



Avtalspension – dagens ättestupa?

STEFAN FÖLSTER, SVANTE LARSSON, JOSEFINA LUND

Avtalspension – dagens ättestupa? är Pensionsforums femte rapport, av Stefan Fölster, Svante Larsson och Josefina Lund. Tidigare utgivna är **Riskerar Sverige en kompetensdränering? Om utlandsarbete och rörlighet bland unga akademiker** utgiven av Pensionsforum, Industriförbundet och SACO, **Vad varje 50-åring bör veta om framtiden** av Gunnar Wetterberg, **Ja må vi leva i 120 år** av Jonas Hellman och Marcus Uvell och **Har vi råd med äldrevård när 40-talisterna blir gamla?** av Bengt Westerberg. Dessa går att beställa genom e-mail info@pensionsforum.nu eller via fax 08-762 78 47.

Avtalspension – dagens ättestupa?

**STEFAN FÖLSTER, SVANTE LARSSON, JOSEFINA LUND
HANDELNS UTREDNINGSPENSIÖNSTITUT (HUI)
PÅ UPPDRAG AV PENSIONSFÖRUM**

FÖRORD

De stora grupperna fyrtiotalister börjar nu gå i pension och förväntas leva längre än tidigare generationer. Pensionerna skall därmed räcka under fler år. Det kommer vidare att ställas stora krav på att samhället skall klara att ge vård och omsorg till de många fler över 80 år. En av de centrala framtidsfrågorna är hur allt färre yngre yrkesaktiva skall klara av att försörja allt fler äldre.

Problemet är dock att flertalet inte vill fortsätta att arbeta fram till 65-årsåldern. Detta visar de undersökningar som Pensionsforum låtit göra. Åtta av tio vill sluta före 65 år och 30 procent skulle helst vilja lämna arbetslivet före 59 års ålder.

Dagens verklighet är också att allt färre finns kvar på arbetsmarknaden fram till den faktiska pensionsåldern. Under 1990-talet har sysselsättningsgraden för åldersgruppen 60–64 år minskat från 57 procent till 46 procent. En av förklaringarna är avtalspensionerna.

Pensionsforum har bett Stefan Fölster, Svante Larsson och Josefina Lund vid Handelns Utredningsinstitut (HUI) att belysa omfattningen av och kostnaderna för avtalspensioneringen.

Det framgår av undersökningen att varje år får tiotusentals personer betalt för att inte arbeta. De erhåller 70–80 procent av sin tidigare lön för att inte arbeta fram till 65-årsdagen. Ofta är det väl kvalificerade personer som lämnar arbetsmarknaden med en förtida

pension. Detta sker samtidigt som bristen på kompetent arbetskraft kommer att bli ett allt större problem.

För arbetsgivarna finns det olika motiv till att erbjuda avtalspension till exempel att verksamheten måste skäras ned eller att personer inte fungerar i organisationen. Frågan är dock om man prövat olika möjligheter så som kompetensutveckling och friare arbetsformer för att kunna ta tillvara den erfarna arbetskraften.

Samhället har på olika sätt gjort det lönsamt för arbetsgivarna att pensionera folk i förtid. Kostnaden för arbetsgivaren är betydligt lägre än att behålla personen fram till 65-årsdagen.

För samhället är kostnaderna däremot avsevärda genom avtalspensioneringarna. I rapporten uppskattas dessa till flera miljarder kronor per år.

Rapporten Avtalspension – dagens ättestupa? är Pensionsforums tredje skrift kring temat om arbetsmarknaden för 50+ eller hur de mest erfarna borde finnas kvar i arbetslivet. Ansvarig för projektet är Magnus Henrekson, nationalekonom och ledamot i Pensionsforums styrelse.

Stockholm i mars 2001

Ann Lindgren

Verkställande direktör, Pensionsforum

INNEHÅLL

Sammanfattning

1	Inledning	15
	1.1 Bakgrund.....	15
	1.2 Olika vägar till förtida pension	17
	1.3 Disposition	21
2	Orsaker till avtalspensionering	22
	2.1 Arbetsgivares motiv bakom avtalspensioneringar	22
	2.2 Arbetsgivarens kostnad för avtalspensionering kontra fortsatt anställning.....	28
	2.3 Pensionsavtalens utformning och deras betydelse	35
	2.4 Alternativ till avtalspensionering – att använda offentliga ersättningsystem.....	42
	2.5 Återbetalning av SPP:s överskottsmedel – incitament till avtalspension?.....	49
	2.6 Vilken ekonomisk betydelse har avgångssättet från arbetslivet för arbetstagaren?.....	52
3	De mest erfarna arbetar allt mindre	59
	3.1 Befolkningsstruktur	60

3.2	Allmänt om sysselsättningsgraden i åldersgruppen 55–64 år	62
3.3	Så många avtalspensioneras	67
4	Avtalspensioneringarnas samhällesekonomiska konsekvenser.....	80
4.1	Kalkyler individnivå	82
4.2	En aggregerad ekonomisk kalkyl	89
5	Arbete eller inte arbete – förslag på åtgärder	91
5.1	Åtgärder för att minska antalet avtalspensioneringar	94
5.2	Andra typer av förtida pensioneringar	96
6	Referenser	98
	Appendix.....	101

SAMMANFATTNING

47 000 friska svenskar i arbetsför ålder får betalt för att inte arbeta. De är inte arbetslösa, sjukskrivna eller ålderspensionärer utan arbetsgivare betalar för att hålla dem borta från arbetet. Samtidigt ses personalbrist av många arbetsgivare som ett hot mot den nuvarande tillväxten och – än mer så – mot de fortsatta tillväxtmöjligheterna.

Denna rapport ger en statistiskt grundad redovisning av avtalspensionärernas antal och sammansättning. Dessutom visas att avtalspensioneringen vållar betydande kostnader för den offentliga sektorn och samhället i stort. Ett visst antal avtalspensioneringar kommer troligen av olika anledningar alltid att genomföras, oavsett hur regelverk utformas. Det finns dock ett antal bestämmelser i lagar och regelverk som kan ge upphov till onödigt många avtalspensioner. I rapporten ges förslag på åtgärder för att minska antalet avtalspensioner.

De mest erfarnas arbetskraftsdeltagande minskar

För åldersgruppen 60–64 år har sysselsättningsgraden minskat från 57 till 46 procent under 1990-talet. Denna stora minskning kan inte enbart förklaras av att fler blivit arbetslösa, är sjukskrivna eller har gått i förtidspension av hälsoskäl. I stället är en ökad avtalspensionering en viktig förklaring. Denna kan naturligtvis indirekt vara en följd av den höga arbetslösheten, men utvecklingen sedan 1997

tyder inte på att någon snabb vändning sker i takt med att arbetslösheten minskar. Sysselsättningsfrekvensen för åldersgruppen 60–64 år har nämligen sjunkit ytterligare något.

Så många avtalspensioneras

Våra beräkningar grundas på en omfattande databas där flera hundrausen personer följts under många år¹. Enligt denna fanns det cirka 47 000 helårsavtalspensionärer år 1997. Det finns tecken på att antalet har ökat sedan dess. Ett tecken på det är att sysselsättningsgraden för de berörda åldersgrupperna har fortsatt att minska. Ett annat är att två tredjedelar av arbetsgivarna med fler än 200 anställda enligt en Sifo-undersökning, gjord på uppdrag av Pensionsforum, anger att de har underlättat för förtida pensionering (Sifo, 2000). Återbetalningar av överskottsmedel från SPP har under det gångna året ökat många företags möjligheter att avtalspensionera.

Avtalspensionärerna är i allmänhet väl kvalificerade. De har en förhållandevis hög lön innan de avtalspensioneras, över genomsnittet för dem som fortsätter att arbeta. Endast ett fåtal, cirka fyra procent, har hittat ny sysselsättning eller har inkomster från företaget ett år efter avtalspensioneringen.

Avtalspension attraktiv för individen...

Erbjudandena om avtalspension är normalt utformade så att ersättningsnivån utgör mellan 70 och 80 procent av arbetstagarens slutlön. Ersättningen betalas ut fram till 65 års ålder. I många fall beta-

¹ Rådata till denna databas har sammanställts och anonymiserats av SCB.

lar arbetsgivaren också för att avtalspensioneringen inte skall leda till minskad ålderspension. Avtalspensionering kan vara attraktivt för den anställde med tanke på att många som går i avtalspension också kan sänka kostnaderna för arbetsresor, arbetskläder och ibland boende om de flyttar från en stadsmiljö.

...och ofta lönsam för arbetsgivaren,...

Ett motiv för arbetsgivaren att erbjuda avtalspension är att bli av med personer som inte fungerar i organisationen. Eftersom LAS hindrar att dessa avskedas är ett sockrat bud om avtalspension en dyr, men enkel, utväg. Ett annat motiv till avtalspensionering är sparbetning som måste uppnås, eller strukturella förändringar. Avtalspensioneringar kan i dessa fall användas för att lösa övertalighetsproblem som uppstår till följd av sparbetning eller en förändrad verksamhetsstruktur. Att just avtalspensionering väljs som alternativ i dessa lägen kan grunda sig i en vilja att så långt som möjligt undvika uppsägningar, att förändra åldersstrukturen på arbetsplatsen eller för att av andra anledningar undvika turordningsförfaranden vid neddragningar. Olika räkneexempel visar att en arbetsgivares kostnader för att avtalspensionera en 60-årig anställd med en ersättningsnivå om 75 procent av slutlönen, kan uppgå till cirka 60 procent av kostnaderna för att ha individen fortsatt anställd fram till ordinarie pension vid 65 års ålder. *Se tabell 1.* För denna kalkyl har använts ett mycket försiktigt antagande om arbetsgivarens övriga kostnader, till exempel för arbetsrum och andra poster som är förknippade med att en anställd finns på arbetsplatsen.

Tabell 1. Arbetsgivarens kostnader för avtalspensionering respektive för fortsatt anställning, privatanställd arbetare med fem år kvar till pension, ersättningsnivå 75 %

	20 000 kr/mån
Fortsatt anställning	
Lön	1 274 193
Arbetsgivaravgift	419 464
Premie för avtalsförsäkring	78 363
Övriga kostnader	120 000
Summa kostnader	1 892 020
Avtalspension	
Engångspremie	882 693
Bibehållen pensionsförman	42 000
Särskild löneskatt	224 331
Summa kostnader	1 149 024
Jämförelse	
Lägre kostnad vid avtalspension	742 996
Lägre kostnad, i procent	39,3 %

Not: Kolumnrubriken avser arbetstagarens månadslön fem år före ordinarie pensionsålder. Avkastningen på engångspremien antas motsvara den garanterade, det vill säga tre procent per år, och tillfalla arbetsgivaren.

Källa: Handels Utredningsinstitut.

...men dyrt för samhället

Utfallet av beräkningarna av de samhällsekonomiska effekterna som uppstår till följd av avtalspensioneringarna är i stor utsträckning beroende på antaganden om hur avtalspensioneringarna påverkar sysselsättning och produktion i samhället som helhet. I baskalkylen antas produktionsbortfallet för varje avtalspensionering motsvara en tredjedel av fullt produktionsvärde (lönekostnad + vinst). Enligt detta scenario kostar avtalspensioneringarna samhället drygt fem miljarder kronor. Om inget produktionsbortfall sker blir kostnaden noll, och om produktionsbortfallet är ett till ett för varje avtalspension blir kostnaden knappt 16 miljarder kronor. Om dessa siffror bryts ner visar det sig att avtalspensioneringar är attraktiva för arbetsgivarna, medan individerna och framförallt den offentliga sektorn förlorar. Till och med utan produktionsbortfall, då den samhällsekonomiska kostnaden är noll, förlorar stat, kommun och landsting skatte- och avgiftsintäkter i storleksordningen knappt fyra miljarder kronor. Utfallet av kalkylerna redovisas översiktligt i *tabell 2*.

Åtgärder för att minska antalet avtalspensioneringar

Kalkylerna tyder på att avtalspensionering är en samhällsekonomiskt dyr företeelse. Att avtalspensionering ändå används flitigt beror på en rad regler, lagar och avtal. Vi menar att arbetslinjen bör bli den vägledande principen för avtalspensionen. Lagar och regler bör utformas så att de personer som idag avtalspensioneras hjälps till nya arbetsformer där de kan fortsätta med ett meningsfullt arbete, åtminstone på deltid. Vi lyfter här fram de viktigaste.

Tabell 2. **Kostnader för avtalspensionering, miljarder kronor**

	Samhällskostnad per år	Kostnad för offentlig sektor
Baskalkyl	5,3	5,2
Om alla avtalspensionärer ger upphov till förlorad produktion motsvarande en hel arbetskraft i stället för en tredjedel som antagits i baskalkylen.	15,9	8,3
Om avtalspensionering inte minskar sysselsättning eller arbetslöshet och inte minskar produktion hos arbetsgivaren. Produktionsbortfallet är då noll.	0	3,7

Källa: *Handelns Utredningsinstitut.*

- För det första bör vidare verksamhet som egenföretagare bland avtalspensionärerna uppmuntras. I vissa fall kan det till exempel vara tänkbart att arbetsgivaren förbinder sig att köpa tjänster från avtalspensionären som motsvarar till exempel ett halvtidsarbete. För att detta skall vara möjligt krävs emellertid en lagändring. Idag får inte verksamhet bedrivas i företagsform om företagaren har sin före detta arbetsgivare som enda kund.
- För det andra bör fortsatt arbete i andra former uppmuntras. Detta kan till exempel ske genom att möjliggöra för arbetsgivaren att flytta en arbetstagares anställningsskydd till ett annat företag.

I stället för att betala avtalspension skulle då arbetsgivaren betala en ny arbetsgivare för att ta över anställningsskyddet. Därmed får anställda som annars skulle ha avtalspensionerats möjlighet att pröva på något nytt utan att förlora sitt anställningsskydd.

- För det tredje skulle båda dessa lösningar framstå som särskilt attraktiva om avdragsmöjligheterna för avtalspensionen ändrades. Idag finns en kompletteringsregel, enligt vilken avtalspension upp till 80 procent av tidigare lön är en avdragsgill kostnad i företaget². Om denna kompletteringsregel slopades för avtalspensionskostnader, samtidigt som de ovan nämnda lagändringarna genomfördes, skulle arbetsgivare finna det mer gynnsamt att hjälpa avtalspensionärer till egen företagsamhet eller annat jobb än till passivitet. Enligt nu gällande huvudregel skulle en avdragsgill avtalspension kunna betalas ut motsvarande 35 procent av nuvarande lön, samtidigt som arbetsgivaren förbinder sig att (avdragsgillt) köpa tjänster från avtalspensionären motsvarande 40 procent av nuvarande lön.
- För det fjärde bör återbetalningar av överskottsmedel från SPP vara helt fria från restriktioner i användningen av medlen, och således enbart ske genom kontanta utbetalningar. Idag får företag tillgång till sin del av överskottsmedlen dels i form av kontanta återbetalningar, dels i form av möjligheter att avräkna medlen mot vissa framtida pensionspremieinbetalningar. Skattereglerna

² Gäller årslön upp till drygt 270 000 kronor. För lön därutöver upp till drygt 730 000 kronor gäller 70 procent.

för återbetalningen från SPP ger emellertid i vissa fall incitament för att använda pengarna omedelbart, exempelvis för avtalspensioner, hellre än till avräkning mot framtida premier. Om återbetalningen endast skedde kontant, skulle dessa incitament till avtalspensioneringar inte uppstå. Inför eventuella framtida återbetalningar av överskottsmedel är detta viktigt att ändra.

- För det femte bör möjligheterna för individen att själv välja avtalspension minskas. Enligt bestämmelserna i till exempel det statliga Trygghetsavtalet kan en uppsagd arbetstagare över 60 år välja att inte stå till arbetsmarknadens förfogande och istället erhålla pensionsersättning. Samma möjlighet har arbetstagare över 60 år som avgår frivilligt för att skapa möjligheter för att en annan arbetstagare skall kunna undvika uppsägning.
- För det sjätte måste den onda cirkel av vikande prestation och bristande uppmärksamhet från arbetsgivarsidan när det gäller arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter som vissa anställda hamnar i undvikas. Det behövs fler och tidigare rehabiliteringsinsatser för att undvika sådana situationer. Studier visar att tidiga insatser från arbetsgivare påtagligt kan förebygga avtagande prestation hos vissa anställda.
- För det sjunde bör det ges ökade möjligheter till, och incitament att, successivt trappa ner arbetstakten de sista åren innan pension, istället för att helt sluta arbeta i förtid. Detta kan ske genom att begränsningsreglerna vad gäller minsta tjänstgöringsgrad i vissa av arbetsmarknadens pensionsavtal mjukas upp.

Vid sidan av de åtgärder som skulle kunna minska antalet avtalspensioneringar, finns också åtgärder som skulle kunna uppmuntra de redan avtalspensionerade att återigen eller i större utsträckning vara aktiva på arbetsmarknaden. En åttonde regeländring vore att avtalspensionsersättningen inte minskas med arbetsinkomster i den utsträckning som gäller idag. Begränsningar av denna typ finns i det kommunala och i det statliga pensionsavtalet. Att avtalspensionärer samtidigt arbetar skulle ur samhällets synvinkel vara positivt, givet att ingen undanträngning av andra arbetstagare sker som en följd av detta.

1 INLEDNING

1.1 Bakgrund

I den högkonjunktur som för närvarande råder i Sverige ses personalbrist av många arbetsgivare som ett hot mot den nuvarande tillväxten och – än mer så – mot de fortsatta tillväxtmöjligheterna. Samtidigt minskar den andel av befolkningen som är i arbetsför ålder (20–64 år) relativt den totala befolkningen. Enligt de prognoser över den demografiska utvecklingen som finns för 2000-talets första decennier, kommer också den arbetande befolkningens del av den totala befolkningen att ytterligare minska, en utveckling som accentueras efter 2010. Detta beror dels på att de stora barnkullarna födda på 1940-talet nu börjar närma sig pensionsåldern, dels på att barnafödandet har minskat kraftigt under 1990-talet. Försörjningsbördan ökar för den arbetande befolkningen och den svenska välfärdsstatens åtaganden kan bli svårare att uppfylla i framtiden. Det är därför viktigt att en så stor andel som möjligt av befolkningen i arbetsför ålder också verkligen arbetar.

Tyvärr finns det tecken på att den mest erfarna delen av den arbetsföra befolkningen deltar i arbetslivet i en allt mindre utsträckning. Enligt den definition som kommer att användas i denna rapport utgörs de mest erfarna av personer i åldersgruppen 55–64 år. För 'erfarna' män har sysselsättningsfrekvensen trendmässigt sjunkit under lång tid. För 'erfarna' kvinnor steg däremot sysselsättningsfrekvensen

ända fram till 1990-talets början, varefter den dock stadigt har fallit. Inte ens den rådande högkonjunkturen förefaller ha kunnat ändra mer än marginellt på denna utveckling³. Detta rimmar förstås illa med behovet av att så många i arbetsför ålder som möjligt skall ha ett arbete. Än mer allvarligt blir detta mot bakgrund av att inom den totalt sett sjunkande andelen av befolkningen i arbetsför ålder, så kommer andelen i åldern 50–64 år att öka på bekostnad av andelen mellan 20 och 49 år under 2000-talets första decennium (Batljan & Lagergren, 2000). Om trenden med en fallande sysselsättningsgrad för de mest erfarna fortsätter kommer detta att innebära en ytterligare ökad försörjningsbörda för den arbetande befolkningen.

Den fallande sysselsättningsgraden hos de mest erfarna under 1990-talet kan till en del förklaras av en allmänt fallande sysselsättning under år med en svag ekonomisk tillväxt, vilket också har drabbat andra grupper än de äldre. Det finns dock även andra förklaringar, som delvis kan ha sin grund i en i negativ mening förändrad syn på den äldre arbetskraften. Det finns bland annat en tveksamhet inför äldre arbetstagares förmåga att anpassa sig till ett arbetsliv där förändringstakten blir allt högre och där kraven på förmåga att

³Riksdagens revisorer uttrycker de risker detta innebär på följande sätt: "Bland andra Långtidsutredningen och Konjunkturinstitutet räknar i sina framtidsbedömningar med att den gynnsamma ekonomiska utvecklingen i Sverige inom det närmaste årtiondet kommer att dämpas på grund av en tilltagande brist på arbetskraft. Denna bedömning görs trots att man förutspår en ökning av arbetskraftsdeltagandet för de äldre åldersgrupperna. Oförändrat låga eller fortsatt sjunkande sysselsättningstal för de äldre på arbetsmarknaden skulle därför förvärra arbetskraftsbristen och ytterligare dämpa den ekonomiska tillväxten." (Riksdagens revisorer, 2000a, s. 16)

snabbt sätta sig in i nya arbetsuppgifter och -metoder också ökar. Ett exempel på detta är att det under 1990-talet inte har varit ovanligt att arbetsgivare har betalat några av sina mest erfarna anställda – som närmar sig pensionsåldern – för att dessa skall sluta arbeta. Enligt en undersökning har närmare två av tre arbetsgivare genom avtal underlättat för arbetstagare att gå i pension (Sifo, 2000). Detta sker alltså samtidigt som en stor andel av arbetsgivarna anger att de upplever en brist på personal (därmed inte sagt att det nödvändigtvis rör sig om samma arbetsgivare).

