

Ordning och reda i pensionspyramiden

En rapport om tjänstepensionen ITP

Innehåll

Inledning	3
Rapporten i sex punkter	4
Tjänstepension viktig för flexibiliteten i slutet av arbetslivet	5
Minskad allmän pension skäl till skillnader i pensionsutfall	8
Pensionerna speglar ett ojämställt arbetsliv	10



Rapporten är framtagen av PTK med hjälp av Agenda PR. / Statistik från Alecta.
Illustration: Lage Lind. / Stockholm, juli 2018. / www.ptk.se

Inledning

De svenska pensionssystemen står inför stora utmaningar. Livslängden ökar, och för att inte pensionen ska minska måste vi arbeta längre eller öka avsättningarna.

Pensionsgruppen, de partier som står bakom det allmänna pensionssystemet, har enats om förändringar som får stor påverkan på de kollektivavtalade tjänstepensionerna. Vid sidan om höjd pensionsålder finns även andra viktiga frågor som inom ramen för överenskommelsen nu utreds vidare innan lagförslag ska läggas. Mot bakgrund av detta har PTK inlett ett arbete för att öka kunskapen om tjänstepensionens funktionssätt och betydelse.

I den politiska debatten om utmaningar när det gäller pensioner hamnar tjänstepensionerna, som hanteras av arbetsmarknadens parter, ofta

i skottgluggen. Fokus riktas bort från det politiskt styrda allmänna pensionssystemet, som för många står för den största delen i pensionspyramiden. Hinder för ett längre arbetsliv, stora skillnader i pensionsutfall mellan olika grupper på arbetsmarknaden och gapet mellan mäns och kvinnors pensioner är tre utmaningar där politikernas blick riktats mot tjänstepensionerna. I den här rapporten belyser PTK dessa tre områden ur ett ITP-perspektiv i syfte att bidra till att öka kunskapen och ge vår bild av utmaningarna.

Ett offentligt samtal som bygger på fel ingångsvärden riskerar att leda till förändringar av lagstiftningen som hotar möjligheterna att träffa avtal som kan utveckla tjänstepensionen utifrån hur arbetsmarknaden och omvärlden förändras. Mot bakgrund av den viktiga

betydelse som den kollektivavtalade tjänstepensionen har för både de försäkrade, de svenska arbetsgivarna och samhällsekonomin i stort vore detta mycket olyckligt.

Fler än nio av tio på arbetsmarknaden har tjänstepension och var femte pensionskrona är tjänstepension.

En långsiktigt hållbar tjänstepension bygger på att staten fortsätter att erbjuda en lagstiftning som ger parterna förutsättningar att göra överenskommelser som gynnar både anställda och arbetsgivare. På det sättet kan kollektivavtalad tjänstepension fortsätta att utgöra ett viktigt komplement till den allmänna pensionen.



I den politiska debatten om pensionssystemet finns en tendens att lägga över ansvaret för problemen på tjänstepensionerna, som hanteras av arbetsmarknadens parter. Fokus behöver istället riktas mot det politiskt styrda allmänna pensionssystemet, som för många står för den största delen i pensionspyramiden. De kompletterande tjänstepensionen kan aldrig vara lösningen på bristerna i det allmänna pensionssystemet.

