

The background of the page is a photograph of a man with long dark hair and a beard, wearing a dark denim shirt, sitting on a wooden bench. He is looking down at a young child with blonde hair, who is wearing a white sweater with red and blue patterns. The child is also looking down. They are outdoors, with a blurred background of green foliage and a white railing.

# Pensions- rapport 2015

Viktiga frågor som påverkar  
pensionsområdet

---

**sid 3 Sammanfattning**

---

**sid 4 Ett pensionssystem i förändring**

---

**sid 7 Jämställdhet och pension**

---

**sid 12 Framväxt av deltidspension**

---

**sid 16 Enklare att gå i pension**

---

**sid 20 Reformers behov på pensionsområdet**

---

**sid 23 Hänvisningar**

---

AMF har cirka fyra miljoner sparare och är ledande inom kollektivavtalade tjänstepensioner. Trygghetsekonomi inom AMF har en ambition att folkbilda i pensionsfrågor och ta ställning för pensionspararna.

Varje år sammanställer AMF en Pensionsrapport som diskuterar och analyserar aktuella frågor, strukturella utmaningar samt visar statistik och resultat från undersökningar, allt utifrån ett helhetsperspektiv. Syftet med rapporten är att identifiera trender och dra slutsatser om pensionsområdet.

Alla undersökningar som AMF har initierat eller står bakom och som omnämns i rapporten finns att läsa i sin helhet på <http://media.amf.se/>.

**Undersökningar som förekommer i rapporten:**

AMF, Norstat, Låg pensionskunskap bland unga, februari 2015.

AMF, Kvinnors pensionsinbetalningar markant lägre än mäns, mars 2015.

AMF, Norstat, Få sparar åt partner, maj 2015.

AMF, Norstat, Undersökning om åldersgränser i arbetslivet, maj 2015.

AMF, Deltidspension möjliggör ett längre arbetsliv, juni 2015.

AMF, Pensionärernas sommar, juli 2015.

AMF, Novus, Pensionsplanering, oktober 2015.

AMF, Återbetalningsskydd vanligare bland män, november 2015.

AMF, Pensionärerna är optimistiska om sin ekonomi 2016 men tror på sämre tider för Sverige, januari 2016.

# Sammanfattning

Det svenska pensionssystemet består av tre delar. Allmän pension, tjänstepension och privat pensionssparande. Trenden är att den allmänna pensionen minskar i betydelse medan tjänstepensionen ökar. De som sparar själv till sin pension letar efter nya alternativ när avdragsrätten för privat pensionssparande upphörde vid årsskiftet 2015/2016.

Den allmänna pensionen står fortsatt för den största delen av den samlade pensionen men medellivslängden ökar mer än antalet arbetade år. Framtidens pensionärer riskerar att få en lägre pension om inte pensionsåldern höjs. Åldersgränserna för när man tidigast får ta ut sin allmänna pension (61 år) samt hur länge man har rätt att stå kvar i sin anställning (67 år) styr i stor utsträckning när vi går i pension. Politiska beslut krävs i denna fråga.

Samtidigt sluter arbetsmarknadens parter nya tjänstepensionsavtal som räknar både tidiga och sena yrkesår vilket främjar ett längre arbetsliv. Inom vissa avtal får man även extra tjänstepensionsinbetalningar i form av deltidspension som regleras på branschnivå. Tanken är att de med fysiskt krävande jobb ska kunna arbeta vidare i den takt de orkar, som ett alternativ till att helt lämna arbetsmarknaden. I dessa branscher är majoriteten män. Kvinnor med slitsamma yrken inom andra avtal omfattas inte av deltidspension.

De skillnader i inkomst som finns mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden lever kvar långt efter att man har slutat jobba. Inom pensionssystemet finns det redan viss omfördelning för att rätta till skillnaderna mellan kvinnors och mäns pensioner. Samtidigt speglar pensionssystemet yrkeslivet. Om man från politiskt håll vill öka den ekonomiska jämställdheten mellan könen, krävs det att män är föräldralediga i större utsträckning och att fler kvinnor arbetar heltid.

Den allmänna pensionen och tjänstepensionen överlappar inte varandra perfekt. Låg- och medelinkomsttagare får en total inbetalning till pensionen på cirka 23 procent av lönen, medan höginkomsttagare får 30 procent. Även brytgränserna är olika för när man slutar tjäna in allmän pension och istället får en större inbetalning till tjänstepensionen (8,07 respektive 7,5 inkomstbasbelopp). Trepårtssamtal mellan stat, arbetsgivare och fackförbund krävs för att få ett pensionssystem som håller ihop och är mer rättvist för de med låga inkomster.

Efter ett helt yrkesliv har man många olika pensionsförsäkringar vilket gör det svårt att förstå vilka val som finns för utbetalning och vilka konsekvenser de olika valen är förknippade med. Här har staten, arbetsmarknadens parter samt bank och försäkringsbolag ett ansvar genom lagar, avtal och IT-system. Färre försäkringar per individ skulle leda till lägre avgifter och att det blir lättare att överblicka sin pension. När allt fler får smak på att runda av sitt arbetsliv genom att kombinera jobb och pension blir det viktigt att kunna pausa sin utbetalning av tjänstepension. Idag är det endast möjligt att ändra en pågående utbetalning av den allmänna pensionen. Att gå i pension är också förknippat med att fylla i en massa blanketter. I framtiden kommer vi att vilja sköta detta elektroniskt, vilket kräver en hel del utvecklingsarbete via bland annat webbtjänsten Minpension.se.



**Frågor?**  
Välkommen att kontakta:

**Dan Adolphson,**  
Trygghetsekonom AMF

Telefon 08-696 33 44  
mejl: dan.adolphson@amf.se  
www.amf.se  
www.pensionsbloggen.se



Foto: Petter Karlberg

# Ett pensionssystem i förändring

När det nya allmänna pensionssystemet trädde ikraft 1999 var tanken att det skulle svara upp mot de samhällsekonomiska och demografiska utmaningar som det gamla ATP-systemet inte maktade med. Det gamla allmänna pensionssystemet ansågs inte vara hållbart eftersom man lovade en viss förmån i framtiden som inte var finansierad.

Under samma tidsperiod har tjänstepensionerna förändrats på ett liknande sätt där förmånsbestämda tjänstepensioner successivt ersattes av premiebestämda motsvarigheter. Genom denna förändring fick individen möjlighet att göra egna val och påverka placeringen av sina pensionspengar. Detta var inte möjligt tidigare inom vare sig den allmänna pensionen eller för tjänstepensionen. För pensionsspararna innebar detta större inslag av både frihet och ansvar.

## En högre pensionsålder

En viktig framtidsfråga är hur pensionerna ska räcka till när vi lever allt längre. Flera pensionärsorganisationer kräver att den allmänna pensionen ska utvärderas mot bakgrund av att man anser att den är underfinansierad och att man ser risker med sänkta pensioner. Det finns en politisk överenskommelse om att minska upp- och nedgångarna för den allmänna pensionen genom att plana ut svängningarna över fler år än idag. För pensionärerna innebär det att månadsbeloppen kommer att öka och minska med mindre tvära kast från 2017 och framåt.

I den statliga Pensionsåldersutredningen fastslogs att 65 år är det mentala riktmärket för pensionering i Sverige. I slutbetänkandet från 2013 rekommenderades därför en gradvis höjning av åldersgränserna för den allmänna pensionen för att möta ökningen av medellivslängden. I det orange kuvertet upplyser Pensionsmyndigheten om den alternativa pensionsåldern som visar hur mycket längre vi behöver jobba för att få lika stor andel av lönen i pension som tidigare generationer. Allt fler väljer att jobba längre men sammantaget ökar medellivslängden mer än antalet arbetade år. Politiska initiativ krävs för att fler ska arbeta längre upp i åren. Samtal om villkoren för ett längre arbetsliv förs kontinuerligt mellan blockgränserna i riksdagens pensionsgrupp. För att förändra den allmänna pensionen krävs en bred politisk överenskommelse. En sådan lyser fortfarande med sin frånvaro.

## Hälsa och åldersdiskriminering

Det finns många som inte maktar med ett längre arbetsliv, speciellt de med fysiskt och psykiskt krävande jobb. Ohälsan är störst bland de äldsta, 60 till 64 år, som är nära pension<sup>1</sup>. Sjukförsäkringen upphör i regel där pensionsåldern tar vid och pensionering ligger ofta närmare tillhands än att komma tillbaka till arbetslivet. Pensionsåldern hänger därför sam-

man med åldersgränserna för sjukpenning, arbetslöshetsersättning och sjukersättning. Om det finns en politisk vilja att få så många som möjligt att arbeta längre på egna villkor, även efter 65 år, måste det framstå som ett reellt alternativ även för dessa grupper.

Arbetsmarknadens parter har kommit överens om deltidspension (även kallad flexpension) inom en rad branscher. Det innebär att arbetsgivaren sätter av mer pengar till tjänstepensionen för att individen själv ska kunna välja att gå ner i arbetstid de sista åren man jobbar.

Men hälsan är bara en aspekt av flera. Många äldre vittnar om åldersdiskriminering som tar sig flera olika uttryck. Anmälningarna om negativ särbehandling beroende på ålder har ökat kraftigt på senare år hos Diskrimineringsombudsmannen (DO)<sup>2</sup>. Pensionsmyndigheten genomförde en enkät med anledning av Pensionsåldersutredningen där cirka 25 till 40 procent av pensionärerna uppgav att de skulle ha arbetat längre om attityderna mot äldre var mindre negativa<sup>3</sup>. Pensionsåldersutredningen förordade även insatser för en förbättrad arbetsmiljö och åtgärder för att förändra attityderna till äldre i arbetslivet.

