1 · 2004

Arbetspension

Pensionsskyddscentralens tidskrift

Bankdirektör Sinikka Salo

Välfärden behöver en stabil grund

Arbetspension 1/2004

INNEHÅLL

I tiden

4 Gemensam europeisk penningpolitik stöder välfärden

Bankdirektör Sinikka Salo anser att Finland enbart har gynnats av att höra till euroområdet: stabila priser, låg inflation och låga räntor skapar förutsättningar för ekonomisk tillväxt och den vägen också för bättre sysselsättningsläge. Penningpolitiken räcker dock inte ensam till för att få till stånd ett snabbt lyft för ekonomin och en blomstrande välfärd.

8 EU fick tio nya medlemsländer
Bredare spektrum av pensionssystem

De tio länder som blev EU-medlemmar i början av maj skiljer sig avsevärt från de gamla EU-länderna, bland annat i fråga om sin socioekonomiska struktur. Under de senaste drygt tio åren har pensionssystemen i de nya medlemsländerna genomgått flera radikala reformer.

Sköna nya Warszava

20 Uppåtgående spiral på arbetsplatserna

Programmet för utvecklande av arbetslivet, Tykes, uppmuntrar företag och samfund att utveckla och utvecklas.
- Av utvecklingsområdena inom det finska arbetslivet behövs akutvård inom dimensionen för växelverkan och social kompetens, de faktorer som bidrar till uppbyggnaden av ett kunskapssamhälle som på ett kreativt sätt stöder sig på teknologi, konstaterar arbetsmiljödirektör Matti Salmenperä, som leder Tykes-projektet.

28 Arbetspensionsbolagen gjorde gott resultat år 2003

Den exceptionellt långvariga nedgången i aktiekurserna bröts och utgående från situationen år 2003 ser det ut som om de knappa åren åtminstone för placeringsverksamheten var över för den här gången. Däremot finns det en hotbild att sysselsättningen minskar, eftersom ökningen av antalet arbetstagare har avmattats redan under en tid. I fjol var den nästan noll.

30 Arbetspensionsbolagens bokslutssiffror 2003

32 Arbetspensionsanstalternas nyckeltal år 2003

Tänkt

7 Professor Fredrik Almqvist reflekterar över välbefinnandet i arbetslivet i sin kolumn.

Profiler

12

Veritas Pensionsförsäkrings nye VD Jan-Erik Stenman:
Förändringar innebär möjligheter

Det skedde ett maktskifte i pensionsförsäkringsbolaget i Åbo i mars. Den nye VD:n har bekantat sig med bolaget och arbetspensionsförsäkringen sedan förra sommaren. Branschens är påfallande stelbent, anser Stenman, som vunnit sina sporrar inom internationell business, men han ser också möjligheter till förändring.

18 Päivi Huotari tror på det finländska lantbrukets och LPA:s framtid

Hur framtiden ser ut för Lantbruksföretagarnas pensionsanstalt är starkt beroende av den finländska lantbrukets framtid. Fast det finns hotbilder, tror jag på att vi övervinner dem. LPA:s ställning stärks av att en stor del av lantbruksföretagarnas hela sociala trygghet har koncentrerats dit, försäkrar Päivi Huotari.

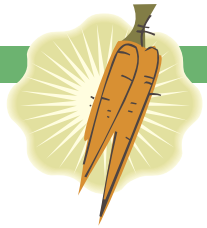
26 Andligt kapital är pengar värt

Ålder och erfarenhet tas snart igen till heders, hävdar den internationelle företagskonsulten Paavo Wiro. Medarbetarna kan inte ses enbart som produktionsfaktorer. De är också människor med egna önskningar och skiftande livsskeden. Den nytta som eftersträvas genom fusioner uteblir ofta på grund av skillnader mellan företagskulturerna, säger Wiro av erfarenhet.

Utforskat

14 Är deltidspensionärerna höginkomsttagare?

Samtidigt som antalet deltidspensioner har ökat, har deltidspensionärernas inkomstnivå kommit närmare andra jämnåriga löntagares. Pensionsskyddscentralen har gjort en utredning som visar att det bland deltidspensionärerna finns såväl hög- som låginkomsttagare i samma proportioner som bland andra förvärvsarbetande personer i genomsnitt.



23 Pensioneringsåldern stiger med små steg

Utgående från forskningsrön som gäller anställda inom den privata sektorn kan det uppskattas att pensioneringarna senareläggs i åldern 60-62 år. Å andra sidan tidigareläggs pensioneringar från 65 till 63 års ålder, eftersom den nya nedre åldersgränsen för att gå i ålderspension lockar en betydande del.

Fakta

14 Invalidpensionen beräknas på ett nytt sätt

Efter pensionsreformen kommer även invalidpensionerna att beräknas på ett nytt sätt i fråga om uppskattningen av den inkomst som uteblir på grund av sjukdomen, dvs. lönen för återstående tid. Det nuvarande sättet att räkna utgår i allmänhet från lönen i den sista anställningen. Det nya sättet utgår från lönerna under de sista kalenderåren.

24 Personliga pensionförmåner bibehålls inom kommunsektorn

Vid reformen av de kommunala pensionerna görs i huvudsak samma ändringar som i pensionsreformen inom den privata sektorn. Det kommunala pensionssystemets särdrag, såsom skyddsbestämmelser om intjäningsprocent och pensionsålder före 1.1.1995 och valda yrkesbaserade pensionsåldrar kommer dock att bestå.

29 Statens pensionsreform

Pensionsreformen har ursprungligen planerats med tanke på APL-systemet, där 40 år i arbete har gett full pension. Anställda inom staten har tidigare fått full pension efter 30 års arbete. Denna konstellation har medfört en del komplicerade frågor.

I varje nummer

33 Aktuellt

35 Utnämningar

Nytt samarbete

Sysselsättningsläget blir sämre, fast det finns vilja att förbättra det och åtgärder har vidtagits. Verkligheten rättar sig oftast inte enligt våra önskningar, men här kan det knappast längre röra sig om en slump eller ett konjukturfenomen. Folk i arbetsför ålder försvinner från marknaden i en sådan grad att orsakerna måste redas ut mer ingående än vanligt.

Vi har sett att det inte är lätt för alla att få fotfäste i arbetslivet, och den ständiga osäkerheten uppmuntrar inte till idogt arbetssökande. Många hävdar att pliktkänslan och arbetsetiken inte heller är vad de varit. Alltså måste saken utredas, men samtidigt måste positiva krafter sättas i verket.

Vi vet rätt mycket om arbetsliv, arbetsplatser, ork och motivation. Positiva exempel finns, och det går att ta lärdom av andras framgångar. Arbetslivsexperterna förundrar sig över varför goda förfaranden sprider sig så långsamt. Ett besläktat fenomen är kanske att skolornas föräldramöten inte lockar dem vilkas barn mest skulle gagnas av det.

Regeringen och ministerierna har sparkat igång flera fina handlingsprogram, som siktar på att ge arbetslivet större dragningskraft och skapa bättre förfaranden på arbetsplatserna. Arbetsmarknadsparterna medverkar också i programmen. Ett av dem, det rätt storskaliga Tykes-programmet, som leds av arbetsministeriet, presenteras i denna tidning. Andra program är Kunskapslyftet (Noste), som syftar till att höja yrkesutbildningsnivån bland äldre arbetstagare, Kesto, som leds av Institutet för arbetshygien, och social- och hälsovårdsministeriets program Veto för ett attraktivare arbetsliv.

Det har alltså uppstått en bred politisk vilja att förbättra arbetslivet. Det är uttryckligen på det hållet vi måste söka svaret på hur välfärden och det arbetande samhället som upprätthåller den ska kunna stärkas.

Bara pengar får inte folk att stanna kvar i arbetslivet, åtminstone inte äldre människor. Lönepåslag eller bättre pension lockar visserligen, men intressanta arbetsuppgifter, möjlighet att påverka dem, hyggligare chefer och trevligare arbetskamrater skulle ändå vara ett strå vassare. Det finns det forskning på.

Pensionsskyddscentralen undersöker som bäst hur arbetsgivarna förhåller sig till den s.k. flexibla pensionsåldern. De tillfrågas om de är villiga att låta sina anställda arbeta ännu efter fyllda 63. Undersökningen tar också upp arbetshälsofrågor. Företag med framförhållning förstår säkert redan i dag att hålla fast vid kunniga människor och ta hand om deras kompetens och kondition.

Arbetspensionsbolagen och –anstalterna genomför projekt för utveckling av arbetsförmågan och yrkesbanorna tillsammans med sina kunder. Branschen vill också samverka med de projekt som statsmakten startat. Arbetsmarknadsparternas medverkan berättigar förväntningar på nytt innehåll i samarbetet inom arbetslivet. Man önskar ju att ordet samarbete oftare dök upp i positiva sammanhang än som ett sätt att reda ut permitteringshot.

Reijo Ollikainen

Gemensam europeisk penningpolitik stöder välfärden

Bankdirektör Sinikka Salo anser att Finland enbart har gynnats av att höra till euroområdet. Stabila priser, låg inflation och låga räntor skapar förutsättningar för ekonomisk tillväxt och den vägen också för ökad sysselsättning. Penningpolitiken räcker dock inte ensam till för att få till stånd ett snabbt lyft för ekonomin och en blomstrande välfärd. Det behövs arbete.

Finlands penningpolitik är i dag lika med euroområdets penningpolitik, som bestäms av ECB-rådet vid Europeiska centralbanken (ECB) i Frankfurt. När euron infördes i Finland började många undra vad Finlands Bank egentligen gör.

Bankdirektör Sinikka Salo får inte kalla kårar av att höra namnet Frankfurt. Före utnämningen till direktionsmedlem på Finlands Bank arbetade hon flera år på ECB, som hon ju sålunda känner väl.

– Räntebesluten har koncentrerats till Frankfurt, men i övrigt verkar vi decentraliserat inom Eurosystemet, dvs. i en gemenskap som bildas av de nationella centralbankerna och ECB, preciserar hon.

Salo representerar hellre ett land som hör till Eurosystemet än ett land som är utanför det, såsom t.ex. vårt grannland Sverige.

– Länder som inte hör till euroområdet och alltså fortfarande har en egen valuta är givetvis med i det europeiska centralbankssystemet, men de står utanför den beslutsfattande kärnan, dvs. ECB-rådet. De är inte heller med i allt samarbete, till exempel alla kommittésammanträden, preciserar Salo.

Ingen godtycklig inkomstfördelning längre?

Europeiska centralbankens råd har nu ansvarat för penningpolitiken i mer än fem års tid. Enligt Salo är erfarenheterna positiva. Höjningen av konsumentpriserna har hållits under eller kring två procent.

– Med andra ord har den prisstabilitet som satts som mål för den gemensamma penningpolitiken kunnat bibehållas enligt Maastrichtfördraget, konstaterar Salo.

– Och när priserna hålls tämligen stabila, undviker man den godtyckliga inkomstfördelning och de kast i förmögenhetsvärden som inflation medför. Finland har flera årtiondens erfarenhet av sådana från tiden före valutaunionen, påpekar Salo.

Hon framhåller att även löntagarna kan vara säkrare på hur deras reella inkomster utvecklas när det råder prisstabilitet. En låg och stabil räntenivå har i sin tur ökat hushållens förtroende för sin egen ekonomi också under de senaste årens lågkonjunktur.

Pressen på strukturomvandling i Europa växer

Sinikka Salo understryker att penningpolitiken trots den hårda klangen inte mekaniskt dimensioneras enligt den rådande inflationen, utan prisstabilitet eftersträvas genom en ständig växelverkan mellan de framtidsförväntningar som finns på penningmarknaden, på arbetsmarknaden och i konsumenternas tankar.

– En gemensam penningpolitik är ändå inte någon allena saliggörande metod, med vilken man också kan sköta all annan ekonomisk politik. Centralbanken har inte verktyg för att direkt upprätthålla sysselsättningen eller tillväxten och har inte heller ett direkt ansvar för dessa, fast en trovärdig penningpolitik skapar ramarna för tillväxten, påminner hon.

Den senaste tidens ekonomiska tillväxt i Europa har varit en besvikelse. Dessutom uppstår det friktion på grund av några stora medlemsländers, såsom Tysklands och Frankrikes sätt att sorglöst bryta mot den gemensamma stabilitets- och tillväxtpakten, som sätter upp gränser för den offentliga skuldsättningen.

– Sådan nonchalans bör naturligtvis inte accepteras. De här länderna borde ha tagit itu med strukturomvandlingen redan under de ekonomiskt gynnsamma åren i slutet av 1990-talet, precis som Finland. Sådana reformer är emellertid politiskt svåra, om folk inte är medvetna om att de är nödvändiga. I välbärgade länder är det svårt att få till stånd en krismedvetenhet, säger Salo.

– Jag tror emellertid att stabilitets- och tillväxtpakten tillsammans med påtryckningen från de övriga medlemsländernas sida föder den behövliga reformberedskapen bland medborgarna i dessa länder. I en demokrati går det ju inte att åstadkomma förändringar på annat sätt, påpekar hon.

Penningpolitiken gör inte européerna yngre

Inom euro-området har den långsamma ekonomiska tillväxten redan för en tid sedan identifierats som ett i första hand strukturellt problem.

– Om orsakerna inte står att finna i penningpolitiken, finns inte heller hjälpen där. Med penningpolitik går det till exempel inte att svara på de strukturella utmaningar som hänför sig till att befolkningen i Europa åldras eller till skevheter på arbets- eller nyttighetsmarknaden, konstaterar Salo.

Enligt Salo är det faktum att Europas befolkning åldras som den gör en aldrig tidigare skådad förändring, som kommer att innebära en stor utmaning för de europeiska pensionssystemen och hela välfärdssamhället.

– För att länderna ska kunna förbereda sig på chocken krävs att den offentliga ekonomin överallt fås på en stabil grund bland annat genom att reformera pensionssystemen. Här är Finland en föregångare i och med att arbetspensionen delvis fonderas.

Informationsteknik för strömlinjeformade offentliga tjänster

I medlemsländerna odlas citat ur den s.k. Lissabonstrategin nästan till leda. Det handlar om den ambitiösa planen att göra Europa till världens konkur-

Bankdirektör Sinikka Salo på Finlands Bank konstaterar att Eurosystemets gemensamma penningpolitik räddade Finland från en omfattande recession när IT-bubblan sprack. – Annorlunda var det t.ex. i början av 1990-talet, när Sovjethandeln kraschade. Det ledde till en depression som drabbade alla sektorer, säger Salo.

renskraftigaste och mest dynamiska kunskapsbaserade ekonomi, som stats- och regeringscheferna i EU tillsammans satte upp år 2000.

– Det innebär bland annat att informationssamhället och välfärdsstaten måste sammanlänkas. Bland annat kunde informationstekniken tillämpas bättre för att exempelvis strömlinjeforma produktionen av offentliga tjänster, konstaterar hon.

Sinikka Salo betonar att målen för Lissabonstrategin är goda och att man inte borde få tröttna på att förverkliga den.

I samma strategi ingår målet att höja graden av arbetslivsdeltagande i EU-länderna.

– Sysselsättningsgraden höjs inte, om den åldrande arbetskraften inte hålls kvar på arbetsmarknaden längre än förr och om hemarbetande kvinnor inte träder in på arbetsmarknaden. Det senare problemet finns ju närmast i Mellaneuropa och Sydeuropa, konstaterar Salo.

Välfärdsstaten på export?

Enligt Sinikka Salo behövs kvinnornas arbetsinsats redan av ekonomiska skäl i det grånande Europa. – Även rättvise- och jämställdhetsaspekter talar för en ökning av kvinnornas förvärvsarbete. Ju mer kvinnorna utbildar sig, desto mer vill de delta i arbetslivet. Det går inte att vrida tillbaka tiden.

– I dagens läge är det inte överallt möjligt för kvinnorna att delta i arbetslivet, eftersom många länder saknar en ordentlig infrastruktur. Det finns ingen skolbespisning, ingen dagvård, ingen åldringsvård, utan allt detta arbete utförs av kvinnorna i hemmen. Kvinnorna måste alltför ofta välja mellan barn och förvärvsarbete. Men nu när kvinnorna behövs på arbetsmarknaden, måste välfärdstjänsterna ordnas på annat sätt. Det är en så viktig fråga att inget land längre har råd att låta bli att ordna med omsorgstjänster.

Salo påpekar att inget land har lyckats med att erbjuda tillräckliga omsorgstjänster uteslutande med privata medel, utan offentliga subventioner behövs överallt. – Det är ett ganska fascinerande fenomen att rent ekonomiska orsaker kan driva olika länder närmare den nordiska välfärdsmodellen. Här har den kritiserats, men ofta med fel argument, anser jag. Välfärdstjänster som produceras effektivt och med en strömlinjeformad förvaltning, dvs. i enlighet med målen för Lissabonstrategin, är både kvinnans och hela samhällsekonomins bästa vän, slår hon fast.

Nya medlemsländer i en ekonomisk kapplöpning

Enligt Sinikka Salo är utvidgningen av unionen österut en utmaning också ur finansmarknadens perspektiv.

– På finansmarknaden borde det finnas förmåga att geografiskt omplacera medel från de mogna ekonomierna till de nya medlemsländerna, eftersom det behövs investeringar när de nya medlemmarna ska knappa in på det västliga Europas ekonomiska försprång, säger hon.

– Det är spännande att se, om den låga beskattningen och lönenivån i de nya medlemsländerna leder till att produktionen flyttas dit och om man där lyckas hålla lönepolitiken återhållsam i förhållande till produktiviteten.

Enligt Salo är det naturligt att de nya medlemsländerna intresserar Finland på grund av att de geografiskt är närliggande, men i övrigt är de också en del av det europeiska centralbankssystemet och med tiden också en del av Eurosystemet.

– Om euron införs i de närliggande länderna blir det naturligtvis ännu lättare för finländare att sköta ärenden där. Införande av euro förutsätter emellertid ett visst beredskap, t.ex. att länderna uppfyller konvergenskriterierna enligt Maastrichtfördraget. Det måste vi ju också göra innan vi anslöt oss, konstaterar Salo.

Text: Kati Kalliomäki
Foto: Uzi Varon

Leden glesnar

Fredrik Almqvist
Professor i barn- och ungdomspsykiatri, överläkare

Kolumn

Reflektionerna i denna kolumn baserar sig dels på mina erfarenheter från uppdraget som ordförande för social- och hälsovårdsnämnden i Esbo och dels från jobbet som överläkare vid HUS och professor vid Helsingfors universitet.

