Nisonen** har utnämnts till jurist vid Arbetspensionsförsäkrarna TELA. Hon kom till TELA i början av februari.

Etera

Fil. mag. **Kari Härkönen** har utnämnts till pensionsdirektör vid Etera från och med 1.4.2006.

Pensionsdirektör **Esko Vainionpää** har utnämnts till direktör med ansvar för riskhanteringen från och med 1.4. Han fortsätter som medlem av ledningsgruppen.

Merkonom **Eeva Alasentie** har utnämnts till kundchef i Eteras storkundsenhet.

Merkonom **Jaakko Vettenranta** har utnämnts till kundchef i huvudstadsregionen och Nyland.

Fil. mag. **Annukka Lalu** har utnämnts till redaktionssekreterare för Eteras kundtidning.

Försäkringsmäklaren, GFE **Hannu Takkinen** har utnämnts till kundchef på Eteras kontor i Kuopio.

Minja Vitikka har utnämnts till projektchef inom Eteras dataförvaltningsenhet. Hennes ansvarsområde är utvecklingen av Eteras elektroniska tjänster.

Försäkringsbolagens centralförbund

Ulla-Maija Rajakangas, magister i samhällsvetenskaper, har utnämnts till enhetschef vid Finska Försäkringsbolagens Centralförbund från 1.3.2006. Hennes ansvarsområde omfattar samhällsrelationer och intressebevakningens stödtjänster. Ulla-Maija Rajakangas har tidigare haft olika uppgifter inom politiken och organisationer, bl.a. som statsministerns specialmedarbetare och den socialdemokratiska ministergruppens sekreterare samt som informationschef vid Finlands Juristförbund.

Ekon. mag. **Teijo Valtanen**, 40, har utnämnts till kommunikationsdirektör vid Försäkringsbolagens Centralförbund från 1.5.2006. Teijo Valtanen har sedan 2004 varit redaktionschef vid Finska Notisbyrån med ansvar för notisbyråns mediaservice. Tidigare har han arbetat som ekonomisk journalist och utrikeskorrespondent samt skött olika chefsuppgifter vid Kauppalehti och MTV3.

Försäkringsdomstolen

Timo Tervonen har utnämnts till ny kanslichef vid försäkringsdomstolen. Han tillträder 1.7.2006. Kanslichef Marja Koivisto går i pension 1.7.2006.

Ilmarinen

Pol. lic. **Esko Torsti** har utnämnst till direktör vid placeringslinjen med ansvar för fastighetsplaceringar, kundfinansiering, kapitalfonder samt icke-noterade placeringar.

Administrativa direktören, ekonom **Kristiina Hämäläinen** går i deltidspension 1.6. Hon har utnämnts till direktör.

Diplomingenjör **Juhani Karjasilta** har utnämnts till förvaltningsdirektör.

Diplomingenjör **Tomi Aimonen** har utnämnts till fastighetsdirektör.

Pol. mag. **Anu Suutela** har utnämnts till chef för pensionsserviceavdelningen för arbetsgivare.

Socionom YHS, GFE **Henna Pihala** har utnämnts till utbildningschef.

Kommunernas pensionsförsäkring

Ped. dr **Taina Tuomi** har utnämnts till utvecklingschef vid Kommunernas pensionsförsäkrings enhet Arbetsförmåga i kommunerna från och med 15.2.

Lantbruksföretagarnas pensionsanstalt LPA

Agroforstmagistern, agronom **Markku Pulkkinen** har utnämnts till informationschef fr.o.m. 1.6.2006.

Medarbetare inom stödet för kundtjänsten vid LPA har fått preciserade befattningsbeskrivningar och uppgiftsbenämningar:

Servicechef **Sirpa Havu** ansvarar för kundtjänst för ombuden, information till ombuden och adb. Servicechef **Erik Lindroos** ansvarar för kundtjänst för ombuden, de svenskspråkiga ombuden och adb.

Telefontjänstteamets chef **Kaija Seppänen** ansvarar för telefontjänsten. Kontaktchef **Jari Kangas** ansvarar för ombudens datakommunikationer och databaser.

Timo Kivikoski har utnämnts till kundrelationschef med ansvar för vård av kundrelationerna. **Eine Savolainen** arbetar som assistent på avdelningen. Telefonväxeln sköts av **Terttu Karmavalo** och **Anna-Mari Arilahti**.

Paula Rantanen har utnämnts till kontaktchef på LPA:s pensionsavdelning.

På LPA:s försäkringsavdelning har **Leena Vehkomäki** utnämnts till chef med ansvar för avgöranden av försäkringsärenden. Hon leder också försäkringsteamet.

Vicehäradshövdning **Päivi Pietarinen** har utnämnts till jurist i LPA:s juridiska enhet.

