



LUNDS
UNIVERSITET

Övergång mellan arbete och pension

- Likabehandling och anställningskydd i relation till pensionering och ett förlängt arbetsliv

Elin Tegnstedt

Mastersuppsats i arbetsrätt, 30 hp

HARP23

VT 2020

Handledare: Andreas Inghammar

Innehållsförteckning

Summary	4
Sammanfattning	5
Förord	6
Förkortningar	7
1. Inledning	7
1.1 Bakgrund	8
1.2 Syfte och frågeställningar	10
1.3 Avgränsningar	10
1.4 Metod och material	11
1.5 Definitioner	14
1.6 Disposition	15
2. Förbudet mot åldersdiskriminering	17
2.1 De rättsliga utgångspunkterna	17
2.1.1 Direktiv 2000/78/EG - arbetslivsdirektivet	18
2.1.2 2008-års diskrimineringslag	19
2.2 Befogad särbehandling på grund av ålder	20
2.2.1 Definierad pensionsålder	22
2.2.2 Äldres rekreation	27
2.2.3 Äldres anställbarhet	28
3. Till och med 67 års ålder	30
3.1 Hel ålderspension	30
3.1.1 Statligt anställda (PA16)	31
3.1.2 Privatanställda tjänstemän (ITP)	32
3.1.3 Anställda i kommun eller landsting (AKAP-KL och KAP-KL)	33
3.1.4 Privatanställda arbetare (SAF-LO)	34
3.2 Förtida pensionsmöjligheter	34
3.2.1 Förtida uttag av hela tjänstepensionen	35
3.2.2 Partiellt uttag av tjänstepensionen	36
3.2.3 Delpension och deltidspension	36
3.2.3.1 Olika villkor beroende på avtalsområde	38
3.2.4 Konsekvenser av tidiga pensionsmöjligheter	41
4. 68 års ålder och uppåt	45
4.1 68-årsregeln	45
4.1.1 Bakgrunden till ändringarna	46
4.1.1.1 Arbetslivet behöver förlängas	47

4.1.1.2 Avlägsnandet av kravet på saklig grund efter uppnådd LAS-ålder gynnar ett förlängt arbetsliv	47
4.1.1.3 Avlägsnandet av kravet på saklig grund medför ett behov av ytterligare förändringar	48
4.1.2 68-årsregeln i förhållande till äldres anställningsskydd	49
5. Några särskilda frågor kopplat till pensionsövergång	53
5.1 Åldersdiskriminering	53
5.2 Hållbarhet i pensionssystemet	57
5.3 Jämställda pensioner	59
5.4 Ett förlängt arbetsliv	62
6. Avslutande reflektioner	65
Källförteckning	69

Summary

In order to cope with the coming demographic challenge with an assumed continued rising average life expectancy, working life needs to be extended. Since the pension is calculated on the basis of expected average life expectancy at retirement, the pension will gradually become lower in relation to the final salary unless the increased average life expectancy is compensated by an increased retirement age from working life. There are a number of pension-related age limits in law and collective agreements, which can both pose obstacles and opportunities for a longer working life. The age limits in question consist of a 55-year limit for withdrawal of occupational pension, a 62-year limit for withdrawal of general pension, a 60-62-year limit for the possibility of part-time pension, a 65-year limit for withdrawal of guarantee pension and as a ceiling for pension earnings, and finally a 68-year limit for the right to remain in employment (68-year rule, “68-årsregeln”). These age limits, as well as other terms relating to pension, may differ depending on the collective agreement, which in turn means that the consequences of early retirement opportunities also may differ. Furthermore, the 68-year rule is specifically addressed in the thesis from an employment protection perspective, where it can be found that it is difficult to make a general assumption about whether the change in employment protection that occurs after the age of 68 is positive or negative. The consequence of the new 68-year rule from an employment protection perspective depends on the individual situation. In light of the aging population in the EU and Sweden, age discrimination in working life is an increasingly important issue and is also a central part of this thesis. The prohibition of age discrimination was implemented in Sweden in 2009 by Directive 2000/78/EC, the Employment Equality Framework Directive. However, in order to promote a well-functioning labor market, exceptions from the prohibition are allowed. One of the questions that this thesis intends to answer is whether the pension-related age limits may conflict with the prohibitions of age discrimination, where the case law of the European Court of Justice shows that the age limits may be objectively justified as long as the measure is not considered appropriate and necessary following a proportionality assessment. Other key issues raised in the thesis concern the sustainability of the pension system, the challenge of equal pensions and the problem of extending working life, where factors such as a sustainable work environment, the level of stress at work and an equal working life between women and men are important to address. An equally important factor for an extended working life can also be assumed to be the employee's own will.

Sammanfattning

För att klara av den kommande demografiska utmaningen med en antagen fortsatt stigande medellivslängd, behöver arbetslivet förlängas. Då pensionen beräknas utifrån förväntad medellivslängd vid pensionering, kommer pensionen successivt bli allt lägre i förhållande till slutlönen om inte den ökade medellivslängden balanseras upp av en höjd utträdesålder från arbetslivet. Det finns ett flertal pensionsrelaterade åldersgränser i lag och kollektivavtal, som både kan utgöra hinder och möjligheter för ett längre arbetsliv. De aktuella åldersgränserna utgörs i regel av en 55-årsgräns för uttag av tjänstepension, en 62-årsgräns för uttag av allmän pension, en 60–62-årsgräns för möjlighet till delpension och deltidspension, en 65-årsgräns för uttag av garantipension och i regel som tak för pensionsintjäning, samt en 68-årsgräns för rätten att kvarstå i anställningen (68-årsregeln). Dessa åldersgränser samt även andra villkor som rör pension, kan skilja sig åt beroende på avtalsområde, vilket i sin tur medför att konsekvenserna av tidiga pensionsmöjligheter ter sig olika. Vidare behandlas 68-årsregeln specifikt i uppsatsen ur ett anställningsskyddsperspektiv, där det kan konstateras att det är svårt att göra ett generellt antagande kring om förändringen av anställningsskyddet som sker efter 68 års ålder är positiv eller negativ. Konsekvensen av den nya 68-årsregeln ur ett anställningsskyddsperspektiv beror på vilken enskild situation det rör sig om. Fortsättningsvis, mot bakgrund av en åldrande befolkning inom EU och i Sverige, utgör åldersdiskriminering i arbetslivet en allt viktigare fråga och är även en central del av denna uppsats. I Sverige infördes ålder som diskrimineringsgrund 2009 genom att direktiv 2000/78/EG, arbetslivsdirektivet, implementerades. I syfte att främja en väl fungerande arbetsmarknad, tillåts dock undantag från förbudet mot åldersdiskriminering. En av frågorna som denna uppsats avser att besvara är huruvida de pensionsrelaterade åldersgränserna kan komma i konflikt med förbudet mot åldersdiskriminering, där praxis från EU-domstolen visar att åldersgränserna kan utgöra befogad särbehandling så länge en bestämmelse inte visar sig vara alltför ingripande utifrån proportionalitetsprincipen. Andra centrala frågor som lyfts i uppsatsen rör hållbarheten i pensionssystemet, utmaningen med jämställda pensioner samt problematiken med att förlänga arbetslivet, där faktorer som exempelvis en hållbar arbetsmiljö, nivån av påfrestning i arbetet samt ett jämställt arbetsliv mellan kvinnor och män är viktiga att ta i beaktning. En lika viktig faktor för ett förlängt arbetsliv kan även sägas utgöras av arbetstagarens egen vilja.

Förord

Att under denna vårtermin 2020 helhjärtat ägna sig åt denna mastersuppsats har varit en utmanande, lärorik och utvecklande process, som gett mig både värdefulla insikter och erfarenheter för vad framtiden än erbjuder. Nu när tiden för uppsatsskrivandet närmar sig sitt slut, vill jag rikta ett stort tack till min handledare Andreas Inghammar för hans stöd och feedback genom arbetets gång. Även ett stort tack till Erik Ferm på Pensionsmyndigheten, som återkommande berikat mig med värdefull information inom detta område.

Elin Tegnstedt

Lund, maj 2020

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
A-kassa	Arbetslöshetskassa
Avd	Avdelning
AKAP-KL	Avgiftsbestämd kollektivavtalad pension Kommun och Landsting
ATP	Allmän tilläggspension
Dir	Direktiv
DL	Diskrimineringslagen
Ds	Departementsserien
EG	Europeiska Gemenskapen
EU	Europeiska unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
FN	Förenta nationerna
ITP	Industrins och handelns tilläggspension. Omfattar dock inte endast tjänstemän inom industri och handel i dagsläget, utan majoriteten av tjänstemän i den privata sektorn
Kap	Kapitel
KAP-KL	Kollektivavtalad Pension Kommun och Landsting
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
Prop	Proposition
SAS	Scandinavian Airlines
SCB	Statistiska centralbyrån
SGI	Sjukpenninggrundande inkomst
SOU	Statens offentliga utredningar
SPV	Statens tjänstepensionsverk
VAB	Vård av barn

1. Inledning

1.1 Bakgrund

För många innebär övergången mellan arbete och pension en stor omställning. Det är inte enbart rutiner och vanor som förändras, utan ekonomin påverkas också för de allra flesta. När det gäller den ekonomiska situationen för äldre finns ett flertal faktorer som påverkar, däribland valet av tidpunkt för utträde från arbetsmarknaden. De möjligheter som finns för ett längre arbetsliv bör tas tillvara på av de arbetstagare som kan, både för arbetstagarens egen storlek på pensionen, men även för välfärden och samhället i stort.

I Sverige stiger medellivslängden successivt och ökningstakten är något högre än vad som har prognostiserats tidigare. Högre levnadsstandard, medicinsk utveckling, bättre arbetsförhållanden tillsammans med andra faktorer har resulterat i en ökad medelålder inom hela EU, som väntas stiga ytterligare i framtiden.¹ I grunden är en ökad medelålder med ett förbättrat hälsotillstånd bland äldre något positivt för både individ och samhälle, då exempelvis fler människor troligen både kan och vill arbeta högre upp i åldrarna. Samtidigt ställer en ökad livslängd i kombination med lägre födelsetal samhället inför stora utmaningar kopplat till bland annat pension och välfärd.² Ett längre liv blir ett problem för samhället och den förvärvsarbetande delen av befolkningen, om den ökade livslängden inte balanseras upp av ett förlängt arbetsliv. Samtidigt som medellivslängden stiger, var den genomsnittliga utträdesåldern ur arbetskraften 2018 64,1 år, där utträdesåldern ur lönearbete var 62,7 år.³ Utöver att medellivslängden har ökat snabbare än utträdesåldern, har en senare debut i arbetslivet identifierats under senare decennier, där båda tendenserna resulterar i att antalet äldre har ökat i förhållande till antalet förvärvsaktiva.⁴ I *The 2018 Ageing Report*, utgiven av Europeiska kommissionen, kan utläsas att 3,3 förvärvsaktiva försörjer en person över 65 år i nuläget och att denna siffra förväntas sjunka till två förvärvsaktiva för varje person över 65.⁵

¹ Mattsson, Titti och Numhauser-Henning, Ann. Vad är äldrerätt? I *Äldrerätt*, Titti Mattsson och Ann Numhauser-Henning (red.), 15–23. Stockholm: Wolters Kluwer, 2017, s. 15.

² Ibid.

³ Pensionsmyndigheten (2019). *Medelpensioneringsålder, utträdesålder m.m. Svar på regleringsbrevsuppdrag 2019*. [hämtat 2020-03-17]. s. i.

⁴ Kommittédirektiv 2011:34. *Översyn av pensionsrelaterade åldersgränser och möjligheter för ett längre arbetsliv*.

⁵ Europeiska kommissionen. *The 2018 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2016-2070)*. 2018. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/jp079_en.pdf. [hämtat 2020-03-17]. s. 24.

Då storleken på pensionen följer medellivslängdens utveckling, finns det en automatisk följsamhet i pensionssystemet, vilket innebär att det inte existerar någon formell pensionsålder. Pensionen beräknas vid pensioneringen utifrån förväntad medellivslängd, vilket innebär att pensionen vid en ökad medellivslängd kombinerat med en oförändrad utträdesålder successivt kommer att bli allt lägre i förhållande till slutlönen.⁶ Även om det inte existerar en formell pensionsålder, förekommer flera lagreglerade åldersgränser som påverkar valet av utträde ur arbetslivet och tidpunkten för uttag av pension. Exempel på sådana regleringar är att allmän ålderspension tidigast kan tas ut från 62 år och att rätten att kvarstå i anställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd gäller till 68 år och kan inte avtalas bort. Utöver de lagreglerade åldersregleringarna, återfinns åldersgränser i de kollektivavtalade tjänstepensionssystemen, exempelvis åldersgränser för när uttag av viss tjänstepension tidigast kan beviljas samt åldersgränser för delpension och deltidspension. Trots att dessa åldersgränser inte tillhör det allmänna pensionssystemet eller pensionsöverenskommelsen, har de en viss betydelse för val av pensioneringstidpunkt. Utifrån det faktum att arbetslivet behöver förlängas för att klara av den kommande demografiska påfrestningen kombinerat med en antagen fortsatt stigande medellivslängd, är det av intresse att analysera de nuvarande pensionsgränserna samt potentiella hinder och möjligheter för ett längre arbetsliv.

En central faktor i främjandet av ett förlängt arbetsliv och äldres möjlighet till sysselsättning är förbudet mot åldersdiskriminering,⁷ som infördes i svensk lagstiftning till följd av implementeringen av arbetslivsdirektivet (direktiv 2000/78/EG om inrättandet av en allmän ram för likabehandling). Undantag från förbudet mot åldersdiskriminering får emellertid göras under vissa förutsättningar, då ett fullständigt förbud inte anses ändamålsenligt.⁸ Med bakgrund i de utmaningar som den demografiska utvecklingen sannolikt kommer att innebära, uppkommer frågan om svenska åldersrelaterade regleringar gällande övergång mellan arbete och pension kan komma i konflikt med förbudet mot åldersdiskriminering. Även frågan om pensionssystemets hållbarhet i olika aspekter är av intresse, varav jämställda pensioner utgör en av dessa aspekter.

⁶ Kommittédirektiv 2011:34. *Översyn av pensionsrelaterade åldersgränser och möjligheter för ett längre arbetsliv.*

⁷ Rönmar, Mia., Kullman, Miriam., Numhauser-Henning, Ann och Ulander-Wänman, Carin. Employment protection and older workers. I *Elder Law*, Ann Numhauser-Henning (red.), 204–228. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2017, s. 214.

⁸ Numhauser-Henning, Ann. Åldersdiskriminering och några anställningsrelaterade frågor. I *Vänbok till Ronnie Eklund*, Kerstin Ahlberg (red.), 439–473. Uppsala Iustus, 2010, s. 440 ff.

1.2 Syfte och frågeställningar

Det övergripande syftet med denna uppsats är att analysera de rättsliga regleringarna kring övergång mellan arbete och pension, bland annat ur ett diskrimineringsperspektiv. Mer specifikt ämnar jag utreda de pensionsrelaterade åldersgränserna samt hinder och möjligheter som kan tänkas finnas för ett längre arbetsliv, där hel ålderspension, förtida pensionsmöjligheter samt 68-årsregeln kommer att behandlas. Olika konsekvenser av förtida pensionsmöjligheter när det gäller bland annat ekonomi samt konsekvenser av 68-årsregeln ur ett anställningsskyddsperspektiv kommer även att lyftas. Slutligen har jag för avsikt att redogöra för några särskilda frågor kring äldre kopplat till övergång i pension, där åldersdiskriminering, hållbarhet i pensionssystemet, jämställda pensioner samt ett förlängt arbetsliv är områden som kommer att behandlas. Genom att analysera gällande rätt kring åldersdiskriminering, olika pensionsmöjligheter samt 68-årsregeln, avser jag uppnå uppsatsens syfte genom att besvara följande frågeställningar:⁹

- Vilka pensionsmöjligheter kan arbetstagare nyttja och vilka konsekvenser kan de olika pensionsmöjligheterna medföra?
- Hur förhåller sig de pensionsrelaterade åldersgränserna till förbudet mot åldersdiskriminering?
- Vad innebär 68-årsregeln och hur står den sig i förhållande till äldres anställningsskydd?
- Hur påverkar pensionssystemets hållbarhet, från ett ekonomiskt samt jämställdhetsperspektiv, möjligheten till ett förlängt arbetsliv?

1.3 Avgränsningar

Den första avgränsningen i denna uppsats gäller kapitel 2 om åldersdiskriminering. Med bakgrund i att syftet med uppsatsen bland annat är att utreda hur de pensionsrelaterade åldersgränserna står sig i förhållande till förbudet mot åldersdiskriminering, kommer endast förbudet mot direkt diskriminering, indirekt diskriminering samt området kring befogad särbehandling att redogöras för. Fortsättningsvis är syftet med uppsatsen även att beskriva hinder och möjligheter som kan tänkas finnas för ett förlängt arbetsliv. I detta avseende

⁹ Frågeställning 1 och första delfrågan i frågeställning 3 är av mer deskriptivt slag, medan frågeställning 2 och 4 är mer analytiska. De deskriptiva delarna behövs för att kunna besvara de mer analytiska frågeställningarna, varpå frågeställningar av mer deskriptiv karaktär har varit nödvändigt.

kommer enbart ett antal tänkbara hinder och möjligheter att lyftas, som jag själv anser är betydande för området. Således är inte redogörelsen för potentiella hinder och möjligheter för ett längre arbetsliv helt uttömmande. Vidare ligger inte fokus i avsnitt 5.3 om jämställda pensioner kring detaljer, då detta inte är en jämställdhetsundersökning. Området kring jämställda pensioner behandlas endast övergripande i syfte att lyfta dess problematik. Slutligen, när det gäller kapitel 3 om olika pensionslösningar, utgår informationen enbart från de fyra stora avtalsområdena för statligt anställda, privatanställda tjänstemän, privatanställda arbetare samt anställda inom kommun eller landsting. Detta med anledning av att dessa avtalsområden omfattar många arbetstagare. Eventuella pensionslösningar inom andra avtalsområden behandlas således inte.

1.4 Metod och material

För att uppnå syftet med uppsatsen, är den till största del skriven enligt en rättsdogmatisk metod, där analysen har sin utgångspunkt i redan befintliga rättskällor på både EU-nivå och nationell nivå. EU-rättslig metod¹⁰ har även tillämpats avseende diskrimineringslagstiftningen, då EU-rätten är en integrerad del i den svenska rättstillämpningen.¹¹ Förutom svenska källor har alltså den rättsdogmatiska metoden omfattat EU:s rättsordning av primära och sekundära källor, såsom fördrag och direktiv.¹²

Syftet med den rättsdogmatiska metoden är att fastställa, tolka och systematisera gällande rätt, det vill säga den nuvarande lagen (*de lege lata*), eller hur lagen bör utformas (*de lege ferenda*).¹³ Rättsdogmatiken beskriver gällande rättsregler på olika områden och använder sig i hög grad av systematik och analys av juridiska begrepp, där argumentationen och begreppsanalysen inspirerar och stödjer varandra.¹⁴ De traditionella rättskällor som har analyserats i denna uppsats är lag, förarbeten, rättspraxis och doktrin.¹⁵ Därutöver har kollektivavtal använts som rättskälla, trots att det kan antas att kollektivavtal inte räknas som en traditionell rättskälla inom

¹⁰ Den internationella redogörelsen består framförallt av en deskriptiv del gällande åldersdiskriminering, som ämnar att öka förståelsen för vilka internationella instrument i lagstiftningsärenden som Sverige måste hålla sig inom ramen för.

¹¹ Lehrberg, Bert. *Praktisk juridisk metod*. 11 uppl., Uppsala: Lusté, 2019, s. 105.

¹² Bux, Udo. Europaparlamentet. *EU-rättens källor och räckvidd*. 02-2020.

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/sv/sheet/6/eu-rattens-kallor-och-rackvidd> [hämtat 2020-05-26].

¹³ Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, 2019, s. 201. Se även Pecznik, Aleksander. *Juridikens teori och metod*. Göteborg: Fritzes Förlag AB, 1995, s. 33.

¹⁴ Peczeni, Aleksander. *Juridikens allmänna läror*. Svensk juristtidning, 249-272, 2005, s. 249–252.

¹⁵ Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, 2019, s. 41. Sedvana konsulteras inte.

rättsdogmatisk metod. Kollektivavtal är dock ytterst betydelsefulla att ta i beaktning inom den juridiska argumentationen, eftersom lagstiftningen är semidispositiv i många avseenden och därmed tillåter avvikelser genom kollektivavtal.¹⁶ Slutligen har även annat rättsvetenskapligt material av rättsdogmatisk karaktär, såsom myndighetsrapporter och motsvarande, använts till viss del för att få en ökad förståelse för ämnet.

Efter internationella regleringar, som i denna uppsats består av arbetslivsdirektivet 2000/78/EG, utgör den nationella lagtexten den primära rättskällan och skall således beaktas innan de sekundära källorna.¹⁷ Då syftet med uppsatsen bland annat utgår från diskrimineringslagens (2008:567) förbud mot åldersdiskriminering samt från de nya reglerna för äldre i lag (1982:80) om anställningsskydd, utgör dessa två lagar tillsammans med socialförsäkringsbalken (2010:110) och inkomstskattelagen (1999:1229) den lagtext som har analyserats för att beskriva rättsläget. För att kunna göra en mer fördjupad tolkning har sedan sekundära rättskällor i form av förarbeten, rättspraxis och doktrin använts för att få insikt i de motiv som ligger till grund för lagtextens formulering, samt för att tolka och definiera lagtexten.¹⁸ De förarbeten som har analyserats omfattas bland annat av proposition 2007/08:95,¹⁹ proposition 2018/19:91,²⁰ och SOU 2013:25.²¹ I händelse av konflikt mellan EU-rätten och den nationella rätten, har EU-rätten företräde och därav har praxis från EU-domstolen stor betydelse vid tillämpningen av den svenska diskrimineringslagen.²² Den rättspraxis som analyserats utgörs bland annat av Mål C-141/11 *Hörnfeldt* och Mål C-144/04 *Mangold* från EU-domstolen och AD 2010 nr 91 och AD 2015 nr 51 från Arbetsdomstolen. EU-domstolens avgöranden gällande åldersdiskriminering är omfattande och därför har urvalet av rättsfall gjorts utifrån de som varit mest relevanta för uppsatsen innehåll. Dessa är de rättsfall som tydliggjort betydelsen av befogad särbehandling, samt de som berör åldersdiskriminering i relation till anställningsupphörande och pensionsavgångar. Samma princip har följts avseende urval av domar från Arbetsdomstolen.

¹⁶ Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. 5 uppl., Stockholm: Wolters Kluwer, 2017, s. 67.

¹⁷ Lehrberg, *Praktisk Juridisk Metod*, 2019, s. 65 f.

¹⁸ Lehrberg, *Praktisk Juridisk Metod*, 2019, s. 147.

¹⁹ Ett starkare skydd mot diskriminering.

²⁰ Anställningsskyddet förlängs tills arbetstagaren fyllt 69 år.

²¹ Åtgärder för ett längre arbetsliv.

²² Reichel, Jane. EU-rättslig metod. I *Juridisk metodlära*, Maria Nääv & Mauro Zamboni (red.), 109–142, Lund: Studentlitteratur, 2018, s. 111.

När det gäller doktrin, är den betydelsefull att ta i beaktning även om den juridiska doktrinen inte räknas tillhöra de auktoritativa rättskällorna.²³ Doktrin är ytterst användbar för att tillägna sig en ämnesintroduktion. Områdena som mina frågeställningar berör behandlas till viss del i litteratur, främst när det gäller diskrimineringslagen, EU-rätten samt tjänstepension. För att få en övergripande uppfattning om den rättsliga situationen på dessa områden, har böcker av mer grundläggande karaktär använts. Fransson och Stübers *"Diskrimineringslagen - en kommentar"*, Nyströms *"EU och arbetsrätten"* samt Johanssons *"Tjänstepensionen möter EU-rätten"* utgör de böcker som har analyserats för detta ändamål. För att belysa den problematik som kan uppstå när det gäller olika åldersregleringar i relation till bland annat förbudet mot åldersdiskriminering och anställningsskyddet, har även olika avhandlingar använts. I detta avseende har antologierna *"Elder Law"* redigerad av Numhauser-Henning, *"Age Discrimination and Labour Law"* redigerad av Numhauser-Henning och Rönmar samt *"Vänbok till Ronnie Eklund"* redigerad av Kerstin Ahlberg varit till stor nytta. Vidare har olika kollektivavtal granskats i syfte att inhämta information om aktuella regleringar gällande övergång mellan arbete och pension och dess innebörd inom olika avtalsområden.

