

Pensjon & jobbmobilitet

Av: Atle Kolbeinstveit, analytiker og rådgiver Econa

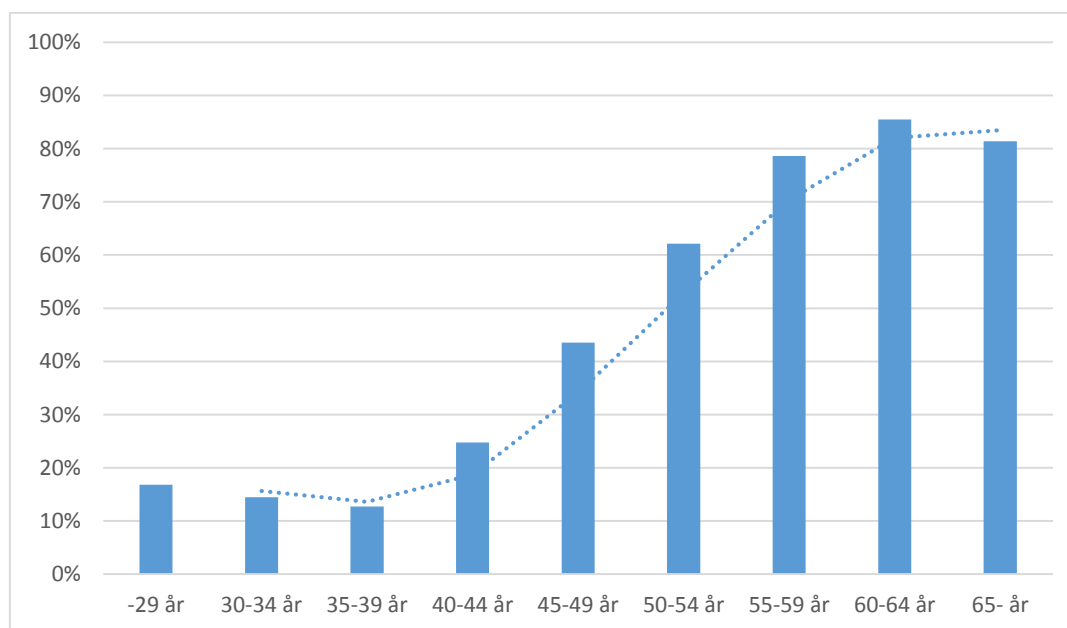
Dette notatet har to deler, den første delen omhandler hvordan pensjon og andre betingelser påvirker når man går av med pensjon. Den andre omhandler forhold knyttet til hvilken pensjonsordning man har og størrelsen på den.

Notatet bygger på en undersøkelse blant Econas medlemmer. Den viser at høy alder gjør deg mindre mobil på arbeidsmarkedet. Dette henger sammen med hvilken pensjonsordning man har og spesielt ser vi dette på gruppen over 55 år. Videre ser vi at urovekkende mange av Econas medlemmer har lav kunnskap om egen pensjon. I et arbeidsmarked hvor det er knyttet betydelig usikkerhet til hvor stor pensjonsutbetaling du vil få, er det desto viktigere å kjenne til det grunnleggende rundt egen pensjon.

Mulighet for ny jobb?

For Econas medlemmer skjer det en endring i hvordan man vurderer muligheten for å få en ny jobb etter fylte førti. Tidlig i karrieren er ikke alder en hindring for å få seg ny jobb. Alder oppleves tydeligere som hinder fra man er 45 år. Fra man er 45-49 år opplever nærmere halvparten at alder er et hinder for å få ny jobb. Denne trenden forsterker seg helt frem til pensjonsalder, hvor rundt 80 prosent opplever alder som et hinder for arbeidsmobilitet.

Figur 1: I hvilken grad er din alder et hinder for deg i arbeidsmarkedet.



* Vi spurte medlemmene i hvilken grad de var enige i en påstand om alder var en hindring for å få seg en ny jobb på en skala fra 1-7, hvor 1 var helt uenig og 7 var helt enig. I figuren under er det gjort om til en skala fra 0-100, hvor 0 tilsvarer 1 og 100 tilsvarer 7 på skalaen det ble spurt om.