Uppfattningen om att äldre ska lämna plats för yngre på arbetsmarknaden är djupt rotad. En undersökning från AMF visar att mer än hälften (55 procent) i åldersgruppen 25 till 64 år tycker att äldre bör gå i pension för att lämna plats för yngre. I åldersgruppen 65 till 74 år är det färre som håller med om det (40 procent)<sup>4</sup>. Men ekonomisk forskning visar att det inte finns stöd för en sådan uppfattning. Arbetsmarknaden är inget nollsummespel där yngre tar över äldres jobb. Istället är det så att om fler arbetar så ökar även mängden arbetstillfällen, enligt studier i bland annat Sverige<sup>5</sup>, Norge<sup>6</sup> och USA<sup>7</sup>.

## Många kvinnor får låg pension

Det finns flera tecken som tyder på att det allmänna pensionssystemet inte blev som det var tänkt när våra politiker i riksdagen kom överens om det på 1990-talet. Garantipensionen är avsedd för dem som har haft en låg eller ingen inkomst. När man införde det nya allmänna pensionssystemet var utgångspunkten att andelen garantipensionärer skulle minska i takt med att kvinnorna fick en starkare ställning på arbetsmarknaden. Men idag är mer än hälften av alla kvinnliga pensionärer beroende av garantipension<sup>8</sup>.

## → Forts. Ett pensionssystem i förändring

Kvinnors arbetskraftsdeltagande har visserligen ökat över tid men många har låga inkomster vilket ofta är anledningen till att garantipensionen träder in som utfyllnad. I riksdagen har pensionsgruppen tillsatt ett särskilt jämställdhetsprojekt som ska analysera skillnaderna mellan mäns och kvinnors pensioner.

### Behov av genomtänkta icke-val

Inom den allmänna pensionen har man möjlighet att påverka sin premiepension genom att göra ett val av fonder. När valmöjligheterna introducerades var intresset stort. De flesta valde fonder för sin premiepension men med tiden har intresset avtagit markant. Bland de nya sparare som tillkommer till premiepensionssystemet varje år, vilket framför allt är unga som precis har börjat jobba, väljer de allra flesta (99 procent) att stå kvar i icke-valet AP7 Såfa<sup>9</sup>. Pensionsmyndigheten framhåller numera att AP7 Såfa är ett bra alternativ för dem som inte har tillräckliga kunskaper om fonder eller som inte vill göra ett val. Regeringen har därför tillsatt en utredning om ett reformerat premiepensionssystem där ett av förslagen är att minska dagens fondutbud på drygt 800 stycken till tio statliga fonder. En annan idé är att införa bekräftelseval där man måste meddela att man vill stå kvar i de fonder som man har valt tidigare. Båda dessa alternativ skulle förstärka icke-valets ställning för premiepensionen. Förslagen motiveras av att spararna har bristande kunskap och intresse för egen aktiv förvaltning av sin premiepension<sup>10</sup>.

Precis som för premiepensionen präglades informationen om tjänstepensionen till en början av vikten av att man skulle engagera sig som sparare. Det fanns även icke-val som gav en låg förräntning på kapitalet som till exempel Ursprunglig ITPK. Idag ser det annorlunda ut. Bland de sparare som tillkommer gör ungefär sju av tio inget val för sin kollektivavtalade tjänstepension och hamnar därmed i respektive icke-val. I upphandlingar och anslutningsförfaranden om kollektivavtalade tjänstepensioner är det därför särskild fokus från arbetsmarknadens parter på genomtänkta lösningar för dem som inte vill engagera sig. Det gäller såväl traditionell försäkring som fondförsäkring.

### Ökat intresse för när och hur pensionen betalas ut.

Intresset för att välja ökar när man går i pension. AMF har i flera år uppmärksammat att det blir allt vanligare att ta ut sin tjänstepension på kort tid. Från statens sida borde man se en risk för kostnadsökningar på statens budget om många pensionärer står utan tjänstepension och enbart får leva på sin allmänna pension under den senare delen av sina liv. Staten har samtidigt inget direkt inflytande över kollektivavtalens utformning. Regeringen gav emellertid Inspektionen för Socialförsäkringen (ISF) uppgiften att utreda vilka konsekvenser de tidsbegränsade uttagen får för samhälle och individ<sup>11</sup>.



## → Forts. Ett pensionssystem i förändring

Det har också blivit vanligare att välja vid vilken tidpunkt man går i pension. Även om många fortfarande går i pension vid 65 år, är det allt fler som går både tidigare och senare. Istället för att lämna yrkeslivet från en dag till en annan har det blivit vanligare att söka en mjukare avtrappning för de sista åren av yrkeslivet, att stå med ena benet i arbetslivet och det andra som pensionär. Nya tjänstepensionsavtal är anpassade för denna verklighet genom att man kan ta ut delar av sin tjänstepension samtidigt som man arbetar (deltidspension). En statlig utredning har även föreslagit att det bör vara möjligt att göra uppehåll i utbetalningarna för sin tjänstepension för att underlätta en mer flexibel pensionering<sup>12</sup>. Idag är det enbart möjligt att göra uppehåll och ändring för utbetalning av allmän pension. Allt pekar på att det kommer vara betydligt fler deltidspensionärer i framtiden.

”

**De flesta unga (57 procent) tror att de måste arbeta längre än sina föräldrar.**

### Vi förstår att vi behöver arbeta längre

En undersökning från AMF visar att fyra av tio mellan 25 och 64 år inte tycker att det ska finnas någon åldersgräns för hur länge man ska få arbeta<sup>13</sup>. Arbetskraftsdeltagandet bland äldre ökar också och många pensionärer kan tänka sig att återgå i arbete på egna villkor. Enligt en rapport från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, har det skett en markant hälsoförbättring bland äldre och det finns en stor potential för äldre att arbeta längre<sup>14</sup>.

Hos allmänheten är kunskapen om pensionen fortsatt låg och många känner oro, frustration och uppgivenhet. Det är svårt att få en helhetsbild och de många valmöjligheterna skapar osäkerhet om vad man förväntas göra. Unga personer mellan 20 och 35 år tror att ett eget sparande är viktigast för den framtida pensionen<sup>15</sup>. Avdragsrätten för privat pensionssparande har försvunnit för alla med tjänstepension i sin anställning och många letar efter alternativ som till exempel investeringssparkonto och amortering på bolån. I realiteten är tjänstepensionen ofta större än vad de flesta har möjlighet att spara privat och därför är det viktigare att man omfattas av tjänstepension genom sin anställning. Budskapet om att vi måste arbeta längre för att få en pension som vi kan leva på, har emellertid gått fram. De flesta unga (57 procent) tror att de måste arbeta längre än sina föräldrar.



# Jämställdhet och pension

Jämställdhet handlar om att kvinnor och män ska ha samma möjlighet att forma samhället och sina egna liv. I Sverige har detta varit ett konkret politiskt mål sedan den första lagstiftningen mot könsdiskriminering trädde i kraft 1979. Jämställdhet kan handla om att uppnå en jämn könsfördelning på en arbetsplats, inom utbildningar och på maktpositioner inom samhälle och näringsliv. Men det kan också handla om ekonomi. Pensionssystemet är en spegling av yrkeslivet. En ojämsställd arbetsmarknad leder till ojämsställda pensioner.

## Kvinnors löner är lägre

Kvinnor har än idag lägre löner än män. Enligt den statliga jämställdhetsutredningen finns det en oförklarad löneskillnad mellan könen på 5,8 procent även om man tar hänsyn till yrke, utbildning, sektor, ålder och arbetstid. Denna oförklarade skillnad har minskat med en procentenhet sedan 1996<sup>16</sup>. Internationella arbetstagarorganisationen (ILO) menar i en rapport från 2014 att svenska kvinnor borde ha högre lön än svenska män om man tar hänsyn till utbildning, erfarenhet och produktivitet<sup>17</sup>.

## Deltidsarbete fortfarande vanligt bland kvinnor

Även om kvinnors arbetskraftsdeltagande ökar, så arbetar kvinnor deltid i betydligt större utsträckning än män. Det handlar om både frivillig och ofrivillig deltid. När det gäller att kombinera betalt arbete med obetalt hem- och omsorgsarbete finns skillnader mellan könen. När man får barn förstärks de ekonomiska skillnaderna mellan könen eftersom kvinnors deltidarbete ökar när de får barn. Hur mycket män arbetar deltid påverkas däremot inte nämnbart av att de får barn<sup>18</sup>.

Enligt fackförbundet Unionen finns det ett tydligt samband mellan familjebildning och deltidarbete där skillnaderna mellan könen blir uppenbara i åldrarna 30 till 40 år, för att sedan minska i åldersspannet 40 till 50 år<sup>19</sup>. LO har även visat att orsakerna till deltidarbetet styrs av strukturella faktorer. Kvinnor inom arbetaryrken anger arbetsmarknads-skäl som klart största anledning till deltidarbete medan kvinnor i tjänstemannayrken anger vård av barn som den vanligaste orsaken till deltidarbete<sup>20</sup>.

Kvinnor tar ut 75 procent av alla föräldrapenningdagar och 65 procent av all tillfällig föräldrapenning<sup>21</sup>. Kvinnor arbetar mindre, har lägre löner och tar större ansvar för barn och hem. Bland kvinnor finns det även de som är föräldralediga även utan föräldrapenning, vilket är mer ovanligt bland män. Det medför att skillnaderna mellan könen förstärks. Allt detta sammantaget påverkar pensionen. Även om man kan skönja en positiv förändring är det något som sker succesivt under en lång tidsperiod.