Tidningsartiklar av bland annat professor Joakim Palme, professor Niklas Bruun m.fl. och Pensionsmyndighetens analyschef Ole Settergren m.fl. har analyserats i syfte att bredda förståelsen av området och inhämta fler infallsvinklar. Vidare har myndighetsrapporter från bland annat Pensionsmyndigheten, Försäkringskassan och Statens folkhälsoinstitut (Folkhälsomyndigheten) samt rapporter från bland annat FN och Europeiska kommissionen analyserats i syfte att ta del av pensionsrelaterad statistik och för att fördjupa förståelsen kring olika pensionslösningar. En rapport framtagen av LO som diskuterar Sveriges arbetsmiljö under ett kvarts sekel har även använts, där läsaren bör ha i åtanke att rapporten är framtagen av ett fackförbund som ser till arbetstagares intressen.

Angående olika pensionslösningar och i syfte att inhämta information kring allmänna bestämmelser och villkor när det gäller just pension, har hemsidor såsom Pensionsmyndigheten.se samt minPension.se använts. För att undvika opålitliga källor är det, vid användning av elektroniska källor, viktigt att kontrollera informationens autenticitet.²⁴

²³ De rättskällor som räknas till de auktoritativa är de som uttrycks i lag, förarbeten och prejudikat. Lehrberg, *Praktisk Juridisk metod*, 2019, s. 99, 203.

²⁴ Sandgren, Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare : ämne, material, metod och argumentation*. 4 uppl., Stockholm: Nordstedts Juridik, 2018, s. 36 f.

Pensionsmyndigheten är en statlig svensk myndighet med uppdrag att bland annat ge generell information om pension, och minPension är en oberoende tjänst i samarbete mellan staten och pensionsbolagen. Då hemsidorna både är etablerade och offentliga, kan de tillsammans med andra liknande elektroniska källor anses ha tillräcklig autencitet. De elektroniska källorna har gett mig en snabb och tydlig överblick kring olika pensionsvillkor med en ökad förståelse, där informationen i regel har varit uppdaterad år 2020, vilket gör den relevant i högsta grad. Mot bakgrund av att samma uppdaterade generella information inte har kunnat hittas i de traditionella rättskällorna, har de elektroniska källorna varit nödvändiga för insamling av information till de materiella delarna.

1.5 Definitioner

LAS-ålder: ett samlingsbegrepp som innebär att en arbetstagare enligt lagen om anställningsskydd har rätt att stanna kvar i anställningen med fullt anställningsskydd upp till en viss ålder. För närvarande är LAS-åldern 68 år och ska år 2023 höjas till 69 år. *Efter* uppnådd LAS-ålder sker ett flertal förändringar som innebär ett begränsat anställningsskydd för personer i denna ålderskategori, bland annat att kravet på saklig grund vid uppsägning upphör att gälla.²⁵

Riktålder: en relativt ny term i det svenska språket som enligt utredningen till SOU 2013:25 ska fungera som ett riktmärke för de individuella pensionsbesluten. I dag får arbetstagare förhålla sig till en riktålder på 65 år och kan välja att gå i pension före, vid eller efter 65 år.²⁶

Förmånsbestämd pension: arbetstagaren är garanterad en viss procent av sin slutlön när arbetstagaren går i pension. Arbetstagaren kan inte välja placeringsform för pensionen själv, utan kan endast påverka utfallet av den förmånsbestämda pensionen genom att se till att ha en så hög pensionsgrundande lön som möjligt samt att arbeta heltid fram tills det är dags att påbörja pensionsuttaget.²⁷

Premiebestämd pension: arbetsgivaren sätter in en summa pengar till arbetstagarens framtida pension, där summan är kopplad till vad arbetstagaren tjänar just nu. Ju högre lön, desto mer

²⁵ Proposition 2018/19:91. *Anställningsskyddet förlängs tills arbetstagaren fyllt 69 år*. s. 1.

²⁶ SOU 2013:25. *Åtgärder för ett längre arbetsliv*. s. 275.

²⁷ minPension. *Så kan du påverka din tjänstepension*. 2020. <https://www.minpension.se/allt-om-pensioner/paverka-din-pension/sa-kan-du-paverka-din-tjanstepension> [hämtat 2020-05-15].

pengar betalas in till pensionen. Arbetstagaren kan själv välja hur pensionspengarna ska placeras och har därmed en möjlighet att påverka tjänstepensionen själv.²⁸

Förtida uttag av pension: syftar i denna uppsats till ett uttag av pension före 65 års ålder. 65 år är den åldersgräns då tjänstepension oftast börjar betalas ut automatiskt.²⁹

Slutbetalning: med begreppet slutbetalning syftas oftast kollektiv slutbetalning, men det kan även vara en frivillig slutbetalning från arbetsgivarens sida. För att kollektiva medel ska användas vid slutbetalning, så att arbetsgivaren inte behöver stå för kostnaden, krävs att arbetstagaren slutar att arbeta helt eller i alla fall arbeta mindre än 8 timmar i veckan. Sedan kan även arbetsgivaren bevilja en slutbetalning själv, utan att den anställde slutar arbeta helt och arbetar mer än 8 timmar i veckan. Det kallas för frivillig slutbetalning och måste i så fall finansieras av arbetsgivaren utan att kollektiva medel inom kollektivavtalet används.³⁰ Båda typer av slutbetalning betyder att en arbetstagares pensionspremier betalas in som om arbetstagaren arbetat på heltid fram till 65 års ålder. Slutbetalning innebär således att arbetstagaren kan sluta att arbeta helt, eller gå ned i tid, tidigare än vid 65 men få samma pension som om denne arbetat heltid till 65 år. Det som kan förvirra begreppen i detta sammanhang ytterligare är att vid beviljad deltidspension inom ITP 2, fortsätter arbetsgivaren att betala in till pensionen utifrån den tidigare heltidslönen, vilket får samma effekt som en slutbetalning. Jag har kallat detta för en slutbetalning i tabell 2, men egentligen är det ingen slutbetalning i den bemärkelsen att en klumpsumma betalas in till tjänstepensionen, utan istället en fortsatt inbetalning till tjänstepensionen utifrån den tidigare heltidslönen. Enligt Erik Ferm, analytiker på Pensionsmyndigheten, kan detta likställas med en slutbetalning finansierad av arbetsgivaren,³¹ varpå begreppet slutbetalning har använts i uppsatsen.

1.6 Disposition

Tanken med dispositionen i denna uppsats är att kronologiskt analysera de rättsliga regleringarna som blir aktuella vid övergång mellan arbete och pension, samt avslutningsvis koppla dessa till förbudet mot åldersdiskriminering, till ett hållbart pensionssystem ur olika

²⁸ minPension. *Så kan du påverka din tjänstepension*. 2020. <https://www.minpension.se/allt-om-pensioner/paverka-din-pension/sa-kan-du-paverka-din-tjanstepension> [hämtat 2020-05-15].

²⁹ minPension. *Dags att ansöka om pension*. 2020. <https://www.minpension.se/allt-om-pensioner/dags-att-ga-i-pension> [hämtat 2020-05-19].

³⁰ Ferm, Erik; analytiker på Pensionsmyndigheten. Personlig kommunikation, e-mail, 2020-05-19.

³¹ Ferm, Erik; analytiker på Pensionsmyndigheten. Personlig kommunikation, e-mail, 2020-05-19.

aspekter samt till frågan om ett förlängt arbetsliv. För att kunna relatera de rättsliga regleringarna till åldersdiskriminering, som är ett omfattande område som kräver viss redogörelse, inleder jag med att i kapitel 2 behandla förbudet mot åldersdiskriminering i arbetslivet med utgångspunkt i arbetslivsdirektivet och den svenska diskrimineringslagen (2008:567). Fortsättningsvis redogörs för befogad särbehandling genom att dels analysera utgångspunkterna övergripande, dels mer specifikt analysera olika typer av befogade särbehandlingar utifrån olika områden som berör äldre. Kapitel 3 och 4 redogör sedan kronologiskt för de rättsliga regleringarna kopplat till övergång mellan arbete och pension. I kapitel 3 ingår rättsliga regleringar som kan bli aktuella till och med 67 års ålder. Här frångås den kronologiska ordningen, då jag utgår från ordinarie hel ålderspension som bas för att sedan ur hel ålderspension härleda förtida pensionsmöjligheter såsom förtida uttag av hel tjänstepension, partiellt uttag av tjänstepension samt delpension och deltidspension. Anledningen till ett annat upplägg i just detta kapitel har sin bakgrund i att hel ålderspension utifrån olika avtalsområden ligger till grund för förståelsen av förtida pensionsmöjligheter, och behöver därför redogöras för inledningsvis. Kapitel 3 avslutas med ett avsnitt om möjliga konsekvenser av förtida pensionsmöjligheter. Kapitel 4 berör 68 år och uppåt, där 68-årsregeln generellt behandlas samt även 68-årsregeln i förhållande till äldres anställningsskydd. I kapitel 5 lyfts området åldersdiskriminering, där de rättsliga regleringarna i kapitel 3 och 4 kopplas till åldersdiskriminering med bakgrund i kapitel 2, samt även områdena hållbarhet i pensionssystemet, jämställda pensioner och ett förlängt arbetsliv. I det avslutande kapitlet redogör jag för mina avslutande reflektioner och för de slutsatser som framkommit.

2. Förbudet mot åldersdiskriminering

2.1 De rättsliga utgångspunkterna

Åldersdiskriminering är förbjuden enligt EU-rättslig lagstiftning, vilket uttrycks i Fördraget om den Europeiska unionens funktionssätt, i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna samt i de EU-direktiv som berör likabehandling. I EU-rättens tvingande regler mot diskriminering, har den svenska diskrimineringslagen sin huvudsakliga grund.³² Principen om icke-diskriminering och likabehandling ses som ett av de gemensamma värdena i det europeiska samhället och är således en central utgångspunkt för EU-rätten.³³

I bland annat stadgan om de grundläggande fri-och rättigheterna, fastslogs år 2000 betydelsen av att säkerställa likabehandling. Diskrimineringsgrunderna nationalitet och kön har länge funnits inom unionsrätten, men på senare tid har förbuden mot diskriminering utökats till att omfatta fler diskrimineringsgrunder än dessa två, däribland ålder.³⁴ Amsterdamfördraget, som trädde i kraft 1999, medförde flera viktiga ändringar och tillägg i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen (EG-fördraget).³⁵ Genom artikel 13 i Amsterdamfördraget, numera artikel 19 i Fördraget om den Europeiska unionens funktionssätt (FEUF), har Rådet efter Europaparlamentets godkännande mandat att vidta lämpliga åtgärder för att motarbeta diskriminering av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Diskrimineringsområdet blev en del av gemenskapsrätten genom Amsterdamfördraget, och därmed utgör fördraget den juridiska grunden på unionsnivå för att bekämpa diskriminering av bland annat ålder.³⁶ Artikel 13 i Amsterdamfördraget blev särskilt viktig i EU-domstolens avgörande i *Mangold*³⁷ (som redogörs för mer ingående i avsnitt 2.2.3), där domstolen lät en direktivbestämmelse få direkt effekt trots att den stadgades i ett ännu icke-genomfört direktiv avseende likabehandling i arbetslivet (arbetslivsdirektivet). I målet anvisade EU-domstolen den nationella domstolen att åsidosätta nationell rätt som stred mot arbetslivsdirektivet, trots att införlivandefristen för direktivet inte löpt ut. EU-domstolen menade att bakomliggande principer om icke-diskriminering, vilka ansågs gällande oavsett

³² Fransson, Susanne och Stüber, Eberhard. *Diskrimineringslagen: en kommentar*. 2 uppl., Stockholm: Norstedts juridik, 2015, s. 27.

³³ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2017, s. 194 f.

³⁴ Direktiv 2000/78/EG Arbetslivsdirektivet. Se även Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2017, s. 194.

³⁵ Numera Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget, FEUF).

³⁶ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2017, s. 194 f.

³⁷ Mål C-144/04, *Werner Mangold mot Rüdiger Helm*.

direktivets införlivande, var grunden till beslutet. I målet Mangold var det följaktligen inte bestämmelserna i direktiven som kunde åberopas, utan snarare generella unionsrättsliga principer, såsom artikel 13 i Amsterdamfördraget.³⁸

Med bakgrund i Amsterdamfördraget blev möjligheten att lagstifta på området utvidgad och flera direktiv som förbjuder diskriminering har antagits, bland annat direktiv 2000/43/EG om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung och direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling (arbetslivsdirektivet) som antogs år 2000.³⁹

2.1.1 Direktiv 2000/78/EG - arbetslivsdirektivet

Enligt artikel 1 är syftet med arbetslivsdirektivet att bekämpa diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Direktivet ska appliceras på arbetslivet i stort, men exempel på konkreta situationer där förbudet mot diskriminering gäller är vid anställnings- och arbetsvillkor inklusive avskedande och löner.⁴⁰ För att kunna uppnå likabehandlingsprincipen, förbjuder direktivet direkt och indirekt diskriminering.⁴¹ Enligt artikel 6 i direktivet får dock befogad särbehandling på grund av ålder föreskrivas av medlemsstaterna, vilket redogörs för mer ingående under avsnitt 2.2.

Arbetslivsdirektivet är ett minimidirektiv och det krävs av medlemsstaterna att upphäva lagar och författningar som strider mot principen om likabehandling. Även individuella avtal eller kollektivavtal måste ändras alternativt ogiltigförklaras om de strider mot likabehandlingsprincipen.⁴²

Kommissionen framförde i förslaget till arbetslivsdirektivet att den äldre arbetskraften särskilt drabbas av vissa åtgärder på arbetsmarknaden, till exempel diskriminering vid pensionering.⁴³ Vidare anförs det i ingressen till direktivet att, i enlighet med unionens gemensamma sysselsättningspolitik år 2000, diskriminering kan utgöra ett hinder mot de gemensamma målen om hög sysselsättning och social integration på arbetsmarknaden. För att nå målsättningarna i

³⁸ Söderman, Jacob. *Åldersdiskriminering*. http://nordiskjurist.org/wp-content/uploads/2013/10/http_jura.ku.dk_njm_39_151-160-aaldersdiskriminering-red2.pdf [hämtat 2020-05-26].

³⁹ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2017, s. 195.

⁴⁰ Dir. 2000/78/EG, artikel 3.

⁴¹ Dir. 2000/78/EG, artikel 2.1.

⁴² Dir. 2000/78/EG, artikel 8 och 16.

⁴³ Proposition 2007/08:95. *Ett starkare skydd mot diskriminering*, s. 139.

den europeiska sysselsättningsstrategin och för att uppmuntra till mångfald, betonas särskilt vikten av stöd till äldre arbetstagare, för att de i högre grad ska kunna vara delaktiga på arbetsmarknaden.⁴⁴

2.1.2 2008-års diskrimineringslag

Till följd av den EU-rättsliga utvecklingen på diskrimineringsområdet, antogs år 2008 en ny samlad diskrimineringslag i Sverige.⁴⁵ 2008 års diskrimineringslag ersatte sju tidigare lagar, som enligt förarbetena var svåröverskådliga. Motivet för en samlad diskrimineringslag var bland annat att den skulle innebära ett effektivare skydd mot diskriminering, oavsett diskrimineringsgrund, samt att en samlad lag skulle underlätta skapandet av ett likartat skydd mot diskriminering oavsett samhällsområde eller diskrimineringsgrund.⁴⁶

Flera helt nya bestämmelser infördes i 2008 års diskrimineringslag, exempelvis tillkom ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck som diskrimineringsgrunder.⁴⁷ Tidigare fanns det inget skydd mot diskriminering gällande ålder. Däremot finns vissa bestämmelser i andra lagar som tar hänsyn till ålder, exempelvis turordningsreglerna i 22 § lag (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen, LAS). LAS innehåller dock inte förbud mot diskriminering.⁴⁸ Arbetslivsdirektivet blev implementerat i svensk lagstiftning genom 2008 års diskrimineringslag och sedan 2009 är åldersdiskriminering förbjuden i Sverige.⁴⁹

Diskrimineringslagen förbjuder sex olika former av diskriminering, däribland *direkt* och *indirekt* diskriminering. I 1 kap. 4 § p. 1 definieras direkt diskriminering, som innebär ett missgynnande i en *jämförbar situation*. Det ska även finnas ett *direkt orsakssamband* mellan missgynnandet och den aktuella diskrimineringsgrunden, exempelvis ålder.⁵⁰ Vid just påstådd diskriminering på grund av ålder, kan en faktisk jämförelse vara särskild svår att göra, exempelvis om ålderskillnaden mellan två arbetstagare är stor. Detta eftersom ålderskillnaden kan innebära en motsvarande skillnad gällande erfarenhet, vilket skulle

⁴⁴ Dir. 2000/78/EG, skäl 8.

⁴⁵ Fransson och Stüber, *Diskrimineringslagen: en kommentar*, 2015, s. 27.

⁴⁶ Prop. 2007/08:95, s. 84 f.

⁴⁷ Fransson och Stüber, *Diskrimineringslagen: en kommentar*, 2015, s. 39.

⁴⁸ Prop. 2007/08:95, s. 130.

⁴⁹ Prop. 2007/08:95, s. 2.

⁵⁰ Se exempelvis AD 2010 nr 91, där en 62-årig kvinna ansågs ha blivit åldersdiskriminerad efter att inte ha blivit kallad till intervju för en viss tjänst. Arbetsdomstolen fann att en jämförbar situation förelåg och då företaget inte kunde motbevisa att ett orsakssamband mellan missgynnandet och kvinnans ålder inte förelåg, utgjorde därmed åtgärden direkt åldersdiskriminering.

innebära att personerna i fråga inte skulle befinna sig i en situation som är jämförbar. I sådana lägen kan en hypotetisk jämförelseperson vara mer lämpligt, där själva jämförbarheten inte består utefter ålder utan i kvalifikationer.⁵¹ Vidare definieras indirekt diskriminering i 1 kap. 4 § p. 2, och innebär att en bestämmelse, ett förfaringsätt eller ett kriterium framstår som neutralt, men som i själva verket kan komma att *särskilt missgynna* personer med en viss gruppstillhörighet, exempelvis viss ålder.⁵² För att kunna avgöra huruvida handlingen utgör indirekt diskriminering eller inte, måste en jämförelse göras mellan den grupp som anses ha missgynnats och en annan grupp som inte har missgynnats. Därav är det inte tillräckligt med enbart en hypotetisk jämförelseperson, utan det är gruppegenskaperna som ska bedömas. Indirekt diskriminering kan dock tillåtas om handlingen kan motiveras av ett *berättigat syfte* och medlen för att uppnå detta syfte på är både *lämpliga och nödvändiga*. Avsikten med missgynnandet måste kunna motiveras som särskilt viktigt, för att avsteg från principen om likabehandling ska vara acceptabel. Exempel på syften som kan anses godtagbara är att, inom ramen för sysselsättningspolitiken, tillgodose vissa behov. Det görs en intresseavvägning mellan syftet att särskilt missgynna en person och de negativa effekter som missgynnandet medför.⁵³ Denna intresseavvägning är ett uttryck för proportionalitetsprincipen inom EU, som innebär att effekten av en åtgärd inte får vara orimlig i förhållande till det ändamål som ska uppnås genom åtgärden.⁵⁴

2.2 Befogad särbehandling på grund av ålder

Särskilda möjligheter finns att göra undantag från förbudet mot åldersdiskriminering, i större utsträckning än vad som finns för övriga diskrimineringsgrunder. Detta har sin bakgrund i att det inte alltid anses ändamålsenligt att inte särreglera åldersdiskriminering, vilket framgår av undantagen som regleras i arbetslivsdirektivet och i den svenska diskrimineringslagen.⁵⁵

Av artikel 6.1 i arbetslivsdirektivet framgår att särbehandling på grund av ålder i viss mån kan rättfärdigas, om den på ett *objektivt och rimligt sätt* är motiverad av ett *berättigat mål* som rör sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning och sättet att uppnå detta mål på är

⁵¹ Prop. 2007/08:95, s. 487.

⁵² De andra gruppstillhörigheterna som skyddas av diskrimineringsförbuden är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning.

⁵³ Prop. 2007/08:95, s. 490 f.

⁵⁴ Fransson och Stüber, *Diskrimineringslagen: en kommentar*, 2015, s. 77.

⁵⁵ Numhauser-Henning, *Vänbok till Ronnie Eklund*, 2010, s. 440 ff.

både *lämpligt* och *nödvändigt*. Under artikel 6.1 ges exempel på särbehandling, bland annat införande av bestämda villkor för unga eller äldre personer vid anställningens tillträde, samt bestämda villkor gällande olika anställnings- och arbetsvillkor som innefattar löneanspråk samt villkor kring avskedande. I artikel 6.2 föreskrivs ytterligare ett undantag från förbudet mot åldersdiskriminering, som gäller vid åldersgränser vilka anger när en arbetstagare kan erhålla pensions- eller invaliditetsförmåner enligt företags- eller yrkesbaserade system. Sådana åldersgränser utgör inte åldersdiskriminering och får därför föreskrivas av medlemsstaterna.⁵⁶ Tillämpligheten av artikel 6 bedöms genom en intresseavvägning, precis som vid indirekt diskriminering.⁵⁷ I ingressen till arbetslivsdirektivet understryks det att det är viktigt att skilja på berättigad särbehandling som kan motiveras av sysselsättningspolitiska mål och diskriminering som ska anses vara förbjuden.⁵⁸ I den svenska diskrimineringslagen (2008:567) finns en allmän undantagsbestämmelse om berättigad särbehandling på grund av ålder i 2 kap. 2 § p. 4. Särbehandling på grund av ålder är tillåten om den har ett *berättigat syfte* och de medel som används är *lämpliga* och *nödvändiga* för att uppnå syftet. Att frångå kravet på likabehandling är således tillåten, både vid direkt och indirekt åldersdiskriminering, om handlandet kan legitimeras vid en intresseavvägning i överensstämmelse med proportionalitetsprincipen.⁵⁹ Vidare stadgas även mer specifika undantagsbestämmelser i 2 kap. 2 §, där p. 3 om *”tillämpning av åldersgränser för rätt till pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner i individuella avtal eller kollektivavtal”* är av betydelse i denna uppsats.

I målet *Age Concern England*⁶⁰ (som redogörs för mer ingående i avsnitt 2.2.1) framkom att det inte medförde en skyldighet vid implementeringen av arbetslivsdirektivet att upprätta en fullständig lista med särbehandling som, enligt de nationella sysselsättningsmålen, kan berättigas.⁶¹ Medlemsstaterna ges stort utrymme för skönsmässig bedömning gällande val av åtgärder för att genomföra den nationella sysselsättningspolitiken⁶² och kan göra fler undantag

⁵⁶ Dir. 2000/78/EG, artikel 6.2.

⁵⁷ Julén Votinius, Jenny. Age Discrimination and Labour Law in Sweden. I *Age Discriminations and Labour Law: comparative and conceptual perspectives in the EU and beyond*, Ann Numhauser-Henning & Mia Rönnmar (red.), 279-296. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015, s. 288.

⁵⁸ Dir. 2000/78/EG, skäl 25.

⁵⁹ Fransson och Stüber, *Diskrimineringslagen: en kommentar*, 2015, s. 224.

⁶⁰ Mål C-388/07, *Age Concern England*.

⁶¹ Mål C-388/07, s. 55.

⁶² EU-domstolen framförde detta med hänvisning till målet Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, punkt 63 och målet Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, punkt 68. Se även artikel 288 FEUF.

än de som är uppräknade i artikel 6.1 i arbetslivsdirektivet.⁶³ Den svenska regeringen valde att inte införa en exemplifierande lista på vilka särbehandlingar som kan vara godtagbara enligt bestämmelsen i 2 kap. 2 § p. 4 diskrimineringslagen (DL), men framhävde att de avsedda syftena ska vara tillräckligt skyddsvärda för att en inskränkning av likabehandlingsprincipen ska anses vara motiverad.⁶⁴

I syfte att mer specifikt utreda vilka slags särbehandlingar som kan anses befogade, följer nedan en uppdelning av undantagen i olika områden som berör äldre arbetstagare.

