

# Flexpension och delpension

En översikt inom de fyra stora avtalsområdena

PENSIONS  
MYNDIGHETEN

# Sammanfattning

Flexpension och delpension syftar bland annat till att möjliggöra ett mer flexibelt arbetsliv åren innan pensionsinträdet. Flexpensionen lyfts också fram som ett sätt att senarelägga utträdet från arbetsmarknaden eller som ett sätt att bibehålla dagens pensionsnivå vid 65 år vid en längre livslängd.

Rapporten konstaterar att avsättningarna till de premiebestämda flexpensionerna skiljer sig mellan avtalsområdena och att det idag endast är de förmånsbestämda delpensionerna inom de offentliganställdas PA16 och KAP-KL som i praktiken kan utnyttjas bland de som går i pension de närmaste åren. Om 20 till 30 år kan dock flexpensionen få stor betydelse inom övriga avtalsområden.

Hur den individuella effekten av en delpension blir beror på intjänad allmän pension och tjänstepension samt på när i livet intjänandet har skett. Ett tidigt uttag av flexpensionen kommer dock alltid leda till en lägre utbetald total tjänstepension per månad. Om flexpensionen, och den medföljande nedtrappningen i arbetstid, samtidigt leder till ett ökat arbetsutbud längre upp i åldrarna kommer däremot den allmänna pensionen bli högre än vad den annars hade varit.

En osäkerhet är dock om flexpensionen kommer leda till ett senare pensionsutträde eller om den främst kommer användas till att bibehålla dagens pensionsnivå vid 65 år även med en längre livslängd. Pensionsmyndigheten ser självklart väldigt positivt på stärkta pensioner. Det är däremot inte självklart att en generell höjning av pensionerna bäst uppnås genom en högre avsättning till alla yrkesgrupper istället för ett längre arbetsliv, även om förutsättningarna ser olika ut mellan olika branscher och yrken. Pensionsåldersutredning har tidigare motiverat att två tredjedelar av den ökade livslängden bör läggas till arbetslivet och en tredjedel till ett längre liv som pensionär.

Pensionsmyndighetens bedömning är att de två delarna i flexpensionen går i motsatt riktning vad gäller pensionsåldern – att högre tjänstepension leder till en lägre pensionsålder medan möjlighet för den enskilde att gå ner i arbetstid utan att helt lämna arbetsmarknaden leder till en högre pensionsålder. Nettoeffekten av förändringarna kan vi inte bedöma.

Vidare kommer tjänstepensionens ökande betydelse samt den ökade skillnaden i olika avtalsområdens avsättningar att medföra en ökad spridning i pensionerna framöver. Även flexibiliteten i uttaget kan leda till en ökad spridning i pensionen om den genomsnittliga uttagsåldern kommer skilja sig mellan olika yrkes- och inkomstgrupper. Det kan också finnas en ökad drivkraft för arbetsgivare att stå utanför kollektivavtalen på grund av de högre premierna till tjänstepensionerna. Skulle det ske får vi en grupp med bra avtalade tjänstepensioner och en annan ökad grupp som helt står utanför.

Införandet av flexpensionen aktualiserar pensionssystemets mest centrala avvägningsproblem - avvägningen mellan pensionsavsättning, pensionsnivå och pensionsålder, och vem som ska göra den avvägningen. Nuvarande

ordning innebär att lagstiftaren och arbetsmarknadens parter förfogar över frågan och svaren var för sig.

Här bör lagstiftaren därför vara medveten om att de nya tjänstepensionsavsättningarna arbetsmarknadens parter har förhandlat fram kan leda till en effekt i motsatt riktning bort från regeringens mål om ett längre arbetsliv.

Avslutningsvis anser Pensionsmyndigheten att avvägningen mellan pensionsavsättning, pensionsnivå och pensionsålder borde vara föremål för en större debatt och att ytterligare faktaunderlag för den debatten är angeläget. Pensionsmyndigheten avser att under 2018 bidra i den frågan men hoppas att även andra aktörer kommer att göra det.

# Innehåll

Inledning.....	2
Villkoren skiljer sig mellan olika avtalsområden.....	4
PA16 4	
ITP 1 och ITP 2.....	5
AKAP-KL och KAP-KL.....	6
SAF-LO .....	6
Partiellt uttag av tjänstepensionen.....	7
Delpensioneringens effekt på helpensioneringen.....	8
Avslutande kommentar.....	11
Utträdet från arbetsmarknaden kan såväl tidigareläggas som senareläggas.....	12
Flexpensionen kan leda till en större spridning i pensionerna .....	14

# Inledning

Flexpension och delpension syftar bland annat till att möjliggöra ett mer flexibelt arbetsliv åren innan pensionsinträdet. Flexpensionen lyfts också fram som ett sätt att senarelägga utträdet från arbetsmarknaden. Huruvida förmånen har den egenskapen eller den motsatta – tidigare pensionering – är svårt att föra i bevis. Pensionsmyndigheten anser dock att det är rimligt att utgå från att högre pensioner vid en given ålder leder till att fler väljer att pensionera sig vid den åldern. Vi anser också att ju större möjligheten är för enskilda att komma överens med sin arbetsgivare att gå ner i arbetstid, eller på annat sätt komma överens om omfattning och förläggning av arbetstiden, desto fler kommer välja, och ha möjlighet, att arbeta vid varje ålder. Denna rapport presenterar en översiktlig bild av hur möjligheterna till flexpension och delpension ser ut inom de olika avtalsområdena. Rapporten visar också hur mycket de ekonomiska effekterna kan skilja mellan avtalen. Rapporten avslutas med en kort beskrivning av några problem som flexpensionen kan medföra.