Befolkningstillväxten är stor i Esbo, men budgetmedlen för social- och hälsovården ökar i en takt som knappt räcker till för att täcka de relativt anspråkslösa löneförhöjningarna. Fullmäktige beviljar inte nya öronmärkta anslag i takt med de ökade behoven inom t.ex. åldringsvården och hälsocentralverksamheten. Efterfrågan på specialsjukvård och arbetsuppgifterna på sjukhuset ökar men resurserna förblir oförändrade. En allt större andel av, och ett allt större antal av såväl kommunens invånare som stadens och sjukhusets personal närmar sig pensionsåldern. Alla klarar inte av att höja arbetstakten. Trötthet, utmattning, sjukfrånvaro och förtidspension eller deltidspension är bekanta företeelser på arbetsplatserna. Leden glesnar! Och situationen förbättras inte av att de nya arbetskamraterna ofta under långa tider jobbar som vikarier och med tidsbundna kontrakt. Så här är det ju inte meningen att vi skall ha det i det nordiska välfärdssamhället. Vad har gått snett?

Social- och hälsovården finansieras i vårt land av kommunerna. Även specialsjukvården som produceras av kommunförbund, finansieras av kommunerna. Kommunalskatten är kommunernas enda säkra och regelbundna inkomstkälla. Och skatteintäkterna tycks inte räcka till med de skattören som kommunerna i dag uppbär. Statens möjligheter att hjälpa kommunerna är i dessa skattesänkningarnas tider begränsade. Resultatet är en kommunal finansieringskris av den gemensamma sektorns vård- och serviceutbud. För det finns så många olika andra intressenter som vill dela på den gemensamma kakan då fullmäktigeförsamlingarna i kommunerna beslutar om budgeten. Nämndernas välmotiverade budgetförslag skärs ner och resultatenhetscheferna inom de olika sektorerna (t.ex. socialvård, hälsovård, undervisning) måste strömlinjeforma och skära ner, öka effektiviteten. Och det känns på arbetsplatserna ty lönekostnaderna är den överlägset största utgiftsposten.

Ett av de stora problemen i förvaltningen av kommun och sjukhus är resultatstyrningen, som tillämpas på ett sådant sett att information och styrning alltför ensidigt utgår från toppen i organisationen. De som utför det egentliga arbetet med klienter och patienter upplever att ledningen inte lyssnar eller känner till hur situationen är på arbetsplatserna. Cheferna för resultatenheterna ansvarar inför sina överordnade, men tar ej ansvar för att personalen har skäligt goda arbetsvillkor och tillräckliga förutsättningar att orka med sin arbetsuppgift. Jag tycker att det en rovdrift på kunnig och erfaren personal. Man prövar personalens krafter och solidaritet till bristningsgränsen. Alltför många tröttnar på ett sådant sätt att de tyvärr måste lämna arbetslivet. Och det innebär såväl slöseri med mänskliga resurser som ökade kostnader sett ur totalekonomisk synvinkel. Och man fortsätter att pressa effektivitet ur dem som stannar kvar inom vården trots att vi i Finland använder en jämförelsevis liten del av vår BNP för t.ex. hälsovården, som är av högsta internationella kvalitet.

Nu behövs bra ledarskap på arbetsplatserna och en organisation som tar vara på de resurser som finns och där man inom den högre ledningen lyssnar till och beaktar den information som kommer från de arbetsplatser där man utför det egentliga arbetet. Först då kan vi bilda oss en realistisk uppfattning om den verkliga situationen i skolor, på daghem och åldringshem, och på sjukhus. Och därefter kan och bör vi ta ställning till huruvida vi vill prioritera mellan kommunens olika uppgifter, som t.ex. sjukvård, undervisning, kultur, idrott och dagvård. Eller om vi är beredda att höja skattöret.

Man kan inte lösa finansieringskrisen genom att kommunen börjar köpa mera tjänster av utomstående. Det finns alltför många problem med dem. Den gemensamma sektorn kan och bör vara effektiv på ett sätt som garanterar jämlik service för alla behövande enligt tydliga och solidariska kriterier. Ur totalekonomisk synvinkel är detta även på längre sikt den mest fördelaktiga lösningen såväl för den enskilda mänskan som för samhället. Därför måste vi se till att arbetsplatserna inom den gemensamma vårdsektorn är attraktiva och konkurrenskraftiga på ett sätt som garanterar en behovsbaserad och klientcentrerad kvalitativt god vård. På så sätt skapar vi de bästa förutsättningarna för arbetstagarnas motivation och trivsel på arbetsplatsen. Och då orkar vi jobba ända fram till normal pensionsålder.

De tio länder som blev EU-medlemmar i början av maj skiljer sig avsevärt från de gamla EU-länderna, bland annat i fråga om sin socioekonomiska struktur. Under de senaste drygt tio åren har pensionssystemen i de nya medlemsländerna genomgått flera radikala reformer. Systemen har en del gemensamma drag, men också avsevärda skillnader jämfört med pensionssystemen i de gamla EU-länderna. Det finns också stora olikheter mellan de tidigare socialistländerna och Malta och Cypern.

EU fick tio nya medlemsländer

Bredare spektrum av pensionssystem

Pensionssystemen i de nya medlemsländerna har reformerats för att de ska kunna ta emot utmaningar som låg nativitet, ökande livslängd och andra förändringar i omvärlden. De lagstadgade pensionssystemen har reviderats på många sätt under det senaste decenniet och de flesta länder har dessutom infört obligatoriska pensionssystem. Syftet är att främja frivilliga tilläggspensioners popularitet.

Det lagstadgade pensionsskyddet baserar sig i huvudsak på arbete. Cypern, Slovenien och Estland har folkpensionssystem. Folkpension utbetalas dock inte, om den försäkrade har rätt till annan pension. I andra länder finns inga bosättningsbaserade minimipensioner. Det finns ofta ett minimibelopp för arbetspensionen, som betalas ut om kraven på försäkringsperioder uppfylls.

Karlsbron i Prag i kvällsbelysning. Nedan en panoramavy över staden.

Största delen av de nya EU-medlemsstaterna är befolkningsmässigt små eller medelstora stater, bortsett från Polen, som i fråga om befolkningsmängd kommer på sjätte plats inom EU.

I de nya medlemsländerna är nativiteten lägre än i de gamla länderna i genomsnitt. Merparten av de nya medlemsländerna har ett fruktsamhetstal på 1,2 per kvinna, medan det genomsnittliga fruktsamhetstalet i de gamla EU-länderna år 2002 var 1,5.

Även i de gamla medlemsländerna är fruktsamhetstalet klart lägre än vad som krävs för full reproduktion - det borde födas 2,1 barn per kvinna för att genom nativiteten bibehålla befolkningsmängden på samma nivå.

Arbetslöshet och grå ekonomi som barlast

BNP per capita, som är ett sätt att beskriva den ekonomiska utvecklingsgraden och levnadsstandarden i olika samhällen, visar att de nya medlemsländerna

	Befolkning (milj. 2004)	Arbetslöshetsgrad (1.1.2004)	Reell BNP-tillväxt (2002)	BKT/invånare (köpkrafts-korrigerad PPS, 2002)	Förväntad livslängd (2002)	
					Kvinnor	Män
EU-15	380,8	8,0	1,0	24 000 (100)	81,9	75,8
Cypern	0,7	4,7	2,2	17 400 (73)	81,0	76,1
Estland	1,3	9,5	6,0	10 000 (42)	77,1	65,3
Lettland	2,3	10,5	6,1	8 500 (35)	76,0	64,8
Litauen	3,4	11,7	6,7	9 400 (39)	77,5	66,3
Malta	0,4	8,8	1,2	11 900* (50)	81,2	76,1
Polen	38,2	19,1	1,6	9 500 (40)	78,3	70,4
Slovakien	5,4	16,6	4,4	11 400 (48)	80,5	72,7
Slovenien	2,0	6,4	3,2	17 700 (74)	77,8	69,9
Tjeckien	10,2	8,0	2,0	14 400 (60)	78,7	72,1
Ungern	10,1	5,9	3,3	13 600 (57)	76,6	68,3

* År 2000, Källa Eurostat.

befinner sig på en nivå motsvarande 35-74 procent av de gamla EU-ländernas genomsnittliga nivå. Slovenien och Cypern kommer närmast genomsnittsnivån, medan de baltiska länderna och Polen har längst kvar.

Fastän bruttonationalprodukten i de nya medlemsländerna ligger långt efter medelnivån i de gamla EU-länderna, har de en snabbare ekonomisk tillväxt än de gamla medlemsländerna i genomsnitt.

Hög arbetslöshet och grå ekonomi utgör fortfarande problem i de nya medlemsländerna. I synnerhet i Polen och Slovakien har arbetslösheten de senaste åren fortfarande varit hög, närmare 20 procent. De baltiska länderna har också en hög arbetslöshet, ca tio procent. Dessutom arbetar uppskattningsvis till och med tiotals procent av arbetskraften inom en ekonomisk gråzon.

Den stora arbetslösheten och den gråa ekonomin påverkar i hög grad hållbarheten hos den finansiella grunden för pensionerna och den sociala tryggheten i övrigt, och sålunda också åldringarnas utkomst på det individuella planet.

En ytterligare barlast i de nya medlemsländerna är dessutom att arbetsgivarna och arbetstagarna är ovilliga att betala försäkringsavgifter, vilket har sitt ursprung i de pensionssystem som rådde under den socialistiska eran. Tidigare betalade arbetsgivaren största delen av avgiften och det var svårt att se ett samband mellan de inbetalda avgifterna och den framtida förmånen. De nya premiepensionssystemen förväntas råda bot på detta.

Lönenivån i de nya medlemsländerna är mycket låg jämfört med de gamla EU-länderna. Det finns dock betydliga skillnader mellan de nya medlemsländerna. Lönerna och pensionerna är lägst i de baltiska länderna och högst i Slovenien, Cypern och Malta. År 2003 varierade medellönerna från ca 300 euro till 1 300 euro i månaden. De låga lönerna återspeglas också i pensionerna, den genomsnittliga ålderspensionen varierade från 100 till 500 euro beroende på land. I genomsnitt var ålderspensionen ca 250 euro i månaden. I synnerhet i de baltiska länderna var även pensionernas ersättningssnivåer låga.

Låg pensionsålder höjs

De nya medlemsländerna hade tidigare mycket låg lagstadgad pensionsålder, ca 61 år i genomsnitt för män och 57 för kvinnor. I största delen av länderna hade kvinnor en fem år lägre pensionsålder än männen.

Beslut om att höja pensionsåldern och/eller harmonisera mäns och kvinnors pensionsålder fattades i slutet av 1990-talet i alla länder bortsett från Malta, Cypern och Polen.

På Cypern är pensionsåldern redan 65 år för både män och kvinnor. Även i Polen är pensionsåldern 65 för män, och en höjning av kvinnornas pensionsålder till 65 år övervägs. I de övriga länderna finns det planer på att höja pensionsåldern som mest till 63 år.

I Litauen, Malta och Slovenien kommer män och kvinnor att ha olika pensionsålder också efter dessa ändringar.

Såväl i de nya som i de gamla EU-

Under ett halvt årtusende styrdes Polen från kungaborgen i Krakow. Nu är borgen ett av Unescos världsarv.

Pensionsålder för män och kvinnor, arbetspensionssystem

Land	Nuvarande pensionsålder		Framtida pensionsålder	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Cypern	65	65	-	-
Estland	63	59	-	63 (2016)
Lettland	62	59,5	-	62 (2008)
Litauen	62,5	59	-	60 (2006)
Malta	61	60	-	-
Polen	65	60	-	65 (2009->) [1]
Slovakien	60 år 9 mån	57 år 9 mån[2]	62 (2006)	62 (2015)
Slovenien	60[3]	55[3]	63 (2008) (58)[4]	61 (2022) (58) [4]
Tjeckien	61,5	60[5]	63 (2012)	63 (2012)
Ungern	62	59,5	-	62 (2009)

1) Beslut om höjning av pensionsåldern fattas år 2004
2) Pensionsålder för barnlösa kvinnor. Pensionsåldern för kvinnor sjunker på grund av barn med högst 4 år fram till reformen.
3) Pensionsåldern kan vara lägre eller högre beroende på tiden som försäkrad.
4) Förutsätter minst 40 (män) eller 38 (kvinnor) år som försäkrad.
5) Pensionsålder för barnlösa kvinnor. Pensionsåldern för kvinnor sjunker med högst 4 år på grund av barn.

Vy över Tallinn.

länderna är den faktiska pensioneringsåldern lägre än den lagstadgade pensionsåldern. Man har försökt höja pensioneringsåldern dels genom att höja pensionsåldern och dels genom att gallra bland förtidspensionerna och att införa en förtidsminskning av pensioner som tas ut före den lagstadgade pensionsåldern.

Polen och Lettland tar efter Sverige

I Polen och Lettland har det förmånsbaserade ålderspensionssystemet helt och hållet ersatts av ett avgiftsbaserat pensionssystem. Pensionen består av två delar, en inkomstpension som finansieras enligt pay-as-you-go-principen och en fullt fonderad premiepension.

Inkomstpensionen tillväxer enligt de inbetalda avgifterna. Det intjänade kalkylmässiga kapitalet fördelas vid pensioneringen på den förväntade återstående livslängden. Premiepensionen bestäms däremot enligt de inbetalda försäkringsavgifterna och avkastningen på dem.

I Lettland infördes en avgiftsbaserad inkomstpension år 1996 och en premiepension 2001. I Polen infördes inkomst- och premiepensionen samtidigt år 1999. Systemen träder i kraft steg för steg. I Polen betalas de första pensionerna enligt det nya systemet år 2009 och i Lettland år 2014.

Elever vid en balettskola i Warszava.

Premiepensionen en del av det sammanlagda pensionsskyddet

Vid sidan av Polen och Lettland har även Ungern och Estland infört ett obligatoriskt premiepensionssystem för vissa åldersgrupper. Det skedde år 1998 respektive 2002. I Slovakien träder en lag om obligatoriska premiepensioner i kraft i början av 2005. I Litauen trädde en lag om premiepension i kraft i början av detta år. Systemet är frivilligt, men avgiften är en del av den lagstadgade pensionsförsäkringsavgiften.

I Sloveninen är premiepensionen

Lagstadgade pensionsavgifter 2004, procent av lönen

	Lagstadgade pensionsavgifter				
	Sammanlagt	Arbetsgivare	Löntagare	Premiepensionsavgiftens andel av pensionsavgiften, %-enheter	Inkomsttak
Cypern	16,6[1]	6,3	6,3	–	ca 2 900 e/mån
Estland	20,0 (22)[6]	20,0	– (2,0)[6] 9,0	2,0 + 4,0[6]	-
Lettland	33,09[2]	24,09	2,5	2,0 -> 10,0 (2010)	ca 2250 e/mån[3]
Litauen	25,9	23,4	10	2,5 -> 5,5 (2007)	-
Malta	30,0[4]	10	16,26	–	ca 1 220 e/mån
Polen	32,52	16,26	7,0	7,3	ca 1 200 e/mån
Slovakien	28,75	21,75	15,5	– 9,0 (2005)	ca 1 010 e/mån
Slovenien	24,35	8,85	6,5	–	-
Tjeckien	26,0	19,5	8,5	– (planeras)	-
Ungern	26,5	18,0		7,0	ca 9 330 e/år[5]

1 Socialförsäkringsavgift, med vilken även andra socialutgifter täcks. Statens andel 4 %-enh. av hela avgiften
2 Socialförsäkringsavgift, med vilken även andra socialutgifter täcks. 25,51 %-enheter till pensioner.
3 År 2002
4 Socialförsäkringsavgift, med vilken även andra socialutgifter täcks. Statens andel 10 5-enh. av hela avgiften.
5 Tak för löntagarens pensionsavgift. Pensionsavgiften är 8,5 % av lönen och högst ca 9 330 eu/år. Inget tak för arbetsgivaren.
6. Löntagaravgift enbart för premiepension. Arbetsgivarens premiepensionsavgift är en del av den lagstadgade pensionsavgiften.

obligatorisk endast för vissa yrkesgrupper, i övrigt är den en frivillig tilläggspension som arbetsgivaren kan ordna med.

I Tjeckien planeras som bäst en pensionsreform i samband med vilken premiepension eventuellt införs senast inom ett par år.

Förvaltningen av premiepensioner har i regel decentraliserats och sköts av privata pensionsfonder. I Lettland sköts förvaltningen av premiepensioner av det statliga socialförsäkringsverket till år 2006. I Slovenien förvaltar staten de tre största pensionsfonderna.

Med undantag för Estland har finansieringen av premiepensionssystemen ordnats så att premiepensionsavgiften är en del av den lagstadgade pensionsavgiften. På detta sätt har de lagstadgade pensionsavgifterna bibehållits på samma nivå. Också i Estland är arbetsgivarens avgift (4 %) en del av den lagstadgade pensionssavgiften, men den avgift (2 %) som den försäkrade betalar in till premiepensionen utgör en merkostnad för den försäkrade.

I och med att pensionsavgifterna hållits oförändrade och finansieringen fördelats på två system har det dock uppstått underskott i pensionssystem som fungerar enligt pay-as-you-go-principen, vilket har medfört nya utmaningar för en tillräcklig finansiering.

Utmaningar för EU:s pensionspolitik

När nya länder har anslutit sig till EU kommer det upp många frågor angående pensionsystemet. Pensionssystemen har ökat i mångfald och de nya ländernas pensionspolitik kan i framtiden också påverka EU:s pensionspolitik i större utsträckning, eller så kan de pensionssystem som nu är i ett utvecklingsskede börja efterlikna pensionssystemen i de gamla EU-länderna. Kanske pensionssystemen i de nya länderna kommer att bilda en alldeles egen helhet?

De nya medlemsländerna måste dessutom lösa många frågor efter anslutningen till Europeiska unionen. En sådan är om de obligatoriska premiepensionssystemen ska omfattas av EU-förordningen om social trygghet 1408/71 och hur och inom vilken tid de ska hantera skillnaderna mellan mäns och kvinnors pensionsålder, som ju är problematiska ur EU:s jämställdhetsperspektiv.

Jarna Bach
Forskare
Pensionsskyddscentralens planerings- och kalkylavdelning

Mika Vidlund
Forskare
Pensionsskyddscentralens planerings- och kalkylavdelning

Foto: Tuulikki Rautio Turistbyråerna i Prag och Warszava.

