



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan

## **Rörlighet som ambition – ger olika pension**

*En kandidatuppsats i tjänstepensionsavtalens olika konstruktioner och vilka konsekvenser det ger på den svenska arbetsmarknadens personalrörlighet*

Sara Okmian

HARH16 Kandidatuppsats i arbetsrätt

VT 2018

Handledare: Annamaria J. Westregård

## **Förord**

Jag vill rikta ett stort tack till Annamaria för all handledning och synpunkter under denna uppsatsgång. Även ett stort tack till Kristina på MinPension.se och Tomas på Collectum för värdefulla och intresseväckande samtal inom detta område.

Sara Okmian

## SAMMANFATTNING

---

Personalrörligheten på arbetsmarknaden är viktig såväl i ett långsiktigt perspektiv för landets ekonomiska utveckling och tillväxt som för enskilda arbetstagares upplevelse till handlingsutrymme och hälsa. I denna uppsats diskuteras de tre stora och äldre tjänstepensionsavtalen ITP2, KAP-KL och PA16 Avd2 utifrån vilka konsekvenser dess likheter och skillnader har på arbetstagares möjlighet och vilja att byta tjänst och därigenom personalrörligheten mellan sektorer. Genom en rättsanalytisk metod har de olika kollektiva tjänstepensionsavtalen analyserats i sina konstruktioner. Vidare har dessa avtal vägts mot förarbeten i exempelvis Pensionsåldersutredningen för att få en djupare förståelse för pensionssystemens komplexitet. Även doktriner, rapporter, rättspraxis inom åldersdiskriminering och intervjuer med experter i detta ämne har behandlats.

Slutsatsen är att de äldre kollektiva tjänstepensionsavtalen skiljer sig i sina konstruktioner på så sätt att det kan ge såväl positiva som negativa skillnader för den enskilda arbetstagarens slutgiltiga tjänstepension. Många äldre arbetstagare kan därför uppleva att de inte har möjlighet att byta tjänstroll och sektor utan risk för att gå miste om eller sänka sin slutgiltiga tjänstepension. De olika tjänstepensionsavtalens konstruktioner kan därmed vara en mekanism för inlåsningsseffekt och leda till sämre personalrörlighet på den svenska arbetsmarknaden, likväl som det kan vara en mekanism för en vilja att byta tjänst och sektor. Jag belyser även i diskussionen och slutsatsen, risken för att den fullt förmånsbestämda tjänstepensionen ITP2 kan vara ytterst dyr för arbetsgivare att anställa äldre höginkomsttagare, något som kan ligga till grund för åldersdiskriminering vid nyrekryteringar.

# FÖRKORTNINGAR

---

AD - Arbetsdomstolen

AKAP-KL - Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension

ATP – Allmän tilläggspension

DO - Diskrimineringsombudsmannen

IBB – Inkomstbasbelopp

ITP – Industrins och handelns tilläggspension

ITPK – Kompletterande ålderspension (till ITP)

KAP-KL - KollektivAvtalad Pension

KPI - Konsumentprisindex

LAS - Lag (1982:80) om anställningsskydd

OFR - Offentliganställdas Förhandlingsråd

PTK - Förhandlings- och samverkansrådet PTK (tidigare Privattjänstemannakartellen)

SKL – Sverige kommuner och Landsting

# INNEHÅLL

---

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>3</b>
<b>Förkortningar</b> .....	<b>4</b>
<b>1 Inledning</b> .....	<b>6</b>
1.1 Syfte och frågeställningar .....	7
1.2 Avgränsningar .....	7
1.3 Metod och material .....	8
1.4 Disposition .....	10
1.5 Personalrörligheten på arbetsmarknaden och inlåsnings effekter .....	11
<b>2 Det svenska pensionssystemet</b> .....	<b>13</b>
2.1 En historisk återblick .....	13
2.2 Pensionssystemet idag .....	14
<b>3 Introduktion till tjänstepensionsavtalen</b> .....	<b>15</b>
3.1 Privat .....	16
3.1.1 ITP 2 .....	16
3.2 Kommun & landsting .....	18
3.2.1 KAP-KL .....	18
3.3 Statligt .....	19
3.3.1 PA16 Avdelning 2 .....	20
3.4 De utan kollektiva tjänstepensionslösningar .....	21
<b>4 Åldersdiskriminering</b> .....	<b>23</b>
4.1 Diskrimineringslagen .....	23
4.2 Rättspraxis .....	24
<b>5 Exempel av tjänstepensionslösningar</b> .....	<b>24</b>
5.1 Exempel 1 .....	24
5.2 Exempel 2 .....	26
5.3 Exempel 3 .....	28
5.4 Exempel 4 .....	29
5.5 Exempel 5 .....	30
<b>6 Analys</b> .....	<b>32</b>
<b>7 Slutsats</b> .....	<b>35</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>37</b>
<b>Källförteckning</b> .....	<b>38</b>
<b>Bilagor</b> .....	<b>41</b>

# 1 INLEDNING

---

I Sverige har pension en lång historia det senaste århundrandet genom socialförsäkringen. Under 1900-talet har systemet genomgått förändringar och så sent som på 1990-talet genomfördes en stor reform i Sverige för ett mer långsiktigt och hållbart pensionssystem.<sup>1</sup> Det svenska pensionssystemet idag består av flera delar och liknas ofta med en pensionspyramid: den allmänna pensionen som grund (bestående av inkomstpension och premiepension), tjänstepensionen som komplement och det individuella sparandet på toppen. I takt med att det allmänna, statliga, pensionssystemet har genomgått en stor reform har även de kollektivavtalade tjänstepensionerna under senare tid omförhandlats och likväl reformerats för att kunna fungera som ett bättre och stabilare komplement till den allmänna pensionen.<sup>2</sup>

Med de förändringar som skett i pensionssystemet, såväl i det statligt allmänna som inom tjänstepensionen, blir det svårare att förutse exakt vad pensionen blir i framtiden. Tjänstepensionen tros få en allt större och betydande roll för den totala pensionen och därmed bli en viktig punkt för framtiden.<sup>3</sup> Nio av tio av Sveriges arbetstagare är anslutna till kollektivavtal genom sin arbetsplats och därmed kollektiva tjänstepensionslösningar.<sup>4</sup> Trots att även tjänstepensionsavtalen har omförhandlats i senare tid kommer de nya avtalen inom de olika kollektivavtalsområdena inte ersätta de gamla med en gång. Tanken är istället att de äldre avtalen successivt med tiden kommer att fasas ut i samband med att den äldre kohorten av arbetstagare i framtiden går i pension. Detta innebär att de äldre avtalen även i dagsläget är aktuella för många äldre arbetstagare och kommer att vara det för en tid framöver. I tjänstemannakategorin finns 3 huvudavtal: ITP för privat sektor, KAP-KL/AKAP-KL för kommunala sektorn och PA16 för statligt anställda. Konstruktionerna och innehållet för dessa avtal skiljer sig åt, vilket kommer att undersökas närmre i denna uppsats. För de arbetstagare som vill byta tjänst och sektor i arbetslivet innebär detta att även byta avtalsområde. I slutändan kan tjänstepensionen därmed komma från många olika delar och inte enbart vara ett och samma kapital.

---

<sup>1</sup> Prop. 1993/94:250, s. 3.

<sup>2</sup> Johansson, C. (2018). Tjänstepensionen möter EU-rätten. 1a uppl., Lustus Förlag AB, Uppsala, s. 102, 115.

<sup>3</sup> Granqvist, L. & Ståhlberg, A-C. (2002). Ökad jämställdhet – men fortfarande sämre pension för kvinnor. 1a uppl., Edita Västra Aros, Västerås, s. 9–19.

<sup>4</sup> SOU 2011:05, s. 12.

## 1.1 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Syftet med denna uppsats är att undersöka och redogöra för om, och i sådana fall vilka, konsekvenser tjänstepensionsavtalens olika konstruktioner har på personalrörligheten på arbetsmarknaden. Genom att undersöka om ett byte av tjänst och ny sektor, och med detta tjänstepensionsavtal, kan påverka den individuella och äldre arbetstagarens kommande tjänstepension och därmed vilja eller ovilja att byta tjänst. Huvudfrågeställningen i denna uppsats är därför:

- *Vilka konsekvenser får personalrörligheten på arbetsmarknaden av de olika tjänstepensionsplanernas konstruktioner och ett eventuellt byte av sektor; privat, kommunal & landsting och statligt?*

Vidare har jag även en ytterligare kompletterande frågeställning:

- *På vilket sätt kan de olika tjänstepensionsplanernas konstruktioner påverka arbetsgivares attityd mot äldre arbetstagare på så sätt att det leder till indirekt diskriminering med grund för ålder?*

## 1.2 AVGRÄNSNINGAR

I denna uppsats ligger fokus på de kollektivavtalade tjänstepensionsavtalen och dess konstruktioner, vilket är ett tämligen stort och nyligen moderniserat område. För att få utrymme i denna uppsats att undersöka och redogöra för min frågeställning har jag därför fått göra vissa avgränsningar. Dels har jag valt att endast undersöka de huvudavtal som finns inom privata tjänstemanna-, kommunala- och statliga sektorn, och därmed medvetet valt att avgränsa och ej ta in arbetare och dess Avtalspension SAF-LO (privatanställda arbetares kollektiva tjänstepensionsavtal). Detta till trots att Avtalspension SAF-LO ses som ett av de fyra större kollektiva huvudavtalen inom tjänstepension i Sverige. Arbetare har generellt sett genom tiden haft sämre pensionsskydd än tjänstemän, och även kollektivavtalens konstruktioner och strukturer skiljer sig i stort i jämförelse med tjänstemäns.<sup>5</sup> För att få en rimlig analys av mitt ämne och lyckas urskilja de faktorer som finns i konstruktionerna av kollektivavtalen har jag därför valt att fokusera på kategorin tjänstemän inom olika sektorer.

Vidare har jag gjort avgränsningar i de valda kollektivavtalade tjänstepensionsavtalen då de skiljer sig stort i konstruktion och med viktiga faktorer för mitt ämne. För att kunna nå min

---

<sup>5</sup> Johansson (2018). Tjänstepensionen möter EU-rätten, s. 105.

frågeställning har jag varit tvungen att fokusera på en kohort av målgrupp av arbetstagare, och därmed valt att skriva denna uppsats med utgångspunkt för de arbetstagare födda runt 1950-talet till 1970-talet och som inom en snar framtid kommer att nå pensionsåldern. Denna avgränsning av arbetstagare medför att uppsatsen även har fokuserats på endast en del av de kollektivavtalade tjänstepensionsplanerna för att nå en rimlig komparativ analys dvs: ITP2, KAP-KL och PA16 Avdelning 2.

Tjänstepension är ett ämne som i allt större grad diskuteras och får inflytande inom EU-rätten. I denna uppsats har jag valt att avgränsa och ej beskriva EU-rättens inflytande, då den är mer relevant i ämnen likt samordning av tjänsteperioder mellan medlemsstaterna. EU-direktiv Direktiv 2014/50/EU om ”Minimikrav för ökad rörlighet mellan medlemsstaterna för arbetstagare genom förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter” berör däremot tjänstepensionsrättigheter och den fria rörligheten, där SOU 2016:51 föreslår att den nya lagstiftningen inte enbart ska gälla avgående arbetstagare mellan EU:s medlemsstater, utan alla arbetstagare såväl inom svenska arbetsmarknaden.<sup>6</sup>

### 1.3 METOD OCH MATERIAL

Metod i ett vetenskapligt arbete kan ses som sättet att gå tillväga för att ta en problemformulering till ett påstående. Genom att arbeta rationellt och systematiskt i metoden med såväl ämnet för arbetet som det insamlade materialet kan ett gott resultat uppnås.<sup>7</sup> För att besvara uppsatsens frågeställningar och syfte har den rättsanalytiska metoden använts, som en form av rättsvetenskaplig metod. Den rättsanalytiska metoden skiljer sig från rättsdogmatiska metoden, som är den vanligast förekomna i uppsatsskrivningar och vetenskapliga rapporter. Medan en rättsdogmatisk metod har som syfte att *fastställa gällande rätt*, ”lex lata”, genom beskrivning och systematisering av likheter, principer och samband,<sup>8</sup> så har den rättsanalytiska metoden ett större utvidgat syfte av att snarare *analysera rätten*.<sup>9</sup> För att lyckas med denna rättsanalytiska metod ges därför en större frihet i att använda varierade material och källor som kan bidra till en större mångfacetterad analys.<sup>10</sup> Detta varierade material kan exempelvis handla om statistik, reglementen, föreskrifter och samtal med experter inom området, vilket är något som har använts i denna uppsats. Den rättsanalytiska metoden ses även som friare i sin

---

<sup>6</sup> SOU 2016:51, s. 10.