Inom såväl den allmänna pensionen som den kollektivavtalade tjänstepensionen finns det en viss kompensation för pensionen under föräldraledigheten. För den allmänna pensionen får man extra pensionsrätter för de fyra första barnåren. När det gäller tjänstepensionen ser det olika ut beroende på kollektivavtal. I de flesta fall fortsätter tjänstepensionen att betalas in i 11 till 18 månader vid föräldraledighet. Som kommun- eller landstingsanställd får man, med stöd i föräldraledighetslagen, inbetalningar till tjänstepensionen under hela perioden man är föräldraledig.

Deltidsarbete och föräldraledighet hänger även ihop med lön på så sätt att det kan leda till en sämre löneutveckling och karriärmöjligheter<sup>22</sup>. Dessa skillnader består när det är dags att gå i pension. Under 2013 hade män en genomsnittlig total pensionsutbetalning före skatt på 19 875 kr i månaden medan kvinnor hade en total pension på 13 194 kr i månaden<sup>23</sup>. Män har emellertid en högre andel tjänstepension vilket kan tas ut på en kort tid vilket ökar inkomsten under de första åren. Därtill är det vanligare bland män att göra ett tidigt uttag av sin pension vilket medför att man inte kan jämföra månadsbeloppen rakt av<sup>24</sup>.

### Sysselsatta 20–64 år efter ålder och vanligen arbetad tid som heltid och deltid 2014

Ålder	Deltid		Heltid	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
20–24	52,3%	28,1%	47,7%	71,9%
25–34	28,1%	11,5%	71,9%	88,5%
35–44	28,5%	6,6%	71,5%	93,4%
45–54	24%	6,4%	76%	93,6%
55–64	31,3%	12,7%	68,7%	87,3%
<b>Totalt</b>	<b>30%</b>	<b>10,7%</b>	<b>70%</b>	<b>89,3%</b>

Källa: Arbetskraftsundersökningar (AKU), SCB.

## → Forts. Jämställdhet och pension

### Möjligheter att kompensera varandra ekonomiskt

Det finns flera sätt för den i familjen som tjänar mer att kompensera den som tjänar mindre. Dels kan den med högre inkomst amortera mer på bolånen. Man kan även spara i sin partners namn i till exempel investeringssparkonto, i aktier eller i fonder med låg avgift. I det senare fallet gäller det att tänka på att skriva äktenskapsförord. De som är gifta eller registrerade partners kan även överföra sin premiepension till sin äkta hälft.

Att inte tänka på den ekonomiska jämställdheten under arbetsåren kan få stora konsekvenser för pensionen. Men det är få som kompenserar olika ekonomiska förutsättningar, där den ena till exempel har lägre lön eller deltidsarbetar. I en undersökning från AMF uppger endast 12 procent av männen och 5 procent av kvinnorna som lever i en parrelation att de sparar åt sin partner. Att spara till barn eller barnbarn betydligt vanligare (41 procent av kvinnorna och 38 procent av männen)<sup>25</sup>.

I dagsläget är det endast en halv procent av alla pensionssparare som överför sin premiepension till sin partner. Samtidigt finns det flera exempel som visar att utformningen av informationen rörande pensionen i hög utsträckning är

normerande och styr vårt beteende (till exempel vid val av utbetalningstid)<sup>26</sup>. Förmodligen gäller liknande logik för överföringen av premiepensionsrätt. Om Pensionsmyndigheten tipsade alla som är gifta eller registrerade partners i det orange kuvertet varje år skulle säkert fler visa "ekonomisk omtanke" om sin partner. Såväl tilltänkta givare som mottagare skulle då få upp ögonen för att möjligheten finns. Det skulle vara betydligt fler som omfattades om det även var tillåtet att ge bort sin premiepensionsrätt till sambo. Idag minskar varje hundralapp som överförs med 8 kronor för att kompensera att kvinnor förväntas leva längre än män. De allra flesta överföringar sker från män till kvinnor. När premiepensionen infördes var tanken att överföringar inom systemet inte ska belasta kollektivet. Men minskningen är samtidigt ologisk eftersom den allmänna pensionen är könsneutral i andra avseenden. Dessutom är det väldigt få som använder sig av denna möjlighet. Det går inte att genomföra några retroaktiva ändringar (bara framtida pengar överförs) varpå möjligheterna att spekulera på kollektivets bekostnad är liten. Lagen bör ändras på denna punkt så att överföringen sker utan minskning. Man bör även göra proceduren enklare så att man kan genomföra överföringen med hjälp av e-legitimation och inte bara som idag, via blankett.

#### Sysselsättningsgrad för personer i åldern 20-74 år efter ålder 2014

Ålder	Sysselsättningsgrad	
	Kvinnor	Män
20-24	58,8%	59,6%
25-34	78,5%	84,3%
35-44	85,3%	90,5%
45-54	84,5%	88,7%
55-64	71,7%	76,6%
65-74	11,8%	21,4%
<b>TOTALT</b>	<b>66,8%</b>	<b>72,7%</b>

Källa: Arbetskraftsundersökningar (AKU), SCB

#### Ersatta dagar för vård av barn 1974-2015

	Föräldrapenning		Tillfällig föräldrapenning	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
1974	100%	0%	60%	40%
1980	95%	5%	63%	37%
1985	94%	6%	67%	33%
1990	93%	7%	66%	34%
1995	90%	10%	68%	32%
2000	88%	12%	66%	34%
2005	80%	20%	64%	36%
2006	79%	21%	63%	37%
2007	79%	21%	64%	36%
2008	79%	21%	64%	36%
2009	78%	22%	65%	35%
2010	77%	23%	64%	36%
2011	76%	24%	64%	36%
2012	76%	24%	64%	36%
2013	75%	25%	63%	37%
2014	75%	25%	63%	37%
2015	75%	25%	62%	38%

Källa: Försäkringskassan



## → Forts. Jämställdhet och pension

### Ekonomisk omtanke genom återbetalningsskydd

Samtidigt visar många omtanke om sin partner när det gäller återbetalningsskyddet för tjänstepensionen. Återbetalningsskydd innebär att de sparade pensionspengarna betalas ut till familjen om man skulle avlida. Förmånstagare är i första hand sambo, make, maka, registrerad partner och i andra hand barn. Det kostar inget extra att ha återbetalningsskydd men den som väljer att inte ha återbetalningsskydd kan få 10 till 20 procent högre pension. Det beror på att man då får ta del av pensionspengar från andra pensionssparare i samma ålder som avlider och som saknar återbetalningsskydd.

Statistik från 3,4 miljoner kunder hos AMF visar att det är vanligare att kvinnor har återbetalningsskydd för sin tjänstepension i början av yrkeslivet än att män har det. Men förhållandet förändras med tiden och i anslutning till att man går i pension är det vanligare bland kvinnor att välja bort återbetalningsskydd för att maximera sin egen pension. Bland män väljer många att ha kvar sitt återbetalningsskydd för att pensionspengarna vid dödsfall ska gå till partnern. Män har i snitt 47 procent av sitt tjänstepensionskapital med återbetalningsskydd medan motsvarande siffra för kvinnor är 37 procent<sup>27</sup>.

#### Andel av kapitalet med återbetalningsskydd

	Män	Kvinnor
<b>TOTALT</b>	<b>47%</b>	<b>37%</b>
<b>Ålder</b>		
<25	8%	35%
25–34	25%	27%
35–44	43%	43%
45–54	53%	46%
55–64	53%	37%
>64	42%	24%

Källa: AMF, drygt 3,4 miljoner tjänstepensionskunder hos AMF inom privat och offentlig sektor.

De som är anställda på arbetsplatser med kollektivavtal omfattas även av tjänstegrupplivförsäkring (TGL) som ger ersättning vid dödsfall oberoende av förekomsten av återbetalningsskydd för tjänstepensionen. Beroende på vilket kollektivavtal man tillhör finns det möjlighet att välja familjeskydd för extra ersättning till anhöriga om man skulle gå bort. Få väljer emellertid familjeskydd vilket förmodligen beror på att det resulterar i en minskad inbetalning till tjänstepensionen. Återbetalningsskydd däremot är bevisligen ett val som engagerar. Förmodligen har det att göra med att det är något som alla med tjänstepension kan ta ställning till och att det inte är förknippat med någon uttrycklig kostnad.

### Omfördelning mellan könen finns redan för pensionen

Inom pensionssystemet finns det redan viss omfördelning för att korrigera skillnaderna mellan kvinnor och män. Kompensationsgraden, vilket något förenklat är hur stor pension man får i förhållande till sin tidigare lön, är högre hos kvinnor än hos män. Såväl allmän pension som tjänstepension beräknas med en gemensam livslängdstabell trots att kvinnor förväntas leva längre. Det är främst kvinnor som omfattas av grundskyddet inom den allmänna pensionen såsom garanti-pension och bostadstillägg.

#### Kvinnors inbetalningar till tjänstepension i förhållande till mäns

25–34 år	65%
35–44 år	74%
45–54 år	78%
55–64 år	85%
<b>TOTALT</b>	<b>77%</b>

Källa: AMF, drygt en miljon kunder i AMF med inbetalningar till premiebestämd tjänstepension (2013).

Statistiken omfattar drygt en miljon kunder i AMF med inbetalningar till premiebestämd tjänstepension (2013). Kunder inom avtalsområdena KAP-KL, PA03 och ITP kan även ha förmånsbestämd tjänstepension som AMF saknar uppgift om.