Veritas Pensionsförsäkrings nye VD Jan-Erik Stenman:

Förändringar innebär möjligheter

Det skedde ett maktskifte i pensionsförsäkringsbolaget i Åbo i mars. Den nye VD:n har bekantat sig med bolaget och arbetspensionsförsäkringen sedan förra sommaren. Branschen är påfallande stelbent, anser Stenman, som vunnit sina sporrar inom internationell business, men han ser också möjligheter till förändring.

Jan-Erik Stenman har säkert redan hunnit tröttna på frågan hur det känns att flytta från Dallas till Åbo. Världsvan och belevad visar han dock inga tecken på irritation när han genast i början av intervjun tvingas bedöma kulturskillnaden.

– Det är klart att det är annorlunda i Finland än i USA. Men affärsverksamhet är affärsverksamhet överallt, konstaterar Stenman.

Övergången till arbetspensionssystemet från posten som finansdirektör på Nokia måste väl ändå vara något av en kulturchock?

– Inte skulle jag säga det, protesterar Stenman. – Visserligen har arbetspensionsmiljön sin särart och den är inte så kvick i vändningarna, men att leda ett bolag är ganska lika inom olika branscher.

Genom väntrummet till målet

Officiellt blev Stenman verkställande direktör för Veritas Pensionsförsäkring i början av mars. Valet av ny VD var dock klart redan förra sommaren, då han inledde sitt värv i bolagets styrelse.

Till Åbo och verkställande direktörens rum på Veritas flyttade Stenman vid årsskiftet, men det dröjde ännu några månader tills det var dags för Thor Sourander, som tillfälligt ledde bolaget, att officiellt överräcka budkavlen. Orsaken till detta något ovanliga förfarande var ett krav från Finansinspektionen, som ansåg att det inte går för sig att direkt hoppa in som VD för ett arbetspensionsbolag utan branscherfarenhet.

Jan-Erik Stenman är född i Helsingfors, har studerat juridik i Sverige och kompletterat studierna i USA. I Finland arbetade han först inom bankvärlden och sedan på Nokia, därifrån det bar av utomlands. Återanpassningen till Finland och Åbo har gått bra.

– Jag har blivit snabbt inkörd tack vare alla de kunniga människor som vi har här inom bolagsgruppen. Deras stöd och åsikter är guld värda, säger Stenman. – Det är intressant att arbeta inom en bolagsgrupp som erbjuder sina kunder trygghet under hela livet, säger han med hänvisning både till livförsäkringsbolaget i Åbo och till det ömsesidiga skadeförsäkringsbolaget, som har sitt huvudkontor i Helsingfors.

I försäkringsgruppen ingår dessutom Veritas Fondbolag och Fondtorget Ab, Hiisi Kapitalförvaltning samt Hiisi Bankirfirma.

Ständigt språkbad

Det finns ett trettiotal kontor med en Veritas-skylt på väggen. Veritas' försäkringstjänster erbjuds av Alandias och dessutom av Sparbanken Aktias, självständiga sparbankers, lokala andelsbankers och Ålandsbankens kontor. Stenman betonar att bolaget inte enbart finns på den finlandssvenska kustremsan, fastän det ibland påstås så.

– Visserligen har skadebolaget traditionellt haft en stark marknadsställning i kustområdena. På senare tid har bolaget också fått kunder på annat håll, och rentav i sådan grad att skadebolaget har visat tillväxtsiffror, vilket inte har varit den allmänna trenden inom branschen, påpekar han.

Pensionsförsäkringsbolaget har spritt sin verksamhet på olika håll i landet, del-

vis på grund av det tidigare samarbetet med Lokalförsäkring.

– Vi har ett riksomfattande nätverk, där kunderna får betjäning på sitt eget modersmål. Svenskan är alltså ingen ledstjärna för oss, försäkrar Stenman. – Bolagsgruppen är snarare ett naturligt språkbad för alla som arbetar här. Saker och ting sköts smidigt på båda språken, och samtalsspråket växlar beroende på vilket språk majoriteten av dem som deltar i samtalet just då använder.

Litet bolag förstår att uppskatta samarbete

På grund av svenskans framträdande ställning vill andra gärna placera Veritas i facket specialbolag. En bidragande orsak är också att Veritas är litet, vilket i och för sig är relativt, eftersom bolagsgruppen har sammanlagt ca 430 anställda. Veritas passar dock inte riktigt i i den rollen.

– Vi har inte begränsat vårt produktturval och vi är inte heller små i den meningen att vi skulle komma lättare undan i fråga om t.ex. inhämtning av kompetens och kunskap, konstaterar Stenman.

Stenman har inte heller upplevt bolagets storlek som någon nackdel i branschens gemensamma projekt, såsom vid underhandlingarna om Arek Oy, som grundades för utvecklingen av ett gemensamt datasystem för arbetspensionssystemet. Han anser att dylika samarbetsprojekt är mycket viktiga för de mindre aktörerna.

Veritas bedriver ett eget pensionssamarbete med Pensions-Alandia. Bolagen fungerar som servicekanaler för varandras kunder utan att desto mer konkurrera med varandra. Stenman berättar att Alandia-samarbetet har långa anor och att erfarenheterna är så goda att det inte finns någon orsak att ändra på arrangemanget.

Stelhet på grund av bestämmelserna

Veritas har sökt samarbetspartners för att få synergifördelar.

– Vi vill vara kostnadsmedvetna, effektiva och snabba. Arbetspensionssystemet är rätt tungrott och en del av aktörerna inom det är så stora, att ett bolag med lättare strukturer kanske kan reagera snabbare på olika signaler och vid behov ändra kurs.

Det är uppenbart att Stenman gärna dryftar de möjligheter som döljer sig i förändringar. – Under de senaste tio åren har det skett enormt mycket förändringar inom alla tänkbara branscher, och ingenting tyder på att farten avstannar. I en sådan omvärld måste företagsledningen vara alert. Det kan nämligen också hända att vissa möjligheter står öppna bara under en begränsad tid, konstaterar han.

Trots allt det goda som arbetspensionssystemets lagstadgade ställning för med sig gör det systemet också tungrott och reformerna långsamma, anser Stenman. Han stöder den nordiska välfärdsmodellen, men konstaterar att han under de år han bott på annat håll i världen också har sett de goda sidorna hos frivilliga lösningar.

– Det är skäl att i högre grad fundera på hur stor den lagstadgade biten ska vara och hur t.ex. den sociala tryggheten eller välfärden kunde byggas ut genom frivilliga lösningar. Vad är sådant som samhället ska ta hand om och vad borde finansieras med andra än skattemedel? Till exempel i Förenta staterna sätter man stort värde på den så kallade tredje sektorn och frivilligt arbete. Även affärsvärlden där genomsyras av en princip om gemensamt ansvar, påpekar Stenman.

Text: Kati Kalliomäki
Foto: Juha Rahkonen

Invalidpensionen beräknas på ett nytt sätt

Pension för återstående tid hänger snart inte på dagen

Efter 2005 beräknas pensionerna enligt lagarna om pension för arbetstagare inte längre separat för varje anställning. Pensionen bestäms enbart på basis av lönerna och anställningarnas längd förlorar sin betydelse i sammanhanget. Även invalidpensionerna beräknas på ett nytt sätt i fråga om uppskattningen av den inkomst som uteblir på grund av sjukdomen, den s.k. lönen för återstående tid. I det nuvarande förfarandet har man i allmänhet utgått från lönen i den sista anställningen. Det nya sättet att räkna utgår från lönerna under de sista kalenderåren.

När en människa tvingas sluta förvärvsarbeta på grund av arbetsoförmåga är det svårt att bedöma hur yrkesbanan hade fortsatt, om sjukdomen inte hade inträffat. Lagarna om pension för arbetstagare utgår i dagens läge från tanken att den sista anställningen skulle fortsätta med oförändrad lön fram till pensionsåldern. Den pensionsgrundande lönen i denna anställning betraktas som lön för återstående tid, dvs. för den tid som återstår till pensionsåldern.

Den pensionsgrundande lönen i den sista anställningen utgör grunden för lönen för återstående tid också i sådana fall då anställningen har upphört men där det efter att anställningen upphörde inte har gått 360 sådana dagar för vilka personen inte har fått någon dagpenning eller annan förmån. Om det har gått en längre tid sedan anställningen upphörde, beviljas ingen pension för återstående tid. I det nuvarande systemet kan rätten till pension för återstående tid hänga på en dag.

Det nya beräkningssättet utgår från att rätten till återstående tid upphör småningom, när det har gått en lång tid sedan personen har haft förvärvsinkomst. När det har gått fem år sedan den senaste förvärvsinkomsten, kan det anses att personen i fråga har lämnat arbetslivet bakom sig. Då har han inte längre rätt till pension för återstående tid, eftersom sjukdomen inte medför något inkomstbortfall.

Det nya sättet att beräkna lön för återstående tid tas i bruk år 2006, fastän reformen i övrigt träder i kraft redan nästa år. Först då finns det årslöner som förtjänats medan den nya lagen varit i kraft.

Pension för återstående tid beräknas utgående från lönen

Efter reformen bestäms pensionen för återstående tid huvudsakligen på samma sätt enligt alla pensionslagar. Lönen för återstående tid beräknas utgående från lönen under de fem sista kalenderåren före arbetsoförmågan och den förmånsgrundande lönen för sådana sociala förmåner, som beaktas i pensionen, under samma tid.

Inkomster enligt samtliga arbetspensionslagar tas med.

Om en anställning fortgår normalt tills personen blir arbetsoförmögen, är lönen för den återstående tiden alltså densamma som genomsnittet av lönerna under de fem sista hela kalenderåren som anställningen fortgått. För närvarande kan lönen för den återstående tiden grunda sig på till och med de tio sista kalenderåren, eftersom den pensionsgrundande lönen beräknas enligt lönerna under de högst tio sista kalenderåren i en anställning.

Om anställningarna och lönerna är sporadiska, är lönen för den återstående tiden också densamma som den genomsnittliga lönen under de fem senaste åren. Även om personen har haft löneinkomst endast under sammanlagt två års tid, divideras denna inkomst med 60, dvs. det antal månader som ingår i fem år.

Vid beräkningen av genomsnittslönen sträcks lönen ut över hela femårsperioden. Den genomsnittliga lönen kan bli rätt låg, om den inte utökas med inkomstgrunden för sådana i APL uppräknade sociala förmåner som personen fått under den tiden. Om en person hade fått inkomstrelaterad arbetslöshetsdagpenning under tre av de fem åren, beaktas inkomstgrunden för den på samma sätt som lönen.

För närvarande har en person rätt antingen till hela lönen för den återstående tiden eller till ingen lön för återstående tid alls. Det beror på hur många dagar det har gått mellan den dag då anställningen upphörde och pensionsfallet. Efter reformen har alla som under de 10 år som föregår pensionsfallsåret har haft en arbetsförtjänst på minst 12 566,70 euro rätt till pension för återstående tid.

Det finns inga andra krav, men trots att rätten till återstående tid finns, kan pensionen för återstående tid vara noll, om personen i fråga inte har haft någon arbetsförtjänst alls under de fem sista hela kalenderåren.

I allmänhet beräknas lönen för återstående tid för de fem kalenderår som direkt föregår arbetsoförmågan. Den

Exempel på återstående tid

Arbetstagaren blir arbetsoförmögen vid 52 års ålder. Arbetsförtjänsten under de fem senaste kalenderåren före arbetsoförmågan

År 1	KomPL	20 000
År 2	KomPL+KAPL	25 000
	+ arbetslöshetsdagpenning*	
År 3	KAPL	28 000
År 4	APL	32 000
År 5	APL	34 000

Arbetsförtjänst sammanlagt 139 000

* Inkluderar inkomst som ligger till grund för arbetslöshetsdagpenning för tiden som arbetslös

Återstående tid för vilken pension beräknas är tiden från ingången av det år då arbetsoförmågan inträdde till utgången av den månad då personen fyller 63 år (född i juli), dvs. 11 år och 7 månader eller 139 månader.

Pensionen för återstående tid är:

139 x 1,3 %/12 x 2316,67 euro = 348,85 €/mån

beräknas på basis av antalet månader från ingången av pensionsfallsåret till utgången av den månad då personen i fråga uppnår pensionsåldern. I och med att den period för vilken pensionen för återstående tid beräknas börjar redan vid ingången av det år då arbetsoförmågan inträder, tillväxer ingen pension på basis av arbete under det året. Pensionen för återstående tid ersätter all pensionstillväxt under pensionsfallsåret.

För återstående tid tillväxer pension årligen med 1,5 procent av lönen för den återstående tid fram till 50 års ålder. Mellan 50 och 63 års ålder är tillväxtprocenten 1,3. Pensionstillväxten är mindre än om personen hade arbetat, eftersom pensionstillväxten för arbete är 1,9 procent per år från 53 års ålder.

Fem års övergångsperiod

Det nya beräkningssättet för den återstående tiden införs steg för steg. Om arbetsoförmågan inträder 2006, finns det inkomster som omfattas av det nya beräkningssättet från bara ett år. För att undvika slumpmässighet tas också lönerna från 2004 med i beräkningen av genomsnittet. De räknas dock inte på det nya sättet.

Den lön från 2004 som tas med i beräkningen av lönen för återstående tid fås genom att beräkna den pensionsgrundande lön som skulle vara pensionsgrundande lön för återstående tid, om arbetsoförmågan hade inträtt 31.12.2004. Det innebär att till och med tio års genomsnittslön beräknad på nuvarande sätt kan ingå i beräkningen av lönen för återstående tid för 2004. Denna pensionsgrundande lön på månadsnivå omräknas till årsinkomst, varefter den behandlas på samma sätt som löner efter 2004.

Under de följande åren tas alltid en ny årslön med i beräkningen. När det har gått fem år från reformen, faller år 2004 bort vid beräkningen och reformen träder fullt i kraft i detta hänseende.

Undantag finns

För att det inte ska bli för enkelt, finns det också några undantag från huvudregeln. Om den som blir arbetsoförmögen har arbetsförtjänst enbart under pensionsfallsåret eller året innan, beaktas också arbetsförtjänsten under pensionsfallsåret vid beräkningen av pensionen för återstående tid.

Vid beräkningen av lönen för återstående tid bibehålls regeln om pensionsgrundande lön för barnavårdstid, men i något förändrad form. Det innebär att sådana år då en förälder haft barn under tre år att vårda inte beaktas. Dessa år utelämnas vid beräkningen och fem eller färre sådana år under de senaste 10 åren före pensionsfallet tas med, i vilka barnavårdstid inte ingår. Förfarandet förutsätter dock att pensionen genom denna regel blir 20 procent större än beräknad på normalt sätt.

Unga arbetsoförmögna har också tryggats. En person som inte fyllt 23 år kan inte ha varit försäkrad i fem år, eftersom pensionen börjar tillväxa tidigast från början av månaden efter 18-årsdagen. I fråga om personer som är yngre än 23 år undersöks lönen för återstående tid under den tid då de överhuvudtaget har haft möjlighet att tjäna in pension.

I fråga om t.ex. en person som blir arbetsoförmögen den månad han fyller 20 år kan granskningsperioden för återstående tid vara två år. Lönerna under denna tid divideras med 24 månader, och på så sätt erhålls den genomsnittslön som används vid beräkningen av den återstående tiden.

Marjukka Hietaniemi
Utvecklingschef
Pensionsskyddscentralens planerings- och kalkylavdelning

Är deltidspensionärerna höginkomsttagare?

Samtidigt som deltidspensionerna har blivit fler har deltidspensionärerna som grupp kommit närmare jämnåriga löntagare i fråga om inkomster. En utredning som Pensionsskyddscentralen gjort framgår att det bland deltidspensionärerna finns såväl höginkomsttagare som lågavlönade i samma utsträckning som bland andra förvärvsarbetande.

Hittills har deltidspensionen uppfattats som en lockande pensionsform, eftersom arbetstiden minskar och fritiden ökar utan att inkomsterna sjunker avsevärt. Deltidspensionärerna har setts som en privilegierad grupp jämfört med sina jämnåriga, såväl heltidsarbetande som förtidspensionerade. Föreställningen har dessutom underblåsts med skildringar av välbärgade deltidspensionärer med dyra fritidsintressen.

Det finns redan mer än 40 000 deltidspensionärer, ungefär lika många män som kvinnor. Fyra av tio deltidspensionärer har fyllt 60 år. Många har varit deltidspensionärer under en rätt kort tid – 8 300 personer gick i deltidspension år 2003 och året innan var siffran 16 200. År 2003 betalades sammanlagt 275 mijoner euro i deltidspensioner. Det är mindre än två procent av hela pensionsutgiften.

Den genomsnittliga deltidspensionen uppgick år 2003 till 540 euro i månaden. Bland kvinnorna var den 450 euro och bland männen 650 euro i månaden. Kvinnornas deltidspensioner var ca 70 procent av männens. Proportionen mellan kvinnors och mäns deltidspensionsbelopp har varit ungefär densamma en längre tid. De genomsnittliga pensionsbeloppen har minskat under de senaste tio åren. Deltidspensionerna har varit som högst åren 1991-92 bland män och 1992-93 bland kvinnor.
Sex procent av samtliga deltidspensionärer får mer än 1 000 euro i deltidspension. Bland dem som kommer upp till så stora pensionsbelopp finns fler som är deltidspensionerade från den privata sektorn än sådana som kommer från den offentliga sektorn. Inom både den privata och den offentliga sektorn får tio procent av männen mer en 1 000 euro i deltidspension.

Stora inkomstskillnader mellan yrkesgrupper

Pensionens ersättningsnivå eller deltidspensionens belopp talar emellertid inte i sig om hur höga inkomster deltidspensionärerna de facto har. Deras förvärvsinkomster består av lönen för deltidsarbetet och pensionen. Lönen för deltidsarbetet är i sin tur beroende av hur mycket arbetstiden minskar. När en löntagare går i deltidspension ska hans lön minska i samma proportion som arbetstiden, till 35-70 procent. Företagares arbetsinkomst ska sjunka till 50 procent av den stabiliserade arbetsinkomsten. Deltidspensionen täcker hälften av inkomstbortfallet.

Hur arbetstiden har minskat klarlades genom en enkät. I enkäten år 2001 deltog personer som hade gått i deltidspension antingen år 1996 eller 1999. Deltidspensionerade löntagare arbetade i genomsnitt 54 procent av den tidigare arbetstiden. Det fanns ingen större variation t.ex. mellan yrkesgrupperna.