Det er en liten tendens til at mulighetene i arbeidsmarkedet oppleves som noe mindre jo mindre ansvar man har. Det samme kan sies om offentlig ansatte som ser marginalt større muligheter for jobb-bytte enn ansatte i privat sektor. Videre opplever kvinner at de har færre muligheter i arbeidsmarkedet enn menn. Econas notat om likestilling blant Econas medlemmer har funn som

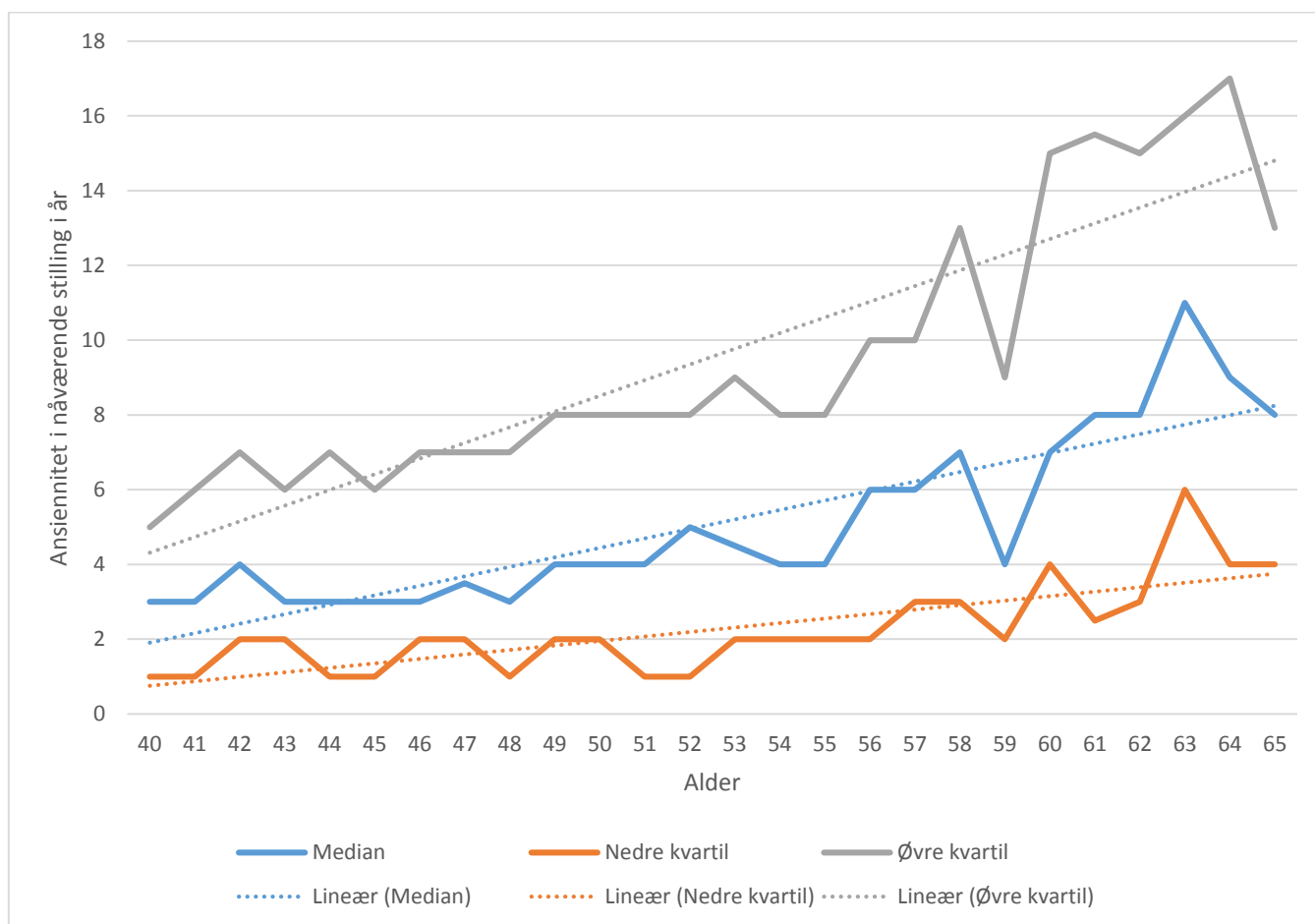
viser at kvinner i større grad enn menn gjør karriereendring og karrierehopp fra 45 år og utover. Dette funnet ser vi ikke igjen i den opplevde konsekvensen av å bli eldre på jobbmarkedet, og viser at teori og praksis ikke alltid henger sammen. Mulighetene for å bytte jobb er til stede. Det er likevel bekymringsverdig at alder oppleves negativt, og at det potensielt sett fungerer som en innlåsing og hindrer mobilitet i et arbeidsliv som er avhengig av høy kompetanse, og av at kompetansen rullerer mellom sektorer og bransjer.