Flexpension och delpension används ofta synonymt vilket lätt skapar en begreppsförvirring. I huvudsak används dock flexpension, och ibland också deltidspension, för premiebestämda pensioner medan delpension i huvudsak syftar på en förmånsbestämd pension. Det är också den distinktionen som används i denna rapport.

Flexpension och delpension är nygamla pensionsförmåner. Inom den allmänna pensionen fanns ett delpensionssystem mellan åren 1976 till 2000 och de sista utbetalningarna till de som beviljats allmän delpension skedde under 2004. I samband med att den allmänna delpensionen upphörde infördes en delpension inom det statliga tjänstepensionsavtalet PA03 (nuvarande PA16 avdelning II). Delpension har därför sedan 2003 funnits som en möjlighet, men inte rättighet, inom statlig sektor. För anställda i kommun och landsting infördes en liknande möjlighet från 2006. Inom privat sektor är flexpensionen en nyare företeelse som i de flesta avtal infördes under 2013 eller senare.

För de som kommer överens med sin arbetsgivare och beviljas delpension inom PA16 avdelning II och KAP-KL kan delpensionen ge ett bra tillskott och möjliggöra att arbetstagaren får 80 procent av sin tidigare inkomst vid 50 procent deltidarbete. Det är även målsättningen med de nyare avtalen med flexpension men eftersom de är premiebaserade och inte har funnits i så många år är det inte så mycket pengar det handlar om för de som går i pension idag. Flexpensionen kan dock få stor betydelse om 20 till 30 år, allt eftersom försäkringskapitalet växer och yngre generationer går i pension. De nya avtalen gör det också lättare för arbetstagaren att gå ner i arbetstid och utnyttja flexpensionen eftersom premien redan är inbetald och inte medför någon ytterligare direkt kostnad för arbetsgivaren. Rätten till att ta ut flexpensionen och gå ner i arbetstid är dessutom större i de nya avtalen än i de äldre.

Flexpension var en av de största frågorna i 2016 års avtalsförhandlingar. Bland annat uppges de förhandlingar mellan arbetsgivarorganisationen Almega och fackförbunden Unionen och Sveriges Ingenjörer som till slut ledde till en överenskommelse om flexpension även för anställda i tjänstesektorn ha varit särskilt svåra.<sup>1</sup>

För arbetstagaren medför flexpension en förstärkt tjänstepension och möjlighet att gå ner i arbetstid inför pensionen. Ur arbetsgivarens perspektiv möjliggör deltidsarbetet en flexibel överföring av kunskap mellan äldre och nyanställda och att anställda orkar arbeta kvar längre upp i åldrarna. Vid beviljad deltid genom flexpension eller delpension omregleras anställningen till en deltidsanställning. Det innebär att den anställde inte har någon rättighet att få komma tillbaka på heltid igen. Möjligheten till heltid finns dock såklart fortfarande kvar om både arbetsgivaren och arbetstagaren så önskar.

Flexpensionen är också helt enkelt en förstärkning av den övriga tjänstepensionen för att bibehålla nivån i pensionen vid en längre livslängd. På så sätt möjliggör flexpensionen ett tidigare pensionsinträde än vad arbetstagaren annars hade valt.

---

<sup>1</sup> <https://www.sverigesingenjorer.se/Aktuellt-och-press/Nyhetsarkiv/Debattartiklar/Garna-flexpension--men-inte-lonevaxling/>, <https://www.almega.se/politik-och-ekonomi/flexpension>, <https://www.unionen.se/om-unionen/press/almega-sveriges-ingenjorer-och-unionen-overens-om-flexpension-i-tjansteforetag>

# Villkoren skiljer sig mellan olika avtalsområden

Villkoren för att tjäna in och ta ut flexpension eller delpension skiljer sig mellan de fyra stora avtalsområdena. Det skiljer också mellan avtalen om fortsatta premier till tjänstepensionen baseras på heltidslönen innan deltiden eller inte samt vilken procentsats som betalas in i premie. I tabell 1 nedan presenteras en översiktlig beskrivning av de olika villkoren. Den allmänna pensionen kommer generellt alltid att påverkas och bli lägre vid deltidarbete i slutet av arbetslivet.<sup>2</sup>

**Tabell 1. Flexpension och delpension inom olika avtalsområden**

	PA16 avd I	PA16 avd II	ITP	ITP 2 (ITPK)	AKAP-KL/ KAP-KL	SAF-LO
Från vilken ålder kan det beviljas?	61 år	61 år	60-62 år	60-62 år	Förhandlingsfråga	60 år
Slutbetalas tjänstepensionen?	Nej	Ja	Nej	Ja, efter 62 år	Förhandlingsfråga	Nej
Mellan vilka år sker intjäningen?	0-67 år, införd 2016	Förmånsbestämd	25-65 år, införd 2013-2017	25-65 år, införd 2013-2017	Förmånsbestämd	0-65 år, införd 2013-2016
Premieinbetalning under 2017	1,5 %	Förmånsbestämd	0,2-1,5 %	0,2-1,5 %	Förmånsbestämd	0,7-1,7 %