## → Forts. Jämställdhet och pension

Statistik från AMF, som baseras på mer än en miljon kunder, visar att kvinnors inbetalning till tjänstepensionen i genomsnitt är 77 procent av mäns. Men det är betydligt fler män än kvinnor som har inkomster över taket för den allmänna pensionen utan att det resulterar i någon pensionsrätt. De kollektivavtalade tjänstepensionerna är utformade för att komplettera det allmänna pensionssystemet. I vissa avseenden finns det skillnader mellan den allmänna pensionen och tjänstepensionen som visar på att pensionssystemet inte hänger ihop. De flesta låg- och medelinkomsttagare får idag en total inbetalning till pensionen på cirka 23 procent av lönen medan höginkomsttagare får motsvarande 30 procent. Brytgränserna är även olika för när man slutar tjäna in allmän pension och istället får en större inbetalning till tjänstepensionen. De med höga inkomster blir alltså överkompenserade, vilket visar att den allmänna pensionen och tjänstepensionen inte harmoniserar med varandra.

Huvudmännen bakom pensionssystemet, staten och arbetsmarknadens parter, är överens om att motverka de skillnader i pensionssystemet som är kopplade till kön. I riksdagen har Pensionsgruppen beslutat om att utreda de ojämställda pensionerna genom att bland annat kartlägga delad pensionsrätt vid äktenskapsskillnad, deltidsarbetets betydelse och efterlevandeskyddet. Pensionsmyndigheten har fått regeringens uppdrag att utreda hur överföringen av premiepensionsrätter fungerar ur ett jämställdhetsperspektiv<sup>28</sup>. Dessutom har pensionsrätterna för barnår respektive studier analyserats ur ett jämställdhetsperspektiv<sup>29</sup>. Pensionsmyndigheten ger även riktad information till grupper som riskerar att få låg pension i framtiden, som kvinnor, egna företagare och invandrare, om vad man bör tänka på mitt i yrkeslivet. Även om dessa initiativ är välmenade löser de inte problemet med kvinnors ställning på arbetsmarknaden som är själva orsaken till varför mäns och kvinnors pensioner skiljer sig åt. Pensionssystemet kan inte korrigera ett ojämställt arbetsliv.

### Mammor i arbete och pappor med föräldrapenning

Det finns två saker som skulle göra stor skillnad för en mer jämställd pension. Offentliga arbetsgivare, inte minst inom kvinnodominerade sektorer, borde sätta långsiktiga mål att kunna erbjuda fler medarbetare heltidstjänster. Med högre löner minskar risken för att man ska bli beroende av garantipension, bostadstillägg och äldreomsorgsstöd i framtiden. Enligt Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har 30 000 fler medarbetare i kommunerna och 12 000 i landstingen börjat arbeta heltid de senaste sex åren. I en enkät uppger 6 av 10 kommuner att de har fattat beslut om rätt till heltid eller önskad sysselsättningsgrad. Bland landstingen har 3 av 4 landsting fattat motsvarande beslut. SKL är tydliga med att det krävs politiska beslut samt att resurser avsätts för förändringsarbetet. Däremot finns det inga tydliga samband i SKL:s enkät mellan fler heltidstjänster och ökade kostnader<sup>30</sup>.

En annan viktig pusselbit är föräldraförsäkringen. För att få ett mer jämställt uttag behövs en översyn av villkoren för att kombinera arbete och familj. Från den 1 januari 2016 infördes en tredje månad i föräldraförsäkringen för vardera föräldern. Det innebär att det är 90 dagar som inte går att överlåta till den andra föräldern (jämfört med 60 dagar som det var tidigare). Staten kan styra de ekonomiska förutsättningarna för föräldraförsäkringen och på så vis åstadkomma en jämnare fördelning mellan könen. Det gäller såväl inom föräldrapenning som inom tillfällig föräldrapenning. Enligt Jämställdhetsutredningens slutbetänkande finns det tendenser till att föräldraförsäkringens nuvarande utformning snarare hämmar än främjar jämställdheten mellan kvinnor och män<sup>31</sup>. Om man ska införa större inslag av öronmärkta dagar för respektive förälder eller ekonomiska incitament för dem som delar på föräldradledigheten är en politisk fråga. Men någonting behöver göras för att vi ska få mer jämställda pensioner i framtiden.



” Pensionssystemet kan inte korrigera ett ojämnt arbetsliv.

# Framväxt av deltidspension

Att medellivslängden ökar mer än pensionsåldern är en utmaning som tekniskt sett går att möta på två sätt; att arbeta fler år eller att betala in mer pengar till pensionen. Staten och arbetsmarknadens parter närmar sig frågan från varsitt håll. Från politiskt håll talar man om ett längre arbetsliv. I Pensionsgruppen diskuterar politikerna att höja intervallet när man får ta ut sin allmänna pension samt hur länge man har rätt att stå kvar i sin anställning. Att öka insättningen till den allmänna pensionen är däremot inte aktuellt.

## Nya avtal inom tjänstepensionen

Arbetsmarknadens parter har på bara några år slutit flera nya avtal som innebär mer pengar till pensionen. I nya avtal räknas alla arbetsår till tjänstepensionen och deltidspension (även kallad flexpension) vilket innebär en extra inbetalning utöver den kollektivavtalade tjänstepensionen. Deltidspensionen är en ny företeelse som gjorde sitt inträde 2013 för privatanställda inom industrin som på bara några år har kommit att omfatta över 700 000 personer. I praktiken betalas deltidspensionen in tillsammans med tjänstepensionen, vilket ger låga avgifter för de anställda och en enkel och kostnadseffektiv administration för arbetsgivarna. Efter ett långt arbetsliv kommer de med deltidspension att

kunna välja mellan att gå ner i arbetstid den sista tiden innan pension eller att fortsätta att arbeta i samma omfattning och få en högre pension.

För individen är det svårt att på förhand veta hur länge man orkar arbeta. Deltidspensionen är avsedd för att kunna genomföra en kompetensväxling på arbetsplatsen mellan äldre och yngre arbetskraft och ett sätt att få den anställde att gradvis övergå till en tillvaro som pensionär.

## Effekterna av deltidspensionen dröjer

Beräkningar från AMF visar bland annat att en privatanställd person som idag är 25 år och omfattas av deltidspension kommer att kunna arbeta fyra dagar i veckan mellan 61 och 65 år

## Anna 25 år

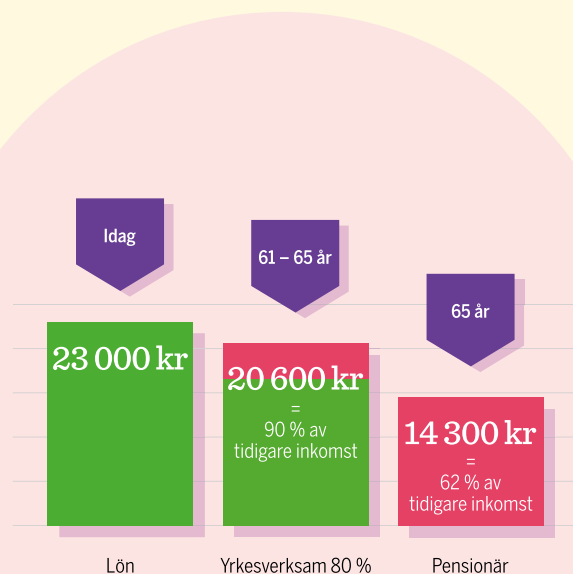
### Förutsättningar:

Anna arbetar heltid från 25 år och får en extra inbetalning om 1,5% som deltidspension (utöver sin tjänstepension och allmänna pension).

Mellan 61–65 år arbetar hon 80% och tar samtidigt ut delar av sin tjänstepension. Från 65 år blir Anna ålderspensionär med uttag av allmän pension och resterande delar av sin tjänstepension.

Om Anna arbetar **heltid** fram till 65 år blir hennes ålderspension 15100 kr.

Om hon arbetar **heltid** fram till 65 år men **inte omfattas av deltidspension** blir hennes ålderspension 14000 kr.



## → Forts. Framväxt av deltidspension

och behålla 90 procent av sin tidigare inkomst. Därefter blir pensionen på samma nivå som för den som arbetar heltid fram till 65 år men som saknar intjänad deltidspension.

Deltidspensionen är framförallt en reform för dem som har långt kvar till pensionen. De som är nära pensionsåldern idag kommer inte att kunna spara ihop ett tillräckligt stort kapital för att bekosta sin egen arbetstidsminskning. För en person som är äldre och börjar tjäna in deltidspension finns det samma möjligheter att arbeta deltid de sista yrkesåren. Men eftersom man har tjänat in deltidspension under en kortare tidsperiod finns det inte samma ekonomiska underlag att gå ner i tid. Annars väntar en lägre pension från 65 år och framåt.

### Deltidspensionen flyttar frågan från arbetsgivare till individ

Deltidspension innebär en stor skillnad mot de lösningar om arbetstidsförkortning som har gällt fram till idag. Såväl avgångspension som "80/90/100-modellen" i privat sektor, som delpension som förekommer inom offentlig sektor, är helt beroende av om arbetsgivaren har råd vid det aktuella tillfället.

De nya deltidspensionslösningarna flyttar frågan från arbetsgivaren till individen. I avtalet om deltidspension framgår det att arbetsgivaren kan avslå deltidspension om det skulle medföra en "beaktansvärd störning i verksamheten". Arbetsgivaren torde vara välvilligt inställd till att låta den anställda styra sin arbetstid de sista åren eftersom den anställda finansierar det med uttag av sin egen tjänstepension (där deltidspensionen ingår). Uttagsreglerna för tjänstepensionen har anpassats för deltidspension genom att man har infört möjligheten att göra ett så kallat partiellt uttag av sin tjänstepension om man går ner i arbetstid i motsvarande utsträckning.