Vid en första anblick förefaller många arbetsgivares beteende paradoxalt. Redan en preliminär genomgång av olika regelsystem ger dock anledning att misstänka att det exempelvis i arbetsmarknadens pensionsavtal, det offentliga pensionssystemet, skattesystemet och arbetsmarknadslagstiftningen finns bestämmelser som kan ge såväl arbetsgivare som arbetstagare ur en samhällsekonomisk synvinkel felaktiga incitament. För att utröna om så verkligen är fallet är det angeläget att kartlägga dessa regelverk och försöka identifiera de bestämmelser som eventuellt ger dessa incitament.

1.2 Olika vägar till förtida pension

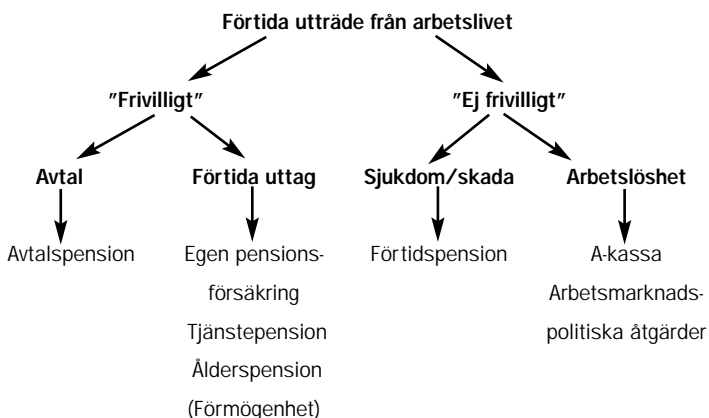
Denna rapport fokuserar på avtalspensioneringar, med vilket vi avser frivilliga avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare. Enligt dessa avtal slutar arbetstagaren sin anställning i förtid mot en ersättning från arbetsgivaren fram till den ordinarie pensionsåldern⁴.

⁴ Ofta, men inte alltid, har också de fackliga organisationerna en viktig roll i samband med avtalspensioneringar

Vårt syfte är att studera avtalspensioneringarnas omfattning, eventuella regler som ger incitament till avtalspensioneringar, vilka övriga motiv som kan finnas för dem samt vilka samhällsekonomiska kostnader avtalspensioneringarna för med sig.

Det är emellertid också viktigt att poängtera att det förutom frivilliga förtida pensioneringar också finns ett antal andra vägar som bär ut ur arbetslivet innan den ordinarie pensionsåldern. Det är därför viktigt att sätta avtalspensioneringarna i sitt sammanhang. Detta görs i *figur 1.1*. Diagrammet visar att det dels finns frivilliga vägar, dels vägar som inte är frivilliga ut ur arbetslivet före 65 års ålder. För att ge en helhetsbild kommer vi i rapporten att kortfattat beröra några av de möjligheter att lämna arbetslivet som, vid sidan av avtalspensioneringarna, visas i diagrammet.

Figur 1.1. **Vägar ut ur arbetslivet före 65 års ålder**



En intressant komplettering som kan göras till *figur 1.1*, är att göra åtskillnad mellan de olika möjligheterna till förtida pension baserat på vem det är som finansierar den förtida pensionen. I endast ett fall, nämligen avtalspensioneringar, är det arbetsgivaren som står för de direkta kostnaderna. Den enskilde individen står själv för den direkta kostnaden om han eller hon utnyttjar privat sparkapital eller privata pensionsförsäkringar för att sluta arbeta innan 65, eller indirekt (i form av lägre pension i framtiden) om individen gör förtida uttag från ålderspensions- eller tjänstepensionssystemen. Staten står för kostnaderna för förtidspensioner samt för ersättning från arbetslöshetsförsäkringen⁵.

Det är i detta läge viktigt att framföra de skilda perspektiv som kan finnas i denna debatt. Ur *individens* perspektiv kan det i vissa sammanhang upplevas som en förmån att mot ersättning få en möjlighet att sluta sitt arbete och istället få mer tid över för andra intressen. En inställning som denna förstärks givetvis till exempel om arbetet upplevs som tråkigt, om arbetsmiljön är dålig eller om pensionserbudandet är tillräckligt förmånligt. Det kan emellertid också finnas inslag av socialt tryck på äldre arbetstagare att acceptera erbjudanden om förtida pension, exempelvis från andra anställda som annars kanske sägs upp. Frivilligheten i avtalen är således i vissa fall en sanning med modifikation. I dessa fall upplevs sannolikt den

⁵Staten står i det närmaste för hela kostnaden för arbetslöshetsförsäkringen. Endast en marginell del täcks av a-kasseavgifterna.

förtida pensioneringen som något negativt⁶. Ur *arbetsgivarens* perspektiv kan avtal om förtida pensionering, antingen avtalspensioneringar eller informella avtal där offentliga ersättningsystem utnyttjas, ses som en möjlighet att undvika turordningsreglerna vid uppsägningar. Andra positiva följder från arbetsgivarens synvinkel kan vara möjligheten att ändra åldersstrukturen på arbetsplatsen eller att kunna underlätta någon annan typ av strukturell förändring, till exempel en ändrad inriktning på verksamheten. Slutligen, ur *samhällets* synvinkel är förtida pensioneringar en negativ företeelse. Förtida pensioneringar kan innebära såväl ökade avgifter till avtalsförsäkringar som minskade skatteintäkter (Wadensjö & Sjögren, 2000). Vidare innebär förtida pensioneringar i de flesta fall också ett produktionsbortfall, vilket utgör en viktig samhällsekonomisk kostnad i sammanhanget.

Det är ur det sistnämnda perspektivet, samhällets, som vi i huvudsak ämnar studera de förtida pensioneringarna i denna rapport, och då särskilt avtalspensioneringarna. När det gäller de olika potentiella drivkrafterna bakom avtalspensioneringar och andra typer av förtida pension kommer emellertid samtliga perspektiv att studeras.

⁶Förtida pensioneringar kan också förklaras utifrån två olika modeller, utstötningsmodellen samt attraktionsmodellen (Aronsson & Kilbom, 1996). Enligt utstötningsmodellen beror de förtida pensioneringarna exempelvis på en dålig arbetsmiljö eller av olika förhållanden på arbetsmarknaden. Attraktionsmodellen, å andra sidan, förklarar förtida pensioneringar med de avvägningar som arbetstagaren gör mellan alternativet att fortsätta arbeta eller att gå i förtida pension. Utfallet i attraktionsmodellen är därmed avhängigt dels den enskilde arbetstagarens preferenser, dels hur förmånligt pensionserbjudandet är.

1.3 Disposition

Efter denna inledning redogörs i kapitel 2 för vilka motiv som arbetsgivare kan ha för att erbjuda avtalspensioneringar. Vidare studeras olika regelverk och avtal samt de effekter som vissa bestämmelser i dessa kan ha på arbetsgivares incitament att behålla eller rekrytera äldre arbetskraft samt arbetstagares incitament att fortsätta arbeta. Här redovisas också några räkneexempel över en arbetsgivares kostnader för att antingen behålla en anställd eller att erbjuda avtalspension. Även exempel på en arbetstagares ersättning beroende på vilken väg ut ur arbetslivet som tas redovisas. I kapitel 3 görs en översikt över omfattningen av olika typer av förtida pensioneringar, med speciellt fokus på avtalspensioneringar. Efter detta beräknas i kapitel 4 de samhällsekonomiska effekterna av avtalspensioneringarna, med utgångspunkt från underlag i kapitel 2 och 3. Kapitel 5 avslutar med sammanfattande kommentarer och förslag till åtgärder för att minska antalet avtalspensioneringar.

2 ORSAKER TILL AVTALSPENSIONERING

I detta kapitel studeras närmare vilka motiv som kan finnas till varför avtalspensioneringar förekommer. Vi gör det dels genom att studera konkreta exempel på avtalspensioneringar, dels genom att studera olika typfall över arbetsgivarens kostnader för avtalspensioneringar kontra fortsatt anställning och dels genom att studera olika regelverk och deras potentiella effekter. Vad gäller regelverk studeras också sådana som kan användas till förtida pensionering annan än avtalspensionering. Slutligen görs en kort genomgång av vilka avgångssätt från arbetslivet som är mest fördelaktiga för arbetstagaren själv.

2.1 Arbetsgivares motiv bakom avtalspensioneringar

Arbetsgivares vilja att erbjuda arbetstagare avtalspensionering bör åtminstone teoretiskt ha sin utgångspunkt i att den äldre arbetskraften inte bidrar till verksamheten i en utsträckning som motsvarar den kostnad i form av lön, avgifter och andra kostnader som arbetsgivaren lägger ner⁷. Givet den bilden kan det i vissa fall vara

⁷ Till 'bidrag till verksamheten' kan i första hand räknas den intäkt som arbetstagarens arbetsinsats genererar, men kan också inkludera exempelvis trivsel på arbetsplatsen.

en bättre 'affär' att den äldre arbetskraften, eller delar av den, går i pension – antingen bekostad av arbetsgivaren genom avtalspension eller möjligen på bekostnad av något av socialförsäkringssystemen eller av arbetslöshetsförsäkringen. Alternativet – att istället sänka de äldre anställdas löner ner till en nivå som motsvaras av deras bidrag till verksamheten – är inte praktiskt möjligt i det klimat som råder på arbetsmarknaden. Här är det viktigt att påpeka att arbetsgivarens strävan inte alltid stämmer överens med det som ur ett samhällsekonomiskt perspektiv är det bästa alternativet. Det kan ur samhällets perspektiv exempelvis vara bättre om de yngre arbetstagarerna sägs upp före de äldre, då sannolikheten för yngre arbetslösa att hitta ett nytt arbete kan vara större än äldre arbetslösa.

En närliggande utgångspunkt för arbetsgivaren kan vara att det finns ett övertalighetsproblem som måste lösas, det vill säga att verksamheten som helhet inte genererar intäkter som täcker kostnaderna. Givet att arbetstagarerna oavsett ålder och erfarenhet bidrar ungefär lika mycket till verksamheten, kan det i dessa fall ses som mer angeläget att behålla yngre arbetstagar inom företaget eller myndigheten, hellre än att gå enligt de ibland komplicerade turordningsreglerna. Detta eftersom de äldre ändå måste ersättas inom en relativt snar framtid, vid den ordinarie pensionsaldern. Dessa överväganden illustreras väl av några exempel ur den stora mängden avtalspensioneringar.

Folksam

En väldokumenterad avtalspensioneringsprocess genomfördes på försäkringsbolaget Folksam under början av 1990-talet (se Isaksson & Johansson, 1997). En grupp forskare följde arbetet med avtalspensioneringarna och gjorde uppföljande enkäter och ett stort antal

intervjuer för att få en så komplett bild av avtalspensioneringarna som möjligt, såväl ur arbetsgivarens som arbetstagarernas perspektiv. Utifrån denna rapporters perspektiv är det framförallt intressant att beskriva hur arbetsgivaren Folksam resonerade, vilka motiven bakom erbjudandet om avtalspensionering var.

Som den viktigaste bakomliggande faktorn till varför det sågs ett behov av att minska personalstyrkan var att Folksam hade ekonomiska problem under 1990-talets början, till stor del på grund av kreditförsäkringsförluster i den ekonomiska krisens fotspår. En bidragande orsak var sannolikt också den kraftigt ökande konkurrens på försäkringsmarknaden som var resultatet av 1980-talets avregleringar och ökande internationalisering. Driftskostnaderna ansågs därför vara för höga inom Folksam. Att som svar enbart höja premierna ansågs ej vara tillräckligt. I valet mellan varsel och uppsägningar å ena sidan och erbjudanden om avtalspensioneringar å andra sidan, valde Folksam det senare. Enligt Isaksson och Johansson kan detta förklaras av att ledningen i företaget ville värna 'Folksamandan' och bibehålla en god stämning inom företaget. Därmed användes ett så stort inslag av frivilliga lösningar som möjligt. Bidragande här var emellertid också det faktum att Folksam hade överskottsmedel hos sitt pensionsföretag som kunde användas till just denna typ av åtgärd.

Lunds universitet

Lunds universitet har under flera år levt under ett sparbeting, och ett flertal fakulteter har ekonomiska problem. För att lösa eller mildra dessa ekonomiska problem har olika åtgärder vidtagits. En av dessa åtgärder är erbjudanden om frivillig avtalspensionering till

äldre medarbetare, med vilka framförallt avses arbetstagare över 60 år. En viktig orsak till att universitetet hellre ser avtalspensioneringar än 'vanliga' uppsägningar till följd av arbetsbrist, det vill säga uppsägningar enligt turordningsprincipen, är åldersstrukturen bland personalen. En relativt stor del av personalstyrkan kommer att börja gå i pension om cirka fem år, varför det utifrån verksamhetssynpunkt anses vara viktigt att i så stor utsträckning som möjligt behålla yngre, och för framtiden viktig, arbetskraft. Detta för att slippa ett än större rekryteringsbehov i framtiden. Erbjudandena om avtalspensionering sker selektivt och följer det statliga Trygghetsavtalet (se nedan för en beskrivning av detta). Universitetsstyrelsen har avsatt en ram om 40 miljoner kronor för avgångsersättningar och avtalspensioneringar.

Stockholms kommun

Stockholms kommun genomför årligen ett antal avtalspensioneringar. Avtalspensioneringarna används för att komma till rätta med övertalighetsproblem inom olika kommunala verksamhetsområden. Detta sker ofta som en följd av att vissa befattningar försvinner, till exempel när kommunala verksamheter avvecklas, privatiseras eller säljs. Avtalspensionerna inriktas alltid på anställda över 60 år. Innan avtal sluts görs bedömningar om alternativa sysselsättningar kan hittas och till vilken omskolningskostnad detta i så fall kan ske. Ersättningen följer bestämmelserna i det kommunala pensionsavtalet PFA 98, som ger en ersättning om 73,5 procent av ett genomsnitt av tidigare lön⁸. Ingen kompensation sker för förlust av

⁸Se avsnitt 2.3 för en beskrivning av avtalspension enligt PFA 98.

pensionsintjäning till ATP-, inkomst-, premie- eller tjänstepensionssystemet till följd av avtalspensioneringen.

Dagens Nyheter

På mediaområdet har avtalspensioneringar under senare år varit vanliga. Ett exempel är Dagens Nyheter, som vid flera tillfällen genomfört avtalspensioneringar. Traditionellt sett har erbjudanden om avtalspensionering kommit i tider när besparingar har varit nödvändiga och ett behov av att minska personalstyrkan har funnits. Erfarenheterna från detta sätt att hantera avtalspensioneringar har emellertid varit att olika typer av sparpaket har lett till en viss oro internt i organisationen. Bland annat av denna anledning har nu inriktningen ändrats och avtalspensionserbjudanden görs i en mer löpande form, inom olika delar av verksamheten. Innan avtalspension erbjuds övervägs eller prövas olika alternativ, exempelvis utbildningssatsningar eller omflyttningar inom Dagens Nyheter. Tidigare gjordes också försök med ersättningsberättigad tjänstledighet, under vilken den anställde var tänkt att söka sig nya arbeten. Detta visade sig emellertid inte fungera tillfredställande.

Erbjudandena om avtalspension är normalt utformade så att ersättningsnivån utgör 75 procent av arbetstagarens slutlön och ersättningen betalas ut fram till 65 års ålder. Om arbetstagaren vid avtalspensioneringen ännu ej har uppnått en ålder av 60 år så reduceras ersättningen, som inte kan uppgå till mer än 75 procent av lönen mellan 60 och 65 år. Om arbetstagaren exempelvis är 58 år så fördelas ersättningen enligt ovan över de sju år som återstår fram till 65. Hur kostnaderna för avtalspensionsåtaganden hanteras kan skifta från ett tillfälle till ett annat. Överskottsmedlen från SPP används emellertid inte för avtalspensioneringar.

Kommentarer

Som kan utläsas såväl från Folksamexemplet som av förberedelserna för avtalspensioneringar vid Lunds universitet och tidigare på Dagens Nyheter, så ses avtalspensioneringar i första hand som en lösning på ekonomiska problem vars grund ofta finns i övertalighetsproblem. Målet är helt enkelt att minska kostnaderna, antingen inom en bibehållen organisation eller efter en struktur- eller verksamhetsomvandling. Även vad gäller Stockholms kommun är skälet övertalighet, dock med grund mer i förändringar av verksamhetsstrukturer än ekonomiska problem. En annan orsak som delvis kan förklara förekomsten av avtalspensioneringar kan vara strävan efter en annan åldersstruktur i verksamheten, vilket framförallt är tydligt i exemplet från Lunds universitet. Folksam är här något av ett undantag, då strävan där var att på frivillig väg minska personalstyrkan samt att kunna utnyttja överskottsmedel hos sitt pensionsföretag. Åldersstrukturen förefaller inte ha haft samma stora betydelse. Att förekomsten av överskottsmedel hos ett pensionsföretag anges som en bidragande faktor till avtalspensionering blir synnerligen intressant, då paralleller kan dras till de möjligheter till avtalspensioneringar som utbetalningarna av överskottsmedel från SPP ger upphov till. Exemplet Dagens Nyheter visar emellertid att tillgängliga överskottsmedel inte nödvändigtvis används till avtalspensioneringar.

Det faktum att det i första hand är den äldre arbetskraften som drabbas av nedskärningar innebär inte per automatik att de äldre ses som mindre kompetenta eller som att de genererar lägre intäkter till verksamheten än de yngre. Det kan istället vara ett utfall av viljan att behålla den personal som har flest tjänsteår kvar till pension, för att

undvika ett behov av återkommande nyrekryteringar. En annan potentiell orsak till varför arbetsgivare kan vara benägna att erbjuda avtalspensioneringar framför att genomföra regelrätta uppsägningar är att stämningen på arbetsplatsen riskerar att försämrans om det senare alternativet används, vilket kan påverka verksamheten negativt under en längre tid. Enligt detta resonemang ses det således som viktigt att framstå som en god arbetsgivare såväl bland dem som lämnar arbetsplatsen, som för dem som arbetar kvar. Detta är också något som kommer till uttryck i de exempel som ovan beskrivits.

2.2 Arbetsgivarens kostnad för avtalspensionering kontra fortsatt anställning

Som beskrevs i avsnitt 2.1 så ligger bakom varje beslut om avtalspensionering, explicit eller implicit, ett antagande om eller en kalkyl som visar att arbetstagaren inte bidrar så mycket till produktion eller verksamhet att denna 'intäkt' motsvarar arbetsgivarens kostnader för vederbörande. För att på ett så korrekt sätt som möjligt värdera en arbetstagares bidrag till verksamheten kontra de kostnader som han eller hon ger upphov till skulle ett stort antal faktorer behöva vägas in i en kalkyl, däribland individens lön, den 'nytta' individen ger upphov till samt den 'nytta' som arbetsgivaren eftersträvar i framtiden⁹. Förutom dessa faktorer finns också andra att beakta, exempelvis 'mjukare' faktorer i form av försämrade stämning på arbetsplatsen efter det att arbetskamrater har lämnat sina anställningar. Vidare kan ytterligare 'hårda' faktorer finnas, exempelvis olika kompetensförluster som inte var kända eller som inte beakta-

⁹Se Isaksson & Johansson (1997) för beräkningar av detta slag applicerade på Folksam avtal om förtida pensioneringar under 1990-talets början.

des vid avtalsbeslutet och som kan vara svåra att ersätta.

I detta avsnitt eftersträvar vi inte att göra totalberäkningar, bland annat då nyttobegreppet är synnerligen svårt att hantera redan när det gäller konkreta fallstudier. Istället skisseras olika typfall, med kostnader för en arbetsgivare som har att välja mellan alternativen att ha en individ fortsatt anställd fram till den ordinarie pensionsåldern 65 år eller att avtala med den anställde om förtida pensionering. Även vid denna typ av räkneexempel finns ett antal faktorer som måste tas hänsyn till när det gäller olika kostnadsposter, såväl vid fortsatt anställning som vid avtalspensionering. Nedan följer separata genomgångar av de båda alternativen.

I alternativet med fortsatt anställning antas att arbetstagaren arbetar kvar på en fulltidstjänst fram till ordinarie pension vid 65 års ålder. Givet detta har arbetsgivaren direkta kostnader i form av lön, arbetsgivaravgifter samt premier till avtalsförsäkring varje år under perioden fram till ordinarie pensionering¹⁰. Vidare har arbetsgivaren kostnader för arbetstagarens arbetsplats samt arbetsmaterial. Till detta kan också komma olika kostnader för kompetensutveckling, omskolning eller ytterligare andra kostnader. För att ta hänsyn till dessa kostnader används en schablonkostnad per månad, som vi har valt att sätta till 2 000 kronor. Detta är i underkant av verkliga förhållanden¹¹, och kan således tjäna som en lägstanivå.

Med alternativet att genomföra en avtalspensionering har arbets-

¹⁰Vi har antagit att arbetstagaren har en årlig löneökningstakt på tre procent fram till ordinarie pensionering. Arbetsgivaravgifterna uppgår till 32,92 procent år 2001. Premier för avtalsförsäkring antas vara 6,15 procent för privatanställda arbetare.

¹¹Se till exempel Hasche och Jormvik (1999).

givaren kostnader i form av en premie för pensionskostnaden, som skall täcka utbetalningarna av den avtalade pensionen. Här antas att arbetsgivaren hanterar denna premie för avtalspensioneringen med en engångsavsättning till ett försäkringsbolag, som sedan sköter utbetalningarna av ersättningen¹². På denna premie betalar arbetsgivaren särskild löneskatt på pensionskostnader. Hos försäkringsbolaget genererar den inbetalda premien en kapitalavkastning, som har en garanterad nivå på tre procent som arbetsgivaren kan tillgodoräkna sig. Med detta menas att arbetsgivarens inbetalda premie utan tillskott från kapitalavkastningen skulle ha behövt vara större för att täcka pensionsutbetalningarna. Avkastning utöver den garanterade nivån kan tillfalla antingen arbetsgivaren eller arbetstägaren. I det senare fallet kan den extra ersättningen möjligen betraktas som en ersättning för lönehöjningar¹³.