Martin Linder, ordförande, PTK

Rapporten i sex punkter

- **Bland de som har ITP är trenden tydlig – pensionen tas ut senare.** Sedan 2008 har endast 0,06 procent, eller 212 personer, tagit ut sin tjänstepension vid 55 år och endast 0,4 procent av de försäkrade började ta ut tjänstepension innan 60 års ålder.
- **Flexibla uttag viktigt för ett längre arbetsliv.** Möjlighet att kunna trappa ner på arbetet i sin egen takt skapar förutsättningar för att fler ska kunna och vilja arbeta längre. Med ökad flexibilitet i slutet av arbetslivet bör det också bli möjligt att göra uppehåll i uttaget av tjänstepension.
- **Pensionen ska vara rimlig i förhållande till slutlönen.** Det allmänna pensionsystemet ger ingen pension för den del av lönen som är över 7,5 inkomstbasbelopp (ca 39 000 kronor per månad). Inom ITP är all lön, både över och under taket, pensionsgrundande, vilket bidrar till att upprätthålla en av pensionsystemens centrala utgångspunkter – att pensionen ska vara rimlig i förhållande till slutlönen.
- **Tjänstepensionen ITP är ett komplement till den allmänna pensionen.** Den ska ge en rimlig pension både för anställda med löner och under taket. Men den är inte konstruerad för att öka eller minska beroende på hur storleken på den allmänna pensionen förändras. Den allmänna pensionen ger mindre idag än tidigare. Det har bidragit till stora skillnader i pensionsutfall för de som har tjänstepension.
- **Få tjänar över ca 39 000 kronor under hela arbetslivet.** Ett viktigt skäl till att avsättningarna till tjänstepensionen är högre över 7,5 inkomstbasbelopp än under är att få tjänar över ca 39 000 kronor under hela arbetslivet. Många tjänstemän har högre löner under en kortare tid sent i arbetslivet. Därmed krävs högre avsättningar över taket för att pensionen ska kunna bli rimlig i förhållande till slutlönen.
- **Skillnaderna i pensionsutfall speglar ett ojämnt arbetsliv.** Tjänstepensionerna är utformade på samma sätt för kvinnor som för män. Tjänstepension är uppskjuten lön som arbetsgivaren betalar in till pension. Det sparande kapitalet tillhör individen i likhet med lönen. För att öka jämställdheten krävs därför att löneskillnader mellan män och kvinnor bekämpas.

Tjänstepension viktig för flexibiliteten i slutet av arbetslivet

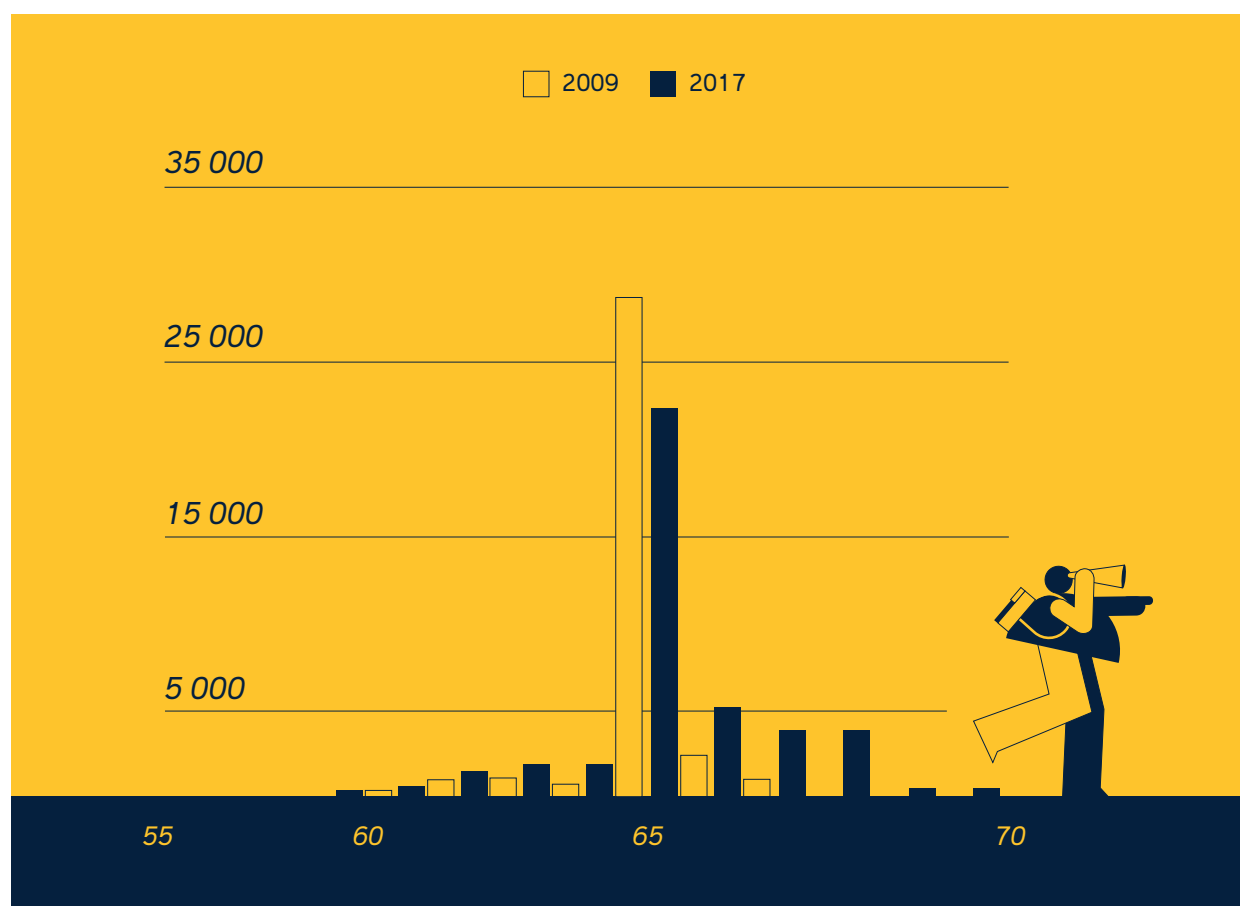
Pensionsgruppen har kommit överens om att i det allmänna pensionssystemet höja pensionsåldern för att pensionerna inte ska fortsätta att krympa i takt med en ökande medellivslängd. Ibland framförs från politiskt håll att möjligheten att ta ut tjänstepension vid 55 års ålder uppmuntrar människor att gå i pension tidigare. Mycket få gör detta och trenden är istället att tjänstepensionen tas ut allt senare.