### Deltidspension och högre pensionsålder hänger ihop

Införandet av deltidspension visar samtidigt att en högre pensionsålder behövs. Meningen är att den anställda ska orka arbeta längre, arbeta fler timmar totalt sett, än vad man skulle göra om deltidspensionen inte fanns. När politikerna väl höjer åldersgränserna för utbetalning av den allmänna pensionen kan intjäningen av deltidspensionen bli ett viktigt

## Jonny 35 år

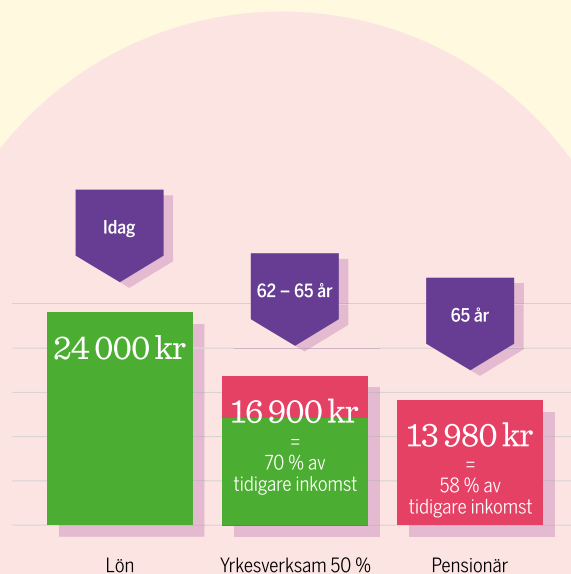
### Förutsättningar:

Jonny arbetar heltid från 25 år och får en extra inbetalning om 1,5% som deltidspension (utöver sin tjänstepension och allmänna pension).

Mellan 62–65 år arbetar han 50% och tar samtidigt ut delar av sin tjänstepension. Från 65 år blir Jonny ålderspensionär med uttag av allmän pension och resterande delar av sin tjänstepension.

Om Jonny arbetar **heltid** fram till 65 år blir hans ålderspension 15 600 kr.

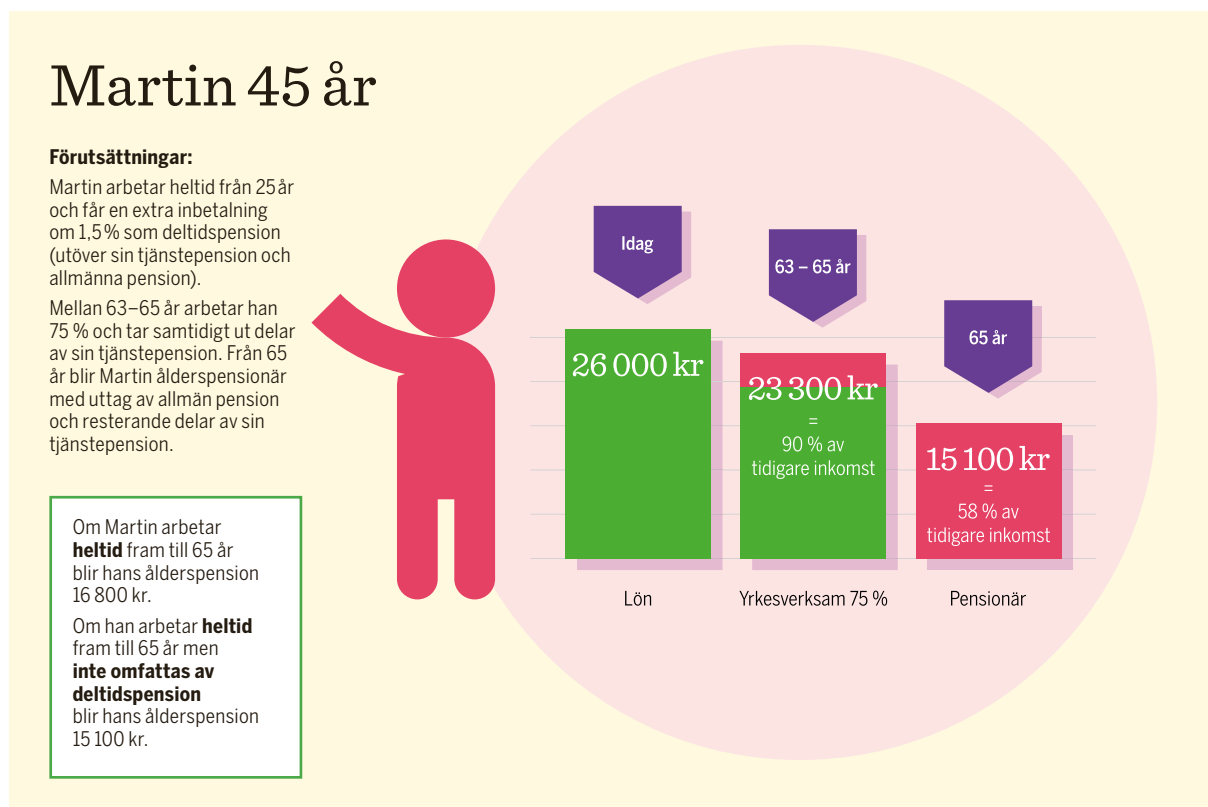
Om han arbetar **heltid** fram till 65 år men **inte omfattas av deltidspension** blir hans ålderspension 14 400 kr.



## → Forts. Framväxt av deltidspension

inslag för att många ska orka jobba vidare i sin egen takt. Men om pensionsåldern är oförändrad kan deltidspensionen, i takt med att pengarna växer, förvandlas till en uppmaning om att en tidigare pension är möjlig. Risken finns även att deltidspension blir en alternativ försörjning vid arbetsoförmåga eller arbetslöshet. För de flesta torde det vara en dålig affär att ersätta sjukpenning eller sjukersättning med deltidspension. Ett annat problem med deltidspension är att man frestas att leva på ett för stort kapital under tiden som deltidspensionär för att sedan få en lägre pension när man helt lämnar yrkeslivet.

I en undersökning från AMF uppger 83 procent i åldern 25 till 64 år att de tror att fler skulle arbeta längre om det gick att styra sin arbetstid de sista åren av yrkeslivet<sup>32</sup>. Det tyder på att deltidspensionen är en flexibilitet som många uppskattar. Inom kvinnodominerande yrken där man anger hälsan som främsta anledningen till pensionering saknas ofta intjäning av deltidspension. Möjligheten till deltidspension skulle säkert vara mycket uppskattad för dessa grupper.



**Beräkningarna för våra exempelpersoner Anna, Jonny och Martin** baseras på prognosstandard som tagits fram av pensionsbranschen samt AMFs antaganden för traditionell försäkring (Avtalspension SAF-LO). Allmän pension beräknad med hjälp av Pensionsmyndighetens typfallsmodell. Alla uppgifter är i dagens penningvärde.



”

Att medellivslängden ökar mer än pensionsåldern är en utmaning som tekniskt sett går att möta på två sätt; att arbeta fler år eller att betala in mer pengar till pensionen.

# Enklare att gå i pension

Att gå i pension är en stor förändring i livet då man lämnar en tillvaro för en annan. Det är klokt att planera sin pension i god tid och frågorna är många. Man vill naturligtvis veta hur stora månadsbelopp som väntar men även vilka delar av pensionen som går till efterlevande vid dödsfall, skatt, vilka valalternativ som finns och, inte minst, vilka papper man behöver fylla i.

## Samhälle och omgivning bekräftar 65-årsgränsen

För många är 65 år synonymt med pension och flera inslag såväl i som utanför pensionssystemet, bekräftar denna åldersgräns. Arbetsgivare, kollegor och familj till stundande 65-åringar undrar om man ska fortsätta arbeta eller om det är dags att gå i pension. När AMF frågar pensionärer om anledningarna till att man går i pension uppger fyra av tio att det var för att de uppnådde pensionsåldern på arbetsplatsen<sup>33</sup>. Pensionsbolagen skickar brev några månader innan man fyller 65 år där det framgår att tjänstepensionen betalas ut samma månad som man fyller år (om man inte meddelar något annat). När en anställd har fyllt 65 år upphör även inbetalningarna till tjänstepensionen enligt de flesta tjänstepensionsavtal och försäkringsskydd vid sjukdom, arbetsskada och dödsfall kan upphöra (beroende på villkor).

För dem som har låg inkomst och för dem som står helt eller delvis utanför arbetsmarknaden blir denna norm än mer uppenbar. För dessa grupper saknas det ekonomiska incitament att senarelägga sin pensionering eftersom garantipension, bostadstillägg som äldreförsörjningsstöd räknas av vid arbetsinkomster och inte ökar i storlek om man skjuter upp utbetalningen. Sjukpenning utges med vissa begränsningar efter 65 år och sjukersättning betalas inte ut efter 65 år. Rätten till arbetslöshetsersättning upphör även från och med den månad man fyller 65 år.

# 46%

har inte gjort en pensionsprognos via Minpension.se. Undersökning genomförd av Novus på uppdrag av AMF 2015. Totalt omfattar undersökningen 1 003 intervjuer i åldern 60–70 år.

