



Riktåldern ersätter pensionsåldern – så påverkas arbetsgivare och anställda

Från och med 2026 ersätts den traditionella pensionsåldern med en ny riktålder – en rörlig ålder som justeras efter vår ökande livslängd. För första gången kommer pensionssystemet inte vara knutet till en fast ålder, utan följa hur länge vi faktiskt lever. Det förändrar spelplanen både för arbetsgivare och anställda.



Att både som anställd och arbetsgivare förstå konsekvenserna som följer med den nya riktåldern är avgörande för att navigera dagens pensionsklimat.

– Riktåldern innebär inte bara nya regler, den förändrar hela synen på arbetslivet. Arbetsgivare kommer få allt fler frågor från anställda. Däribland vad riktåldern innebär för dem. Arbetsgivare måste räkna med att fler stannar kvar längre och att frågor om flexpension inom kollektivavtal, deltidspension och arbetsmiljö för äldre blir alltmer aktuella, säger Nina Ollikainen, Affärsinriktad lön på ECIT.

En höjd riktålder bidrar till att fler och äldre personal stannar kvar på arbetsplatsen, och att allt fler kommer börja ta ut flex- och deltidspension. Men reglerna för dessa modeller är ofta komplicerade och är inte alltid en ekonomisk fördel för äldre arbetstagare. Reglerna för flexpension är en stor administrativ utmaning för många små och medelstora företag, inte minst om företaget väljer att individanpassa flexpensionen.

– För att undvika administrationen väljer de flesta företag att tillämpa en generell inställning där alla anställda omfattas av samma förutsättningar. Detta gör hanteringen betydligt enklare, säger Nina Ollikainen.

För företagen betyder riktåldern nya utmaningar. Anställningsvillkor, lönehantering, pensionsrapportering och regler kring flexpension påverkas direkt. Samtidigt blir behovet av tydlig information och rådgivning allt viktigare.

– Många medarbetare kommer fortfarande ha 65 som sin mentala pensionsgräns, trots att riktåldern nu flyttas till 67 år. Då behöver arbetsgivare ha en plan för hur man hanterar dessa frågor, annars riskerar man både missnöje och missförstånd, säger Nina Ollikainen.

Vad behöver du som arbetsgivare tänka lite extra på gällande riktåldern:

- **Se över pensionspolicyn** och gör informationen enkel och lättillgänglig för alla medarbetare.
- **Förklara villkoren** för att kvarstå i anställning efter riktåldern enligt lag och kollektivavtal.
- **Hänvisa anställda** att be om råd från de som faktiskt jobbar med pensionsfrågor, var inte rädd för att själv be om rådgivning när och om det behövs.
- **Lyft trygghetssystemen** – sjukersättning och arbetsskadeförsäkring gäller nu längre.

Faktaruta riktålder:

Riktåldern är en ålder som används för att styra när man tidigast kan ta ut pension eller få vissa äldre förmåner, som till exempel garantipension. Riktåldern är kopplad till den förväntade livslängden och justeras över tid. Tanken är att pensionssystemet ska vara ekonomiskt hållbart även när människor lever längre. Riktåldern justeras vart tredje år, baserat på hur den genomsnittliga livslängden förändras.

För mer information, kontakta:

Nina Ollikainen, Affärsinriktad lön, ECIT
+46 76-492 44 60

Om ECIT:

ECIT grundades 2013 och tillhandahåller tjänster inom redovisning, lön och IT. ECIT har en välbeprövad modell för uppköp som säkerställer närhet till kunder och lokalt entreprenörskap i kombination med styrkan från en större internationell koncern. ECIT har över 2 800 anställda i elva länder. Förvärv har varit en huvudsaklig faktor till företagets tillväxt och ECIT har genomfört fler än 140 förvärv sedan 2013.