2.2.1 Definierad pensionsålder

I prop. 2007/08:95 kan utläsas att regeringen motiverar den svenska LAS-åldern med att *“det är rimligt att det finns en bestämd tidpunkt för när det lagfästa anställningsskyddet ändrar karaktär och arbetsgivaren tillåts avsluta anställningsförhållandet [...]”*.⁶⁵ Vidare anser Diskrimineringskommittén att bestämmelser hänfödda till LAS-åldern står i överensstämmelse med arbetslivsdirektivet.⁶⁶ Bestämmelser som tar sikte på en arbetstagares ålder och som kan resultera i ofrivilliga pensionsavgångar har även ansetts tillåtna av EU-domstolen, vilket bland annat visas i målen *Age Concern England*,⁶⁷ *Hörnfeldt*,⁶⁸ och *Palacios de la Villa*.⁶⁹ Däremot visar målen *AD 2015 nr 51* samt *AD 2011 nr 37* att en definierad pensionsålder inte anses befogad under vilka förutsättningar som helst, utan endast under vissa förutsättningar, vilka beskrivs nedan.

I målet *Age Concern England* ansåg EU-domstolen att en bestämmelse i engelsk lagstiftning, som medförde att en arbetsgivare hade rätt att avsluta en anställning när en arbetstagare hade uppnått 65 års ålder, var förenlig med arbetslivsdirektivet. I målet väckte en välgörenhetsorganisation talan mot den brittiska regeringen med anledning av att de ansåg att arbetslivsdirektivet inte hade implementerats på ett sätt som var godkänt. Välgörenhetsorganisationen ansåg att direktivet medför en förpliktelse att exemplifiera de särbehandlingar som kan anses vara berättigade enligt artikel 6.1 i arbetslivsdirektivet. EU-

⁶³ Numhauser-Henning, *Vänbok till Ronnie Eklund*, 2010, s. 471.

⁶⁴ Prop. 2007/08:95, s. 179.

⁶⁵ Prop. 2007/08:95, s. 183.

⁶⁶ *Ibid.*, s. 183.

⁶⁷ Mål C-388/07.

⁶⁸ Mål C-141/11, *Hörnfeldt mot Posten AB*.

⁶⁹ Mål C-411/05, *Félix Palacios de la Villa mot Cortefiel Servicios SA* [2007].

domstolen framförde att berättigad särbehandling ska röra socialpolitiska mål, som är av allmänintresse, vilka kan hänföras till situationer för arbetsgivare.⁷⁰ Vidare anförde EU-domstolen att medlemsstaterna inte hade någon förpliktelse att införa en särskild lista med olika typer av särbehandlingar som kan anses vara motiverade av ett berättigat mål.⁷¹ Om det skulle föreligga annan särbehandling på grund av ålder än vad som angivits, kan medlemsstaterna godkänna den med hänvisning till dess rättstraditioner och politiska prioriteringar. En förutsättning är dock att övriga krav enligt artikel 6.1 är uppfyllda.⁷² En särbehandling ska inte automatiskt anses vara motiverad enbart för att det inte finns någon precisering av avsikten bakom nationella regleringar. Det är medlemsstaten som har bevisbördan för att det anförda ändamålet eller avsikten är berättigat, samt att beviskraven är höga.⁷³

Att medlemsstaterna har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning gällande vilket konkret socialpolitiskt mål som ska eftersträvas, samt vilka åtgärder som är lämpliga för att uppnå målet, har senare bekräftats i mål som *Torsten Hörnfeldt mot Posten Meddelande AB*.⁷⁴ Hörnfeldt ville få domstolen att ogiltigförklara avslutandet av hans anställning, eftersom han ansåg att den dåvarande svenska 67-årsregeln i 32 a och 33 §§ LAS⁷⁵ utgjorde åldersdiskriminering. EU-domstolen konstaterade att regeln i sig är direkt åldersdiskriminerande, men att den är proportionerlig, lämplig och nödvändig. Sveriges regering gjorde gällande i målet att 67-årsregeln bör anses befogad av sex olika anledningar. För det första kan förödmjukande uppsägningar av arbetstagare som hänförs till hög ålder undvikas genom 67-årsregeln. För det andra möjliggör 67-årsregeln att pensionssystemet anpassas till livsinkomstprincipen.⁷⁶ För det tredje har 67-årsregeln till avsikt att underlätta för personer som vill arbeta längre än till 65 års ålder, genom att minska hinder mot detta. För det fjärde avser regeln att utgöra en anpassning till den demografiska utvecklingen. För det femte avser 67-årsregeln att skapa en rättighet för personer att arbeta till 67 års ålder, inte en skyldighet. Slutligen tar regeringen upp att 67-årsregeln bereder plats för yngre personer på arbetsmarknaden som sista anledning. Sammantaget menade regeringen att en fast åldersgräns,

⁷⁰ Mål C-388/07, s. 46. Exempel på allmänna skäl som anges är kostnadsminimering samt en förbättrad konkurrenskraft.

⁷¹ Mål C-388/07, s. 43.

⁷² Prop. 2007/08:95, s. 173.

⁷³ Mål C-388/07, s. 65.

⁷⁴ Mål C-141/11, punkt 32.

⁷⁵ Ersatt av 68-årsregeln fr.o.m. 1 januari 2020.

⁷⁶ Livsinkomstprincipen innebär att alla inkomster under hela livet är pensionsgrundande och beläggs med en pensionsavgift.

såsom 67 år, återspeglar det politiska och sociala samförstånd som sedan länge föreligger mellan parterna på arbetsmarknaden. I sin tur återspeglar detta samförstånd en ambition inom sysselsättningspolitiken att *stimulera äldre arbetskraft att arbeta högre upp i åldrarna*. EU-domstolen anförde att mål av det slag som Sveriges regering åberopat, det vill säga bland annat främjande av sysselsättning, motiverar en särbehandling på grund av ålder på ett objektivet och rimligt sätt och inom ramen för nationell rätt. Frågan som EU-domstolen därutöver prövade var huruvida det valda sättet för att uppnå detta mål på var lämpligt och nödvändigt. I och med att medlemsstaterna tilldöms ett stort utrymme för skönmässig bedömning kring både val av mål samt åtgärder för att uppnå detta mål, framstår det inte som orimligt enligt EU-domstolen att 67-årsregeln är lämplig för att uppnå regeringens mål som redovisats ovan. Domstolen godkände samtliga av regeringens sex argument. När det gäller huruvida 67-årsregeln är nödvändig eller inte var Tingsrätten osäker, eftersom det inte föreskrevs i 33 § LAS att hänsyn kan tas till en individs pensionsnivå. I detta avseende påtalade Hörnfeldt att hans ålderspension var oskäligt låg, då han hade arbetat deltid under en längre period. Hörnfeldt menade därför att undantag från 67-årsregeln bör godtas för arbetstagare som vill fortsätta att arbeta för att på så sätt öka ålderspensionen. Här framhöll EU-domstolen bland annat att 67-årsregeln inte automatiskt leder till att personer som omfattas av regeln tvingas lämna arbetsmarknaden för alltid. Det fanns alltså inget obligatoriskt system för automatisk pensionering genom 67-årsregeln. Vidare påpekade domstolen att 67-årsregeln inte enbart baserades på att en viss ålder uppnåtts, utan att den även tog hänsyn till att berörda personer hade rätt till ålderspension.⁷⁷ 67 år var, vid den aktuella tiden i målet och fortfarande, högre än den ålder som ska uppnås för att komma i åtnjutande av ålderspension. I mål *Rosenbladt* fastslog domstolen att de berättigade intressen som de berörda arbetstagarna hade inte skadades på ett orimligt sätt. Detta trots att pensionsåldern som var föremål för prövning i mål *Rosenbladt* var lägre än den dåvarande 67 års åldern i 33 § LAS, samt att *Rosenbladt* dessutom erhöll lägre ålderspension än den som Hörnfeldt hade rätt till. Enligt EU-domstolen utgör därför inte direktiv 2000/78 hinder för en nationell bestämmelse som den som var i fråga i målet Hörnfeldt.⁷⁸

Slutligen visar även målet *Palacios de la Villa* att medlemsstaterna ges stor frihet när det gäller hur de nationella sysselsättningsmålen ska uppnås. Målet rörde en spansk lagregel som godkände kollektivavtalsvillkor gällande obligatorisk pensionering av arbetstagare som fyllt

⁷⁷ Se mål C-45/09 *Rosenbladt* punkt 48 för ett liknande resonemang.

⁷⁸ Visas även i mål *Rosenbladt*.

65 år och därmed uppnått pensionsålder, under förutsättning att arbetstagaren i övrigt uppfyller kraven för ålderspension. Frågan i målet gällde om lagen stred mot artikel 2.1 samt artikel 6 i arbetslivsdirektivet. I domen framhöll EU-domstolen att syftet med regleringen var att "*främja tillgången på arbete genom en bättre fördelning av arbetet mellan generationerna*",⁷⁹ vilket är ett berättigat mål enligt artikel 6.1 i arbetslivsdirektivet. I arbetslivsdirektivet anges att de nationella bestämmelserna om pensionsålder inte ska påverkas av direktivets förbud mot åldersdiskriminering (skäl 14). Dessutom ansåg EU-domstolen att den spanska regeringens uppfattning om att regleringen var lämplig och nödvändig för att uppnå det avsedda ändamålet, var rimlig.⁸⁰ Att regleringen inte enbart visade respekt till ålder, utan även underströk att de berörda arbetstagarna skulle erhålla ekonomisk kompensation i form av ålderspension, var betydande.⁸¹

Under de förutsättningar som rådde i de tre målen ovan bedömde EU-domstolen att särbehandlingarna i fråga var befogade. Förutsättningarna kan i sin tur kategoriseras till två kriterier. Det första kriteriet kan sägas vara att befogad särbehandling på ett *objektivt och rimligt sätt kan motiveras av ett socialpolitiskt mål*. I mål Hörnfeldt ansågs exempelvis främjande av sysselsättning utgöra ett berättigat mål. Dock har medlemsstaterna stort utrymme för skönsmässig bedömning kring både val av mål samt åtgärd, och ingen särskild lista med olika typer av särbehandlingar som kan anses vara motiverade av ett berättigat mål krävs, vilket bland annat visas i målet Age Concern England. Det andra kriteriet kan sägas vara att särbehandlingen måste utgöra ett *lämpligt och nödvändigt sätt* att uppnå det socialpolitiska målet på. Särbehandlingen ska inte på ett orimligt sätt skada intressen hos arbetstagare, vilket understryks i både målet Hörnfeldt och målet Palacios de la Villa, där möjligheten till ekonomisk kompensation i form av ålderspension var betydande för bedömningen i båda målen. Om inte dessa förutsättningar eller kriterier anses vara uppfyllda, utgör inte en åldersbestämmelse befogad särbehandling, vilket visas i *AD 2015 nr 51* samt *AD 2011 nr 37*. I *AD 2015 nr 51* ansågs inte en åldersrelaterad bestämmelse vara legitim eftersom trafiksäkerhet inte ansågs utgöra ett berättigat mål. Målet gällde två busschaufförer med behovsanställningar som inte förnyades, eftersom bussbolaget hade en policy att inte förnya behovsanställningar för förare som uppnått 70 års ålder. Bolaget motiverade åldersgränsen med skäl enbart hänfödda till trafiksäkerhet. Att endast uppge trafiksäkerhet som anledning till

⁷⁹ C-411/05, p. 53.

⁸⁰ C-411/05, p. 72.

⁸¹ C-411/05, p. 73.

policyn ansågs inte berättigat då åtgärden inte rörde de socialpolitiska mål som, enligt EU-domstolens praxis, formulerats. Med anledning av detta konstaterade Arbetsdomstolen att åldersgränsen på 70 år varken var lämplig eller nödvändig, och den utgjorde därför inte befogad särbehandling enligt 2 kap. 2 § p. 4 DL. AD 2011 nr 37 gällde en överenskommen avtalsturlista mellan flygbolaget SAS och den lokala arbetstagarorganisationen. SAS har, i enlighet med avtalsturlistan, sagt upp bland annat 25 kabinanställda på grund av arbetsbrist. I överenskommelsen om avtalsturlistan, angav de lokala avtalsparterna att kriteriet för övertaligheten i avtalsturlistan skulle beräknas utifrån vilka kabinanställda som var pensionsberättigade enligt det gällande kollektivavtalet, eftersom dessa hade sin försörjning tryggad. Pensionsberättigade var de som hade fyllt 60 år. Tvisten gällde bland annat huruvida åtgärden att säga upp de 25 kabinanställda inneburit åldersdiskriminering i strid mot diskrimineringslagen. I och med att endast de arbetstagare som fyllt 60 år kunde uppfylla kriteriet för pensionsberättigande, varpå det uppställda kriteriet för beräkning av övertalighet inte kunde särskiljas från arbetstagarnas ålder, fastslog Arbetsdomstolen att arbetstagarna hade utsatts för direkt åldersdiskriminering. Mot detta framförde SAS att om åtgärden ansågs diskriminerande, utgjorde den i så fall befogad särbehandling eftersom alternativet hade varit att utgå från turordningsreglerna i lagen och därmed säga upp 125 arbetstagare. Arbetsdomstolen förklarade vidare, med hänvisning till EU-domstolens praxis, att en åldersgräns som anger när en anställning kan avslutas kan vara förenlig med arbetslivsdirektivet under förutsättning att syftet med bestämmelsen stämmer överens med nationella sysselsättningspolitiska mål. SAS menade att avsikten med åtgärden var att trygga anställningen för så många arbetstagare som möjligt, vilket Arbetsdomstolen ansåg utgöra ett sådant berättigat mål som avses med artikel 6.1 i arbetslivsdirektivet. Däremot ansågs inte åtgärden vara lämplig för att uppnå det berättigade målet, då avtalsturlistan stred mot LAS tvingande regel i 32 a § LAS som under denna tidpunkt gav arbetstagare rätt att kvarstå i anställningen till 67 års ålder. Arbetsdomstolen menade att uppsägningarna var alltför ingripande, då de kunde liknas vid en form av tvångspensionering. Åtgärden var därför inte lämplig eller nödvändig. Utifrån detta fastslog Arbetsdomstolen att avtalsturlistan inte utgjorde befogad särbehandling enligt 2 kap. 2 p. 4 i diskrimineringslagen, samt att uppsägningarna inte var sakligt grundade enligt 7 § LAS.

Av vad som framkommit från EU-domstolens praxis samt praxis från Arbetsdomstolen, kan slutsatsen dras att tillåtligheten av åldersrelaterad särbehandling framförallt avgörs av en intresseavvägning. Dock hindrar inte arbetslivsdirektivets förbud mot åldersdiskriminering

länders nationella bestämmelser om pensionsålder,⁸² vilket innebär att en definierad pensionsålder kan anses vara tillåten så länge den överensstämmer med proportionalitetsprincipen.

2.2.2 Äldres rekreation

Att tillgodose äldre arbetstagares ökade behov av vila och rekreation, är ett utav flera exempel på syften som regeringen typiskt sett anser är godtagbara när det gäller särbehandling på grund av ålder. Regeringen gör bedömningen att ålderskriterier i kollektivavtal kan ha ett syfte av främjande- eller skyddskaraktär. Exempel på sådana ålderskriterier kan vara förlängd semester och uppsägningstid, eller möjlighet till delpension och deltidspension, där dessa företeelser i princip syftar till att äldre ska kunna arbeta fram till ålderspension i större utsträckning. Därav anses sådana ålderskriterier vara särbestämmelser med ett legitimt syfte.⁸³ Bestämmelser hänfödda till äldres rekreation kan även anses stå i överensstämmelse med arbetslivsdirektivet. Detta eftersom det, enligt artikel 6.1 i arbetslivsdirektivet, är tillåtet att fastställa minimivillkor avseende bland annat ålder gällande vissa förmåner som är relaterade till anställningen,⁸⁴ vilket exempelvis kan vara förlängd semester, uppsägningstid eller möjlighet till delpension och deltidspension.

Ett yrkesliv som är både bättre och längre ses som absolut nödvändigt för att finansiera och stödja ett längre liv bland EU-medborgarna. Att främja äldres rekreation är en viktig del i EU:s arbete kring aktivt åldrande.⁸⁵ Det finns flera studier som visar att den faktiska pensionsåldern höjdes när arbetstagarna fick mer fritid eller när arbetsbelastningen minskade i takt med ökad ålder. Ett exempel är ett tillverkningsföretag som införde en plan för så kallade "åldersmästare" som innebar att anställda över 58 år successivt fick fler och fler extra lediga dagar. Vid 63 år gav systemet 14 dagars extra ledighet. Företaget lyckades genom projektet "Åldersmästarna" att höja den genomsnittliga pensionsåldern med 3 år, från 60 till 63 år.⁸⁶ I den svenska anställningsskyddslagen kan bestämmelser som rör äldres rekreation hittas i 11 §, som stadgar att längden på uppsägningstiden ökar ju längre en anställning består. Vidare finns även bestämmelser som hör till detta område i vissa kollektivavtal, där rätt till både fler

⁸² Dir. 2000/78/EG, skäl 14.

⁸³ Prop. 2007/08:95, s. 179.

⁸⁴ Dir. 2000/78/EG, artikel 6.1 punkt b.

⁸⁵ Ilmarinen, Juhani. *Främjande av aktivt åldrande på arbetsplatsen*. 2012.

<https://osha.europa.eu/sv/publications/promoting-active-ageing-workplace> [hämtat 2020-03-03].

⁸⁶ Ilmarinen, *Främjande av aktivt åldrande på arbetsplatsen*, 2012, s. 6.

semesterdagar och längre uppsägningstid än vad lagen föreskriver kan ges till personer som innehar en viss ålder, samt även en möjlighet till delpension/deltidspension.⁸⁷ Med bakgrund i dels förarbetena till diskrimineringslagen, dels i arbetslivsdirektivets undantag från skyddet mot åldersdiskriminering, kan dessa bestämmelser som är hänfödda till främjandet av äldres rekreation, anses utgöra berättigad särbehandling på grund av ålder.

2.2.3 Äldres anställbarhet

Främjandet av äldres möjligheter till att både få och behålla en anställning är ett viktigt intresse, som sedan länge är en accepterad princip inom sysselsättningspolitiken i Sverige. Regeringen och Diskrimineringskommittén kan konstatera att syftet med att exempelvis ge äldre personer olika fördelar i anställningsskyddslagen, är att skydda äldre arbetstagare samt att främja en välfungerande arbetsmarknad och sysselsättningspolitik. Därav anser regeringen att åldersbestämmelser som bland annat kan hänföras till äldres anställbarhet inte ska ses som uttryck för åldersdiskriminering i arbetslivsdirektivets mening.⁸⁸ Att främja äldres anställbarhet är ett berättigat mål enligt artikel 6.1 i arbetslivsdirektivet, vilket även visas i målet *Mangold mot Rüdiger Helm*.⁸⁹ Målet handlade om en bestämmelse i tysk lagstiftning som innebar att tidsbegränsade anställningsavtal kunde ingås av arbetsgivare utan inskränkningar, enbart på grunden att en arbetstagare har fyllt 52 år. Frågan i målet gällde huruvida bestämmelsen utgjorde otillåten diskriminering enligt artikel 6.1 i arbetslivsdirektivet. Syftet med bestämmelsen var att främja äldres sysselsättning, vilket EU-domstolen ansåg var ett legitimt skäl i sig eftersom äldre har betydande svårigheter att återinträda på arbetsmarknaden. Ett sådant syfte ansågs därför motivera den införda särbehandlingen på ett objektiva och rimligt sätt. Domstolen ansåg dock att möjligheten att oinskränkt kunna visstidsanställa arbetstagare redan från 52 års ålder, inte faller inom ramen för vad som är lämpligt och nödvändigt för att nå målet med att främja sysselsättningen bland äldre. Detta eftersom ingen hänsyn togs till varken den aktuella arbetsmarknadsstrukturen, eller till situationen för den enskilde arbetstagaren. Att låta en betydande kategori av arbetstagare som uteslutande bestäms på grund av ålder, i detta fall 52 år, riskera att under en stor del av yrkeskarriären uteslutas från den anställningstrygghet som utgör en betydande del av skyddet för arbetstagare ansågs inte varken

⁸⁷ Exempelvis ger kollektivavtalet för statligt anställda 28 semesterdagar till och med 29 års ålder, 31 dagar från 30 års ålder, och 35 dagar från 40 års ålder. Jämför med semesterlagen som ger rätt till 25 semesterdagar varje semesterår (4 § semesterlagen).

⁸⁸ Prop. 2007/08:95, s. 183.

⁸⁹ Mål C-144/04, *Werner Mangold mot Rüdiger Helm*.

lämpligt eller nödvändigt. Därav ansåg EU-domstolen att bestämmelsen utgjorde otillåten åldersdiskriminering.

I anställningsskyddslagen finns det flera regler, utöver bestämmelser som direkt tar hänsyn till en arbetstagares ålder, där ålder får en indirekt betydelse för arbetstagare. De regler som kan tänkas främja äldres anställbarhet, är att anställningstiden hos en arbetsgivare som utgångspunkt bestämmer turordningen vid en arbetsbristuppsägning (22 §), att det krävs minst 12 månaders anställningstid hos arbetsgivaren för att arbetstagaren ska få företrädesrätt till återanställning (25 §) samt att arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid i situationer där flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning eller till en anställning med högre sysselsättningsgrad. Högre ålder ger företräde vid lika anställningstid (26 §). I prop. 2007/08:95 anses att dessa bestämmelser antingen avser att skydda äldre arbetstagare, eller att främja en välfungerande arbetsmarknad och sysselsättningspolitik, och kan därför anses befogade.

3. Till och med 67 års ålder

3.1 Hel ålderspension

En arbetstagares pension kan i regel delas in i tre delar - allmän pension, tjänstepension samt eventuellt eget sparande. Pensionsmyndigheten ansvarar för den allmänna pensionen, som är en statlig pension som alla som har arbetat eller bott i Sverige är berättigad till. Den allmänna pensionen baseras på alla inkomster som arbetstagaren har betalat skatt för, inklusive till exempel arbetslöshetsersättning, föräldrapenning och sjuk- eller aktivitetsersättning. Dessutom finns garantipension inom den allmänna pensionen, som är en del som inte tjänas in genom inkomst.⁹⁰ Förutom den allmänna pensionen, får de flesta arbetstagare även tjänstepension från arbetsgivaren. Tjänstepensionen fastställs i ett kollektivavtal mellan kollektivavtalsparterna, eller direkt med arbetstagaren. Därav kan tjänstepensionen se olika ut beroende på var arbetstagaren är anställd. Tjänstepension är inte alltid självklart inom privat sektor, medan det alltid finns tjänstepension inom offentlig sektor.⁹¹

Samtliga tjänstepensionsplaner genomgick en förändring i slutet av 1990-talet och under 2010-talet, då förvaltningen av de inbetalade avgifterna öppnades upp för fler aktörer samt att tjänstepensionsplanerna kompletterades med, eller ersattes helt, av en avgiftsbaserad avdelning.⁹² Den tidigare reformen av den allmänna pensionen som ägde rum i mitten av 1990-talet, gjorde det svårare att behålla förmånsbaserade tjänstepensionsplaner, då de riskerade att bli väldigt dyra att finansiera.⁹³ I linje med slutsatserna i SOU 1990:76 om allmän pension, började en reform att framarbetas av Finansdepartementet. Finansdepartementet eftersträvade ett system med en närmare koppling mellan avgifter och förmåner och som samtidigt uppmuntrade det individuella sparandet.⁹⁴ Mot denna bakgrund har en omförhandling skett av samtliga fyra huvudorganisationsavtal, som numera innehåller antingen ett avgiftsbaserat

⁹⁰ Pensionsmyndigheten. *Allmän pension*. 2020. <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/allman-pension>. [hämtat 2020-03-24].

⁹¹ Pensionsmyndigheten. *Det här är tjänstepension*. 2020. <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/tjanstepension/det-har-ar-tjanstepension>. [hämtat 2020-03-24].

⁹² Johansson, Caroline. *Tjänstepensionen möter EU-rätten*. Uppsala: lustus Förlag AB, 2018, s. 115.

⁹³ Denna reform är väldigt viktig för hållbarheten i systemen, men också för att den riskerar att leda till att många får mindre pension än de hoppats på, men mer i linje med vad de "förtjänar". De förmånsbaserade tjänstepensionsplanerna lever dock kvar inom exempelvis stat och landsting, för personer som har fast anställning och är födda innan 1988.