<sup>7</sup> Sandgren, C. (2015) Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation. 3e uppl. Norstedts Juridik, Stockholm, s. 39.

<sup>8</sup> Sandgren (2015) Rättsvetenskap för uppsatsförfattare, s. 43.

<sup>9</sup> Sandgren (2015) Rättsvetenskap för uppsatsförfattare, s. 45.

<sup>10</sup> Sandgren (2015) Rättsvetenskap för uppsatsförfattare, s. 46.



argumentation och att det i rättssystemets problem ibland finns en avsaknad av ett rätt svar eller ett bästa svar, vilket i sin tur leder till en öppnare analys som även kan kritisera rätten. Det är med bakgrund av detta som den rättsanalytiska metoden har använts.

I ett rättsvetenskapligt arbete är det av stor vikt att förstå de olika rättskällornas auktoritet och ta hänsyn till den ordning de följer. Skriven lag har som en primär rättskälla högst auktoritet.<sup>11</sup> I denna uppsats finns dock inte mycket material att hämta från lagstiftning, mer än i avsnittet om diskriminering där Diskrimineringslagen redogörs. Övriga rättskällor som förarbeten, rättspraxis och doktrin följer i ordningen och med en hög auktoritet. De olika rättskällorna skiljer sig mycket åt i såväl text som innehåll. Det är därför viktigt att ha en förståelse för att det är olika typer av texter och material som enskilt i sig inte utgör en rättvis grund för aktuella rättsläget. Istället handlar det om att urskilja de relevanta reglerna i rättskällorna för att se sambandet som i sig urskiljer en rättvisare bild av rättsläget. Vissa situationer kommer vara lättare att utreda än andra, mer omfattande lägen. Oavsett vilket så kommer lösningen aldrig att vara given utan det är tolkningen av rättskällorna som måste göras.<sup>12,13</sup>

Kollektivavtalets auktoritet och ordning kan ses som visst speciellt. Dels kan det tolkas som en rättskälla i sig självt, men även som ett empiriskt material.<sup>14</sup> Eftersom denna uppsats fokuserar på de större kollektiva tjänstepensionsavtalen kommer kollektivavtalen ha en stor tyngd som rättskälla och med hög auktoritet. Detta eftersom regleringen av avtalens olika konstruktioner inte återfinns i lagtexten. Som tidigare nämnt öppnar även den rättsanalytiska metoden upp för en större variation av material. Till denna uppsats har därför samtal med experter inom tjänstepensionsområdet från bl.a. Minpension och Collectum tagits i beaktan för att ge en ökad förståelse av hur kollektivavtalens olika konstruktioner ska tolkas och identifiera de intressanta problem som kan finnas. Dessa intervjuer ses som empiriskt material.<sup>15</sup>

Förarbeten är de förberedande och omfattande utredningarna som ligger till grund för exempelvis författningar, och ligger till stor vikt och auktoritet för att kunna utläsa hur lagtexten är tänkt att tillämpas och tolkas.<sup>16,17</sup> Till denna uppsats har därför SOU 2016:51 Genomförandet av tjänstepensionsdirektivet samt 2011:05 Pensionsåldersutredningen varit av stor relevans, för

---

<sup>11</sup> Strömholm, S. (1996) Rätt, rättskällor och rättstillämpning; En lärobok i allmän rättslära, s. 334.

<sup>12</sup> Okmian, Sara (HT2017). Utstationering: definition och till vilka omständigheter.

<sup>13</sup> Sandgren (2015) Rättsvetenskap för uppsatsförfattare, s. 43–44.

<sup>14</sup> Sandgren (2015) Rättsvetenskap för uppsatsförfattare, s. 49.

<sup>15</sup> Sandgren (2015) Rättsvetenskap för uppsatsförfattare, s. 51.

<sup>16</sup> Okmian, Sara (HT2017). Utstationering: definition och till vilka omständigheter.

<sup>17</sup> Sandgren (2015) Rättsvetenskap för uppsatsförfattare, s. 34–37.

att få en djupare förståelse av utvecklingen av pensionssystemet i Sverige i modern tid och varför det allmänna systemet har gått från förmånsbestämt till premiebestämt.

Doktriner är skrivna verk av experter inom området som fungerar som rättskälla för att utreda och redogöra för rättsläget som ett komplement till de tidigare rättskällorna. Sedan de kollektiva tjänstepensionerna har omförhandlats i modern tid finns inte mycket litteratur på området. Caroline Johanssons avhandling ”Tjänstepensionen möter EU-rätten” har varit till stor användning för att få en god förståelse av de kollektiva tjänstepensionernas betydelse i dag och genom tiden. Vidare har böcker som Adlercreutz ”Arbetsrätt” varit till god grund för att tydliggöra Sveriges pensionssystem och Granqvist och Ståhlbergs bok för att ge en förståelse av symbiosen mellan den allmänna pensionen och tjänstepensionen, och varför tjänstepensionen i framtiden kan komma att få en allt större betydelse.

Rättspraxis har stor betydelse för att ge en förståelse för hur lagtexten ska tolkas, och i denna uppsats beaktas Diskrimineringslagen. Eftersom ämnet i mångt och mycket berör ålder, och uppsatsen fokuserar på äldre arbetstagare i dag är det av stort intresse att se hur åldersdiskriminering tolkas och utvecklas i rättspraxis från de senaste åren. Detta kan exempelvis beröra om tjänstepension i sig utgör en faktor som ligger till grund för åldersdiskriminering, något som återfinns och diskuteras vidare i AD 2011:37.

#### 1.4 DISPOSITION

Denna kandidatuppsats inleds i kapitel 1 i med en introduktion till ämnet som är tjänstepension, genom att presentera syftet och frågeställningen med uppsatsen. Vidare behandlar kapitlet avgränsningar, tillvägagångssättet genom metod och material samt hur uppsatsen är disponerad.

Kapitel 2 inleder med en överblick av pensionssystemet i Sverige i dag och hur det har utvecklats och reformerats under 1900-talet. För att kunna få en djupare förståelse senare under uppsatsen tar jag här upp grunderna i den pensionspyramid som ofta kännetecknar Sveriges pensionssystem. Detta eftersom den allmänna pensionen, tjänstepensionen och privat pensionssparande är delar som fungerar i en symbios och är ytterst viktiga för varandra samt för att ge en inblick i vilken betydelse de olika delarna har beroende på en arbetstagares inkomst.

Kapitel 3 går in på specifikt tjänstepension som ämne, viktiga begrepp och principer. Därefter redogörs de tre huvudavtalens olika konstruktioner som är av vikt för denna uppsats. Jag har valt att kort beskriva uppkomsten i förhandlingarna av avtalen för att senare redogöra för faktorer som *vem* de omfattar, *hur* de är uppbyggda, *vilka* krav som finns för intjänande och

slutligen de regler som finns för fribrev eller livränta. Kapitel 3 går även in på hur det ser ut och funkar för de som ej omfattas av kollektivavtal på sin arbetsplats och eventuellt ej har tjänstepensionssparande, eftersom även detta är en del som kommer att behandlas senare i uppsatsens resultat och analys.

Kapitel 4 berör åldersdiskriminering i sin korthet gällande diskrimineringslagen och hur den har utvecklats och utvidgats under senare år. Att diskriminering tas upp i denna uppsats beror på att uppsatsens frågeställningar och syfte behandlar ämnet om fri rörlighet för äldre arbetstagare mellan sektorer och olika tjänstepensionsavtal. I diskussionen och analysen kommer jag senare att knyta an till om, och i sådana fall hur, de olika tjänstepensionskonstruktionerna kan ses som ett problem och kanske eventuellt rentav orsaka åldersdiskriminering. Vidare tas en rapport från Diskrimineringsombudsmannen upp för att belysa problematiken och utbredningen av åldersdiskriminering i olika former i Sveriges arbetsliv. Även rättspraxis och ett tidigare domslut beskrivs i detta kapitel.

Kapitel 5 går in på en fiktiv del för att tydliggöra några olika scenarier för arbetstagare och hur dessas tjänstepension kan påverkas av exempelvis ett tjänstbyte, deltidsarbete och att inte omfattas av tjänstepensionssparande alls. Likväl vill jag i denna del även tydliggöra hur en arbetsgivare kan få olika kostnader för arbetstagare beroende på dennes tidigare intjänade förmånsbestämda pensionskapital. I detta kapitel redogörs för vilka skillnader, likheter och problematik som kan uppstå för den enskilda arbetstagaren såväl som för den arbetsgivare som ska rekrytera.

Kandidatuppsatsen avslutas med en analys och avslutande ord för det insamlade materialet. Jag kommer att knyta an till de olika konstruktionerna, vad som kan utläsas ur de fiktiva exemplen och diskutera detta med utgångspunkt för vilka konsekvenser det kan ge på personlrörligheten på arbetsmarknaden såväl som för åldersdiskriminering.

## **1.5 PERSONALRÖRLIGHETEN PÅ ARBETSMARKNADEN OCH INLÅSNINGSEFFEKTER**

Personlrörligheten på arbetsmarknaden är något som ses ha en betydande roll för ett lands ekonomiska utveckling och tillväxt. Rörligheten begränsas dock av såväl arbetstagare som arbetsgivare. Arbetstagare söker en ekonomisk inkomstrygghet medan arbetsgivarna är i behov av arbetskraften och tillgången till denna.<sup>18</sup> Inlåsnings är ett arbetsmarknadsfenomen som

---

<sup>18</sup> Lundh, C. (2005) Arbetskraftens rörlighet och arbetsmarknadens institutioner i Sverige 1850–2005, s. 17.

innebär att en arbetstagare antingen kan ha en tjänstroll eller arbetsgivare som den inte önskar sig ha, men också med upplevelsen att inte kunna ändra situationen. Problematiken i sig kan leda till en försvunnen känsla av handlingsfrihet för den enskilda arbetstagaren, med följder som nedstämdhet, trötthet och oro. Vidare kan detta i sin tur leda till en trögare arbetsmarknad vad gäller dess personalrörlighet.<sup>19</sup> Vad som exakt orsakar effekten av inlåsning är däremot inte lika utstuderat, men där Rothstein och Boräng (2005) i ett försök vill visa på olika mekanismer i symbiosen mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Arbetstagarens vilja och möjlighet att i en rekryteringsprocess göra sig ”anställningsbar” och attraktiv för nya arbetsgivare. En annan infallsvinkel kan handla om regler inom arbetsrätten likt de som finns i LAS (Lagen om anställningsskydd). Lagen som är till för att ge anställningsskydd där många efter en lång tid av sin anställning har rätt till en längre uppsägningstid inte heller vill gå miste om den vid ett eventuellt jobbskifte, och därför hellre väljer att behålla den tjänst de sitter på.<sup>20</sup>

Personalrörligheten på arbetsmarknaden och inlåsningseffekter är ett stort ämne som kan diskuteras inte enbart arbetsrättsligt, ekonomiskt utan även psykologiskt. I denna uppsats där fokus kommer ligga på tjänstepensionsavtal kommer jag att i min diskussion och analys knyta an till just ämnet vilka konsekvenser olika tjänstepensionsavtal kan ge på personalrörligheten på arbetsmarknaden, och om detta kan ses som en inlåsningseffekt för äldre arbetstagare.

---

<sup>19</sup> Aronsson, G., Dallner, M. & Gustafsson, K. (2000) Yrkes- och arbetsplatsinlåsning, s. 1.

<sup>20</sup> Rothstein, B. & Boräng, F. (2005) Dags att dra in guldklockorna? Om rörlighet och sjukfrånvaron på den svenska arbetsmarknaden, s. 187–188.