Det är inte enbart löneökningarna vid fortsatt anställning som en individ 'går miste om' i det fall han eller hon accepterar ett erbjudande om avtalspensionering. Under åren med avtalspension fram till ordinarie pensionsålder kommer individen utan korrigering inte att tjäna in lika mycket i framtida pension, det vill säga pension efter 65, som om han eller hon hade fortsatt att arbeta. Detta eftersom inbetalningarna till det allmänna pensionssystemet samt aktuellt tjänste-

¹²Alternativt kan arbetsgivaren själv administrera avtalspensioneringen genom en avsättningspost i balansräkningen. I detta fall betalar arbetsgivaren en avkastningsskatt på pensionsmedel samt, vid utbetalningarna, särskild löneskatt. Den särskilda löneskatten uppgår till 24,26 procent.

¹³ Ett alternativ är att räkna upp avtalspensionen med inflationen, ett annat att höja pensionen med hjälp av ett pensionstillägg.

pensionssystem inte blir lika höga, då ersättningen från avtalspensionen endast utgör en del av den tidigare lönen. Sannolikt behöver arbetsgivaren kompensera också detta vid en avtalspensionering, det vill säga kompensera för en eventuell förlust av ATP-poäng (i det gamla pensionssystemet), inkomst- och premiepension (i det nya pensionssystemet), samt tjänstepension (ITP, SAF-LO, PFA 98 eller PA-91). Detta är emellertid inte något som alltid sker, utan kan variera från fall till fall. Vidare sker ofta en värdesäkring av avtalspensionen så att denna inte reduceras till följd av inflation. Vi har i typfallen antagit att värdesäkringen utgår från Riksbankens inflationsmål, det vill säga en årlig inflation på två procent.

Ytterligare en faktor i beräkningarna är de möjligheter till avdrag för pensionskostnader som en privat arbetsgivare har. Enligt *huvudregeln* i dessa bestämmelser får arbetsgivaren vid taxeringen göra avdrag för faktiska pensionskostnader med högst 35 procent av en anställds lön upp till 1 098 000 kronor, dock högst 366 000 kronor¹⁴. Vad gäller kostnader för avtalspensioneringar tillämpas emellertid en *kompletteringsregel*. I denna stipuleras att avdrag får göras med den faktiska pensionskostnaden, dock högst med 80 procent av lön eller lönedel upp till 270 800 kronor, 70 procent av lön eller lönedel mellan 270 801 och 732 000 kronor samt 40 procent av lön eller lönedel mellan 732 001 och 1 098 000 kronor. Att pensionskostnaden helt eller delvis är avdragsgill innebär att arbetsgivaren kan minska resultatet/vinsten med den avdragsgilla delen, och därmed undvika viss bolagsskatt. I beräkningarna förutsätts att

¹⁴De angivna beloppen gäller vid 2001 års taxering. Detsamma gäller för de för kompletteringsregeln angivna beloppen.

arbetsgivarens kostnader för pensionspremier är helt avdragsgilla.

De räkneexempel på arbetsgivarkostnader förknippade med avtalspensionering alternativt fortsatt anställning som redovisas nedan i *tabell 2.1*, avser privatanställda arbetare i olika inkomstlägen. Ersättningsnivån för avtalspensionen antas vara 75 procent av den tidigare lönen. Typfallen är i övrigt baserade på de antaganden som redovisats ovan. Utfallen får ses som ungefärliga.

I utgångsläget kan antas att en arbetstagares lönekostnad motsvarar det värde som han eller hon bidrar med i verksamheten. Vid avtalspensioneringar är emellertid värdet av bidraget lägre än kostnaden för anställning. Utifrån räkneexemplen i *tabell 2.1* kan en uppskattning göras av hur stort värdet av arbetstagarens bidrag till produktionen högst får vara för att avtalspensioneringen skall vara lönsam ur arbetsgivarens synvinkel, givet de antaganden som ovan har gjorts. Detta kan illustreras som i *figur 2.1*, som baseras på den privatanställda arbetaren med en månadslön på 20 000 kronor i *tabell 2.1*.

I *figur 2.1* ställs ett företags kostnad för att ha denna individ fortsatt anställd mot kostnaden för att avtalspensionera densamme, givet olika antaganden om den intäkt som individen ger upphov till i produktionen (produktionsvärdet). Hänsyn tas här också till effekter på betalningen av bolagsskatt, då företaget antas gå med vinst. *Figur 2.1* skall tolkas som att kostnaden för att ha individen fortsatt anställd är större än kostnaden för avtalspension i de fall individen bidrar med ett produktionsvärde som är lägre än cirka 40 procent av kostnaden vid fortsatt anställning. Detta ges av att linjen för fortsatt anställning i *figur 2.1* fram till ett produktionsvärde om cirka 40 procent befinner sig över linjen för avtalspension, det vill säga att kostnaden för fortsatt anställning då är högre än avtalspen-

Tabell 2.1. **Arbetsgivarens kostnader för avtalspensionering respektive för fortsatt anställning, privatanställd arbetare med fem år kvar till pension**

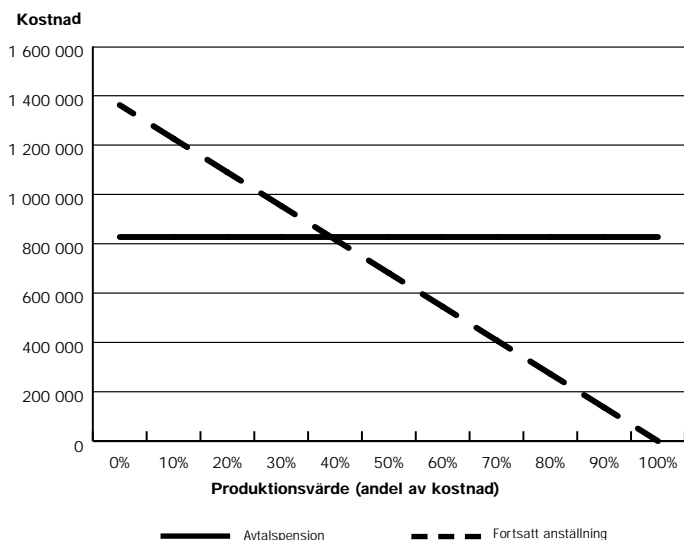
kr/mån	16 000	20 000	24 000	30 000
Fortsatt anställning				
Lön	1 019 354	1 274 193	1 529 031	1 911 289
Arbetsgivaravgift	335 571	419 464	503 357	629 196
Premie för avtalsförsäkring	62 690	78 363	94 035	117 544
Övriga kostnader	120 000	120 000	120 000	120 000
Summa kostnader	1 537 615	1 892 020	2 246 423	2 778 029
Avtalspension				
Engångspremie	706 154	882 693	1 059 232	1 324 040
Bibehållen pensions- förmån	33 600	42 000	50 400	63 000
Särskild löneskatt	179 464	224 331	269 197	336 496
Summa kostnader	919 219	1 149 024	1 378 828	1 723 536
Jämförelse				
Lägre kostnad vid avtalspension	618 397	742 996	867 595	1 054 494
Lägre kostnad, i procent	40,2 %	39,3 %	38,6 %	38,0 %

Not: Kolumnrubrikerna avser arbetstagarens månadslön fem år före ordinarie pensionsålder. Avkastningen på engångspremien antas motsvara den garanterade, det vill säga tre procent per år, och tillfalla arbetsgivaren.

Källa: Handels Utredningsinstitut.

sionskostnaden. Arbetsgivaren bör således, enligt ovanstående antaganden och resonemang, inte erbjuda avtalspension till individer som har ett större produktionsvärde än 40 procent av kostnaden för fortsatt anställning¹⁵.

Figur 2.1. **Avtalspension eller fortsatt anställning – räkneexempel för en privatanställd arbetare med en månadslön om 20 000 kronor**



Källa: Handels Utredningsinstitut

¹⁵Om de övriga kostnaderna vid fortsatt anställning, som ovan antogs uppgå till 2 000 kronor per månad, istället antas uppgå till 5 000 kronor per månad förändras denna gräns från cirka 40 till cirka 45 procent. Med andra ord skulle detta förskjuta linjen för fortsatt anställning något åt höger i figur 2.1.

Utan möjligheterna till avdrag för pensionskostnader hade arbetsgivarens kostnader för avtalspensioneringar varit betydligt högre. Detsamma gäller om avdragsmöjligheterna hade begränsats till huvudregelns stipulerade gränser, 35 procent, istället för kompletteringsregelns 80 procent. Om endast huvudregeln hade gällt skulle arbetsgivarens kostnad för avtalspensionering öka, och relationerna i *figur 2.1* ändras. Det skulle i detta fall vara lönsamt för arbetsgivaren att ha individer vars produktionsvärde överstiger cirka 30 procent fortsatt anställda, istället för att erbjuda dessa avtalspension.

Det är emellertid också viktigt att väga in de fördelar som kompletteringsregelns 80-procentiga avdragsmöjligheter kan ge. Möjligheterna till avdrag kan exempelvis utnyttjas av företag som under ett par år har haft ekonomiska svårigheter, till att köpa ikapp pensionsförmåner som försakats under tider med knappare marginaler. Kompletteringsregeln kan ur den synvinkeln ses som en form av utjämning över tiden, med avseende på när en arbetsgivare har resurser att bekosta pensionsförmåner för sina anställda.

2.3 Pensionsavtalens utformning och deras betydelse

Det finns ett antal egenskaper och bestämmelser i de pensionsavtal som har förhandlats fram mellan arbetsmarknadens parter, som innebär olika former av vad som kan kallas 'äldrehinder'. Med detta avses olika bestämmelser som dels kan ge den mest erfarna delen av arbetskraften incitament att sluta i förtid, dels kan verka hämmande för arbetsgivares vilja att anställa eller behålla äldre arbetstagare.

En sådan egenskap är inslaget av förmånsbestämda ersättningar i

några av pensionsavtalen, vilket med få undantag innebär att det blir mer kostsamt för arbetsgivaren att anställa äldre än yngre arbetstagare. Detta eftersom pensionspremierna blir högre med åldern, givet det troliga scenariot att lönerna också är högre med åldern¹⁶. ITP-planen och PA-91 är exempel på i huvudsak förmånsbestämda system, medan PFA 98 endast i delar är förmånsbestämt och avtalet mellan SAF och LO om privatanställda arbetare helt är avgiftsbestämt. I ITP-planen har emellertid vissa premiemaximerande regler införts för att mildra skillnaderna i premiestorlek, samt för att mildra effekten av stora lönehöjningar under de sista åren innan pensionering. Dessutom är den kompletterande pensionen i ITP-planen, ITPK, avgiftsbestämd. Även i PA-91 är den kompletterande pensionen avgiftsbestämd. I PFA 98 är tvärtom ålderspensionen avgiftsbestämd medan den kompletterande ålderspensionen, den särskilda ålderspensionen samt efterlevandepensionen är förmånsbestämda.

Utvecklingen går emellertid allt mer i riktning mot införande av avgiftsbaserade system, som inte har samma effekter på arbetsgivarnas vilja att anställa äldre arbetskraft och därmed inte heller på den äldre arbetskraftens möjligheter att kunna få nya jobb. På höga inkomster, ofta angivet som inkomster över 7,5 basbelopp, kom-

¹⁶ Med ett förmånsbestämt system avses ett system där förmånsnivån är fastställd i förväg och avgiftsinbetalningarna anpassas därefter. Med förmånsnivån avses till exempel en viss procent av slutlönen eller av den genomsnittliga lönen under de sista åren innan pension. Motsatsen till ett förmånsbestämt system är ett avgiftsbestämt system, där det är avgiftsinbetalningarna som är bestämda i förväg medan förmånsnivån anpassas efter ett antal olika faktorer.

mer dock sannolikt inslaget av förmånsbestämda premier även fortsatt att vara mycket stort (Mårtensson, 2000).

Det finns också en bestämmelse i de båda förmånsbestämda systemen, ITP-planen och PA-91, som kan minska arbetstagarens incitament att gå ner i arbetstid hellre än att helt sluta arbeta innan ordinarie pensionsålder. Det är en begränsningsregel i form av krav på att anställningen skall motsvara minst 40 procent av heltids-tjänstgöring för att tjänstetid skall tillgodoräknas arbetstagaren¹⁷. Givet dessa regler kan arbetstagaren vara mer benägen att acceptera ett erbjudande om avtalspension, än i fallet utan begränsningsregel för tillgodoräkning av tjänstetid. I de avgiftsbestämda avtalen SAF-LO och PFA 98, däremot, finns inte någon begränsning i form av minimiarbetstid för att få tillgodoräkna sig pensionsförmåner.

Förutom att pensionsavtalen i allt större utsträckning är avgiftsbaserade istället för förmånsbaserade, så har även vissa andra förändringar i positiv riktning vad gäller den äldre arbetskraftens möjligheter till nya arbeten ändå skett. Avtalspensioneringar inom statlig sektor skedde länge under speciella villkor. Varken den enskilde arbetsgivaren eller de statliga arbetsgivarna i grupp hade något kostnadsansvar för de avtalslösningar som beslutades. Istället finansierades de statliga avtalspensioneringarna, liksom övriga statliga pensionsförmåner, genom ett lönekostnadspålägg. I praktiken innebar detta en form av förtidspensionering av de aktuella arbetstagarna (Wadensjö & Sjögren, 2000). Systemet ändrades en första gång

¹⁷Enligt ITP-planen måste den ordinarie arbetstiden uppgå till minst 16 timmar per helgfri vecka, räknat som ett genomsnitt för tre kalendermånader

1998, med följd att de statliga arbetsgivarna som grupp fick ett kostnadsansvar genom att en försäkringstekniskt beräknad arbetsgivarpremie infördes. 1999 ändrades sedan bestämmelserna igen, med följd att den enskilde arbetsgivaren nu får stå för sina egna kostnader för avtalade pensionsersättningar om uppsägningen har skett efter den 31 december 1998. Detta innebär att de statliga arbetsgivarna sannolikt blir mindre benägna att avtala om förtida pensionering, eller åtminstone att de blir mer noggranna med beräkningar och analyser av tillgängliga alternativ innan en avtalspensionering inleds.

Det statliga Trygghetsavtalet

Inom den statliga sektorn bildades 1990 en stiftelse, Trygghetsstiftelsen, av staten och de statsanställdas fackliga organisationer. Verksamhetsmålet är att de statligt anställda som sägs upp på grund av arbetsbrist inte skall gå ut i arbetslöshet, utan att de åtgärder som beslutas snabbt skall leda individen tillbaka till arbetslivet. Verksamheten inom stiftelsen styrs av Trygghetsavtalet.

Trots det till synes starka fokus som finns på att förmå individer som har sagts upp att återgå till arbetslivet, så finns det också bestämmelser i Trygghetsavtalet som går helt emot denna linje. Avtalet stipulerar följande vad gäller pensionsersättning och särskild pensionsersättning (§ 14):

”En uppsagd arbetstagare, som vid entledigandet har fyllt 60 år och som väljer att inte stå till arbetsmarknadens förfogande, har rätt till pensionsersättning fr.o.m. dagen efter det att anställningen har upphört eller fr.o.m. dagen efter den då arbetstagaren upphör att stå till arbetsmarknadens förfogande.

En arbetstagare, som har erhållit pensionsersättning enligt första stycket och som därefter väljer att stå till arbetsmarknadens förfogande, behåller ersättningen. Även en arbetstagare som inte har blivit uppsagd har i vissa fall rätt till pensionsersättning. Som förutsättning gäller att arbetstagaren har fyllt 60 år, arbetstagaren avgår frivilligt och avgången enligt arbetsgivarens bedömning skapar möjlighet för en uppsägningshotad eller uppsagd arbetstagare att få en fortsatt eller ny anställning vid den egna myndigheten eller vid en annan myndighet.”

Vidare finns det möjligheter för arbetstagare som har fyllt 55 år att beviljas särskild pensionsersättning, givet att särskilda skäl föreligger samt att individen inte är berättigad till arbetslöshetsersättning eller förlängd avgångsersättning. Beslut om huruvida särskilda skäl föreligger fattas av Trygghetsstiftelsen.

Pensionsersättningen och den särskilda pensionsersättningen motsvarar individens ålderspension utan reduktion för förtida uttag från pensionssystemet enligt § 17 i PA-91. Dessutom tillgodoräknas individen de tjänsteår som återstår fram till ordinarie pension, räknat från tidpunkten när anställningen upphörde. Pensionsunderlaget utgörs av medeltalet för den pensionsgrundande lönen för den femårsperiod som föregår avgångsåret. Pensionsersättningen och den särskilda pensionsersättningen kan i viss omfattning minskas om individen har en arbetsinkomst förutom pensionsersättningen. Minskning sker i allmänhet inte så länge summan av pensionsersättning och arbetsinkomst ej överstiger individens inkomst av den tidigare anställningen.

Vidare har individen rätt att få ett pensionstillägg i de fall individens ATP minskas under åren med pensionsersättning. Detta pen-

sionstillägg skall motsvara skillnaden mellan faktiskt utbetalad ATP och den ATP som individen skulle ha fått om åren med pensionsersättning hade räknats med. Pensionstillägget gäller ej i det nya pensionssystemet, det vill säga det är inte alls tillgängligt för arbetstagare födda efter 1953 och endast på den del av pensionen som kommer från ATP-systemet för arbetstagare födda 1938–1953. Detta kan innebära att nivån på ålderspensionen efter 65 blir lägre för dessa arbetstagare.

Avtalspension i det kommunala pensionsavtalet

Enligt den kommunala sektorns pensionsavtal, PFA 98, kan en enskild arbetstagare och arbetsgivaren komma överens om en frivillig förtida pensionering. De tillämpliga reglerna om denna särskilda ålderspension före 65 års ålder gäller egentligen endast för arbetstagare inom räddningstjänsten, men enligt de centrala och lokala protokollsanteckningarna (punkt 10, bilaga 2 till PFA 98) kan avtal därom träffas även mellan andra kommunala arbetstagare och arbetsgivare.

Pensionen utgår från och med avgången och längst till och med månaden innan den då arbetstagaren fyller 65 år. Ersättningen beräknas på följande sätt. Först beräknas en årspoäng, vilken utgörs av den pensionsgrundande lönen dividerad med det aktuella förhöjda basbeloppet respektive år. Därefter beräknas en årsmedelpoäng som medelvärde av de fem högsta årspoängen under de sju kalenderår som närmast föregår året före det år då arbetstagarens anställning upphör. Slutligen beräknas ersättningen genom att en viss procentandel av årsmedelpoängen, enligt *tabell 2.2*, multipliceras med det basbelopp som gäller under den månad då anställningen upphör.

Ersättningen från den särskilda ålderspensionen minskas med 73,5 procent av eventuell förvärvsinkomst överstigande cirka en fjärdedels basbelopp¹⁸. Utrymmet för en individ att ta en ny anställning efter avtalspensionering är därmed relativt litet om individen ej vill riskera att få sin avgångsersättning minskad.

Tabell 2.2. **Beräkning av särskild ålderspension i PFA 98**

Skikt av årsmedelpoäng	0 – 7,5	7,5 – 20	20 – 30
Pensionsnivå i procent av årsmedelpoäng	73,5	62,5	31,25

Bestämmelserna om den särskilda ålderspensionen i PFA 98 är således mer generösa än reglerna i det statliga trygghetsavtalet. Detta eftersom möjligheten till särskild ålderspension inte kräver att den aktuella arbetstagaren har blivit uppsagd, eller att någon annan på arbetsplatsen hotas av uppsägning, utan endast att ett avtal träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare. Enligt Mårtensson (2000) tillkom dessa bestämmelser i det kommunala avtalet redan på 1970-talet, och utnyttjades alltmer under neddragningarna under 80- och 90-talen. Efterhand fick också allt fler personalkategorier möjlighet till särskild ålderspension.

¹⁸ Det finns dock möjlighet för arbetsgivare och arbetstagare att träffa egna avtal om hur den särskilda ålderspensionen skall samordnas med eventuell förvärvsinkomst.

2.4 Alternativ till avtalspensionering – att använda offentliga ersättningsystem

Att erbjuda arbetstagare avtalspensionering är inte det enda sättet på vilket en arbetsgivare kan försöka lösa övertalighetsproblem eller ekonomiska problem. En annan väg att gå är att låta kostnaderna för att minska personalstyrkan belasta olika offentliga ersättnings-system, till exempel någon av socialförsäkringarna eller arbetslöshetsförsäkringen. Att gå denna väg är inte bara billigare för arbetsgivaren utan kan också, vilket framgår av avsnitt 2.6, i vissa fall även innebära en högre ersättning för arbetstagaren än vad fallet vore med avtalspensionering. I detta avsnitt skall några av dessa möjligheter kort beskrivas¹⁹.

Förtidspensionering

Under 1990-talet har möjligheterna att beviljas förtidspensionering kraftigt minskat. Detta skedde i ett första steg 1991, då förtidspensionering av arbetsmarknadsskäl försvann. I ett andra steg togs möjligheterna att beviljas förtidspension av kombinerade arbetsmarknads- och medicinska skäl bort 1997²⁰. Kvar finns nu endast möjligheten att beviljas förtidspension av medicinska skäl. Denna

¹⁹ För en grundlig genomgång hänvisas läsaren till Wadensjö och Sjögren (2000). Avsnittet baseras i stora delar på denna källa.