## Vi går i pension mellan 61 och 67 år

Även om 65-årsgränsen är djup rotad så kan man välja själv när man vill gå i pension inom ramarna för vad som är tillåtet och möjligt. I realiteten sker pensioneringen mellan 61 och 67 år med få undantag. Det beror på att 61 år är det tidigaste åldern för uttag av allmän pension medan 67 år är gränsen för hur länge man får arbeta kvar enligt lagen om anställningsskydd (LAS).

En fråga som alla blivande pensionärer funderar över är hur stor den samlade pensionen blir. Att gå i pension vid 61 år medför att månadsbeloppen för den allmänna pensionen minskar med cirka 25 procent jämfört med om man istället går i pension vid 65 år. Det är ett matematiskt samband där pensionen ska räcka till fler utbetalningar genom att man är kortare tid som yrkesverksam och längre tid som pensionär. Det omvända förhållandet gäller också. De som väljer att jobba längre får en högre allmän pension, i storleksordningen 6 till 8 procent, för varje extra år genom fler inbetalningar och färre utbetalningar.

Uttagsreglerna för den allmänna pensionen påverkar även tjänstepensionen. I de flesta fall kan man få sin tjänstepension utbetalad redan från 55 år men det är få som väljer att börja ta ut sin tjänstepension så tidigt. För de flesta är det en ekonomisk omöjlighet att sluta arbeta och bara leva på sin tjänstepension. Det är först från 61 år som intresset ökar för att ta ut sin tjänstepension.

## En samlad bild över pensionen

När man går i pension har man i genomsnitt sex försäkringar utöver sin allmänna pension<sup>34</sup>. Fler och fler hittar till Min Pension som är den enda tjänst som är gratis, oberoende och tillgänglig för alla. Via Min Pension kan man se både sin allmänna pension, tjänstepension och eventuella privata pension. Genom att göra en pensionsprognos får man veta vilka månadsbelopp som väntar när man går i pension. Det går även att laborera med olika pensionsåldrar för att ta reda på vad ett extra år i yrkeslivet innebär för pensionen. Min Pension är ett samarbete mellan staten och pensionsbolagen.

Min Pension har blivit en mycket populär tjänst som såväl Pensionsmyndigheten som pensionsbolagen hänvisar till. Samtidigt uppger närmare hälften (46 procent) av 60- till 70-åringarna att de inte har gjort en pensionsprognos på Minpension.se<sup>35</sup>.



## → Forts. Enklare att gå i pension

### Ta ut pension samtidigt som man jobbar

Gränsen mellan arbetsliv och pension är inte längre så definitiv att man lämnar yrkeslivet från en dag till en annan. Stora grupper tar ut delar av sin pension och är fortsatt yrkesverksamma. Av dem som får en utbetalning av sin tjänstepension så är det cirka var tionde (11 procent) som uppger att de samtidigt fortsätter att arbeta<sup>36</sup>. De senaste fem åren har andelen 61-åringar som tar ut delar av sin tjänstepension (och låter andra delar av sin tjänstepension stå kvar) ökat med 20 procent hos AMF. De många pensionsförsäkringarna gör det möjligt att välja att få en tjänstepension utbetalad och vänta med andra delar. I vissa fall krävs dock att utbetalningen sker i pensioneringssyfte. För den allmänna pensionen finns det inga sådana krav.

När man ansöker om den allmänna pensionen har man möjlighet att bestämma om man vill ta ut hela pensionen eller delar av den. Det går att välja helt månadsbelopp eller mellan 25 och 75 procent av månadsbeloppet. Det går även att enbart ta ut premiepensionen och vänta med inkomstpensionen. Dessutom kan man göra uppehåll i utbetalningarna för den allmänna pensionen om man till exempel skulle börja arbeta igen. Däremot är det inte möjligt att pausa utbetalningarna för tjänstepensionen i dagsläget.

Vissa ber att få sin pension utbetalad på uppmaning av företag som vill omplacera deras pensionspengar. För att detta ska bli lönsamt, jämfört med att låta pensionspengarna vara där de är, krävs att avkastningen blir så stor att den täcker ökad skatt och avgifter till bolaget som tar hand om pengarna. Troligen är det en ekvation som är svår att få ihop.

Pensionsmyndigheten får frågor från personer som får råd av försäkringsförmedlare och försäkringsbolag om att ta ut sin pension tidigt samtidigt som man fortsätter att arbeta. En konsumentvägledning från Pensionsmyndigheten listar

# 44%

av de som tar ut delar av sin pension vet inte hur det påverkar A-kassan. Undersökning genomförd av Novus på uppdrag av AMF 2015. Totalt omfattar undersökningen 1 003 intervjuer i åldern 60–70 år.

för- och nackdelar med tidigt uttag av pension för placering i kapitalförsäkring. Beräkningar visar att det kan resultera i en högre inkomst under några år för att sedan ge en mycket lägre pension resten av livet<sup>37</sup>. En annan sak som man ska vara vaksam på är att uttag av pension påverkar rätten till arbetslöshetsersättning. Ersättningen sänks även om man bara tar ut en mycket liten del av sin pension och är fortsatt yrkesverksam på heltid.

De 61-åringar som börjar ta ut en liten del av sin allmänna pension samtidigt som de arbetar kallas ibland för "SL-pensionärer". Det beror på att man kan få ett pensionsintyg från Pensionsmyndigheten när man får sin allmänna pension utbetalad. Detta intyg ger rabatt på lokaltrafiken, på kulturevenemang och hos vissa företag i framför allt Stockholm och Uppsala. Men företeelsen att man tar ut en liten del av sin pension från 61 år är inte koncentrerad enbart till Mälardalsregionen. Bland AMFs kunder finns det deltidspensionärer i hela landet och Stockholm är inte överrepresenterat.

Intresset för att fortsätta arbeta har ökat över tid. Andelen sysselsatta i åldersgruppen 65 till 74 år ökar visar statistik från SCB. Det kan handla om att arbeta vidare hos samma arbetsgivare. Det kan innebära att man vill skjuta upp uttaget av pensionen, helt eller delvis. De vanligaste anledningarna till att man jobbar samtidigt som man tar ut pension är att

Ålder vid första utbetalning från AMF



## → Forts. Enklare att gå i pension

man vill dryga ut sin pension med extra pengar, att man tycker att det är kul att arbeta samt att man uppskattar att kunna styra sin arbetstid<sup>38</sup>.

När man har lämnat sitt gamla jobb är det få som drömer sig tillbaka. Däremot finns det ett intresse att arbeta vidare på egna villkor. Det finns också önskemål om att arbeta med någonting annat än tidigare, till exempel i en pensionärspool eller med någon form av ideellt arbete. Nästan var femte pensionär (18 procent) kan tänka sig att återgå till arbete då och då men bara en av hundra (1 procent) har kommit i kontakt med en pensionärspool<sup>39</sup>.

### Korta uttag fortsätter att öka

En långsiktig och växande trend bland AMFs kunder är att ta ut sin tjänstepension under kortare tid än livet ut. Under 2015 var det 41 procent av tjänstepensionskapitalet som togs ut på kort tid. Bland de som väljer kort utbetalningstid är den genomsnittliga utbetalningstiden 6,8 år.

Förändringen är motsägelsefull mot bakgrund av samhällsdebatten om pensionerna. Det finns en oro över att pensionspengarna inte ska räcka till när medellivslängden ökar. AMF har tidigare undersökt motiven till varför man tar ut pensionen på kort tid. De flesta med kort utbetalningstid svarade att de vill ha pensionspengarna under tiden som de är pigga och friska. Andra vanliga svar var att beloppet är litet eller att man vill placera pengarna på annat sätt. För den enskilde kan det samtidigt vara rationellt att ta ut sin pension

på kort tid. Men det finns tecken som tyder på att man inte vet vad det får för följder. AMF och de andra pensionsbolagen får regelbundet frågor från pensionärer som uttrycker förvåning och besvikelse över att tjänstepensionen är slut när utbetalningen upphör.

### Förval styr utbetalningens längd

Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) har utrett frågan om korta uttag av tjänstepension. ISF menar att korta uttag inte är ett generellt problem men att vissa grupper och individer kan få en stor ekonomisk omställning när de enbart ska förlita sig på allmän pension och privata besparingar. De val som sker rörande utbetalningslängd är till viss del omedvetna och betydelsen av förval är viktig. En hög andel av pensionärerna hos pensionsbolaget KPA väljer ett tioårigt uttag av sin tjänstepension och den troliga anledningen är att bolaget i brevutskick exemplifierar just ett tioårigt uttag<sup>40</sup>. Ett annat exempel är ITPK-försäkringarna för privatanställda tjänstemän som förut tecknades med femårsutbetalning, vilket i stor utsträckning påverkade utfallet. När ITPK-försäkringarna sedan tecknades med längre utbetalningstid minskade de korta uttagen.

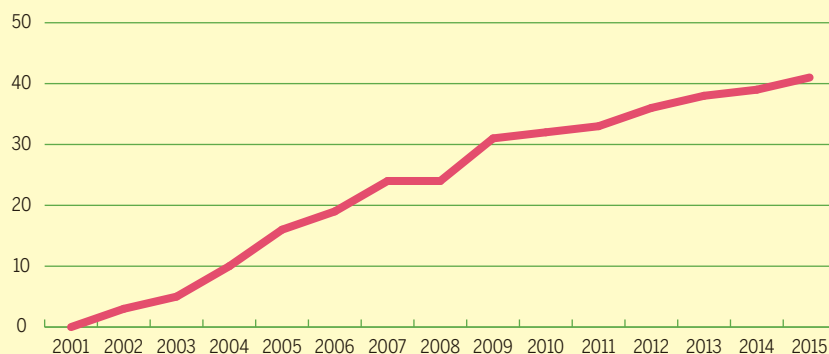
Såväl arbetsmarknadens parter som staten torde ha ett gemensamt intresse för att tjänstepensionen svarar för en tryggad försörjning under en lång tidsperiod. Man borde därför överväga att utforma förvalen för tjänstepensionen så att de betalas ut livet ut.