Tabell 1: Hvilket år man begynte i nåværende stilling etter alderskohorter

	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	Tidligere
-29 år	31%	33%	22%	10%	3%	1%	0%	0%
30-34 år	18%	20%	20%	17%	9%	6%	4%	5%
35-39 år	14%	22%	17%	13%	10%	4%	6%	14%
40-44 år	14%	14%	17%	11%	10%	6%	6%	24%
45-49 år	9%	17%	15%	9%	7%	9%	8%	26%
50-54 år	12%	14%	11%	9%	8%	7%	7%	32%
55-59 år	13%	10%	18%	4%	7%	4%	11%	33%
60-64 år	4%	4%	6%	3%	7%	7%	13%	56%
65- år	0%	0%	8%	19%	8%	4%	4%	58%

Tabellen over gir et tydelig bilde over at jo eldre man er, dets større sannsynlighet er det for at du har vært lenge i samme jobb. Imidlertid er denne sammenhengen først sterk når man har passert 55 år. Slik sett er det mest interessant å se på gruppen som er fra 55 år og eldre. Etter man har passert 57 år ligger verdiene over den lineære trendlinjen som er lagt inn i figuren (under). Det betyr at det er en tiltakende sammenheng mellom alder og hvor lenge man har vært i nåværende stilling.

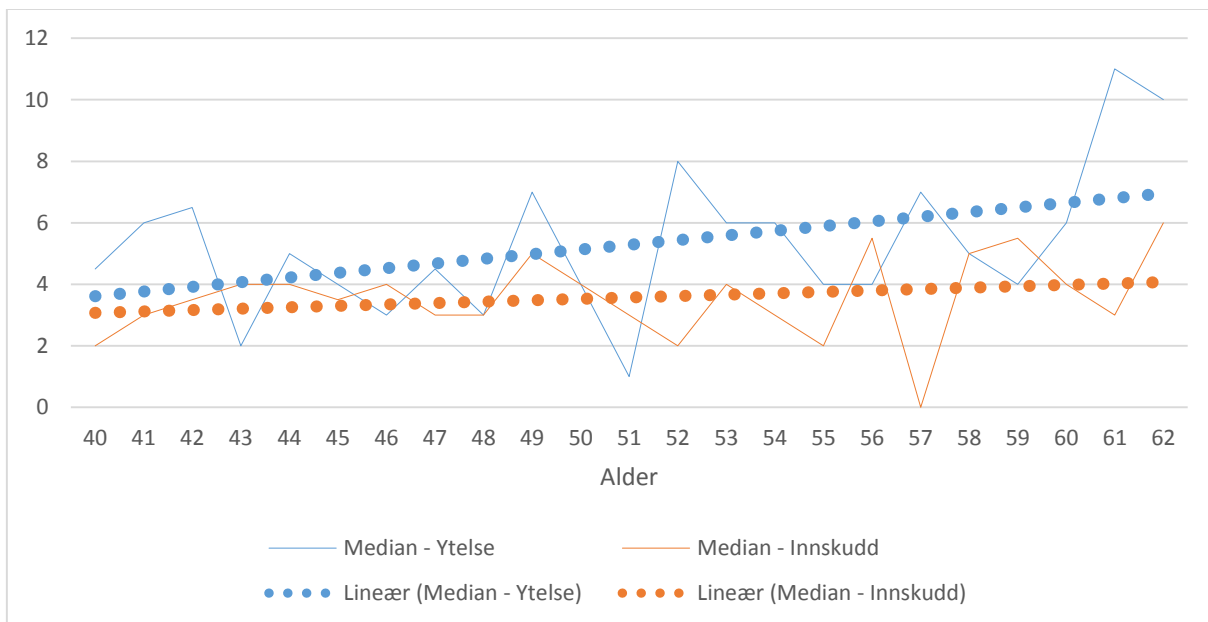
Figur 2: Hvor lenge man har vært i nåværende stilling etter hvor gammel man er.