²⁰ Förtidspensionering med arbetsmarknadsskäl infördes 1972 och innebar att individer över 60 år (från 1974, tidigare 63 år) som blev utförsäkrade från arbetslöshetsförsäkringen kunde beviljas förtidspension från tidpunkten för utförsäkringen och fram till 65 års ålder. Förtidspensionering av kombinerade arbetsmarknads- och medicinska skäl infördes 1970, då den möjlighet att bevilja förtidspension som funnits sedan 1913 breddades till att också explicit kunna ta hänsyn till arbetsmarknadsskäl.

typ av förtidspensionering har dock blivit mer reglerad i och med att de medicinska kraven för beviljande successivt har skärpts, även om den senaste förändringen av de medicinska kraven innebar en viss uppmjukning. Det har nyligen också införts bestämmelser som underlättar för en förtidspensionär att åter börja förvärvsarbete, vilket kan verka positivt för arbetskraftsdeltagandet.

Formellt är det följaktligen endast medicinska skäl som skall ligga bakom beslut om förtidspensionering. Intervjuer med personal på försäkringskassor runt om i landet visar emellertid att arbetsmarknadsskäl även fortsatt ses som en anledning att bevilja förtidspension (Wadensjö & Sjögren, 2000). Här har individens ålder en avgörande betydelse för vilken bedömning som görs. Andra faktorer som har stor betydelse för vilka beslut som fattas är individens yrkestillhörighet samt geografiska belägenhet. Enligt vissa intervju-svar har de individuella tolkningarna blivit mer generösa på senare år, jämfört med under de ur ekonomisk synvinkel svaga åren i början och mitten av 1990-talet. Som en anledning till detta anges att de aktiva resurserna i större utsträckning prioriteras till de yngre. De äldre anses vara mindre betjänta av dessa eftersom äldre individer efter avslutad åtgärd har en betydligt kortare tid kvar till pension, och att åldern även efter åtgärden kan vara en hämmande faktor för möjligheterna att få en anställning. Givet att de ansvariga myndigheterna inte alltid följer de givna reglerna, finns alltså risken att socialförsäkringssystemet utnyttjas där arbetsgivarens alternativ till att minska personalen annars skulle ha varit att bekosta avtalspensioneringar.

I statistiken över antalet förtidspensioneringar för de äldsta på arbetsmarknaden, i åldern 60–64 år, kan ett tillfälligt trendbrott

skönjas under 1997. Detta trendbrott fångar upp de som ansökte om förtidspension under 1996 – det vill säga medan förtidspensionering av kombinerade arbetsmarknads- och medicinska skäl var möjlig – men som beviljades först under 1997. Analogt följer en relativt kraftig minskning av förtidspensioneringarna för denna åldersgrupp under 1998. Denna minskning kan dels hänföras till att arbetsmarknadsskålen togs bort, dels till att de medicinska kraven för denna typ av förtidspensionering skärptes. Att det blir en dylik 'topp' precis innan en åtgärd upphör är inget som är specifikt för just förtidspensionering, utan tendenser som finns eller har funnits för flertalet åtgärder. För gruppen 55–59 åringar skedde inget motsvarande tillfälligt trendbrott under 1997. Se vidare statistik i kapitel 3 (*diagram 3.7*)

A-kassan som pension

Ett annat alternativ till att bekosta förtida pensioneringar i form av avtalspension kan vara att utnyttja arbetslöshetsförsäkringen. Enligt Wadensjö och Sjögren (2000) kan det finnas anledning att tro att det finns överenskommelser mellan fack, arbetstagar och arbetsgivare om att individen sågs upp för att istället uppbära ersättning från a-kassa fram till pension. Detta kan liknas vid en form av avtalspensionering, där kostnadsansvaret inte ligger på arbetsgivaren utan i huvudsak på staten. Det är emellertid svårt att finna bevis för denna typ av överenskommelser, och därmed även att försöka bilda en uppfattning om utbredningen och omfattningen av dessa²¹.

²¹ I avsnitt 2.6 redovisas dock resultaten från en studie om äldreavgångar, där offentliga ersättningssystem utnyttjas. Studien är utförd av Riksdagens revisorer.

Det fanns fram till 1991 möjligheter för arbetstagaren att lämna arbetskraften via uppsägning, följt av 450 dagar med arbetslöshetsersättning och sedan förtidspension av arbetsmarknadsskäl. Denna typ av pensionering kallades ofta för 58,3-pensioner, efter den ålder då dessa pensioner kunde träda i kraft. Bakom 58,3-pensioneringarna låg överenskommelser mellan arbetsgivarna och fackliga organisationer, då en förutsättning var att anställningsskyddet enligt LAS förhandlades bort för de aktuella individerna. Sedan möjligheterna till förtidspension av arbetsmarknadsskäl försvann 1991, försvann också en viktig ingrediens i överenskommelserna och begreppet 58,3-pensioner försvann. Enligt intervjuer i Wadensjö och Sjögren (2000) förekommer det emellertid fortfarande att LAS kringgås via överenskommelser om a-kassa fram till pension. Detta förutsätter dock att Arbetsförmedlingen inte tvingar individen att aktivt söka jobb, eller att ta anvisat arbete, för att inte mista sin arbetslöshetsersättning. Det finns också indikationer på att Arbetsförmedlingen i vissa lägen sympatiserar med denna typ av överenskommelser, och därmed låter dessa passera. Efter införandet av aktivitetsgarantin i augusti 2000 har denna väg till förtida utträde från arbetsmarknaden emellertid sannolikt försvårats, då garantin ställer större krav på aktivt deltagande från de arbetslösa.

Arbetsmarknadspolitiken och arbetslinjen under 1990-talet

Arbetslinjen har under 1990-talet såväl förstärkts som försvagats. Reglerna kring de direkta, och till naturen 'passiva', kontantstöden har i huvudsak stramats upp, med hårdare kvalificeringsvillkor och lägre ersättningsnivåer. Detta har inneburit en förstärkning av

arbetslinjen. Samtidigt har emellertid ett antal aktiva åtgärder existerat, vilka till sin natur har gått emot arbetslinjen. Exempelvis har det funnits åtgärder som generationsväxling (som dock hade en mycket begränsad omfattning i termer av deltagande individer), tillfällig avgångsersättning (där knappt 20 000 individer deltog) samt offentligt tillfälligt arbete (OTA, med som mest cirka 9 000 deltagande personer). Generationsväxling samt tillfällig avgångsersättning är båda exempel på åtgärder som syftar till att delar av den äldre arbetskraften skall lämna densamma, och är således passiva åtgärder som försvagar arbetslinjen. OTA är däremot en aktiv åtgärd där ambitionen har varit att individen skall kunna få ett reguljärt arbete efter åtgärden. I praktiken har det emellertid inte alltid fungerat så, utan åtgärden har också delvis setts som något som närmast föregår ålderspensionering – vilket kan tolkas som att OTA även har vissa 'passiva' inslag (Wadensjö & Sjögren, 2000).

Även en av 90-talets till omfattningen sett stora åtgärder – arbetslivsutveckling, ALU – var en i huvudsak passiv åtgärd, till största delen tänkt som och använd för att hindra utförsäkring och återkvalificera individer för arbetslöshetsersättning. Det förekom även att åtgärden användes ända fram till pensionering. Att ALU var en typ av åtgärd som användes i strid mot arbetslinjen kan till viss del utläsas av att en mängd individer övergick från ALU till tillfällig avgångsersättning när den senare åtgärden infördes 1997.

Socialförsäkringarna och arbetslinjen under 1990-talet

Den allmänna utvecklingen av socialförsäkringarna har gått i riktning mot en förstärkning av arbetslinjen. Enligt Wadensjö och Sjögren (2000) är denna som mest tydlig vad gäller förtidspensio-

neringarna, i och med borttagandet av arbetsmarknadsskäl som anledning till förtidspension. Sänkta ersättningsnivåer i sjukförsäkringarna är en annan trend i samma riktning. Också det nya pensionssystemet innebär en förstärkt arbetslinje, även om denna effekt kommer med en viss fördröjning eftersom det gamla systemet fortfarande gäller för många äldre i arbetskraften²². Det finns emellertid också exempel på förändringar som kan bidra till att försvåra ett återinträde på arbetsmarknaden för äldre personer, som arbetsgivarens kostnadsansvar för sjukperioder upp till 14 dagar²³. Detta ansvar kan göra arbetsgivaren mindre villig att anställa äldre arbetskraft, av rädsla för högre kostnader som en följd av högre sjukfrekvens.

Det kan också konstateras att även om utformningen av olika regelverk har förändrats till det bättre, så har efterlevnaden och den praktiska tillämpningen av den starkare betoningen av arbetslinjen släpat efter. I flertalet fall hamnar det nationella perspektivet i skymdundan. Istället är det regionala/lokala hänsyn eller individhänsyn som får råda. Det finns, eller har åtminstone funnits, sålunda brister i implementeringen av de nya reglerna och bestämmelserna mellan

²²I det nya pensionssystemet är det individernas livsinkomster som ligger till grund för ersättningen från systemet, medan det i ATP-systemet endast var de 15 inkomstmässigt bästa av 30 år som låg till grund för pensionen. Individer födda före 1938 har endast pension från ATP-systemet, individer födda 1938–1953 får delar av pensionen från det gamla och delar av pensionen från det nya pensionssystemet och individer födda efter 1953 får pension endast från det nya systemet. Sålunda finns det fortfarande en grupp på arbetsmarknaden som redan är de äldsta, och som relativt sett kan ha mindre incitament att stanna kvar i arbetslivet.

²³Egentligen är arbetsgivarnas ansvar dag 2–14, eftersom dag 1 är en karensdag där individen inte lyfter någon ersättning.

de centrala (RFV, AMV) och de lokala (Försäkringskassorna, Arbetsförmedlingarna) nivåerna. Att äldre arbetstagare är trötta på att arbeta, antingen rent fysiskt eller att de hellre vill ägna sig åt annat, är inget argument för att tillåta att ersättningssystem används på ett icke tillbörligt sätt. Så länge individen använder egna ekonomiska medel för att inte behöva arbeta, så finns inget att invända mot. När offentliga ersättningssystem används rör det sig om en helt annan sak²⁴. Problemen som en följd av nuvarande (och även historiska) mönster kommer, om dessa mönster fortsätter oförändrade, att bli allt allvarigare med den åldrande befolkningen.

Det nya pensionssystemets uppbyggnad kring livsinkomsten snarare än till ett mindre antal av de yrkesverksamma åren bidrar som tidigare har konstaterats till att incitamenten att verkligen arbeta ända fram till ordinarie pensionsålder ökar. Detta innebär emellertid också att de som ändå vill sluta i förtid kan bli än mer benägna att utnyttja andra offentliga system för detta ändamål. Efterlevnaden av regelsystemen måste således kontrolleras på ett mer effektivt sätt i framtiden. Det kan också diskuteras i vilken utsträckning det nya pensionssystemet inverkar på arbetstagarnas vilja att arbeta fram till den ordinarie pensionsåldern. Redan med det gamla ATP-systemet var de förtida uttagen av ålderspension

²⁴I Socialförsäkringsboken (2000) förs en liknande diskussion om vad som i boken kallas välfärdsstatens dilemma: "Här framträder välfärdsstatens dilemma klart. Det ska naturligtvis finnas generösa system för att försörja människor som på grund av sviktande hälsa eller avtagande krafter inte längre förmår förvärvsarbeta. Samtidigt kan det finnas en stark frestelse att mer eller mindre i strid mot regelverkets anda använda samma system för att lösa besvärliga arbetsmarknadsproblem, vilka egentligen skulle kunna hanteras bättre från skattebetalarkollektivets – och ofta den enskildes – synpunkt." (Socialförsäkringsboken, 2000, s. 90–91)

relativt få, se vidare avsnitt 3.2. Istället sker och skedde de flesta förtida avgångarna med hjälp av andra offentliga system eller avtalspensioneringar. Också mot bakgrund av detta blir efterlevnadskontrollens betydelse uppenbar.

2.5 Återbetalning av SPP:s överskottsmedel – incitament till avtalspension?

Försäkringsbolaget SPP administrerar ITP-planen, det vill säga tjänstepensionen för privata tjänstemän enligt avtal mellan SAF och PTK. Ett försäkringsbolag behöver en viss konsolideringsgrad för att kunna hantera svängningar på försäkrings- och kapitalmarknaden. Inom SPP har emellertid en överkonsolidering uppstått vid förvaltningen av ITP-premierna, bland annat till följd av en god kapitalavkastning i kombination med låg inflation alltsedan 1990-talets första år. SPP har med andra ord ackumulerat ett större överskott än vad verksamheten kräver. Eftersom ITP-planen inte reglerar hur en eventuell överkonsolidering skall hanteras har en särskild konsolideringspolicy upprättats. Denna beskriver hur det överskott som SPP inte behöver i sin försäkringsverksamhet kan ställas till företagens och deras anställdas förfogande. Den överkonsolidering som härrör från perioden fram till och med 1998 uppgår till cirka 75 miljarder kronor, som till största delen fördelas mellan kundföretagen under beteckningen företagsanknutna medel. En mindre del, 12 miljarder kronor, är reserverade för kollektivavtalsparterna SAF och PTK.

Återbetalningsvillkoren

Återbetalningsförfarandet av de företagsanknutna medlen är indelat i olika steg. I det första steget skedde en kontant utbetalning av

det största beloppet av antingen 20 procent eller 100 000 kronor av de företagsanknutna medlen. I ett andra steg kan de företag som har haft kostnader för avtalspension eller PRI-inlösen under perioden 1 juli 1998–31 maj 2000 som överstiger det utbetalade beloppet i steg ett, få kontanta tilläggsutbetalningar. I det tredje steget sker tilläggsutbetalningar enligt samma mönster som i steg två, men där kostnaderna avser perioden 1 juni–30 november 2000²⁵. I steg tre är en förutsättning för återbetalning att besluten om avtalspension under den aktuella perioden har fattats tillsammans med företrädare för de anställda. Såväl för steg två som steg tre gäller också att försäkringen skall ha börjat gälla under den angivna perioden. Eventuella kvarvarande medel efter de kontanta utbetalningarna kan användas för avräkning mot vissa typer av framtida premier till SPP eller annat valfritt försäkringsbolag, dock ej premier avseende avtalspensioneringar. Det finns också möjligheter för företag som vare sig avser eller har möjlighet att använda sina företagsanknutna medel att överlåta dispositionsrätten för dessa medel, enligt vissa bestämda regler.

Implikationer för antalet avtalspensioneringar

De återbetalningar av överskottsmedel som SPP redan har beslutat har sannolikt endast en viss direkt påverkan på antalet avtalspensioneringar. Framförallt rör det sig om den kontanta utbetalningens tredje steg, avseende avtalspensionskostnader under perioden 1 juni–30 november 2000. Denna period inföll efter det att återbe-

²⁵Det första steget påbörjades den 31 augusti 2000, det andra steget den 1 oktober 2000 och det tredje steget den 1 februari 2001.

talningsvillkoren blev kända, och kan således ha uppmuntrat företag att erbjuda avtalspensioner under andra halvåret år 2000 som de annars hade undvikit. Att återbetalningen i steg tre förutsätter att avtalspensioneringarna är beslutade tillsammans med företrädare för de anställda behöver inte ha haft någon större återhållande effekt på avtalspensioneringarna. Vad gäller den kontanta återbetalningen enligt steg ett och två så berör den enbart avtalspensioner som var beslutade redan innan återbetalningsvillkoren blev kända, och har således (ännu) inte uppmuntrat till avtalspensioneringar.

Det är emellertid inte tillräckligt att enbart se till den direkta effekt som återbetalningen av SPP:s överskottsmedel har haft på antalet avtalspensioneringar. Återbetalningsvillkoren kan indirekt ha skapat förväntningar om liknande regler också vid framtida återbetalningar, något som kan uppmuntra arbetsgivare att erbjuda anställda avtalspension eftersom en stor del av kostnaderna skulle kunna återtas vid en ny återbetalning.

För att begränsa antalet avtalspensioneringar vore det önskvärt att återbetalningarna av överskottsmedel från SPP befriades från restriktioner om hur medlen kan användas. Med andra ord bör enbart kontanta utbetalningar ske. Beskattningsmässiga hänsyn kan nämligen ge företag incitament att använda överskottsmedlen till avtalspensioner hellre än till avräkning mot framtida premier. Incitamenten uppstår i och med att de företagsanknutna medlen skall tas upp som tillgång i balansräkningen när återbäringen kan beräknas på ett tillförlitligt sätt, och att medlen skall inkomstbeskattas i samband med detta (FAR, 2000). Det kan följaktligen uppstå ett glapp mellan beskattningstidpunkten och den tidpunkt då företaget kan utnyttja sina överskottsmedel. Givet detta kan det ur företagets synvinkel vara intressant att direkt kunna få tillgång till överskottsmedlen, vilket snabbast sker genom de kontanta utbetalning-

arna, hellre än att få tillgång till medlen först en tid efter beskattning. Därmed finns också incitament för att använda de företagsanknutna medlen till avtalspensioneringar snarare än till avräkning mot framtida pensionspremier. Om istället hela återbetalningen skedde kontant skulle dessa incitament till avtalspensioneringar inte uppstå. Detta är, återigen, något som framförallt kan få betydelse vid eventuella framtida återbetalningar.

2.6 Vilken ekonomisk betydelse har avgångs-sättet från arbetslivet för arbetstagaren?

Mot bakgrund av framställningen hittills i detta kapitel, så framgår att det finns ett antal olika vägar för arbetstagare till ett förtida utträde från arbetsmarknaden. Något som än så länge inte har berörts är vad som ur individens synvinkel är mest attraktivt. Med attraktivt avses då i första hand det som ger den högsta ekonomiska ersättningen, men det kan även inkludera andra faktorer som exempelvis möjligheten att ta ett nytt arbete. Detta avsnitt handlar framförallt om ett förtida utträde från arbetsmarknaden sett ur arbetstagarens synvinkel.

I en rapport från Riksdagens revisorer har en rad räkneexempel gjorts för att visa utfallet för olika arbetstagare vad gäller inkomst före respektive efter 65 års ålder om de i förtid lämnar sin anställning (Riksdagens revisorer, 2000a). Det sätt på vilket en arbetstagare lämnar sin anställning visar sig ha mycket stora effekter på arbetstagarens inkomster såväl före som efter den ordinarie pensionsåldern 65 år. I *tabell 2.3–2.6* redovisas räkneexempel för en privatanställd arbetare, en kommunanställd, en statsanställd samt en privatanställd tjänsteman. Samtliga antas ha en lång anställ-

ningstid och en månadsinkomst på 16 000 kronor, och ha valt eller ha tvingats att sluta sin tidigare anställning från och med 61 års ålder. Beloppen inkluderar tillägg enligt centrala avtal och avser genomsnitt per månad fram till ålderspensionen vid 65 års ålder respektive ålderspension efter 65 års ålder. Avgångsvederlag, privata försäkringar etc. ingår ej i beloppen. För vidare beräkningsgrunder – eller för beräkningar för andra inkomslag – hänvisas till källan. Som en jämförelse anges också ersättningen från en avtalspensionering, där ersättningsnivån har satts till 75 procent av tidigare lön i de fall ersättningsnivån inte är bestämd i avtal på arbetsmarknaden. Vidare antas att arbetstagaren kompenseras för förlorad pensionsintjäning fram till ordinarie pensionsålder, såväl till ålderspensions- som det aktuella tjänstepensionssystemet.

Som framgår av *tabell 2.3–2.6*, så är skillnaderna avsevärda dels mellan vad arbetstagaren får ut fram till pension, dels vad arbetstagaren får ut i ålderspension beroende på vilken väg ut ur anställningen som 'väljs'. Relationerna mellan de olika typerna av ersättningar skiljer sig vidare åt beroende på vilken typ av arbetstagare som studeras – privatanställd arbetare, privatanställd tjänsteman, kommunanställd eller statsanställd – samt vilken månadsinkomst arbetstagaren har (redovisas ej). Generellt sett ger förtidspensionering den högsta ersättningen.

Mot bakgrund av *tabell 2.3–2.6* är det heller inte svårt att förstå att det för den enskilde arbetstagaren kan vara fördelaktigt att söka sig till det ersättningssystem som ger den högsta inkomsten, såväl före som efter ordinarie pensionsålder. Ju större oklarheter som finns vad gäller vilka system som skall tillämpas när, desto större

Tabell 2.3. Privatanställd arbetare med en lön på 16 000 kr/mån som slutar arbeta, eller tar pension på deltid, från och med 61 års ålder

	<i>Avtals- pension</i>	<i>Förtida uttag av pension</i>	<i>Slutar, egen begäran</i>	<i>Sjuk- penning</i>	<i>Förtids- pension</i>	<i>Uppsagd av arbetsgiv.</i>
61 år	12 000	8 475	12 156	12 800	13 540	13 830
Ålderspension	11 040	8 475	11 040	11 040	11 040	11 040

Källa: Riksdagens revisorer (2000a) samt egna beräkningar.

Tabell 2.4. Statsanställd med en lön på 16 000 kr/mån som slutar arbeta, eller tar pension på deltid, från och med 61 års ålder

	<i>Avtals- pension</i>	<i>Förtida uttag av pension</i>	<i>Slutar, egen begäran</i>	<i>Sjuk- penning</i>	<i>Förtids- pension</i>	<i>Uppsagd av arbetsgiv.</i>
61 år	11 500	8 475	12 156	12 800	14 400	12 800
Ålderspension	11 040	8 475	10 950	11 040	11 040	11 040

Not: Avtalspensionen antas följa Trygghetsavtalets pensionsersättning, se vidare avsnitt 2.3.