## 2 DET SVENSKA PENSIONSSYSTEMET

---

### 2.1 EN HISTORISK ÅTERBLICK

Pensionsförsäkringar i Sverige har en lång historia som en samhällspolitisk fråga där staten som tagit ansvar för att kunna garantera den äldre befolkningen ett värdigt liv efter sitt arbetsdugliga yrkesliv. Redan under 1800-talet började alternativa lösningar utformas. Antingen genom sparande på inkomst för att kunna tas om hand av sina barn, med försäkringslösning från ens arbetsgivare eller om inget annat alternativ fanns fattighus. Tydligt blir att redan vid uppkomsten av pensionslösningar på den tiden var huvudaktörerna likt det som kännetecknar dagens helhetliga pensionssystem – staten, arbetsgivaren och den individuella arbetstagaren.<sup>21</sup> 1913 infördes folkpensionen i Sverige med syfte att omfatta alla medborgare för en tryggare ekonomisk ålderdom<sup>22</sup> och den kompletterades i sin tur med ATP (allmän tilläggspension) under 1960-talet. Syftet med ATP-systemet var att pension inte längre skulle ses som ett bidrag från staten utan som en uppskjuten lön för framtiden.<sup>23</sup> ATP-systemet var även ett förmånsbaserat system vilket innebar att pensionen skulle speglas av relationen till den inkomst en arbetstagare har haft under sitt yrkesliv<sup>24</sup>. Under 1990-talet genomfördes dock en stor förändring i det allmänna pensionssystemet då osäkerheten kring dess ekonomiska hållbarhet hade utretts. ATP-systemet ansågs inte vara ekonomiskt hållbart med anledning av att det inte följde den samhällsekonomiska utvecklingen eller tog hänsyn till en ökad medellivslängd.<sup>25</sup> Pensionsreformen på 1990-talet innebar att ATP-systemet togs bort och istället ersattes av det nya avgiftsbestämda systemet vi har idag med allmän pension.<sup>26</sup>

I takt med att den allmänna pensionen har genomgått en stor reformation har nu även tjänstepensionsavtalen under de senaste 20 åren omförhandlats för att kunna utgöra ett bättre komplement, genom att många av tjänstepensionsplanerna likväl gått från att vara förmånsbaserade till i större utsträckning vara avgiftsbaserade.<sup>27</sup>

---

<sup>21</sup> Johansson (2018) Tjänstepensionen möter EU-rätten, s. 102.

<sup>22</sup> Prop. 1913:126. Förslag till lag om allmän pensionsförsäkring, §1.

<sup>23</sup> Pensionsmyndigheten. Det gamla ATP-systemet. 2017. <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/om-pensionssystemet/mer-om-pensionssystemet> (hämtad 2018-03-13).

<sup>24</sup> Adlercreutz & Mulder (2007) Svensk Arbetsrätt, s. 337.

<sup>25</sup> Prop. 1993/94:250, s. 19.

<sup>26</sup> Prop. 1993/94:250, s. 3.

<sup>27</sup> Johansson (2018) Tjänstepensionen möter EU-rätten, s. 115.

## 2.2 PENSIONSSYSTEMET IDAG

Det svenska pensionssystemet består idag av tre delar och liknas ofta med en pensionspyramid: den allmänna pensionen som grund (bestående av inkomstpension och premiepension), tjänstepensionen som komplement och det individuella sparandet på toppen. Den allmänna och lagstadgade pensionen grundas på alla skattepliktiga inkomster likväl som inkomster från bland annat sjuk- och aktivitetsersättning samt föräldrapenning. Löntagarens pensionsgrundande inkomst upp till 7,5 inkomstbasbelopp (IBB) ligger till grund för pensionsrätt.<sup>28</sup> För år 2018 innebär detta en månadslön upp till 38 422 kr<sup>29</sup> ger grund för den allmänna pensionen, inkomst över 7,5 IBB ger ingen pensionsrätt.<sup>30</sup> Den allmänna pensionen omfattar alla som arbetat och bott inom Sverige under någon period och betalas ut livsvarigt.<sup>31</sup>



(bild lånad från Pensionsmyndigheten)<sup>32</sup>

Som komplement till den lagstadgade allmänna pensionen finns även möjlighet till tjänstepension och eget privat sparande. I Sverige finns ingen lagstadgad obligatorisk rättighet till tjänstepensionen, som det finns i länder som exempelvis Norge,<sup>33</sup> men trots detta omfattas ca 90 % av alla arbetstagare i Sverige av sådan genom kollektivavtal.<sup>34</sup> I takt med reformationen av det allmänna pensionssystemet och tjänstepensionsavtalen har just tjänstepensionen fått en allt större betydelse för individers totala pensionsinkomst vilket lett till ett ökat intresse för densamma. En anledning till detta kan bero på att reformeringen av det allmänna systemet medför en viss osäkerhet av exakt vad ens pension kan komma att bli i framtiden, vilket

<sup>28</sup> Lag (1998:674) om inkomstgrundad ålderspension. 2 kap. 1 § Pensionsgrundande inkomst.

<sup>29</sup> Unionen. Inkomstbasbelopp (IBB) 2018. 2018. <https://www.unionen.se/fakta/inkomstbasbelopp-2013-1-75-ibb-familjepension> (hämtad 2018-02-14).

<sup>30</sup> Lag (1998:674) om inkomstgrundad ålderspension. 2 kap. 1 § Pensionsgrundande inkomst.

<sup>31</sup> Pensionsmyndigheten. Allmän Pension. 2018. <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/allman-pension> (hämtad 2018-01-25).

<sup>32</sup> Pensionsmyndigheten. Pensionens alla delar. 2018. <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/pensionens-alla-delar> (hämtad 2018-01-26).

<sup>33</sup> SOU 2016:51, s. 27

<sup>34</sup> SOU 2011:05, s. 12.

resulterar i att allt fler väljer att intressera sig för sin tjänstepension och att säkra denna smart. Vidare kan ytterligare en anledning vara att medan den allmänna pensionen endast sträcker sig till 7,5 IBB så ger tjänstepensionsavtalen generellt en starkare pensionsrätt för de med inkomst över 7,5 IBB. För höginkomsttagare innebär detta att tjänstepensionen har en ökad betydelse.<sup>35</sup>

### 3 INTRODUKTION TILL TJÄNSTEPENSIONS-AVTALEN

---

Tjänstepensionen kan regleras i kollektivavtal mellan arbetsmarknadsparterna såväl som i individuellt avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare. I Sverige finns det fyra större områden och kollektivavtal som reglerar tjänstepensioner och som tillsammans omfattar 3,2 miljoner arbetstagare på arbetsmarknaden:<sup>36</sup> ITP-avtalet för privat tjänstemän, SAF-LO för privatanställda arbetare, KAP-KL/AKAP-KL för kommun- och landstingsanställda samt PA16 för anställda inom statlig sektor. Dessa tjänstepensionsavtal har olika konstruktioner och innehåll.

Ytterligare begrepp inom tjänstepension är pensionsutfästelse som innebär en arbetsgivares förbindelse till arbetstagare rörande förmåner som exempelvis tjänstepension.<sup>37</sup> Konstruktionen av tjänstepensionsavtalen bygger främst på två olika principer; avgiftsbestämda eller förmånsbestämda pensionsförmåner. Den avgiftsbestämda (premiebestämda) pensionskonstruktionen innebär att arbetsgivaren betalar in en förutbestämd pensionsavgift varje månad i relation till arbetstagarens inkomst. Arbetstagaren kan därefter helt eller delvis själv påverka var och hur detta pensionskapital ska placeras och förvaltas. Risken ligger således i större grad på arbetstagaren än på arbetsgivaren. Vad tjänstepensionen i ett premiebestämt system blir i slutändan beror på hur stora avgifter arbetsgivaren betalat (i relation till inkomst), hur pensionskapitalen har förvaltats och med vilken avkastning, samt hur stora avgifter som dragits.<sup>38</sup> Den förmånsbestämda pensionen å andra sidan innebär att arbetstagaren i förväg är garanterad en viss bestämd tjänstepensionsinkomst i relation till dess pensionsgrundande inkomst. Ofta är det inkomsten i direkt anslutning till pensionsåldern, eller med betydelse för de sista åren i arbetslivet, som då ligger till grund för hur tjänstepensionens storlek bestäms.<sup>39</sup> Till skillnad från det avgiftsbestämda systemet ligger risken här till större del

---

<sup>35</sup> Granqvist & Ståhlberg (2002). Ökad jämställdhet – men fortfarande sämre pension för kvinnor, s. 9–19.

<sup>36</sup> SOU 2011:05, s. 12.

<sup>37</sup> SOU 2016:51, s. 27.

<sup>38</sup> KPA Pension. Avgiftsbestämd ålderspension. 2018.

<http://www.kpa.se/arbetsgivare/kunskapsbank/tjanstepension-akap-kl/avgiftsbestamd-alderspension/> (hämtad 2018-02-10).

<sup>39</sup> Privata affärer. Pensionsskolan 4: Få koll på tjänstepensionen. 2010-08-30.

<http://www.privataaffarer.se/pension/pensionsskolan-4-tjanstepension-124103> (hämtad 2017-11-14).

på arbetsgivaren än på arbetstagaren. Eftersom arbetstagaren är garanterad en tjänstepension i korrelation till ens slutliga inkomst, blir det svårare att beräkna exakt vilka pensionskostnader som arbetsgivaren får stå för.<sup>40</sup>

En tjänstepensionsutfästelse kan vidare vara antastbar såväl som oantastbar. Med antastbar pensionsutfästelse menas med att det finns villkor som måste uppfyllas för att arbetsgivarens löften kan uppfyllas. Detta kan exempelvis innebära villkor som berör arbete till en viss ålder, det vill säga att en arbetstagare måste stanna i sin anställning fram till och med sin pensionering för att ha rätt till pensionen. Oantastbara pensionsutfästelser är däremot inte förenade med villkor utan innebär att oavsett när arbetstagaren avslutar anställningen, om det så skulle vara innan sin pensionering, har denne rätt till det som blivit intjänat och kan tillgodoräkna sig detta i form av ett fribrev eller livränta.<sup>41</sup>

De kollektivavtalade tjänstepensionsplanerna har med åren gått från att tidigare vara mer förmånsbestämda till att numera i allt större utsträckning bli avgiftsbestämda. Denna uppsats kommer dock behandla kohorten av arbetstagare som inom de kommande 20 åren går i pension i Sverige. Detta innebär att även om många av de förmånsbaserade avtalen inom kommande decennier planeras att fasas ut, så berör de fortsatt en stor andel av dagens arbetstagare. Därför fokuserar denna uppsats på de äldre tjänstepensionsavtalen och dess konstruktioner.

### **3.1 PRIVAT**

För anställda inom den privata sektorn finns den framförhandlade tjänstepensionsplanen ITP i de fall arbetsgivaren är anslutna till kollektivavtal. ITP står för Industrin och Handels tilläggs pension och har framförhandlats av arbetsmarknadens parter mellan Svenskt Näringsliv och PTK. ITP-planen tillkom 2007 och finns i de två olika avdelningarna ITP1, som omfattar arbetstagare födda 1979 eller senare, och ITP2 som omfattar arbetstagare födda 1978 eller tidigare.<sup>42</sup> De två avdelningarna i ITP-planen fungerar parallellt med varandra i dagsläget, där tanken är att ITP2 så småningom ersätts helt av ITP1.

#### **3.1.1 ITP 2**

ITP2-planen gäller främst för tjänstemän inom privata sektorn födda 1978 eller tidigare. ITP2 är en förmånsbestämd tjänstepensionsplan kombinerad med ITPK som premiebestämd del, till

---

<sup>40</sup> Alecta. Vad kostar en anställd med ITP-2. <https://www.alecta.se/foretag/kostnader-for-itp/vad-kostar-en-anstalld-med-itp-2/> (hämtad 2017-11-14).

<sup>41</sup> Adlercreutz, A. & Mulder, B.J. (2007) Svensk Arbetsrätt, s. 340.

<sup>42</sup> Johansson (2018) Tjänstepensionen möter EU-rätten, s. 115–116.



skillnad från ITP1 som är en avgiftsbestämd pensionsplan. För de som omfattas av ITP2 innebär detta att en viss procentandel av ens slutlön är garanterad när du går i pension.