## PA16

Inom PA16 avdelning II omfattas anställda födda före 1988 av ett delpensionsavtal sedan 2003. Det är upp till arbetsgivaren att bestämma om arbetstagaren ska få erbjudas delpension eller inte vilket ofta kan bero på vilket ekonomiskt läge arbetsgivaren har för tillfället. Delpensionen kan beviljas som tidigast från 61 år och som längst till 65 år. Som högst kan delpensionen uppgå till 50 procent av arbetstiden vilket ger 80 procent av lönen före pensioneringen. Pensionen utbetalas av SPV och arbetsgivaren fortsätter betala in premier till Kåpan Tjänste och den valbara delen baserat på den fasta lönen arbetstagaren hade innan delpensionen. Den

<sup>2</sup> Undantaget är om deltidslönen fortfarande är högre än högsta pensionsgrundande inkomst (41 359 kr/mån under 2017). I dessa fall blir den allmänna pensionen oförändrad. Den allmänna pensionen kan även bli oförändrad vid rätt till garantipension.

förmånsbestämda ålderspensionen påverkas inte heller utan beräknas baserat på den fasta lön arbetstagaren skulle ha haft fram till 65 års ålder. Tjänstepensionen från 65 år påverkas därför inte av delpensionen. Däremot minskar den allmänna pensionen eftersom delpensionen inte är pensionsgrundande.

Inom PA16 avdelning I, som omfattar de födda 1988 eller senare, har den förmånsbestämda delpensionen ersatts av en premiebestämd flexpension. Precis som för äldre statsanställda krävs det en överenskommelse med arbetsgivaren för att arbetstagaren ska få gå ner i arbetstid. Den lägre inkomsten kan dock kompenseras med Kåpan Flex som är en premiebaserad pension på 1,5 procent som arbetsgivaren betalar in från första dagen anställningen börjar och som längst till 67 års ålder. Inbetalningarna till Kåpan Flex påbörjades 2016. Till skillnad från vid delpension inom avdelning II betalar arbetsgivaren inte in fortsatta premier utifrån heltidslönen inom avdelning I, utan utifrån den lön som faktiskt utbetalas vid deltiden. Mindre lön ger helt enkelt mindre pension inom avdelning I. Kåpan Flex kan i likhet med delpensionen tas ut från 61 års ålder men har i sig ingen koppling till hur mycket arbetstagaren går ner i arbetstid. Man kan således fortfarande arbeta heltid och samtidigt ta ut flexpensionen. För de som inte har tagit ut Kåpan Flex vid 70 års ålder börjar den utbetalas automatiskt.

### ITP 1 och ITP 2

Inom ITP 1 och ITP 2 har de flesta som är kollektivavtalslutna numera en flexpension (deltidspension) i någon grad. Flexpensionspremien infördes inom de flesta avtalen från och med 1 april 2013 och började betalas in under 2014. Under 2016 anslöt sig Svensk handel med flera och nu senast under 2017 även Almega.<sup>3</sup>

Inom ITP 1 och den premiebestämda delen inom ITP 2 (ITPK) inbetalas en premie för flexpension från och med 25 års ålder. Storleken på premien varierar mellan de olika avtalsområdena. Premien inom Svensk handel uppgår till exempel till 0,2 procent medan den inom Energiföretagens arbetsgivarförening uppgår till 1,5 procent.<sup>4</sup> Flexpensionen kan beviljas från 60 eller 62 års ålder beroende på avtalsområde och om det medför betydliga störningar kan arbetsgivaren neka deltidarbetet. Arbetstagaren och arbetsgivaren får tillsammans komma överens om hur mycket arbetstiden ska minskas.

Inom ITP 2 påverkar inte deltiden tjänstepensionen utan arbetsgivaren fortsätter betala in premier enligt den lön arbetstagaren hade innan delpensionen.<sup>5</sup> Inom ITP 1 innebär dock deltiden ett lägre intjänande till

---

<sup>3</sup> <https://www.collectum.se/sv/Foretag/Sa-administrerar-ni-ITP/Kompletterande-premier/Industriavtalen/>

<sup>4</sup> <https://www.collectum.se/sv/Foretag/Sa-administrerar-ni-ITP/Kompletterande-premier/Industriavtalen/DTP-premie-per-avtal-2016/>

<sup>5</sup> Biltrafikens Arbetsgivarförbund, Bussarbetsgivarna, Byggnadsämnesförbundet, Elektriska Installatörsorganisationen, Energiföretagens Arbetsgivarförening, Fastigo, Glasbranschföreningen m.fl.



tjänstepensionen. Eftersom intjänandet till flexpensionen endast har pågått några få år, och inom vissa avtal inte ens ett år, är det i dag i praktiken ett tidigt uttag av ITPK-delen inom ITP2 som kan användas som en flexpension.

### AKAP-KL och KAP-KL

Inom avtalsområdet AKAP-KL och KAP-KL är det möjligt med delpension (särskild avtalspension) men överenskommelsen är inte närmare angiven i kollektivavtalet. Det finns ingen lägsta ålder för att få delpensionen beviljad utan är upp till arbetstagaren och arbetsgivaren att komma överens om. Som längst kan delpensionen beviljas till 67 års ålder.