Få tar ut tjänstepension innan 65 års ålder

Ibland påstås att tjänstepensionen fungerar som ett incitament för människor att avsluta sitt yrkesliv tidigt, vilket ses som ett hot mot ett längre arbetsliv.

Lagstiftningen möjliggör att tjänstepensionen idag går att ta ut från 55 års ålder. Av 336 420 individer med ITP som har tagit ut sin pension

från Alecta sedan 2008 är det endast 1 367 personer (0,4 procent) som har tagit ut sin pension innan 60 år. Försvinnande få, 0,06 procent eller 212 personer, med ITP tar ut pension vid 55.



Uttag av ITP vid olika åldrar

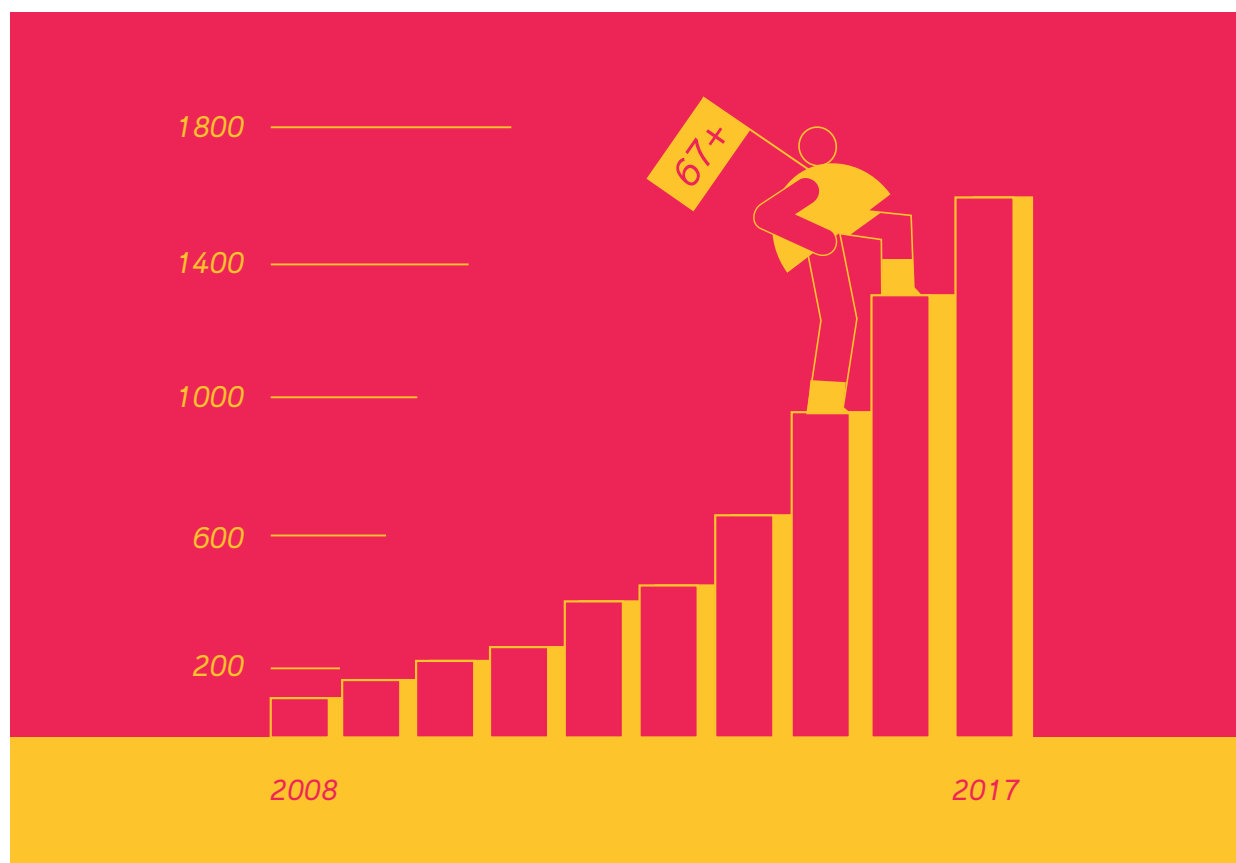
Diagrammet visar att få individer väljer att gå i pension tidigt och att allt fler tar ut pension efter 65. Av 336 420 individer med ITP som har tagit ut sin pension från Alecta sedan 2008 är det försvinnande få, 0,06 procent eller 212 personer, som tar ut pension vid 55 år. År 2017 sköt 29 procent av Alectas kunder upp sitt pensionsuttag till en senare tidpunkt än 65 år. Endast 16 procent valde att ta ut tidigare. Källa: Alecta