*Det er dessverre ikke nok personer i utvalget etter 65 år og noe sprikende tall for de som er mer en 65 år. Tendensen brytes imidlertid ikke.

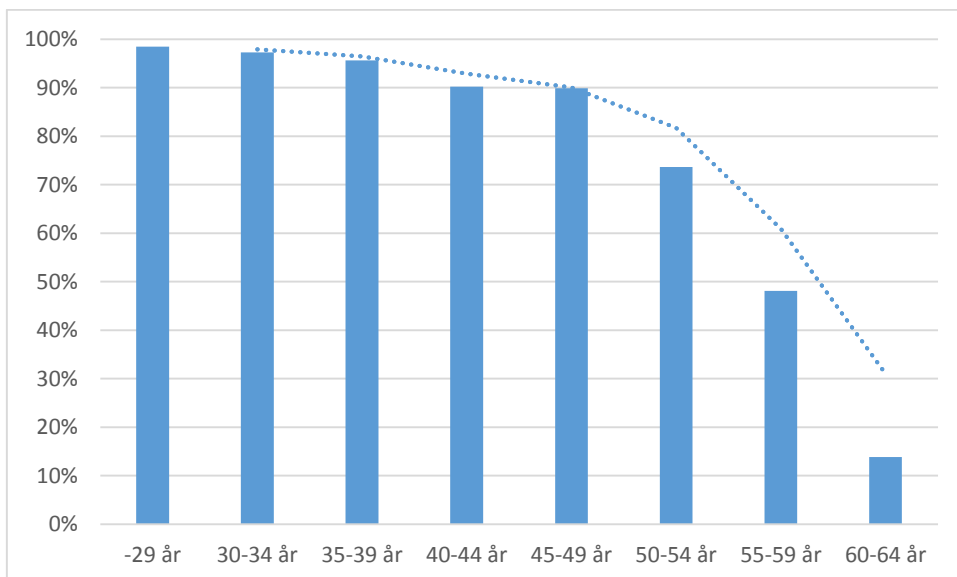
Figuren over gir viser en klart økende tendens til at man blir lenger i jobben dets eldre man er. På den annen side, også denne framstillingen gir indikasjoner på at ganske mange skifter stilling selv etter fylte 55 år eller 60 år. Siden kvinner opplever aldershindringen større enn menn er det noe overraskende at kvinner i marginalt større grad skifter stilling enn menn etter at man har passert 50, uten at dette bør forstås som annet enn at kjønn har lite å si for den faktiske mobiliteten etter fylte 50 i Econas medlemsmasse.

Figur 3: Antall år i virksomhet etter alder og pensjonsordning



Figuren over viser en tydelig sammenheng mellom hvor lenge man har vært i en stilling og hvilken pensjonsordning man har. Det er et klart tegn på såkalt innlåsingseffekt av pensjonsordning.