Med hjälp av uppgifterna om arbetstid och medelpension är det möjligt att uppskatta hur stora inkomster deltidspensionärerna har. Beräknade på detta sätt uppgick deltidspensionärernas sammanlagda förvärvsinkomster (pension + inkomst av deltidsarbetet) i genomsnitt till 1 615 euro i månaden år 2001. Den lägsta inkomsten var 432 euro i månaden och den högsta 12 104 euro i månaden. Männens inkomster var i genomsnitt 1 975 euro i månaden, kvinnornas 600 euro lägre (1 377 euro). Löntagarnas genomsnittlliga månadsinkomst (1 624 euro) var något högre än företagarnas (1 510 euro).

Det fanns stora inkomstskillnader mellan olika yrkesgrupper. De högsta inkomsterna hade högt kvalificerade specialister, ca 2 400 euro i månaden, dvs. mer än 800 euro över genomsnittet. Deltidspensionerade direktörer och högre tjänstemän hade en medelinkomst på ca 2 000 euro medan anställda i sakkunniguppgifter hade en inkomst på ca 1 700 euro. Övriga yrkesgrupper nådde inte upp till genomsnittet.

De lägsta genomsnittsinkomsterna (ca 1 100 euro) fanns i en grupp som

omfattade anställda inom service, försäljning och vårdyrken, och i gruppen övriga anställda (1 200 euro i månaden). I gruppen övriga ingick bland annat anställda inom fastighetstjänster och renhållning, städare, köksbiträden och tvättinrättningspersonal, förpackare och lagerarbetare.

Var tredje deltidspensionerad företagare förtjänade mindre än 1000 euro i månaden. Detsamma gällde 15 procent av löntagarna.

Deltidspensionärernas löner på medelnivå

Utgående från pensionen och arbetstiden är det också möjligt att uppskatta hurdana inkomster en deltidspensionär skulle ha om han arbetade på heltid. Den genomsnittliga inkomsten av heltidsarbete hos sådana löntagare kan då beräknas till 2 205 euro i månaden, 2 796 euro bland män och 1 854 euro bland kvinnor.

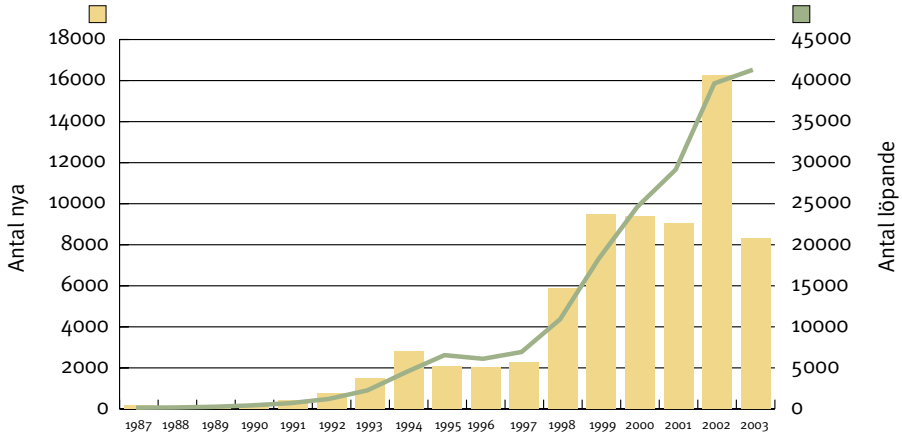
Enligt Statistikcentralens lönestrukturstatistik var medelinkomsten bland heltidsanställda 58-64-åringar för regelbunden arbetstid samma år (2001) 2 309 euro i månaden, 2 669 euro bland män och 1 976 euro bland kvinnor.

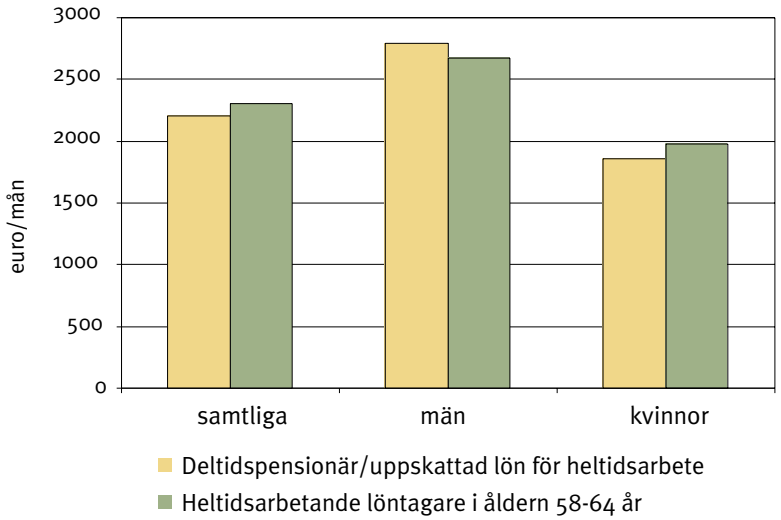
Studien ger vid handen att deltidspensionerade män i genomsnitt har något bättre inkomster än samtliga löntagarmän i samma ålder, medan deltidspensionerade kvinnors inkomster är på en litet lägre nivå än den genomsnittliga inkomsten bland samtliga löntagarkvinnor i samma ålder. Skillnaderna är emellertid ganska små (se figur 2). De löntagare som gick i deltidspension 1996 skulle ha bättre inkomster för heltidsarbete än de som gick i deltidspension 1999.

Deltidspensionärerna nöjda med sina inkomster

År 2001 bedömde 30 procent av deltidspensionärerna att det klarade sig väl ekonomiskt. Nästa 60 procent ansåg att de klarade sig rätt bra, medan 10 procent beskrev sin ekonomi som dålig. Personer som gått i deltidspension under olika år bedömde sin situation på litet olika sätt. En klart mindre andel av dem som blivit deltidspensionerade 1999 bedömde sin ekonomiska situation som god än av dem som fått deltidspension redan 1996. Ungefär var femte deltidspensionär uppgav att den största förändringen efter deltidspensioneringen var att deras ekonomi blev sämre. Det fanns en tydlig skillnad mellan deltidspensionärerna från 1996 och deltidspensionärerna från 1999 - bland de förstnämnda uppgav var tionde att den största förändringen efter deltidspensioneringen var en sämre ekonomi, medan var femte i den senare gruppen ansåg detsamma.

Figur 1 Nya och samtliga deltidspensionstagare åren 1987-2003





Figur 2: Uppskattad lön för heltidsarbete bland deltidspensionerade löntagare och jämnåriga heltidsarbetande löntagares lön år 2001, euro i månaden.

Mervi Takala
Forskare
Pensionsskyddscentralens forskningsavdelning

Foto: Tuulikki Rautio

LPA:s blivande vd Päivi Huotari tror på

det finländska lantbrukets och LPA:s framtid

Hur framtiden ser ut för Lantbruksföretagarnas pensionsanstalt LPA är i hög grad beroende av det finländska lantbrukets framtid. Även om det finns hotbilder för lantbruket, tror jag att vi övervinner dem. LPA:s ställning stärks av att en stor del av lantbruksföretagarnas hela sociala trygghet har koncentrerats dit, försäkrar Päivi Huotari.

– Viktigast för LPA är kunden, och att arbetet utförs ordentligt och ekonomiskt. En grundförutsättning är också att man har förtroende för oss. Relationen till både staten och de försäkrade måste vara god, betonar Päivi Huotari.

Biträdande direktör Päivi Huotari utnämndes före årsskiftet till verkställande direktör för LPA. Hon tar emot posten i början av november, då nuvarande vd Taisto Paatsila går i pension.

Vicehäradshövding Päivi Huotari kom till LPA redan 1986, men ändå inte alldeles direkt från skolbänken. Hon hade redan hunnit skaffa sig arbetserfarenhet inom staten och som företagsjurist.

Inom mindre än ett år har hela tre arbetspensionsanstalter fått en ny vd. De två övriga valde sin nya vd utanför huset. Därför måste man ställa frågan varför LPA förlitade sig på en person ur de egna leden.

– LPA respekterar traditionerna – också den tidigare vd:n valdes bland den egna personalen, skrattar Huotari. Vad jag vet övervägdes också utomstående alternativ seriöst innan jag blev utnämnd. Tydligen vägde erfarenhet av pensionsfrågorna och verkställigheten av LPA-skyddet mest.

Päivi Huotari konstaterar att det inte ännu är dags att tala om framtida förändringar.

– Jag hoppas att vi också i framtiden arbetar utgående från en gedigen sakkunskap, lyder hennes svar. Hon konstaterar också att LPA inom de närmaste åren också i övrigt kommer att genomgå en generationsväxling. Många medarbetare har arbetat på LPA ända sedan anstalten grundades på 1970-talet. Nu, 30 år senare, står en betydande del av ledningen och experterna i beråd att gå i pension.

– Det är viktigt att vi också i framtiden hittar kunniga människor som vill engagera sig i arbetet på LPA.

Någonting ändras i alla fall. – Hittills har det varit så, att när medarbetarna har gått för att föredra ärenden för verkställande direktören, har de varit tvungna att uttrycka sig i matematiska formler, eftersom vd:n är aktuarie. I fortsättningen lönar det sig att pröva på paragrafer i stället, säger Huotari med ett skratt.

Eriksgata

Päivi Huotari har förberett sig för sin nya uppgift genom att resa runt på fältet och bli bekant med kunderna. Under vintern och våren har hon besökt producentförbundens möten på olika håll i Finland. Lantbrukarna och deras bekymmer är inte helt främmande för

Päivi Huotari. Hon är själv bonddotter från Egentliga Finland.

– På mötena har jag kartlagt lantbruksföretagarnas förväntningar angående pensionsfrågorna. Min huvudsakliga uppgift har ändå varit att tala om hur viktig roll LFöPL-arbetsinkomsten spelar för den försäkrades framtida pension. Nuförtiden är det betydligt lättare att få budskapet att gå fram, eftersom också sjukdagpenningen bestäms på basis av samma arbetsinkomst.

– Det har tagit mycket tid att resa runt i landet i så stor utsträckning.I övrigt har jag försökt ta till vara all den kompetens som den nuvarande vd:n besitter. Den kunskapen finns inte i böcker eller till pappers, utan kan bara överföras genom samtal och mentorskap, berömmer Päivi Huotari.

Vicehäradshövding Päivi Huotaris familj består av make och en dotter i lågstadieåldern. Fritiden tillbringar hon helst tillsammans med familjen.

Hela den sociala tryggheten på LPA

Huotari har en stark tilltro till LPA:s framtid. Anstaltens styrka ligger i att lantbruksföretagarnas sociala trygghet nästan helt och hållet har koncentrerats till LPA. Förutom pensioner sköter LPA också olycksfallsförsäkringen, grupplivförsäkringen, avträdelsestödet och lantbruksavbytartjänster, som utgör ett specialområde.

Avbytartjänsterna är kanske en rätt främmande sak också för dem som arbetar inom pensionssystemet. Huotari säger att de har varit ett utmärkt komplement till det servicepaket som lantbruksföretagare behöver idag. För att unga lantbrukarfamiljer ska orka är det viktigt att de har möjlighet att ta semester från kreatursskötseln eller få hjälp när de själva är sjuka eller upptagna med barnskötsel. Avbytartjänster hör till de mest konkreta sätten att hjälpa lantbrukarna att orka med sitt arbete.

LPA utvecklar och koordinerar tjänsterna. Den förmedlar pengarna till lokalenheterna, som i samarbete med en eller flera kommuner ordnar med avbytartjänsten. Avbytarna är anställda av kommunen. Medan LPA varit med har lokalenheterna blivit större och deras verksamhet har förenhetligats i hela Finland.

Sakkunskap föder förtroende

Kunderna har på många sätt nytta av att den sociala tryggheten administreras av en instans. De får heltäckande service. - Vi vet hur ett avgörande påverkar ett annat. Vi måste kunna ge kunden råd om vad som är den förnuftigaste lösningen i olika situationer, försäkrar Huotari.

Som exempel tar hon upp avträdelsestödet, som hänför sig till omstrukturering-ar inom lantbruket. Det är en förmån som beviljas när det sker ett generationsskifte på gården. Det är ett stort beslut och såväl övertagaren som avträdaren måste planera många viktiga saker. LPA:s uppgift är att se till att ingen går miste om socialförmåner på grund av okunskap.

Ur statens perspektiv kommer den expertis på social försäkringsfrågor som berör lantbruksföretagare till nytta när systemen utvecklas. Ett exempel på nya områden där FPA:s kompetens kan utnyttjas i fortsättningen är företagshälsovården för lantbruksföretagare.

Staten är starkt representerad i LPA:s förvaltning. Huotari är nöjd med den mångsidiga representationen.

– Såväl lantbruksföretagarna som staten har sina representanter i vår styrelse och delegation. Styrelsearbetet har fungerat bra och gemensamma lösningar har uppnåtts, fast tre olika ministerier är med. Vart och ett av dem har sin egen uppgift. Social- och hälsovårdsministeriet ansvarar för pensionerna, finansministeriet om finansieringen och jord- och skogsbruksministeriet för omstruktureringar inom lantbruket samt avträdelsestödet och finansieringen för det.

Hotbilder på grund av EU

Efter anslutningen till Europeiska unionen har det skett stora förändringar bland lantbrukarbefolkningen. Den har minskat i antal, gårdarna har blivit större och allt fler har lantbruket som bisyssla.

– Ute på fältet hörde jag vad som mest bekymrar lantbruksföretagarna idag. Det handlar i hög grad om EU:s lantbrukssstödsreform. Jordbrukarna är oroade över hur stöden kommer att på verka deras utkomstmöjligheter. I första hand tänker de på ekonomin under de aktiva åren och på företagsverksamhetens förutsättningar. Den sociala tryggheten kommer långt efter i viktighetsordning.

Päivi Huotari ser det emellertid som positivt att finländarna i stor usträckning värdesätter den inhemska lantbruksproduktionen och vill köpa inhemsk mat. Det uppmuntrar också de lantbruksföretagare som vill fortsätta i yrket och vidareutveckla det.

– I vilket fall som helst har strukturomvandlingen inom lantbruket varit häftig, och den upphör inte i den allt hårdare konkurrensen inom EU. Under de senaste åren har antalet jordbrukare minskat med ca 4 procent. För närvarande har vi ca 94 000 jordbrukare. När Finland år 1995 gick med i EU, hade LPA 150 000 försäkrade. När LPA inledde sin verksamhet 1970 var antalet försäkrade hela 400 000. Med tanke på det har minskningen varit avsevärd. Pensionärerna är många, ca 184 000. De minskar visserligen också hela tiden.

Den blivande verkställande direktören låter sig inte nedslås av hotbilderna. Hon tror på LPA:s framtid och på att verksamheten fortgår. Ännu om 20 år, när det är dags för nästa generationsskifte, finns det ett stort antal försäkrade, ca 50 000. Pensionstagarna kommer då att vara dubbelt så många som de försäkrade, vilket innebär att LPA även då kommer att vara en rätt stor pensionsanstalt.

Text: Marja-Liisa Takala
Foto: Juha Rahkonen

Arbetsgemenskaperna inne i en positiv utvecklingsspiral

– Av utvecklingsmålen inom det finska arbetslivet är det nu dimensionen för samverkan och social kompetens som behöver första hjälpen. Det betyder alltså de faktorer som hjälper att bygga upp ”kunskapssamhället” som kreativt baserar sig på teknologi, konstaterar arbetsministeriets arbetsmiljödirektör Matti Salmenperä. Han beskriver finländarna som maratonlöpare, människor som springer ensamma, också i arbetslivet. Mera mångfacetterade, gemensamma mål uppnås genom samarbete.

Programmet för utvecklande av arbetslivet Tykes uppmuntrar företag och samfund att utvecklas och att utveckla. På så sätt kommer företagen in i en positiv utvecklingsspiral.

För tillfället är det finska arbetslivet inte så kreativt som det kunde vara. På grund av strikt hierarki och traditioner går den kreativa potential som finns på arbetsplatsen alltför ofta till spillo. De välkända förslagslådorna, som är avsedda för alla arbetstagare, har på en del platser fått samla damm - de öppnas inte eller meddelandena som lämnats i dem blir inte lästa.

– För utvecklandet av produktionsprocessen behövs nu alla arbetstagares insats och kreativitet, betonar direktör Matti Salmenperä.

Programmet för utvecklande av arbetslivet Tykes stöder utveckling av arbetsplatsorganisationerna utgående från samarbete mellan ledningen och personalen. Det ambitiösa målet för programmet är ökad produktivitet, förbättrad arbetshälsa och bättre fungerande arbetsgemenskaper. Detta strävar man efter genom att utveckla modeller och förfaranden för arbetet. En viktig del av detta modellbyggande är att ge utrymme för arbetstagarna att använda och utveckla sitt kunnande. Under programperioden, 2004 – 2009, strävar man till att starta ungefär tusen projekt och man hoppas att 250 000 arbetstagare kommer att omfattas av programmet. Fram till början av maj hade ungefär hundra ansökningar inkommit. Tykes-programmet grundar sig på statsminister Vanhanens regeringsprogram. Den totala budgeten för Tykes-programmet har planerats uppgå till 87 miljoner euro via statsbudgeten under åren 2004 - 2009. Budgeten för i år är 12,5 miljoner euro. Programmet fokuserar särskilt på små och medelstora företag och på social- och hälsovårdssektorn.

– Programmet är statens handräckning till arbetsplatsernas eget utvecklingsarbete. Det är en accelerator och drivkraft som uppmuntrar till utveckling. Det är inte fråga om välgörenhet, eftersom ett fungerande och produktivt arbetsliv är källan för skatteintäkterna. Utvecklandet gynnar arbetsgemenskaperna och också alla finländare, för genom utvecklingsarbetet blir arbetslivet intressant och lönande. Om arbetet ger resultat och är meningsfullt vill man ju inte heller gå i pension! Arbetets produktivitet är också en grundförutsättning för upprätthållandet av välfärdsstrukturerna.

De bästa bitarna av programmen

Matti Salmenperä berättar att grunden för Tykes-programmet lades redan långt bakåt i tiden.

– Redan för ungefär tio år sedan märkte vi på ministeriet att arbetslivet inte fås i skick endast genom att utveckla arbetslagstiftningen och svarva till lagparagrafer. För att människor skall trivas i arbetslivet behövs också andra åtgärder. Vi ville utveckla modeller för att förbättra arbetets produktivitet och meningsfullhet. Resultatet är Produktivitetsprogrammet, Orka arbeta –programmet, Åldersprogrammet och Programmet för utvecklande av arbetslivet. De bästa aspekterna hos dessa program har tagits med i Tykes-programmet. Tykes är en syntes, konstaterar Matti Salmenperä.