Trenden är istället att fler väntar med att ta ut sin pension. Statistik från Alecta visar också att antalet individer som tar ut sin ålderspension först vid 67 års ålder har ökat kraftigt under de senaste tio åren. Andelen som skjuter upp sin pension till efter 65 har ökat från 11 till 29 procent sedan 2009. År 2017 sköt 29 procent av Alectakunderna upp sitt pensionsuttag till en senare

tidpunkt än 65 år. Det kan jämföras med de 16 procent som valde att ta ut den före 65 års ålder.

Sammantaget visar statistiken alltså att de som har ITP inte i någon nämnvärd omfattning väljer att gå i pension tidigt trots att de har möjlighet. Vidare är trenden när det gäller ålder för uttag i linje med Pensionsgruppens ambition

om att den genomsnittliga pensionsåldern ska öka. Fokus behöver istället riktas mot andra faktorer som påverkar människors beslut om att gå i pension.



Antal som tar ut ITP vid 67 års ålder

Antalet individer som tar ut sin tjänstepension först vid 67 års ålder har ökat de senaste tio åren. 2008 var det 113 personer som tog ut tjänstepension vid 67 år och 2017 var det 1595 personer. Källa: Alecta

Flexibla uttag viktigt för ett längre arbetsliv

Undersökningar visar att många anställda, för att orka eller vilja arbeta längre upp i åldrarna, vill trappa ner de sista åren av arbetslivet. Vikten av bland annat flexibla arbetstider lyfts fram som viktiga för blivande pensionärer. Utöver det ansvar som vilar på arbetsgivare och arbetsmarknadens parter när det

handlar om att skapa utrymme för flexibilitet i arbetslivet har tjänstepensionen en roll att spela. Genom system som fortsatt möjliggör att gå ner i arbetstid och ta ut en del av sin pension innan 65 år skapas förutsättningar för att fler ska vilja eller orka arbeta längre upp i åren. När det gäller lagreglerna för tjänstepension bör de också ändras så att det går att pausa ett påbörjat

uttag av tjänstepension. Detta kräver en ändring av Inkomstskattelagen och skulle möjliggöra för människor att återgå i arbete efter en tids hel- eller deltidspension. Genom att utveckla flexibiliteten skapas förutsättningar för ett hållbart och långt arbetsliv.