⁹⁴ Palme, Joakim. *Hur blev den stora kompromissen möjlig?* Graphium Västra Aros, Västerås, oktober 2001, s. 111.

system, premiebestämd pension, eller en kombination av premiebestämd och förmånsbestämd pension.⁹⁵ Förutom att de tidigare förmånsbaserade tjänstepensionsplanerna riskerade att bli för dyra att finansiera fanns det dessutom inte, enligt Lindström⁹⁶ och Bruun,⁹⁷ något incitament för att få äldre att stanna kvar i arbetslivet längre än i 30 år med pensionssystemets tidigare utformning. Detta med tanke på att pensionssystemet innan reformen byggde på ett system där de 15 bästa inkomståren bestämde pensionens storlek, förenklat sett, och där 30 intjänandeår räckte för att uppnå full pension. Det nya pensionssystemet bygger istället på livsinkomstprincipen, som syftar till att motivera till arbete även i slutet av arbetskarriären. Genom livsinkomstprincipen uppmuntras arbetstagarna att stanna kvar i arbete för att kunna förvärva pensionsgrundande inkomster under så lång tid som arbetstagaren vill och orkar.⁹⁸

I avsnitt 3.1.1 till 3.1.4 nedan beskrivs tjänstepensionsavtalen övergripande inom de fyra stora avtalsområdena för statligt anställda, privatanställda tjänstemän, anställda inom kommun eller landsting, samt privatanställda arbetare, där informationen bland annat ligger till grund för förståelsen av förtida pensionsmöjligheter.

3.1.1 Statligt anställda (PA16)

Arbetstagare inom staten har tjänstepensionsavtalet PA16, som innehåller *avdelning I* respektive *avdelning II*.⁹⁹ Arbetstagare som är födda 1988 eller senare tillhör avdelning I, medan arbetstagare som är födda 1987 eller tidigare generellt tillhör avdelning II.¹⁰⁰

Inom Avdelning I, tjänar arbetstagare in till pensionen från första anställningsdag fram till 68 års ålder. Tjänstepensionen består av tre helt premiebestämda delar som kallas för ålderspension valbar, ålderspension obligatorisk (Kåpan Tjänste) samt ålderspension flex (Kåpan Flex, behandlas vidare under 3.2.2.1).¹⁰¹ Ålderspension valbar finansieras genom att arbetsgivaren betalar en premie till en pensionsförsäkring hos den försäkringsgivare som

⁹⁵ Johansson, *Tjänstepensionen möter EU-rätten*, 2018, s. 115.

⁹⁶ Hanna Lindström, jur.kand., forskningsassistent vid Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

⁹⁷ Niklas Bruun, jur. dr, professor vid Arbetslivsinstitutet, Stockholm och Svenska Handelshögskolan i Helsingfors.

⁹⁸ Lindström, Hanna & Bruun, Niklas. *Åldersdiskriminering, pensionspolitik och lagen om anställningsskydd*. Juridisk Tidskrift 2003-04 Nr. 3, s. 696-708.

⁹⁹ Avdelning II motsvaras av de regler som gällde enligt det tidigare avtalet, PA 03.

¹⁰⁰ 1 kap. 1 § PA16 avd I samt 1 kap. 1 § PA16 avd. II. Se även Johansson, *Tjänstepensionen möter EU-rätten*, 2018, s. 117.

¹⁰¹ 2 kap. 1 § PA16 avd. I.

arbetstagaren själv valt, medan ålderspension obligatorisk samt ålderspension flex finansieras genom inbetalning till en pensionsförsäkring hos en av parterna bestämd försäkringsgivare.¹⁰² Inom avdelning I är pensionsavgiften för alla tre delar motsvarande 6 procent av arbetstagarens månadslön upp till 7,5 inkomstbasbelopp¹⁰³ och ytterligare 30 procent på lönedelar däröver.¹⁰⁴ Inom avdelning II tjänar arbetstagare in till pensionen mellan 23 år och 65 år.¹⁰⁵ Likt avdelning I är tjänstepensionen uppdelad i tre delar inom avdelning II, men inom denna avdelning är två delar premiebestämda och en del förmånsbestämd.¹⁰⁶ Den premiebestämda delen utgörs av både en valbar del och en del som alltid läggs i Kåpan Tjänste. I den valbara delen tillgodoräknas arbetstagaren en premie på 2,5 % av lönen varje månad, upp till en årslön av 30 inkomstbasbelopp. Arbetsgivaren betalar även in en premie till Kåpan Tjänste på 2,0 % av lönen upp till en årslön av 30 inkomstbasbelopp.¹⁰⁷ Den förmånsbestämda delen tjänar arbetstagare in till som är födda före 1973. De arbetstagare som är födda senare än 1973 tjänar endast in till en förmånsbestämd del om deras årslön uppgår till mer än 7,5 inkomstbasbelopp.¹⁰⁸

3.1.2 Privatanställda tjänstemän (ITP)

För privatanställda tjänstemän finns det två tjänstepensioner, premiebestämd tjänstepension *ITP1* och förmånsbestämd tjänstepension *ITP2*. Från och med 2007 ska alla anställda som är födda 1979 eller senare ha *ITP1*,¹⁰⁹ det vill säga en helt premiebestämd pension, som tjänas in från 25 års ålder till 65 år.¹¹⁰ Den premiebestämda pensionen baseras uteslutande på de avgifter som betalas in, sparandets avkastning samt de avgifter som tas ut av försäkringsgivaren. Med andra ord ges det inom *ITP1* ingen angiven procentsats av lönen i förväg som ligger till grund för pensionsförmånen. Pensionsavgiften är 4,5 procent av arbetstagarens lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 30 procent på lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp.¹¹¹ Det finns även en möjlighet inom *ITP1* att parterna antingen på lokal nivå eller förbunds nivå, samt

¹⁰² 2 kap. 2 § PA16 avd I.

¹⁰³ 7,5 inkomstbelopp motsvarar 501 000 kr år 2020.

¹⁰⁴ Johansson, *Tjänstepensionen möter EU-rätten*, 2018, s. 117.

¹⁰⁵ 2 kap. 1 § samt 3 kap. 2,3 §§ PA16 avd II.

¹⁰⁶ 1 kap. 5 § PA16 avd. II.

¹⁰⁷ 3 kap. 2,3 §§ PA16 avd. II.

¹⁰⁸ 4 kap. 6,7 §§ PA16 avd II.

¹⁰⁹ Alla anställda på ett företag kan dock omfattas av *ITP1* oavsett när de är födda, om arbetsgivaren tecknade kollektivavtal efter 25 april 2006.

¹¹⁰ *ITP 1* punkt 3.2.

¹¹¹ *ITP 1* punkt 7.1. Se även Johansson, *Tjänstepensionen möter EU-rätten*, 2018, s. 116.

arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om att betala in ytterligare avgifter.¹¹² Anställda som är födda 1978 eller tidigare, tillhör ITP2 som är både förmånsbestämd och premiebestämd (ITPK) pension.¹¹³ Arbetstagare inom ITP2 tjänar in till pensionen mellan 28 år och 65 år¹¹⁴ och för att få full ITP2 ska arbetstagaren jobba i 30 år.¹¹⁵ Den förmånsbestämda pensionen inom ITP2 garanterar arbetstagaren rätt till en viss procent av arbetstagarens pensionsgrundande lön och därmed anpassas pensionsavgiften för att förmånen ska kunna finansieras. På inkomster under 7,5 prisbasbelopp ger ITP2 10 procent och sedan en betydligt högre procentsats på inkomster över 7,5 prisbasbelopp.¹¹⁶ Utöver den förmånsbestämda delen innehåller även ITP 2, som ovan nämnt, en premiebestämd del, ITPK, där förvaltningen av premierna bestäms av arbetstagaren själv.¹¹⁷

3.1.3 Anställda i kommun eller landsting (AKAP-KL och KAP-KL)

För arbetstagare inom kommun eller landsting heter tjänstepensionen *KAP-KL* eller *AKAP-KL*. *KAP-KL* tillämpas på arbetstagare födda 1985 eller tidigare¹¹⁸ och innehåller regler om både premiebestämd och förmånsbestämd pension, där pensionen är premiebestämd upp till 7,5 inkomstbasbelopp och förmånsbestämd för årsinkomster över 7,5 inkomstbasbelopp. Den premiebestämda ålderspensionen tjänas in med start från månaden efter arbetstagaren fyller 21 år fram till 67 år,¹¹⁹ medan den förmånsbestämda pensionen tjänas in från 28 års ålder. Arbetstagaren måste ha tjänat in pension i minst 30 år för att få ut hel förmånsbestämd pension.¹²⁰ Vid färre intjänandeår blir den förmånsbestämda pensionen proportionellt lägre. Den premiebestämda pensionen har en avgift på 4,5 procent och den förmånsbestämda delen beräknas utifrån storleken av den pensionsgrundande lönen över 7,5 inkomstbasbelopp samt antal arbetsverksamma år. Beräkningen görs på de nio arbetsaktiva åren före pensionering.¹²¹

¹¹² ITP 1 punkt 7.2.

¹¹³ Den största delen i ITP 2 är förmånsbestämd ålderspension, men varje månad sätter arbetsgivaren även in pengar till en premiebestämd ITPK.

¹¹⁴ ITP 2 punkt 2.1.

¹¹⁵ Johansson, *Tjänstepensionen möter EU-rätten*, 2018, s. 115.

¹¹⁶ 65 procent upp till en viss nivå och sedan 32,5 procent på ytterligare högre inkomster upp till ett visst tak (ITP 2 punkt 5.2.1). Systemet är anpassat efter ATP-systemet som gav 60 procent av lönen baserat på de 15 år som arbetstagaren tjänat bäst, men där 7,5 inkomstbasbelopp är taket (Johansson, *Tjänstepensionen möter EU-rätten*, 2018, s. 115).

¹¹⁷ Johansson, *Tjänstepensionen möter EU-rätten*, 2018, s. 116.

¹¹⁸ För arbetstagare födda 1946 eller tidigare utgår förmånsbestämd pension enligt det tidigare avtalet, PFA98. För arbetstagare födda mellan 1947 och 1966 gäller övergångsbestämmelser där pensionen trappas ner successivt från nivån i PFA98 till nivån i KAP-KL.

¹¹⁹ 3 kap. 11 § KAP-KL, Pensionsavgifter, s. 21.

¹²⁰ 5 kap. 20-21 §§ KAP-KL, Beräkning av förmånsbestämd ålderspension, s. 27-29.

¹²¹ Johansson, *Tjänstepensionen möter EU-rätten*, 2018, s. 116.

Arbetstagare som fyllt 28 år och som var anställd inom kommun eller landsting före 1998 har även tjänat in pension enligt äldre pensionsbestämmelser, som kallas intjänad pension 971231. Denna pension grundas på ett genomsnitt av den pensionsgrundande lönen under ett visst antal år före 1998 samt antal arbetsår före 1998.¹²²

AKAP-KL omfattar anställda födda 1986 eller senare och är enbart en premiebestämd pension.¹²³ Det finns ingen nedre åldersgräns för intjänande av pension inom AKAP-KL, arbetstagaren börjar tjäna in till tjänstepensionen från första anställningsdag fram tills arbetstagaren går i pension. Avgiften är 4,5 procent av årsinkomst upp till 7,5 inkomstbasbelopp och på lönedelar som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp är avgiften 30 procent.¹²⁴

3.1.4 Privatanställda arbetare (SAF-LO)

Privatanställda arbetare har en tjänstepension som heter *Avtalspension SAF-LO*, som är premiebestämd. Från den månad arbetstagaren fyller 25 år upp till 65 år, tjänar arbetstagaren in till Avtalspension SAF-LO. Arbetsgivaren betalar in en premie på 4,5 procent för årslön upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 30 procent för lönedelar däröver.¹²⁵

3.2 Förtida pensionsmöjligheter

Det finns inga regler som stadgar att arbetstagare måste gå i pension vid 65, även om många fortfarande väljer att gå i pension vid just den åldern.¹²⁶ Arbetstagaren bestämmer själv över pensionsuttaget med endast vissa riktlinjer och kan därmed gå i pension både tidigare och senare än 65. Rent ekonomiskt tjänar arbetstagare på att arbeta längre,¹²⁷ men för de arbetstagare som värderar mjuka värden såsom fritid, avkoppling och livskvalitet högre, kan en pension vid exempelvis 62 års ålder vara betydligt mer lockande som målbild. För de

¹²² KPA Pension. *KAP-KL är tjänstepensionen inom kommun och region*. <https://www.kpa.se/privatperson/kund-hos-oss/tjanstepension/kap-kl/> [hämtat 2020-03-30].

¹²³ 1 § AKAP-KL.

¹²⁴ 3 § AKAP-KL.

¹²⁵ minPension. *Om Avtalspension SAF-LO*. 2020. <https://www.minpension.se/allt-om-pensioner/pension-for-nyborjare/om-avtalspension-saf-lo> [hämtat 2020-04-02].

¹²⁶ Pensionsmyndigheten. *Nyblivna pensionärer 2017*. 2018. Ole Settergren, analyschef på Pensionsmyndigheten, hävdar att 65 år kommer fortsätta att vara den vanligaste pensionsåldern tills en ny lägsta ålder för garantipension lagstiftas, där lägsta åldern i dag är 65 år (Pensionsmyndigheten. *Allt färre pensionerar sig vid 65, men 65 är fortsatt norm*. 2018). Se även SOU 2013:25, s. 32.

¹²⁷ minPension. *Sluta jobba tidigt - så påverkas pensionen*. 2020. <https://www.minpension.se/allt-om-pensioner/livshandelser/sluta-jobba-tidigt-sa-paverkas-pensionen> [hämtat 2020-04-02].

arbetstagare som vill trappa ned i slutet av yrkeslivet finns olika möjligheter till ett tidigt uttag av pension samt till deltidarbete. Detta genom antingen *förtida uttag av hela tjänstepensionen*, *partiellt uttag av tjänstepensionen* eller genom *delpension och deltidspension*. Från 62 års ålder är det möjligt att ta ut den inkomstgrundade allmänna pensionen antingen på heltid eller deltid och utbetalningen sker så länge arbetstagaren lever.¹²⁸ För arbetstagare födda 1958 eller tidigare, kan den allmänna pensionen enligt gällande övergångsbestämmelser tidigast tas ut från 61 år.¹²⁹ Däremot är det inte säkert att arbetsgivaren tillåter en tjänstledighet på deltid eller en deltidstjänst, enbart för att pensionen tas ut på deltid. Trots att det finns en rätt att få ut pension, finns det alltså ingen ovillkorlig rätt att arbeta mindre.¹³⁰

3.2.1 Förtida uttag av hela tjänstepensionen

De flesta tjänstepensioner börjar automatiskt att betalas ut från och med samma månad som arbetstagaren fyller 65 år. Om en arbetstagare inte vill att tjänstepensionen ska börja betalas ut vid 65, måste arbetstagaren aktivt ändra detta själv. När utbetalningarna väl har börjat, är det väldigt svårt att stoppa eller ändra utbetalningarna.¹³¹ Många tjänstepensioner kan tas ut från 55 års ålder och det finns ingen övre åldersgräns. Det är dock viktigt att tänka på att längre utbetalningstid betyder lägre pension per månad. Den lägsta åldern för när tjänstepension kan börja tas ut kan variera beroende på tjänstepensionsavtal samt om pensionen är förmåns- eller premiebestämd.¹³²

Nedan följer vad som övergripande gäller kring förtida helt uttag av tjänstepension inom de fyra stora avtalsområdena.

¹²⁸ 56 kap. 3 § Socialförsäkringsbalken (2010:110).

¹²⁹ Pensionsmyndigheten. *Ansök om allmän pension*. 2020. <https://www.pensionsmyndigheten.se/ga-i-pension/ansok-om-pension/ansok-om-allman-pension> [hämtat 2020-03-24].

¹³⁰ Lärarförbundet. *Pension på deltid*. 2019. <https://www.lararforbundet.se/artiklar/pension-pa-deltid> [hämtat 2020-04-02].

¹³¹ minPension. *Dags att ansöka om pension*. 2020. <https://www.minpension.se/allt-om-pensioner/dags-att-ga-i-pension> [hämtat 2020-04-02].

¹³² minPension. *Olika åldersgränser för pensionsuttag*. 2019. <https://www.minpension.se/allt-om-pensioner/pension-och-skatt/olika-aldersgranser-for-pensionsuttag> [hämtat 2020-04-02].

Tabell 1. Helt uttag av tjänstepension inom olika avtalsområden.¹³³

	PA16 avd I	PA16 avd II	ITP 1	ITP 2 (ITPK)	KAP-KL/ AKAP-KL	SAF-LO
Mellan vilka åldrar sker intjäningen till tjänstepensionen?	0–68 år	23–65 år	25–65 år	28–65 år	21/28–67 år resp. 0–67 år	25–65 år
Från vilken ålder kan uttag tidigast beviljas?	61 år	61 år	55 år	55 år	55 år och 61 år ¹³⁴	55 år

3.2.2 Partiellt uttag av tjänstepensionen

Ett partiellt uttag av tjänstepension är möjligt inom ITP, SAF-LO samt för den äldre förmånsbestämda pensionen inom KAP-KL (intjänad pensionsrätt 971231), under förutsättning att arbetstiden minskar i motsvarande grad. Inom KAP-KL och AKAP-KL kan däremot den premiebestämda pensionen tas ut partiellt utan något krav på förändrad arbetstid. Tjänstepension kan inte tas ut partiellt inom PA16, men ett partiellt uttag kan dock skapas genom att vid olika tidpunkter ta ut de olika delarna av tjänstepensionen inom PA16. Arbetstagare inom PA16 avdelning II måste dock sluta sin statliga anställning helt för att kunna ta ut tjänstepension, men kan däremot ta ett annat arbete som inte är statligt och samtidigt ta ut den statliga tjänstepensionen. Inom PA16 avdelning I, har kravet på att sluta den statliga anställningen tagits bort och arbetstagare kan därmed fortsätta arbeta på samma arbete och samtidigt ta ut deltidspension,¹³⁵ som beskrivs under nästa avsnitt.

Partiellt uttag av tjänstepension kan, till viss del, användas på samma sätt som delpension eller deltidspension som beskrivs nedan. Skillnaderna ligger i hur arbetstagaren får ta ut pensionen samt hur själva uttaget påverkar den framtida pensionen. Se vidare under 3.2.4.

3.2.3 Delpension och deltidspension

En begreppsförvirring kan lätt skapas gällande *delpension* och *deltidspension*, då dessa begrepp ofta används synonymt. I huvudsak används dock deltidspension, som ibland även kallas

¹³³ Information hämtad från avsnitt 3.1 samt från minPension. *Olika åldersgränser för pensionsuttag*. 2019.

¹³⁴ Den lägsta åldern för att ta ut den premiebestämda pensionen är 55 år, medan den lägsta åldern för att ta ut den förmånsbestämda pensionen är 61 år.

¹³⁵ Pensionsmyndigheten. *Flexpension och delpension, en översikt inom de fyra stora avtalsområdena*. 2017. s. 7.

flexpension, för premiebestämda pensioner medan delpension i huvudsak syftar på en pension som är förmånsbestämd.¹³⁶ Samma distinktion används i denna uppsats. Både delpension och deltidspension ger arbetstagaren en möjlighet att gå ner i deltid innan övergång i pension, vilket för vissa kan leda till ett förlängt arbetsliv.

Delpension och deltidspension är nygamla pensionsförmåner. Mellan åren 1976 och 2000 fanns ett delpensionssystem inom den allmänna pensionen, där de som beviljats delpension fick den sista utbetalningen under 2004. En delpension infördes sedan inom det statliga tjänstepensionsavtalet PA03 (nuvarande PA16 avdelning II) i samband med upphörandet av den allmänna delpensionen. Därav har delpension funnits som en möjlighet, dock ingen rättighet, inom statlig sektor sedan 2003. En liknande möjlighet infördes från 2006 för anställda inom kommun och landsting. Inom privat sektor är deltidspension en företeelse som är relativt ny och som i de flesta avtal infördes under 2013 eller senare.¹³⁷

Inom PA16 avdelning II och KAP-KL, kan arbetstagare som beviljas delpension av arbetsgivaren komma i åtnjutande av ett gynnsamt tillskott. Delpension inom dessa två avtalsområden kan innebära att arbetstagaren, vid 50 procent deltidsarbete, får 80 procent av sin tidigare inkomst. Inom deltidspensionssystemet överförs en premie till en särskild pensionsförsäkring som arbetstagaren sedan kan nyttja när denne vill gå i deltidspension. Deltidspension innebär således att arbetsgivaren betalar in mer pengar i form av en kompletterande premie, till arbetstagarens individuella tjänstepension. Eftersom deltidspension, till skillnad från delpension, är premiebaserad och dessutom inte har funnits i så många år ännu, handlar det inte om så stora summor pengar för de som pensioneras i dag. Om 20 till 30 år, allt eftersom försäkringskapitalet växer, kan dock deltidspension få stor betydelse för de generationer som då pensioneras. De nya deltidspensionsavtalen gör det dessutom lättare för arbetstagare att gå ner i arbetstid och nyttja deltidspensionen, eftersom premien redan är inbetald och därmed inte resulterar i någon ytterligare direkt kostnad för arbetsgivaren.¹³⁸

¹³⁶ Pensionsmyndigheten. *Flexpension och delpension, en översikt inom de fyra stora avtalsområdena*. 2017. s. 2.

¹³⁷ Ibid.

¹³⁸ Ibid.

Både vid beviljad deltid genom deltidspension och delpension omregleras anställningen till en deltidsanställning, vilket innebär att arbetstagaren inte har någon rättighet att återfå sin heltidsanställning. Om både arbetsgivaren och arbetstagaren önskar, finns dock möjligheten till heltid kvar.¹³⁹

3.2.3.1 Olika villkor beroende på avtalsområde

Beroende på avtalsområde, skiljer sig villkoren åt för att tjäna in och ta ut delpension eller deltidspension. Avtalen skiljer sig även åt i fråga om fortsatta premier till tjänstepensionen baseras på heltidslönen innan deltiden eller på deltidslönen, samt vilken procentsats premien baseras på. Deltidsarbete i slutet av arbetslivet påverkar generellt alltid den allmänna pensionen, där den i huvudsak blir lägre vid deltidarbete i slutet av arbetslivet.¹⁴⁰ För att få en tydlig generell överblick kring olika villkor hänfödda till olika avtal, presenterar tabell 2 nedan en översiktlig sammanställning av villkoren utifrån de fyra stora avtalsområdena.

Tabell 2. Delpension och deltidspension inom olika avtalsområden.

	PA16 avd I	PA16 avd II	ITP 1	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? ¹⁴¹	Nej	Ja ¹⁴²	Nej	Ja, efter 62 år ¹⁴³	Förhandlingsfråga	Nej
Premieinbetalning under 2020	1,5 %	Förmånsbestämd	0,2–2 %	0,2–2 %	Förmånsbestämd	0,4–2,3 %

¹³⁹ Pensionsmyndigheten, *Flexpension och delpension, en översikt inom de fyra stora avtalsområdena*, 2017, s. 3.

¹⁴⁰ minPension. *Checklista om du vill jobba deltid*. 2020.

<https://www.minpension.se/allt-om-pensioner/paverka-din-pension/checklista-om-du-vill-jobba-deltid> [hämtat 2020-04-02].

¹⁴¹ Se avsnitt 1.5 för definition.

¹⁴² Slutbetalningen betalas av arbetsgivaren (frivillig slutbetalning). Eftersom delpensionen i sig måste beviljas av arbetsgivaren, beviljas slutbetalningen samtidigt.

¹⁴³ Inom ITP 2 finns det två varianter av slutbetalning, dels kollektiv slutbetalning och dels frivillig slutbetalning. Kollektiv slutbetalning gäller från 62 års ålder under förutsättning att arbetsgivaren har en pågående inbetalning till arbetstagarens ITP 2, samt att arbetstagaren inte arbetar mer än 8 h i veckan, står till arbetsmarknadens förfogande eller får a-kassa. En arbetsgivare kan bevilja en frivillig slutbetalning även vid pensionering eller deltidarbete innan 62 års ålder, men det finns inga egentliga skäl till varför en arbetsgivare skulle gå med på det, då arbetsgivaren får finansiera en frivillig slutbetalning själv (Ferm, Erik; analytiker på Pensionsmyndigheten, personlig kommunikation email 2020-05-19).