Tabell 2.5. Kommunanställd med en lön på 16 000 kr/mån som slutar arbeta, eller tar pension på deltid, från och med 61 års ålder

	<i>Avtals- pension</i>	<i>Förtida uttag av pension</i>	<i>Slutar, egen begäran</i>	<i>Sjuk- penning</i>	<i>Förtids- pension</i>	<i>Uppsagd av arbetsgiv.</i>
61 år	11 760	8 216	12 156	12 800	13 600	14 800
Ålderspension	10 720	8 216	10 720	10 720	10 720	10 720

Not: Avtalspensionen antas följa den särskilda ålderspensionen i PFA 98, se vidare avsnitt 2.3.

Källa: Riksdagens revisorer (2000a) samt egna beräkningar.

Tabell 2.6. Privatanställd tjänsteman med en lön på 16 000 kr/mån som slutar arbeta, eller tar pension på deltid, från och med 61 års ålder

	<i>Avtals- pension</i>	<i>Förtida uttag av pension</i>	<i>Slutar, egen begäran</i>	<i>Sjuk- penning</i>	<i>Förtids- pension</i>	<i>Uppsagd av arbetsgiv.</i>
61 år	12 000	8 733	12 156	12 800	13 760	12 760
Ålderspension	11 360	8 733	11 360	11 360	11 360	11 360

Källa: Riksdagens revisorer (2000a) samt egna beräkningar.

möjligheter finns också för arbetstagaren att lyckas med att 'välja' det mest ekonomiskt fördelaktiga ersättningsystemet. Här blir det åter en fråga om vad som brister – regelverkets utformning eller bestämmelsernas efterlevnad i de praktiska tillämpningarna.

Ur arbetsgivarens perspektiv är det fördelaktigt dels att se till att den tidigare anställde lämnar företaget på ett gynnsamt sätt såväl för honom eller henne som för de kvarvarande anställda (att vara en god arbetsgivare), dels att minimera sina egna kostnader. Att avtalspensionera en arbetstagare skulle innebära en kostnad för arbetsgivaren samtidigt som det, enligt antagandena i tabellerna, skulle ge arbetstagaren en lägre inkomst innan pension än flera av alternativen bland de offentliga systemen. Å andra sidan innebär en avtalspensionering i de allra flesta fall att individen kan arbeta vidare i någon form under tiden som den avtalade ersättningen betalas ut utan att förlora avtalspensionen. Inte heller behöver individen utföra någon motprestation för att få ersättningen, vilket kan vara fallet i vissa offentliga system, exempelvis arbetslöshetsförsäkringen. Detta är två faktorer som kan göra avtalslösningen mer attraktiv, trots att den inte säkert ger mer i reda pengar för individen. Notera dock att det exempelvis när det gäller avtalspensioneringar för kommunalt anställda, enligt PFA 98, sker en automatisk reduktion av avtalspensionsersättningen om individen tar en ny anställning, såvida inget annat överenskommes. Även avtalspensioner som följer pensionsersättningen enligt Trygghetsavtalet för statligt anställda reduceras om den avtalspensionerade individens arbetsinkomster överstiger en viss gräns. Dessa reduktioner gör, åtminstone för vissa individer, en avtalspensionering mindre attraktiv.

Vad som blir till en större inkomst för enskilda arbetstagare är samtidigt en större utgift för, i de flesta fall, staten. För att minimera dessa kostnader är det viktigt att de olika ersättningssystemen enbart kan nås av dem de är avsedda för. Som vi tidigare har beskrivit har de olika regelverken inom socialförsäkringarna och arbetsmarknadspolitiken generellt sett blivit mindre generösa under 1990-talet, såväl vad gäller tillgänglighet som ersättningsnivåer. Däremot förefaller det finnas allvarliga brister i efterlevnaden av de delvis nya reglerna. Åtgärder för och synen på de äldre präglas i stor utsträckning av att deras chanser på arbetsmarknaden är små och att de därför bör behandlas därefter – med passiva åtgärder som i vissa fall endast kan ses som åtgärdsplaceringar i väntan på ålderspension. Åtgärder som sedan länge har tagits bort används fortfarande, men under nya beteckningar. Ett exempel på detta är förtidspensionering av arbetsmarknadsskäl, som inte formellt sett har funnits sedan 1991 men som fortfarande i praktiken används. I detta sammanhang pekar också Riksdagens revisorer på den konflikt som kan finnas mellan lokala intressen och nationellt uppsatta mål, en konflikt som i vissa fall bottnar i en informationsbrist mellan central och lokal nivå inom olika myndigheter. Detta är något som vi också tidigare har belyst.

Riksdagens revisorer har också gjort en enkätundersökning riktad till landets samtliga länsarbetsnämnder, där omfattningen av vad revisorerna kallar ”äldreavgångar” undersöks²⁶. Enligt länsarbets-

²⁶Med äldreavgångar avser revisorerna olika former av avtal om förtida pensionering som innebär att olika offentliga ersättningssystem används (eller förutsätts användas) fram till ordinarie ålderspensionering, exempelvis arbetslöshetsförsäkringen.

nämndernas uppskattningar hade cirka 7 400 personer lämnat sina anställningar i samband med äldreavgångar vid årsskiftet 1999/2000. En överslagsmässig beräkning av revisorerna indikerar att detta kostar staten cirka en miljard kronor per år, men att detta sannolikt snarare rör sig om en under- än en överskattning av de verkliga kostnaderna.

3 DE MEST ERFARNA ARBETAR ALLT MINDRE

I detta kapitel presenteras nya beräkningar av antalet avtalspensionärer, samt statistik om andra typer av förtida pensioneringar för åldersgruppen 55–64 år. De vanligaste formerna av pensionering i förtid är förtidspension (till personer som är oförmögna att fortsätta sitt arbete på grund av sjukdom) och avtalspension (frivilliga avtal om förtida pensionering bekostade av arbetsgivaren). Möjlighet finns även att göra förtida uttag av sin ålderspension, mot lägre pension efter 65 års ålder, eller att sluta arbeta och leva på privat kapital, antingen i form av privat pensionsförsäkring eller förmögenhet. De två sistnämnda avgångsmöjligheterna används dock i mindre utsträckning.

Kapitlet inleds med en beskrivning av befolkningsstrukturen i Sverige, hur den har förändrats och hur den enligt prognoser kommer att utvecklas i framtiden. Därefter beskrivs åldersgruppen 55–64 år med statistik angående sysselsättning, arbetslöshet, förtidspension samt i vilken utsträckning förtida uttag av ålderspension görs. Tyngdpunkten i detta kapitel utgörs av en beskrivning av avtalspensioneringarnas omfattning samt vilka inkomstkaraktäristika som kännetecknar gruppen avtalspensionärer i förhållande till en jämförelsegrupp.

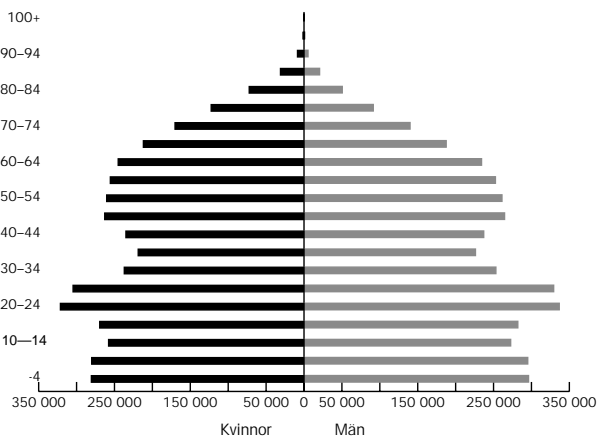
3.1 Befolkningsstruktur

Runt år 2010 kommer nära 40 procent av befolkningen i Väst- och Nordeuropa att vara mellan 45 och 65 år (Aronsson & Kilbom, 1996). Förändringen i befolkningsstrukturen – den successiva höjningen av befolkningens medelålder – kommer att medföra en ökad press på samhälle, arbetsgivare och arbetstagare att ändra inställning till arbete under 'äldre dagar'.

Ålderssammansättningen i Sverige har under 1900-talet kraftigt ändrat utseende. Vid seklets början var befolkningsstrukturen i Sverige pyramidformad, för att vid 2000-talets ingång ha blivit mer jämnt fördelad mellan åldersklasserna. Bakom denna förändring finns ett stort antal orsaker. Några av de viktigaste är ett förbättrat boende samt en allt bättre sjukvård. Detta har ökat levnadsstandarden, vilket i sin tur har minskat dödligheten och ökat livslängden. Dessutom förstärks bilden av de senare årens låga födelsetal. Ur *diagram 3.2* kan utläsas att ungefär en femtedel av befolkningen år 2000 är över 60 år, medan cirka en fjärdel är under 20 år. Den resterande delen av befolkningen, mer än hälften, är alltså mellan 20 och 60 år. *Diagram 3.3* visar SCB:s befolkningsprognos för år 2030. Enligt denna kommer cirka en tredjedel av befolkningen att vara äldre än 60 år, en femtedel under 20 år och knappt hälften mellan 20 och 60 år.

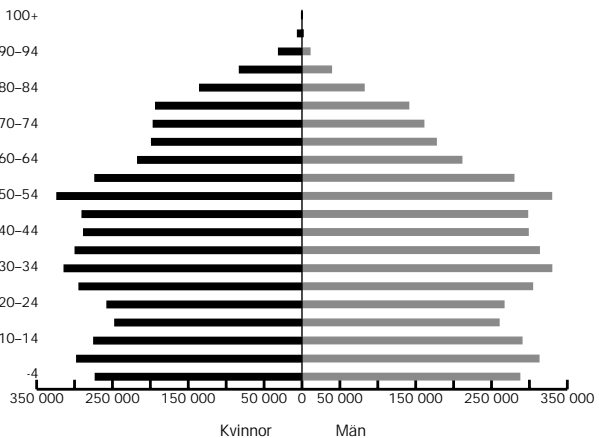
Att en större andel av befolkningen i framtiden kommer att tillhöra de äldre åldersklasserna påverkar samhällets ekonomi på många olika sätt, eftersom färre arbetande människor skall bidra till att försörja en större skara. Detta spåds på av den nuvarande trenden – att allt färre arbetar fram till ordinarie pensionsålder.

Diagram 3.1. Befolkningsstruktur 1970 i Sverige



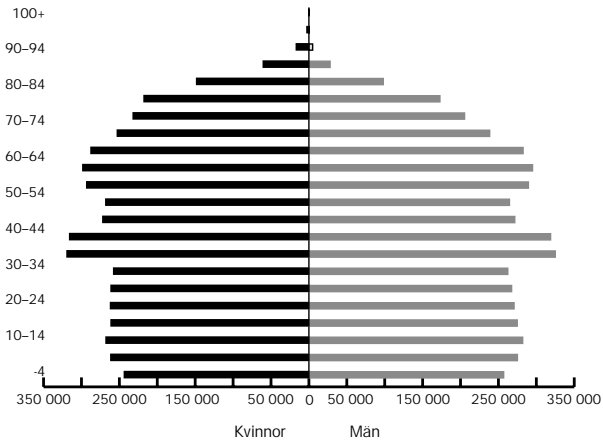
Källa: SCB.

Diagram 3.2. Befolkningsstruktur 2000 i Sverige



Källa: SCB.

Diagram 3.3. Befolkningsstruktur 2030 i Sverige



Källa: SCB.

3.2 Allmänt om sysselsättningsgraden i åldersgruppen 55–64 år

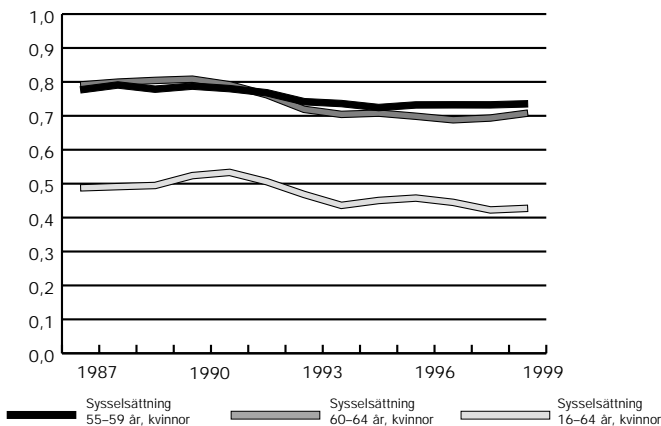
Detta avsnitt ägnas åt att beskriva sysselsättningsfrekvensen i åldersgruppen 55–64 år, och olika faktorer som kan förklara utvecklingen av denna. Förklarande faktorer är antalet personer i åldersgruppen med förtidspension, i vilken utsträckning förtida ålderspension tas ut och hur utbredd arbetslösheten är. Att de äldre åldersgrupperna på arbetsmarknaden under längre tid har påverkats av skiftande levnads- och arbetsvillkor än de yngre gör att variationerna inom gruppen är större. Gruppen 55–64-åringar är därför också svårare att beskriva (Aronsson & Kilbom, 1996). I själva ver-

ket har den officiella statistiken stora luckor när det gäller att beskriva de mest erfarnas sysselsättning och pensionering.

Hur många i åldersgruppen 55–64 år arbetar?

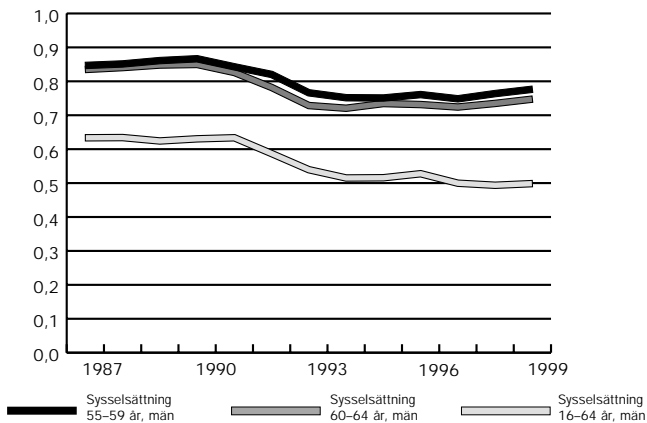
Under 1980-talets andra hälft var sysselsättningsfrekvensen mycket hög i Sverige. Den lågkonjunktur som Sverige genomgick under 1990-talets första hälft påverkade sysselsättningsfrekvensen negativt, såväl i de äldre ålderskategorierna på arbetsmarknaden som i övriga ålderskategorier. När sedan konjunkturen vände under 1990-talets andra hälft ökade sysselsättningsfrekvensen åter, men har ännu inte nått tillbaka till de nivåer som gällde under slutet av 1980-talet. Detta framgår av diagram 3.4–3.6²⁷.

Diagram 3.4. Andelen sysselsatta kvinnor i åldersgrupperna 16–64 och 60–64 år



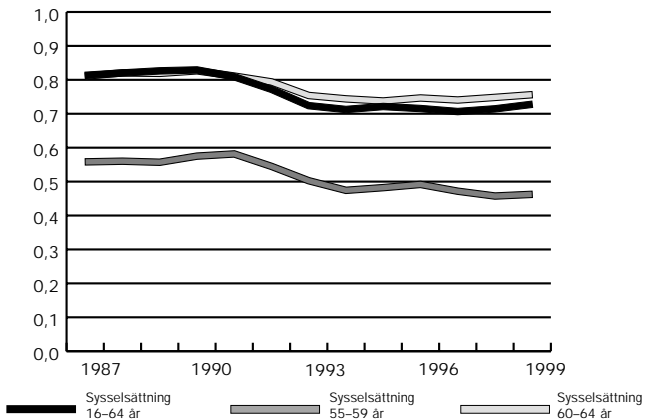
Källa: SCB (AKU) och egna beräkningar.

Diagram 3.5. Andelen sysselsatta män i åldersgrupperna 16-64, 55-59 och 60-64 år



Källa: SCB (AKU) och egna beräkningar.

Diagram 3.6. Andelen sysselsatta i åldersgrupperna 16-64, 55-59 och 60-64 år



Källa: SCB (AKU) och egna beräkningar.

En förklaring till att andelen sysselsatta var lägre vid slutet av 1990-talet än vid slutet av 1980-talet är att fler valde att studera. Mellan 1993 och 1998 ökade andelen som studerade i någon form på höstterminen och i åldern 16–64 år med 26 procent²⁸. Utryckt som andel av åldersgruppen var det en ökning från 12,6 procent till 15,8 procent. En annan förklaring är att arbetslösheten ökade från 1,1 procent i slutet av 1980-talet till att vid 1990-talets slut vara cirka 4 procent.

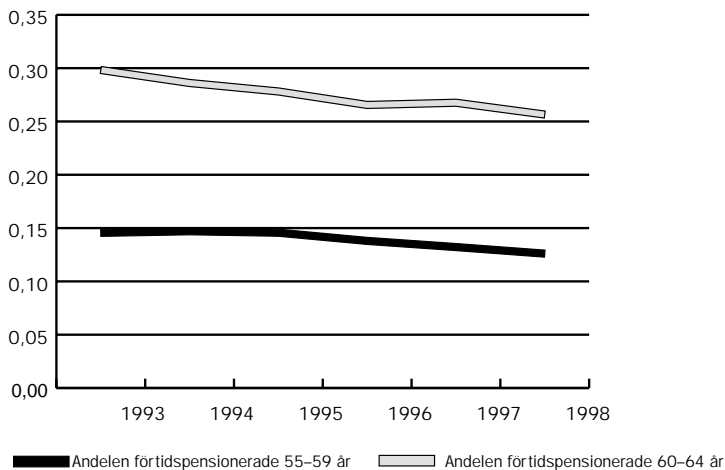
Ett försök att förklara skillnaden i sysselsättning mellan slutet av 1980-talet och slutet av 1990-talet visar att den större andelen studerande och den högre arbetslösheten kan förklara skillnaden i andelen sysselsatta i åldersgruppen 16–64 år som helhet. Om däremot samma beräkning görs enbart för åldersgruppen 55–64 år kan inte ökad arbetslöshet, fler som studerar och skillnader i antalet förtidspensioneringar tillsammans förklara den minskade sysselsättningen. I åldersgruppen 60–64 år har sysselsättningsminskningen mellan decennierna varit kraftigare än i åldersgruppen 55–59 år. Från att andelen sysselsatta (båda könen) för den förstnämnda gruppen låg på

²⁷För att, som komplement till sysselsättningsfrekvensen, få en uppfattning om hur många i åldersgruppen 55–64 år som 1997 kunde försörja sig enbart genom arbete kan SCB:s databas LINDA användas. Som en approximation för möjligheten att försörja sig enbart via arbete sätts villkoret att bruttoinkomsten måste överstiga 100 000 kronor det aktuella året. Vidare att individen inte fick ersättning från a-kassa, ALU, KAS, socialbidrag, förtidspension eller ålderspension och högst fick 10 000 kronor i ersättning från försäkringskassan. När dessa restriktioner har använts återstår ungefär hälften av gruppen, alltså cirka 350 000 individer av 700 000.

²⁸På grund av omklassificeringar hos SCB finns inte motsvarande siffra före 1993. Andelen som studerade under slutet av 1980-talet var dock ännu lägre bland annat som en följd av den då rådande högkonjunkturen.

omkring 57 procent 1990 hade den sjunkit till cirka 46 procent 1999. Även om andelen arbetslösa i åldersgruppen har ökat markant, från cirka 1 procent till cirka 4 procent, tas detta ut av att antalet förtidspensioneringar i åldersgruppen samtidigt minskade med omkring 3 procentenheter, vilket framgår av *diagram 3.7*. Andelen som studerade i åldersgruppen ökade, men från en mycket låg nivå (0,3 procent) till en marginellt högre (0,5 procent). Tillsammans förklarar alltså ökad arbetslöshet, fler som studerar och förändringen i antalet förtidspensioneringar endast en liten del av sysselsättningsminskningen i den äldre åldersgruppen, vilket indikerar att dessa personer finns i någon annan än de nämnda kategorierna.

Diagram 3.7. Andelen förtidspensionerade i åldersgrupperna 55–59 och 60–64 år



Källa: SCB (RAMS) och egna beräkningar.

Ålderspensionärer

Förutom arbete, arbetslöshet och förtidspension finns för åldersgruppen över 60 år även möjligheten att vid ett förtida utträde från arbetslivet försörja sig via förtida uttag av sin ålderspension. Databasen LINDA kan ge en översiktlig bild av hur stor andel av åldersgruppen 60–64 år som har allmän ålderspension²⁹. Det visar sig att det endast är en mindre andel, cirka fem procent, av åldersgruppen 60–64 år som har någon form av ålderspension³⁰. Mätt som andel av åldersgruppen 55–64 år är det cirka två procent som gör förtida uttag av sin ålderspension. Denna nivå har varit relativt konstant under 1990-talet.

3.3 Så många avtalspensioneras

Hittills i kapitlet har allmän statistik om åldersgruppen 55–64 år presenterats. Ur denna statistik har kunnat utläsas att andelen sysselsatta har minskat under den senaste 10-årsperioden, och att denna minskning inte enbart kan förklaras av en ökad andel arbetslösa, studerande eller förtidspensionärer. I detta avsnitt fokuseras på ytterligare en förklaring till den minskade sysselsättningsfrekvensen, själva kärnan i rapporten – avtalspensioneringar. Statistik presenteras om antalet avtalspensionärer och olika ekonomiska karak-

²⁹LINDA är en longitudinell databas med inkomst-, skatte- och för de 20 sista åren bidragsdata för ca 600 000 individer åren 1968–1997. Eftersom individerna är försedda med individnummer, så kan en och samma individ följas över tiden. Databasen är uppbyggd av SCB tillsammans med Uppsala universitet.

