

5 maj 2000

När beslutet togs om att införa en allmän folkpension från 67 års ålder 1913 var medellivslängden 56 år. De flesta hade bara 7-årig folkskola, dvs. började arbeta vid 14 och de som inte var förvärvsarbetande försörjdes av anhöriga. Idag börjar nästan ingen att arbeta före 19 års ålder, en majoritet förväntas genomgå åtminstone någon form av eftergymnasial utbildning och yrkeskarriären kommer med stor sannolikhet att innehålla ett antal betalda avbrott för barnafödslar, kanske något eller några avbrott för arbetslöshet, omskolning och/eller vidareutbildning. Således är det numera normalt att börja arbeta vid 23, ha kanske fyra till fem års totala avbrott för studier, arbetslöshet m.m., gå i pension vid 59 och leva till 80. I början av seklet var det med andra ord normalt att förvärvsarbete 75–80 procent av livet, medan vi nu hundra år senare bara förvärvsarbetar drygt 30 år av 80 dvs. ungefär 40 procent av livet.

Således är vi 60 procent av livet försörjda på annat sätt än genom eget arbete, vilket i praktiken ställer oerhörda krav på transfereringssystemen och därmed på dem som för tillfället jobbar. I värsta fall blir kraven t.o.m. så höga att det är olönsamt att jobba för stora grupper även under den yrkesaktiva tiden. Efterhand blev insikten stor om att detta var en ohållbar situation, vilket kom att utgöra en viktig bevekelsegrund för det nya pensionssystemet.

Ett av det nya systemets viktigaste egenskaper är att det gör det privatekonomiskt mycket lönsamt att fortsätta jobba efter fyllda 61; varje krona i arbetsinkomst efter den dagen får ett högre värde i och med att den höjer pensionen mer än vad en rent aktuariell beräkning ger vid handen. Det nya systemet ger därför människor en privatekonomisk morot att fortsätta jobba längre än idag, vilket är en viktig förutsättning för att vi samhällsekonomiskt skall ta sig ur det strupgrepp som den ökade försörjningsbördan försatt oss i. Samtidigt erbjuder systemet människor större frihet än i dag, eftersom var och en får ovillkorlig rätt att gå i pension redan vid 61 års ålder.

Vad kommer då den äldre arbetskraften att syssla med? Ja, många kommer naturligtvis att fortsätta några år längre i sitt ordinarie heltidsjobb, men många kanske skulle välja att bara jobba deltid och inte minst att under de sista åren i yrkeslivet byta till mindre påfrestande arbetsuppgifter. Det är ganska lätt att tänka sig äldre som startar en andra karriär efter 60, med lägre krav på lön och långsiktiga utvecklingsmöjligheter jämfört med den tidigare karriären. En sådan utveckling framstår i själva verket som ganska sannolik med tanke på att det nya pensionssystemet i sin grundkonstruktion uppmuntrar till just detta.

Det sätt på vilket den traditionella yrkeskarriären kodifierats i avtalen på arbetsmarknaden går dock stick i stäv mot det scenario som pensionsformen i grunden uppmuntrar till. Kollektivavtalens grundkonstruktion bygger på föreställningen att man stannar hos en viss arbetsgivare under hela yrkeslivet och att det finns en i förväg fixerad tidpunkt när anställningen med tillhörande lön och övriga förmåner upphör. I Sverige är denna i regel 65 år. Eftersom arbetsgivaren i denna modell med säkerhet visste hur långt åtagandet gentemot den anställde sträckte sig, så kunde ett sådant system fungera förhållandevis väl under industrialismens glansdagar när livstidsanställningen var norm.

Men i takt med att vi lämnat det gamla stabila samhället bakom oss har livstidsanställningen blivit undantag snarare än regel. Under ett normalår i Sverige försvinner ungefär 300 000 jobb i näringslivet, men samtidigt skapas lika många nya. I en ekonomi där över 10 procent av

jobben försvinner varje år säger det sig självt att knappast någon kan räkna med att den första anställningen varar livet ut. Varje år blir därför många medelålders och äldre av rent statistiska skäl arbetslösa – det behöver inte alls ha att göra med att de som individer inte håller måttet. Likafullt blir konsekvensen att de måste ut på arbetsmarknaden och söka nytt jobb. Om då avtalen är så konstruerade att rekrytering av en äldre person innebär ett större ekonomiskt åtagande för en arbetsgivare, t.ex. genom att pensionsbetalningarna är större, avtalet stipulerar en viss lön relaterad till ålder, uppsägningstiden är längre eller kraven på avgångsvederlag är högre, då får äldre svårare att ta sig tillbaka in på arbetsmarknaden igen när de blivit arbetslösa. Särskilt har det varit ett problem för äldre arbetssökande att stora delar av pensionsbördan legat på den siste arbetsgivaren, vilket var OK under förutsättning att denne också var den ende arbetsgivaren.

I det gamla systemet med livstidsanställningar som norm var det ekonomiskt rationellt med en förutbestämd pensionsålder, eftersom arbetsgivaren då kunde vara säker på hur långt det åtagande som en anställning innebär maximalt sträckte sig. Vad skall man då göra för att göra det möjligt för människor att jobba längre under de nya förutsättningar som ges både av att vi har ett nytt pensionssystem och en avsevärt mer föränderlig ekonomi än tidigare?

Regeringen föreslår att man genom lagstiftning skall tvinga arbetsmarknadens parter till att ändra i kollektivavtalen så att pensionsåldern i avtalen höjs till 67 år. Men detta går ju stick i stäv med de betingelser som gäller i dagens samhälle. När 10 procent av alla jobb försvinner varje år, och lika många nya skapas, så kommer de äldre som därmed kommer ut på marknaden att ha en än tyngre ryggsäck i form av ett åtagande för den nye arbetsgivaren. Därmed minskar deras möjligheter ytterligare. Den lag som är tänkt att hjälpa riskerar istället att stjälpa.

Istället borde det vara naturligt att utgå från det nya pensionssystemet. Där har ju staten faktiskt tydligt talat om att 61 år är en rimlig pensionsålder för den som så önskar, men att det skall vara möjligt att fortsätta jobba i princip hur länge man vill och pensionssystemet premierat detta ekonomiskt. Vad är den logiska konsekvensen av detta? Ja, egentligen är den kanske det omvända. Kanske skall vi istället för att höja den avtalade pensionsåldern med hjälp av lagstiftning sänka den. Tänk om kollektivavtalen skulle sluta att gälla vid 61 och sedan en betydligt större kontraktsfrihet gällde mellan enskilda arbetstagare och arbetsgivare. Med tanke på att en 61-åring i det nya systemet alltid kan välja att gå i pension är inte denna tanke helt orimlig. På grund av att den äldre alltid kan välja hel- eller deltidspension, så kan önskemålen om arbetsvillkor och därtill hörande lönekrav visa sig vara mycket varierande. Äldre personer kan mycket väl ha en helt annan syn på vad som är obekvämt arbetstid jämfört med exempelvis en småbarnsförälder. Eftersom pensionssystemet subventionerar arbete efter 61 blir också lönekraven lägre.

Slutsatsen av vår analys är således att det är en sänkning av den lagstadgade pensionsåldern som kan skapa förutsättningar för en höjd faktisk pensionsålder. Inte det omvända, som regeringen tror.

Kjell-Olof Feldt, f.d. finansminister, ordf. i Pensionsforum  
Magnus Henrekson, docent i nationalekonomi vid Handelshögskolan och styrelseledamot i Pensionforum