PA16 avdelning II och I

Inom PA16 avdelning II (för anställda födda före 1988) kan delpensionen uppgå till 50 procent av arbetstiden som högst, men det är arbetsgivaren som beslutar om en arbetstagare ska få delpension samt omfattningen på delpensionen. En delpension på 50 procent av arbetstiden, ger 80 procent av lönen före delpensioneringen. Ersättningen för delpensionen är i detta fall 60 procent av inkomstbortfallet och avgifterna till pensionen ska slutbetalas som om arbetstagaren arbetat kvar på heltid. SPV betalar ut pensionen och arbetsgivaren fortsätter att betala in premier till Kåpan Tjänste samt till den valbara delen, baserat på arbetstagarens fasta lön innan delpensionen. Likaså beräknas den förmånsbestämda ålderspensionen på den fasta lön arbetstagaren skulle ha haft fram till 65 års ålder, vilket innebär att delpensionen inte påverkar tjänstepensionen från 65 års ålder. Delpension inom avdelning II gäller fram till 65 års ålder, därefter måste arbetstagaren antingen gå upp till heltid eller gå i ålderspension.¹⁴⁴

Inom PA16 avdelning I (för anställda födda 1988 eller senare), har en premiebestämd deltidspension ersatt den förmånsbestämda delpensionen. För att arbetstagaren ska tillåtas gå ner i arbetstid, krävs en överenskommelse med arbetsgivaren, precis som för anställda inom avdelning II. Den lägre inkomsten vid deltidspensionen kompenseras inom avdelning I med en premiebaserad pension på 1,5 procent, kallad Kåpan Flex. Arbetsgivaren betalar in till Kåpan Flex från arbetstagarens första anställningsdag fram till 68 års ålder. Inom avdelning I betalar dock inte arbetsgivaren in fortsatta premier utifrån heltidslönen, utan från den faktiskt utbetalda lönen vid deltiden, vilket skiljer sig från avdelning II. Inom avdelning I ger alltså lägre lön lägre pension. Vidare har inte Kåpan Flex någon koppling till arbetstagarens omfattning på arbetstiden, utan arbetstagaren kan fortsätta att arbeta heltid och samtidigt ta ut deltidspension. Vid 70 års ålder börjar deltidspensionen automatiskt att utbetalas för de som inte har tagit ut Kåpan Flex ännu.¹⁴⁵

ITP 1 och 2

Deltidspension inom ITP innebär att den anställdes befintliga ITP 1 eller den premiebestämda delen inom ITP 2 (ITPK) kompletteras med en viss procent av den pensionsmedförande lönen. Premien för deltidspension inbetalas från och med 25 års ålder upp till 65 års ålder, och varierar

¹⁴⁴ Pensionsmyndigheten, *Flexpension och delpension, en översikt inom de fyra stora avtalsområdena*, 2017, s. 4-5.

¹⁴⁵ *Ibid.*, s. 5.

i storlek beroende på avtalsområde.¹⁴⁶ Inom exempelvis Energiföretagens arbetsgivarförening uppgår premien till två procent 2020, medan den uppgår till 0,2 procent inom Ung Företagsamhet.¹⁴⁷ Beroende på avtalsområde kan deltidspension inom ITP beviljas antingen från 60 eller 62 års ålder. Deltidsarbete kan nekas av arbetsgivaren inom ITP, om det medför störningar av betydelse. När det gäller huruvida deltiden påverkar tjänstepensionen ser det olika ut inom ITP 1 och ITP 2. Inom ITP 2 fortsätter arbetsgivaren att betala in premier utifrån den lön som arbetstagaren hade innan deltidspensionen, vilket medför att deltiden inte påverkar tjänstepensionen. Däremot påverkar deltiden tjänstepensionen inom ITP 1, då deltiden innebär ett lägre intjänande till tjänstepensionen.¹⁴⁸

AKAP-KL och KAP-KL

Det är möjligt med delpension/deltidspension, eller särskild avtalspension som det kallas inom AKAP-KL och KAP-KL, men det finns inte något avtal som reglerar hur den särskilda avtalspensionen ska utformas. Ingen lägsta ålder finns för att få särskild avtalspension beviljad, utan en överenskommelse får göras mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Däremot finns det ett tak för särskild avtalspension, då den endast kan beviljas till 67 års ålder. Arbetsgivaren och arbetstagaren får själva komma överens om huruvida tjänstepensionen ska baseras utifrån den lön som gällde innan den särskilda avtalspensionen eller om den ska baseras på arbetstagarens lägre deltidslön.¹⁴⁹

Tjänstepensionsavtalet inom AKAP-KL är som tidigare nämnt helt premiebestämd, men då det finns en särskild avtalspension kopplad till tjänstepensionsavtalet inom AKAP-KL, som är samma särskilda avtalspension som inom KAP-KL, kan arbetstagare med helt premiebestämd pension inom AKAP-KL få en överkommen andel av lönen varje månad (en förmånsbestämd delpension) fram till 67 års ålder. Därefter blir arbetstagaren istället hänvisad till att ta ut sin premiebestämda pension.¹⁵⁰

¹⁴⁶ Pensionsmyndigheten, *Flexpension och delpension, en översikt inom de fyra stora avtalsområdena*, 2017, s. 5.

¹⁴⁷ Collectum. *Deltidspensionspremie per avtal*. 2020.

<https://collectum.se/foretag/rapportering/deltidspensionspremie-flexpension/deltidspensionspremie-per-avtal> [hämtat 2020-03-30].

¹⁴⁸ Pensionsmyndigheten, *Flexpension och delpension, en översikt inom de fyra stora avtalsområdena*, 2017, s. 5-6.

¹⁴⁹ Ibid., s. 6.

¹⁵⁰ Ferm, Erik; analytiker på Pensionsmyndigheten. Personlig kommunikation, e-mail, 2020-03-23.

Trots att villkoren för särskild avtalspension inom AKAP-KL och KAP-KL inte är reglerade i det centrala avtalet, finns vissa rekommendationer kring minimivillkor. Exempelvis anser Vision, Kommunal, Lärarförbundet samt Lärarnas riksförbund att ett avtal om särskild avtalspension bör innebära att arbetstagaren får en delpension som ersätter 60 procent av inkomstbortfallet som en absolut miniminivå, likt avtalet inom PA16 avd. II, samt att pensionsavgiften ska slutbetalas.¹⁵¹

SAF-LO

Extra inbetalningar till Avtalspension SAF-LO, i form av deltidspension, har avtalats inom vissa branscher. Deltidspension inom SAF-LO intjänas från första arbetsdagen och kan beviljas från 60 års ålder. Arbetsgivaren kan dock neka en arbetstagare deltidspension, om den medför en avsevärd störning. Storleken på premien för deltidspension varierar mellan olika avtalsområden inom SAF-LO, då storleken beror på vilket kollektivavtal arbetsgivaren omfattas av.¹⁵² Exempelvis är premien 2,3 procent av den pensionsmedförande lönen inom Gemensamma Metall under 2020, medan premien inom till exempel Lageravtalet är 0,4 procent.¹⁵³ Inom SAF-LO innebär deltiden ett lägre intjänande till tjänstepensionen, då tjänstepensionen inte slutbetalas.¹⁵⁴

3.2.4 Konsekvenser av tidiga pensionsmöjligheter

Ju längre en arbetstagare arbetar och tjänar in pensionsrätt, desto större blir arbetstagarens pensionsbehållning. En högre pensionsbehållning kombinerat med ett lägre delningstal uppskattas resultera i cirka 7-8 procent mer i pension för varje år som arbetstagaren väljer att skjuta upp sitt pensionsuttag.¹⁵⁵ Trots att generation efter generation måste förlänga arbetslivet för att få lika mycket pension som tidigare årskullar, vill vissa arbetstagare av olika anledningar gå i tidig pension, där anledningar kan vara både minskad vilja och ork. En tidig pensionering med ett förtida uttag av hela pensionen kan vara fullt genomförbar, men faktorer såsom

¹⁵¹ Lärarförbundet. *Pension på deltid*. 2019. <https://www.lararforbundet.se/artiklar/pension-pa-deltid> [hämtat 2020-04-02].

¹⁵² Pensionsmyndigheten, *Flexpension och delpension, en översikt inom de fyra stora avtalsområdena*, 2017, s. 6.

¹⁵³ Fora. *Prislista 2020*. 2020. <https://www.fora.se/foretag-med-kollektivavtal/kostnad-och-faktura/prislistor/prislista-2020/> [hämtat 2020-03-30].

¹⁵⁴ Pensionsmyndigheten, *Flexpension och delpension, en översikt inom de fyra stora avtalsområdena*, 2017, s. 4.

¹⁵⁵ Pensionsmyndigheten. *Pensionsålderns betydelse*. 2020. <https://www.pensionsmyndigheten.se/ga-i-pension/planera-din-pension/pensionalderns-betydelse> [hämtat 2020-03-31].

minskad pension, högre skatt samt att beslutet inte kan ångras, är viktiga att ta med i beräkningen. Från det 66:e levnadsåret får arbetstagare lägre skatt på både arbetsinkomster och pension.¹⁵⁶ Har arbetstagaren börjat att ta ut tjänstepension tidigare än vid exempelvis 65 års ålder och upptäcker en risk för hög skatt, går det alltså inte att pausa eller ändra utbetalningen, vilket däremot går gällande den allmänna pensionen.¹⁵⁷

De ekonomiska effekterna av tidiga pensionsmöjligheter ser olika ut beroende på avtalsområde, samt hur och när arbetstagaren väljer att ta ut sin pension. Möjligheten finns för arbetstagare att ta ut delar av pensionen antingen genom delpension och deltidspension, eller genom partiellt uttag av den övriga tjänstepensionen. Tjänstepensionen inom ITP 1 och SAF-LO baseras utifrån den faktiska lönen arbetstagaren har och det görs ingen skillnad huruvida arbetstagaren tar ut deltidspension eller ett partiellt uttag av den övriga tjänstepensionen. Däremot kompenseras arbetstagare inom PA16 avdelning II och ITP 2 för deltidsarbetet där arbetsgivaren fortsätter att betala in tjänstepensionspremierna utifrån heltidslönen, under förutsättning att deltiden har beviljats genom delpension eller deltidspension.¹⁵⁸ Därav gynnas arbetstagare inom dessa två avtalsområden av att ta ut delpension eller deltidspension istället för ett partiellt uttag av den övriga tjänstepensionen, givet att det partiella uttaget också innebär minskad arbetstid i samma utsträckning som delpensionen eller deltidspensionen. Då det är högst sannolikt att frivillig slutbetalning endast beviljas från 62 års ålder inom ITP 2, gynnar det arbetstagare som tillhör detta avtalsområde och som funderar på att gå ned i tid att vänta till månaden efter 62 års dagen, även fast lägsta ålder för att ta ut deltidspension är 60 år inom vissa avtalsområden inom ITP. För anställda inom kommun och landsting som tillhör KAP-KL och AKAP-KL, blir det en förhandlingsfråga mellan den enskilde arbetstagaren och dess arbetsgivare huruvida tjänstepensionen slutbetalas eller inte.

På grund av det faktum att arbetstagare kan gynnas av att ta ut delpension eller deltidspension istället för ett partiellt uttag av den övriga tjänstepensionen, faller det sig rimligt att arbetstagare i första hand vill ta ut delpension/deltidspension istället för "sin egen" tjänstepension. Det är dock upp till arbetsgivaren att bestämma om delpension eller deltidspension ska beviljas eller

¹⁵⁶ Pensionsmyndigheten. *Skatteavdrag på pension och på lön*. 2020.

<https://www.pensionsmyndigheten.se/for-pensionarer/nar-far-jag-mina-utbetalningar/senare-pension-ger-lagre-skatt> [hämtat 2020-04-02].

¹⁵⁷ minPension. *Går det att ångra pensionsuttaget?* 2019. <https://www.minpension.se/allt-om-pensioner/ta-ut-pension/gar-det-att-angra-pensionsuttaget> [hämtat 2020-04-02].

¹⁵⁸ Pensionsmyndigheten, *Flexpension och delpension, en översikt inom de fyra stora avtalsområdena*, 2017, s. 7.

inte, vilket innebär att arbetstagare som vill gå ned i arbetstid utan att tappa så mycket inkomst i dag kan behöva välja ett partiellt uttag istället för delpension/deltidspension om denna förmån inte beviljas. Konsekvensen blir mindre inkomst när arbetstagaren går i pension helt. När det gäller deltidspension finns även en annan anledning till att ett partiellt uttag av den övriga tjänstepensionen kan bli aktuellt istället för deltidspension, nämligen att storleken på deltidspensionen kan vara så låg att den inte räcker till vid den aktuella tiden för uttaget. Att deltidspension är en relativt ny förmån medför att de arbetstagare som går i pension de närmaste åren har en väldigt liten del av deltidspension eftersom de helt enkelt inte har hunnit spara i så många år ännu. Om ca 20 år kommer dock den bilden se helt annorlunda ut. Här bör det även understrykas att om beloppet arbetstagaren får ut från deltidspensionen räcker till för den deltid arbetstagaren har tänkt sig, är deltidspension att föredra även i dag.

Sammanfattningsvis kan delpension och deltidspension användas för att gå ned i arbetstid utan att det medför stora ekonomiska konsekvenser, där villkoren och även konsekvenserna emellertid skiljer sig åt beroende på avtal. Det kan dock konstateras att ett tidigt uttag av pension oavsett form och avtal, resulterar i att pensionen per månad blir lägre, då pensionen behöver räcka i fler år. Ett tidigt uttag av de premiebestämda deltidspensionerna fungerar på samma sätt och innebär en lägre pension när arbetstagaren väljer att gå i pension helt, jämfört med ett senare uttag. Detta eftersom ett uttag av deltidspension eller ett partiellt uttag av den premiebestämda tjänstepensionen är en del av den "egna" intjänade tjänstepensionen, som arbetstagaren kommer att ha rätt till oavsett när arbetstagaren tar ut den. De förmånsbestämda delpensionerna inom PA16 avdelning II, KAP-KL, AKAP-KL samt den förmånsbestämda delen inom ITP 2 minskar dock inte tjänstepensionen (däremot kan uttaget från ITPK likställas med ett tidigt uttag), då den förmånsbestämda delpensionen är en pensionsförmån utöver tjänstepensionen. Likaså ökar inte den förmånsbestämda delpensionen den "egna" tjänstepensionen om den inte används eller beviljas.¹⁵⁹ Vidare är det viktigt att belysa att det inte enbart är tjänstepensionen som påverkas av deltidsarbete med ett förtida pensionsuttag, utan även den allmänna pensionen samt exempelvis a-kassa och sjukpenning. Vid deltidsarbete

¹⁵⁹ Pensionsmyndigheten, *Flexpension och delpension, en översikt inom de fyra stora avtalsområdena*, 2017, s. 8.

minskar inbetalningen till den allmänna pensionen¹⁶⁰ och vid eventuell sjukdom eller arbetslöshet kommer sjukpenning och a-kassa baseras på deltidslönen.¹⁶¹

Det faktum att delpension och deltidspension får vissa ekonomiska konsekvenser kan anses fastställt, där nivån är avhängig avtalsområdet. Förutom ekonomiska konsekvenser, kan delpension och deltidspension även få effekter på sysselsättningen. Deltidspension innebär dels mer pengar till tjänstepensionen, dels en förstärkt möjlighet att i slutet av arbetslivet gå ned i arbetstid. Ur arbetsgivarens perspektiv möjliggör deltidsarbetet en flexibel överföring av kunskap mellan äldre och nyanställda, samt att anställda får bättre förutsättningar att orka arbeta kvar längre upp i åldrarna. Syftet med delpension och deltidspension är bland annat att möjliggöra för ett mer flexibelt arbetsliv åren innan övergång i pension. Deltidspension lyfts även fram som ett sätt att, vid en längre livslängd, bevara dagens pensionsnivå vid 65 år eller som ett sätt att skjuta fram utträdet från arbetsmarknaden. Det är svårt att bevisa huruvida denna förmån kan vara ett sätt att senarelägga utträdet från arbetsmarknaden eller om den snarare leder till tidigare pensionering. Pensionsmyndigheten anser dock att det inte är orimligt att anta att högre pensioner vid en given ålder kommer att leda till att fler väljer att pensionera sig vid den åldern. Vidare menar Pensionsmyndigheten att fler kommer att välja, och ha möjlighet, att arbeta högre upp i åldrarna om möjligheten är stor för enskilda att komma överens med sin arbetsgivare att gå ned i arbetstid.¹⁶²

Samtidigt som syftet med delpension och deltidspension är en flexibel övergång från arbete till pension och att fler ska orka arbeta längre upp i åldrarna, får förmånen mer eller mindre ekonomiska konsekvenser. Därför är det ett dilemma att värdera den ekonomiska "kostnaden" för en individ att dra nytta av delpensionen eller deltidspensionen, då deltiden i sig kan resultera i att individens arbetsliv förlängs. Fler år med deltidsinkomster efter 65 år medför istället en ökad pension, då deltidsarbete högre upp i åldrarna ger en högre allmän pension som i sin tur ger en högre total pension i slutändan, trots en lägre tjänstepension per månad. Därav kräver ett tidigare utträde från arbetsmarknaden noggrann planering för att de ekonomiska pusselbitarna ska gå ihop.

¹⁶⁰ Undantaget är om arbetstagaren, efter att ha gått ner i arbetstid, har en månadslön på mer än 45 000 (2020) kronor i månaden (motsvarande 8,07 inkomstbasbelopp per år).

¹⁶¹ Pensionsmyndigheten, *Flexpension och delpension, en översikt inom de fyra stora avtalsområdena*, 2017, s. 10.

¹⁶² Pensionsmyndigheten, *Flexpension och delpension, en översikt inom de fyra stora avtalsområdena*, 2017, s. 2.

4. 68 års ålder och uppåt

4.1 68-årsregeln

Med bakgrund i propositionen 2018/19:91,¹⁶³ har konstruktionen av LAS regler gällande äldre förändrats från och med den 1 januari 2020. Den före detta åldersgränsen vid 67 år, den så kallade LAS-åldern eller 67-årsregeln, har höjts till 68 år och ska år 2023 höjas till 69 år.¹⁶⁴ Förändringen innebär att en arbetstagare i dag har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad han eller hon fyller 68 år, vilket regleras i 32 a § LAS. Då bestämmelsen är tvingande, är ett avtalsvillkor som föreskriver att arbetstagaren är skyldig att avgå med pension vid en lägre ålder än 68 år ogiltigt.¹⁶⁵ Innan arbetstagaren uppnår LAS-åldern, har denne precis samma anställningsskydd som yngre arbetstagare, vilket innebär att anställningsskyddet har förlängts i och med höjningen från 67 år till 68 år. Kravet på saklig grund vid uppsägning gäller i dag upp till 68 år och arbetstagare under 68 års ålder får, i likhet med yngre arbetstagare, företrädesrätt i turordningen vid en arbetsbristuppsägning. Den tidigare möjligheten för arbetsgivare att, i samband med 67-årsdagen, avbryta anställningen utan saklig grund (det så kallade "fönstret") har försvunnit i och med de nya reglerna. Likaså har bestämmelsen om att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas när arbetstagaren har uppnått en viss ålder tagits bort.¹⁶⁶

När arbetstagaren fyller 68 år förändras dennes anställningsskydd väsentligt, framförallt eftersom arbetsgivaren från denna tidpunkt får säga upp arbetstagaren utan att krav på saklig grund ska föreligga.¹⁶⁷ Detta innebär att parterna har en ömsesidig fri uppsägningsrätt i anställningsavtalet.¹⁶⁸ Ytterligare begränsningar av anställningsskyddet som sker när LAS-åldern har uppnåtts är att uppsägningstiden begränsas till en månad, samt att arbetstagaren inte har företrädesrätt varken i turordningshänseende, till återanställning eller till en anställning med högre sysselsättningsgrad.¹⁶⁹ Dessa regleringar har dock inte inneburit några förändringar, då de även gällde i den gamla konstruktionen av LAS regler för äldre. Den enda skillnaden i detta avseende är att paragrafen som stadgar dessa regleringar har fått beteckningen 33 b §

¹⁶³ Proposition 2018/19:91. *Anställningsskyddet förlängs tills arbetstagaren fyllt 69 år.*

¹⁶⁴ Prop. 2018/19:91, s. 1.

¹⁶⁵ Prop. 2018/19:91, s. 51. Jämför med AD 2011 nr 37 (SAS-fallet) som är beskrivet under 2.2.1.

¹⁶⁶ Prop. 2018/19:91, s. 42.

¹⁶⁷ 33 § p. 1 LAS.

¹⁶⁸ Prop. 2018/19:91, s. 72.

¹⁶⁹ 33 b § LAS.

istället för 33 § tredje stycket. Vidare kan inte arbetstagare som uppnått LAS-åldern få en uppsägning eller ett avsked ogiltigförklarat med stöd av anställningsskyddslagen, vilket är en ny reglering.¹⁷⁰ Även själva förfarandet vid uppsägning av en arbetstagare som uppnått LAS-åldern har förenklats i och med de nya lagreglerna, bland annat genom att arbetsgivaren inte behöver uppge grunden för uppsägningen och att arbetsgivaren inte är skyldig att förhandla enligt medbestämmandelagen med anledning av uppsägningen.¹⁷¹ Den sista förändringen som sker efter att LAS-åldern uppnåtts är att en allmän visstidsanställning eller ett vikariat inte automatiskt övergår till en tillsvidareanställning, vilket även gällde i tidigare konstruktion av reglerna. Paragrafen har enbart ny beteckning, 33 d § istället för 5 b §.¹⁷²

4.1.1 Bakgrunden till ändringarna

I slutet av 2017 ingick Pensionsgruppen¹⁷³ en överenskommelse, pensionsöverenskommelsen, i syfte att utveckla pensionssystemet för att säkra både långsiktigt höjda samt trygga pensioner. Pensionsöverenskommelsen grundar sig i betänkandet “Åtgärder för ett längre arbetsliv” (SOU 2013:25), som är framställt av Pensionsåldersutredningen.¹⁷⁴ Pensionsåldersutredningen fick i uppdrag att analysera möjliga hinder för ett längre arbetsliv, samt föreslå förändringar som kan resultera i att fler äldre arbetar längre upp i åldrarna. I pensionsöverenskommelsen har Pensionsgruppen konstaterat att för att kunna upprätthålla pensionsnivåerna, måste en förlängning av arbetslivet ske i takt med människors ökade livslängd. Med bakgrund i detta omfattar pensionsöverenskommelsen ett flertal åtgärder, bland annat att LAS-åldern ska höjas till 69 år i två steg. Regeringen föreslog därefter, i prop. 2018/19:91, olika ändringar som syftade till att genomföra pensionsöverenskommelsen. Regeringens förslag ansluter till Pensionsåldersutredningens förslag, där syftet med lagändringarna endast är att minska hindren för de arbetstagare som vill och kan arbeta längre, inte att tvinga arbetstagare att arbeta längre.¹⁷⁵ Skälen för regeringens förslag till den nya konstruktionen av LAS regler för äldre, kan delas in i följande områden:

¹⁷⁰ 33 c § LAS.

¹⁷¹ 33 och 33 a §§ LAS. Se även prop. 2018/19:91, s. 36.

¹⁷² 33 d § LAS.

¹⁷³ Pensionsgruppen är en blocköverskridande arbetsgrupp med företrädare för de partier som står bakom ålderspensionssystemet.

¹⁷⁴ Betänkandet föregicks av en dialog med arbetsmarknadens parter, som resulterade i en avsiktsförklaring som presenterades 2016. I avsiktsförklaringen framgår att arbetsmarknadens parter ser det som naturligt att LAS-åldern höjs från 67 till 69. Det framgår också att parterna kommer att verka för avtalslösningar som knyter an till den nya ordningen. Svenskt Näringsliv valde att inte ställa sig bakom avsiktsförklaringen (prop. 2018/19:91, s. 22).

¹⁷⁵ Prop. 2018/19:91, s. 17.