Enligt direktör Matti Salmenperä har man av förverkligade program lärt sig bl.a. vetskap om att goda förfaranden inte så lätt sprider sig till arbetsplatserna. Förfarandena kan inte överföras som sådana, utan det krävs alltid arbete för att komma fram till egna tillämpningar.

– Detta är på sätt och vis en besvikelse. Ett mål med Tykes-programmet är att bygga upp inlärningsnätverk för att påskynda och underlätta dessa ”självstudier”. Genom programmet understöds breda konsortier, sammanslutningar där forskningsanstalter, företag och forskare tillsammans försöker lära sig av sina erfarenheter och sprida information. En positiv aspekt är att utvecklingserfarenheten inte blir en engångshändelse. Uppföljningsuppgifterna visar att utvecklingsaktiviteterna fortsätter på arbetsplatserna. Företagen har kommit in i en positiv utvecklingsspiral och situationen verkar överraskande varaktig.

Tykes-programmet är mångsidigt. Inom ramarna för programmet kan det beviljas finansiering för grundanalys, utvecklingsprojekt, inlärningsnätverk och projekt för utveckling av förfarandena. Ett kontaktpersonsnätverk skall också skapas för programmet vid arbetskrafts- och näringscentralerna samt vid arbetarskyddsdistrikten.

I Tykes-programmet deltar arbetsministeriet, arbetsmarknads- och företagarorganisationerna och de ministerier vars verksamhetsfält programmet berör. Också Tekes är med i detta utvecklingsarbete.

Ökad insikt

– Det är betydelsefullt och viktigt att folk får information om utveckling av

Direktör Matti Salmenperä från arbetsministeriet beskriver Tykes som en accelerator som påskyndar utvecklandet av arbetsgemenskapen.

arbetslivet redan då de studerar. Dagens studerande är ju de som i framtiden ansvarar för att utveckla och att leda företagen, konstaterar avdelningschef Tapani Saukkonen. Han arbetar inom arbetsmarknadssektorn vid Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund (TT) och hör till Tykes ledningsgrupp. Tapani Saukkonen anser det vara positivt att man i det nya Programmet för utvecklande av arbetslivet beaktar också yrkeshögskolorna vid sidan av forskningsanstalterna och konsulterna.

– Förhoppningsvis kan arbetslivsforskningen genom det nya utvecklingsprogrammet i fortsättningen ta ställning till relevanta frågor i arbetslivet, funderar Tapani Saukkonen.

TT:s avdelningschef Tapani Saukkonen berättar att han följt med aktuella frågor och utvecklingsverksamheten i arbetslivet redan från 1970-talet. Med stöd av sin långa erfarenhet konstaterar han att attityderna i arbetslivet har förändrats i takt med utvecklingen i samhället.

– Arbetsgivarnas och arbetstagarnas samarbete har ökat, och likaså förståelsen.

Tapani Saukkonen anser att rationaliseringsarbetsgrupperna med representanter för de olika förbunden har medverkat till att samförstånd uppnåtts. Avsikten med arbetsgrupperna har varit att främja produktivitet och rationalisering.

Avdelningschef Tapani Saukkonen poängterar att förändringar i omgivningen har hjälpt till att ändra attityderna.

– Globaliseringen, som har pågått redan länge, har medfört en större insikt om att de finska företagen måste vara konkurrenskraftiga.

Tapani Saukkonen, som är TT:s representant i Tykes ledningsgrupp, påminner oss att utgångspunkten för utvecklingsprogrammet var positiv och dess principer är goda. Det frivilliga programmet har gjorts på gräsrotsnivå ur företagens synvinkel.

– Förutom offentliga medel måste även företagen satsa på programmet.

Tapani Saukkonen betonar att utvecklingsmålen utgår från företagen. Företagen väljer de delområden som de anser vara viktiga, som t.ex. organisationsutveckling, finna nya förfaranden, föra fram frågor som är viktiga för produktiviteten och för företagen.

– Företagsledningen och personalen måste genomföra projektet i samråd. Vi anser att det är viktigt att utvecklingsprojekten utgör gemensamma ansträngningar på arbetsplatserna. Utveckling är långsiktigt arbete, betonar Saukkonen.

Principen i Programmet för utvecklande av arbetslivet Tykes är att de som berörs av förändringen också deltar i planeringen och i genomföringen av förändringen. Tykes kan betala den forskare/utvecklare som används i utvecklingsprojektet. Vid grundanalyser skall arbetsplatsen betala 20 % av kostnaderna för forskaren/utvecklaren.

Program som verktyg för samarbete

– Jag tycker att Tykes-programmet är ett fungerande verktyg för alla slags arbetsplatser där folk hör till FTFC, särskilt när det gäller förbättring av samarbetet. Genom Tykes-programmet och samarbete kan man på företagsnivå finna lösningar på problem som har att göra med att orka arbeta, flexibla arbetstider, förbättrad produktivitet och jämställdhet, konstaterar Leila Kurki, direktör för utvecklingsenheten vid Tjänstemannacentralorganisationen FTFC. Hon är FTFC:s representant i Tykes-programmets ledningsgrupp. FTFC:s direktör Leila Kurki har också varit med i Programmet för utvecklande av arbetslivet, Produktivitetsprogrammet och Orka arbeta -programmet. Också Åldersprogrammet är bekant för henne. Enligt de undersökningar och bedömningar som gjorts om programmen har man uppnått

Arbetslivet kan jämföras med exempelvis en segelbåt. Skeppet måste vara i skick och manskapet måste känna till sina uppgifter för att man säkert skall nå sin destination. Direktör Leila Kurki betonar samarbetets betydelse.

tämligen positiva resultat. De arbetsplatser som har varit med har nämligen upplevt att de haft nytta av projekten.

Enligt Leila Kurki har problemet med programmen dock varit tillgängligheten. Hur nå ut till de arbetsplatser där utvecklingsåtgärder verkligen skulle behövas? Sådana arbetsplatser är särskilt många små och medelstora företag.

– Det är mycket positivt att det nu finns ett ”paraplyprogram” för de olika utvecklingsåtgärderna, och att man under det har samlat de viktigaste och bästa delarna av de olika programmen, betonar direktör Kurki.

Enligt hennes åsikt har man satt upp ambitiösa men realistiska mål för programmet. Målet är ju t.ex. att utveckla arbetslivet genom att förbättra organisationernas förfaranden och att höja produktiviteten så att också personalen drar nytta av det i form av bättre kontroll över arbetet, förbättrad yrkeskunskap och bättre sysselsättningsutsikter.

– Det är klart att man på ett eller två år inte får till stånd några stora förändringar, men förhoppningsvis utvidgas kunskapsbasen så småningom om de olika projekten och om de goda erfarenheterna. När kunskapen ökar förstärks den kvalitativa utvecklingen av arbetslivet. Jag hoppas att man genom Tykes-programmet kan påverka spridningen av kunskap om föredömliga exempel via storföretagens nätverk och att man också i mindre företag börjar idka utvecklingsarbete. Endast på det sättet kan man säkra den finska konkurrenskraften och garantera arbetshälsa, så att människor orkar i arbetslivet som arbetsföra längre än för närvarande.

Direktör Leila Kurki berättar att man inom FTFC är glada att programmet för Vanhanens regering så starkt lyfter fram utvecklande av arbetslivet och att man också avsatt pengar för handlingsprogram för att utföra detta arbete.

Nufördiden är den ökade arbetstakten en gemensam fråga på alla arbetsplatser. Enligt FTFC:s medlemsbarometer har upplevelsen av att kunna kontrollera sitt eget arbete försvagats och arbetstakten har ökat samtidigt som kunskapskraven har ökat.

– Det är vanligt att innan ett projekt är slutfört, ligger följande utmaning redan på arbetsbordet och väntar på att bli åtgärdad. Den ökade arbetstakten upplevs som en stressfaktor. En av de allvarligaste orsakerna till utbrändhet är att arbetstagaren upplever otillräcklighet och inte kan utföra sin arbetsuppgift så väl som han skulle önska. Också den allt mer globaliserade ekonomin har ökat pressen, för oftast åstadkoms företagens konkurrenskraft genom att personalen uppoffrar sig, betonar Leila Kurki.

Samarbete skapar framtiden

Det nya Programmet för utvecklande av arbetslivet Tykes gör det möjligt att vid utveckling av organisationen beakta också personalen och att få organisationen att fungera på bästa möjliga sätt, så att den ger avkastning för företaget och för aktieägarna samt arbetshälsa för löntagarna.

Tykes-programmets slogan är: Vi utvecklar arbetslivet. Tillsammans. Direktör Leila Kurki anser att det på varje arbetsplats borde finnas en viss slags löntagar/arbetsgivar-konstellation för att allt skall löpa smidigt.

– Arbetsgivaren måste förtjäna sina arbetstagares förtroende på nytt varje dag. Arbetstagaren igen skall med sin verksamhet visa att han är kapabel till växelverkan och till att lära sig nytt. Nya tjänster, nya produkter och god kvalitet uppstår ur gemensamma innovationer, betonar direktör Kurki. Hon anser att det på arbetsplatserna lönar sig att eftersträva produktivitet just genom att bygga upp en stark kultur av samverkan.

I dagens arbete är ledarskap en avgörande fråga. Leila Kurki anser att ingenting positivt kan ske på en arbetsplats om det inte finns ledarskap.

– Förmågan att växelverka är lika viktig för ledarskapet som affärsekonomiskt kunnande eller utvecklandet av företagets produkter eller av dess tjänstekoncept.

Pirkko Jyväkorpi

Programmet presenteras på www.tykes.fi

– Det är mycket positivt om utvecklingsprogrammens resultat blir kända också mera allmänt, funderar avdelningschef Tapani Saukkonen. (Foto: Juha Rahkonen)

Pensioneringsåldern stiger med små steg

Utgående från forskningsrön som gäller anställda inom den privata sektorn kan det uppskattas att pensioneringarna senareläggs i åldern 60-62 år. Å andra sidan tidigareläggs pensioneringar från 65 till 63 års ålder, eftersom den nya nedre åldersgränsen för att gå i ålderspension lockar en betydande del. En tredjedel av de undersökta antar att de väljer att gå i pension vid 63. En dryg fjärdedel planerar att arbeta längre än så. Fortsatt arbete efter 65 års ålder intresserar endast en liten del.

Pensionsskyddscentralen och Arbetspensionsförsäkrarna TELA rf har kartlagt finländarnas planer på fortsatt förvärvsarbete efter att de nya åldersgränserna för ålderspension trätt i kraft. I undersökningen Flexibel pensionsålder utforskades vilka planer löntagare som närmar sig pensionen har på att gå i pension, hur de bedömer pensionsreformen och vilket deras behov av pensionsinformation är.

En fjärdedel kan tänka sig att fortsätta för att få bättre pension

I det nya pensionssystemet belönas fortsatt förvärvsarbete efter 63 års ålder med en årlig pensionstillväxt på 4,5 procent, vilket kan antas vara ett incitament att fortsätta. Pensionstillväxten upphör vid 68 års ålder.

De som deltog i undersökningen tillfrågades om den årliga pensionstillväxten ökade deras villighet att arbeta efter 63 års ålder. Var fjärde löntagare inom den privata sektorn svarade jakande på den frågan.

– Om en fjärdedel av löntagarna inom den privata sektorn arbetar längre för att få en bättre pension, kan effekten betraktas som betydande, konstaterar Pensionsskyddscentralens ledande forskare **Eila Tuominen**, som varit koordinator för undersökningen.

– Det innebär att en fjärdedel i så fall tjänar in pension enligt en höjd procent i ca två års tid i genomsnitt, eftersom de flesta av dem planerar att arbeta till 65 års ålder, tillägger Tuominen.

Hälsan och arbetsgivarens attityd betydelsefulla

De som deltog i undersökningen blev också ombedda att bedöma sina möjligheter att dra nytta av de nya åldersgränserna för ålderspension. Ungefär hälften av löntagarna inom den privata sektorn bedömde sina möjligheter som goda eller mycket goda. Cirka en tredjedel anser sig ha dåliga möjligheter att göra det. En viktig begränsande faktor är dålig hälsa.

– Med tanke på målet att förlänga yrkesbanorna ger resultatet fog för optimism. Om hälsan eller andra faktorer inte utgör hinder för fortsatt arbete och personerna är tillräckligt motiverade att fortsätta, kan en större andel än i dag besluta sig att arbeta längre, konstaterar Tuominen.

Det handlar inte enbart om individens valmöjligheter. Arbetsgivarens inställning är också avgörande för beslutet att fortsätta arbeta. De som deltog i undersökningen fick också säga hur de trodde att deras arbetsgivare skulle förhålla sig till att en person själv vill fortsätta arbeta efter 63 års ålder. Att göra en sådan bedömning visade sig vara svårt för en tredjedel. Bland dem som gjort bedömningen trodde tre av fyra att arbetsgivaren inte skulle ha någonting emot en fortsättning. En del trodde att arbetsgivaren rentav skulle uppmuntra till det. Ungefär en tredjedel antog att arbetsgivarens attityd skulle vara negativ.

I det nya systemet kommer även de som arbetar vid sidan av ålderspensionen att tjäna in pension, vilket de inte gör idag. Då tillväxer pensionen med 1,5 procent. Cirka hälften av löntagarna inom den privata sektorn tror att de åtminstone i någon mån också kan förvärvsarbeta när de har gått i ålderspension. Intresset är störst bland de välutbildade.

Stort behov av information

Det finns ett uppenbart behov av information om pensioner och om reformen. Största delen av äldre anställda inom den privata sektorn efterlyser antingen personlig rådgivning eller mera information om frågor som berör deras egen pension och dess storlek. Bland målgruppen upplever de yngre åldersklasserna oftare ett behov av närmare information än de äldre.

När resultaten utvärderas bör det enligt Tuominen beaktas att det hittills har funnits synnerligen lite information om reformen. Om de som svarar inte är insatta i hur stor deras pension kommer att bli, är det svårt för dem att slutgiltigt ta ställning till ekonomiska incitament och fortsatt arbete. Det är viktigt att folk får information om det nya systemet och den inverkan som deras egna val har på pensionen.

Tuominen påpekar att det inte går att dra några långtgående slutsatser enbart på basis av resultaten i rapporten:

– Resultaten har betydelse när man bedömer hur de åldersgrupper som först står inför valet kommer att bete sig. Pensionering är emellertid inte bara en följd av arbetstagarnas egna val. Många faktorer som hänför sig till individen, arbetslivet och hela samhället spelar in. Fortsättningen i arbetslivet är i sista hand beroende av hur ekonomin återhämtar sig och av företagens förmåga att upprätthålla och öka sysselsättningen.

Enkäten genomfördes under fjolårets senare hälft. Målgruppen var personer födda 1940-1945, som åren 2005-2007 har möjlighet att utnyttja den flexibla pensionsåldern. Rapporten handlar om löntagare inom den privata sektorn. Undersökningen omfattade ca 3 000 personer, var av hela 83 % besvarade enkäten.

Text: Kati Kalliomäki

Pensionsreformen i kommunerna:

Personliga pensionsförmåner består

Reformen av den kommunala pensionslagen innebär huvudsakligen samma ändringar som görs i samband med den privata sektorns pensionsreform. Det kommunala pensionssystemets särdrag, såsom skyddsbestämmelserna i fråga om pensionstillväxt och pensionsålder före 1.1.1995 och de valda yrkesbaserade pensionsåldrarna, kommer dock att bestå. Vid sidan av dem införs flexibel pensionsålder.

Personer som blivit anställda inom kommunen före 1993 har en personlig pensionsålder, som antingen ligger mellan 63 och 65 års ålder eller är en lägre, yrkesbaserad pensionsålder. För att den personliga pensionsåldern ska bibehållas förutsätts att den kommunala anställningen fortgår utan avbrott till pensionsåldern och att kravet på s.k. slutkarens uppfylls. Då får personen också den tilläggspensionsandel som han tjänat in före 1995.

De personliga pensionsåldrarna kvarstår också efter 2005 års reform. Eftersom tjänstgöringstidens längd efter 2005 inte längre har betydelse för pensionsberäkningen, ersätts slutkarenserna och kravet på kontinuerliga anställningar med kravet att den årliga inkomsten ska uppgå till en viss gräns.

En anställning anses ha fortgått utan avbrott, om personens inkomster enligt lagen om kommunala pensioner varje år uppgår till ett minimibelopp, som enligt 2004 års nivå är 6000 euro. Om inkomsterna inte varje år uppgår till minimigränsen, räcker det att personen har en kommunal anställning utan avbrott fram till pensionsåldern.

Det är emellertid inget tvång att gå i pension vid den personliga pensionsåldern, utan den som vill kan fortsätta arbeta fram till 68 års ålder. Å andra sidan är det möjligt att gå i ålderspension redan vid 63 års ålder, även om den personliga pensionsåldern är högre. I så fall normeras, dvs. omräknas, pensionen så att den motsvarar 63 års ålder. Inom det kommunala pensionssystemet tillväxte grundpensionen med två procent om året före 1995, men vid normeringen ändras procenten till 1,8. Den som går i pension före sin personliga pensionsålder har inte heller rätt till tilläggspensionsandel som intjänats före 1995.

Flexibel övergång i förtida ålderspension

Förtida ålderspension kan tas ut vid 62 års ålder. Då görs en förtidsminskning av pensionen, 0,6 % per månad. Den räknas från 63 års ålder bakåt.

Personer som hade rätt att ta ut förtida ålderspension enligt de bestämmelser som gällde före 2005 bibehåller denna rätt. Även pensionens belopp beräknas enligt de gamla reglerna. Detta gäller personer som är födda 1946 eller tidigare och har år 2004 högst fem år kvar till pensionsåldern.

Personer som är födda före 1960 kan ta ut förtida ålderspension tre år före sin personliga pensionsålder.

Intjäningsprocenterna ändras

Pensionen tillväxer huvudsakligen enligt motsvarande procentsatser som i APL. Fram till 53 års ålder tillväxer pensionen med 1,5 procent av årsinkomsten, därefter fram till 63 års ålder med 1,9 procent och efter 63 med 4,5 procent av årsinkomsten. Inom det kommunala pensionssystemet tillväxer pensionen i dag med två procent om året från 55 års ålder och enligt förslaget ska de som är födda 1949 eller tidigare bibehålla denna intjäningsprocent fram till 63 års ålder.