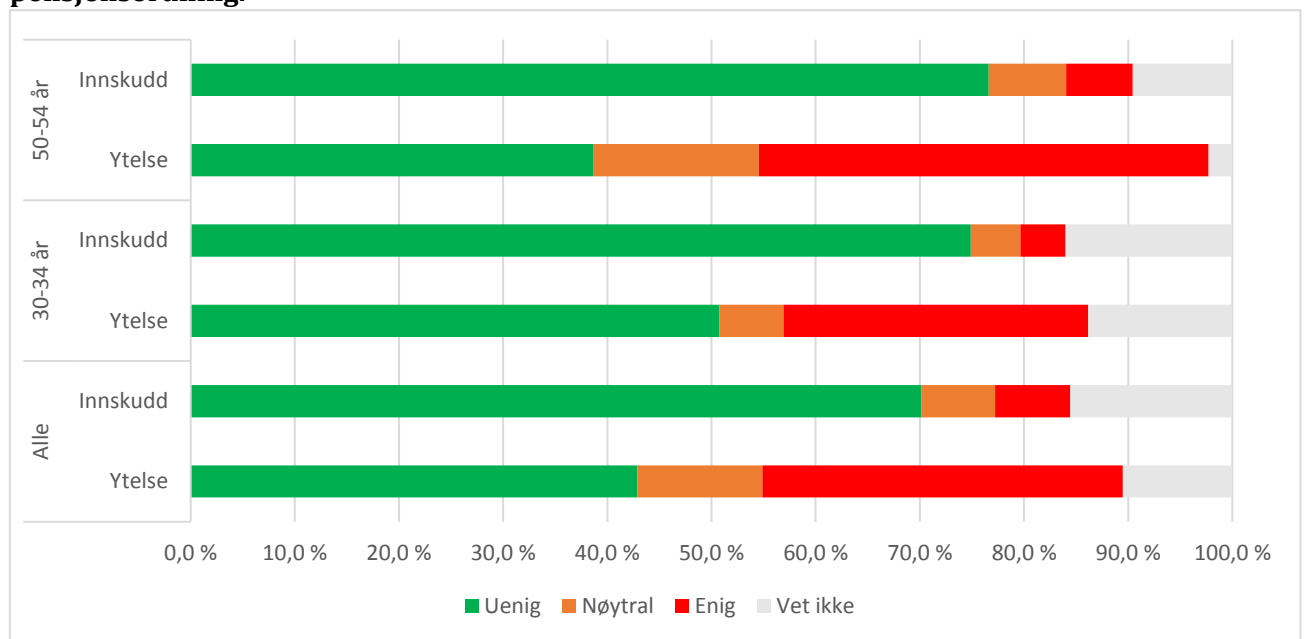
Figur 4: Tro på eget jobbskifte etter alder