4.1.1.1 Arbetslivet behöver förlängas

Pensionsutredningen har konstaterat att samtidigt som medellivslängden ökar, tar ca 80 procent av arbetstagarna ändå ut sin pension vid 65 års ålder eller tidigare. Vi lever alltså allt längre, men åldern för pensionsuttag ökar inte i samma utsträckning. Regeringen påpekar att anledningen till att Sveriges pensionssystem är finansiellt hållbart, är på grund av att systemet finansieras utanför statens budget och enbart betalar ut precis så mycket pensioner som det finns medel till. Regeringen menar därför att en ökad medellivslängd medför att pensionerna behöver räcka längre. Att arbetslivet förlängs är ett krav dels för att pensionerna ska räcka i framtiden, dels för att en acceptabel ersättningsnivå ska kunna upprätthållas. Uppfattningen från regeringen är att möjligheten bör finnas för äldre som vill, orkar och kan arbeta att göra det. Om möjligheten att arbeta längre finns, kan den enskilda individen påverka storleken på sin egen pension i större utsträckning samtidigt som utgifterna i pensionssystemet minskar, då längden på pensionsuttaget minskar ju längre personer arbetar. Vidare ger ett tillvaratagande på äldres kompetens ett ökat arbetsutbud, vilket regeringen understryker bidrar till välfärden och minskar de arbetandes försörjningsbörda. Med bakgrund i ovanstående, lyfter regeringen fram nödvändigheten av ett förlängt arbetsliv som skäl till att rätten att kvarstå i anställningen har förlängts till 68 år och ska förlängas ytterligare.¹⁷⁶

4.1.1.2 Avlägsnandet av kravet på saklig grund efter uppnådd LAS-ålder gynnar ett förlängt arbetsliv

Regeringen framhåller att med tanke på att arbetslivet behöver förlängas, bör det inte vara möjligt att avsluta en anställning utan krav på saklig grund förrän tidigast efter att arbetstagaren uppnått LAS-åldern.¹⁷⁷

Pensionsgruppen enades om att det så kallade "fönstret" skulle tas bort. "Fönstret" innebar, som ovan nämnt, att en arbetsgivare kunde säga upp en arbetstagare utan krav på saklig grund i samband med att arbetstagaren uppnått 67 års ålder. Efter 67-årsdagen gällde kravet på saklig grund igen. I praktiken innebar regleringen att en arbetsgivare som inte utnyttjade möjligheten att avbryta anställningen på ett enkelt sätt när en arbetstagare fyllde 67 år, riskerade att hamna i en svårare situation senare om arbetsgivaren då ville avbryta anställningen och skälen för uppsägning inte var tillräckligt starka för att saklig grund skulle föreligga. Kombinationen av

¹⁷⁶ Prop. 2018/19:91, s. 18-19.

¹⁷⁷ Ibid., s. 25.

kravet på saklig grund för uppsägning efter uppnådd LAS-ålder och det så kallade “fönstret”, ansågs utgöra hinder för arbetstagare att arbeta längre. Detta eftersom regleringen skapade ett tryck på arbetsgivaren att i samband med att arbetstagaren uppnått LAS-åldern avsluta anställningen, trots att det kunde finnas en ömsesidig vilja hos båda parter att anställningen skulle bestå. Istället för “fönstret”, har arbetsgivare nu möjlighet att säga upp arbetstagare som uppnått LAS-åldern utan krav på saklig grund. Regeringen menar att denna ändring minskar hindren för arbetstagare som vill arbeta längre.¹⁷⁸

4.1.1.3 Avlägsnandet av kravet på saklig grund medför ett behov av ytterligare förändringar

Med bakgrund i att kravet på saklig grund för uppsägning inte längre gäller efter att en arbetstagare uppnått LAS-åldern, kommer behovet för arbetsgivare att träffa avtal om tidsbegränsad anställning med arbetstagare i denna ålderskategori att minska. I och med att en tillsvidareanställning av arbetstagare som uppnått LAS-åldern kan avslutas utan saklig grund, ger tillsvidareanställningar arbetsgivaren en högre flexibilitet än vad en tidsbegränsad anställning, med en anställningstid avtalad på förhand och utan rätt till uppsägning, kan ge. Därav anser regeringen att det inte längre finns något behov av en *särskild bestämmelse som reglerar att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas när arbetstagaren har uppnått en viss ålder* och därför har bestämmelsen tagits bort. Det är dock viktigt att understryka att trots att det inte fyller någon funktion att ha en särskild kategori av tidsbegränsade anställningar för arbetstagare som uppnått LAS-åldern, kan arbetstagare i denna ålderskategori fortfarande anställas tidsbegränsat, liksom yngre arbetstagare.¹⁷⁹

Vidare anser regeringen att det inte längre finns något skäl för arbetstagare som uppnått LAS-åldern att *ogiltigförklara en uppsägning med stöd av LAS*, eftersom det inte krävs saklig grund för uppsägning av personer i denna ålderskategori. Anledningen till att det över huvud taget finns ett uttryckligt undantag från bestämmelsen om ogiltigförklaring i 34 § LAS, menar regeringen beror på att det ska vara tydligt vad som gäller. Regeringen lyfter fram att som en konsekvens av att kravet på saklig grund vid uppsägning är borttaget från 68 års ålder, bör inte heller övriga bestämmelser i 34 § LAS vara tillämpliga, exempelvis att anställningen ska bestå under en tvist kring giltigheten på uppsägningen. Att saklig grund-kravet för uppsägning har tagits bort från och med uppnådd LAS-ålder, har även medfört att en arbetstagarers möjlighet

¹⁷⁸ Prop. 2018/19:91, s. 25-26.

¹⁷⁹ Ibid., s. 42.

att *ogiltigförklara ett avskedande med stöd av LAS* har försvunnit. Detta eftersom regeringen anser att det inte finns något skäl till att kunna ogiltigförklara ett avsked när arbetsgivaren har en fri uppsägningsrätt. Om ett avskedande inte skulle vara lagligt grundat, får en arbetstagare i denna ålderskategori istället nöja sig med skadestånd.¹⁸⁰

Slutligen innebär den nya konstruktionen av reglerna att ett *förenklat uppsägningsförfarande* blir nödvändigt. Eftersom ogiltigförklaring av uppsägning eller avsked inte längre ska tillämpas av arbetstagare som uppnått LAS-åldern och inte heller företrädesrätt till återanställning, finns det enligt regeringen inget skäl till att uppsägningsbesked ska innehålla information om varken ogiltigförklaring eller företrädesrätt. Likaså är det enligt regeringen inte lämpligt med en skyldighet för arbetsgivare att uppge grunden för uppsägning av arbetstagare som uppnått LAS-åldern, i och med att det inte längre krävs saklig grund för uppsägningar av arbetstagare i denna ålderskategori.¹⁸¹

4.1.2 68-årsregeln i förhållande till äldres anställningsskydd

Med den nya konstruktionen av reglerna för äldre i LAS, där 68-årsregeln har ersatt 67-årsregeln, har många förändringar skett. Inte minst när det gäller äldres anställningsskydd. Att det så kallade "fönstret" har tagits bort, liksom möjligheten att träffa tidsbegränsade anställningar när arbetstagare uppnår LAS-åldern, kan vid en första anblick anses som positivt för arbetstagaren. Detta dels på grund av att de i regel automatiska uppsägningarna vid uppnådd LAS-ålder med största sannolikhet kommer att minska, dels på grund av att tidsbegränsad anställning ofta uppfattas som en mer otrygg anställningsform, med hänsyn till att den bara löper på en viss tid. Dock är kravet på saklig grund vid uppsägning borttaget, och inte bara vid uppnådd LAS-ålder utan även fortsättningsvis, vilket i praktiken kan innebära att anställningsskyddet inte alls är speciellt starkt för äldre som uppnått LAS-åldern, trots en fortsatt tillsvidareanställning. Det bör dock understrykas att äldre arbetstagare som uppnått LAS-åldern troligtvis inte har samma behov av ett starkt anställningsskydd som yngre arbetstagare har, då arbetstagare i denna ålderskategori har försörjningsmöjlighet genom pension. Dessutom hade den gamla konstruktionen med krav på saklig grund vid uppsägning efter 67 års ålder kunnat uppfattas negativt för den äldre arbetstagaren, då denne hade kunnat uppfatta sin ålder som grund vid en eventuell uppsägning på ett förödmjukande sätt. Det kan

¹⁸⁰ Prop. 2018/19:91, s. 33.

¹⁸¹ Ibid., s. 36-38.

alltså sägas finnas både fördelar och nackdelar med den nya 68-årsregeln ur ett anställningsskyddsperspektiv. I syfte att illustrera hur anställningsskyddet kan tänkas ha förändrats för äldre som uppnått LAS-åldern i och med övergången från 67-årsregeln till 68-årsregeln, följer nedan två fiktiva exempel som kan ligga till grund för en jämförelse.

Leif, 69 år och 2 månader

Leif har arbetat på företag A i 34 år. Han stormtrivs och vill gärna skjuta på pensionsavgången några år till. Arbetsgivaren är nöjd med Leifs arbetsprestation och vill fortsätta att ta tillvara på Leifs unika kompetens. Leif har sedan några år tillbaka haft problem med hälsan och han är ofta hemma sjuk. När han nyligen fyllt 69 år fick han dessutom en hjärtinfarkt, som för honom innebar en lång väg tillbaka till hans ursprungliga arbetsprestation.

Arbetsgivarens tänkbara beslut med den dåvarande 67-årsregeln hade varit att lämna besked enligt tidigare 33 § LAS om att anställningen inte skulle fortsätta efter att Leif fyllt 67 år. På grund av att Leif sedan några år tillbaka haft kända problem med hälsan, hade det varit för riskabelt för arbetsgivaren att låta honom behålla sin tillsvidareanställning. Om problemen skulle eskalera och det skulle påverka Leifs arbete, skulle inte arbetsgivaren med samma enkelhet kunna avsluta Leifs anställning i ett senare skede, eftersom hans hälsoproblem inte utgör saklig grund för uppsägning. Ett annat alternativ för arbetsgivaren hade kunnat vara att ge Leif en visstidsanställning, eller flera på varandra följande visstidsanställningar, tills det blev ohållbart att ha honom kvar. I och med Leifs kända sjukdomsbild kände dock arbetsgivaren att en visstidsanställning också är för riskabel, då en visstidsanställning som huvudregel inte kan avslutas i förtid. Om Leifs tillstånd skulle försämrats under visstidsanställningen på till exempel ett år, har Leif ändå rätt att stanna kvar i anställningen tills visstidsanställningen löpt ut. Arbetsgivaren tar därför det säkra före det osäkra denna gång och avslutar Leifs anställning vid 67 år.

Arbetsgivarens tänkbara beslut med den nuvarande 68-årsregeln hade varit att säga upp Leif i samband med att han fick sin hjärtinfarkt vid 69 års ålder. Jämfört med om "fönstret" hade funnits kvar med den nya regleringen och arbetsgivaren hade kunnat säga upp Leif utan saklig grund vid 68 års ålder, har Leif fått behålla sitt arbete i drygt ett extra år, vilket har gynnat både honom och arbetsgivaren.

Maria, 67 år och 9 månader

Maria har arbetat på företag B i 22 år. Hon älskar sitt jobb och hade verkligen tyckt att det hade varit tråkigt om hon tvingades sluta när hon fyller 68 år och därmed inte har en lagstadgad rätt att kvarstå i anställningen längre. Som det ser ut nu ser arbetsgivaren ingen anledning till att inte låta Maria arbeta kvar efter att hon uppnått LAS-åldern.

Om den gamla bestämmelsen om att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas när arbetstagaren har uppnått en viss ålder funnits kvar, hade arbetsgivaren erbjudit Maria en visstidsanställning på ett år när hon uppnått 68 års ålder. Även om arbetsgivaren är nöjd med Maria och hennes arbetsprestation och vill ha henne kvar, vill inte arbetsgivaren riskera att låta hennes tillsvidareanställning löpa på för att sedan behöva uppfylla kravet på saklig grund vid uppsägning vid ett senare tillfälle, om något skulle förändras. Möjligheten med den gamla konstruktionen att avsluta tillsvidareanställningen och erbjuda Maria en visstidsanställning, hade varit det säkraste valet för arbetsgivaren. Då bestämmelsen är borttagen i och med 68-årsregeln, uppstår i nuläget inte samma problematik för arbetsgivaren utan denne kan obekymrat låta Marias tillsvidareanställning fortgå efter 68 år fyllda och samtidigt känna sig trygg med att möjligheten att avsluta anställningen utan saklig grund finns när som helst.

Bara någon månad efter att Maria fyllt 68 år, känner arbetsgivaren att Maria har tappat i sitt engagemang och driv i sitt arbete, som har medfört en försämring i hennes arbetsprestation. Dessutom har företaget en väldigt duktig praktikant som företaget hade velat anställa istället för Maria, då praktikanten är betydligt mer driven och effektiv. Arbetsgivaren väljer därför att direkt avsluta Marias anställning.

I detta scenario hade den gamla regleringen om att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas när arbetstagaren har uppnått en viss ålder gynnat Maria, eftersom hon hade fått behålla sitt arbete tills visstidsanställningen gått ut, det vill säga till och med att hon fyllt 69 år. Att bestämmelsen togs bort i och med 68-årsregeln innebar istället att Maria blev tvungen att sluta vid drygt 68 års ålder.

För Leif innebar 68-årsregeln en fördel, då han fick behålla sitt jobb längre än vad han troligtvis hade fått med den gamla 67-årsregeln. För Maria däremot innebar 68-årsregeln en nackdel, eftersom hon fick sluta sin anställning tidigare än vad hon hade varit tvungen till med en visstidsanställning. Dessa två scenarier visar på att konsekvensen av den nya 68-årsregeln ur

ett anställningsskyddsperspektiv beror på vilken enskild situation det rör sig om. Det är därför svårt att göra ett generellt antagande kring om förändringen av anställningsskyddet för äldre efter uppnådd LAS-ålder är positiv eller negativ. Det kan däremot konstateras att anställningsskyddet har förlängts med ett år och kommer att förlängas ytterligare, vilket enligt mig är ett steg i rätt riktning. Att ge äldre personer som kan, vill och orkar arbeta möjlighet att göra det är ytterst nödvändigt för ett förlängt arbetsliv. Kanske kan det även vara så att ändringarna möjliggör för äldre att enklare få en anställning. I och med att arbetsgivare kan säga upp personer som uppnått LAS-åldern utan saklig grund, blir det inte lika riskabelt för arbetsgivare att anställa äldre personer. Därav kanske inte förändringarna innebär ett missgynnande för äldre, utan snarare ett gynnande.

5. Några särskilda frågor kopplat till pensionsövergång

Flera utmaningar kan identifieras när det kommer till äldre och deras övergång från arbetsliv till pensionärliv, där *åldersdiskriminering, hållbarhet i pensionssystemet, jämställda pensioner samt ett förlängt arbetsliv* är fyra områden som jag anser är värda att lyfta. Till att börja med uppkommer frågan huruvida olika pensionsrelaterade åldersgränser kan tänkas komma i konflikt med förbudet mot åldersdiskriminering, samt om dessa åldersgränser innebär möjligheter eller hinder för ett förlängt arbetsliv. Nästa fråga rör hållbarheten i pensionssystemet, som utgör en grundpelare när det gäller att säkra tillräckliga pensioner i framtiden och som innebär en stor utmaning. Även jämställda pensioner mellan kvinnor och män är en utmaning att tackla och berörs därför övergripande. Jämställdhetsperspektivet kan, precis som hållbarheten i pensionssystemet, påverka möjligheten till ett förlängt arbetsliv. Slutligen kan alla tre särskilda frågor ovan sägas falla tillbaka på, och kopplas till, själva huvudutmaningen - att arbetslivet måste förlängas. När det gäller just denna del kan påverkansfaktorer som exempelvis arbetsmiljö, kompetensutveckling, nivån på hur fysiskt krävande ett arbete är samt själva viljan till att arbeta längre identifieras.

5.1 Åldersdiskriminering

Olika senioritetsbaserade bestämmelser, som till exempel när uttag av tjänstepension tidigt kan beviljas och hur länge en arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen (68-årsregeln), är vanligt förekommande i arbetslivet. Att just åldersrelaterade bestämmelser kan anses problematiskt över huvud taget kan sägas ha sin bakgrund i att det i grunden förefaller sig motsägelsefullt med åldersgränser i arbetslivet, när grunden för diskrimineringsrätten pekar i en annan riktning. Diskrimineringsrätten utgår från ett individuellt anslag som innebär att ingen ska bedömas utifrån kategorier, utan bedömningen ska istället ske utifrån själva individen, vilket krockar med pensionsålderns rigida uppdelning i "ett före och ett efter". Den stora utmaningen kan därför sägas ligga i att en del av rättsordningen menar att vi inte ska titta på kategorier, vi ska inte standardisera, vi ska inte "klumpa ihop" personer utifrån egenskaper och samtidigt har vi olika åldersrelaterade bestämmelser som gör allt detta. Att åldersrelaterade bestämmelser öppnar upp för diskussion och problematisering är av den orsaken inte så konstigt. Sedan finns det givetvis skäl till undantag, vilket har konstaterats i kapitel 2. Av vad

som framkommit i kapitel 2 avgörs tillåtligheten av åldersrelaterade bestämmelser med vägledningen av arbetslivsdirektivet samt från rättspraxis, där en åtgärd eller bestämmelse inte anses utgöra åldersdiskriminering om särbehandlingen objektivt kan motiveras av ett berättigat mål som rör sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning. Vidare måste medlen för att uppnå detta mål på vara både lämpliga och nödvändiga. Av de redovisade rättsfallen i kapitel 2 framkommer att medlemsstaterna ges stort utrymme för skönsmässig bedömning gällande vad som utgör berättigade mål, under förutsättning att åtgärden har med socialpolitiska mål att göra, vilket öppnar upp för frågeställningen huruvida de åldersrelaterade bestämmelserna kring *definierad pensionsålder (68-årsregeln)*, *hel ålderspension* samt *förtida pensionsmöjligheter* kommer i konflikt med förbudet mot åldersdiskriminering.

Främjande av sysselsättning är ett mål som har ansetts berättigat av EU-domstolen, vilket visas i bland annat målet *Hörnfeldt*. Sveriges regering menar att en *definierad pensionsålder* återspeglar en ambition inom sysselsättningspolitiken att stimulera äldre arbetskraft att arbeta högre upp i åldrarna, vilket EU-domstolen anser motiverar en särbehandling på grund av ålder på ett objektivt och rimligt sätt. Att den definierade pensionsåldern, som i fallet *Hörnfeldt* var 67 år, inte enbart baserades på att en viss ålder uppnåtts utan även på det faktum att berörda personer hade rätt till ålderspension, var en av faktorerna som resulterade i att EU-domstolen fastslog att de berättigade intressen som de berörda arbetstagarna hade inte skadades på ett orimligt sätt och att den definierade pensionsåldern därmed var både lämplig och nödvändig. Utifrån detta utgör rimligtvis även den nuvarande definierade pensionsåldern på 68 år befogad särbehandling, då åldersgränsen stimulerar äldre att arbeta högre upp i åldrarna och att arbetstagare vid uppnådda 68 år har haft rätt till ålderspension sedan länge.

När det gäller de åldersgränser som hör till hel ålderspension och förtida uttag av hela tjänstepensionen, exempelvis att förtida uttag i regel tidigast kan beviljas från 55 år, kan de utifrån 2 kap. 2 § p. 3 DL (som bygger på artikel 6.2 i arbetslivsdirektivet) anses befogade. 2 kap. 2 § p. 3 DL stadgar, som tidigare nämnt i kapitel 2, att diskrimineringsförbudet inte hindrar "*tillämpning av åldersgränser för rätt till pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner i individuella avtal eller kollektivavtal*". Undantagsbestämmelsen är absolut på så sätt att ingen avvägning behöver göras mellan olika intressen för att undantaget ska vara tillämpligt. Diskrimineringskommittén poängterar i prop. 2007/08:95 att många av de förekommande avtalsregleringarna som främst rör ålderspension, sjukpension och efterlevandepension i olika former är kopplade till de skatterättsliga reglerna för tjänstepension. Med bakgrund i 58 kap.

10 § inkomstskattelagen (1999:1229), som stadgar att ålderspension inte får börja utbetalas innan den försäkrade fyller 55 år om inte den försäkrade har rätt till sjukersättning, gäller en 55-årsgräns som huvudregel för när ålderspension får börja utbetalas. Vidare menar Diskrimineringskommittén att det inte behöver prövas huruvida den åldersgränsen är förenlig med arbetslivsdirektivet eller inte.¹⁸² Med anledning av detta är åldersgränser, avseende bland annat åldersförmåner, generellt tillåtna under förutsättning att de i enlighet med artikel 6.2 i arbetslivsdirektivet inte leder till könsdiskriminering. Däremot ställer jag mig frågande till åldersgränserna vad gäller intjäning till tjänstepension, där tjänstepension för privatanställda tjänstemän och för statligt anställda kan lyftas som exempel. Inom ITP 1 startar intjäningen från 25 års ålder, medan från första anställningsdag oavsett ålder inom PA16 avdelning I (en jämförelse kan även göras med ITP 2, där intjäningen startade från 28 års ålder). Det kan uppfattas som orättvist utifrån arbetstagarens perspektiv att åldersgränserna skiljer sig åt, då det i slutändan kan handla om betydligt mindre tjänstepension för de som påbörjar sin intjäning vid 25 års ålder respektive för de som börjar arbeta vid exempelvis 18 års ålder och påbörjar intjäningen från första anställningsdag. De olika åldersgränserna är emellertid ett resultat av förhandlingar mellan fack och arbetsgivare, där parterna får "ge och ta". Ett exempel på detta är när LO förhandlade till sig att arbetarna skulle ha lika hög premie som tjänstemännen, det vill säga 4,5 procent. I gengäld fick LO gå med på att höja åldersgränsen för intjäning från 21 år till 25 år, som var tjänstemännens gräns.¹⁸³ Oavsett hur orättvisa åldersgränserna för intjäning till tjänstepension än må uppfattas som, kan det konstateras att åldersgränserna för intjäning faller inom ramen för "rätt till pensionsförmåner" enligt 2 kap. 2 § p. 3 DL, och kan därmed anses befogade.

Ett liknande resonemang utifrån 2 kap. 2 § p. 3 DL kan föras gällande delpension och deltidspension, där dessa två pensionsförmåner också kan sägas rymmas inom "rätt till pensionsförmåner" och hindras därmed inte av förbudet mot åldersdiskriminering. Dessutom, som framkommit i kapitel 2, utgör tillgodoseende av *äldres rekreation* samt *äldres anställbarhet* två utav flera syften som regeringen typiskt sett anser är godtagbara när det gäller särbehandling på grund av ålder. Delpension och deltidspension syftar bland annat till att äldre ska kunna arbeta fram till ålderspension i större utsträckning, då en nedtrappning i arbetstid

¹⁸² Prop. 2007/08:95, s. 177.

¹⁸³ Landsorganisationen i Sverige. *Nytt pensionsavtal för 1,5 miljoner arbetare*. 2007. [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_1366026597536_avtalspension_saf_lo_oh_070427_pdf/\\$file/avtalspension_SAF-LO_OH_070427.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_1366026597536_avtalspension_saf_lo_oh_070427_pdf/$file/avtalspension_SAF-LO_OH_070427.pdf) [hämtat 2020-04-14].

kan resultera i att arbetstagaren orkar arbeta längre. Delpension och deltidspension kan därför sägas främja både äldres rekreation samt äldres anställbarhet. Att ha en sådan åldersrelaterad förmån som delpension och deltidspension i kollektivavtal kan därför anses befogat, men att möjligheten till denna förmån blir aktuell från i regel 60 eller 61 år och inte från exempelvis 59 år kan däremot ifrågasättas ur ett åldersdiskrimineringsperspektiv. Med bakgrund i bland annat att arbetslivet behöver förlängas, ter det sig dock rimligt att möjligheten till delpension och deltidspension inte existerar för vilka åldersgrupper som helst. Åldersgränser för åldersförmåner, såsom delpension och deltidspension, syftar till att ange när och för vem en viss förmån gäller. Regeringen ansåg i propositionen 2007/08:95 att det skulle vara svårt att ersätta åldersgränserna med andra kriterier, samt att systemet fungerade väl på det stora hela, varför undantaget i 2 kap. 2 § p. 3 DL infördes.