Pension intjänas också för arbete under tiden som pensionerad. Då tillväxer pensionen alltid med 1,5 procent om året, oberoende av personens ålder.

Pensionsavgiften för anställda som fyllt 53 höjs på samma sätt som enligt APL. Arbetstagares pensionsavgift är ju även i dag densamma inom det kommunala systemet och APL-systemet.

Maximigränsen för pensionen slopas

Pension som intjänas från och med 2005 har ingen övre gräns, men arbetspensioner som intjänats före utgången av 2004 samordnas. Vid samordningen används en s.k. modifierad samordningsgräns, som är personlig och bestäms utgående från personens ålder vid utgången av 2004. Först räknas det ut hur lång tiden från personens 23-årsdag till slutet av 2004 är och i vilken proportion den tiden står till 40 år. Därefter uträknas motsvarande proportion till 60 procents pension.

Om en person t.ex. är född 1.1.1950, kan de sammanlagda pensioner som han tjänat in fram till utgången av år 2004 vara högst 48 procent av den pensionsgrundande lönen. Samordningsgränsen höjs, om den yrkesbaserade pensionsåldern är lägre än 63 år. I likhet med APL-pensioner bildas det fribrev av de kommunala pensionerna år 2004 och grundpensioner enligt samtliga arbetspensionslagar som intjänats före 31.12.2004 beaktas vid den modifierade samordningen.

Övriga ändringar

Från och med 2005 har även de anställda som en gång i tiden valde det gamla yrkesbaserade pensionsålderssystemet möjlighet till deltidspension. Om de går i deltidspension stiger deras pensionsålder. Pensionsåldern är fortfarande personlig, men ligger mellan 63 och 65 år.

Pension tillväxer också för oavlönade perioder, såsom enligt APL. Inom det kommunala systemet genomförs också reformer i fråga om arbetslöshetspension, invalidpension, index och livslängdskoefficient som till sitt innehåll motsvarar ändringarna av APL.

Pensionsberäkningar till kunderna från och med 2005

Kommunernas pensionsförsäkring kommer att betjäna de anställda inom kommunsektorn genom att lägga ut ett beräkningsverktyg på sin webbplats. Med hjälp av det kan kunderna få uppskattningar av sitt pensionsbelopp enligt olika åldersalternativ. På registerutdragen ges från och med 2005 en beräkning av pensionsbeloppet vid den personliga pensionsålder och i sådana fall då personen inte är anställd inom kommunsektorn fram till pensionsåldern. Nu är det endast möjligt att ge uppskattningar, eftersom det inom det kommunala systemet i slutet av 2004 görs en samordning, för vilken det även behövs uppgifter om beloppen av alla pensioner som tjänats in enligt andra pensionslagar.

Hannele Kantanen
Pensionsinformatör
Kommunernas pensionsförsäkring

Centrala skillnader mellan den statliga och privata sektorns pensionsreformer

Pensionsreformen planerades ursprungligen med tanke på den privata sektorns APL-system, där 40 års arbete har gett full pension. Inom staten har det tidigare räckt med 30 år för att få full pension. Denna konstellation är orsaken till de krångligheter som har kommit upp när de statliga arbetspensionerna har bearbetats för att passa in i samma mönster som den privata sektorns pensioner.

Inom den privata sektorn räknas pensionerna ut både enligt det gamla och det nya sättet ända fram till 2011, men arbetspensioner enligt lagen om statens pensioner (StPL) begränsas och samordnas i samband med att de omräknas till fribrev i slutet av 2004. Då behövs ingen lång övergångsperiod.

Samordning i samband med omräkningen till fribrev

Samordning behövs eftersom pensionstillväxten för statliga anställningar var 2,0-2,2 procent om året fram till 1995, medan motsvarande intjäningsprocent inom den privata sektorn var 1,5. Om samordningen avskaffades skulle följden bli att de som arbetat länge inom staten intjänade pensioner på upp till 80 %. För pensionsutbetalaren skulle det innebära en orimligt stor höjning av pensionsbeloppen. Pension som tillväxer från och med 2005 samordnas inte.

När den intjänade pensionen i slutet av 2004 omräknas till fribrev bestäms gränsen för grundålderspension så att från av 60 procent beräknas den andel som motsvarar proportionen mellan tiden från den försäkrades 23 årsdag till slutet av år 2004 och en tidsperiod på 40 år, dvs. (kalendertiden från 23-årsdagen till 31.12.2004) x 60/40 år = samordningsgränsen (tiden räknas i dagar, 40 år = 14 4000 dagar).

Bland dem som omfattas av StPL finns också personer som har valt en yrkesbaserad pensionsålder. Dessa pensionsåldrar består också efter pensionsreformen. För dem som valt en yrkesbaserad pensionsålder höjs den gräns som erhållits genom formeln ovan med 1,5 % per år till den del pensionsåldern är lägre än 63 år, dvs. 60 år + 4,5 %, 58 år + 7,5 % och 55 år + 12 %.

Genom övergångs- och skyddsbestämmelser säkras att den begränsning och samordning som gjorts i samband med omräkningen till fribrev inte minskar pensionen jämfört med den pension som nuvarande regler ger.

Från och med 2005 intjänas pension enligt StPL på samma sätt som enligt APL.

Bättre pension som morot

För dem som omfattas av StPL är det också viktigt att arbeta fram till den yrkesbaserade pensionsåldern, om de valt den, eller till den personliga graderade pensionsåldern. Villkoren för pensionen blir då bättre och pensionen normeras inte. De graderade pensionsåldrarna varierar från 63 till 65 år.

Vid 63 års ålder eller senare är det möjligt att gå i ålderspension före den personliga pensionsåldern, men då normeras pensionen för personer som är födda före 1960. Det innebär att pensionstillväxten före 1995 normeras från 2 procent om året till 1,8 procent om året. Personen kan inte då heller få tilläggspensionsandelen, som är 0,2 procent för varje år i arbete före 1995. Tilläggspensionsandelen kan vara högst 6 procent. För att tilläggpensionsandelen ska utbetalas måste personen också uppfylla den nuvarande lagens krav på anställning utan avbrott 31.12.2004 och lönerna enligt StPL måste fr.o.m. 1.1.2005 uppgå till minst 6 000 euro om året.

Eftersom allt arbete efter reformen ger pension, upphävs lagen om statliga korttidsanställningar såsom obehövlig.

En reform av militärpensionssystemet och riksdagsledamöternas pensioner bereds som bäst. Målet är att också dessa träder i kraft i sin nya form i början av 2005.

Helena Berg
informatör
Statskontoret,
Försäkring/Pensioner

Andligt kapital är värt pengar

- skillnaderna i ledningskultur blir dyra vid fusioner

Ålder och erfarenhet kommer snart till heders igen, hävdar Paavo Wiro, internationell företagskonsult. Medarbetarna kan inte bara ses som produktionsfaktorer. De är också människor med egna önskningar och olika livsskeden. De fördelar som eftersträvas med företagsfusioner går ofta förlorade på grund av skillnader mellan företagskulturerna, säger Wiro av erfarenhet.

För en tid sedan fick det gammaldags teamledarskapet, som ville satsa på företagsandan, ge vika för ett beräknande ”kirurgiskt ledarskap” som hämtar sin kraft ur aktievärden och nedskärningar. De demografiska utmaningar som Europa står inför och den nya generationens företagsledare förutsätter stora förändringar. Det som håller på att uppstå är en ”socioeffektiv” ledarskapskultur, förutspår Paavo Wiro som verkar som internationell företagskonsult i Paris.

Företaget PW Consulting Partners, som leds av Wiro, och kommunikationsbolaget Havas Communications har gjort en Euromanager-undersökning, där framtida företagsledare i sju länder intervjuats. I undersökningen jämfördes förväntningarna bland nyligen graduerade ungdomar och ungdomar med några års arbetserfarenhet med värderingarna och beteendemönstren inom europeiska storföretag. Det framgick att den unga generationen inte värderar pengar högst och inte heller tänker arbeta dygnet runt för att skapa karriär. Det är inte arbetet som ger livet innehåll, utan fritiden, vännerna, hobbyerna och tiden tillsammans med familjen.

– Det fanns en konflikt mellan ungdomarnas och näringslivets värderingar. Ungdomarna söker en balans mellan det privata och arbetslivet. De rusar inte efter ansvarsfulla positioner, utan vill först ha vägledning av äldre chefer. De binder sig inte vid en arbetsplats, utan byter bolag i genomsnitt två och en halv gång under sina sex första arbetsår. Ungdomarna satsar mindre på företaget än vad man har vant sig vid under den äldre generationens tid, preciserar Wiro.

När de stora årskullarna drar sig tillbaka, blir det igen konkurrens om arbetskraften - i synnerhet om toppförmågorna. Konkurrensen om de andliga resurserna kräver en ny ”socioeffektiv” företagskultur, som lockar till sig de bästa ledarskapsämnena och får dem att trivas i företaget.

”Gammal är äldst”

– Enligt ett afrikanskt ordspråk brinner ett bibliotek upp när en gammal människa dör. Man kan också ställa frågan vad som händer med ett företags kollektiva minne. Det är de äldre som besitter det.

I USA söks pensionerade chefer redan tillbaka. I Japan utnämns män som fyllt 50 till krävande uppgifter. Enligt den högsta ledningen har de den tillräckliga erfarenhet som uppgiften kräver. I Finland och i Frankrike sägs medelålders människor upp och ersätts med välutbildade men oerfarna ungdomar.

– Eftersom den nya teknologin står för en stor del av nationalprodukten i Finland, hänger de äldre inte med, sägs det. Men varför röjs äldre arbetstagare undan i den finländska pappersindustrin eller den franska bilindustrin? Drabbar Kinasyndromet i synnerhet folk som fyllt 45? Åldersdiskriminering är bara en modetrend inom det europeiska näringslivet, och ingen har brytt sig om att tänka på vilken skada den medför.

Länken mellan unga och gamla saknas nuförtiden på nästan alla företag, fast Europa inte längre har råd att åsidosätta de mest erfarna i arbetslivet.

Erfarenhet trumfkort i kriser

Det franska företaget Acelor, som är världens största aluminiumframställare, har redan konstaterat att unga människor inte klarar sig som ledare i krissituationer. Seniorledarna har erfarenhet - när svårigheter uppstår vet de att de har stått inför samma sak tidigare och vet vad de ska göra.

Inom Renault-Nissan verkar äldre chefer som tutorer och coacher för yngre kolleger. De för sina kunskaper och sin erfarenhet vidare och stärker länkarna i företagets kollektiva minne. Samtidigt stärker de företagets livskraft.

Det franska läkemedelsföretaget Sanofi-Aventis flyttar chefer i åldern 50 + från frontlinjen till de bakre rummen för att de där med sin kompetens ska stödja företagets aggressiva strategi, som de yngre verkställer på fältet.

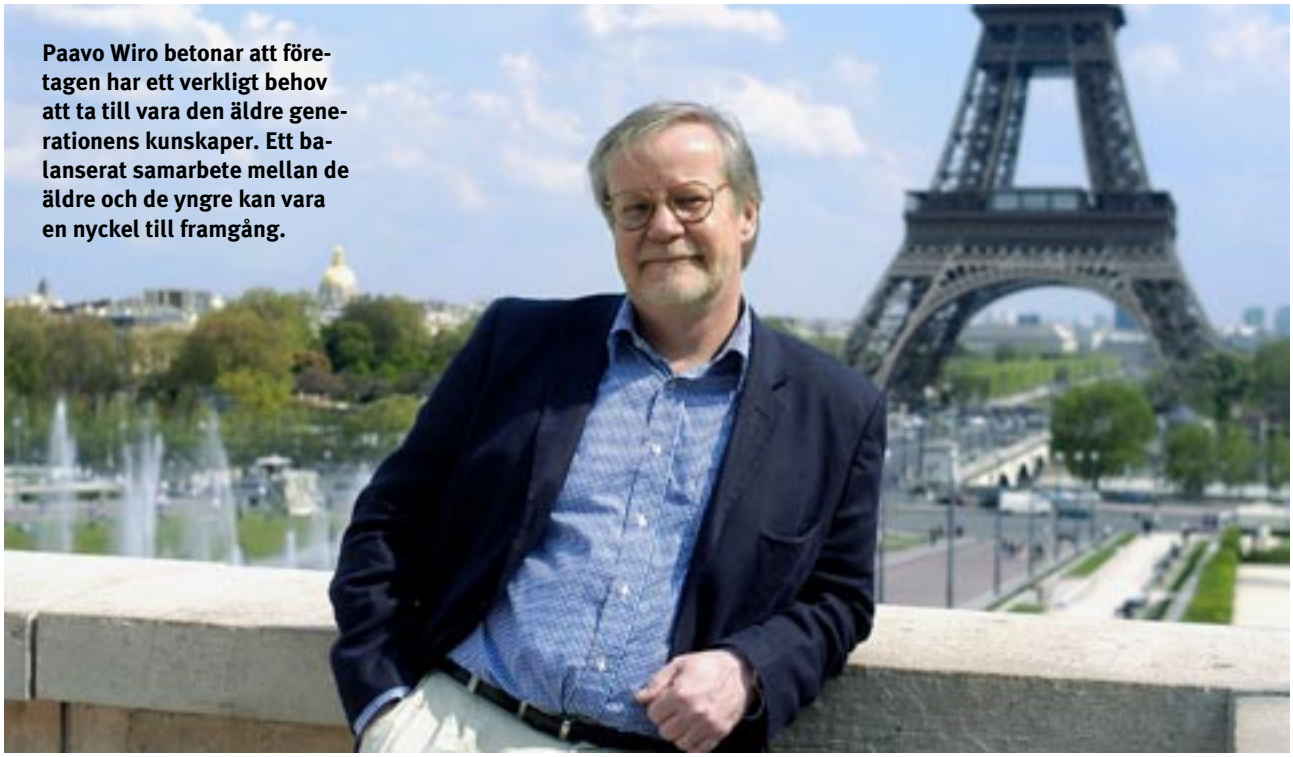
Företagen har ett verkligt behov att utnyttja de äldre medarbetarna. Ett balanserat samarbete mellan äldre och yngre kan vara nyckeln till företagets framgång.

Andligt kapital slösas bort

Internationaliseringen innebär att företag smälter samman, fusioneras. Målet är mera effekt, större marknadsandelar och inbesparingar av personalkostnader. I praktiken har fusioner visat sig smärtsamma och oftast dyrare än beräknat, säger Paavo Wiro, som varit med om att genomföra stora företagsarrangemang.

Kvartalsekonomin förväntar sig att fusionerna ger större avkastning och börsvärden och glömmer bort det andliga kapital som de anställda representerar och företagens anknytning till den lokala kulturen.

Enligt Wiro kräver det tid att bereda en fusion på ett förnuftigt sätt. Personalens arbetsmotivation i väntan på den stora smällen beskrivs av en brant nedåtgående ”sorgearbetskurva”. Den uttrycker de känslor av rädsla, hat, stress och till och med lamslagning, som personalen upplever. Osäkerheten får i allmänhet de



Paavo Wiro betonar att företagen har ett verkligt behov att ta till vara den äldre generationens kunskaper. Ett balanserat samarbete mellan de äldre och de yngre kan vara en nyckel till framgång.

bästa förmågorna att lämna bolaget. Enligt Wiros beräkningar minskar värdet av företagets andliga kapital i allmänhet till hälften - ibland rentav till en femtedel - av det tidigare.

Bra planering och öppen information kan begränsa dessa förluster av medarbetare och synergier. Efter fusionen behövs ännu mer tid och energi än under det förberedande skedet.

– Om förberedelserna och eftervården inte görs rätt, uppnås inte den nytta som eftersträvats genom fusionen. Så går det i nio av tio multinationella företagsfusioner. Hälften går i stöpet på grund av att man missförstår varandras kulturer på lands- eller företagsnivå och på grund av brist på förmåga till multinationellt ledarskap.

Kulturskillnaderna består

I varje land finns en företagskultur som bottnar i en egen tradition och som man måste känna till redan när man gör affärer i landet, för att inte tala om fusioner. Då kan man förutse vad som händer, om t.ex. ett finländskt företag fusioneras med ett franskt eller amerikanskt.

I Frankrike är det chefen som bestämmer, i Finland har var och en sitt eget ansvarsområde. I Sverige delegeras också ansvaret, men ingen fattar beslut ensam. Den japanska företagskulturen förutsätter också konsensus. Det är kanske orsaken till att fusionen mellan Sony och Ericsson såg ut att gå så lätt. Grekiska chefer tål osäkerhet med indextalet 90/100, fransmännen med 60/100. Svenska chefers osäkerhetstolerans är låg, bara 30 medan finländarna har talet 55 och befinner sig alltså på medelnivå.

Klichéerna om olika nationaliteters typiska beteende kan emellertid vara vilseledande.

– Britter betraktas inte som säkra och snabba beslutsfattare, men de är bra på avspänt socialt umgänge och på att kläcka idéer. Tyskarna har rykte om sig att vara hierarkiska och stela, men de är mycket välorganiserade och har också sinne för humor. Fransmän ses som arroganta virrpannor, men de är idérika och analytiska. Svenskarna är kända som stela och sakliga, men de kan vara jovialiska och informella. Återhållsamma finnar är effektiva och snabba beslutsfattare.

Kulturskillnaderna försvinner inte ens inom EU. De borde ses som en rikedom och till och med som en konkurrensfördel och en grund för dynamik.

– Företagsledare borde skaffa sig färdigheter att arbeta interkulturellt. De har man också börjat inse i takt med internationaliseringen, men i praktiken har man inte kommit långt.

Fusionskonsultens samvete

Paavo Wiro kom till Paris som en nybakad ekonomie magister för trettio år sedan. Han studerade vidare och stannade i Frankrike. Arbetet förde honom runt jorden. Han blev förtrogen med olika kulturer i Europa och också i Mellanöstern, Asien och USA.

Nuförtiden jämnar Wiro också ut vägen för finländska företag som vill ut i Frankrike, den ledande europeiska marknaden. Han försäkrar att Frankrike inte alls är så svårt som man tror.

Och hur känns det att yrkesmässigt sanera ut folk?