### *Pensionsrättigheter ITP2*

För rätten till full tjänstepension med ITP finns krav på minimum av pensionsgrundande tjänstetid om 360 månader, dvs 30 år. Är den pensionsgrundande tjänstetiden kortare än 360 månader innebär det att full tjänstepension ej utgår utan pensionen minskas enligt 1/360 för vardera månaden som saknas.<sup>43</sup> Vidare finns krav för pensionsrätt till ITP-planen gäller att ha minst 36 kalendermånader i anställning innan ordinarie pensionsålder och ej tidigare omfattats av ITP-planen. ITP-planen görs ej gällande om en tidigare haft anställning med ITP-plan men att det tillsammans med den nya anställningen ej överstiger 36 kalendermånader.<sup>44</sup> Intjänandet till ITP2 börjar vid den anställdes ålder av 28.<sup>45</sup>

### *Intjänande ITP2*

Storleken av pensionsintjänande för ITP2 beror utöver antal pensionsgrundande tjänstetid även på hur stor inkomst den anställda har. Upp till 7,5 IBB (Inkomstbasbelopp) per år motsvaras 10% av inkomsten till pension. För inkomst mellan 7,5 till 20 IBB är pensionen motsvarande 65%, för inkomster mellan 20–30 IBB 32,5%. Inkomst över 32,5 IBB medför ingen pension.<sup>46</sup> Arbetsgivaren betalar en kostnad månadsvis för arbetstagare i ITP2-avtal, som ligger till grund för det pensionskapital som i slutändan kommer att utgöra den förmånsbestämda ålderspensione. Exakt vad kostnaden blir för arbetsgivaren beror på faktorer som arbetstagarens redan intjänade kapital, ålder och inkomst.<sup>47</sup>

<b>Årlig lön, kr/år (2018)</b>	<b>Pension i % för olika lönedelar</b>
Upp till 7,5 IBB (468 750 kr)	10%
7,5 IBB – 20 IBB (468 750 – 1 250 000 kr)	65%
20 IBB – 30 IBB (1 250 000 – 1 875 000 kr)	32,5%

<sup>43</sup> ITP-planen - avdelning 2. Punkt 4. Pensionsgrundande tjänstetid, s. 19.

<sup>44</sup> ITP-planen - avdelning 2. Punkt 2.4. 36-månadersregeln, s. 16.

<sup>45</sup> ITP-planen - avdelning 2. Punkt 2.1. Anslutningsåldrar, s. 15.

<sup>46</sup> ITP-planen - avdelning 2. Punkt 5.2 Ålderspensionens storlek, s. 21.

<sup>47</sup> Alecta. Vad kostar en anställd med ITP-2. <https://www.alecta.se/foretag/kostnader-for-itp/vad-kostar-en-anstalld-med-itp-2/> (hämtad 2018-03-13).

## *Fribrev*

I oantastbara pensionsutfästelser, som ITP2-avtalet, får de intjänade pensionsrättigheterna inte gå förlorade om arbetstagaren väljer att avsluta sin anställning innan ålder för pension. Istället ska det intjänade kapitalet för förmånsbestämda ålderspensionsandelen och ITPK-pensionen omvandlas till ett s.k. fribrev som innebär att arbetstagarens pensionsrättigheter ligger vilande till ålder för pension. Arbetsgivaren kan då välja att trygga fribrevet likt en försäkring i Alecta.<sup>48</sup> ITP-avtalet innehåller däremot ingen bestämmelse om att fribreven i sig ska värdesäkras. Alecta har årligen sedan 1985 följt förändringen i KPI, fram till 2015/16 där ingen uppräkningsgjordes.<sup>49</sup>

## **3.2 KOMMUN & LANDSTING**

Tjänstepensionsavtalen KollektivAvtalad pension (KAP-KL) och Avgiftsbestämd KollektivAvtalad pension (AKAP- KL) omfattar de som är anställda inom kommun, landsting, regioner och arbetsgivarförbundet Pacta. KAP-KL omfattar de som är födda 1985 och tidigare medan för de som är födda 1986 och senare omfattas av AKAP-KL. Tjänstepensionsavtalen är framförhandlade mellan parterna arbetsgivar sidan SKL, Sveriges kommuner och landsting, och arbetstagar sidan OFR (Fackförbunden inom kommuner och landsting, bland andra Vision).<sup>50</sup>

### **3.2.1 KAP-KL**

Tjänstepensionsplanen KAP-KL består av flera olika delar, bland annat avgiftsbestämd pension för alla samt förmånsbestämd pension för de med en inkomst som överstiger 7,5 IBB per år. Vidare finns en del ”*Intjänad pensionsrätt 1997-12-31*” för anställda inom kommun årsskiftet 97/98 och med minimumålder av 28.<sup>51</sup>

#### *Pensionsrättigheter KAP-KL*

Den avgiftsbestämda ålderspensionen tjänas in med start från månaden efter en fyller 21 år och kan tidigast börja betalas ut från 55 års ålder.<sup>52</sup> KAP-KL kan betalas ut livslångt eller under begränsad tid. Den förmånsbestämda ålderspensionen baseras på det som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp (IBB) av pensionsunderlaget per år och kan börjas tjänas in från det att den

---

<sup>48</sup> ITP-planen - avdelning 2. Punkt 12. Fribrev, s. 27.

<sup>49</sup> SOU 2016:51, s. 32.

<sup>50</sup> KAP-KL. §3. Parter, s. 7.

<sup>51</sup> KAP-KL. Kap 10 §1. Intjänad pensionsrätt 1997-12-31, s. 44.

<sup>52</sup> KAP-KL. Kap 3 § 11. Pensionsavgifter, s. 21.

anställda uppnått ålder av 28 år. För rätten till full förmånsbestämd ålderspension med KAP-KL finns krav på minimum av pensionsgrundande tjänstetid om 360 månader, dvs 30 år.<sup>53</sup>

#### *Intjänande KAP-KL*

Den avgiftsbestämda ålderspensionen har alla inom kommun och landsting rätt till vilket innebär att arbetsgivaren betalar in 4,5 % i pensionspremie motsvarande ens lön med maxtak upp till 30 IBB.<sup>54</sup> KPA Pension förvaltar i en traditionell pensionsförsäkringsfond om arbetstagaren själv inte väljer annat val. Förmånsbestämda ålderspensionen i KAP-KL bestäms av storleken av den pensionsgrundande lönen över 7,5 IBB samt antal arbetsverksamma år. Den baseras och uträknas på de fem värdefullaste årsinkomsterna från de sju sista åren innan ålder för pension.

	Årlig lön, kr/år (2018)	Pension i % för olika lönedelar
<b>Avgiftsbestämd ålderspension</b>	0 IBB – 30 IBB (0 – 1 875 000 kr)	4,5 %
<b>Förmånsbestämd ålderspension</b>	7,5 IBB – 20 IBB (468 750 – 1 250 000 kr)	55 – 62,5 % (beroende på födelseår)
	20 IBB – 30 IBB (1 250 000 – 1 875 000 kr)	27,5 – 31,25 (beroende på födelseår)

#### *Livränta KAP-KL*

Om en arbetstagares anställning inom kommun och landsting avslutas innan ålder för pensionering, exempelvis vid ett sektors byte, omvandlas dennes förmånsbestämda ålderspension till en s.k. livränta som denne har rätt till. Livräntan är oantastbar, vilket innebär att den är garanterad till det som tjänats in, och räknas till de förändringar som följer prisbasbeloppet.<sup>55</sup>

### **3.3 STATLIGT**

PA16 är den nya kollektivavtalade tjänstepensionsplan för statligt anställda som gjorts gällande från och med 1a januari 2017. PA16-planen är indelad i två avdelningar där avdelning 1 omfattar de arbetstagare som är födda 1988 och senare och avdelning 2 som omfattar de födda

<sup>53</sup> KAP-KL. Kap 5 §§ 20–21. Beräkning av förmånsbestämd ålderspension, s. 27-29.

<sup>54</sup> KAP-KL. Kap 2 § 9. Pensionsgrundande lön, s. 19.

<sup>55</sup> KAP-KL. Kap 7 § 26 – 28. Livränta, s. 33 – 34.

1988 och tidigare. Den första avdelningen i PA16-planen ses som helt avgiftsbestämt medan avdelning 2 består av såväl avgiftsbestämda som förmånsbestämda delar. PA16 är framförhandlat kollektivavtal mellan Arbetsgivarverket och arbetstagarorganisationer inom det statliga området.

### **3.3.1 PA16 Avdelning 2**

PA 16 Avdelning 2 görs gällande för arbetstagare inom statlig sektor födda 1987 och tidigare och är pensionsbestämmelser väldigt lika och nästintill oförändrade från det tidigare gällande PA03-avtalet. Avdelning 2 består av 3 olika delar: den individuella ålderspensionen (valbara delen), premiebestämd del (Kåpan tjänste) och den förmånsbestämda ålderspensionen.<sup>56</sup>

#### *Pensionsrättigheter PA16 Avdelning 2*

Den valbara delen såväl som den kompletterande delen till Kåpan tjänste börjas intjänas från den månad då anställda fyller 23 år upp till längst av pensionsålder om 65 år.<sup>57</sup> Den eventuella förmånsbestämda delen bestäms av faktorer såsom inkomst, antal år som en varit statligt anställd samt födelseår. För de som har rätt till den förmånsbestämda delen krävs en pensionsgrundande tjänstetid om minimum 30 år för hel pension. Likt konstruktionerna för ITP2 och KAP-KL uträknas pensionsrättigheterna för den förmånsbestämda delen till förhållandet av den anställdes pensionsgrundande tjänstetid.<sup>58</sup> Den förmånsbestämda ålderspensionen bestäms till de genomsnittliga årsinkomsterna, pensionsunderlaget, för de närmsta fem åren innan pensionsavgång.<sup>59</sup>

#### *Intjänande PA 16 Avdelning 2*

Intjänandet av pensionsunderlaget för de anställda som omfattas av PA16 avdelning 2 ser ut som följande. I den valbara delen betalar arbetsgivaren in motsvarande 2,5 procent av den anställdes lön, med ett maxtak på årslön om 30 IBB,<sup>60</sup> där denne har möjligheten att själv välja försäkringsgivare och sätt för förvaltning om så önskas. Vidare inbetalar även arbetsgivaren premier motsvarande 2 procent av anställdes lön till Kåpan Tjänste, som förvaltas av Kåpan Pensioner. Den tredje delen, förmånsbestämda ålderspensionen, omfattar arbetstagare födda före 1973 eller med en inkomst över 7,5 IBB (38,438 kr/mån för 2018). För denna del inbetalar

---

<sup>56</sup> OFR. Fakta om PA16. 2016. <http://www.ofr.se/wp-content/uploads/2012/10/fakta-om-pa-16.pdf> (hämtad 2017-11-20).

<sup>57</sup> PA16 Avd. 2. Kap 3 § 2–3. Individuell och kompletterande tjänstepension, s. 24–25.

<sup>58</sup> PA16 Avd. 2. Kap 4 § 4–5. Pensionsgrundande tjänstetid, s. 29–30.

<sup>59</sup> PA16 Avd. 2. Kap 4 § 3. Pensionsunderlag, s. 28.

<sup>60</sup> PA16 Avd. 2. Kap 1 § 6. Finansiering, s. 22.

arbetsgivaren avgifter under arbetstidens längd som ska inbetalas till den försäkringsadministratör som finns hos den statliga arbetsgivaren. Avgifterna beräknas utifrån det tidigare inbetalda pensionskapitalet i enlighet med det komna antagna förmånsbestämda beloppet.<sup>61</sup>

	Årlig lön, kr/år (2018)	Pension i % för olika lönedelar
<b>Valbar delen</b>	0 IBB – 30 IBB (0 – 1 875 000 kr)	2,5 %
<b>Kåpan Tjänste</b>	0 IBB – 30 IBB (0 – 1 875 000 kr)	2,0 %
<b>Förmånsbestämd ålderspension</b>	0 IBB – 7,5 IBB (0 – 468 750 kr)	0 – 9,5% (beroende på födelseår)
	7,5 IBB – 20 IBB (468 750 – 1 250 000 kr)	60 – 64,85 % (beroende på födelseår)
	20 IBB – 30 IBB (1 250 000 – 1 875 000 kr)	30,0 – 32,40 (beroende på födelseår)

### *Fribrev*

Avslutas en anställning inom den statliga sektorn innan ålder för pensionering omvärderas den intjänade förmånsbestämda ålderspensionen och bestäms till ett fribrev. Fribrevet följer prisbasbeloppets förändringar och får tidigas tas ut vid en ålder av 61 år.<sup>62</sup>

## **3.4 DE UTAN KOLLEKTIVA TJÄNSTEPENSIONSLOSNINGAR**

En större del av arbetstagare i Sverige omfattas av kollektivavtalad tjänstepension, närmare 90% i dag inom alla sektorer.<sup>63</sup> För övriga arbetstagare kan omfattas av alternativa tjänstepensionslösningar hos sina arbetsgivare och i vissa fall även sakna tjänstepensionssparande alls. Enbart inom den privata sektorn omfattar ITP-planen 2 300 000 arbetstagare med tjänstepensionsförsäkringar, samtidigt som 270 000 arbetstagare arbetar på företag som saknar kollektivavtal.<sup>64</sup>

<sup>61</sup> PA16 Avd. 2. Kap 1 § 6. Finansiering, s. 22.