Med bakgrund i kapitel 2 och i diskussionen ovan är min uppfattning att tillåtligheten av särbehandling på grund av ålder accepteras i arbetslivet överlag och att medlemsstaterna kan motivera särbehandlingarna utifrån sysselsättningsmål utan större svårigheter. Förbudet mot åldersdiskriminering berör alla, eftersom alla människor har en ålder. Att bestämmelser relaterade till ålder trots detta är tillåtna i stor utsträckning kan ha sin bakgrund i att syftet med arbetslivsdirektivet främst var att komma åt ytterligheterna av åldersdiskriminering. Enligt de sysselsättningsmål som har satts upp och till följd av de utmaningar som uppkommer av en åldrande befolkning, anser jag att ett diskrimineringsförbud utan inskränkningar inte är ändamålsenligt. Internationell forskning pekar dock på att en effektiv tillämpning mot åldersdiskriminering med en effektiv lagstiftning har en positiv effekt på äldres sysselsättning.¹⁸⁴ Mot denna bakgrund kan en översyn av diskrimineringslagen vara nödvändig för att säkerställa att lagen fått fullt genomslag gällande reglerna mot åldersdiskriminering. De olika pensionsrelaterade åldersgränserna som existerar i lag och kollektivavtal kan enligt min uppfattning både gynna och missgynna äldre när det kommer till sysselsättning. 55/61-årsgränsen för uttag av tjänstepension samt 60/61-årsgränsen för möjlighet till delpension och deltidspension kan gynna äldres sysselsättning på så sätt att arbetstagare uppmuntras att arbeta minst fram till dessa åldrar, samtidigt som en högre åldersgräns kanske hade främjat äldres sysselsättning ännu mer.

¹⁸⁴ SOU 2013:25. *Åtgärder för ett längre arbetsliv*. s. 27.

5.2 Hållbarhet i pensionssystemet

Pensionsreformen i mitten av 1990-talet i kombination med generösa skatteregler och stora informationsinsatser, gav upphov till förväntningar om att äldre skulle arbeta högre upp i åldrarna i takt med en ökad medellivslängd.¹⁸⁵ I och med pensionsreformen har flera kollektivavtalsområden övergått till avgiftsbestämda tjänstepensionssystem, i likhet med det allmänna pensionssystemet. En premieavgift på 4,5 procent på lönedelar under 7,5 inkomstbasbelopp och 30 procent på lönedelar därutöver, som är ITP-planens avgiftsmodell, har blivit stilbildande för ett flertal övriga avtalsområden. Anledningen till valet av just dessa procenttal har sin bakgrund i en ambition om att den avgiftsbestämda pensionen skulle resultera i en pension som motsvarar den i det tidigare förmånsbestämda systemet, det vill säga en sammanlagd pension som uppgår till 70–77 procent av slutlönen.¹⁸⁶ Sedan avgiftsnivåerna beslutades har dock situationen förändrats. Samtidigt som livslängden kan förväntas öka allt snabbare, är det sannolikt att pensionskapitalets framtida värdeförändring utvecklas försiktigt, vilket kan resultera i låga pensioner samt en orimlig försörjningsbörda. I en artikel i *“Journal of Political Philosophy”* diskuterar Thomas Lindh, Bo Malmberg och Joakim Palme socialpolitik i åldrande samhällen. De skriver att Sveriges nuvarande pensionssystem, där storleken på pensionsförmånen anpassas till summan av bidraget snarare än till den pensionerade personens slutgiltiga lön, får intressanta konsekvenser för generationskapitalet. Lindh, Malmberg och Palme menar att Sveriges pensionssystem enbart är ekonomiskt hållbart under förutsättning att kommande generationer är villiga att betala samma andel av sina inkomster till pensionssystemet. De ställer sig därmed frågande till om det kommer vara politiskt hållbart om inkomster från pensionerade befolkningar utvecklas dåligt på grund av ökad livslängd.¹⁸⁷ Vidare skriver Carlos Vidal-Meliá, Maria del Carmen Boado-Penas och Ole Settergren i *“The Geneva Papers”* att så kallade “pay-as-you-go” system tenderar att kräva periodiska justeringar på grund av ekonomisk och demografisk osäkerhet.¹⁸⁸ Samtidigt menar Stefan Lundbergh, Head of Innovation på risk- och managementsspecialisten Cardano, att Sveriges allmänna pensionssystem klarar av nuvarande förändringar i befolkningspyramiden,

¹⁸⁵ Folksam. *Vägen till ett pensionssystem i världsklass*. 2016. <https://nyhetsrum.folksam.se/sv/files/2016/06/V%C3%A4gen-till-ett-pensionssystem-i-v%C3%A4rldsklass-upplaga-2016.pdf> [hämtat 2020-04-21]. s. 18.

¹⁸⁶ Ibid.

¹⁸⁷ Lindh, Thomas., Malmberg, Bo & Palme, Joakim. *Generations at War or Sustainable Social Policy in Ageing Societies?* The Journal of Political Philosophy, Vol. 13, No. 4, 2005, s. 470-489.

¹⁸⁸ Vidal-Meliá, Carlos., del Carmen Boado-Penas, Maria & Settergren, Ole. *Automatic Balance Mechanisms in Pay-As-You-Go Pension Systems*. Geneva Papers, 2009, 34, s. 287 ff.

då fördelningssystemet (pay-as-you-go) kompletteras med ett buffertkapital. Lundbergh menar därför att hela filosofin med den svenska modellen är genomtänkt och att pensionssystemet är kostnadseffektivt och hållbart.¹⁸⁹

För att minska risken med otillräckliga pensioner behöver arbetslivet förlängas, där förändringarna kring äldres sysselsättning har varit blygsamma, trots vissa positiva tendenser.¹⁹⁰ Utredningen till SOU 2013:25 framhåller att riktåldern för pension knyts till 65-årsgränsen för garantipension¹⁹¹ och att normen att äldre ska gå i pension vid 65 års ålder därmed upprätthålls av att 65-årsregler fortfarande existerar i både allmänna och avtalade regelsystem. Utredningen menar därför att 65-årsnormen endast kan ändras om en justering sker av 65-årsgränsen för garantipension. Vidare uppmärksammar utredningen att åldersgränserna i närliggande sociala system, exempelvis åldersgränsen för SGI, A-kassa och äldreförsörjningsstöd, också är viktiga delar i normbildningen kring när äldres utträde från arbetslivet bör äga rum. Om vissa system kopplas till riktåldern för pension medan andra behåller 65-årsgränsen, kan negativa effekter uppstå.¹⁹²

Att förstärka de ekonomiska incitamenten för ett längre arbetsliv är nödvändigt för att pensionssystemet ska vara hållbart, men med dagens regelverk med en 65-årsgräns för exempelvis garantipension, blir det en utmaning att motivera äldre att arbeta längre. Detta eftersom storleken på garantipensionen inte påverkas av om den tas ut vid 65 års ålder eller senare. Den blir alltså inte högre vid ett senare uttag.¹⁹³ Tvärtom minskar garantipensionen vid kommande årsskifte ifall arbetstagarens inkomstpension har ökat genom intjänande av nya pensionsrätter.¹⁹⁴ Enligt Pensionsmyndighetens årsredovisning 2019 var antalet utbetalningar av garantipension i genomsnitt 658 500 stycken, vilket är en ökning med 0,2 procent jämfört med 2018.¹⁹⁵ Med tanke på dessa siffror är det enligt mig ett steg i rätt riktning att riksdagen sade ja till regeringens förslag att införa begreppet riktålder i socialförsäkringsbalken. Utifrån

¹⁸⁹ Svensson, Louise. *Del 1 – Ett stabilt och rättvist pensionssystem*. 2014.

<https://www.ap7.se/blogg/del-1-ett-stabilt-och-rattvist-pensionssystem/> [hämtat 2020-05-22].

¹⁹⁰ SOU 2012:28. *Längre liv, längre arbetsliv*. s. 472.

¹⁹¹ 67 kap. 4 § Socialförsäkringsbalken.

¹⁹² SOU 2013:25, s. 34.

¹⁹³ 67 kap. 20 § Socialförsäkringsbalken. Garantipensionen beräknas utifrån den pension pensionären skulle ha haft om det första pensionsuttaget gjordes vid 65 års ålder, oavsett om det faktiska uttaget påbörjades innan 65 års ålder eller efter 65 års ålder.

¹⁹⁴ Pensionsmyndigheten. *Garantipension*. 2020. <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/garantipension-om-du-har-lag-pension> [hämtat 2020-04-20].

¹⁹⁵ Pensionsmyndigheten. *2019 Årsredovisning*. 2020. s. 25-26.

att vi lever allt längre, ska riktåldern ersätta dagens 65-årsnorm för pensionering samt ersätta 65-årsgränsen som existerar i många socialförsäkringar och andra förmåner.¹⁹⁶ I Ds 2019:2 föreslår Socialdepartementets arbetsgrupp, med uppdrag att ta fram underlag till en proposition om höjda åldersgränser, följande:

“riktåldern beräknas för första gången 2020 och tillämpas från och med 2026. Baserat på den senaste befolkningsprognosen från SCB beräknas riktåldern då bli 66,96 år vilket ska avrundas till 67 år. För att lagstiftarens avsikter ska vara tydliga och ge effekt föreslås att dagens åldersgränser i pensionssystemet och i angränsande trygghetssystem knyts till riktåldern.”¹⁹⁷

Regeringen avser att återkomma med lagstiftning gällande vilka förmåner och beräkningar som ska vara knutna till riktåldern, samt hur detta kan utformas. Att införa en riktålder kommer med stor sannolikhet gynna hållbarheten i pensionssystemet, då den ekonomiska situationen kan utgöra ett starkt incitament för arbetstagare att arbeta längre.

5.3 Jämställda pensioner

Kvinnors intjänande till den framtida pensionen når fortfarande inte upp till mäns intjänande, även fast arbetslivet successivt har blivit mer jämställt sedan pensionsreformen.¹⁹⁸ En rapport framtagen av Pensionsmyndigheten¹⁹⁹ visar att kvinnor födda 1944 - 1948²⁰⁰ tjänade in 19 procent mindre per år i snitt till pensionen jämfört med män, där den allra största skillnaden syns under de så kallade småbarnsåren.²⁰¹

Sveriges allmänna pensionssystem är könsneutralt i grunden, då det beräknas och betalas ut oberoende av kön. I praktiken ger dock inte det jämställda pensionssystemet jämställda

¹⁹⁶ Sveriges Riksdag. *En riktålder för höjda pensioner och följsamhet till ett längre liv*. Socialförsäkringsutskottets bet 2019/20:SfU5. 2019. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/arende/betankande/en-riktalder-for-hojda-pensioner-och-foljsamhet_H701SfU5 [hämtat 2020-04-20].

¹⁹⁷ Ds 2019:2. *Höjda åldersgränser i pensionssystemet och i andra trygghetssystem*. s. 12.

¹⁹⁸ Ds 2016:19. *Jämställda pensioner?*, s. 123.

¹⁹⁹ Pensionsmyndigheten. *Varför får kvinnor och män olika mycket i inkomstpension? Svar på regleringsbrevsuppdrag för 2018*. 2018.

²⁰⁰ Denna grupp individer är de senaste årskullarna för vilka Pensionsmyndigheten har en heltäckande intjänandehistorik, från 16 års ålder och framåt, samtidigt som i stort sett samtliga kvinnor och män i dessa födelsegrupper har gått i pension.

²⁰¹ Pensionsmyndigheten, *Varför får kvinnor och män olika mycket i inkomstpension? Svar på regleringsbrevsuppdrag för 2018*, 2018, s. 6, 29.

pensioner, vilket beror på att pensionen beräknas utifrån livsinkomstprincipen där den samlade arbetsinkomsten under hela livet avspeglar pensionen.²⁰² På grund av att arbetslivet är ojämnt, liksom ansvaret för barn och för obetalt hemarbete, blir resultatet att kvinnor får lägre pensioner. Antal intjänandeår för kvinnor och män är ungefär lika många, vilket betyder att skillnaderna ligger i att kvinnor har lägre förvärvsinkomster i genomsnitt vilket i sin tur dels beror på att kvinnor i större utsträckning arbetar deltid än män, dels att arbetsmarknadens segregering är stor både horisontellt och vertikalt.²⁰³ Deltidsarbete bland kvinnor är i högre grad kopplat till familjebildning och sjukdom, medan deltidsarbete bland män i högre grad är kopplat till pågående etablering eller till en svag anknytning till arbetsmarknaden.²⁰⁴ Precis som en "riktålder" för pensionering kan sägas vara ett normativt uttryck mot vilket staten vill att vi skall gå, kanske det går att se heltidsarbete jämte ett jämnt uttag av föräldraledighet, vab, kortare deltider när barnet är 1-2 år på samma sätt. Frågan blir då hur inställningen hos familjer kan ändras. Att minska möjligheterna till att jobba deltid skulle rimligen innebära att färre skulle uppleva att de kunde kombinera arbete och familj, vilket kanske hade resulterat i färre barn och på så sätt en utjämning i arbetslivet. Sett till pensionssystemet hade dock konsekvenserna blivit väldigt negativa, då fler förvärvsaktiva behövs för att kunna försörja kommande pensionärer.

Trots att livsinkomstprincipen kan resultera i lägre pensioner för kvinnor, är den fundamental för pensionssystemet och de negativa effekterna i detta hänseende var medvetna när pensionssystemet skapades. Det har aldrig ansetts som en bra lösning att skapa ett pensionssystem som kompenserar för ett arbetsliv som inte är jämnt, då det snarare skulle legitimera och stärka det ojämnt arbetslivet.²⁰⁵ Grundproblemet rör därmed arbetslivet och utgör en stor utmaning att tackla. FN:s medlemsländer antog år 2015 Agenda 2030, vilket är en universell agenda innehållande 17 globala mål som ska bidra till ekonomisk, social och miljömässig hållbar utveckling. I alla länder i världen ska de ambitiösa och universella målen vara uppnådda till år 2030, vilket kräver engagemang från ett flertal aktörer, men där varje medlemslands regering ansvarar för att genomföra målen.²⁰⁶ Mål 5 i Agenda 2030 handlar om

²⁰² Ds 2016:19, s. 1.

²⁰³ Pensionsmyndigheten, *Varför får kvinnor och män olika mycket i inkomstpension? Svar på regleringsbrevsuppdrag för 2018*, 2018, s. ii.

²⁰⁴ Ds 2016:19, s. 121.

²⁰⁵ Ds 2016:19, s. 1.

²⁰⁶ United Nations General Assembly. *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. 2015. https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

att uppnå jämställdhet och alla kvinnor och flickors egenmakt. Jämställdhet är ett mål i sig, liksom ett villkor för en hållbar och fredlig utveckling. Ett stort hinder för kvinnors möjlighet att delta på arbetsmarknaden på samma villkor som män utgörs av den ojämna fördelningen mellan kvinnor och män när det gäller det obetalda hem- och hushållsarbetet. Det kan konstateras att bland annat ekonomisk produktivitet och tillväxt ökar när kvinnor deltar på arbetsmarknaden och i ekonomin, samt har tillgång till olika resurser.²⁰⁷ Delmål 5.4²⁰⁸ samt 5.a²⁰⁹ berör just detta och ska, tillsammans med de andra delmålen, medverka till en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser i samhället.²¹⁰ Sveriges regering arbetar bland annat med jämställdhetsbudgetering och jämställdhetsintegrering som verktyg för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.²¹¹

Den så kallade pensionsrätten för barnår, som innebär att den förälder som tjänar minst får extrapengar till sin pension under barnets första fyra år, kan även sägas vara betydande i jämställdhetsarbetet då dessa extrapengar kan kompensera föräldrar ekonomiskt för det inkomstbortfall som en föräldraledighet eller deltidsledighet kan medföra. För ett givet år får endast ett pensionsgrundande belopp för barnår tillgodoräknas av en förälder, även om denne har flera barn. Likaså kan pensionsgrundande belopp för barnår för ett givet år endast ges till en av föräldrarna i ett föräldrapar.²¹² Pensionsgrundande belopp kan sedan maximalt utbetalas under fyra år.²¹³ Det var i samband med pensionsreformen som denna statliga ålderspensionsavgift infördes år 1999,²¹⁴ men trots pensionsrätten för barnår anses kvinnors

[hämtat 2020-04-24]. p. 47, s. 11. Agenda 2030 är dock inte juridiskt bindande, utan en deklaration och ett åtagande som är frivilligt (p. 74 (a), s. 31).

²⁰⁷ Regeringskansliet. *Jämställdhet*. 2015. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/jamstalldhet/> [hämtat 2020-04-24].

²⁰⁸ 5.4 Agenda 2030, "Erkänna och värdesätta obetalt omsorgs- och hushållsarbete genom att tillhandahålla offentliga tjänster, infrastruktur och socialt skydd samt genom att främja delat ansvar inom hushållet och familjen, i enlighet med vad som är nationellt lämpligt."

²⁰⁹ 5.a Agenda 2030, "Genomföra reformer för att ge kvinnor lika rätt till ekonomiska resurser, möjlighet att äga och kontrollera mark och andra former av egendom samt tillgång till finansiella tjänster, arv och naturresurser, i enlighet med nationell lagstiftning."

²¹⁰ Regeringskansliet. *Jämställdhet*. 2015. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/jamstalldhet/> [hämtat 2020-04-24].

²¹¹ Agenda 2030-delegationen. *I riktning mot en hållbar välfärd. Agenda 2030-delegationens nulägesbeskrivning och förslag till handlingsplan för genomförandet av Agenda 2030 för hållbar utveckling*. 2017.

<https://www.regeringen.se/49ba4d/contentassets/1a2de8e7c90747a9b2c96081ceed7c58/i-riktning-mot-en-hallbar-valfard.pdf> [hämtat 2020-04-24]. s. 27.

²¹² 60 kap. 22 § Socialförsäkringsbalken.

²¹³ 60 kap. 34 § Socialförsäkringsbalken.

²¹⁴ Försäkringskassan. *Analyserar 2005:8, Socialförsäkringens omfattning och finansiering 2003-2006*. 2005. https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/51756dd5-aefe-43dc-99c5-c3880accbcac/analyserar_2005_08.pdf?MOD=AJPERES [hämtat 2020-05-23].

deltidsarbete och föräldraledighet generellt vara viktiga förklaringar till att kvinnor har lägre pension än män, då både tjänstepensionen och den allmänna pensionen påverkas vid deltidarbete och föräldraledighet.²¹⁵ Vissa kollektivavtal innehåller emellertid villkor som gynnar den förälder som behöver gå ner i tid för att ta hand om barn. Exempelvis får arbetstagare inom staten, som är födda 1988 eller senare,²¹⁶ och arbetstagare inom kommun eller region full inbetalning till tjänstepensionen även om arbetstagaren jobbar deltid upp till barnet fyller åtta år.²¹⁷

Med bakgrund i att pensionssystemet är ett långsiktigt system, där det skulle dröja decennier från att arbetslivet uppnår jämställdhet till att den första årskullen med jämställda pensioner skulle träda in, är det viktigt att återkommande granska pensionerna och pensionssystemet ur ett jämställdhetsperspektiv och att löpande fortsätta arbetet med jämställda pensioner. Det ska dock belysas att det finns flera olika aspekter av jämställdhet i relation till pension, där pensionssystemet ter sig ojämnt från vissa perspektiv, men jämnt från andra.

5.4 Ett förlängt arbetsliv

Att förlänga arbetslivet är en utmaning i sig. Allt fler äldre har goda förutsättningar för att arbeta högre upp i åldrarna, då äldre håller sig allt friskare och blir mer och mer välutbildade. Trots att fler äldre både kan och vill arbeta längre, möter de olika hinder i arbetslivet som gör ett långt arbetsliv svåruppnåeligt. Förutom att motverka åldersdiskriminering samt förstärka de ekonomiska incitamenten för ett längre arbetsliv, kan även olika satsningar på arbetsmiljön vara nödvändiga att genomföra för att stärka äldres möjligheter till ett förlängt arbetsliv. Även satsningar som syftar till att stärka äldres möjligheter att bevara och utveckla sin kompetens är väsentliga.

LO har i sin rapport *“Bättre och bättre dag för dag? Arbetsmiljön i Sverige under ett kvarts sekel”* kartlagt Sveriges arbetsmiljö från 1990-talets början fram till år 2016, utifrån flertalet befintliga datakällor och forskningsresultat. Resultaten från analyserna visar att ett flertal

²¹⁵ SOU 2015:50. *Hela lönen, hela tiden - Utmaningar för ett jämställt arbetsliv*. s. 179. Se även Pensionsmyndigheten. *Analys av pensionsrätt för barnår respektive studier ur ett jämställdhetsperspektiv, svar på regeringsuppdrag*. 2015. s. 24.

²¹⁶ Arbetstagare födda före 1988 har full inbetalning i cirka ett år, därefter gäller andra regler.

²¹⁷ minPension. *Så påverkas din framtida pension när du får barn*. 2020.

<https://www.minpension.se/allt-om-pensioner/pension-for-nyborjare/sa-paverkas-din-framtida-pension-nar-du-far-barn> [hämtat 2020-05-24].

aspekter av arbetsmiljön, samt dess konsekvenser i form av hälsa, har försämrats och alltså inte förändrats i önskvärd riktning. Viktigt att belysa här är att detta gäller sjuktal i arbetslivet och inte folkhälsa, då vi har ökat vår förväntade medellivslängd avsevärt och blir generellt allt friskare. För att exemplifiera försämringen i arbetsmiljön lyfter LO fram att stressen i arbetet ökar, där kvinnor i arbetaryrken är särskilt utsatta. Andelen arbetarkvinnor som anger att de bara kan ta korta pauser, som mest halva tiden av deras planerade rast, har ökat med 16 procentenheter från 61 till 77 procent mellan åren 1991 och 2015.²¹⁸ Det finns anledning att anta att tidiga utträden från arbetslivet kan ha sin bakgrund i arbetsmiljöproblem, till viss del. Europeiska arbetsmiljöbyrån menar att arbetsrelaterad stress kan leda till fler förtida pensioneringar, där kostnaderna för detta beräknas till miljarder euro på nationell nivå för företagen och samhället.²¹⁹ Det bör dock understrykas att ett fysiskt tungt arbete i sig kan utgöra hinder för ett förlängt arbetsliv, utan arbetsmiljöproblem. Exempelvis behöver kanske en undersköterska med ett fysiskt tungt arbete gå i pension tidigare än en administratör med ett stillasittande arbete. Att regelverket kring bland annat pensionsålder är densamma oavsett typ av arbete, samt att målet dessutom är att dessa åldersgränser ska vara så höga som möjligt i syfte att förlänga arbetslivet, kan uppfattas som ohållbart och ouppnåeligt. I SOU 2013:25 belyser utredningen att ett av de viktigaste motiven för reformer gällande ett längre arbetsliv är att medborgarna ska få utökade möjligheter för just anpassning av sitt arbete och sin pensionering, utifrån egna önskemål och förutsättningar.²²⁰ Det är en stor utmaning att minska antalet personer som till följd av exempelvis nedsatt arbetsförmåga slutar att arbeta tidigt. Med anledning av detta är förstärkta insatser som kan resultera i ökade förutsättningar och resurser för enskilda arbetstagare att arbeta längre ytterst nödvändiga. Då arbetstagarens mående på, och av, jobbet kan hänga ihop med arbetstagarens vilja av att arbeta längre, är en hållbar arbetsmiljö samt en flexibilitet inför individuella lösningar som exempelvis delpension och deltidspension väsentligt i denna fråga.

Mot bakgrund av en förbättrad folkhälsa, kan det finnas anledning att anta att tidiga utträden från arbetslivet kan ha att göra med helt andra faktorer än just arbetsmiljöproblem. Kvinnor tenderar att lämna arbetslivet något tidigare än män, där skillnaden är som mest tydlig efter 60

²¹⁸ Landsorganisationen i Sverige (LO). Fanny Larsdotter (red). *Bättre och bättre dag för dag? Arbetsmiljön i Sverige under ett kvarts sekel*. 2018. [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_battre_och_battre_dag_for_dag_pdf/\\$File/Battre_och_battre_dag_for_dag.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_battre_och_battre_dag_for_dag_pdf/$File/Battre_och_battre_dag_for_dag.pdf) [hämtat 2020-04-21]. s. 5.

²¹⁹ Europeiska arbetsmiljöbyrån. *Psykosociala risker och stress på arbetsplatsen*. <https://osha.europa.eu/sv/themes/psychosocial-risks-and-stress> [hämtat 2020-04-21].

²²⁰ SOU 2013:25, s. 25.