Arbetstagaren och arbetsgivaren får fritt förhandla och komma överens om tjänstepensionen ska slutbetalas eller om den ska beräknas på den lägre deltidslön arbetsgivaren betalar. En kompromiss kan även vara att beräkna avgiften utifrån deltidslönen plus delpensionen. Om arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om en slutbetalning baseras den utifrån den lön som gällde före delpensionen. Man kan också komma överens om samordning vilket innebär att delpensionen minskas om arbetstagaren får lön från ett annat håll under sin tid som deltidspensionär.

### SAF-LO

Flexpensionen inom SAF-LO intjänas från första arbetsdagen (till skillnad från den övriga avtalspensionen SAF-LO som i de flesta fall intjänas från 25 års ålder). Flexpensionen kan beviljas från 60 års ålder men om deltidspensioneringen medför en beaktansvärd störning kan arbetsgivaren neka delpensionen. En sådan störning kan till exempel vara att arbetsgivaren behöver nyanställa eller hyra in arbetskraft för att möjliggöra deltiden. Storleken på premien till flexpensionen varierar mellan de olika avtalsområdena. Inom teknikerarbetsgivarna är till exempel premien 1,7 procent under 2017 medan premien inom livsmedelsföretagen är 0,7 procent.<sup>6</sup> Det förekommer också lokalt förhandlade flexpensioner (livsarbetspremier), bland annat inom stålindustrin, som uppgår till 4 procent eller mer. Precis som för de övriga premiebestämda flexpensionerna inom de andra avtalsområdena finns idag inget uppsamlat kapital som kan användas för att gå ner i arbetstid. Det är först om 20 till 30 år som flexpensionen inom SAF-LO kommer vara av större betydelse.

---

(<https://www.collectum.se/sv/Foretag/Sa-administrerar-ni-ITP/Kompletterande-premier/Industriavtalen/>)

<sup>6</sup> <https://www.fora.se/foretag/rapportering/rapportera-extra-pensionspremier-for-avtalspension-saf-lo/avtal-med-deltidspension/>

# Partiellt uttag av tjänstepensionen

Till viss del kan ett partiellt uttag av tjänstepension användas på samma sätt som flexpension och delpension. Det finns dock skillnader i hur arbetstagaren får ta ut pensionen och hur uttaget påverkar den framtida pensionen.

Inom ITP, SAF-LO och äldre förmånsbestämd pension inom KAP-KL (intjänad pensionsrätt 971231) finns möjligheten till partiellt uttag av tjänstepensionen förutsatt att arbetstiden minskar i motsvarande grad. Den premiebestämda delen inom KAP-KL och AKAP-KL kan däremot tas ut partiellt eller helt utan krav på förändrad arbetstid.

Inom PA 16 kan tjänstepensionen inte tas ut partiellt<sup>7</sup> och arbetstagaren måste dessutom helt sluta sin statliga anställning för att ta ut tjänstepensionen. Det är dock fullt möjligt att ta ett annat arbete och samtidigt ta ut den statliga tjänstepensionen. Inom PA 16 avdelning I har kravet på att avsluta sin anställning försvunnit och arbetstagaren kan fortsätta arbeta och samtidigt ta ut flexpensionen.

För de som omfattas av ITP 1 och SAF-LO betalas tjänstepensionen utifrån den faktiska lönen arbetstagaren har och det görs egentligen ingen skillnad om arbetstagaren tar ut flexpension eller ett partiellt uttag av den övriga tjänstepensionen. Inom PA 16 avdelning II och ITP 2 kompenseras däremot arbetstagaren upp för deltidsarbetet och premierna till tjänstepensionen fortsätter att betalas in utifrån heltidslönen om deltiden beviljats genom delpension. Ett tidigt uttag av den övriga tjänstepensionen sänker således tjänstepensionen betydligt mer än vad ett uttag av delpension gör inom PA 16 avdelning II och ITP2. Inom KAP-KL och AKAP-KL blir det en förhandlingsfråga mellan den enskilde arbetsgavaren och arbetsgivaren om premierna till tjänstepensionen försätter att betalas in utifrån heltidslönen eller inte.

---

<sup>7</sup> Ett partiellt uttag kan dock skapas genom att ta ut de olika delarna av tjänstepensionen vid olika tidpunkter.

# Delpensioneringens effekt på helpensioneringen

Ett tidigt uttag gör av naturliga skäl att pensionen per månad blir lägre eftersom pensionen ska utbetalas under fler år. Ett tidigt uttag av de premiebestämda flexpensionerna fungerar på precis samma sätt och innebär således en lägre pension när arbetstagaren väljer att gå i pension helt och hållet jämfört med om arbetstagaren hade väntat med uttaget. De förmånsbestämda delpensionerna som finns inom PA 16 avdelning II, KAP-KL samt AKAP-KL (givet full premieinbetalning) minskar dock inte tjänstepensionen i någon större utsträckning.<sup>8</sup> Det gäller även för den förmånsbestämda delen inom ITP2 medan uttaget från ITPK kan likställas med ett tidigt uttag.