<sup>62</sup> PA16 Avd. 2. Kap 7 § 4. Förmånsbestämd pensionsrätt vid avgång från anställning, s. 39.

<sup>63</sup> SOU 2011:05, s. 12.

<sup>64</sup> Alecta & PTK (2017). Pensionsplagiaten. Maj 2017.

[http://www.ptk.se/products/files/rapport\\_pensionsplagiaten\\_alecta\\_ptk.pdf](http://www.ptk.se/products/files/rapport_pensionsplagiaten_alecta_ptk.pdf) s. 5. (hämtad 2018-02-01).

### *Alternativa tjänstepensionslösningar*

För de företag som inte omfattas av kollektivavtal finns det möjlighet för arbetsgivaren att arrangera alternativa tjänstepensionslösningar, såväl individuellt genom enskilda avtal som gemensamt för hela organisationen. Egna företagare, konsultbolag och finansbolag är några exempel på grupper som ofta har egna eller andra tjänstepensionslösningar istället för de kollektivavtalade.<sup>65</sup>

I en rapport från Alecta och PTK som har jämfört alternativa pensionslösningar jämfört med ITP-avtalet finner de dock stora skillnader i avkastningen för tjänstepensionssparandet av företags alternativa pensionslösningar. Detta beror på att ITP-planen har blivit hårt framförhandlad av arbetsmarknadens parter med låga avgifter som blir svårt för de alternativa tjänstepensionslösningarna att hämta hem. Ofta utgår de alternativa tjänstepensionslösningarna med att ha likvärdiga pensionspremier från arbetsgivarens sida, men där skillnaden ligger i smärre skillnader i avgifter som resulterar i stora skillnader i det totala pensionskapitalet för enskilda arbetstagare i slutändan.<sup>66</sup>

### *För de utan tjänstepensionssparande*

Många anställda på företag utan kollektivavtal eller egna företagare saknar helt och hållet tjänstepensionssparande. Vad som kan vara svårt att inse är att tjänstepensionen är mycket mer än en ”extra bonus”, utan snarare kommer att spela en betydande roll för den framtida pensionen. Även om det är den statligt allmänna pensionen som ses som botten på pyramiden så kommer tjänstepensionen få en allt viktigare roll för den totala pensionen och vara det som i huvudsak avgör om den i slutändan blir 50, 70, eller 80 % av ens lön.<sup>67</sup> Ett modernare synsätt på tjänstepensionen är att det utgör en uppskjuten lön istället för en bonus. Med detta att tjänstepensionen är en rättighet som arbetstagaren har intjänat, men som förverkligas först när denne har uppnått en viss ålder och inte under tidpunkten för intjänandet.<sup>68</sup> Synsättet att tjänstepension är uppskjuten lön gör det även extra viktigt för de som inte får tjänstepension genom sin arbetsgivare att förhandla fram en högre lön för att kunna öka sitt privata

---

<sup>65</sup> Granqvist, L. & Ståhlberg, A-C. (2002) Ökad jämställdhet – men fortfarande sämre pension för kvinnor, s. 47.

<sup>66</sup> Alecta & PTK (2017). Pensionsplagiaten. Maj 2017.

[http://www.ptk.se/products/files/rapport\\_pensionsplagiaten\\_alecta\\_ptk.pdf](http://www.ptk.se/products/files/rapport_pensionsplagiaten_alecta_ptk.pdf) s. 5. (hämtad 2018-02-01).

<sup>67</sup> Kull, J. (2016) Ingen tjänstepension – hur gör jag? Avanza 2016-06-02.

<https://blogg.avanza.se/hemberg/2016/06/02/ingen-tjanstepension-hur-gor-jag/> (hämtad 2018-02-14).

<sup>68</sup> Johansson (2018) Tjänstepensionen möter EU-rätten, s. 103.

pensionssparande och på så sätt kompensera för det som man i framtiden kommer att gå miste om.

## 4 ÅLDERSDISKRIMINERING

---

### 4.1 DISKRIMINERINGSLAGEN

Mot bakgrund av de olika tjänstepensionsavtalens konstruktioner och för att kunna svara på min frågeställning om fri personalrörlighet för äldre på arbetsmarknaden är det även av vikt att tolka Diskrimineringslagen (2008:567) och åldersdiskriminering i Sverige idag. Diskrimineringslagen trädde i ny kraft 1:a januari 2009 med diskrimineringsgrunden ”ålder” som tillägg. Enligt 1 kap 5 § definieras ålder med uppnådd levnadslängd vilket innebär en persons fysiska ålder. Åldersdiskriminering kan därmed uttrycka sig i alla åldrar och gälla yngre, medelålders, såväl som äldre och diskrimineringslagen är sålunda ett skydd för alla människor.<sup>69</sup> Sedan 1:a januari 2017 har även en utvidgning i Diskrimineringslagens 3:e kapitel om aktiva åtgärder mot diskriminering trätt i kraft vilket innebär att alla diskrimineringsgrunder, inklusive ålder, omfattas av de aktiva åtgärderna som ska göras inom en verksamhet. För aktiva åtgärder inom arbetslivet förtydligas i 3 kap. 4§ att det bland annat kan innefatta såväl rekrytering som befordran.

I en rapport från Diskrimineringsombudsmannen, DO, 2012 med titeln ”Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv” tydliggörs vilken djup och utbredd problematik som finns med ålder som diskrimineringsgrund inom verksamheter i arbetslivet. Rapporten hänvisar bland annat till tidigare studier gjorda av Riksförsäkringsverket som visar att 7 av 10 personalchefer sällan eller aldrig rekryterar arbetstagare med en ålder över 50 år. Dessutom belyser de statistik för anmälningar gällande åldersdiskriminering i arbetslivet som år 2010 uppgick till 214 anmälningar till DO. Av dessa anmälningar gällde två tredjedelar nyrekrytering och med en övergripande majoritet för åldersdiskriminering mot hög ålder. Rapportens slutpunkt är att den då gällande diskrimineringslagen ej varit tillräcklig i sitt omfattande av åldersdiskriminering

---

<sup>69</sup> Diskrimineringsombudsmannen. Ålder som diskrimineringsgrund. Definition av ålder. (2018). <http://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/alder-som-diskrimineringsgrund/> (hämtad 2018-02-20).

och berörande arbetsgivarens skyldighet till aktiva åtgärder i likabehandling av ålder, vilket sågs till ett stort problem.<sup>70</sup>

## 4.2 RÄTTSPRAXIS

Trots att ålder tillkommit som grund i diskrimineringslagen 2009 och antalet anmälningar inom åldersdiskriminering uppgår till ett hundratal årligen är det få fall som DO har drivit till domstol. AD 2011:37 är ett av de första fallen som DO drivit inom åldersdiskriminering. Fallet berör 25 anställda inom flygbolaget SAS som blivit uppsagda p.g.a. arbetsbrist enligt en uppställd turordningslista. SAS hade i turordningslistan gjort undantag från LAS genom att säga upp dessa 25 personer, samtliga över 60 år, med hänvisning till att de redan var pensionsberättigade till full tjänstepension och således hade möjlighet att klara sin försörjning trots uppsägningen. Arbetsdomstolen dömde i detta fallet SAS, att ha stridit mot såväl LAS som Diskrimineringslagen med grund för ålder. Enligt 32–33§§ LAS har en arbetstagare rätt att kvarstå i sin anställning till en ålder om 67 år, och det är först därefter som denne kan tas ur en turordningslista. Vidare anser Arbetsdomstolen att det direkta sambandet mellan fulla tjänstepensionsrättigheter som infaller med en ålder av 60 år för de anställda och deras uppsägningar kan ses som en tvångspensionering och därför ligger till grund för direkt diskriminering. Med detta ogiltigförklarade därmed Arbetsdomstolen dessa uppsägningar och tilldömde SAS skadestånd.<sup>71</sup>

## 5 EXEMPEL AV TJÄNSTEPENSIONSLÖSNINGAR

---

### 5.1 EXEMPEL 1

*För de utan tjänstepensionssparande att bryta sig in i ITP2-planen.*

Exempel 1 rör Karin som arbetstagare som genom sitt yrkesliv arbetat inom privat sektor utan tjänstepensionssparande. Vid 55 års ålder vill Karin byta tjänst till en arbetsgivare som är ansluten till kollektivavtal – och där Karin kommer att börja omfattas av ITP2-planen.

---

<sup>70</sup> Diskrimineringsombudsmannen. Rapport: Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv. 2012. <http://www.do.se/globalassets/publikationer/rapport-aldersdiskriminering-i-arbetslivet.pdf>, s. 49. (hämtad 2018-02-20).

<sup>71</sup> AD 2011:37.



### *Tjänst 1, 20–55 år*

Karins första tjänst hade inget tjänstepensionssparande varken genom kollektivt avtal eller med en alternativ tjänstepensionslösning. För Karin var detta något som hon inte funderat över i en särskilt stor utsträckning under denna period utan såg som ”något som löser sig i framtiden”. Karin har alltså genom sitt yrkesverksamma liv 20–55 års ålder inte sparat in något tjänstepensionskapital alls.

### *Tjänst 2, 55–65 år*

När Karin byter tjänst vid 55 års ålder och kommer till en arbetsgivare med kollektivavtal börjar hon omfattas av ITP2-avtalet som tjänstepensionslösning. Under denna sista 10 årsperiod av sitt yrkesliv innan pensionsålder har Karin även en hög inkomst om 12,5 IBB/år (2018: 65 104 kr/månad).

<b>Inkomst</b>	<b>Pension i % av lönedel</b>	<b>Pension/år</b>	<b>Pension/månad</b>
Upp till 468 750	10%	46 875	3906
468 750 - 781 250	65%	203 125	16 927
		250 000	<b>20 833</b>

Eftersom Karin dock endast arbetat 10 år och omfattats av ITP2 planen får hon ej full tjänstepension utan storleken minskas med de antal månader hon saknar, alltså 240/360. Hennes slutgiltiga ålderspension i ITP2 blir således 6944 kr/mån (20 833 – 13 889) livsvarigt utbetalt.

Trots att Karin under större delen av sitt yrkesverksamma arbetsliv inte omfattats av tjänstepension utan endast under sina sista 10 arbetsverksamma år får hon i slutändan en rimlig tjänstepension, om än låg i relation till hennes slutlön. Eftersom Karin har haft en positiv löneutvecklingskurva genom sitt liv och avslutat med hög inkomst om 65 104 kr/månad gynnas hon av det förmånsbaserade systemet i ITP2-planen. Detta då det baseras på hennes slutliga lön i samband med pension och de tidigare åren i arbetslivet inte har betydelse för vad hennes förmånsbestämda tjänstepension blir. Vad Karin förlorar i detta är att hon inte har omfattats av ITP2-planen mer än de 10 sista åren. Hade hon istället arbetat för en arbetsgivare bundet av ITP-avtalet under hela sitt yrkesliv hade hon vid pensionsåldern haft pensionsrätt till sin fulla tjänstepension om 20 833 kr/mån. Karin kan trots allt skatta sig lycklig att hon under sina sista år omfattades av kollektivt tjänstepensionssparande så att hon garanterade sig viss tjänstepension.

## 5.2 EXEMPEL 2

*Exempel på kostnad för en arbetsgivare att anställa någon med förmånsbestämt ITP2-avtal.*

Vad som även är intressant i det första exemplet, med Karin som byter tjänst och arbetsgivare med ITP2-avtal, är att se vad kostnaden blir för arbetsgivaren att anställa någon utan tidigare ITP2-lösning i jämförelse med en arbetstagare som varit omfattad av ITP2 i sina tidigare roller. Detta innefattar inte enbart exempel som med Karin som inte haft tjänstepensionssparande alls, utan kan även innefatta de arbetstagare som tidigare arbetat inom såväl kommunala sektorn som statliga sektorn och väljer att bryta sig in i IP2-avtal på privata sektorn.