Pensions-Fennia

Pol. mag. **Lauri Karjalainen** har utnämnts till kontaktchef inom storkunds- och mäklarkontakterna. Han kommer närmast från Sampo Liv.

Pensionsskyddscentralen

På systemutvecklingsavdelningen har fil.mag., utvecklingschef **Pirjo Silius-Miettinen** utnämnst till chef för produktionsstödsenheten. Inom samma enhet har datanom **Airi Have-**

rinen utnämnts till metodspecialist och ingenjör **Samuel Rinnetmäki** till arkitekturspecialist.

Fil. mag. **Larissa Jakobsson** har utnämnts till projektchef på systemutvecklingsavdelningen.

Socionom **Anna-Kaisa Marttila** har utnämnts till utvecklingschef på avdelningen för utländska pensionsärenden.

Varma

Pol. dr **Pirkko Jääskeläinen** (63) har utnämnts till tf. kommunikationsdirektör vid Arbetspensionsbolaget Varma. Hon återgick i arbete efter en tid som pensionerad. Tidigare har hon arbetat som informationschef vid Pensionsskyddscentralen. Jääskeläinen sköter uppgiften under kommunikationsdirektör **Carina Geber-Teirs** moderskapsledighet.

Juris kandidat **Tiina Hellgrén** (46) har utnämnts till utvecklingsdirektör. Hellgrén övergår i Varmas tjänst i början juni och tillträder som utvecklingsdirektör i början av september. Nuvarande utvecklingsdirektören **Ilkka Kohonen** avgår med pension hösten 2006.

Utvecklingsdirektör Hellgrén rapporterar till verkställande direktör **Matti Vuoria**. Hellgrén har senast varit verkställande direktör för Livförsäkringsaktiebolaget Skandia.

Vicehäradshövding **Jyrki Rasi** (40) har utnämnts till direktör för arbetspensionsbolaget Varmas pensionstjänster. Han tillträder sin nya tjänst i början av 2007, när nuvarande pensionsdirektören **Marja Ahola** går i pension.

Pensionsdirektör Rasi rapporterar till vice verkställande direktör **Markku Hyvärinen**.

Jyrki Rasi fortsätter till årets slut i sin nuvarande tjänst som avdelningschef med ansvar för storkoncernspensioner. Till hans efterträdare har utnämnts socionom **Eija Vähäpassi** (48). Hon övergår till Varma från Sampo Liv 1.9.2006 och tillträder som avdelningschef 1.1.2007.

Veritas

Pol. mag., Veritas Livförsäkrings vice vd **Henrik Karlsson** har utnämnts till Veritas-gruppens försäljningsdirektör. Karlsson ansvarar för Veritas-gruppens marknadsföring och försäljning. Försäljningsdirektör Henrik Karlsson är nu också medlem av Veritas-gruppens direktion. Henrik Karlsson fortsätter som vice vd för Veritas Livförsäkring.

Ett nytt kundservicecenter i Veritas Liv- och Pensionsförsäkring startade sin verksamhet den 1 april. Centret leds av Veritas-gruppens tidigare försäljningsdirektör, Veritas Pensionsförsäkrings vice vd **Margolit Söderholm**.

Ekon. mag. **Stina Savén** har utnämnts till chef för ekonomienheten och medlem av ledningsgruppen.

Ekon. mag. **Mikko Kurki** har utnämnts till marknadsföringschef för Veritas-gruppen.

Hum. kand. **Lassi Mattila** har utnämnts till Veritas-gruppens distriktschef i Tammerfors. Hans ansvarsområde är försäljning av liv- och pensionsförsäkringar. Mattila har tidigare verkat som franchising-företagare för Tapiola.

*Arbets*pension

PENSIONSSKYDDSCENTRALENS TIDSKRIFT

Chefredaktör	Reijo Ollikainen
Redaktionssekreterare, översättning	Pia Hansson
Redaktör	Kati Kalliomäki
Redaktionsråd	Antti Huhtamäki Juha Lanne Sirpa Nyberg Ulla Pihlajamäki Maijaliisa Takanen Janne Väänänen
Adressändringar	Fax (09) 148 11 72 Tfn 010 75 11 palvelupiste@etk.fi
Adress	Pensionsskyddscentralen Tfn 010 75 11 Fax 010 750 21 76 www.etk.fi
	40 årgången Arbetspension utkommer med två nummer om året. Prenumerationspris 8 euro.
	Helsingfors 2006 PunaMusta Oy ISSN 0355-2748
Pärmbild	Juha Rahkonen
Layout	Ilkka Kumpunen

FICKSTATISTIKEN

har utkommit och kan beställas från Pensionsskyddscentralen.