I tabell 2 och 3 nedan visas exempel på hur ett uttag av delpension och flexpension påverkar den totala pensionen vid 65 års ålder vid två olika inkomstnivåer. I exemplet antas en nedtrappning av arbetstiden till halvtid efter 62 års ålder och att denna deltid finansieras genom delpension eller flexpension. Individens slutar att arbeta och tar ut hel pension från 65 år. Syftet med tabellen är att visa hur mycket den allmänna pensionen minskar på grund av deltidsarbetet och hur mycket tjänstepensionen minskar på grund av delpensionen eller flexpensionen. Eftersom de avtalade delpensionerna och flexpensionerna införts vid olika tidpunkter samt att det är först om 20-30 år som de premiebestämda flexpensionerna kommer vara av större betydelse är det svårt att jämföra dem på ett rättvisande sätt i dagens penningvärde och med dagens livslängd. Den som vill veta hur delpensionen påverkar sin egen pension mer exakt bör kontakta sitt fackförbund och tjänstepensionsbolag.

För att ändå få en bild av hur de olika avtalen skiljer sig har dagens regelverk för delpension och flexpension applicerats på en individ född 1956. Exempelen i tabell 2 och 3 är därför hypotetiska och visar utfallet om arbetstagaren hade omfattats av flexpension eller delpension under hela sitt arbetsliv. I exemplen har arbetstagaren möjlighet att från 2018, från 62 års ålder, utnyttja sin delpension eller flexpension. I realiteten är det främst de som omfattas av PA 16 avdelning II eller KAP-KL, samt inom vissa lokalt förhandlade avtal, som idag har möjlighet att utnyttja delpensionen eller flexpension.

Tabell 2 visar att deltidsarbetet från 62 års ålder gör att den allmänna pensionen minskar med drygt 400 kronor per månad vid en slutlön på 25 000 kr per månad. Med en slutlön på 45 000 kronor per månad minskar den allmänna pensionen med drygt 600 kronor per månad, vilket visas i

---

<sup>8</sup> Den minskning som sker beror på att tjänstepensionen beräknas utifrån den heltidslön arbetstagaren hade innan deltiden. Utan deltiden hade dock sannolikt en viss löneökning skett vilket hade ökat på tjänstepensionen något.

tabell 3. Hur mycket flexpensionen eller delpensionen påverkar tjänstepensionen skiljer sig dock mellan de olika avtalen. Framförallt blir kostnaden för delpensionen mindre för de som omfattas av de förmånsbestämda delpensionerna inom PA 16 avdelning II och KAP-KL.

För någon med 25 000 kronor i slutlön inom PA 16 avdelning II minskar delpensionen endast den övriga tjänstepensionen med ungefär 40 kronor per månad i exemplet, medan den som omfattas av avdelning I minskar sin tjänstepension med ungefär 1790 kronor per månad. Det betyder dock inte att pensionerna blir högre med de äldre avtalen än med de nya. De nyare avtalen med premiebestämd flexpension har högre avsättning och ger tvärt om högre pension givet den jämna löneutveckling och avkastning som antas i exemplet. Även om uttaget av en premiebestämd flexpension minskar pensionen mer än vad uttaget av den förmånsbestämda pensionen gör ger den ändå högre pension i exemplet. Vad som ger högst pension i slutändan, oavsett utnyttjandet av flexpension eller inte, beror helt enkelt på värdeutvecklingen på de fonder tjänstepensionen är placerad i.<sup>9</sup>

Beräkningar nedan avser en delpension till 50 procent (vilket förväntas ge ungefär 80 procent av tidigare inkomst). Vid en högre arbetsgrad påverkas den slutliga pensionen mindre än vad exemplen visar.

**Tabell 2. Minskad pension per månad vid 65 års ålder vid uttag av flexpension eller delpension, tidigare arbetsinkomst 25 000 kr/mån<sup>10</sup>**

	PA16 I*	PA16 II	ITP1*	ITP 2*	AKAP-KL	KAP-KL'	SAF-LO*
Minskad allmän pension	-418 kr	-418 kr	-418 kr	-418 kr	-418 kr	-418 kr	-418 kr
Minskad tjänstepension	-1 787 kr	-42 kr	-1 684 kr	-1 646 kr	-115 kr	-8 kr	-1 572 kr
Minskad total pension	-2 205 kr	-460 kr	-2 102 kr	-2 064 kr	-533 kr	-426 kr	-1 990 kr

**Tabell 3. Minskad pension per månad vid 65 års ålder vid uttag av flexpension eller delpension, tidigare arbetsinkomst 45 000 kr/mån**

	PA16 I*	PA16 II	ITP1*	ITP 2*	AKAP-KL	KAP-KL'	SAF-LO*
Minskad allmän pension	-636 kr	-636 kr	-636 kr	-636 kr	-636 kr	-636 kr	-636 kr
Minskad tjänstepension	-3 539 kr	-632 kr	-3 767 kr	-4 325 kr	-2 083 kr	-302 kr	-3 165 kr
Minskad total pension	-4 175 kr	-1 268 kr	-4 403 kr	-4 961 kr	-2 719 kr	-938 kr	-3 801 kr

<sup>9</sup> Real fondavkastning har antagits till 3,9 procent per år.