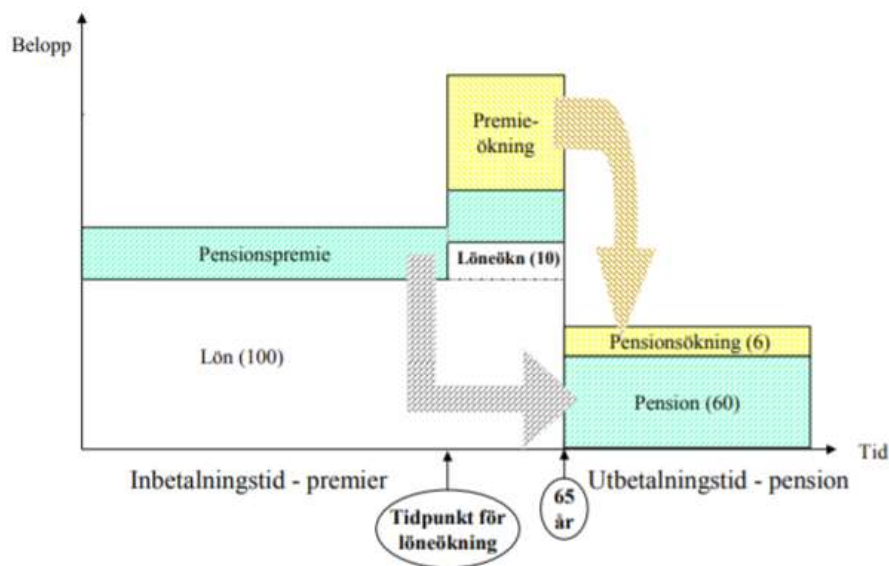
Nedan följer en uppskattad månadskostnad för arbetsgivaren när denne anställer någon med ITP2 med olika beroende variabler. Faktorerna som berör månadskostnad för arbetsgivaren står för den anställdes ålder (hur långt kvar det är till pensionsåldern), tidigare inkomst (hur stort tjänstepensionskapital denne har) samt vilken inkomst den kommer att få. Trots att Karin inte har något i pensionskapital hos ITP2 alls vid detta tjänstebyte när hon är 55 år så blir premierna inte särskilt stora i jämförelse med andra tänkbara kandidater med samma löneanspråk. Detta beror på att eftersom Karin inte tidigare omfattats av ITP2 så har hon inte full tjänstepensionsrätt, till skillnad från någon som varit omfattad av ITP under 30 år exempelvis varit. De som är billigast för arbetsgivaren att anställa och som ger den lägsta månadskostnaden är de som går ner i lön vid ett tjänstebyte. Detta beror på att deras premiebetalningar hos tidigare arbetsgivare har varit beroende av en större inkomst och därmed har de även ett större pensionskapital, i jämförelse med när de nu går ner i inkomst inte behöver ett lika stort pensionskapital och därmed lägre premier för arbetsgivaren.

**”Vad kostar en anställd med ITP2?”<sup>72</sup>**

	Född 1958	Född 1963	Född 1970	Född 1977
<b>Högre lön</b>	22 100 kr/mån	21 400 kr/mån	19 700 kr/mån	16 100 kr/mån
<b>Samma lön</b>	20 900 kr/mån	19 800 kr/mån	16 600 kr/mån	14 400 kr/mån
<b>Lägre lön</b>	11 100 kr/mån	13 500 kr/mån	13 600 kr/mån	12 800 kr/mån
<b>Ej ITP2 tidigare</b>	17 600 kr/mån	17 200 kr/mån	16 600 kr/mån	16 100 kr/mån

<sup>72</sup> Siffrorna generellt framtagna från Alectas räknerekalkyl ”Vad kostar en anställd med ITP2?”. 2018. <https://www.alecta.se/foretag/kostnader-for-itp/vad-kostar-en-anstalld-med-itp-2/> (hämtad 2018-03-07).

Vad som ger störst skillnad och kan bli riktigt dyr månadskostnad för arbetsgivaren är att anställa någon som har en hög löneökning nyligen samt är i sina sista 10 år av yrkeslivet. Detta beror på att denne arbetstagaren inte har en tillräckligt stor intjänat pensionskapital i relation till vad dess nuvarande, och antagligen kommande slutlön, är. För en arbetsgivare att anställa någon med förutsättningarna att dennes tjänstepensionskapital måste öka, under en kortare period av exempelvis 5–10 år innan pensionsåldern 65, innebär att kostnaden även kan skjuta i höjden för arbetsgivaren.



73

Denna illustration från SOU 2003:85 visar hur en löneökning i sena arbetslivet för de som omfattas av ett förmånsbestämt tjänstepensionsavtal (exempelvis ITP2) påverkar de premier som en arbetsgivare måste betala in. I vissa fall (som ses i tabellen ovan) kan dessa skillnader vara så små att det inte påverkar arbetsgivarens val i en rekryteringsprocess. I andra fall, som skillnaden mellan den kandidat som är född 1977 och den som är född 1958 kan skillnaden bli häpnadsväckande stor. Trots att båda dessa kandidater har haft samma lön sedan tidigare, och samma ingångslön i denna tjänsten så skiljer sig kostnaden dem emellan 6500 kr i månaden (14 400 kr mot 20 900 kr). Mer om detta diskuteras i analysen.

<sup>73</sup> SOU 2003:85, s. 69.

### 5.3 EXEMPEL 3

*För den som arbetar inom privat sektor hela sitt liv jämfört med den som gått från kommun/landsting till privat vid ålder av 35.*

Det finns skillnader i de olika tjänstepensionsavtalens konstruktioner för när intjänandet till pensionskapitalet börjar. För ITP2 gäller att intjänandet börjar vid ålder av 28. KAP-KL börjar intjänande till den avgiftsbestämda delen vid ålder av 21 och förmånsbestämda vid ålder av 28. PA16 Avd2 börjar intjänande av valbara delen samt Kåpan Tjänste från ålder 23. Samtliga av dessa konstruktioner har även ett krav på minst 30 år av pensionsgrundande tjänstetid för att vara berättigade till full tjänstepension i de förmånsbestämda delarna. I detta exempel vill jag därför lyfta fram hur ens totala tjänstepension kan gynnas genom att ha arbetat inom kommun och landsting eller statligt i sitt tidiga yrkesliv, jämfört med den arbetstagaren som arbetat inom privat sektor hela arbetslivet.

Martin och Peter är båda 65 år idag och ska gå i pension. De arbetar i den privata sektorn och har idag en inkomst om 10 IBB årligen, vilket är en månadsinkomst om 52 083kr/månaden. Både Martin och Peter började sitt yrkesliv när de var 20 år gamla, där skillnaden ligger i att Martin alltid har arbetat inom privata sektorn medan Peter jobbade inom kommunala sektorn vid ålder 20–35 och därefter bytte till en tjänst inom privata sektorn fram till nutid.

Martin och Peters tjänstepension från privata sektorn och ITP2 ser ut som följande. Eftersom de båda har varit anställda 30 år har de rätt till full tjänstepension med ITP2.

<b>Inkomst</b>	<b>Pension i % av lönededel</b>	<b>Pension/år</b>	<b>Pension/månad</b>
Upp till 7,5 IBB (468 750)	10%	46 875	3906
7,5 – 10 IBB (468 750 – 650 000)	65%	117 813	9817
		<b>164 685</b>	<b>13 724</b>

Martin och Peter har pensionsrättigheter om 13 724 i tjänstepension/månad efter deras anställning. Skillnaden ligger i att Peter även har pensionsrättigheter för sin anställning inom kommunala sektorn. Intjänandet i den kommunala sektorn började från det att Peter var 21 år till dess att han bytte tjänst och sektor vid ålder av 35 år. Genom denna tjänst har Peter alltså

intjänat 14 år till sitt pensionskapital enligt KAP-KL som har sparats i en livränta till Peter. Att räkna ut vad en premiebestämd tjänstepension blir i slutändan är svårare än för den förmånsbestämda ITP2 som bestäms av slutlönen. Detta beror på att premiebestämda tjänstepensioner betalas in kontinuerligt från arbetsgivarens sida i premier i korrelation till inkomsten. Detta pensionskapital ändras av en rad olika faktorer genom tiden som avkastning, avgifter, avkastningsskatt etc. I en övergripande beräkning av Peters pension från KAP-KL med antaganden om att den årliga avkastningen är 2,10 %, årlig rörligt avgift 0,11 %, årlig fast avgift om 48 kr och avkastningsskatt på 0,6% samt att han under denna del i sitt arbetsliv hade en månadsinkomst på 30 000 kr innebär det att hans slutgiltiga pensionskapital i KAP-KL uppgår till 468 740 kr. För ett livslångt utbetalande innebär detta att Peter månadsvis även får 1736 kr i tjänstepension från KAP-KL. Att denna del blir betydligt mindre än ITP2-andelen beror på att det endast funnits 14 år av inbetalda premier, samt att Peter under denna tid hade en betydligt lägre inkomst som inte sträckte sig över 7,5 IBB.

Beräkningen av Peters premiebestämda pension baseras på flera generella antagande. Vad den i slutändan blir skiljer sig för varje enskild arbetstagare i meningen hur de förvaltats. Vad som däremot går att säga är att trots att både Martin och Peter har varit yrkessamma sedan 20 års ålder, haft samma löneutveckling och går i pension vid ålder av 65 så får de olika i den totala tjänstepensionen med anledning av att Peter har arbetat inom två olika sektorer och avslutat sitt arbetsliv med full ITP2-utbetalning medan Martin får full tjänstepension ”endast” från ITP2.

#### **5.4 EXEMPEL 4**

*Exempel på hur de olika tjänstepensionsavtalens konstruktioner kan skilja sig i praktiken för den som vill byta tjänst och sektor, mellan ITP2, KAP-KL och PA16 Avd. 2.*

Tanken med avgiftsbestämda tjänstepensionskonstruktioner är att det varje månad görs en inbetalning från arbetsgivaren i korrelation till arbetstagarens inkomst. Med dessa konstruktioner är det av stor betydelse hur många år av intjänande som ligger till grund för det slutliga totala pensionskapitalet. Att ha arbetat i 45 år kan skilja sig stort i jämförelse med den som endast har 30 år av pensionsgrundande inkomst. Avtalskonstruktionerna för KAP-KL och PA16 avd. 2 kan ses som kombinerande mellan de avgiftsbestämda och förmånsbestämda delarna. För en höginkomsttagare som ligger över taket om 7,5 IBB får de förmånsbestämda delarna här en stor betydelse för tjänstepensionen. För statlig sektor och PA16-avtalet är det de sista fem verksamma åren innan tid för pensionsålder (alternativt avslutande av anställning) som är av stor betydelse för vad den förmånsbestämda delen blir. För kommunala sektorn med

KAP-KL baseras och uträknas förmånsbestämda ålderspensionen på de fem mest värdefullaste årsinkomsterna av de sju sista åren innan pensionsåldern. Likheter mellan dessa avtalskonstruktioner ligger därmed i att för en arbetstagare får inkomsten stor betydelse för de sista åren. Skillnaden mot ITP2, som är helt förmånsbestämd, är att kravet på pensionsgrundande intjänandetid är endast 30 år och där tjänstepensionen bestäms av en arbetstagares inkomst i direkt anslutning till pensionsålder. Samtliga av dessa avtal har krav på 30 år av pensionsgrundande intjänande för full pensionsrättighet i de förmånsbestämda delarna. Mer om hur detta kan påverka arbetstagares ovilja att byta tjänst och sektor, och därmed byta avtal, kommer jag att lyfta fram djupare i analysen.

## 5.5 EXEMPEL 5

*För den som arbetar 100 % inom kommunalt jämfört med den som kombinerar två deltidstjänster 50% kommunalt med 50% privat.*

Många inom exempelvis vårdsektorn lockas under sina sista arbetsverksamma år att jobba åt flera olika arbetsgivare för att få en varierad arbetssituation. I detta exempel har jag därför valt att statuera skillnaden mellan arbetstagare Karin som arbetar för en och samma arbetsgivare heltid inom kommunala sektorn mot arbetstagare Ylva som arbetar för två arbetsgivare deltid á 50% vardera inom kommunala och privata sektorn.