”

Det är en myt att tjänstepensionen skulle vara ett hinder för ett längre arbetsliv. Få tar ut den före 65 års ålder och andelen som tar ut den senare ökar snabbt. Det politikerna borde göra istället för att smutskasta tjänstepensionen är att ändra lagstiftningen så att det blir möjligt att pausa sitt uttag av tjänstepension. Då skapas förutsättningar för fler att vilja arbeta längre och att starta en ny karriär efter en tid som pensionär.

Staffan Ström, pensionsekonom, Alecta

”

Pensionernas hållbarhet är inte bara beroende av ett längre arbetsliv. Premiernas storlek, inträdet på arbetsmarknaden och skatteuttag är andra faktorer som har en avgörande betydelse. Pensionsgruppen får inte begränsa sig till åldersgränser utan måste ha ett brett perspektiv för att säkra framtidens pensioner.

Helena Hedlund, PTK:s förhandlingschefsgrupp

Minskad allmän pension skäl till skillnader i pensionsutfall

Det allmänna pensionssystemet är utformat för att vara hållbart över generationer. Systemet är uppbyggt så att pensionerna kan sänkas i takt med att livslängden ökar. När samma summa pengar ska räcka till fler år blir varje utbetalning lägre. Frågan uppstår om pensionerna kommer att vara tillräckliga. Tjänstepensionerna är utformade för att komplettera det allmänna systemet och är en förutsättning för att de som omfattas ska få en rimlig total pension i förhållande till sin slutlön, oavsett inkomst. En viktig anledning till de skillnader som finns i pensionsutfall mellan de med låga och höga inkomster är att den allmänna pensionen har minskat. ITP har däremot i stort sett inte förändrats alls.

Pension för högre inkomster viktigt för legitimitet

Utgångspunkten inom både allmän pension och tjänstepension är att pension baseras på inkomst. Ju högre lön, desto högre pension. I det allmänna systemet ger dock inte inkomster över 7,5 inkomstbasbelopp någon pension alls. Arbetsgivaren betalar in pensionsavgift på dessa inkomster, men pengarna går inte till pension utan till statskassan. Inom ITP och övriga tjänstepensioner är all inkomst, både över och under taket, pensionsgrundande. Detta bidrar till att

skapa legitimitet för tjänstepensionerna. Individen tjänar in pension på hela sin lön och kan därmed få en pension i rimlig relation till slutlönen.

Lägre allmän pension viktig orsak till stora skillnader i pensionsutfall

Tjänstepension är en del av individens lön som satts av till kommande utbetalningar i form av pension istället för att betalas ut som månadslön när man arbetar. Tjänstepensionen kompletterar det allmänna pensionssystemet, som för många står för den största delen av våra pensioner. Vad ITP ska ge vid pension har under de senaste årtiondena i stort sett inte förändrats alls. Däremot ger den allmänna pensionen mindre idag än tidigare. I takt med att den allmänna pensionen har sjunkit har den totala ersättningen för lönedelar under 7,5 inkomstbasbelopp blivit lägre. Detta innebär att premiefördelningen över och under taket inom ITP får ett större genomslag på den totala pensionsnivån under taket än tidigare. Individer med högre inkomster har, avseende lönedelar över taket som endast kommer från tjänstepensionen, inte fått minskade pensionsavsättningar vilket bidrar till större skillnader i pensionsutfall än tidigare.

Fördelningen över och under 7,5 inkomstbasbelopp

Inom ITP sätts en högre andel av individens lön av till pension på den del av lönen som är över 7,5 inkomstbasbelopp jämfört med vad som sätts av på löner under. Detta är något som kritiserats för att särskilt gynna de med höga löner. Bortsett ifrån att det handlar om den enskilde individens uppskjutna lön som, om den inte gått till pension inneburit en högre lön, finns det naturliga skäl till att fördelningen ser ut som den gör.

Först och främst ger det allmänna pensionssystemet som nämnts ingen pension över 7,5 inkomstbasbelopp. För att tjänstemän ska få en pension som är rimlig i relation till slutlönen krävs högre avsättningar vid högre löner. Inom ITP 1 är avsättningarna över 7,5 inkomstbasbelopp 30 procent av lönen och 4,5 procent under. Många av tjänstemännen har lön som överstiger taket endast under ett antal begränsade år innan pensionering och inte under hela arbetslivet. Detta gör en högre avsättning nödvändig om målet om rimlig relation till slutlönen ska kunna upprätthållas. Under taket sker däremot inbetalning från första inkomstkronan, och under lång tid.