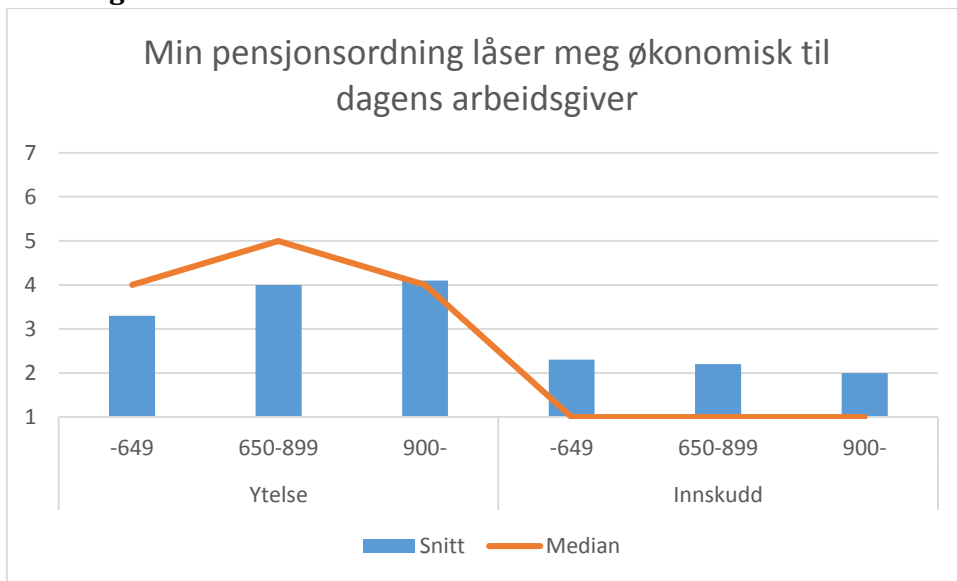
Innlåsingeffekter

Pensjonsordninger låser arbeidstakere til sin arbeidsgiver. Den opplevde låsingen til nåværende arbeidsgiver øker kraftig på slutten av arbeidskarrieren. Dette gjelder spesielt for ansatte i offentlig sektor. Sammenlikner vi offentlig og privat sektor ser vi at blant de i privat sektor som har ytelsesbasert pensjon (lik offentlig sektor) ser vi at innlåsingeffekten er like sterk. Det er med andre ord pensjonsordningen som låser arbeidstakere til arbeidsgivere, ikke hvilken sektor du tilhører. Overgangen fra ytelsesbasert til innskuddsbasert pensjon i privat sektor har i stor grad vært gjeldende for yngre arbeidstakere. De som ved pensjonsovergangen var over 55 år videreførte i stor grad den ytelsesbaserte pensjonen, som vi ser fører til innlåsing og hindrer mobilitet. Vi kan derfor håpe at når dagens yngre arbeidstakere blir eldre vil denne effekten minske. Det er likevel ikke sikkert om den opplevde følelsen av alder som et hinder videreføres.

Figur 5: «Min pensjonsordning låser meg økonomisk til dagens arbeidsgiver» etter pensjonsordning.



Figur 6: Medlemmer 40 år. Min pensjonsordning låser meg økonomisk til dagens arbeidsgiver.



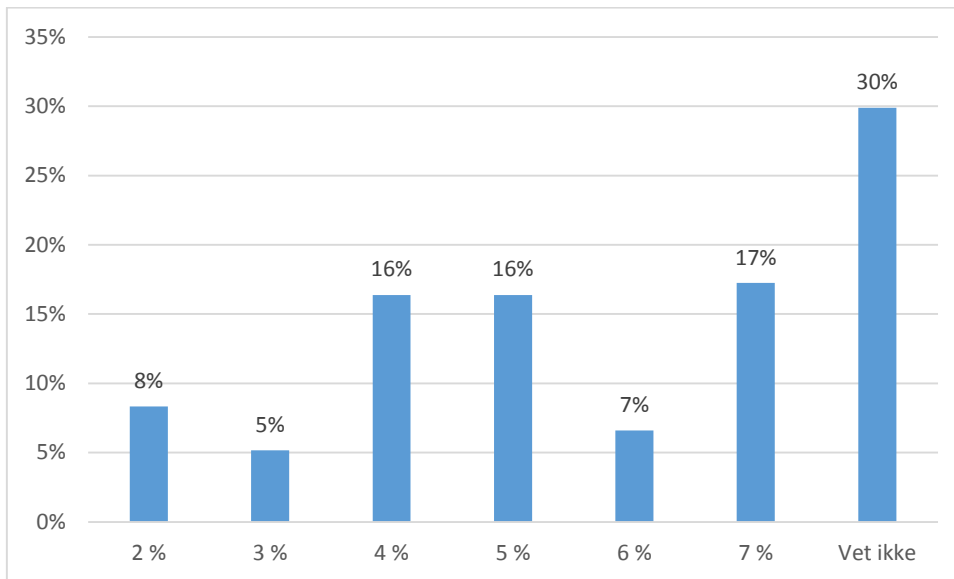
Hva slags pensjonsordning har du?

I privat sektor er innskuddsordninger mest utbredt, mens det i offentlig sektor er ytelsesordningen som er mest vanlig. Det er imidlertid overraskende mange som oppgir at de har innskuddsordning i offentlig sektor. Dette skyldes trolig mye feilrapportering og for lite kunnskap på området. I offentlig sektor er det i utgangspunktet svært få som har innskuddsordning. Det er dessverre ikke noe nytt at medlemmenes kunnskap rundt hvilken pensjonsordning de har er lav, og i mange tilfeller direkte feil.