Karin och Ylva är båda födda 1963 och har en årsinkomst om 15 IBB vilket är en månadslön om 78 125 kr (2018). För arbetstagare födda 1963 är den förmånsbestämda procentandelen i KAP-KL motsvarande 56,43 % på belopp mellan 7,5–20 IBB.<sup>74</sup>

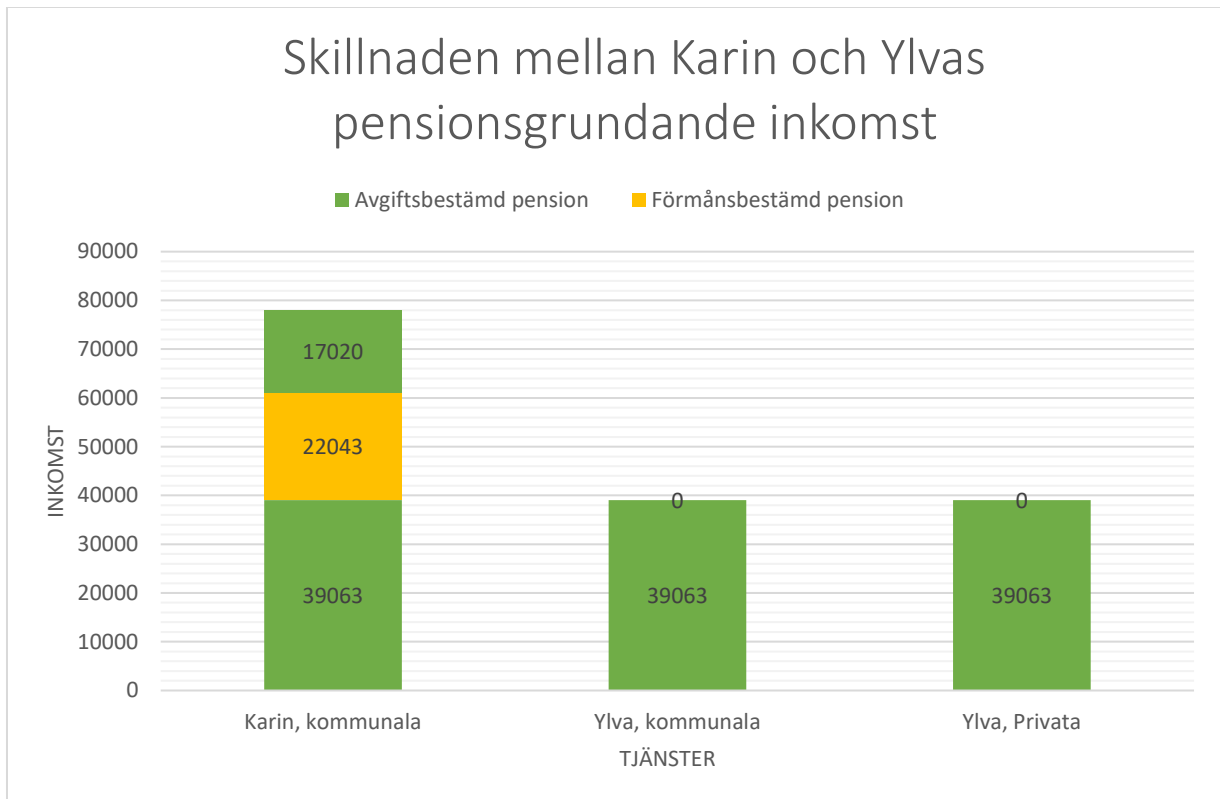
**Karin** som har en heltidstjänst om 78 125 kr/månaden inom kommunala sektorn och KAP-KL har rätt till avgiftsbestämd ålderspension om 4,5% på hela sin inkomst. Eftersom Karin även har en hög inkomst innebär det att hon tjänar in förmånsbestämd ålderspension på belopp över 7,5 IBB. För Karin som är född 1963 innebär det att hennes förmånsbestämda pension är 56,43% av hennes inkomst över 7,5 IBB. Detta ger en total förmånsbestämd pension om 22 043 kr/mån.

**Ylva** har en deltidstjänst om 50 % inom kommun & landsting samt en deltidstjänst om 50% inom privat sektor. Likt Karin har hon totalt sett en månadsinkomst om 78 125 kr. Hennes tjänst inom den kommunala sektorn ger avgiftsbestämd ålderspension på inbetalda premier av 4,5 %, men eftersom den inte överstiger 7,5 IBB i sig självt får hon här ingen förmånsbestämd

---

<sup>74</sup> KAP-KL. Kap 5 § 20. Beräkning av förmånsbestämd ålderspension, s. 28.

ålderspension. Hennes tjänst inom den privata sektorn ger 10% på inkomsten upp till 7,5 IBB – men även här får Ylva ingen intjänad förmånsbestämd ålderspension (som i ITP2-avtalet är 65% för inkomst över 7,5 IBB).



Vad som tydligt går att utvisa ur dessa exempel mellan Karin som arbetat för en och samma arbetsgivare under flera år mot Ylva som har arbetat för flera arbetsgivare är att den förmånsbestämda ålderspensionen har en stor betydelse för höginkomsttagares kommande pension. De avgiftsbestämda delarna i Ylva och Karins tjänster är relativt lika där hela inkomsten ligger som pensionsunderlag för premierna. Skillnaden finns i att trots att Ylva har en hög total inkomst så kommer hon inte över 7,5 IBB på någon av tjänsterna, vilket gör att hon går miste om den förmånsbaserade ålderspensionen som Karin har i KAP-KL som utgör en tjänstepension på 22 043 kr i månaden. Ylva går därför ordentligt förlorande på att arbeta för flera arbetsgivare på samma gång.

## 6 ANALYS

---

Syftet med denna uppsats har varit att undersöka vilken påverkan de olika äldre kollektiva tjänstepensionsavtalen har för personalrörligheten på Sveriges arbetsmarknad. Vidare har jag genom detta velat fastställa om tjänstepensionsavtalens konstruktioner kan ligga till grund för diskriminering.

Vad som tydligt går att se är att de olika tjänstepensionsavtalen ITP2, KAP-KL och PA16 Avd. 2 skiljer sig i sina konstruktioner och innehåll. Dels avser detta de ålderskrav som finns för när intjänandet av pensionsrättigheter börjar. Dessutom skiljer dem sig åt med att ITP2 är ett helt förmånsbestämt avtal medan KAP-KL och PA16 Avd. 2 är avgiftsbestämda med viss förmånsbestämd del. Tanken med avgiftsbestämd tjänstepension är att vara aktiv i arbetsliv ca 40 år för att på så sätt få in avgifter till sitt pensionskapital. Detta skiljer sig mot de förmånsbestämda avtalen som har krav på 30 år av pensionsgrundande tjänstetid för full pensionsrättighet. Med detta som bakgrund är det även tydligt att de olika tjänstepensionskonstruktionerna kan ge olika utfall, på vinst och förlust, för den enskilda arbetstagaren beroende på vilken rörlighet och avtal denne har haft under sitt arbetsliv.

Exempel 1 som berör Karin som ska byta tjänst och bryta sig in i ITP2-avtalet ser jag som ett viktigt exempel för att visa vilken betydelse tjänstepensionssparande har, oavsett avtal och konstruktion, för den totala pensionen i framtiden. Detta inte allra minst för höginkomsttagare, där skillnaden i tjänstepension som andel av lön ökar markant för inkomster över 7,5 IBB. Med exemplet vill jag inte enbart visa på vilken stor betydelse tjänstepensionen har för varje enskild arbetstagares totala pension, utan även påvisa hur mycket tjänstepensionen kan reduceras om arbetstagaren inte uppfyller de krav som finns för full pensionsrättighet.

Även exempel 3 är väldigt intressant för att ge ett konkret och generellt scenario i hur tjänstepensionen i slutändan kan skilja sig trots samma inkomster och löneutveckling genom yrkeslivet. Martin och Peter som har arbetat exakt lika mycket genom arbetslivet men i olika sektorer i sina unga år. För även om Martin har arbetat inom privat sektor hela sitt liv och därmed har full tjänstepensionsrättighet från ITP2-avtalet, så visar detta exempel även på att det ibland lönar sig att vara något rörlig mellan tjänster och sektorer. Detta beror på att ITP2 har krav om 30 yrkesverksamma år och dessutom kan hämtas ut från en ålder av 62, medan många arbetstagare arbetar fram till en ålder av 65 och därmed ofta har 40–45 år i arbetslivet bakom sig. Resultatet av detta är att för den som enbart befunnit sig i ITP2-avtalet under sitt arbetsliv går många år ”förlorade” som likväl hade kunnat vara till grund för pensionsrättigheter



i andra avtal såsom KAP-KL och PA16 Avd 2. Även om det är viktigt för den som arbetat i privat sektor större delen av arbetslivet att få fullständiga pensionsrättigheter i ITP-avtalet, går det även att i slutet av yrkeslivet fundera kring om ett tjänst- och sektorsbyte eventuellt hade varit smart och gynnande för att få in extra premier inom ett annat tjänstepensionsavtal.

Tjänstepensionernas konstruktioner är närmast uppbyggda på så sätt att det inte är meningen för arbetstagare att byta tjänst mellan sektorer och hoppa mellan olika avtal. Detta är något som jag vill understryka med exempel 4. För varje gång en arbetstagare byter tjänst till en ny sektor, innebär det att det intjänade pensionskapitalet i det tidigare avtalet sparas till ett fribrev eller livränta, samtidigt som arbetstagaren får påbörja ett nytt intjänande inom ett nytt avtal. Detta kan särskilt påverka höginkomsttagare med inkomst över 7,5 IBB och därmed rätt till förmånsbestämda delar som bestäms utifrån inkomsten. För de som är exempelvis statligt anställda och omfattas av PA16 Avd. 2 är vetskapen om att de sista 5 åren innan pensionsålder, eller avslutande av anställning, av betydelse för den förmånsbestämda delen. Detta innebär att ens tidigare inkomsthistorik kan i särskilda fall leda till en ovilja att byta sektor av rädsla för hur den förmånsbestämda delen bestäms utifrån de sista åren. Vid sådana situationer kan tjänstepensionen och dess krav för förmånsbestämda delarna ses som inlåsnings effekt för arbetstagaren och en ovilja att ”flytta på sig”. Detta går likväl att diskutera utifrån ITP2-avtalen som helt förmånsbestämd konstruktion och med krav om minimum av 30 år pensionsgrundande intjänandetid för fulla pensionsrättigheter. För arbetstagare som ännu ej nått upp till sin fulla tjänstepensionsrätt inom ITP2 kan ett byte till annan sektor och avtal innebära en betydligt mindre del i tjänstepension från ITP2. Även om intjänandet påbörjas inom ett annat avtal kan det bli svårt för arbetstagaren att hämta hem de förmåner som finns i att ha arbetat till sina minimum om 30 år. Detta speciellt om ett skifte i slutet av arbetslivet görs från ITP-planen till något av de avgiftsbestämda avtalen, med risk för att de inbetalda premierna inom nya avtalet inte hinner förräntas och öka i värde innan det är dags för pension.

Exempel 5 berör problematiken i att arbeta på flera arbetsplatser deltid samtidigt i jämförelse mot att ha en heltidstjänst. Trots att de totala pensionsgrundande inkomsterna är desamma för arbetstagare Karin och Ylva så kommer deras tjänstepension att skilja sig i slutändan. Detta eftersom tjänstepensionen ökar betydligt för höginkomsttagare med en inkomst över 7,5 IBB. För den som arbetat i flera olika sektorer och tjänster säkras ens intjänade pensionsrättigheter i ett fribrev eller livränta om anställningen avslutas innan ålder för pension. Däremot saknas samordning mellan sektorer och tjänster vad gäller att aktivt arbeta inom olika sektorer och avtalsområden med flera inkomster under samma period. För den enskilda arbetstagaren som

har en höginkomst och känner sig intresserad av att arbeta på flera deltid-arbetsplatser kan detta ge stora konsekvenser på tjänstepensionen i framtiden och bör därför tas i beaktning. I såväl ITP2, KAP-KL som PA-16 Avd. 2 ligger den förmånsbestämda ålderspensionen i en högre procentandel för de som har inkomst över 7,5 IBB årligen. Det är därför viktigt för den enskilda arbetstagaren att förstå sin tjänstepension så att denne inte går miste om den förmånsbestämda delen. För många äldre arbetstagare i slutet av arbetslivet kan detta vara något som blir en avgörande faktor vid valet att ta sig an deltidstjänster. Detta i sin tur kan leda till att allt färre önskar kombinera deltidstjänster och därmed en inlåsnings effekt i sin aktuella roll och ovilja att ”testa något nytt”.