Den allmänna pensionen behöver höjas

Tjänstepension är en förutsättning för en pension på en rimlig nivå i förhållande till slutlönen, inte minst för att den ger pension på den del av lönen som ligger över 7,5 inkomstbasbelopp. Genom att det allmänna pensionsystemet ger mindre idag än tidigare har alla grupper fått lägre pensioner och den allmänna pensionen ger idag en för låg andel av slutlönen. Att tjänstepensionen ökat i förhållande till den allmänna pensionen hänger samman med att den allmänna pensionen och ITP inte automatiskt påverkar varandra och utvecklas med olika förutsättningar.

Ett alltför stort gap mellan slutlön och pension riskerar att rubba förtroendet för både den allmänna pensionen och för tjänstepensionen. Låga pensioner är därutöver ett hot mot köpkraften, och därmed ett hot mot ekonomin. En höjning av den allmänna pensionen är nödvändigt för att fler ska få pensioner i rimlig nivå i relation till slutlönen. Ett första steg för att förbättra pensionen är att höja inbetalningen till den allmänna pensionen till 18,5 procent av hela inkomsten upp till 7,5 inkomstbasbelopp.



Ett alltför stort gap mellan slutlön och pension riskerar att rubba förtroendet för både den allmänna pensionen och för tjänstepensionen. Låga pensioner är därutöver ett hot mot köpkraften, och därmed ett hot mot ekonomin. En höjning av den allmänna pensionen är nödvändig. Ett första steg för att förbättra pensionen är att höja inbetalningen till den allmänna pensionen till 18,5 procent.

Camilla Frankelius, PTK:s förhandlingschefsgrupp

Pensionerna speglar ett ojämställt arbetsliv

En av pensionssystemens utmaningar är att kvinnor som grupp har lägre pensioner än män. I debatten får tjänstepensionerna ofta kritik för att missgynna kvinnor. Villkoren i tjänstepensionerna är dock lika för män och kvinnor, skillnaderna beror precis som när det gäller det allmänna pensionssystemet på att arbetslivet är ojämställt.

Ojämställda pensioner beror på att arbetslivet är ojämställt

Bristen på jämställda pensioner är en viktig fråga och ett stort problem. Mäns pensioner är högre än kvinnors, eftersom pensionen baseras på lön och män som grupp tjänar mer än kvinnor. Att kvinnor i större utsträckning arbetar deltid, är hemma med barn under längre tid och är långtidssjukskrivna mer än män bidrar också. Tjänstepensionerna gör ingen skillnad på män och kvinnor, inkomstgapet beror på att arbetslivet är ojämställt.

Störst är skillnaderna mellan män och kvinnor i det allmänna systemet. Enligt Jämställda pensioner? (Ds 2016:19) genererar hela den allmänna pensionen och dess tillhörande förmåner ett inkomstgap mellan könen på 17 procent. När tjänstepensionen läggs till ökar gapet till totalt 27 procent.

Tjänstepension är uppskjuten lön – inte en del av fördelningspolitiken

Med ett jämställt arbetsliv följer jämställda pensioner. Att omfördela pensioner för att kompensera för att arbetslivet är ojämställt riskerar att befästa skillnaderna i arbetslivet. Ett viktigt incitament för förändring tas bort om pensionen inte påverkas av stora löneskillnader eller olika livsval som idag har betydelse för pensionen.

Samtidigt är livsinkomstprincipen en grundbult i de premiebestämda tjänstepensionsavtalen och i den allmänna pensionen. Den innebär att det som betalas in under yrkeslivet ligger till grund för vad individen får ut som pensionär i form av pension.

När det gäller tjänstepensionen finns inte någon möjlighet till omfördelning, eftersom den bygger på löneutrymme som den anställde har avstått ifrån. För att öka jämställdheten krävs att löneskillnaderna mellan män och kvinnor bekämpas. PTK:s medlemsförbund arbetar på en rad olika sätt och nivåer för att åstadkomma jämställda löner.

Tvådelad föräldraförsäkring, löneutfyllnad vid vård av sjukt barn och heltidsmått som möjliggör heltid vid nattarbete är några exempel på frågor som medlemsförbund driver. Flera förbund har olika former av nätverk för exempelvis chefer där frågorna lyfts. Utbildningsinsatser som syftar till att öka jämställdheten i arbetslivet och initiativ för att locka kvinnor till tekniska yrken är andra exempel.