Tabell 3: Oppgitt pensjonsordning

Ordning	Alle	Offentlig	Privat
Ytelse	31%	54%	19%
Innskudd	62%	35%	77%
Hybrid	1%	1%	2%
Annet	5%	11%	3%

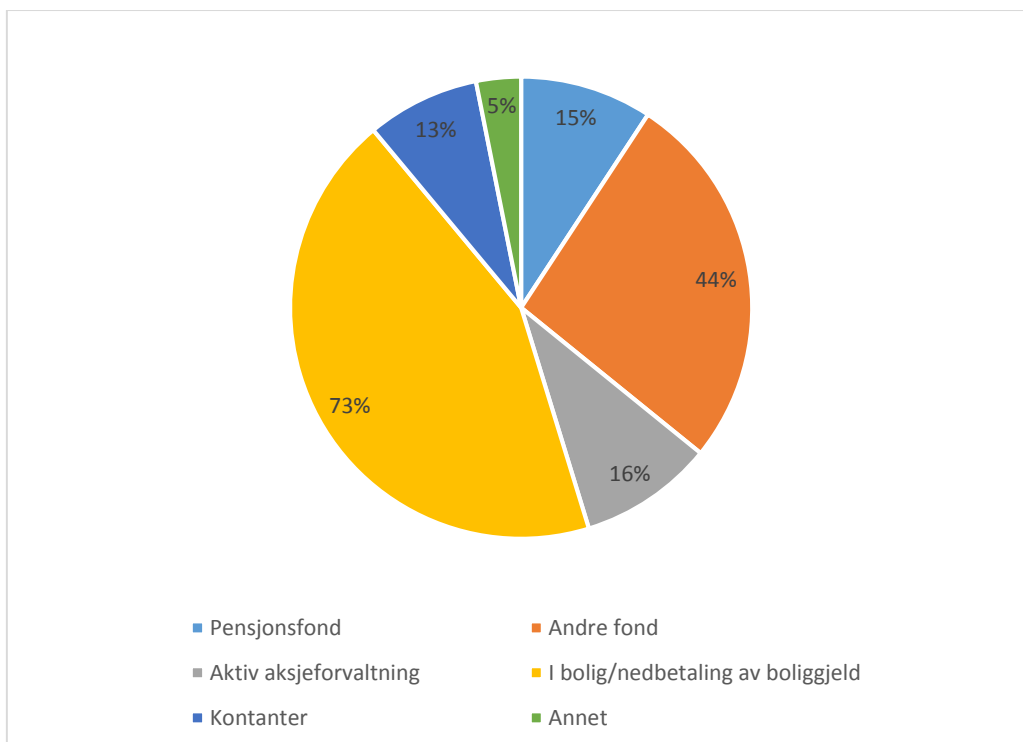
Figur 7: Innskuddsordning: Hvor mange prosent av din grunnlønn under 7,1 G går til pensjon?



*I denne figuren er kun de som har oppgitt å gå over til ny pensjonsordning etter nye regler fra 1. januar 2014 tatt med.

Søylen "vet ikke" i figuren over illustrer det samme poenget som før, alt for mange vet alt for lite om egen pensjonsordning. Ellers ser vi at hvor mye av inntekten som settes av til pensjon av arbeidsgiver varierer mye. Det samme gjelder for de som oppgir at de ikke har gått over til ny ordning etter at nye regler ble innført.

Figur 8: Måter for privat pensjonssparing



*2 av 3 sparer privat til egen pensjon. Andelen er noe høyere blant de over 40 år, men utslagene er relativt små.

Bolig er den måten flest av våre medlemmer sparer til pensjon på. En liten andel bruker pensjonsfond, mens andre fond eller aktiv aksjeforvaltning er mer populære måter å spare på enn pensjonsfond.

Vi ser også at det er lavere tilbøyelighet for å spare til pensjon privat blant de som jobber i offentlig sektor enn privat sektor. 70 prosent i privat sektor sparer selv til pensjon mot 60 prosent i offentlig sektor. Kvinner, spesielt i offentlig sektor, har lavest tilbøyelighet for å spare til egen pensjon (54 prosent), mens menn i privat sektor er den gruppen hvor flest sparer privat til egen pensjon (72 prosent).