³⁰Ålderspensionen kan tas ut som hel, trefjärdedels, halv eller en fjärdedels pension.

tärstika för denna grupp jämfört med hela åldersgruppen 55–64 år. Mycket lite finns tidigare skrivet om avtalspensionärer som grupp. Det finns till exempel mycket mer skrivet om olika aspekter av förtidspensioneringar. För att beräkna antalet avtalspensionärer har vi använt oss av databasen LINDA.

En exakt definition av avtalspensionärer

I LINDA-databasen finns ingen enskild variabel för avtalspensionersättning. En ny variabel har därför konstruerats i syfte att fånga upp avtalspensionärerna. Variabeln definierar personer med avtalspension efter följande fyra kriterier³¹: (1) Personer som är i åldern 55–64 år och som har inkomst av tjänst men (2) inte betalar pensionsavgift³². Med enbart denna definition fångas även de som har förtidspension och/eller gör förtida uttag av sin ålderspension in. I LINDA-databasen kan personer med förtidspension eller de som gör förtida uttag av sin ålderspension identifieras. Därför har ytterligare en restriktion införts; (3) att personer med förtidspension och/eller förtida uttag av sin ålderspension exkluderas. Den sista restriktionen har tillkommit för att sätta en undre gräns för hur låg avtalspension en individ har. (4) Denna gräns är satt till att motsvara en inkomst av tjänst som är större än 50 000 kronor per år. Restriktion har satts så att de som har en månadsinkomst som är lägre än 4 200 kronor innan skatt faller utanför ramen för att rimli-

³¹Vid användandet av begreppet avtalspension (privat sektor), inkluderas även de med garantipension (kommunal sektor) och pensionsersättning (statlig sektor).

³²Pensionsavgift ingick år 1997 med en procentenhet i de allmänna egenavgifterna på 4,95 procent.

gen enbart kunna försörja sig på sin avtalspension. I denna rapport definieras således avtalspensionärer som de personer som är mellan 55–64 år, har inkomst av tjänst som är större än 50 000 kronor som de inte har betalat pensionsavgift på och som inte heller har förtids- eller ålderspension.

Det bör beaktas att vårt mått på antalet avtalspensionärer inte är ett mått på hur många som under en viss tid har mottagit avtalspension, utan snarare ett mått på hur många som under ett visst år får avtalspension utbetalad och inte samtidigt arbetar. En brist med denna definition är just att den ej inkluderar de personer som har avtalspension och som samtidigt arbetar i någon form. Orsaken till att dessa personer inte finns kvar i vår avtalspensionsgrupp är att de återigen börjar betala pensionsavgift på delar av sin inkomst av tjänst. Av de som var avtalspensionärer 1996 hade dock endast 3,6 procent åter börjat arbeta efter ett år. Detta indikerar att det inte är så vanligt förekommande att avtalspensionärerna återigen skaffar sig ett arbete.

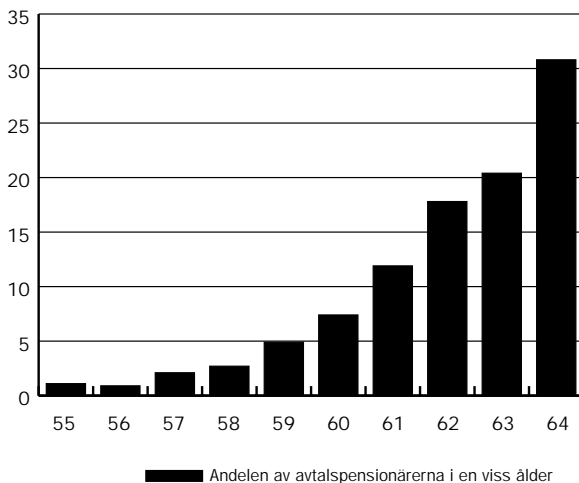
Som jämförelsegrupp används de personer som är mellan 55–64 år, hade inkomst av tjänst som var större än 50 000 kronor under 1997 och som betalade pensionsavgift eller var förtids- eller ålderspensionärer. Att de ska ha haft en inkomst som överstiger 50 000 kronor om året beror på att jämförelsegruppen bör vara så lik avtalspensionärsgruppen som möjligt.

Våra resultat

När resultaten av beräkningarna i LINDA-databasen summeras upp till nationell nivå blir antalet personer som tillhörde gruppen avtalspensionärer år 1997 cirka 33 000. I detta antal inkluderas

endast de som under helåret 1997 var avtalspensionärer. Inom avtalspensionsgruppen är kvinnor något mer representerade än i jämförelsegruppen. Ungefär 54 procent av avtalspensionärerna är kvinnor, vilket är några procentenheter högre än för åldersgruppen som helhet. Åldersfördelningen bland avtalspensionärerna visas i *diagram 3.8*. Diagrammet visar att en stor del av gruppen, närmare 90 procent, är 60 år eller äldre.

Diagram 3.8. Åldersfördelningen bland avtalspensionärerna 1997



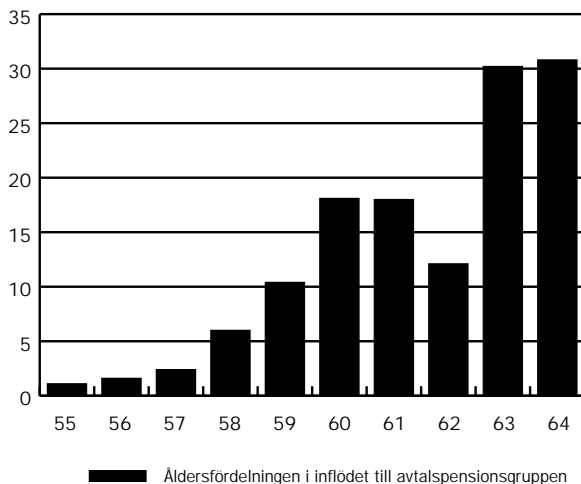
Källa: Handelns Utredningsinstitut.

Inflödet till gruppen avtalspensionärer var från 1996 nära 12 000 personer. Inflödet är i det här fallet de personer som tillhör gruppen avtalspensionärer helåret 1997 men inte gjorde det året innan, med

andra ord de som påbörjade sin avtalspensionering någon gång under 1996. Detta kan tyckas vara en hög siffra, men den motsvarar endast något fler än utflödet till det allmänna pensionssystemet av dem som fyllde 65 år 1997. Totalt sett ökade antalet avtalspensionärer med 1,2 procent mellan åren 1996 och 1997. Det är även intressant att studera fördelningen av det så kallade inflödet. *Diagram 3.9* visar tydligt att de flesta, närmare 90 procent, som började få avtalspension 1996 var över 60 år.

Utifrån flödessiffrorna från och till avtalspension samt antalet avtalspensionärer 1997 kan en total stock av avtalspensionärer uppskattas. Om det antas att inflödet till avtalspension var lika stort

Diagram 3.9. Åldersfördelningen bland de som tillkom till avtalspensionsgruppen 1997



Källa: Handels Utredningsinstitut.

under 1997 som under 1996, så rör det sig om cirka 12 000 personer. Samtidigt antas utflödet från avtalspension till ålderspension för de som under 1997 fyllde 65 år också uppgå till cirka 12 000 personer. Inflödet och utflödet avser följaktligen de personer som var avtalspensionärer endast under delar av 1997. Om inflödet respektive utflödet antas ha varit jämnt spridda under året kan antalet 'helårsavtalspensionärer' erhållas genom att dividera inflöde och utflöde med två³³. Vid sidan om inflöde och utflöde måste också hänsyn tas till de individer som i någon utsträckning arbetar samtidigt som de erhåller avtalspension, och som inte fångas upp av den använda definitionen av avtalspensionär. Denna andel uppskattas till motsvarande knappt 5 procent av de helårsavtalspensionärer som inte arbetar³⁴. Beräkningen av det totala antalet avtalspensionärer under 1997 redovisas i *tabell 3.1*. Det totala antalet helårs-avtalspensionärer 1997 uppskattas till cirka 47 000 individer.

Diskussionen i den resterande delen av kapitlet kommer att baseras på de 33 000 personer som var avtalspensionärer under hela 1997, då vi kan använda LINDA för att beskriva dessa med olika inkomstkaraktäristika.

³³Om utflöde från och inflöde till avtalspension är jämnt spridda över året så är genomsnittsindividen avtalspensionär under sex månader. Genom att dividera summan av inflöde och utflöde med två erhålls således ett mått på hur många helårsavtalspensionärer detta flöde motsvarar. Detta mått kan sedan summeras med de som var avtalspensionärer under hela 1997 för att få ett mått på det totala antalet avtalspensionärer under 1997.

³⁴Som tidigare visats hade 3,6 procent av avtalspensionärerna 1996 åter börjat att arbeta under 1997. Dessutom kan antas att en grupp avtalspensionärer arbetade såväl under 1996 som 1997, och därför inte ingår i de 3,6 procenten. En sammanvägning av dessa faktorer kan uppskattningsvis motsvara cirka 5 procent.

Tabell 3.1. **Totalt antal avtalspensionärer 1997**

Kategori av avtalspensionär	Antal personer
Helårsavtalspensionärer 1997 LINDA-databasen	33 000
Inflödet till avtalspension under 1997, omräknat till helårsavtalspensionärer	6 000
Utflödet från avtalspension under 1997, omräknat till helårsavtalspensionärer	6 000
Personer med arbete och avtalspensionsersättning 1997	2 000
Summa	47 000

Källa: Handelns Utredningsinstitut.

För personer med avtalspension var, under 1997, den genomsnittliga inkomsten av tjänst 169 240 kronor före skatt, se *tabell 3.2*. Att personer som har avtalspension och samtidigt arbetar exkluderas i avtalspensionsgruppen, kan bland annat leda till att genomsnittsinkomsten som redovisas för avtalspensionsgruppen är lägre än i verkligheten. Genomsnittet för jämförelsegruppen var samma år 207 840 kronor. Om det antas att personerna i avtalspensionsgruppen hade en ersättningsnivå på motsvarande 70–80 procent av sin slutlön, hade dessa haft en genomsnittlig inkomst av tjänst på mellan 211 550 och 241 800 kronor vid sin tidigare anställning. Detta är något över genomsnittet för jämförelsegruppen³⁵. Vid första anblicken kan detta tyckas vara ett oväntat resultat mot bakgrund av att arbetsgivaren i första hand väntas erbjuda mindre produktiva individer avtalspension, och att dessa skulle ha haft lägre löner än sina kol-

legor. En tolkning av resultatet kan dock vara att personerna i avtalspensionsgruppen i större utsträckning är tjänstemän än vad fallet är i jämförelsegruppen, vilket överensstämmer med tidigare litteratur på området (Isaksson & Johansson, 1997).

Tabell 3.2. **Genomsnittlig inkomst av tjänst, kapital och betskattningsbar förmögenhet 1997 för avtalspensionärer och jämförelsegruppen**

	Avtalspensionärer	Jämförelsegrupp
Genomsnittlig Inkomst av tjänst	169 240	207 840
Genomsnittlig Inkomst av kapital	43 798	22 912
	(39,3% har 0)	(54% har 0)
Betskattningsbar förmögenhet (över 900 000 kronor)	658 968	339 789
	(72,7% har mindre än 900 000)	(82,5% har mindre än 900 000)
Inkomst av näringsverksamhet	21 000	34 000
	(3,2% av gruppen)	(4,8% av gruppen)

Källa: Handelsns Utredningsinstitut.

³⁵I avtalspensionsgruppen är åldersfördelningen koncentrerad till det övre intervallet i åldersgruppen 55–64 år medan åldersfördelningen i jämförelsegruppen är mer jämn. Vid första anblicken kan det misstänkas att detta är en källa till fel vid jämförelse av inkomsten av tjänst grupperna emellan och att det förklarar varför avtalspensionsgruppen har en högre uppräknad genomsnittsinkomst. Detta på grund av att lönen oftast ökar med åldern. Vid en närmare granskning kommer det fram att genomsnittsinkomsten av tjänst är lägre inom jämförelsegruppen för de äldre i intervallet 55–64 år. En förklaring till detta är att sysselsättningsgraden sjunker för de äldre inom gruppen vilket påverkar genomsnittsinkomsten.

Jämförelser kan också göras mellan genomsnittlig inkomst av kapital, även om detta mått är något trubbigt. Spridningen är stor och genomsnittssiffror kan därmed vara något missvisande. Av de som har inkomster av kapital är den genomsnittliga kapitalinkomsten dubbelt så hög i avtalspensionsgruppen som i jämförelsegruppen. I avtalspensionsgruppen är det vidare cirka 40 procent som inte alls har någon inkomst av kapital medan det i jämförelsegruppen rör sig om 54 procent utan någon inkomst av kapital. Att fler personer i avtalsgruppen har kapitalinkomster behöver inte självklart vara en indikation på att dessa skulle vara 'rikare', utan kan avspegla ett större behov av att realisera vinster av kapital än jämförelsegruppen. Även när det gäller beskattningsbar förmögenhet ligger avtalspensionärgruppen högre än jämförelsegruppen. Nära 30 procent av avtalspensionärerna har en förmögenhet som överstiger 900 000 kronor jämfört med knappt 20 procent för jämförelsegruppen. Den genomsnittliga förmögenheten för personer med en beskattningsbar förmögenhet, över 900 000 kronor, var för avtalspensionsgruppen cirka 25 procent högre än för jämförelsegruppen.

Det kan vidare vara intressant att se i vilken utsträckning avtalspensionärerna har sidoinkomster från näringsverksamhet. Av avtalspensionärerna 1997 hade 3,2 procent även inkomst av näringsverksamhet. I jämförelsegruppen var motsvarande siffra 4,8 procent. Denna siffra kan dock inte likställas med antalet som har inkomst av näringsverksamhet i allmänhet i åldersgruppen 55–64 år, eftersom endast de som har inkomst av tjänst som är högre än 50 000 kronor är med i urvalet. Den genomsnittliga inkomsten av näringsverksamhet var för avtalspensionsgruppen 21 000 kronor och för jämförelsegruppen 34 000 kronor år 1997. Det är dock en stor spridning i dessa siffror.

Som ett komplement till genomsnittsmättet kan inkomst av tjänst även delas upp i deciler för att få ett mått på spridningen. Decilerna för inkomst av tjänst talar om vid vilka gränser på inkomstnivån som varje tiondel av den aktuella gruppen befinner sig. Exempelvis hade 10 procent av avtalspensionärerna en inkomst av tjänst som var lägre än 77 743 kronor år 1997, vilket framgår av *tabell 3.3*. Motsvarande siffra för jämförelsegruppen var 95 785 kronor.

Tabell 3.3. Inkomst av tjänst 1997 för avtalspensionärer och för jämförelsegruppen

<i>Decil</i>	<i>Avtalspensionärer</i>	<i>Uppräknat för att motsvara den tidigare lönen (vid 70 %)</i>	<i>Uppräknat för att motsvara den tidigare lönen (vid 80 %)</i>	<i>Jämförelsegrupp</i>
10	77 743	111 061	97 179	95 785
20	101 640	145 200	127 050	125 818
30	123 180	175 971	153 975	148 201
40	136 524	195 034	170 655	167 302
50	149 517	213 596	186 896	184 945
60	162 840	232 629	203 550	203 825
70	177 320	253 314	221 650	226 033
80	202 927	289 896	253 659	256 186
90	252 550	360 786	315 688	323 253

Källa: Handelsns Utredningsinstitut.

Det är också intressant att se var avtalspensionärerna fem år tidigare befann sig med avseende på inkomst av tjänst. I *tabell 3.4* redovisas genomsnittlig inkomst av tjänst 1992 för de som var avtalspensionärer respektive i jämförelsegruppen 1997. Även detta visar att avtalspensionärerna även innan avtalspensionen har en högre genomsnittsinkomst än jämförelsegruppen.

Tabell 3.4. Genomsnittlig inkomst av tjänst och genomsnittlig arbetsinkomst 1992 för de som var avtalspensionärer 1997 och för de som 1997 tillhörde jämförelsegruppen

	Avtalspensionärer (1997)	Jämförelsegrupp (1997)
Genomsnittlig Inkomst av tjänst 1992	185 100	177 700

Källa: Handelns Utredningsinstitut.

Om decilgränserna för inkomsten av tjänst 1992 beräknas för de som var avtalspensionärer respektive i jämförelsegruppen 1997, visar det sig även vid denna jämförelse att avtalspensionärerna hade högre inkomster än jämförelsegruppen. Endast i den lägsta decilen var gränsen för jämförelsegruppen högre, vilket framgår av *tabell 3.5*.

Sammanfattningsvis har dessa beräkningar i LINDA-databasen visat att cirka 33 000 personer var avtalspensionärer under hela 1997. Vidare att avtalspensionärer under 60 år är relativt ovanligt, endast dryga 10 procent av avtalspensionärerna 1997 var under 60 år. Genomsnittsåldern var 62 år. Avtalspensionärerna har även i många avseenden haft en något högre inkomst av tjänst i slutskedet

Tabell 3.5. Deciler för inkomst av tjänst 1992 för de som var avtalspensionärer 1997 och för de som 1997 tillhörde jämförelsegruppen

Decil	Avtalspensionärer	Jämförelsegrupp
10	77 160	79 200
20	111 280	109 600
30	140 360	131 700
40	157 680	147 600
50	172 300	161 700
60	188 720	178 000
70	206 600	198 500
80	231 200	224 860
90	290 020	279 600

Källa: Handels Utredningsinstitut.

av sin yrkesverksamhet än jämförelsegruppen. Likaså hade avtalspensionärerna förmögenhet och kapitalinkomster över genomsnittet för åldersgruppen 55–64 år som helhet.

Andra forskningsresultat på området

Som tidigare har nämnts är omfattningen av avtalspensioneringar ett relativt utforskat ämne. Det är dock intressant att ställa våra resultat i förhållande till vad de fåtal andra utredningar som finns på området har kommit fram till. 1994 uppskattade organisationen Forum 50+ att antalet avtalspensionärer i Sverige var mellan 35 000 och 40 000. De totala kostnaderna för samhälle och näringsliv för deras pensioneringar upp-

skattades till 7–9 miljarder kronor om året (Aronsson & Kilbom, 1996).

Expertgruppen för arbetsmarknadspolitiska utvärderingsstudier (EFA) genomförde 1997 en studie i syfte att belysa omfattningen och utvecklingen av avtalspension (privat sektor), garantipension (kommunal sektor) och pensionsersättning (statlig sektor) bland tjänstemän under perioden 1990–1995 (Landin, 1997). Resultaten i studien baseras på statistik från pensionsutbetalande försäkringsbolag (SPP), myndigheter (SPV), pensionsinstitut och pensionskassor. Enligt rapporten beviljades 56 400 tjänstemän avtalspension, garantipension eller pensionsersättning under den studerade perioden. I rapporten redovisas även en 'stocksiffra' som anger antalet tjänstemän som vid en viss tidpunkt uppbar avtalspension. Enligt Landins beräkningar uppbar 52 600 tjänstemän avtalspension, garantipension eller pensionsersättning i slutet av 1996. I förhållande till de resultat som vi ovan redovisade genom beräkningar i LINDA-databasen finns en relativt sett stor differens. Till denna differens finns ett antal tänkbara förklaringar. En kan vara att beräkningarna i denna rapport baseras på LINDA-databasen, där de ingående individerna är ett urval som representerar något mer än en tjugondel av åldersklassen. Detta kan medföra att summeringen av resultaten är en potentiell felkälla. En annan felkälla kan vara den skapade variabeln för avtalspensionärer, som innebär att de individer som arbetar samtidigt som de uppbar avtalspension exkluderas.

4 AVTALSPENSIONERINGARNAS SAMHÄLLSEKONOMISKA KONSEKVENSER

I tidigare kapitel har avtalspensioneringarnas omfattning redovisats. Här ges en bild av de ekonomiska effekter som avtalspensioneringarna ger upphov till. Förutom de direkta effekterna för den avtalspensionerade individen själv i form av lägre inkomst samt för arbetsgivaren i form av lägre utgifter, men kanske också lägre produktion, finns även andra ekonomiska effekter. Exempelvis påverkas de skatteintäkter som finansierar statliga och kommunala åtaganden. Vidare kan effekter uppstå som en följd av att färre personer deltar i arbetskraften.

Metoden är att sammanställa de olika tänkbara ekonomiska effekterna och, mot bakgrund av forskning och kända samband, söka fastställa storleksordningen av dessa effekter³⁶.

Principerna för beräkningen följer en vedertagen praxis på området, som beskrivs till exempel i Rogers (1997). Grunden är en beräkning av de ekonomiska effekter som uppstår dels för den offentliga sektorn, dels för arbetsgivare, och dels för den som avtalspensioneras. Dessa tre räknas sedan ihop för att ge en bild av de

³⁶En rad samhällsekonomiska konsekvensutredningar har gjorts på arbetsmarknadsområdet, exempelvis Vlachos (1989).

ekonomiska effekterna för samhället totalt. I denna sammanräkning kvittas rena överföringar bort, så att totalen avser rena resurskostnader. Denna princip illustreras i tablan nedan. En avtalspensionering kan till exempel leda till att den offentliga sektorn förlorar skatteintäkter. Individen och arbetsgivaren får en motsvarande pluspost eftersom de inte behöver betala denna skatt.

En schematisk kalkyl som illustrerar de ekonomiska konsekvenserna under ett år när en person avtalspensioneras, i tkr.