Pensionen baseras på inkomst och att kvinnor generellt sett får mycket lägre pension än män beror på ett ojämnt arbetsliv, där män har betydligt högre lön än kvinnor. Tjänstepensionen är uppskjuten lön och är i sig könsneutral, så den varken ska eller kan omfördelas i syfte att förbättra jämställdheten på arbetsmarknaden.

Anna Allerstrand, pensionspecialist, PTK

Tjänstepensionen ITP

- Kollektivavtalad tjänstepension för privatanställda tjänstemän
- Förhandlas av PTK och Svenskt Näringsliv
- Omfattar 33 000 företag och 2 300 000 försäkrade
- Tjänstepension är uppskjuten lön.

PTK anser:

Tjänstepension är inget hinder för ett längre arbetsliv. Sedan 2008 har endast 212 personer tagit ut sin tjänstepension ITP vid 55 år. Trenden är dessutom tydlig – pensionen tas ut allt senare. Möjlighet att kunna trappa ner på arbetet i sin egen takt är viktigt för att fler ska kunna och vilja arbeta längre. Med ökad flexibilitet i slutet av arbetslivet bör det också bli möjligt att göra uppehåll i uttaget av tjänstepension.

Tjänstepension är uppskjuten lön som arbetsgivaren betalar in till din pension. Det sparade kapitalet tillhör individen i likhet med lönen och kan inte överföras till någon annan. Detta är en grundprincip för tjänstepensionerna. För att öka jämställdheten krävs därför att löneskillnaderna mellan män och kvinnor bekämpas.

En höjning av den allmänna pensionen är nödvändig för att fler ska få pension som är rimlig i relation till slutlönen. Ett första steg för att förbättra pensionen är att höja inbetalningen till den allmänna pensionen till 18,5 procent.

En långsiktigt hållbar tjänstepension bygger på en lagstiftning som ger parterna förutsättningar att göra överenskommelser som gynnar både anställda och arbetsgivare. Lagregler ger den nödvändiga grunden för att kollektivavtalade tjänstepensioner överhuvudtaget ska kunna etableras och utvecklas. Men lagregler kan samtidigt försämlra förutsättningarna för parterna att utveckla tjänstepensionerna. Förändringar

utan nära dialog med parterna är ett hot mot möjligheterna att träffa avtal som kan utveckla tjänstepensionen utifrån hur arbetsmarknaden och omvärlden förändras.

Att höja åldersgränserna får inte begränsa alternativen. Pensionsgruppen har kommit överens om att höja flera pensionsrelaterade åldrar. PTK delar Pensionsgruppens bild att det krävs åtgärder för ett längre arbetsliv, men perspektivet måste hållas brett. Pensionernas hållbarhet i ett längre perspektiv är också beroende av en rad andra faktorer, såsom premiernas storlek, inträdet på arbetsmarknaden och skatteuttag.

PTK är en facklig arbetsmarknadsparter med 27 fackförbund som samverkar. Vi arbetar för att alla privatanställda tjänstemän ska ha ett tryggt arbetsliv och en bra pension. Det gör vi genom att förhandla kollektivavtal och utbilda inom områdena pension, försäkring, omställning, inflytande och arbetsmiljö. Tillsammans representerar vi 860 000 medlemmar i privat sektor. Mer än 2 miljoner anställda omfattas av våra kollektivavtal.

Akademikerförbundet SSR / Civilekonomerna / DIK / Fysioterapeuterna / Förbundet Folkhögskollärarna / Journalistförbundet / Jusek / Kyrkans Akademikerförbund / Ledarna / Lärarförbundet / Lärarnas Riksförbund / Naturvetarna / Sjöbefälsföreningen / SRAT / Sveriges Arbetsterapeuter / Sveriges Arkitekter / Sveriges Farmaceuter / Sveriges Ingenjörer / Sveriges Läkarförbund / Sveriges Psykologförbund / Sveriges Skolledarförbund / Sveriges universitetslärare och forskare / Sveriges Veterinärförbund / Sveriges yrkesmusikerförbund / Teaterförbundet / Unionen / Vårdförbundet.

PTK