– Det känns tråkigt. För ett par år sedan måste en pappers- och cellulosafabrik i Bosnien-Herzegovina privatiseras. Jag lyckades rädda 2500 av 4000 arbetsplatser. Utan sanering skulle alla arbetsplatserna ha försvunnit inom ett par år. Jag har genomfört motsvarande operationer också i andra östeuropeiska länder och i Afrika och Mellanöstern.

Fusioner, privatiseringar och globalisering av affärsverksamheten ligger emellertid i tiden. Detsamma gäller Kinasyndromet, att företag söker sig till världens största marknad och flyttar produktionen till låglöneländer. Inget land klarar sig längre på egen hand.

– Förändringen är drastisk, och alla kan inte hänga med. Men vi räddar det som räddas kan, ler Paavo Wiro.

Han skriver som bäst en bok om sina erfarenheter. Titeln blir Fusion et Confusion (Fusion och förvirring).

Text: Terttu Levonen
Foto: Pierre Gentilhomme

Arbetspensionsbolagen gjorde gott resultat år 2003

Den exceptionellt långvariga nedgången i aktiekurserna bröts och utgående från situationen år 2003 ser det ut som om de knappa åren åtminstone för placeringsverksamheten var över för den här gången. Däremot finns det en hotbild att sysselsättningen minskar, eftersom ökningen av antalet arbetstagare har avmattats redan under en tid. I fjol var den nästan noll.

När den djupa depressionen på 1990-talet upphörde, ökade antalet försäkrade snabbt, vilket stärkte det finansiella underlaget för arbetspensionerna. År 2002 var antalet APL-arbetstagare som var försäkrade hos arbetspensionsbolagen emellertid endast en dryg procent högre än året innan, och år 2003 var motsvarande ökning nästan noll, bara 0,3 procent. Fastän arbetspensionsbolagen inte är lika med hela arbetspensionssystemet, talar den dämpade tillväxten sitt tydliga språk om hur sysselsättningen utvecklas i Finland.

Skillnader mellan branscherna och överföringsrörelsen medförde skillnader mellan bolagen i fråga om utvecklingen av försäkringsbeståndet. Vid årets slut hade Varma - som bytt namn från Varma-Sampo - och Veritas Pensionsförsäkring båda ca 5 000 färre APL-försäkrade än ett år tidigare, medan Ilmarinen och Pensions-Fennia uppvisade en motsvarande ökning.

Antalet FöPL-försäkrade ökade med sammanlagt ett par procent, dvs. ca 3 000 företagare. Pensions-Fennia hade 4000 företagare fler och Pensions-Tapiola 2000, medan Veritas Pensionsförsäkrings FöPL-bestånd minskade med 3000 aktiva företagare.

Bra avkastning på placeringar

Medan ökningen av antalet försäkrade avmattades var det år 2003 placeringsverksamhetens tur att visa sig från sin positiva sida. Avkastningen på arbetspensionsbolagens placeringar var 8,1 procent i medeltal beräknat enligt gängse värden. Det var verkligen dags för en vändning till det bättre, eftersom man under de tre föregående åren knappt hade kommit på plussidan.

I fråga om fördelningen av placeringstillgångarna var skillnaderna mellan bolagen ungefär desamma som tidigare. Finansmarknadsinstrumentens andel var störst hos Pensions-Tapiola, 71 procent, och minst hos Ilmarinen, 51 procent. Hos samtliga ökade aktiernas andel från året innan. Det faller sig naturligt att dessa två bolag är längst ute i var sin ända av den här axeln, fast i motsatt ordning, Ilmarinen med 25 procent och Pensions-Tapiola med 16 procent. Dessa siffror säger dock inte hela sanningen om aktieplaceringarnas andel – å ena sidan klassificeras räntefonder officiellt som aktier och andelar och å andra sidan reglerar bolagen aktieriskerna med derivat.

Aktiekurserna vände till det bättre i slutet av mars i fjol. Fast början av året fortfarande var svag blev årsavkastningen på aktierna kring 20 procent tack vare utvecklingen under resten av året. Räntenivån sjönk, varför avkastningen på masslån med åtminstone lite längre löptid hölls på en rimlig nivå.

I fråga om avkastningen på placeringar enligt gängse värden år 2003 kom Ilmarinen som etta med en avkastning på 8,7 procent. Variationen var dock inte

stor: Veritas Pensionsförsäkring kom upp till nästan samma avkastningssiffror och även Varmas avkastningsprocent var över åtta. Sist blev denna gång Pensions-Fennia med en avkastning på 6,7 procent.

Avkastningen på placeringar bör granskas i ett längre tidsperspektiv än ett år. I en femårsperiod ingår den här gången åren 2000-2002 då aktierna avkastade dåligt, och därför uppvisar Pensions-Tapiola de högsta avkastningssiffrorna under perioden. Om man däremot studerar tiden ända från början av 1997, då placeringsreformen trädde i kraft, har de aktiebetonade portföljerna gett bättre avkastning.

Resultaten rejält på plus

På lång sikt måste placeringarna avkasta mer än beräkningsräntan, som år 2003 var först 4,25 procent och senare 4,0 procent. Uttryckt i euro uppgick placeringsavkastningen på gängse värden sammanlagt till 3 461 miljarder euro. Den översteg beräkningsräntekravet med sammanlagt 1,9 miljarder euro. Året innan blev det ett underskott med sammanlagt 1,2 miljarder euro.

Försäkringsrörelsen och omkostnadsrörelsen uppvisade också positivt resultat. Totalvinsten var sammanlagt 2 141 miljoner euro, medan siffrorna för året innan visade sammanlagt 1 025 euros förlust.

Förbättrad solvens i samtliga bolag

Förluster täcks i huvudsak genom bolagens verksamhetskapital, och på motsvarande sätt ökar verksamhetskapitalet när bolagen uppvisar vinst. År 2003 stärktes bolagens verksamhetskapital med sammanlagt drygt 1,9 miljarder euro till allt som allt 7 779 miljoner euro.

Som en solvensmätare betraktas verksamhetskapitalet i proportion till ansvarsskulden, som används vid solvensberäkningen. Den högsta solvensgraden hade Pensions-Alandia, 24,8 procent, och som tvåa kom Ilmarinen med 22,3 procent. Verksamhetskapitalet i förhållande till solvensgränsen används som mätare för ett bolags solvens i förhållande till dess placeringsrisker. Detta nyckeltal var högst hos Pensions-Tapiola, 2,6. Näst på listan kommer Pensions-Alandia med den motsvarande siffran 2,4.

Försäkringsrörelsen har en buffert i form av utjämningsansvaret. Bolagens utjämningsansvar ökade till sammanlagt 2,3 miljarder euro. Enligt försäkringsmatematiska beräkningar räcker utjämningsansvaret i dagens läge mer än väl till att täcka försäkringsrörelsens buffertbehov.

Små variationer mellan kundåterbäringarna

Kundåterbäringarna bestäms enligt de ovannämnda solvensnyckeltalen. Arbetspensionsbolagen överförde sammanlagt 86 miljoner euro till kundåterbäringar.

De tidigare betydande skillnaderna mellan bolagen krympte redan 2002. Också 2003 hölls kundåterbäringarna kring 0,2-0,3 procent av lönesumman hos de bolag som har verksamhet i hela Finland. I förhållande till APL-premien är variationsintervallet ca 0,7-1,6 procent.

Stigande driftskostnader

De totala driftskostnaderna ökade med 8,6 procent. Driftskostnader som täcks med premiens omkostnadsdel steg med 9,7 procent och uppgick till sammanlagt 82 procent av premiens omkostnadsdel. Kostnaderna för placeringsverksamheten steg med en knapp procent. De uppgick till 0,06 procent av placeringsbeståndet. Den lilla siffran vittnar om att man inom placeringen av arbetspensionsmedlen har lyckats finna en bra balans mellan decentralisering och effektivitet. Kostnaderna för verksamhet för upprätthållande av arbetsförmåga var 4,9 miljoner euro, dvs. 0,6 miljoner euro mer än året innan.

Förändringar på fältet

Det tidigare Varma-Sampo heter nu Varma och den tidigare LEL Arbetspensionskassan heter Ömsesidiga Pensionsförsäkringsbolaget Etera. Etera har dock fortfarande en monopolställning på det område som LEL Arbetspensionskassan skötte. Det kommer med i jämförelsen mellan pensionsbolagen först 2007, när den nya arbetspensionslagen river skrankorna mellan APL, KAPL och KoPL.

År 2003 trädde en lagändring i kraft som tillåter en så kallad fondöverföring från arbetspensionsbolag till pensionsstiftelser eller -kassor. Det tar några år förrän vi ser vilken nettoeffekten av upplösningen av stiftelser och fondöverföringarna blir.

Jaakko Tuomikoski
Vice verkställande direktör
Ömsesidiga Pensionsförsäkringsbolaget Ilmarinen

Nyckeltal i bokslutsuppgifterna

Placeringsverksamhetens nettoavkastning på gängse värden: Placeringsrörelsens intäkter minus placeringsrörelsens kostnader. Förvaltningskostnaderna för placeringarna ingår i kostnaderna.

Avkastningskravet på ansvarsskulden: Ränta som i balansräkningens passiva skall gottgöras försäkringspremieansvaret och ersättningsansvaret enligt beräkningsräntan. Avkastningskravet bestäms i huvudsak enligt beräkningsräntan, som år 2002 var 5,25 %.

Placeringsrörelsens resultat: Nettointäkterna av placeringsrörelsen och förändringen i värderingsdifferenser minus avkastningskravet på ansvarsskulden.

Verksamhetskapital: Skillnaden mellan tillgångar och skulder (ansvar) enligt gängse värden. Dessa nettotillgångar är avsedda att trygga den fortsatta verksamheten, närmast för att jämna ut riskerna i placeringsverksamheten.

Ansvarsskuld vid solvensberäkningen: Ansvarsskulden minus ofördelat tilläggsförsäkringsansvar efter återbäringsöverföringar och FöPL-försäkringens ansvarsskuld.

Solvensgräns: Beräknas utgående från strukturen hos bolagets placeringsbestånd och ansvarsskuldens belopp. Inom en ettårsperiod bör det inte kunna ske sådana variationer i placeringarnas värde som är större än solvensgränsen.

Decentraliserat i många avseenden

Verkställigheten av APL och FöPL är decentraliserad. Just därför behövs jämförelser mellan olika aktörer, såsom dessa bolagsjämförelser.

Finansieringsprinciperna innebär att riskerna för arbetspensionerna också har spridits på ett annat sätt. Finansieringen baserar sig delvis på ett fördelningssystem och delvis på fondering i förväg. Växlingar i den sysselsatta arbetskraften påverkar den finansiella balansen genom det förstnämnda, medan placeringsriskerna gör det genom det sistnämnda och balanserar på så sätt helhetsrisken.

Den viktigaste riskhanteringsmetoden med tanke på att hålla premienivån i styr är dock överenskommelser om utveckling av arbetspensionerna i samarbete mellan olika parter. (JT)

Arbetspensionsbolagens bokslutssiffror år 2003

	Varma	Ilmarinen	Pensions-Tapiola	Pensions-Fennia	Pensions-Veritas	Pensions-Alandia	Sammanlagt
FÖRSÄKRADE (antal)							
APL	393 000	364 000	170 780	120 660	40 075	5 834	1 094 349
FöPL	36 000	49 696	43 097	23 220	16 405	1 145	169 563
Sammanlagt	**429 000**	**413 696**	**213 877**	**143 880**	**56 480**	**6 979**	**1 263 912**
PENSIONSTAGARE (antal)							
APL	255 775	205 807	79 157	59 115	14 601	2 362	616 817
FöPL	28 225	30 158	18 598	12 476	4 955	648	95 060
Sammanlagt	**284 000**	**235 965**	**97 755**	**71 590**	**19 556**	**3 010**	**711 876**
INKOMSTER (mn €)							
Premieinkomst							
APL-premieinkomst	2 339,4	2 070,8	879,4	604,8	206,1	15,8	6 116,3
FöPL-premieinkomst	116,4	166,3	121,6	74,2	49,0	2,6	530,1
Återförsäkring mm.	-0,5	-5,2	-1,5	0,2	0,0	0,0	-7,0
Sammanlagt	**2 455,4**	**2 232,0**	**999,5**	**679,1**	**255,0**	**18,5**	**6 639,5**
Nettointäkter av placerings-verksamhet, bokfört värde	1 283,4	1 162,2	349,4	205,0	73,5	6,5	3 080,0
Sammanlagt	**3 738,8**	**3 394,2**	**1 348,9**	**884,1**	**328,5**	**24,9**	**9 719,4**
KREDITFÖRLUSTER	**10,6**	**8,8**	**7,3**	**4,5**	**3,8**	**0,0**	**35,0**
PENSIONSUTGIFT (mn €)							
APL	2 315,0	1 755,1	591,0	465,1	120,9	8,8	5 256,0
FöPL	159,8	184,7	118,5	77,1	24,6	1,9	566,5
Sammanlagt	**2 474,9**	**1 939,8**	**709,5**	**542,2**	**145,5**	**10,7**	**5 822,5**
Ansvarsfördelning	-291,9	-38,1	133,3	27,9	67,8	4,8	-96,2
Sammanlagt	**2 182,9**	**1 901,7**	**842,8**	**570,1**	**213,3**	**15,5**	**5 726,3**
TOTALA DRIFTSKOSTNADER (mn €)							
Anskaffning	4,4	9,3	9,0	6,4	1,5	0,1	30,8
Omkostnader	30,6	25,7	7,9	6,9	5,9	0,2	77,2
Administration	12,8	14,8	6,5	5,0	2,5	0,3	41,9
Sammanlagt	**47,8**	**49,9**	**23,4**	**18,3**	**9,9**	**0,5**	**149,8**
Ersättningar	16,4	16,7	4,3	5,7	2,0	0,2	45,5
Upprätthållande av arbetsförmågan	1,2	2,3	1,0	0,2	0,2	0,0	4,9
Placeringsverksamhet	9,5	8,5	3,1	5,3	1,3	0,2	27,9
Övriga	0,0	2,0	0,2	0,0	0,0	0,0	2,2
Sammanlagt	**74,9**	**79,4**	**32,0**	**29,6**	**13,4**	**1,0**	**230,2**
% av premieinkomsten	2,6	3,1	2,8	3,5	4,7	4,3	3,0
% av premiens omkostnadsdel	77,0	88,2	73,1	85,5	99,8	72,2	82,1
FÖRDELNINGEN AV DE TOTALA DRIFTSKOSTNADERNA							
Anskaffning	6	12	28	22	11	8	13
Omkostnader	41	32	25	23	44	20	34
Administration	17	19	20	17	19	29	18
Sammanlagt	**64**	**63**	**73**	**62**	**74**	**56**	**65**
Ersättningar	22	21	14	19	15	26	20
Rehabilitering	2	3	3	1	2	0	2
Placeringsverksamhet	13	11	10	18	10	18	12
Övriga	0	3	0	0	0	0	1
Sammanlagt	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
ANSVARSSKULD (milj. €)	**18 811,9**	**15 275,0**	**5 262,0**	**4 027,6**	**1 110,3**	**121,6**	**44 608,5**

PLACERINGSTILLGÅNGAR (gängse värde, milj. €)							
Fastigheter	2 520,1	2 366,6	449,9	495,6	236,0	12,6	6 080,8
Aktier	4 683,2	3 963,7	899,7	866,9	250,0	28,6	10 692,1
Finansmarknadsinstrument (inkl. masskuldebrev)	11 033,5	8 200,1	3 937,0	2 546,0	640,0	83,2	26 439,8
Lån	1 222,1	1 403,0	241,1	259,1	44,0	11,8	3 181,1
Övriga	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sammanlagt	**19 458,9**	**15 933,4**	**5 527,7**	**4 167,6**	**1 170,0**	**136,1**	**46 393,7**

PLACERINGARNAS FÖRDELNING							
Fastigheter	13	15	8	12	20	9	13
Aktier	24	25	16	21	21	21	23
Finansmarknadsinstrument (inkl. masskuldebrev)	57	51	71	61	55	61	57
Lån	6	9	4	6	4	9	7
Övriga	0	0	0	0	0	0	0
Sammanlagt	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

AVKASTNINGEN PÅ GÄNGSE VÄRDE (%)							
Sammanlagt	**8,1**	**8,7**	**7,0**	**6,7**	**8,6**	**7,9**	**8,1**

RÄKENSKAPSÅRETS RESULTAT							
Försäkringsrörelse	70,2	38,5	28,6	11,9	3,5	0,7	153,4
Placeringsrörelse	820,4	770,7	170,1	125,2	51,7	5,8	1 943,9
Omkostnadsrörelse	19,1	9,1	11,2	4,1	0,0	0,3	43,8
Sammanlagt	**909,8**	**818,3**	**209,9**	**141,1**	**55,2**	**6,8**	**2 141,1**
% av APL-premieinkomsten	38,9	39,5	23,9	23,3	26,8	43,0	35,0
% av ansvarsskulden	4,8	5,4	4,0	3,5	5,0	5,6	4,8
Intäkter av placeringsrörelsen enligt gängse värde	1 460,0	1 281,1	351,5	266,5	91,6	9,9	3 460,6
Avkastningskrav på ansvarsskulden	-639,6	-510,4	-181,5	-141,3	-39,9	-4,1	-1 516,8
Sammanlagt	**820,4**	**770,7**	**170,0**	**125,2**	**51,7**	**5,8**	**1 943,8**
Överföring till kundåterbäringar*							
% av APL-lönesumman	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,1	0,3
% av APL-premien	1,5	1,6	1,4	0,7	0,8	0,9	1,4

* I Veritas Pensionsförsäkrings och Pensions-Alandias överföringar till kundåterbäringar ingår till skillnad från de övriga även överskott av försäkringsrörelsen (VA2).