I frågeställningen om de olika tjänstepensionsplanernas konstruktioner kan påverka arbetsgivares attityd gentemot äldre arbetstagare på så sätt att det leder till diskriminering ser jag exempel 2 som intressant för att se vad kostnaden blir för arbetsgivaren att anställa en arbetstagare med ITP2. Eftersom risken i ett förmånsbestämt system till större del ligger på arbetsgivaren, där kostnaden bestäms av en rad olika faktorer som ålder, tidigare intjänade pensionsavgifter och dennes kommande inkomst är detta av stor relevans att undersöka. Vad som går att urskilja ur tabellen i exempel 2 är att skillnaden i kostnaden för att nyanställa någon kan vara stor. Generellt sett går det att se att den som är född 1958, och således har fem år kvar till ålder för pension, är dyrare för en arbetsgivare i jämförelse mot den kandidat som är född 1977 och har 24 år till pension. Undantaget ligger i att anställa en äldre arbetstagare som går ner i inkomst, eftersom denna då förmodligen har ett stort intjänat pensionskapital vilket ger arbetsgivaren lägre kostnader. Det är svårt att veta exakt hur mycket en arbetstagares pensionskostnad påverkar arbetsgivare i rekryteringsprocesser. Vad som däremot går att se, i exempelvis Diskrimineringsombudsmannens rapport ”Åldersdiskriminering i arbetslivet” som benämns i kapitel 4.1, är att det finns en utbredd och djup negativ attityd och problematik gentemot äldre arbetstagare inom verksamheter i arbetslivet i dag. Sju av tio personalchefer rekryterar sällan eller aldrig en arbetstagare med ålder över 50 år. Denna negativa attityd beror på en rad olika faktorer, men där kostnad i min hypotes säkerligen kan vara en faktor. För låt oss anta att, som i exempel 2, två jämförbara kandidater är med i en rekryteringsprocess. De har likvärdiga meriter och kompetenser, samma inkomst sedan tidigare, samma löneanspråk för tjänsten och båda är likvärdigt intressanta för arbetsgivaren. De två kandidaterna är därmed i en jämförbar situation. Vad som skiljer dem åt är deras pensionskostnader pga. deras ålder, en kostnad som är 6500 kr i månaden i skillnad för arbetsgivaren. Om arbetsgivaren i detta fall väljer att enbart välja kandidat efter den med billigaste pensionskostnad är detta något som kan

tolkas som direkt diskriminering. Detta eftersom den andres pensionskostnad är beroende och faktisk till den högre åldern och tidigare intjänade pensionskapital.

Ytterligare en intressant synvinkel utifrån de kollektiva tjänstepensionernas konstruktioner i diskussion med åldersdiskriminering är exempel 3 med Martin och Peter. Tidigare har jag diskuterat att Martins rörlighet mellan sektorer i tidiga yrkeslivet har gynnat hans kommande totala tjänstepension. Vad som i grunden är den avgörande faktorn för skillnaden mellan Martin och Peters tjänstepension är de regler som finns uppställda i de olika avtalen för vid vilken ålder intjänandet börjar. I ITP2 börjar intjänandet vid 28, KAP-KL 21 år och PA16 Avd. 2. 23 år. Dessa regler i avtalens konstruktioner är något som blivit framförhandlade i sin enskildhet och kan verka neutrala, men som i jämförelse med varandra kan ge ett missgynnande för den totala tjänstepensionen mellan arbetstagare. Trots att detta är en regel uppställd för alla inom samma avtalsområde är detta något som även ger skillnader för arbetstagares tjänstepension i slutändan, och därmed kan diskuteras som indirekt diskriminering. Jag vill dock även poängtera att de kollektiva tjänstepensionsavtalen faktiskt har blivit framförhandlade mellan arbetsmarknadens parter i sina konstruktioner, och inte nödvändigtvis behöver ta hänsyn till de andra avtalsområdena.

## 7 SLUTSATS

---

Slutsatsen för denna uppsats är att det tydligt går att urskilja skillnader och likheter i de olika berörda konstruktionerna för tjänstepensionsavtalen. Vad konsekvenserna av konstruktionerna blir för personalrörligheten på arbetsmarknaden är däremot svårare att fastställa exakt. För den individuella arbetstagaren kan rörlighet mellan tjänster och sektorer i vissa fall gynna ens kommande tjänstepension, medan det i andra fall kan hämma att byta avtal och gå miste om förmåner som finns i befintliga avtal. I de situationer där avtalskonstruktionerna kan ses som ett hinder för den individuella arbetstagaren kan detta leda till en inlåsnings effekt vilket i sin tur leder till en sämre personalrörlighet på arbetsmarknaden. De största konsekvenserna som går att urskilja i denna uppsats finns hos de höginkomsttagare som väljer att dela upp sin tjänst till två deltidroller – och därmed förlorar en stor förmånsbestämd tjänstepensionsdel. I detta scenario är det därmed rimligt att dra slutsatsen att många arbetstagare som är i slutet av arbetslivet inte väljer en sådan lösning med bakgrund av tjänstepensionskonstruktionerna, trots att det i övrigt kan vara lockande med en varierad arbetsmiljö. Vidare är slutsatsen i frågan om åldersdiskriminering att det finns skillnader i pensionskostnad för arbetstagare i

förmånsbestämda pensionskonstruktioner. Detta är något som hos arbetsgivare i rekryteringssammanhang *kan* vara en avgörande faktor, men inte heller behöver vara det.

Den sammantagna slutsatsen i frågan om tjänstepension och dess konstruktioner är att allt är ytterst individuellt mellan varje enskild arbetstagare. Det går att urskilja problematik som kan uppkomma, likväl som det går att urskilja ”vinster” för de som har koll på systemen. Personalrörligheten kan därmed få negativa konsekvenser p.g.a. inlåsnings effekter likväl som det i andra situationer kan ge positiva konsekvenser av en ökad rörlighet och vilja att byta sektor och tjänst.

## **ABSTRACT**

---

Mobility in the labour market is important, partly in a long-term perspective for a country's economic development and growth, but also for the individual employee's experience scope for action. In this essay, the three major occupational pension agreements ITP2, KAP-KL and PA16 Avd2 are discussed in terms of their structural similarities and differences by focusing on the consequences for the employees and their willingness to change work and sector. Thereby also the consequences for employees' mobility between sectors. Through an analytical approach, the collective occupational pension agreements have been examined by focusing on their constructions. Furthermore, these agreements have been weighed against preparatory work, doctrines, reports and jurisprudence. Interviews with experts have also been performed to investigate this topic.

In this essay, it can be concluded that the collective occupational pension agreements differ in their constructions in such a way that it can provide both positive and negative differences for the individual employee's final occupational pension. This means that today, for many employees, there may be a perception of not having the opportunity to change workplace and sector due to the risk of receive a lower final occupational pension. Consequently, the various occupational pension scheme constructions imply a lock-in mechanism in the labour market, as well as a mechanism for a willingness to change work and sector. In the discussion, I also would like to highlight that it could be an extreme expense for employers to hire senior high-income earners, due to their occupational pension scheme ITP2, which in turn might affect the recruiting process in terms of age discrimination.

# KÄLLFÖRTECKNING

---

## Offentligt tryck

*Nationellt material:*

Lag (1998:674) om inkomstgrundad ålderspension.

Diskrimineringslag (2008:567)

Prop. 1913:126. *Förslag till lag om allmän pensionsförsäkring.*

Prop. 1993/94:250. *Reformering av det allmänna pensionssystemet.*

SOU 2016:51

SOU 2011:05

SOU 2003:85

## Rättsfallsregister

AD 2011:37

## Tryckta källor

Adlercreutz, A. & Mulder, B.J. (2007). *Svensk Arbetsrätt*. 13e uppl., Norstedts Juridik AB, Stockholm.

Granqvist, L. & Ståhlberg, A-C. (2002). *Ökad jämställdhet – men fortfarande sämre pension för kvinnor*. 1a uppl., Edita Västra Aros, Västerås.

Johansson, C. (2018). *Tjänstepensionen möter EU-rätten*. 1a uppl., Iustus Förlag AB, Uppsala.

Lundh, C. (2005). *Arbetskraftens rörlighet och arbetsmarknadens institutioner i Sverige 1850–2005*. I Rauhut D & Falkenhall B (red) *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt* (s. 17–56). Östersund: Institutet för tillväxtpolitiska studier.

Melander, J. & Samuelsson, J. (2002). *Tolkning och tillämpning*. 1a uppl., Iustus, Uppsala.

Rothstein, B. & Boräng, F. (2005). *Dags att dra in guldklockorna? Om rörlighet och sjukfrånvaron på den svenska arbetsmarknaden*. I Rauhut D & Falkenhall B (red) *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt* (s. 183–208). Östersund: Institutet för tillväxtpolitiska studier.

Sandgren, C. (2015). *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*. 3e uppl., Norstedts Juridik AB, Stockholm.

Strömholm, S. (1996). *Rätt, rättskällor och rättstillämpning; En lärobok i allmän rättslära*. 5e uppl., Norstedts Juridik AB, Stockholm.

## Övriga källor

Okmian, S. (HT2017). Utstationering: definition och till vilka omständigheter. PM i kurs HARH06, Lunds universitet, HT2017.

*Kollektivavtal:*

ITP-planen:

<https://collectum.se/Documents/Om%20Collectum/F%C3%B6rhandlingsprotokoll/ITP2014-bilaga%201.pdf>

PA16:

<https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/centralaavtal/pa-16/pensionsavtal-pa16.pdf>

KAP-KL:

<https://skl.se/download/18.430f8b0b145ac911ed64e249/1399536404433/Overenskommelse-om-kollektivavtalad-pension-KAP-KL.pdf>

## Elektroniska källor

Alecta. Vad kostar en anställd med ITP-2. <https://www.alecta.se/foretag/kostnader-for-itp/vad-kostar-en-anstalld-med-itp-2/> (hämtad 2018-03-13).

Kull, J. (2016) Ingen tjänstepension – hur gör jag? Avanza 2016-06-02. <https://blogg.avanza.se/hemberg/2016/06/02/ingen-tjanstepension-hur-gor-jag/> (hämtad 2018-02-14).

Diskrimineringsombudsmannen. Ålder som diskrimineringsgrund. Definition av ålder. (2018). <http://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/alders-som-diskrimineringsgrund/> (hämtad 2018-02-20).

Diskrimineringsombudsmannen. Rapport: Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv. 2012. <http://www.do.se/globalassets/publikationer/rapport-aldersdiskriminering-i-arbetslivet.pdf> (hämtad 2018-02-20).

KPA Pension. Avgiftsbestämd ålderspension. 2018. <http://www.kpa.se/arbetsgivare/kunskapsbank/tjanstepension-akap-kl/avgiftsbestamd-alderspension/> (hämtad 2018-02-10).

OFR. Fakta om PA16. 2016. <http://www.ofr.se/wp-content/uploads/2012/10/fakta-om-pa-16.pdf> (hämtad 2017-11-20).

Pensionsmyndigheten. Allmän Pension. 2018. <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/allman-pension> (hämtad 2018-01-25).

Pensionsmyndigheten. Det gamla ATP-systemet. 2017. <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/om-pensionssystemet/mer-om-pensionssystemet> (hämtad 2018-03-13).

Pensionsmyndigheten. Pensionens alla delar. 2018.

<https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/pensionens-alla-delar> (hämtad 2018-01-26).

Privata affärer. Pensionsskolan 4: Få koll på tjänstepensionen. 2010-08-30.

<http://www.privataaffarer.se/pension/pensionsskolan-4-tjanstepension-124103> (hämtad 2017-11-14).

Unionen. Inkomstbasbelopp (IBB) 2018. 2018.

<https://www.unionen.se/fakta/inkomstbasbelopp-2013-1-75-ibb-familjepension> (hämtad 2018-02-14).



## BILAGOR

---

### Bilaga 1.

Avkastning: 2,10 % årligen

Avgift: 0,11 % årligen

Avkastningsskatt: 0,6 %

**Diskonteringsränta/avkastning:**

$$r = (0,021 - 0,0011)(1 - 0,006) = 0,002 = 2 \%$$

**Framtida värde av annuitet (vid 35 år):**

$$C * 1/r * ((1+r)^{14} - 1) = 16200 * (1/0,02) * ((1+0,02)^{14} - 1) = 258\,777$$

**Värde av detta 30 år senare:**

$$258\,777 * (1,02)^{30} = 468\,740$$

**Tjänstepension för livsvarig utbetalning:**

$$468\,740 / 22.5 / 12 = 1736 \text{ (kr)}$$