<sup>10</sup> Hypotetiskt exempel om flexpension funnit under hela intjänandetiden. Delpension eller flexpension till 50 % från 62 år. Årlig inflation har antagits till noll procent, real tillväxt 1,8 procent och real fondavkastning till 3,9 procent. Fortsatt premiebetalning enligt avtal. För AKAP-KL har i exemplet antagits att ingen fortsatt premiebetalning görs, för KAP-KL antas full premiebetalning. Flexpensionen har antagits till 1,5 % inom såväl PA16 I, ITP och SAF-LO. Vidare antas att ITPK intjänats från 28 års ålder (även för tid innan 1997).

Exemplen ovan visar att den totala pensionen vid en delpensionering minskas med mellan 426 och 2 205 kronor per månad för någon som tjänar 25 000 kronor i månaden. För den som tjänar 45 000 kronor i månaden minskar pensionen med mellan 938 och 4 175 kronor per månad.

Viktigt att komma ihåg är dock att det inte bara är den allmänna pensionen och tjänstepensionen som påverkas av deltiden. Vid eventuell sjukdom eller arbetslöshet kommer till exempel sjukpenning och a-kassa baseras på deltidslönen. Även andra inkomstbaserade försäkringar inom socialförsäkringen blir lägre på grund deltiden. Vid en sysselsättningsgrad mindre än 16 timmar kommer dessutom tjänstegrupplivförsäkringen till efterlevande att minskas.

Samtidigt är ett syfte med delpensionen och flexpensionen en flexibel övergång från arbete till pension och att fler ska orka arbeta längre upp i åldrarna. Det är därför inte helt enkelt att värdera den individuella ekonomiska ”kostnaden” av att utnyttja delpensionen eftersom deltiden i sig kan leda till att arbetslivet förlängs. Fler år med deltidsinkomster efter 65 år kommer istället öka pensionen. Även om deltidsarbete ger en lägre tjänstepension per månad ger fortsatt deltidsarbete upp i åldrarna ge en högre allmän pension som i slutändan ger en högre total pension.

En annan aspekt gäller arbetstagare med höga inkomster. Delpension är aldrig pensionsgrundande för den allmänna pensionen. Däremot kan arbetstagare med inkomster över takgränsen för pensionsgrundande inkomst (41 359 kronor per månad under 2017) ha delpension ned till takgränsen utan att för den skull minska sin allmänna pension. För denna grupp kan således den allmänna pensionen bli den samma även med deltidsarbete i slutet av arbetslivet. Med en beviljad förmånsbestämd delpension blir dessutom tjänstepensionen ungefär den samma oavsett om de arbetar heltid eller har delpension.

Även för arbetstagare med låga inkomster kan delpensionen lämna den totala pensionen oförändrad. Det beror på att den minskade inkomstpensionen kompenseras upp av en högre garantipension. Med rätt till en förmånsbestämd delpension kan därför även denna grupp få nästan samma totala pension oavsett om de arbetar heltid eller har delpension i slutet av arbetslivet.

Hur den individuella effekten av en delpension blir beror på såväl livsinkomstens utformning som på intjänad tjänstepension och allmän pension. Den som står inför beslutet att skriva på ett avtal om delpension eller ta ut sin flexpension bör därför alltid ta kontakt med sitt fackförbund eller tjänstepensionsbolag och ta hjälp för att få en mer noggrann bild av hur sin egen ekonomi påverkas även på lång sikt.

# Avslutande kommentar

Som tidigare nämnts är flexpensionen dels en höjning av tjänstepensionen och dels en möjlighet att gå ner i arbetstid åren innan pensioneringen. Flexpensionen kan även användas till att tidigarelägga pensionen och utträdet från arbetsmarknaden. Vår bedömning är att de två delarna i flexpensionen går i motsatt riktning vad gäller pensionsåldern - att högre tjänstepension leder till en lägre pensionsålder medan möjlighet för den enskilde att gå ner i arbetstid utan att helt lämna arbetsmarknaden leder till en högre pensionsålder. Nettoeffekten av förändringarna kan vi inte bedöma.

Som argument mot flexpensionen har det förts fram att den i praktiken innebär en obligatorisk löneväxling och att det därför endast är de löntagare som betalar statlig inkomstskatt som tjänar på flexpensionen. Argumentet, som kan appliceras på hela tjänstepensionen och inte bara flexdelen, stämmer i teorin men förutsätter att tjänstepensionen till största delen finansieras genom minskade löneökningar. Att tjänstepensioner fullt ut finansieras från löneutrymmet är dock inte en självklarhet på lång sikt, det kan också likställas med en framförhandlad löneökning eller finansieras genom att andra förmåner minskar. Det saknas också empiri som visar att individer utan tjänstepension fullt ut blir kompenserade för avsaknaden genom högre lön.

En annan kritik mot flexpensionen är att den ökar på komplexiteten i det samlade pensionssystemet. Kritiken är inte mot flexibiliteten eller höjningen av pensionen i sig utan mot att det införts ett nytt begrepp och nya pensionsförsäkringar som minskar transparensen. Det uppstår helt enkelt ytterligare valsituationer som individer måste ta ställning till och förstå innebörden av.