#### Andel sysselsatta i förhållande till befolkningen i åldersgruppen, 65–74 år

Statistisk från SCB AKU, (november månad för respektive år)

	Män	Kvinnor
2006	14 %	8,5 %
2009	16 %	10 %
2012	18,5 %	10,3 %
2015	21,4 %	12,9 %

#### Andel tjänstepensionskapital med tidsbestämd utbetalning



## → Forts. Enklare att gå i pension

### Fortsatt krångligt att gå i pension

Blivande pensionärer får handfasta problem när de lämnar yrkeslivet även om de har tillgång till Min Pension och vet vilka månadsbelopp som väntar. De många pensionsförsäkringarna spridda hos flera olika pensionsbolag gör det svårt att sätta sig in i alla val som finns och hur de hänger ihop.

Riksrevisionen påpekade 2014 att det är komplicerat att gå i pension<sup>41</sup>. Vissa typer av tjänstepension kan utbetalas livet ut medan andra går att få utbetalade på kort tid, till exempel fem eller tio år. Det är många blanketter som ska fyllas i. Blivande pensionärer hör av sig till pensionsbolagen för att stämna av att blanketterna har kommit fram, att de är korrekt ifyllda och att formkraven är uppfyllda för att de ska få ut hela sin pension.

Dessutom är det svårt att som blivande pensionär bilda sig en uppfattning om man har återbetalningsskydd, hur stor del av pensionen som är garanterad, skatt och rätten till kompletterande förmåner som bostadstillägg. Dessa uppgifter finns inte hos Min Pension utan hos pensionsbolagen, Skatteverket respektive Pensionsmyndigheten. Det är vanligt att man har vissa försäkringar med återbetalningsskydd och andra utan. Likaså omfattas man av garanterade månadsbelopp till viss del medan andra delar av pensionen kan variera både upp och ner. Skatten på pensionen påverkas inte bara av hur stor pensionen är utan vid vilken ålder man går i pension. En undersökning från AMF visar också att kunskapen är låg bland 60- till 70-åringar om hur återbetalningsskydd, skatt och utbetalningstid påverkar pensionen. Fler än hälften (56 procent) vet inte hur mycket av deras pension som går till efterlevande. Nästan lika många (54 procent) känner inte till hur val av utbetalningstid påverkar tjänstepensionen och två av fem (39 procent) vet inte hur skatt påverkar pensionen.

#### Andel av tjänstepension under utbetalning med kort utbetalningstid

	Alla	ITPK	KAPKL	SAFLO
2007	14%	100%	25%	11%
2008	17%	75%	26%	13%
2009	21%	36%	30%	17%
2010	20%	47%	32%	15%
2011	24%	47%	35%	19%
2012	28%	35%	37%	23%
2013	33%	31%	39%	27%
2014	33%	33%	37%	29%
2015	37%	36%	41%	33%

Källa: AMF, 2015

### Ny teknik ger nya möjligheter

Idag är pensionen i mångt och mycket präglad av papper men mycket tyder på att framtidens pensionärer har helt andra förväntningar och krav än tidigare. Utvecklingen inom digitala ekonomitjänster går fort. Enligt Internetstiftelsen använder hälften av svenskarna betalappen Swish. I fjol deklarerade 70 procent (5,4 miljoner) elektroniskt.

På pensionsområdet går det inte lika snabbt men Pensionsmyndigheten har gjort om sin hemsida och hänvisar till att ansöka om sin allmänna pension genom e-legitimation (istället för blanketter). I oktober 2015 ansökte 35 procent av de blivande pensionärerna om sin allmänna pension med e-legitimation. Året innan var det drygt 20 procent.

Min Pension och Pensionsmyndigheten har en vision om en centraliserad tjänst för pensionsuttag kallad "Knappen" där man ska kunna planera sitt pensionsuttag och i förlängningen även kunna effektuera sin pensionsutbetalning med en knapptryckning. För att en sådan tjänst ska vara möjlig krävs det att pensionsbolagen lämnar ifrån sig fler uppgifter men det behövs också informationsöverföring från myndigheter som Pensionsmyndigheten och Skatteverket. I takt med att sajten Minpension.se får fler funktioner kommer fler att hitta till den.

# 56%

vet inte hur mycket av deras pension som går till efterlevande.

# 54%

vet inte hur val av utbetalningstid påverkar tjänstepensionen.

# 39%

vet inte hur skatt påverkar pensionen.

Undersökning genomförd av Novus på uppdrag av AMF 2015. Totalt omfattar undersökningen 1 003 intervjuer i åldern 60–70 år.

# Reformer som behövs på pensionsområdet

---

## Harmonisering av allmän pension och tjänstepension

Alla arbetsår räknas för den allmänna pensionen. Det är rimligt att detsamma gäller för tjänstepensionen. Det skapar drivkrafter för både yngre och äldre att arbeta och bidrar till ett enklare och mer omtänksamt pensionssystem. Utvecklingen går i den riktningen även inom tjänstepensionen. Numera har åldersgränserna letat sig ner och i flera nya avtal har arbetsgivare och fackförbund kommit överens om att man får tjänstepension från första anställningsdagen. Det gäller för anställda inom stat, kommun och landsting samt privatanställda arbetare med deltidspension. Dessutom fortsätter många att få inbetalningar till tjänstepensionen så länge de har rätt att stå kvar i anställning (dvs. fram till 67 år). För andra gäller fortfarande att man får tjänstepension mellan 25 och 65 år.

De flesta låg- och medelinkomsttagare får idag en total inbetalning till pensionen på cirka 23 procent av lönen medan höginkomsttagare får motsvarande 30 procent. Införandet av deltidspension minskar denna skillnad något men brytgränserna är även olika för när man slutar tjäna in allmän pension och istället får en större inbetalning till tjänstepensionen (8,07 respektive 7,5 inkomstbasbelopp). Att skapa ett pensionssystem som hänger ihop och är mer rättvist för de med låga inkomster borde vara en fråga för trepartssamtal mellan staten och arbetsmarknadens parter.

## En jämställd arbetsmarknad ger jämställda pensioner

Ett jämnare uttag mellan kvinnor och män av föräldraförsäkringen är eftersträvänsvärt eftersom det påverkar pensionen direkt och indirekt. Om man ska införa större inslag av öronmärkta dagar för respektive förälder eller ekonomiska incitament för dem som delar på föräldraledigheten är en politisk fråga. Offentliga arbetsgivare, som per definition är politiskt styrda, borde ha långsiktiga mål att erbjuda de anställda heltidstjänster, så att de får en pension som de kan leva på. Denna "ofrivilliga deltid" är störst i kvinnodominerade sektorer, där också lönenivåerna är lägre.

Pensionsmyndigheten borde tipsa alla gifta och registrerade partners i det orange kuvertet årligen att det går att överföra sin premiepensionsrätt. Att beloppet för överföringen minskar med 8 procent för att ta hänsyn till att kvinnor lever längre är svårt att motivera och lagen bör ändras (eftersom pensionssystemet är könsneutralt i andra avseenden). Det borde även gå att göra överföringen med hjälp av e-legitimation och inte bara som idag via blankett. Fler skulle ha möjlighet att visa ekonomisk omtanke om sin partner om det var tillåtet att överföra premiepensionsrätt även till sambo.

## → Forts. Reformers som behövs på pensionsområdet

### Högre pensionsålder och deltidspension hänger ihop

En högre pensionsålder krävs i linje med Pensionsåldersutredningens förslag för att möta utmaningen med att vi lever allt längre. Att flytta fram åldersgränserna för när man tidigast får ta ut sin pension borde även främja attityderna till äldre i arbetslivet. Socialförsäkringen borde följa med i denna utveckling, om inte helt, så i alla fall delvis.

Deltidspension skapar förutsättningar för att orka med ett längre arbetsliv och är en reform som borde omfatta fler. I synnerhet kvinnor med fysiskt krävande jobb som anger hälsoskäl som främsta orsak till pensionering.

### Kollektivavtalade jobb är värda en egen kvalitetsmärkning

Kunskapen om vad som skiljer olika anställningar från varandra är låg. I jobbbannonser framgår det inte att kollektivavtal innebär ett helt försäkringspaket som, förutom tjänstepension, även täcker in ekonomiskt skydd vid till exempel sjukdom, arbetsskada och dödsfall. Utanför kollektivavtalen har motsvarande försäkringar högre avgifter och går ofta inte att teckna på lika förmånliga grunder. En särskild kvalitetsmärkning borde synliggöra kollektivavtalens mervärde. Många personalavdelningar kan bli bättre på att skriva ut inbetalningen till tjänstepensionen på lönespecifikationen för sina anställda.