Pensjonistenes oppfatninger

128 pensjonistmedlemmer har delt litt informasjon om sin pensjonering. Omtrent halvparten oppgir at de pensjonerte seg ved 62, 65 eller 67 år. Det viser at mange pensjonerer seg på aldersgrenser som er tradisjonelle pensjonsaldere. Også 70 år fungerer som en slik aldersgrense, men her er effekten mindre på tross av at dette var arbeidsmiljølovens grense (den er i dag økt til 72 år).

Pensjonsordninger har i liten grad bidratt til at man jobbet lenger. I adskillig større grad har det bidratt til at man har pensjonert seg tidligere. Drøyt en av tre oppgir at pensjonsordningen bidro til tidligere pensjonering.

Spørsmål		Alle	Avsluttet karrieren i	
		Andel	Privat sektor - andel	Offentlig sektor - andel
Trappet du ned på slutten av karrieren?		38%	40%	35%
Har du kombinert arbeid med pensjon?		48%	53%	35%
Medvirket din pensjonsordning til at du stod lenger i arbeid?		17%	14%	24%
Medvirket din pensjonsordning til at du pensjonerte deg tidligere?		37%	40%	30%
Var din pensjonssparing en innskuddsordning?		25%	30%	14%
Var din pensjonssparing en ytelsesordning?		70%	69%	70%
Avsluttet du din karriere i det offentlige?		29%		
Opplever du at du pensjonerte deg i riktig alder?		77%	79%	70%
Hvor gammel var du da du ble pensjonist?	-61	16%	14%	19%
	62	15%	16%	14%
	63-64	12%	11%	14%
	65	18%	19%	17%
	66	2%	2%	0%
	67	16%	18%	11%
	68-	21%	20%	25%

Oppsummering & konklusjon

Det er gjennomgående alt for mange som har for lav kunnskap om egen pensjon, til og med Econas medlemmer. Analysene av egne oppfatninger, som for eksempel i hvilken grad man opplever seg låst til dagens arbeidsgiver økonomisk på grunn av pensjonsordningen, må sees i lys av det lave kunnskapsnivået.

Det er en sterk sammenheng mellom alder og antall år i nåværende stilling, og mellom antall år i stilling og hvilken pensjonsordning man oppgir å ha. Tendensene er helt klare, har man ytelsespensjon både *opplever* man og *er* mer låst til dagens arbeidsgiver enn hvis man har en innskuddsordning. Dette er et tydelig hinder for mobiliteten og et mer effektivt arbeidsmarked. Econa vil derfor oppfordre til en gjennomgang av pensjonsordningene hvor effekten vil være et bedre arbeidsmarked, som bruker av større deler av arbeidsstokken.

Bedre markeder gir bedre ressursallokering, som til syvende og sist tjener arbeidstaker, arbeidsgiver og samfunnet. Slik dagens pensjonsordninger er lagt opp har samfunnet et effektivitetstap fordi innskuddsordningen og ytelsesordningen er såpass forskjellige. Hovedproblemet ligger i at verdien på ytelsesordningen er vanskelig å sammenlikne med innskuddsordningen. Ved et jobb-bytte mellom bedrifter med ulike ordninger er ulempene klart størst for arbeidstaker, og dermed et hinder for mobilitet.

Fakta:

Folketrygden betaler ut pensjon ut fra din inntekt i løpet av arbeidskarrieren. For hvert år settes det av 18,1% av inntekten din, med et tak på inntekten på 7,1 G. Grunnbeløpet er på 90 068 kroner per 1. mai 2015. Altså det du tjener over 7,1 G (ca. 640 000 kroner) gir ikke flere kroner satt av i folketrygden. Hvordan arbeidsgiver sparer til pensjon er derfor viktig for at hele eller større deler av inntekten din danner grunnlag for din pensjonssparing.

En ytelsesordning betyr at du får en prosentvis andel av inntekten din det året du går av med pensjon. Det sikrer spesielt de med inntekt over 7,1 G høyere pensjon.

Risikoprofilen er for den enkelte arbeidstaker svært forskjellig mellom de to ordningene. I ytelsesordningen bærer arbeidsgiver en stor del av risikoen, mens i innskuddsordningen bærer arbeidstaker en betydelig del av risikoen.