Argumentet för flexpensionen är att det garanterar ett sparande som annars inte skett och att tjänstepensionen är en förmånlig sparform genom sina låga avgifter. Eftersom individer generellt har en kortsiktighet i sitt sparande finns starka argument för att ett obligatoriskt pensionssparande är bra för såväl individer, arbetsgivare som samhälle. Ur det perspektivet kan flexpensionen snarare ses som en höjning av detta obligatoriska sparande än en löneväxling.<sup>11</sup> En fråga i sammanhanget blir dock vilken pensionsinkomst som är den optimala när en individs inkomster ska portioneras ut över livet? Vad är en lämplig nivå på en obligatorisk pension? När är individen underförsäkrad och när uppstår en överförsäkring? Det är en svår fråga att ge ett generellt svar på eftersom det för vissa kan räcka med 50 procent av slutlönen i pension medan andra behöver 100 procent av lönen för att få ihop vardagen som pensionär.

---

<sup>11</sup> En motstridighet i detta obligatoriska sparande är att tjänstepensionen kan tas ut på fem år. Det finns således en kombination av tvång och frivillighet som kan ifrågasättas.

Flexibiliteten i pensionen är positiv men kräver samtidigt att arbetsgivare tar ett större ansvar för att möjliggöra flexibiliteten och underlätta för anställda att arbeta längre upp i åldrarna. Risken finns annars att flexpensionen främst leder till ett tidigare utträde från arbetsmarknaden vilket i förlängningen kan bli bekymmersamt både för samhället och för den enskildes ekonomi.

Pensionsmyndigheten ser vidare självklart väldigt positivt på stärkta pensioner. Det är däremot inte självklart att en generell höjning av pensionerna bäst uppnås genom en högre avsättning till alla yrkesgrupper istället för ett längre arbetsliv, även om förutsättningarna ser olika ut mellan olika branscher och yrken. Pensionsåldersutredning har tidigare motiverat att två tredjedelar av den ökade livslängden bör läggas till arbetslivet och en tredjedel till ett längre liv som pensionär.<sup>12</sup>

Pensionsmyndigheten vill i sammanhanget lyfta fram två osäkerheter som myndigheten, regeringen och arbetsmarknadens parter bör förhålla sig till och följa utvecklingen av framöver.

### Utträdet från arbetsmarknaden kan såväl tidigareläggas som senareläggas

Används flexpensionen till att anpassa arbetstiden och få fler att arbeta högre upp i åldrarna är det positivt för såväl den enskildes ekonomi som för samhället och pensionärskollektivet som helhet. I teorin leder dock förmåner, och sparande, som ersätter inkomstbortfall till ett minskat arbetsutbud. Det gäller såväl allmän pension, tjänstepension som privat pensionssparande. Ett rimligt antagande är därför att en högre genomsnittlig tjänstepension kommer leda till ett något tidigare genomsnittligt utträde från arbetsmarknaden. Hur det empiriska sambandet mellan pensionsförmögenhet och tidpunkten för pensionering ser ut är dock oklart och de forskningsresultat som finns är motstridiga och beror på hur analysen har gjorts.<sup>13</sup> Bland annat pekar studier på att hälsan och familjesituationen är betydligt viktigare än förmögenheten vid beslutet att gå i pension. Även utbildningsnivån har haft större förklaringsgrad till pensioneringen än inkomsten och förmögenheten i flera studier. Till exempel tycks individer med enbart gymnasial utbildning eller lägre studier i högre utsträckning gå i pension innan de fyller 65 år än individer med eftergymnasial utbildning.<sup>14</sup>

En faktor som försvårar analysen av hur den högre tjänstepensionen påverkar pensionsåldern är att ökningen kommer ske gradvis och att det är först om 20 till 30 år den kommer få en större betydelse. En gradvis ökning av pensionskapitalet kan helt enkelt höja de allmänna förväntningarna på

---

<sup>12</sup> Åtgärder för ett längre arbetsliv (SOU 2013:25)

<sup>13</sup> <http://pensionsaldersutredningen.blogspot.se/2011/10/vad-bestammer-nar-man-gar-i-pension-del.html>, Vem arbetar efter 65 års ålder? En statistisk analys. SOU 2010:85,

<sup>14</sup> Vem arbetar efter 65 års ålder? En statistisk analys. SOU 2010:85, Arbetslivets längd – om studier, debutålder och utträdesålder. Pensionsmyndigheten 2011-10-10, Skäl att gå i pension eller inte. Pensionsmyndigheten 2012:1

pensionen och förändra normen och synen på vad som anses vara en tillräcklig pension. Ett tidigt uttag av flexpensionen kommer fortfarande ge en lägre pension per månad än vad individen annars hade fått vilket kommer påverka beteendet och utträdet från arbetsmarknaden. Flexpensionen bör därför inte få samma effekt på pensionsåldern som den tidigare statliga delpensionen (eller de delpensioner som kan beviljas inom PA 16 och KAP-KL).

Vad gäller studier om flexibla arbetstider har inte heller de kommit fram till något enhetligt svar på hur och om det ger en positiv effekt på arbetsutbudet som helhet eller inte.<sup>15</sup> Vi vet dock att det är ytterst få som går ner i arbetstid och utnyttjar den flexibilitet i pensionsuttaget som redan finns idag för den allmänna pensionen.<sup>16</sup>

Beslutet att fortsätta arbeta deltid de sista arbetsåren istället för att helt gå i pension kräver dock mer än en ekonomisk möjlighet till deltid. Utöver ekonomiska möjligheter och drivkrafter påverkar normer, arbetsmiljön, och arbetsgivarens vilja att ha kvar äldre arbetstagare.