års ålder och framför allt de två sista åren,²²¹ vilket är ett mönster som bättre stämmer överens med en företeelse att par gärna pensioneras samtidigt än med bristande arbetsförhållanden. En förklaring till tidiga utträden från arbetslivet skulle alltså kunna vara att kvinnor ofta lever tillsammans med något äldre män och vill gå i pension samtidigt som sin partner.²²² Enligt en statistisk analys av Sociala rådet (SOU 2010:85) har gifta eller samboende par en benägenhet att anpassa sin pensionering till varandra. I rapporten går det att utläsa att *“gifta eller samboende som är äldre än 50 år, som förvärvsarbetar och har en arbetande partner har ca 10 procentenheter större sannolikhet att fortsätta förvärvsarbete än en person som är ensamstående eller som har en partner som inte arbetar.”*²²³ Själva viljan av att gå i pension tidigt för att exempelvis spendera mer tid med partnern, barnbarnen osv. kan därmed anses vara betydande i denna fråga och minst lika viktig att lyfta som den fysiska och psykiska orken till att arbeta längre. Det faktum att arbetsfrånvaro på grund av sjukdom fördubblades mellan 1997 och 2003²²⁴ är intressant i detta avseende, då det kan finnas ganska mycket i våra sjuktal som kan ha sin bakgrund i att personer vill göra något annat än att jobba. Peter Norman, vd Sjunde AP-fonden, skriver i DN-debatt att svenskarnas förväntningar på livet efter 63 år kommer att behöva ändras. Norman menar att det är rimligt att arbeta längre upp i åren, då vi blir allt friskare, men att Sifos undersökning visar att det krävs ytterligare information och opinionsbildning för att svenskarna ska förstå den demografiska utvecklingens konsekvenser. I den åsyftade Sifo-undersökningen, som genomfördes i juni 2010, svarade varannan svensk att hen inte var beredd att arbeta vidare efter 65 års ålder.²²⁵ En ökning i arbetsmiljöproblem som rapporten från LO pekar på kan absolut utgöra hinder för ett förlängt arbetsliv, men att angripa arbetsmiljön på olika sätt löser inte det som för många kanske utgör själva grundproblemet - att viljan till att arbeta längre kanske inte finns där. Denna problematik kan dock inte kopplas till själva pensionssystemet i sig, utan kan snarare ses som en generationsfråga, där det är sannolikt att det kan råda andra uppfattningar bland dagens generation.

²²¹ Ds 2016:19, s. 161, 172.

²²² Ds 2016:19, s. 161.

²²³ SOU 2010:85. *Vem arbetar efter 65 års ålder?* s. 11.

²²⁴ Statens folkhälsoinstitut. Christer Hogstedt, Mats Bjurvald, Staffan Marklund, Edward Palmer, Töres Theorell (red). *Den höga sjukfrånvaron – sanning och konsekvens*. 2004. https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/36a3ded5-cce9-49d7-bfc6-716b39ea92ee/Den_hoga_sjukfranvaron_sanning_och_konsekvens.pdf?MOD=AJPERES [hämtat 2020-04-27], s. 11.

²²⁵ Norman, Peter. *Radikala åtgärder krävs för att behålla pensionerna*. Dagens Nyheter, DN Debatt, 2010-07-02. <https://www.dn.se/debatt/radikala-atgarder-kravs-for-att-behalla-pensionerna/?forceScript=1&variantType=large> [hämtat 2020-05-22].

Slutligen är det värt att påpeka att arbetslivet behöver förlängas i båda ändar, det vill säga både för unga och äldre. Att komma in tidigare på arbetsmarknaden är ytterst betydelsefullt och kan uppnås genom att arbetsgivare exempelvis erbjuder traineeprogram, yrkesintroduktionsavtal osv., eller att studenter läser kurser även på sommaren i syfte att förkorta studietiden. Företeelsen med sabbatsår, det vill säga att vänta med studier i ett eller flera år för att istället exempelvis resa, utgör även en stor nackdel för pensionssystemet eftersom inträdandet i arbetslivet senareläggs. Att anpassa utbildningssystem och arbetsmarknadspolitik till välfärdens kompetensförsörjningsbehov är i högsta grad nödvändigt för ett längre arbetsliv.

6. Avslutande reflektioner

Syftet med denna uppsats är i huvudsak att utreda de pensionsrelaterade åldersgränserna som existerar i lag och kollektivavtal, bland annat utifrån ett diskrimineringsperspektiv, samt även beskriva hinder och möjligheter som kan tänkas finnas för ett längre arbetsliv. De pensionsrelaterade åldersgränserna som blir aktuella vid övergång mellan arbete och pension kan utifrån kapitel 3 och 4 identifieras och utgörs i regel av en 55-årsgräns för uttag av tjänstepension, en 62-årsgräns för uttag av allmän pension, en 60–62-årsgräns för möjlighet till delpension och deltidspension, en 65-årsgräns för uttag av garantipension och i regel som tak för pensionsintjäning, samt en 68-årsgräns för rätten att kvarstå i anställningen. Några av dessa åldersgränser indikerar i sin tur olika pensionsmöjligheter som arbetstagare kan nyttja, där uttag av hel ålderspension, förtida uttag av hela tjänstepensionen, partiellt uttag av tjänstepension samt delpension och deltidspension är valmöjligheter som förekommer. Vidare kan det konstateras att de förtida pensionsmöjligheterna kan resultera i olika konsekvenser för olika arbetstagare, främst eftersom aktuellt avtalsområde har en stark påverkan på det ekonomiska utfallet. Även val av tillvägagångssätt för att börja ta ut pension samt tidpunkt för uttaget är faktorer som påverkar de ekonomiska effekterna av förtida pensionsmöjligheter. Fortsättningsvis kan förtida pensionslösningar gynna ett förlängt arbetsliv, då exempelvis deltidarbete med delpension eller deltidspension kan medföra att arbetstagaren orkar arbeta fler år. Å andra sidan kan förtida pensionsmöjligheter också utgöra hinder för ett längre arbetsliv, om de förtida pensionsmöjligheterna leder till ett tidigare utträde från arbetslivet jämfört med om det inte skulle finnas några förtida pensionslösningar. Även när det gäller denna aspekt kan alltså utfallet te sig olika, beroende på den enskilda individen.

Gällande huruvida de pensionsrelaterade åldersgränserna står i konflikt med förbudet mot åldersdiskriminering, kan samtliga fem identifierade åldersgränser anses utgöra befogad särbehandling på grund av ålder. Åldersgränserna ryms inom undantagen i artikel 6.1 och 6.2 i arbetslivsdirektivet, där vissa åldersgränser även kan sägas främja äldres rekreation samt äldres anställbarhet, vilka är exempel på två syften som regeringen typiskt sett har ansett vara godtagbara när det gäller särbehandling på grund av ålder. Istället kan en diskussion föras kring åldersgränsernas möjliga påverkan på ett förlängt arbetsliv, där det finns argument för att de pensionsrelaterade åldersgränserna kan utgöra både hinder och möjligheter för ett förlängt arbetsliv, beroende på hur de är utformade. En *höjd* åldersgräns för bland annat garantipension

kan exempelvis möjliggöra ett längre arbetsliv, då det ekonomiska incitamentet till att arbeta längre förstärks. Detta betyder i sin tur att dagens utformning av vissa åldersgränser, exempelvis 65-årsgränsen för garantipension, kan utgöra hinder för ett förlängt arbetsliv. När det gäller rätten att kvarstå i anställningen, har åldersgränsen höjts till 68 år och ska höjas ytterligare, vilket möjliggör för ett längre arbetsliv. Däremot kan 68-årsregeln i praktiken innebära att vissa tvingas lämna sin anställning tidigare än med tidigare reglering, vilket illustrerades med det fiktiva exemplet *Maria* i avsnitt 4.1.2. Huruvida de pensionsrelaterade åldersgränserna utgör hinder eller möjligheter för ett förlängt arbetsliv går inte att ge ett generellt svar på, då olika individer påverkas olika. Däremot kan det konstateras att det finns andra faktorer som kan vara avgörande för ett längre arbetsliv och som kan vara av större betydelse än de olika åldersgränserna, nämligen en hållbar arbetsmiljö samt en vilja och ork till att fortsätta arbeta. Även utmaningen med tillräckliga pensioner i framtiden, det vill säga ett hållbart pensionssystem, samt problematiken kring ojämställda pensioner, kan utgöra incitament till att förlänga arbetslivet och att arbeta högre upp i åldrarna. Precis som att insikten om att vi lever allt längre och därmed behöver arbeta längre för att pensionen inte ska bli för låg kan medföra att fler också väljer att arbeta längre, kanske kvinnor som exempelvis har jobbat mycket deltid och som riskerar en låg pension väljer att förlänga arbetslivet för att kompensera upp för detta. Däremot kan frågan lyftas om vi verkligen ska kräva att kvinnor ska arbeta exempelvis fyra år längre än män enbart för att kvinnor ska kunna få en duglig pension? Att arbeta längre gör inte pensionerna mer jämställda i grunden enligt mig. Däremot påverkar ett längre arbetsliv summan på pensionsuttaget och kan innebära att kvinnor får samma pensionsnivå som män, där män ofta jobbar i branscher med högre löner samt generellt jobbar mindre deltid än kvinnor. Enligt mig bör dock frågan om jämställda pensioner angripas på ett djupare plan snarare än att kvinnor behöver arbeta längre, där grundproblematiken rör ett ojämnt arbetsliv i sig. Den så kallade barnårsrätten, som redogjordes för i avsnitt 5.3, är ett exempel på en företeelse som är viktig när det gäller arbetet med ett jämställt arbetsliv. Slutligen finns det flera aspekter att utgå från gällande ojämställda pensioner. Både ojämslaldhet i relation till insättning, till uttag samt till pensionsålder utgör olika perspektiv, där den kanske mest vanliga aspekten är att titta på uttaget och hur stor summa män respektive kvinnor får ut i pension. Det kan dock ifrågasättas om jämställd pension innebär att pensionen ska vara lika hög för män och kvinnor eller om jämställd pension istället innebär att både män och kvinnor får lika stor andel av vad de själva har bidragit med. När det gäller jämställdhet i relation till insättning, det vill säga vad en arbetstagare själv bidrar med och tjänar in till pensionen, är det egentligen mer jämställt att kvinnor generellt får ett lägre uttag än män. Detta

eftersom kvinnor generellt jobbar mindre och därmed bidrar mindre. Intjänandet till pensionen samt åldern för pensionsuttag hänger ihop med själva summan på pensionsuttaget, vilket kan anses fullt rimligt. Mot bakgrund av detta delar jag åsikten fullt ut att det inte kan anses som en bra lösning att skapa ett pensionssystem som kompenserar för ett arbetsliv som inte är jämställt, då det snarare skulle legitimera och stärka det ojämslilla arbetslivet.

Källförteckning

Offentligt tryck

EU

Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

Sverige

Ds 2016:19. *Jämställda pensioner?*

Ds 2019:2. *Höjda åldersgränser i pensionssystemet och i andra trygghetssystem.*

Kommittédirektiv 2011:34. *Översyn av pensionsrelaterade åldersgränser och möjligheter för ett längre arbetsliv.*

Regeringens proposition 2007/08:95. *Ett starkare skydd mot diskriminering.*

Regeringens proposition 2018/19:91. *Anställningsskyddet förlängs tills arbetstagaren fyllt 69 år.*

SOU 2010:85. *Vem arbetar efter 65 års ålder?*

SOU 2012:28. *Längre liv, längre arbetsliv.*

SOU 2013:25. *Åtgärder för ett längre arbetsliv.*

SOU 2015:50. *Hela lönen, hela tiden - Utmaningar för ett jämställt arbetsliv.*

Rättsfallsförteckning

Domar från EU-domstolen

Mål C-144/04 Werner Mangold mot Rüdiger Helm, REG 2005 I-9981.

Mål C-411/05 Félix Palacios de la Villa mot Cortefiel Servicios SA, REG 2007 I-10799.

Mål C-388/07 The Queen, på begäran av: The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) mot Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform, REG 2009 I-1569.

Mål C-45/09 Gisela Rosenblatt mot Oellerking Gebäudereinigungsges GmbH, EU:C:2010:601.

Mål C-141/11 Torsten Hörnfeldt mot Posten Meddelande AB, EU:C:2012:421.

Domar från AD

AD 2010 nr 91.

AD 2015 nr 51.

Kollektivavtal

ITP 1

ITP 2

AKAP-KL

KAP-KL

PA16

Litteratur

Fransson, Susanne och Stüber, Eberhard. *Diskrimineringslagen: en kommentar*, 2 uppl., Stockholm: Norstedts juridik, 2015.

Johansson, Caroline. *Tjänstepensionen möter EU-rätten*. Uppsala: Iustus Förlag AB, 2018.

Julén Votinius, Jenny. Age Discrimination and Labour Law in Sweden. I *Age Discriminations and Labour Law: comparative and conceptual perspectives in the EU and beyond*, Ann Numhauser-Henning & Mia Rönnmar (red.), 279-296. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015.

Lehrberg, Bert. *Praktisk Juridisk Metod*. 11 uppl., Uppsala: Iusté, 2019.

Mattsson, Titti och Numhauser-Henning, Ann. Vad är äldrerätt? I *Äldrerätt*, Titti Mattsson och Ann Numhauser-Henning (red.), 15–23. Stockholm: Wolters Kluwer, 2017.

Numhauser-Henning, Ann. Åldersdiskriminering och några anställningsskyddsrelaterade frågor. I *Vänbok till Ronnie Eklund*, Kerstin Ahlberg (red.), 439–473. Uppsala: Iustus, 2010.

Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. 5 uppl., Stockholm: Wolters Kluwer, 2017.

Peczneik, Aleksander. *Juridikens teori och metod*. Göteborg: Fritzes Förlag AB, 1995.

Reichel, Jane. EU-rättslig metod. I *Juridisk metodlära*, Maria Nääv & Mauro Zamboni (red.), 109–142, Lund: Studentlitteratur, 2018.

Rönmar, Mia, Kullman, Miriam, Numhauser-Henning, Ann och Ulander-Wänman, Carin. Employment protection and older workers. I *Elder law*, Ann Numhauser-Henning (red.), 204–228. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2017.

Sandgren, Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare : ämne, material, metod och argumentation*. 4 uppl., Stockholm: Nordstedts Juridik, 2018.

Rapporter

Agenda 2030-delegationen. *I riktning mot en hållbar välfärd. Agenda 2030-delegationens nulägesbeskrivning och förslag till handlingsplan för genomförandet av Agenda 2030 för hållbar utveckling*. 2017.

<https://www.regeringen.se/49ba4d/contentassets/1a2de8e7c90747a9b2c96081ceed7c58/i-riktning-mot-en-hallbar-valfard.pdf> [hämtat 2020-04-24].

Europeiska kommissionen. *The 2018 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2016-2070)*. 2018.

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ip079_en.pdf [hämtat 2020-03-17].

Folksam. *Vägen till ett pensionssystem i världsklass*. 2016.

<https://nyhetsrum.folksam.se/sv/files/2016/06/V%C3%A4gen-till-ett-pensionssystem-i-v%C3%A4rldsklass-upplaga-2016.pdf> [hämtat 2020-04-21].

Försäkringskassan. *Analyserar 2005:8, Socialförsäkringens omfattning och finansiering 2003-2006*. 2005. https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/51756dd5-aefe-43dc-99c5-c3880accbcac/analyserar_2005_08.pdf?MOD=AJPERES [hämtat 2020-05-23].

Ilmarinen, Juhani. *Främjande av aktivt åldrande på arbetsplatsen*. 2012.
<https://osha.europa.eu/sv/publications/promoting-active-ageing-workplace>
[hämtat 2020-03-03].

Landsorganisationen i Sverige (LO). Fanny Larsdotter (red). *Bättre och bättre dag för dag? Arbetsmiljön i Sverige under ett kvarts sekel*. 2018.
[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_battre_och_battre_dag_for_dag_pdf/\\$File/Battre_och_battre_dag_for_dag.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_battre_och_battre_dag_for_dag_pdf/$File/Battre_och_battre_dag_for_dag.pdf) [hämtat 2020-04-21].

Pensionsmyndigheten. *Analys av pensionsrätt för barnår respektive studier ur ett jämställdhetsperspektiv, svar på regeringsuppdrag*. 2015.

Pensionsmyndigheten. *Flexpension och delpension, en översikt inom de fyra stora avtalsområdena*. 2017.

Pensionsmyndigheten. *Nyblivna pensionärer 2017*. 2018.

Pensionsmyndigheten. *Analys av pensionsrätt för barnår respektive studier ur ett jämställdhetsperspektiv, svar på regeringsuppdrag*. 2015.

Pensionsmyndigheten. *Varför får kvinnor och män olika mycket i inkomstpension? Svar på regleringsbrevsuppdrag för 2018*. 2018.

Pensionsmyndigheten. *Medelpensioneringsålder, utträdesålder m.m. Svar på regleringsbrevsuppdrag 2019*. 2019.

Pensionsmyndigheten. *2019 Årsredovisning*. 2020.

Statens folkhälsoinstitut. Christer Hogstedt, Mats Bjurvald, Staffan Marklund, Edward Palmer, Töres Theorell (red). *Den höga sjukfrånvaron – sanning och konsekvens*. 2004.
https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/36a3ded5-cce9-49d7-bfc6-716b39ea92ee/Den_hoga_sjukfranvaron_sanning_och_konsekvens.pdf?MOD=AJPERES
[hämtat 2020-04-27].

Söderman, Jacob. *Åldersdiskriminering*. http://nordiskjurist.org/wp-content/uploads/2013/10/http___jura.ku_.dk_njm_39_151-160-aaldersdiskriminering-red2.pdf_.pdf [hämtat 2020-05-26].

United Nations General Assembly. *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. 2015.

https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E [hämtat 2020-04-24].

Tidningsartiklar

Lindh, Thomas., Malmberg, Bo & Palme, Joakim. *Generations at War or Sustainable Social Policy in Ageing Societies?* The Journal of Political Philosophy, Vol. 13, No. 4, 2005, s. 470-489.

Lindström, Hanna & Bruun, Niklas. *Åldersdiskriminering, pensionspolitik och lagen om anställningsskydd*. Juridisk Tidskrift 2003-04 Nr. 3, s. 696-708.

Norman, Peter. *Radikala åtgärder krävs för att behålla pensionerna*. Dagens Nyheter, DN Debatt, 2010-07-02. <https://www.dn.se/debatt/radikala-atgarder-kravs-for-att-behalla-pensionerna/?forceScript=1&variantType=large> [hämtat 2020-05-22].

Palme, Joakim. *Hur blev den stora kompromissen möjlig?* Graphium Västra Aros, Västerås, 2001.

Peczeni, Aleksander. *Juridikens allmänna läror*. Svensk juristtidning, 249-272, 2005, <http://svjt.se/svjt/2005/249> [hämtat 2020-05-26].

Vidal-Meliá, Carlos., del Carmen Boado-Penas, Maria & Settergren, Ole. *Automatic Balance Mechanisms in Pay-As-You-Go Pension Systems*. The Geneva Papers on Risk and Insurance, Issues and Practice, Vol. 34, No. 2, 2009, s. 287 ff.

Elektroniska källor

Bux, Udo. Europaparlamentet. *EU-rättens källor och räckvidd*. 02–2020.

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/sv/sheet/6/eu-rattens-kallor-och-rackvidd> [hämtat 2020-05-26].

Collectum. *Deltidspensionspremie per avtal*. 2020.

<https://collectum.se/foretag/rapportering/deltidspensionspremie-flexpension/deltidspensionspremie-per-avtal> [hämtat 2020-03-30].

Europeiska arbetsmiljöbyrån. *Psykosociala risker och stress på arbetsplatsen*. 2020. <https://osha.europa.eu/sv/themes/psychosocial-risks-and-stress> [hämtat 2020-04-21].

Fora. *Prislista 2020*. 2020. <https://www.fora.se/foretag-med-kollektivavtal/kostnad-och-faktura/prislistor/prislista-2020/> [hämtat 2020-03-30].

KPA Pension. *KAP-KL är tjänstepensionen inom kommun och region*. <https://www.kpa.se/privatperson/kund-hos-oss/tjanstepension/kap-kl/> [hämtat 2020-03-30].

Landsorganisationen i Sverige. *Nytt pensionsavtal för 1,5 miljoner arbetare anställda i privat sektor*. 2007. [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_1366026597536_avtalspension_saf_lo_oh_070427_pdf/\\$file/avtalspension_SAF-LO_OH_070427.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_1366026597536_avtalspension_saf_lo_oh_070427_pdf/$file/avtalspension_SAF-LO_OH_070427.pdf) [hämtat 2020-04-14].

Läraryrket. *Pension på deltid*. 2019. <https://www.lararforbundet.se/artiklar/pension-pa-deltid> [hämtat 2020-04-02].

minPension. *Checklista om du vill jobba deltid*. 2020. <https://www.minpension.se/allt-om-pensioner/paverka-din-pension/checklista-om-du-vill-jobba-deltid> [hämtat 2020-04-02].

minPension. *Dags att ansöka om pension*. 2020. <https://www.minpension.se/allt-om-pensioner/dags-att-ga-i-pension> [hämtat 2020-04-02].

minPension. *Olika åldersgränser för pensionsuttag*. 2019. <https://www.minpension.se/allt-om-pensioner/pension-och-skatt/olika-aldersgranser-for-pensionsuttag> [hämtat 2020-04-02].

minPension. *Går det att ångra pensionsuttaget?* 2019. <https://www.minpension.se/allt-om-pensioner/ta-ut-pension/gar-det-att-angra-pensionsuttaget> [hämtat 2020-04-02].

minPension. *Om Avtalspension SAF-LO*. 2020. <https://www.minpension.se/allt-om-pensioner/pension-for-nyborjare/om-avtalspension-saf-lo> [hämtat 2020-04-02].

minPension. *Sluta jobba tidigt - så påverkas pensionen*. 2020. <https://www.minpension.se/allt-om-pensioner/livshandelser/sluta-jobba-tidigt-sa-paverkas-pensionen> [hämtat 2020-04-02].

minPension. *Så kan du påverka din tjänstepension.* 2020. <https://www.minpension.se/allt-om-pensioner/paverka-din-pension/sa-kan-du-paverka-din-tjanstepension> [hämtat 2020-05-15].

minPension. *Så påverkas din framtida pension när du får barn.* 2020. <https://www.minpension.se/allt-om-pensioner/pension-for-nyborjare/sa-paverkas-din-framtida-pension-nar-du-far-barn> [hämtat 2020-05-24].

Pensionsmyndigheten. *Allmän pension.* 2020. <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/allman-pension> [hämtat 2020-03-24].

Pensionsmyndigheten. *Allt färre pensionerar sig vid 65, men 65 är fortsatt norm.* 2018. <https://www.pensionsmyndigheten.se/nyheter-och-press/pressrum/allt-farre-pensionerar-sig-vid-65-men-65-ar-fortsatt-norm> [hämtat 2020-04-02].

Pensionsmyndigheten. *Ansök om allmän pension.* 2020. <https://www.pensionsmyndigheten.se/ga-i-pension/ansok-om-pension/ansok-om-allman-pension> [hämtat 2020-03-24].

Pensionsmyndigheten. *Det här är tjänstepension.* 2020. <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/tjanstepension/det-har-ar-tjanstepension> [hämtat 2020-03-24].

Pensionsmyndigheten. *Garantipension.* 2020. <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/garantipension-om-du-har-lag-pension> [hämtat 2020-04-20].

Pensionsmyndigheten. *Pensionsålderns betydelse.* 2020. <https://www.pensionsmyndigheten.se/ga-i-pension/planera-din-pension/pensionalderns-betydelse> [hämtat 2020-03-31].

Pensionsmyndigheten. *Skatteavdrag på pension och på lön.* 2020. <https://www.pensionsmyndigheten.se/for-pensionarer/nar-far-jag-mina-utbetalningar/senare-pension-ger-lagre-skatt> [hämtat 2020-04-02].

Regeringskansliet. *Jämställdhet*. 2015. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/jamstalldhet/> [hämtat 2020-04-24].

Svensson, Louise. *Del 1 – Ett stabilt och rättvist pensionssystem*. 2014. <https://www.ap7.se/blogg/del-1-ett-stabilt-och-rattvist-pensionssystem/> [hämtat 2020-05-22].

Sveriges Riksdag. *En riktålder för höjda pensioner och följsamhet till ett längre liv. Socialförsäkringsutskottets bet 2019/20:SfU5*. 2019. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/arende/betankande/en-riktalder-for-hojda-pensioner-och-foljsamhet_H701SfU5 [hämtat 2020-04-20].