	Individen	Skattebetalaren	Arbetsgivaren	Total
Bruttolön	-25		25	0
Skatt på lön	9	-9		0
Sociala avgifter		-8	8	0
Produktionsbortfall			-10	-10
Total	-16	-17	23	-10

De beräkningsprinciper som följs här skiljer sig i vissa avseenden från det som nationalekonomer ibland åsyftar med en fullständig samhällsekonomisk kalkyl. Nyttan av avtalspensioneringen utöver inkomstförändringar värderas till exempel inte i vår beräkning. Inga hänsyn har heller tagits till de samhällsekonomiska förluster som uppstår till följd av att lägre skatteintäkter kan leda till att skattenivåer höjs, vilket skulle kunna ge svagare motiv att investera och arbeta.

Flera avgörande faktorer som påverkar den ekonomiska beräkningen är inte kända. Där det empiriska underlaget saknas eller är svagt bygger kalkylen på antaganden. I den meningen skulle kalkylen

också kunna beskrivas som räkneexempel. Samtidigt visas emellertid i beräkningarna hur ändrade antaganden förändrar slutsatserna. I och med detta ges ändå en bild av vilka ekonomiska effekter som uppstår, givet den osäkerhet som råder om vissa ingångsvärden eller samband. Även om ekonomiska konsekvensanalyser inte är någon exakt eller helt objektiv vetenskap så ger de en tämligen exakt beskrivning av på vilka grunder en bedömning har gjorts.

Trots osäkerheten ger kalkylerna sammantaget en bild av betydande samhällsekonomiska kostnader till följd av avtalspensioneringar.

4.1 Kalkyler på individnivå

I detta avsnitt undersöks de ekonomiska konsekvenserna av avtalspensioneringen för ett typfall. I avsnitt 4.2 extrapoleras kalkylen på individnivå till den samlade ekonomiska effekten för den offentliga sektorn, arbetsgivare, och individens inkomster.

Kalkylerna har utförts med en mycket detaljerad beräkningsmodell som år för år beräknar en individs ekonomi och samhällseffekter under hela livet. Modellen har tidigare använts i flera statliga utredningar för att till exempel beräkna konsekvenser av bättre rehabilitering³⁷. Modellen utgår från en individs löneutveckling över livet. Därefter tas hänsyn till olika perioder av frånvaro, exempelvis föräldraledighet eller sjukdom. Beräkningar görs för sjukpenning, förtidspension, a-kassa, föräldraförsäkring, socialbidrag samt utfall från privata försäkringar, tillsammans med individens skatter och arbetsgivaravgifter. De exakta antaganden som styr beräkningarna redovisas mer utförligt i ett appendix. I huvudtexten visas de

³⁷Se exempelvis Fölster (2000) och Fölster & Gidehag (2000).

principiella resonemangen och huvudresultaten i figurer och sammanfattande tabeller.

Arbetsmarknaden

Om en person avtalspensioneras kan det få två olika slags konsekvenser på arbetsmarknaden:

A) En annan person, som annars hade varit arbetslös, anställs i stället för avtalspensionären. Alternativt att avtalspensionären själv hade blivit arbetslös. I båda fallen leder avtalspensioneringen till att arbetslösheten är lägre än vad den annars hade varit.

B) En annan person, som annars hade arbetet med något annat, anställs i stället för avtalspensionären. Alternativt att avtalspensionärens arbete inte ersätts av någon annan. I båda fallen blir sysselsättningen lägre än vad den annars hade varit.

I det första fallet (A) minskar inte den totala produktionen direkt, men en konsekvens kan ändå vara att avtalspensioneringen bidrar till en lönedrivande spiral. Dels uppstår den därför att företagen som anställer ser ett mindre utbud. I det konjunkturuppsving som nu kan bevitnas blir det allt vanligare med hög arbetslöshet för vissa samtidigt som det på andra håll uppstår flaskhalsar vad gäller personer med rätt kompetens. Därför kan åtminstone en del företag tvingas erbjuda högre löner. En annan lönedrivande effekt är att fackföreningarna kan vara mindre återhållsamma i sina lönekrav om den registrerade arbetslösheten blir lägre.

Empiriskt finns få studier om just den lönedrivande påverkan

som avtalspensionering kan ha. Däremot finns många studier som visar att arbetsmarknadspolitiska åtgärder, till exempel beredskapsarbete, kan vara lönedrivande jämfört med öppen arbetslöshet. Mer relevant är studier som visar lönedrivande effekter av en minskad arbetskraft. För detta har särskilda ekonometriska metoder utvecklats³⁸. Typiska resultat i dessa studier är att om arbetskraften minskar med en procent för ett givet antal sysselsatta, så ökar reallönen med ungefär en procent.

En reallöneökning innebär att företagen producerar mindre. Flera studier har undersökt hur stor denna effekt är. Enligt flera OECD-studier skulle man till exempel kunna vänta sig att en reallöneökning med en procent kan minska sysselsättningen med 10 000 personer³⁹.

Med utgångspunkt från dessa studier kan vi uppskatta vad en avtalspensionering som enligt utfall A minskar arbetslösheten skulle få för konsekvenser. Om ovan nämnda samband ställs i relation till arbetskraftens storlek i Sverige, innebär det att en avtalspensionering som minskar arbetskraftsutbudet med en person minskar sysselsättningen med en tredjedels person. Den ekonomiska förlust som uppstår är produktionsbortfallet till följd av denna sysselsättningsminskning⁴⁰.

I det andra fallet (B) minskar sysselsättningen direkt, och därmed

³⁸I praktiken skattas effekten av antal sysselsatta delat med antal personer i arbetskraften på reallönen. En av de senaste studierna är Forslund (1995).

³⁹Ett exempel är OECD (1994). SAF använder sig också av liknande samband vid beräkning av effekter av förändringar i socialförsäkringsavgifterna.

⁴⁰Att lönen ökar innebär en överföring från konsumenter och företagare till löntagare, vilket inte i sig utgör någon samhällsekonomisk vinst eller förlust.

även produktionen. En viktig fråga är då hur mycket avtalspensionären producerar. För vår baskalkyl antas att den förlorade produktionen motsvarar en tredjedel av det mervärde som en person med avtalspensionärens lön normalt producerar. I kapitel 2 visades i ett räkneexempel att en avtalspensionering kan vara lönsam för arbetsgivaren om individens produktion är värd mindre än hälften av lönekostnaden. Förlorad produktion värderas här som en andel av summan av lönekostnad och arbetsgivarens vinst på individens produktion. Vi antar att arbetsgivarens vinst är lika med en normal vinst på ökad produktion⁴¹.

I baskalkylen gör vi en försiktig ihopvägning av dessa olika scenarier och antar att en avtalspensionsavgång minskar produktionen med en tredjedel av en persons produktion. Det antas att hälften av produktionsbortfallet uppstår hos avtalspensionärens arbetsgivare och hälften hos andra arbetsgivare. En känslighetskalkyl med avvikelser från baskalkylen görs också.

⁴¹En god approximation är en vinst på sju procent uttryckt i förhållande till produktionen. Den faktiska vinstandelen i näringslivet är betydligt högre, men täcker då även avkastningskraven på kapital. De sju procent som vi använder är således ett mått på en genomsnittlig vinst efter att den vinst som täcker avkastningskraven för den anställdes kapitalanvändning har dragits ifrån. Eftersom vinsten på kapitalandelen inte räknas med, bör inte kapitalkostnaden för detta kapital tas med i kalkylen. Vi tar ingen direkt hänsyn till att även denna vinst i viss mån tillfaller staten i form av ökade bolagsskatter och andra kapitalskatter. Det bör också betonas att resonemanget här avser de direkta effekterna på arbetsmarknaden. Andra ordningens effekter som uppstår, exempelvis därför att avtalspensionering försvagar offentliga finanser vilket leder till färre offentligt anställda, skall inte räknas in som en vinst för arbetsgivare eftersom dessa värden fångas av de poster i kalkylen som mäter vinster av rehabilitering för offentlig verksamhet.

Typfallet

Antagandena bakom typfallsberäkningen bygger till stor del på de resultat av beräkningarna i LINDA-databasen som redovisades i kapitel 3. Den genomsnittlige avtalspensionären antas ha en teoretisk heltidslön något över genomsnittet för åldersgruppen⁴². Det har också antagits att den faktiska inkomsten är lägre än heltidslönen, dels därför att en del arbetar deltid, dels därför att det finns en del naturlig och kortvarig sjukfrånvaro. Båda dessa har antagits ligga på genomsnittliga nivåer⁴³.

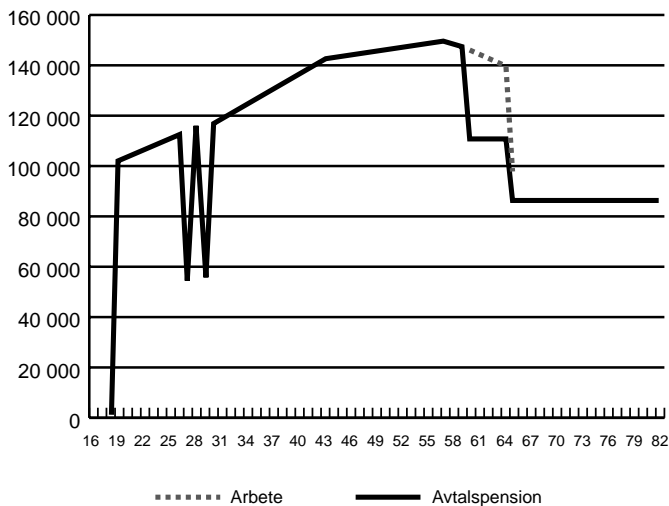
Vidare har hänsyn tagits till att den person som går i avtalspension sannolikt hade löpt högre risk att bli arbetslös än vad som gäller för dem som inte har gått i avtalspension. Närmare bestämt antas att risken att bli arbetslös hade varit 12 procent. Det antas därför att 12 procent av den teoretiska heltidslönen ersätts av akassa. Det antas också att arbetslöshet vållar kostnader i form av kommunala åtgärder och utbetalningar från frivilliga försäkringar enligt de förhållanden som gäller i genomsnitt i verkligheten. Slutligen antas att personen avtalspensioneras vid en ålder av 60 år. Vad avtalspensionen betyder för den enskildes ekonomi visas i *figur 4.1*. År för år anges där individens disponibla inkomst. Den streckade linjen visar hur den utvecklas med en avtalspension som ger 75 procent av bruttolönen.

I *tabell 4.1* har de olika posterna i den ekonomiska kalkylen delats så att det framgår hur de påverkar arbetstagaren, skattebetala-

⁴²Det antas att lönen är 220 000 kronor per år när individen är 58 år.

⁴³Enligt RFV (1999) har 75 procent av de sjukskrivna heltidsersättning, medan 16 procent har halvtidsersättning.

Figur 4.1. Jämförbar disponibel inkomst hela livet



Källa: Handelns Utredningsinstitut.

ren och arbetsgivaren. I linje med ovan diskuterade antaganden har produktionsbortfallet satts till en tredjedel av fullt produktionsvärde (lönekostnad + vinst). Hälften av detta produktionsbortfall har antagits uppstå hos den arbetsgivare som avtalspensionerar och hälften uppstår genom indirekta arbetsmarknadseffekter hos andra arbetsgivare.

Slutsatsen i *tabell 4.1* är att avtalspensioneringen kostar samhället 118 000 kronor per år i produktionsbortfall för en genomsnittlig avtalspensionär. De övriga kostnaderna måste betraktas som omfördelningar mellan olika aktörer. Tabellen ger en antydning om

Tabell 4.1. Kostnader för avtalspension i typfallet per år
(bruttolön 216 000 kr/år), tkr

	Arbetstagaren	Skattebetalaren	Arbetsgivaren	Total
<i>Avtalspensionären</i>				
Bruttolön	-55		55	0
Skatt på lön	23	-23		0
Sjukpenning m.m.	-8	8		0
Skatt på sjukpenning	3	-3		0
Nytta av att inte arbeta (värderas ej)				
<i>Arbetsgivaren</i>				
Sociala avgifter		-65	65	0
Produktion			-59	-59
<i>Mellansumma</i>	-37	-83	61	-59
<i>Arbetsmarknadseffekter</i>				
Bruttolön	-31		31	0
Skatt på lön	15	-15		0
A-kassa m.m.	-9	9		0
Skatt på a-kassa	3	-3		0
Sociala avgifter		-25	25	0
Produktion			-59	-59
Total	-59	-117	58	-118

Källa: Handelns Utredningsinstitut.

att avtalspensionering är en särskilt dåligt affär för staten, även om det kan vara lönsamt för arbetsgivarna.

4.2 En aggregerad ekonomisk kalkyl

Frågan som den aggregerade kalkylen försöker besvara är vilka ekonomiska konsekvenser som uppstår totalt när hänsyn tagits till hur många avtalspensionärer som finns.

Sammanlagt var 47 000 personer avtalspensionärer år 1997. Den andel av avtalspensionärerna som hittat nya arbeten eller arbetat som egna företagare är inte medräknade här, trots att de ofta bara arbetat deltid. Detta innebär att beräkningen grundas på 45 000 icke arbetande helårsavtalspensionärer.

Om man utgår från kostnaden per person på 118 000 kronor så motsvarar detta en kostnad av 5,3 miljarder kronor. Samtidigt förlorar den offentliga sektorn ungefär lika mycket, 5,2 miljarder kronor, mest i form av minskade skatteintäkter. Vi har också gjort beräkningar där fördelningen av avtalspensionärer med avseende på ålder och inkomster tas hänsyn till. Det leder emellertid till samma summa. Mer intressant kan därför vara att undersöka hur känslig kalkylen är för antagandena om avtalspensionärernas produktivitet och om betydelsen på arbetsmarknaden. I *tabell 4.2* redovisas därför några alternativ.

Tabell 4.2. **Känslighetskalkyl för kostnader av avtalspensionering, miljarder kronor**

	Samhällskostnad per år	Kostnad för offentlig sektor
Baskalkyl	5,3	5,2
Om alla avtalspensionärer ger upphov till förlorad produktion motsvarande en hel arbetskraft i stället för en tredjedel som antagits i baskalkylen.	15,9	8,3
Om avtalspensionering inte minskar sysselsättning eller arbetslöshet och inte minskar produktion hos arbetsgivaren. Produktionsbortfallet är då noll.	0	3,7

Källa: Handelns Utredningsinstitut.

5 ARBETE ELLER INTE ARBETE - FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRDER

Inledningsvis konstaterades att den nuvarande trenden i befolkningsutvecklingen under de kommande decennierna kommer att medföra en ökad försörjningsbörda för den arbetande delen av befolkningen. Detta beror framförallt på att andelen över 65 år i befolkningen stadigt kommer att öka, men också delvis på att vissa grupper på arbetsmarknaden under en rad år haft en minskad andel sysselsatta. Speciellt tydlig är denna utveckling för åldersgruppen 55–64 år. Det är därför intressant att försöka förklara olika faktorer bakom den minskade sysselsättningsfrekvensen.

Fokus i denna rapport har legat på att studera olika aspekter av avtalspensioneringar, med vilket avses frivilliga avtal om förtida pensionering mellan arbetstagare och arbetsgivare. Avtalspensioneringar är en i stor utsträckning bortglömd faktor bakom den minskade sysselsättningsfrekvensen i den äldsta åldersgruppen på arbetsmarknaden. Ansatsen har varit bred och syftet har varit att studera avtalspensioneringarnas omfattning, eventuella regler som ger incitament till avtalspensioneringar, övriga motiv som kan finnas för dem samt vilka samhällsekonomiska kostnader avtalspensioneringarna innebär. För att kunna sätta in avtalspensioneringarna i en större helhet har även andra typer av pensionering i förtid studerats.

Den sammanlagda bilden visar att det finns en mängd bestämmelser i regelverk och avtal som medför en försvagning av arbetsgivarens incitament till att anställa eller behålla äldre arbetskraft och/eller av de äldres incitament till att fortsätta arbeta. Dessutom brister den praktiska implementeringen av nya regelverk, med följd att äldre arbetstagare i större utsträckning än andra riskerar att ställas utanför arbetskraften.

Enligt våra beräkningar av antalet avtalspensionärer med hjälp av LINDA-databasen, så fanns det cirka 47 000 helårsavtalspensionärer år 1997. Av dessa hade 33 000 individer avtalspension under hela 1997, utan att samtidigt arbeta. Om denna grupp av avtalspensionärer närmare studeras kan ett par intressanta observationer göras, vid en jämförelse med hela åldersgruppen 55–64 år. Avtalspensionärerna visar sig ha en högre genomsnittlig inkomst av tjänst än jämförelsegruppen, både när den underliggande inkomsten 1997 studeras och när inkomsten innan avtalspensioneringen (mätt som inkomsten 1992) studeras. Vidare är den genomsnittliga inkomsten av kapital samt den genomsnittliga beskattningsbara förmögenheten större hos avtalspensionärerna än hos jämförelsegruppen. Detta kan troligen till största delen förklaras av att det bland avtalspensionärerna finns en större representation av tjänstemän än i åldersgruppen som helhet.

Vad gäller utvecklingen sedan 1997 finns få tecken på att avtalspensioneringarna har minskat i omfattning. Sysselsättningsfrekvensen har fortsatt att minska för åldersgruppen 60–64 år samtidigt som förtidspensioneringarna också den fortsatt har minskat. Till detta kommer den höga andel, två av tre, arbetsgivare som enligt en aktuell Sifo-undersökning har underlättat för förtida pen-

sioneringar (Sifo, 2000). Dessutom ökar återbetalningen av SPP:s överskottsmedel många företags möjligheter att avtalspensionera.

Arbetsgivarens motiv till att erbjuda några av sina mest erfarna anställda avtalspension kan vara av olika natur. I de allra flesta fall vilar emellertid erbjudandena på ekonomiska orsaker, exempelvis ett sparbetning som måste uppnås, eller på strukturella förändringar. Avtalspensioneringar kan i dessa fall användas för att lösa övertalighetsproblem som uppstår till följd av sparbetning eller en förändrad verksamhetsstruktur. Att just avtalspensionering väljs som alternativ i dessa lägen kan grunda sig i en vilja att så långt som möjligt undvika uppsägningar, att förändra åldersstrukturen på arbetsplatsen eller för att av andra anledningar undvika turordningsförfaranden vid neddragningar. Olika räkneexempel visar att en arbetsgivarers kostnader för att avtalspensionera en 60-årig anställd med en ersättningsnivå om 75 procent av slutlönen, kan uppgå till cirka 60 procent av kostnaderna för att ha individen fortsatt anställd fram till ordinarie pension vid 65 års ålder.

Utfallet av beräkningarna av de samhällsekonomiska effekterna som uppstår till följd av avtalspensioneringarna är i stor utsträckning beroende på antaganden om hur avtalspensioneringarna påverkar sysselsättning och produktion i samhället som helhet. I baskalkylen antas produktionsbortfallet för varje avtalspensionering motsvara en tredjedel av fullt produktionsvärde (lönekostnad + vinst). Enligt detta scenario kostar avtalspensioneringarna samhället drygt fem miljarder kronor. Om inget produktionsbortfall sker blir kostnaden noll, och om produktionsbortfallet är ett till ett för varje avtalspension blir kostnaden knappt 16 miljarder kronor. Givet de antaganden som görs är avtalspensioneringar attraktiva för

arbetsgivarna, medan individerna och framförallt den offentliga sektorn förlorar. Till och med utan produktionsbortfall, då den samhälls-ekonomiska kostnaden är noll, förlorar den offentliga sektorn skatte- och avgiftsintäkter i storleksordningen knappt fyra miljarder kronor.

5.1 Åtgärder för att minska antalet avtalspensioneringar

I detta avsnitt listar vi ett antal åtgärder som skulle kunna minska antalet avtalspensioneringar.

- För det första bör vidare verksamhet som egenföretagare bland avtalspensionärerna uppmuntras. I vissa fall kan det till exempel vara tänkbart att arbetsgivaren förbinder sig att köpa tjänster från avtalspensionären som motsvarar till exempel ett halvtidsarbete. För att detta skall vara möjligt krävs emellertid en lagändring. Idag får inte verksamhet bedrivas i företagsform om företagaren har sin före detta arbetsgivare som enda kund.
- För det andra bör vidare arbete i andra former uppmuntras. Detta kan till exempel ske genom att möjliggöra för arbetsgivaren att flytta en arbetstagers anställningsskydd till ett annat företag. I stället för att betala avtalspension, skulle då arbetsgivaren betala en ny arbetsgivare för att ta över anställningsskyddet. Därmed får anställda som annars skulle ha avtalspensionerats möjlighet att pröva på något nytt utan att förlora sitt anställningsskydd.
- För det tredje skulle båda dessa lösningar framstå som särskilt attraktiva om avdragsmöjligheterna för avtalspensionen förändrades. Idag finns en kompletteringsregel, enligt vilken avtalspension upp till 80 procent av tidigare lön är en avdragsgill kostnad i företa-

get. Om denna kompletteringsregel slopades för avtalspensionskostnader, samtidigt som de ovan nämnda lagändringarna genomfördes, skulle arbetsgivare finna det mer gynnsamt att hjälpa avtalspensionärer till egen företagsamhet eller annat jobb än till passivitet. Enligt nu gällande huvudregel skulle en avdragsgill avtalspension kunna betalas ut motsvarande 35 procent av nuvarande lön, samtidigt som arbetsgivaren förbinder sig att (avdragsgillt) köpa tjänster från avtalspensionären motsvarande 40 procent av nuvarande lön.