### Färre försäkringar och ny teknik gör det enklare att gå i pension

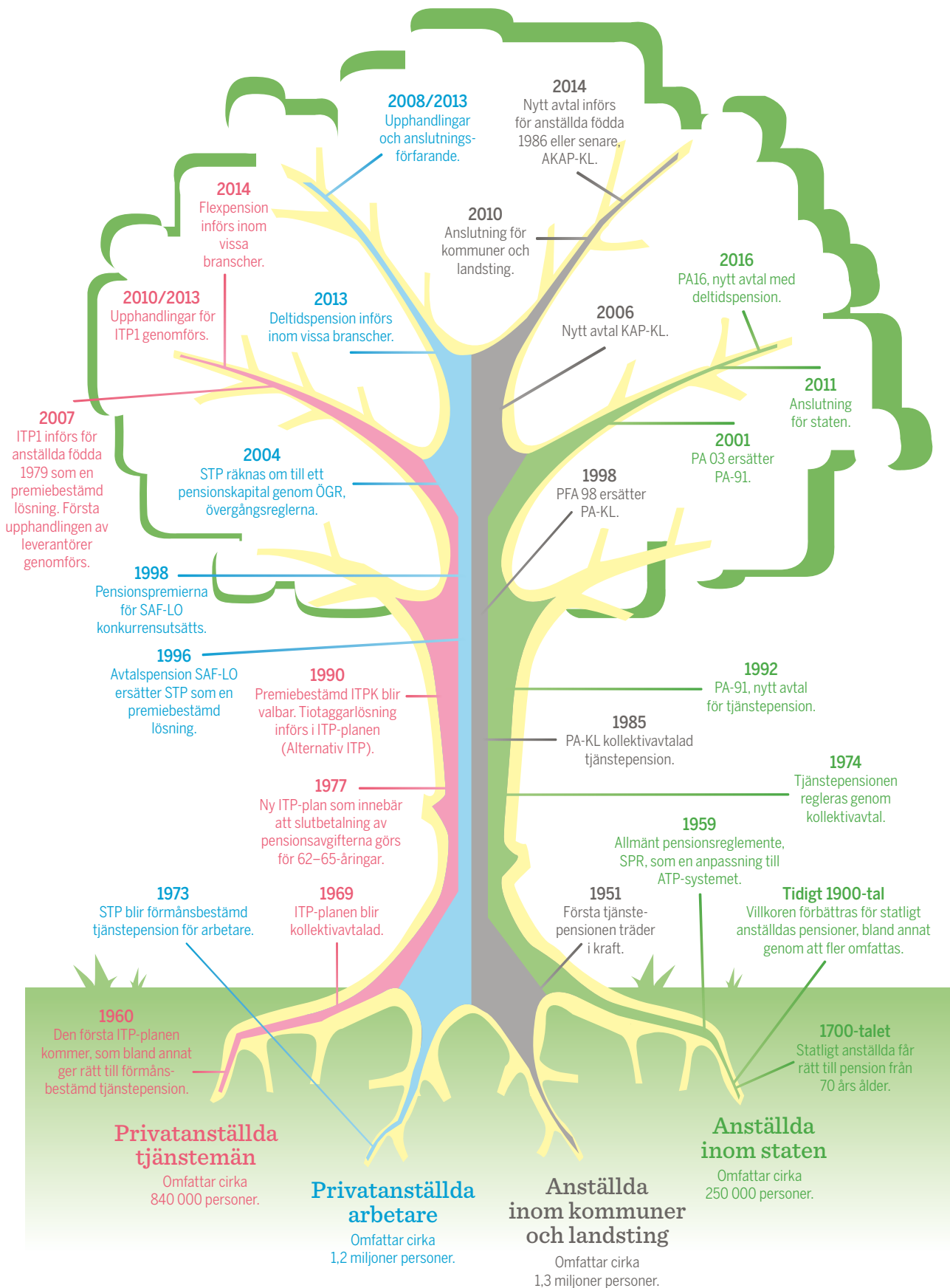
I dagsläget är det enbart tillåtet att flytta tjänstepensioner till nytecknade försäkringar och försäkringar kan i regel bara slås ihop om de härrör från samma anställning eller tjänstepensionsavtal. Lagstiftningen borde medge att man slår ihop tjänstepensioner med mindre kapital för att minska antalet försäkringar. Det skulle innebära lägre avgifter för spararna och bidra till ett mer lättbegripligt pensionssystem. Det borde även vara möjligt att kunna flytta kollektivavtalade tjänstepensioner som kommer från tidigare anställningar mellan olika avtal med en kostnadseffektiv och oberoende hantering.

Att gå i pension är i praktiken en övning med papper, penna och ekonomipärm. Det måste bli möjligt att gå i pension elektroniskt. Branschen har ett ansvar att utveckla "Knappen" tillsammans med Min Pension och Pensionsmyndigheten så att alla enkelt kan planera sin tillvaro som pensionär. Tjänstepensioner bör vara utformade så att förvalet är utbetalning livet ut. Samtidigt kräver ett flexibelt arbetsliv att fler kommer vilja ha en flexibel pensionsutbetalning. Det borde vara möjligt att göra paus för utbetalning av tjänstepension vilket även föreslås i Tjänstepensionsbeskattningsutredningens betänkande<sup>42</sup>.

## Jobb med kollektivavtal

Tjänstepension & trygghetsförsäkringar ingår i anställningen!

En särskild kvalitetsmärkning borde synliggöra kollektivavtalens mervärde. Så här skulle den kunna se ut!



# Hänvisningar

## Sid 4

- <sup>1</sup> Sjukpenningtalet år 2015 efter län och åldersgrupp, Försäkringskassan.
- <sup>2</sup> Utdrag från statistik för år 2014, DO 2015.
- <sup>3</sup> Åtgärder för ett längre arbetsliv, SOU 2013:25, s. 131.
- <sup>4</sup> Undersökning om åldersgränser i arbetslivet, AMF maj 2015.
- <sup>5</sup> Ungdomsarbetslösheten går inte att pensionera bort, SNS Analys nr 25 2015.
- <sup>6</sup> Det dreier seg om helse och arbeidsglede, Nordiska ministerrådet 2013.
- <sup>7</sup> Are Aging baby Boomers Squeezing Young Workers Out of Jobs? Center for Retirement Research at Boston College 2012.
- <sup>8</sup> Pensionsmyndighetens årsstatistik över utbetalning 2014.

## Sid 5

- <sup>9</sup> Premiesparrapport 2014, Pensionsmyndigheten s.18.
- <sup>10</sup> Utredningen om ett reformerat premiepensionssystem, Dir 2015:76
- <sup>11</sup> Att välja uttagstid av tjänstepension, ISF Rapport 2015:15.

## Sid 6

- <sup>12</sup> Tjänstepension – tryggandelagen och skatteregler, SOU 2015:68, s. 15.
- <sup>13</sup> Undersökning om åldersgränser i arbetslivet, AMF maj 2015.
- <sup>14</sup> Kan vi jobba tills vi blir 75 år?, IFAU 2015, s. 15.
- <sup>15</sup> Låg pensionskunskap bland unga, AMF februari 2015.

## Sid 7

- <sup>16</sup> Mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken SOU 2015:86, s. 174.
- <sup>17</sup> Global Wage Report 2014/15 – Wages and income inequality, ILO, s. 45.
- <sup>18</sup> Hela lönen, hela tiden – Utmaningar för ett jämställt arbetsliv SOU 2015:50, s. 13.
- <sup>19</sup> Dags att diskutera deltidssamarbetandets konsekvenser, Unionen november 2015.
- <sup>20</sup> Sverige jämställdhetsbarometer 2015 – Tid, makt och pengar, LO, s. 8–10.
- <sup>21</sup> Mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken SOU 2015:86, s. 25–26.
- <sup>22</sup> Mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken SOU 2015:86, s. 203.
- <sup>23</sup> Korta pensionsfakta från Pensionsmyndigheten 2015.
- <sup>24</sup> Medelpensioneringsålder och utträdesålder, Pensionsmyndigheten 2015, s. 3.

## Sid 8

- <sup>25</sup> Få sparar åt partner, AMF maj 2015.
- <sup>26</sup> Att välja uttagstid av tjänstepension, ISF Rapport 2015:15.

## Sid 9

- <sup>27</sup> Återbetalningsskydd vanligare bland män, AMF november 2015.

## Sid 10

- <sup>28</sup> Pensionsgruppen tar helhetsgrepp på ojämsställda pensioner, Socialdepartementet 150618.
- <sup>29</sup> Analys av pensionsrätt för barnår respektive studier ur ett jämställdhetsperspektiv, Pensionsmyndigheten 2015.
- <sup>30</sup> Allt fler kommuner och landsting beslutar om heltid, SKL 160121.
- <sup>31</sup> Mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken SOU 2015:86, s. 26.

## Sid 12

- <sup>32</sup> Deltidspension möjliggör ett längre arbetsliv, AMF juni 2015.

## Sid 16

- <sup>33</sup> AMF, Vintagepeople, Vintagebarometern, Viljan att arbeta längre, 2014.
- <sup>34</sup> Statistik från Min Pension, dec 2015.
- <sup>35</sup> AMF, Novus, Undersökning om pensionsplanering, okt 2015.

## Sid 17

- <sup>36, 38–39</sup> AMF, Pensionärerna är optimistiska om sin ekonomi 2016 men tror på sämre tider för Sverige. Undersökning med svar från fler än 15 000 pensionärer hos AMF.
- <sup>37</sup> Tidigt uttag av allmän pension och placering i kapitalförsäkring, Pensionsmyndigheten, 2015, s.1–2.

## Sid 18

- <sup>40</sup> Att välja uttagstid av tjänstepension, ISF Rapport 2015:15, s. 46.

## Sid 19

- <sup>41</sup> Att gå i pension – varför så krångligt? (RIR 2014:13), Riksrevisionen, s. 9–14.

## Sid 22

- <sup>42</sup> Tjänstepension – tryggandelagen och skatteregler, SOU 2015:68.



## Undrar du över något?



020-696 320 (vard 8-18)



info@amf.se



amf.se