VERKSAMHETSKAPITAL OCH SOLVENS I ÖVRIGT (MN €)							
Eget kapital	52,3	67,5	40,8	23,2	20,3	0,6	204,6
Ackumulerade bokslutsdispositioner	2,9	19,0	0,0	0,3	3,2	0,2	25,7
Värderingsdifferenser	858,6	906,0	295,5	195,5	94,2	0,0	2 349,7
Ofördelat tilläggsförsäkringsansvar	2 310,6	2 015,1	540,5	351,2	61,1	10,4	5 289,0
Övriga	-31,0	-56,3	-3,6	-10,1	-3,8	15,2	-89,6
Verksamhetskapital	**3 193,4**	**2 951,2**	**873,3**	**560,1**	**175,0**	**26,4**	**7 779,4**
Verksamhetskapital/ ansvarsskuld vid beräkning av solvensen %	19,4	22,3	18,6	15,3	16,8	24,8	19,8
Verksamhetskapital/ solvensgräns	2,1	2,2	2,6	1,9	2,1	2,4	2,2
Utjämningsansvar	**860,3**	**814,6**	**286,1**	**251,0**	**113,9**	**12,1**	**2 337,9**
Fördelat tilläggsförsäkringsansvar	**35,6**	**33,4**	**12,0**	**4,3**	**5,4**	**3,8**	**94,6**
PERSONAL (antal)	**617**	**682**	***	**225**	**115**	**16**	**1 655**

*** Pensions-Tapiola köper personaltjänster av Skade-Tapiola.

Siffror: Jaakko Tuomikoski

Arbetspensionsanstalternas nyckeltal 2003

		Etera	Pensions kassan för utövande konstnärer
Lönesumma	mn €	2201,0	561,1
Premieinkomst	mn €	479,8	99,0
Kreditförluster som minskar premieinkomsten	mn €	8,7	0,9
Kreditförluster av premieinkomsten	%	1,8	0,9
Pensions- och rehabiliteringskostnader	mn €	730,8	15,1
Ansvarsfördelningsersättningar	mn €	-274,1	56,5
Omkostnader för ersättningsverksamhet	mn €	8,6	1,3
Omkostnader för verksamhet för upprätthållande av arbetsförmågan	mn €	0,4	0,0
Sammanlagt	mn €	465,8	73,0
Totala driftskostnader	mn €	26,4	8,8
% av premieinkomsten		5,5	8,9
Ansvarsskuld	mn €	4100,0	234,2
Värderingsdifferenser	mn €	104,0	4,8
Pensionsmedel	mn €	4204,0	239,0
Placeringar enligt gängse värden	mn €	4133,0	231,0
Placeringsintäkter enl. gängse värden	mn €	268,0	13,8
Placeringsintäkter enl. gängse värden	%	7,0	6,0
Bokföringsmässigt resultat av placeringsverksamheten	mn €	142,0	8,1
Förändring i värderingsdifferenser	mn €	-7,0	-1,1
Resultat av placeringsverksamheten	mn €	135,0	7,0
Bokföringsmässigt resultat av placeringsverksamheten/ gängse värden	%	3,4	3,5
Förändring i värderingsdifferenser/ gängse värden	%	-0,2	-0,5
Resultat av placeringsverksamheten/ gängse värden	%	3,3	3,0
Verksamhetskapital	mn €	785,0	45,0
Solvens		2,9	3,1
Solvensgrad	%	22,9	23,1
Försäkringar	antal	56 000	62 900
Försäkrade	antal	151000	110 000
Pensionstagare	antal	152 000	3 674
Personal i genomsnitt	409		

Kyrkans centralfond

Försäkrade	antal	16 370
Pensionstagare	antal	14 997
Premieinkomst	mn €	113,4
Pensionsutgift	mn €	92,6
Placeringstillgångar (bokfört värde)	mn €	468
- Ränteplaceringar	mn €	187
- Aktieplaceringar	mn €	223
Avkastning på placeringar	%	9,9

Kommunernas pensionsförsäkring

Försäkrade	antal	470 000
Pensionstagare	antal	278 500
Premieinkomst (exkl. premie för ekonomiskt stöd)	mn €	2 809,8
Pensionsutgift (exkl. ekon. stöd och rehabilitering)	mn €	2 108,1
Placeringstillgångar (bokfört värde)	miljarder €	13,1
- ränteplaceringar		6,1
- aktieplaceringar		5,4
- fastighetsplaceringar		1,1
- alternativa placeringar		0,5
Avkastning på placeringar	%	8,6

Lantbruksföretagarnas pensionsanstalt

LFöPL-försäkrade	antal	94 340
Pensionstagare	antal*	184 388
Nya pensioner började	antal*	7171
Löpande pensioner	antal*	246 610
Total premieinkomst	mn €	145,3
Utbetalda pensioner	mn €*	743,1
Driftskostnader	mn €	23,0
Nettointäkter av placeringar	mn €	7,0
Avkastning på bundet kapital	%	6,9
Personal	antal**	212

* inkl. avträdelsesystem
** dessutom 170 ombud i bisyssla

Sjömanspensionskassan

Försäkrade (uppskattning)	antal	10100
Pensionstagare	antal	8589
Beviljade pensioner	antal	533
Premieinkomst	mn €	53,7
Betalda pensioner	mn €	91,8
Ansvarsfördelningsersättningar	mn €	7,0
Nettointäkter av placerings-verksamheten	mn €	32,4
Placeringsbestånd	mn €	465,0
Ansvarsskuld	mn €	468,9
Personal	antal	32

Staskontoret

Försäkrade	antal	180 000
Pensionstagare	antal	290 648
Premieintäkter	mn €	285
Pensionsutgift	mn €	2 800

Statens Pensionsfond

Placeringstillgångar (bokfört värde)	mn €	5 898
- Ränteplaceringar (avkastningsprocent)	%	4,0
- Aktieplaceringar (avkastningsprocent)	%	20,7
Avkastning på placeringar	%	9,4

Pensionsskyddscentralen

Intäkter	mn €	40,5
Personalkostnader	mn €	16,2
Köpta tjänster	mn €	16,5
Personal	antal	385
Till Garantia överfört kreditförsäkringsbestånd, intäkter	mn €	5,8
Återbäring av kostnadsandelar för kreditförsäkringen	mn €	5,8

Arbetspension fortfarande vid ca 59

Finländarna går fortfarande i arbetspension vid knappt 59 års ålder i genomsnitt. Det har inte skett någon nämnvärd förändring sedan fjolåret. Pensionsskyddscentralen har nu för andra gången publicerat en beräkning av den förväntade pensionsåldern.

Den förväntade pensioneringsåldern har bibehållits så gott som oförändrad åren 2002 och 2003. Enligt Pensionsskyddscentralens färska beräkning var den genomsnittliga pensioneringsåldern år 2003 58,9 år, medan motsvarande siffra året innan var 58,8. I siffran ingår nypensionerade från både den privata och den offentliga sektorn.

Inom den privata sektorn var den förväntade pensioneringsåldern något högre, 59,2 år. Siffran är exakt densamma som för ett år sedan. Inom den offentliga sektorn har det skett en viss höjning, från 58,6 till 58,8 år.

I fråga om den privata sektorn kan den förväntade pensioneringsåldern beräknas ända från första hälften av 1980-taelt. Då var den förväntade pensioneringsåldern 58,5 år. När flexibla pensioner år 1986 infördes inom den privata sektorn sjönk den förväntade pensioneringsåldern drastiskt till 56,6 år. Efter det började siffran höjas och nådde sin högsta punkt åren 1997 och 1998. Sedermera har höjningen avstannat.

Pensionsskyddscentralens anvisningar på webben

Pensionsskyddscentralens anvisningar finns nu på Internet, snabbt och enkelt tillgängliga för alla användare på samma gång. Distributionen av cirkulär på papper upphör småningom i år.

Pensionsskyddscentralens cirkulär har varit uppdelade i A-, B- och C-cirkulär. A-cirkulären innehåller anvisningar för lagtillämpningen, B-cirkulären handlar om finansiering och ansvarsfördelning och C-cirkulären gäller registren och anmälningstrafiken.

Hädanefter kallas cirkulär om lagtillämpning och finansiering för tillämpningsanvisningar. Anvisningar för anmälningstrafiken kallas anmälningsanvisningar. Om regeringspropositioner och stadfästa lagar informeras genom meddelanden.

Anvisningarna för lagtillämpning och finansieringsfrågor blir en del av Pensionsskyddscentralens webbtjänst Arbetspensionslagstiftningen. De finns på webbplatsen **tyoelakelakipalvelu.etk.fi**. På förstasidan finns en nyhetsspalt med aktuell information, t.ex. om kommande lagändringar och andra viktiga nyheter.

Anmälningsanvisningarna och meddelandena om dem finns i en separat anvisningstjänst på adressen **ohjepalvelu.etk.fi**. Den är enbart för internt bruk inom arbetspensionssystemet. På dess förstasida finns också aktuell information om ändringar i registrens innehåll, bakgrunden till dem, nya tjänster med mera.

Till en början innehåller anvisningstjänsten Pensionsskyddscentralens anmälningsanvisningar om ansökningens-, pensions- och förvärvsarbetsregistret samt bruksanvisningar för Vilma-utdraget. Tjänsten kompletteras senare med övriga centralregister och tjänster.

Webbtjänsten invigdes på PSC 6.5.2004.

Sista årskullen in i pensionsslussen i år

Ingen arbetslöshetspension till 50-talister

De som är födda 1949 är de sista som har rätt till arbetslöshetspension när pensionsreformen träder i kraft nästa år. De som är födda 1950 eller senare kan inte längre få arbetslöshetspension. I stället kan de få arbetslöshetsdagpenning ända fram till ålderspensionen.

Riksdagen godkände ändringarna i fråga om deltidspensionen i februari i fjol. De träder i kraft i början av nästa år. Ändringarna gäller dock inte arbetslöshetspensioner som börjar nästa år.

De som är födda 1949 fyller 55 i år och kan komma in i pensionsslussen vid 55 års och en månads ålder. Efter det kan de få arbetslöshetsdagpenning utan avbrott tills de uppnår åldersgränsen för arbetslöshetspenson, dvs. 60 år. För att få pension måste sökanden dessutom ha tjänat in arbetspension i arbete under minst fem år av de senaste 15 åren. I sinom tid ändras arbetslöshetspensionen till ålderspension.

Personer som är födda i december 1949 är de sista som kan få arbetslöshetspension. De kommer in i pensionsslussen i januari nästa år. Efter det kommer det inga nya årskullar som är berättigade till arbetslöshetspension. Arbetslöshetspensionen försvinner helt som pensionsform när de yngsta 40-talisterna år 2012 fyller 63 år.

I samband med reformen går de som är födda 1950 eller senare miste om möjligheten att få arbetslöshetspension. Däremot kan de få arbetslöshetsdagpenning under en förlängd tid. Om en person i den åldern blir arbetslös tidigast vid 57 års och en månads ålder, har han rätt att få arbetslöshetsdagpenning fram till 65 års ålder. Dagpenning för tilläggsdagar förutsätter att personen har tjänat in arbetspension i minst fem år under de senaste 20 åren. De har också möjlighet att välja ålderspension vid 62. Då får de ut sin intjänade pension utan s.k. förtidsminskning.

Även efter reformen kan arbetslöshetspension beviljas på lindrigare villkor till personer som är födda 1944 eller tidigare och som fick arbetslöshetsdagpenning eller utbildningsstöd 1.1.2000. Även personer som då hade fyllt 55 år och hade en visstidsanställning på högst 10 månader ingår i den här gruppen. För att få arbetslöshetspension krävs endast att de har arbetat minst fem år under de senaste 20 åren och sammanlagt 15 år under hela sitt liv i Finland, andra EU-länder eller länder med vilka Finland har en överenskommelse om social trygghet.

I slutet av förra året var något mindre än 56 000 personer arbetslöshetspensionerade. Av dem var ca 30 000 kvinnor och 26 000 män. Antalet arbetslöshetspensionärer var som högst år 1987, ca 69 000 personer. Från 2001 har antalet uppvisat en sjunkande trend.

Jouko Moilanen

Nya medlemmar i Veritas förvaltningsråd och styrelser

Nya medlemmar har valts till Veritas Skadeförsäkrings förvaltningsråd och styrelse, Veritas Pensionsförsäkrings förvaltningsråd och Veritas Livförsäkrings styrelse.

Bolagsstämman för Veritas Skadeförsäkring valde Harriet Ahlnäs, Henrik Johansson, Folke Lindström, Markku Luoma och Mikael Westerback till nya medlemmar i bolagets förvaltningsråd för följande tre års period. Mikael Ingberg, Kaj Lundell, Berndt Långvik och Arndt Reuter omvaldes. Från förvaltningsrådet avgick Kerstin Ring, Lars Rönn, Håkan Smeds, Viking Sundström och Göran Åhman.

Bolagets förvaltningsråd har valt Robert Sergelius och Jan-Erik Stenman till nya styrelsemedlemmar. Övriga styrelsemedlemmar är Sture Kackur, Henry Wiklund, Ulla Achrén, Marcus H. Borgström och Bo Linde.

Som nya medlemmar i Veritas Pensionsförsäkrings förvaltningsråd valdes på bolagets bolagsstämma Henrik Carlstedt, Jörgen Grandell, Mikael Westerback och Marianne Österberg för perioden 2005-2007. Maria Axo, Bo Eklund, Göran Grönroos, Sture Kackur, Patrik Wikström samt Ole Åberg omvaldes. Från förvaltningsrådet avgår Arndt Reuter, Ola Rosendahl, Bertil Roslin och Stig Tammelin, vilka p.g.a. åldersbestämmelsen i bolagsordningen inte kunde återväljas.

Veritas Livförsäkrings bolagsstämma valde Margolit Söderholm till ny medlem i bolagets styrelse för år 2005. Caj-Gunnar Lindström avgår från styrelsen. Övriga medlemmar är Thor Sourander, Torbjörn Jakas, Jan-Erik Stenman och Leo Wistbacka.

Utnämningar

Markku Kauppinen vd för Kommunernas pensionsförsäkring

Delegationen för Kommunernas pensionsförsäkring utnämnde vid sitt sammanträde den 15 april Kuhmo stadsdirektör **Markku Kauppinen** till verkställande direktör för Kommunernas pensionsförsäkring från den 1 april 2005.

Markku Kauppinen är född den 19 april 1949 och till sin utbildning är han pedagogie magister. Innan han övergick till Kuhmo verkade han som kommundirektör bland annat i Savitaipale och Kivijärvi, som specialmedarbetare på inrikesministeriet och som riksdagsledamot. Markku Kauppinen har varit viceordförande för Kommunernas pensionsförsäkrings styrelse sedan år 1983.

Kommunernas pensionsförsäkrings nuvarande verkställande direktör **Simo Lämsä** avgår med pension den 1 april 2005.

Margolit Söderholm vice vd för Veritas Pensionsförsäkring

Veritas-gruppens försäljningsdirektör, pol. mag. **Margolit Söderholm** har utnämnts till vice vd för Veritas Pensionsförsäkring. Söderholm blir också medlem av Veritas-gruppens direktion. Söderholm ansvarar fortsättningsvis för Veritas-gruppens försäljning.

Thor Sourander fortsätter som Veritas Pensionsförsäkrings vice vd med ansvar för bolagets placeringsverksamhet. Sourander fortsätter också som vd **Jan-Erik Stenmans** ställföreträdare.

Pensionsskyddscentralen

Vicehäradshövding **Outi Lehmus** har utnämnts till avdelningschef för den nya avdelningen för utländska pensionsärenden. Hon tillträder i september. Fram till dess vikarierar hon för avdelningschefen för juridiska avdelningen.

Juris kandidaterna **Mari Poikolainen** och **Minna Levande** har utnämts till jurister på juridiska avdelningen.

Datanom **Virpi Rautiainen** har utnämnts systemplanerare på systemplaneringsavdelningen.

Merkonom **Marja-Liisa Keurulainen** har utnämnts till arbetsgivarinspektör på övervakningsavdelningen.

Ekonomie magister **Suvi Anttila** har utnämnts till forskare på planerings- och kalkylavdelningen.

Pedagogie magister **Nina Poutiainen** har utnämnts till personalplanerare på personalavdelnngen.

Student **Sari Hottinen** har utnämnts till planerare på pensionsystemavdelningen.

Etera

Ekonometriker **Matti Hänninen** har utnämnts till matematiker.

Redovisningsmerkonom **Eeva Alasentie** har utnämnts till kundchef med ansvar för företagskunder i Nyland.

Politices studerande **Sanna Matilainen** har utnämnts till analysassistent på värdepappersplaceringsavdelningen.

Filosofie magister **Anna Heinsalmi** har utnämnts till marknadsförings-planerare.

Kandidaten i samhällsvetenskaperna **Satu Pajuriutta** har utnämnts till redaktionssekreterare.

I storkundsenheten har merkonom **Jyrki Silovaara** utnämnts till kundchef och företagshälsovårdare **Tarja Kostiainen** till arbetshälsospecialist.

Ilmarinen

Vicehäradshövding **Eeva-Liisa Rahikainen** har utnämnts till avdelningschef på pensionsutbetalningsavdelningen.

Vicehäradshövdning, LL.M **Heli Ovaskainen** har utnämnts till kundfinanschef.

Kommunernas pensionsförsäkring

Ekonomie magister **Päivi Alanko** har utnämnts till chef för intern revision.

Varma

Merkonom **Ari Ahonen** har utnämnts till kontaktchef i Österbotten och Mellersta Finland.

Filosofie licentiat **Katariina Ruohomäki** har utnämnts till informatör på viss tid.

Diplomingenjör **Piritta Haapala**, auktoriserad fastighetsvärderare (generell auktorisation), har utnämnts till fastighetsanalytiker. Haapala har tidigare varit fastighetsvärderare vid Kiinteistötaito Peltola & Pulkkanen Oy.

Diplomingenjör **Kati Kiivilä**, auktoriserad fastighetsvärderare (generell auktorisation), har utnämts till fastighetsplaceringschef. Kniivilä har tidigare varit fastighetsanalytiker vid Varma.

Diplomingenjör **Aarne Markkula** har utnämts till fastighetsutvecklingschef. Markkula har tidigare varit projektchef vid JP-Terasto Oy.

Vår sociala trygghet i ett nötskal

Den sociala tryggheten i Finland har överraskande långa anor. Vår socialförsäkring av nuvarande snitt har redan uppnått medelåldern.

Vi lever emellertid i en föränderlig värld. Därför kan det trygghetsnät som vårt säregna välfärdssamhälle erbjuder intressera beslutsfattare, tjänstemän och även andra inte bara i Finland utan också utomlands. ”Den sociala tryggheten i Finland” är en översikt över våra sociala trygghetssystem. Den har publicerats på finska, svenska, engelska, tyska och franska.

Boken har utgivits av Pensionsskyddscentralen, Folkpensionsanstalten och Arbetspensionsförsäkrarna Tela. Den ger en välkommen helhetsbild av den finländska socialförsäkringens historia, de nuvarande förmånerna och framtidsutsikterna. Dessutom ger den en inblick i de alltid lika aktuella finansieringsfrågorna.

Boken finns i PDF-form på Pensionsskyddscentralens, Folkpensionsanstaltens och Telas webbplatser.