Den sannolikt enskilt viktigaste faktorn för utvecklingen av utträdet från arbetslivet förfogar lagstiftaren helt över - åldern för när lagstiftaren inte anser att vi i första hand ska försörja oss själva längre.

Pensionsålderutredningen konstaterade att antalet arbetade timmar bland äldre bör öka när livslängden ökar. Annars riskerar försörjningsbördan för de som arbetar bli orimligt hög, skattebasen minska och den allmänna pensionen bli för låg.<sup>17</sup> Lagstiftaren bör därför vara medveten om att de nya tjänstepensionsavsättningarna arbetsmarknadens parter har förhandlat fram kan leda till en effekt i motsatt riktning från regeringens mål om ett längre arbetsliv.

En möjlig bidragande orsak till de ökade avsättningarna inom tjänstepensionen är att regeringen ännu inte har lämnat förslag till riksdagen om att höja 65 årsgränsen. Genom att 65 år behållits som ”pensionsålder” har det varit, och är, naturligt att värdera pensionsnivåerna vid 65 år. Den allmänna pensionen, liksom tjänstepensionerna, blir lägre vid 65 år givet ökad livslängd. I stället för att motverka det genom en högre pensionsålder har arbetsmarknadens parter höjt avsättningarna. Det innebär ett högre sparande, och kan innebära en risk för lägre inkomster nu för såväl löntagare som staten samt en risk för lägre pensionsålder och minskat arbetsutbud. Utvecklingen av ökade avsättningar till tjänstepensionen kan åtminstone delvis uppfattas som ett svar på riksdagens icke beslut att höja 65 årsgränsen.

Pensionsmyndigheten anser att avvägningen mellan pensionsavsättning, pensionsnivå och pensionsålder borde vara föremål för en större debatt och

---

<sup>15</sup> Flexibla arbetstider och utträde från arbetsmarknaden – en forskningsöversikt. Pensionsåldersutredningen (S 2011:05)

<sup>16</sup> I december 2015 tog 2 141 269 personer ut inkomstpension varav 0,77 procent gjorde det partiellt. Tittar man endast på de som tog ut inkomstpension mellan 61 och 69 år gjorde 2,3 % ett partiellt uttag.

<sup>17</sup> Åtgärder för ett längre arbetsliv (SOU 2013:25)



att ytterligare faktaunderlag för den debatten är angeläget. Pensionsmyndigheten avser att under 2018 bidra i den frågan men hoppas att även andra aktörer kommer att göra det.

### Flexpensionen kan leda till en större spridning i pensionerna

Att flexpensionen kan leda till en större spridning i pensionerna beror på flera olika faktorer.

En orsak är att premierna till flexpensionen skiljer sig mellan de olika avtalsområdena. Det är troligt att premierna mer och mer kommer närma sig varandra över tid, likt den övriga tjänstepensionen har gjort, men även med små procentuella skillnader kommer pensionskapitalet skilja sig ganska mycket efter 20 till 30 år med intjänande. Vidare ökar spridningen i pension i förhållande till de som inte alls har någon tjänstepension.

En annan orsak till ökad spridning i pensionerna beror på flexibiliteten i uttaget. Flexpensionen kan visserligen få en utjämnande effekt men scenariot kan också vara det motsatta. Det är sannolikt att de som redan har mer flexibla arbeten, till exempel tjänstemän och akademiker, i högre uträkning kommer utnyttja flexibiliteten för att fortsätta arbeta längre upp i åldrarna medan arbetare i högre uträkning kommer använda flexibiliteten till att gå i pension något tidigare än vad de annars hade gjort. Ett sådant scenario kommer leda till en ökad spridning i pensionerna. De med höga inkomster och hög förmögenhet kommer troligtvis, precis som idag, finnas både i grupper som går i pension tidigt och sent.

De högre premierna kan också få fler arbetsgivare att stå utanför kollektivavtalen på grund av den ökade kostnaden. Skulle det ske får vi en grupp med bra avtalade tjänstepensioner och en annan ökad grupp som helt står utanför.

En sista orsak, som snarare handlar om möjligheten som gavs att minska spridningen i pensionerna, är att tjänstepensionen har en omvänd progressivitet. Som tjänstepensionen är utformad får de flesta en premie motsvarande 4,5 procent av lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 30 procent av lön över 7,5 inkomstbasbelopp. Att premien för lön över 7,5 inkomstbasbelopp är högre motiveras av att den allmänna pensionen har ett inkomsttak och att en extra premie över taket därför behövs för att motverka att inkomstfallet vid pensioneringen blir alltför stort för de med högre inkomster. Det gäller särskilt de som gjort en lönekarriär i slutet av arbetslivet. Hur mycket högre denna extra avsättning ska vara har dock diskuterats och ifrågasatts. Med flexpensionen kunde den omvända progressiviteten ha minskat något genom att exempelvis endast öka avsättningen för inkomster upp till 7,5 inkomstbasbelopp. En sådan förändring gjordes dock inte och i kronor och ören kommer flexpensionen därför leda till en ökad spridning i pensionerna.