- För det fjärde, bör återbetalningar av överskottsmedel från SPP vara helt fria från restriktioner i användningen av medlen, och således enbart ske genom kontanta utbetalningar. Idag får företag tillgång till sin del av överskottsmedlen dels i form av kontanta återbetalningar, dels i form av möjligheter att avräkna medlen mot vissa framtida pensionspremiebetalningar. Skattereglerna för återbetalningen från SPP ger emellertid i vissa fall incitament för att använda pengarna omedelbart, exempelvis för avtalspensioner, hellre än till avräkning mot framtida premier. Om återbetalningen endast skedde kontant, skulle dessa incitament till avtalspensioneringar inte uppstå. Inför eventuella framtida återbetalningar av överskottsmedel är detta viktigt att lyfta fram.
- För det femte bör möjligheterna för individen att själv välja avtalspension minskas. Enligt bestämmelserna i till exempel det statliga Trygghetsavtalet kan en uppsagd arbetstagare över 60 år välja att inte stå till arbetsmarknadens förfogande och istället erhålla pensionsersättning. Samma möjlighet har arbetstagare över 60 år som avgår frivilligt för att skapa möjligheter för att en annan arbetstagare skall kunna undvika uppsägning.

- För det sjätte måste den onda cirkel av vikande prestation och bristande uppmärksamhet från arbetsgivarsidan när det gäller arbetsvillkoren och utvecklingsmöjligheterna som vissa anställda hamnar i undvikas. Det behövs fler och tidigare rehabiliteringsinsatser för att undvika sådana situationer. Tidigare studier visar att tidiga insatser från arbetsgivare påtagligt kan förebygga avtagande prestation hos vissa anställda.
- För det sjunde bör det ges ökade möjligheter till, och incitament att, successivt trappa ner arbetstakten de sista åren före pension, istället för att helt sluta arbeta i förtid. Detta kan ske genom att begränsningsreglerna vad gäller minsta tjänstgöringsgrad i vissa av arbetsmarknadens pensionsavtal mjukas upp.

Vid sidan av de åtgärder som skulle kunna minska antalet avtalspensioneringar, finns också åtgärder som skulle kunna uppmuntra de redan avtalspensionerade att återigen eller i större utsträckning vara aktiva på arbetsmarknaden. En åttonde regeländring vore att avtalspensionsersättningen inte minskas med arbetsinkomster i den utsträckning som gäller idag. Begränsningar av denna typ finns i det kommunala och i det statliga pensionsavtalet. Att avtalspensionärer samtidigt arbetar skulle ur samhällets synvinkel vara positivt, givet att ingen undanträngning av andra arbetstagare sker som en följd av detta.

5.2 Andra typer av förtida pensioneringar

Avtalspensionering är inte det enda sätt på vilket en arbetsgivare kan ersätta äldre arbetskraft utan att tvingas till uppsägningar. Detta sker på sätt som till formen liknar avtalspensioneringar, men

där det är olika offentliga ersättningssystem som istället för arbetsgivaren belastas med kostnaderna. Framförallt sker detta med hjälp av förtidspensioner eller ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. För att denna typ av förtida pension skall kunna användas krävs dock dels att turordningsprinciperna vid anställning kan förbigås, dels att Försäkringskassan eller Arbetsförmedlingen inte förhindrar att systemen utnyttjas för dessa icke avsedda ändamål. Regelsystemen för förtidspensioneringar samt för ersättning från a-kassa har skärpts under senare år. Dock verkar den praktiska efterlevnaden av de nya reglerna halta betänkligt. Personliga och lokala hänsyn styr handläggningen i en utsträckning som alltför ofta leder till resultat som ur samhällets synvinkel inte är önskvärda. Av denna anledning blir en förbättrad kontroll av de utbetalda medlen nödvändig för att kunna minska användningen av ersättningssystemen till icke avsedda ändamål.

6 REFERENSER

Aronsson, G & Kilbom, Å, (1996), *Arbete efter 45*, Arbetslivsinstitutet, Solna.

Batljan I & Lagergren, M, (2000), *"Kommer det att finnas en hjälpande hand?"*, Bilaga 8 till Långtidsutredningen 1999/2000, Stockholm.

FAR, (2000), *FAR INFO Special*, Nyheterna, 26 oktober 2000.

Forslund, A, (1995), *"Unemployment: Is Sweden Still Different?"*, Swedish Economic Policy Review, vol. 2, nr 1.

Fröhlich, M, Heshmati, A & Lechner, M, (2000), *"A Microeconomic Evaluation of Reha-bilitation of Long-term Sickness in Sweden"*, SSE/EFI Working Paper no. 373, Handelshögskolan, Stockholm.

Fölster, S, (2000), *De ekonomiska konsekvenserna av fördjupad rehabilitering*, Bilaga 6 till Rehabilitering i arbete, SOU 2000:78.

Fölster, S & Gidehag, R, (2000), *Beräkningar av livsinkomster med och utan kompetenskonto*, Bilaga 2 till Individuellt kompetenssparrande – en stimulans för det livslånga lärandet, SOU 2000:51.

Hasche, T & Jormvik, S, (1999), *"Avtalspensionering – En kostnadsbesparing? En studie av Vattenfall AB Vattenkraft"*, Examensarbete D-nivå, Luleå Tekniska Universitet.

Heshmati, A & Engström, L-G, (1999), *"Estimating the Effects of Vocational Rehabilitation Programs in Sweden"*, SSE/EFI Working Paper no. 293, Handelshögskolan, Stockholm.

Isaksson, K & Johansson, G, (1997), *Avtalspension med vinst och förlust – Konsekvenser för företag och medarbetare*, Folksam Förlagservice, Stockholm.

Landin, P, (1997), *Tidigareavgångar före uppnådd pensionsålder*, EFA-rapport nr. 46, Arbetsmarknadsdepartementet.

Mårtensson, H, (2000), *"Åldrehinder i kollektivavtal"*, stencil, SACO, Stockholm.

OECD, (1994), *OECD Jobs Study*, Paris.

Riksdagens Revisorer, (2000a), *Arbetslinjens tillämpning för de äldre*, Rapport 1999/2000:7.

Riksdagens Revisorer, (2000b), *Riksdagens revisorers förslag angående arbetslinjens tillämpning för de äldre*, Förslag till riksdagen 1999/2000:RR13.

Rogers, E S, (1997), "*Cost-benefit Studies in Vocational Services*",
Psychiatric Rehabilitation Journal, 20 mars, s. 25–33.

RFV, (1999), *Enkätresultat. Granskning av sjukfall pågående 1998-09-04.*

RFV, (2000), *Socialförsäkringsboken 2000.*

Sifo, (2000), "*Äldre och arbete – En undersökning bland allmänheten och arbetsgivare*", Sifo Research & Consulting.

Vlachos, V, (1989), *Lönebidrag för arbetshandikappade – en samhällsekonomisk utvärdering*, Ds 1989:19,
Arbetsmarknadsdepartementet.

Wadensjö, E & Sjögren, G, (2000), *Arbetslinjen för äldre i praktiken*, Institutet för social forskning, Stockholm.

Pensionsavtal

Bestämmelser för Avtalspension SAF-LO.

Pensionsplan för arbetstagare hos staten m.fl. (PA-91).

PFA 98 Pensions- och försäkringsavtal.

SAF – PTK Avtal om ITP och TGL.

Trygghetsavtalet.

APPENDIX: ANTAGANDEN BAKOM BERÄKNINGARNA I KAPITEL 4

Kalkylmodellen har skapats för att i detalj beräkna en individs egna ekonomi och påverkan på den offentliga sektorn under hela livstiden. Kalkylerna som redovisas i denna rapport tar emellertid sin utgångspunkt i 'representativa' individer som skall svara mot hur en avtalspensionär kan se ut i genomsnitt. För att beskriva denna representativa individ har vissa förenklade antaganden gjorts. Följande appendix beskriver de viktigaste delarna av kalkylmodellen och förenklade antaganden.

Kalkylmodellen utgår från en löneutveckling år för år under åldern 20 till 64 år. Lönen har satts till genomsnittet för respektive årskull. I löneutvecklingen har beaktats att en del personer arbetar deltid. Källan för information om löneutveckling över arbetslivet är databasen LINDA. Förekomsten av egna företagare har inte beaktats. De exakta värden som använts för socialförsäkringar och skatter är inte nödvändigtvis korrekta för år 2001, utan speglar läget 1999/2000.

Skatter och sociala avgifter

Den allmänna försäkringen omfattar sjukförsäkring, tandvårdsförsäkring, föräldraförsäkring, folkpension och ATP, försäkringarna

vid arbetsskada och arbetslöshet samt det nya pensionssystemets försäkringar. Finansiering av dess komponenter sker med sociala avgifter, allmänna skattemedel och avkastning på fonderade medel. De sociala avgifterna tas ut som arbetsgivaravgifter, egenavgifter eller allmänna pensionsavgifter. En särskild löneskatt på 24,26 procent tas ut på anställda och egna företagare som är äldre än 65 år.

År 2000 uppgår avgifterna för egna företagare till 31,11 procent av redovisat underlag medan arbetsgivaravgifterna för anställda uppgår till 32,92 procent av löneunderlaget.

Såväl anställda som egna företagare har dessutom att betala en allmän pensionsavgift på 7 procent av inkomsten upp till 8,06 förhöjda basbelopp (vilket innebär att den högsta pensionsgrundande inkomsten är 7,5 förhöjda basbelopp).

Från 1999 skall staten betala statliga ålderspensionsavgifter för pensionsgrundande socialförsäkringsersättningar och pensionsgrundande belopp för försäkrade som uppfyller kraven för sådana belopp. Avgiften betalas på underlag upp till 8,06 förhöjda prisbasbelopp. För de socialförsäkringsersättningar där allmän pensionsavgift tas ut av individen – exempelvis sjukpenning – är den statliga avgiften 6,4 procent, medan den för övriga är 18,5 procent. Detta som ett led i finansieringen av det nya pensionssystemet, där finansieringen ursprungligen skulle delas lika mellan den enskilde och arbetsgivaren, med 9,25 procent av pensionsgrundande inkomst för vardera.

Egenföretagare får göra ett avdrag med 9 000 kronor per år före avgiftsberäkningen. Därtill kommer att såväl egenföretagare som arbetsgivare i vissa kommuner inom regionalpolitiska stödområden har rätt till nedsättning av sina avgifter.

Utbetalningar från arbetslöshetsförsäkringen betalas av arbetsmarknadsavgiften som är en del av arbetsgivaravgifterna (5,84 procent) och egenavgifterna (3,30 procent) samt med medel tillskjutna av arbetslöshetskassorna. Arbetslöshetskassornas verksamhet är finansierad av medlemsavgifter och statsbidrag.

Ersättning vid sjukdom

En anställd får sjuklön från arbetsgivaren under de första fjorton dagarna (en karensdag), därefter sjukpenning från försäkringskassan. Sjuklönen är 80 procent av ordinarie lön och andra anställningsförmåner. Sjukpenningens storlek baseras på sjukpenninggrundande inkomst (SGI) vilken i sin tur bestäms av beräknad årlig förvärvsinkomst för anställda och av nettointäkt i rörelsen för egna företagare. SGI antas i beräkningen vara högst 7,5 prisbasbelopp. Egna företagare och vissa andra grupper får ersättning enbart från försäkringskassan efter en karensperiod som kan väljas till 3 eller 30 dagar. Sjukpenningen utgår med 80 procent av SGI.

Numera finns tre typer av basbelopp, inkomstbasbelopp, prisbasbelopp och förhöjt prisbasbelopp. De båda senare styrs av konsumentprisindex, medan det första bestäms av ett index för den allmänna inkomstutvecklingen i samhället. Prisbasbeloppet 36 400 kronor har använts och ligger till grund för pensioner och vissa andra förmåner. Det förhöjda prisbasbeloppet uppgår till 37 200 kronor och används vid beräkning av pensionsgrundande inkomst och pensionsrätt. Detta kommer efterhand att avlösas av inkomstbasbeloppet.

Om man är sjukskriven mer än fyra veckor skall en rehabiliteringsutredning göras. På basis av denna beslutas rehabiliteringsåtgärder. Arbetsgivaren är inom vissa gränser skyldig att medverka till

dessa. Rehabiliteringspenning utgår med 80 procent av SGI. Därtill kan ett särskilt bidrag utgå.

Förtidspension/sjukbidrag

Om arbetsförmågan blir varaktigt nedsatt kan ersättning utgå från pensionssystemet i form av förtidspension eller sjukbidrag med vissa möjliga tillägg. Orsaken till den nedsatta arbetsförmågan skall vara medicinsk och arbetsförmågan skall vara varaktigt nedsatt med minst en fjärdedel för att förtidspension skall komma ifråga. Sjukbidrag kan utgå om arbetskapaciteten inte är varaktigt nedsatt men väntas vara så under minst ett år.

Kraven för att bli berättigad till förtidspension/sjukbidrag har skärpts. Om man inte kan gå tillbaka till sitt vanliga arbete prövas om något annat arbete är möjligt. Försäkringskassorna har fått ökade skyldigheter att utreda den medicinska situationen innan beslut fattas.

Hel förtidspension/sjukbidrag från folkpensioneringen utgår med 90 procent av prisbasbeloppet för ensamstående och med 72,5 procent till gifta personer, alltså något lägre belopp än ålderspension från folkpensioneringen. Tillägg från folkpensioneringen kan ges som pensionstillskott, bostadstillägg (BTP), hustrutillägg och särskilt bostadstillägg (SBTP).

Förtidspension/sjukbidrag från ATP kan utgå för person som uppfyller kraven enligt folkpensioneringen för dessa förmåner och som har tjänat in ATP-poäng för ett antal år.

Pensioner

I beräkningarna har vi bortsett från den påverkan som sjukfrånvaro kan ha på individens pensionsanspråk, eftersom detta oftast är för-

sumbart. Däremot har hänsyn tagits till att frånvaro minskar inbetalningar av pensionsavgifter och andra sociala avgifter.

Arbetskadeförsäkring

I kalkylen antas att fyra procent av de sjukskrivna får ersättning från arbetskadeförsäkringen.

Försäkrade är alla förvärvsarbetande – även egna företagare – och de som genomgår utbildning, om denna är förenad med särskild risk för arbetsskada. Ersättning utgår enligt samma regler som vid annan sjukdom. Dessutom ersätts alla kostnader för sjukvård, tandvård och särskilda hjälpmedel.

Om arbetsförmågan fortfarande är nedsatt vid sjukskrivningens slut kan livränta utgå fram till pensioneringen vid 65 års ålder. Livräntan ersätter hela den inkomstförlust som blivit resultatet av skadan, den är skattepliktig samt pensionsgrundande. Livränta utgår om arbetsförmågan har nedsatts med minst en femtondel och syftar alltså till att fylla ut inkomstbortfallet.

Arbetslöshetsförsäkring

I kalkylen har antagits att 22 procent av de sjukskrivna är arbetslösa. Två tredjedelar av dessa antas få arbetslöshetsersättning, övriga socialbidrag.

Det kontanta arbetsmarknadsstödet (KAS) upphörde från årskiftet 1997/98 och ersattes med en ny grundförsäkring som kan ge ett maximalt grundbelopp på 240 kronor per dag för någon som arbetat heltid. Detta kräver att ett arbets- eller studerandevillkor är uppfyllt.

Som ett komplement till grundförsäkringen finns en frivillig inkomstrelaterad försäkring. Tillsammans ger de två försäkringarna

en dagpenning som motsvarar 80 procent av förlorad inkomst, dock maximalt 580 kronor per dag fem dagar per vecka (alltså 11 800 kronor per månad). Ersättningen är pensionsgrundande och skattepliktig. En karenstid på fem dagar är kopplad till försäkringarna.

Ersättning utgår under 300 dagar (450 dagar för personer äldre än 57 år) vid första arbetslöshetstillfället. Efter prövning av arbetslöshetskassan kan en ny period erbjudas.

Den arbetslöse måste vara beredd att söka och tillträda ett lämpligt arbete som anvisas av arbetsförmedlingen, under förutsättning att det erbjuder en lön som överstiger dagpenningen. Om ett sådant erbjudande avvisas kan resultatet bli avstängning från rätten till ersättning från arbetslöshetskassan i upp till 60 ersättningsdagar.

Socialbidrag

Det yttersta skydds nätet i socialpolitiken erbjuds av socialtjänsten i form av försörjningsstöd och annat ekonomiskt stöd. Försörjningsstödet omfattar dels ett schablonbidrag enligt en riksnorm, dels bidrag för skäliga kostnader för vissa utgifter. Schablonbidraget avses täcka kostnader för mat, kläder, förbrukningsvaror, hälsa och hygien samt dagstidning, telefon och TV. Riksnormen för dessa kostnader är 2 900 kronor per månad för ensamstående och 4 870 kronor för gifta tillsammans (utan barn). Bidraget för vissa utgifter skall täcka kostnaderna för bostad, arbetsresor, hemförsäkring, läkarvård mm.

Annat ekonomiskt stöd utöver försörjningsstödet, kan avse bidrag till hemutrustning, resor och vissa behandlingar. Ett flertal kommuner tillämpar egna socialbidragsnormer där man lagt samman andra kostnader än riksnormens till en schablon. En för riket

genomsnittlig sådan utvidgad norm torde ligga på nivån 7 250 kronor per månad för ensamstående.

Familjepolitik

Den allmänna försäkringen ger ekonomiskt kontantstöd till föräldrar i samband med barns födelse och uppväxt. Stödet kan utgå som havandeskapspenning, föräldrapenning, samt tillfällig föräldrapenning för vård av sjukt barn.

Föräldrapenning betalas ut under högst 450 dagar. Dessa dagar kan tas ut till det att barnet fyllt 8 år eller gått ut första klass, om detta sker senare. Flerbarnsfödelse ger högre bidrag. Föräldrarna har rätt att fördela de tillgängliga dagarna lika mellan sig. Föräldrapenning utgår med samma belopp som sjukpenningen, dock finns en garantinivå på 60 kronor per dag vid låg eller ingen sjukpenning. Dessutom gäller för alla att föräldrapenningen är begränsad till 60 kronor under en period om 90 dagar.

Föräldrapenning vid vård av sjukt barn kan utgå under längst 60 dagar per barn och år. Ersättningsnivån är densamma som vid barns födelse. Barnbidrag och underhållsstöd har inte explicit beaktats i beräkningarna eftersom det antas att det inte påverkas av sjukdom eller rehabilitering.

Läkarbesök och sjukhusvård

Sjukhuskostnader för den representativa individen med psykiska sjukdomar har schablonmässigt satts till 980 kronor per hel sjukdag. Detta är ungefär i enlighet med flera av utvärderingarna som diskuterats ovan. För andra sjukskrivna har sjukvårdskostnaderna satts till 400 kr per hel sjukdag.

Besök hos läkare i primärvården är belagda med en patientavgift på 120 kronor. Det första besöket hos en specialisläkare efter remiss från distriktsläkare eller husläkare kostar 110 kronor för patienten. Uppföljande besök hos specialisläkare kostar 240 kronor. För ett besök hos distriktssköterska är patientavgiften 60 kronor. Även sjukgymnaster omfattas av systemet.

I den slutna vården utgår avgifter varierande mellan 70 och 80 kronor per dygn beroende på ålder, den lägre taxan för patienter som fyllt 70 år. Förtidspensionärer under 40 år betalar 40 kronor per dygn.

Systemet är kompletterat med ett högkostnadsskydd, som innebär att en patient inte behöver betala mer än 900 kronor i patientavgifter under ett år till landstingets mottagningar eller till privata mottagningar som ersätts av landstinget. Frikortet gäller dock inte vid inläggning på sjukhus.

Inköp av läkemedel på recept beläggs med egenavgifter i kombination med subventionering enligt en rabattrappa. Systemet är konstruerat på ettårsbasis och innebär att inköp av mediciner upp till 900 kronor betalas utan subvention. Därefter erhålls 50 procent rabatt upp till en kostnad om 1 700 kronor. Rabatten stiger sedan till 75 procent upp till kostnad på 3 300 kronor och till 90 procent upp till 4 300 kronor. Kostnader utöver denna nivå subventioneras till 100 procent via ett frikort. Detta betyder att kostnaden för receptbelagda mediciner inte kan överstiga 1 800 kronor under en 12-månadersperiod. Efter ett år börjar proceduren om med osubventionerade mediciner upp till 900 kronor. Nivån för högkostnadsskyddet höjdes under 1999 från tidigare 1 300 till 1 800 kronor.

Bostadsstöd

Bostadsbidrag kan betalas ut till barnfamiljer och ungdomar utan barn. Ett preliminärt bidrag beviljas efter ansökan och betalas ut skattefritt i lika belopp per månad. Efter taxeringen för det är när bidraget utgått görs en avstämning mot ett slutligt fastställt bidrag.

Barnfamiljer kan ha rätt till bidrag för bostadskostnader och ett särskilt bidrag för hemmavarande barn. Det senare utgår med 600, 900 eller 1 200 kronor per månad för respektive ett, två eller fler än två barn. Bidraget för bostadskostnader baseras på regler för bostadsstorlek vid olika antal barn. Det slutliga bidragets storlek per månad bestäms sedan av inkomstens storlek, på så sätt att summan av de båda ovannämnda komponenterna minskas med 20 procent av den del av den bidragsgrundande inkomsten som överstiger 9 750 kronor per månad. Den bidragsgrundande inkomsten är summan av inkomster från tjänst, näringsverksamhet och kapital. Den påverkas dock också av storleken på en förmögenhet som överstiger 100 000 kronor.

Privata kompletterande försäkringar

Det offentliga systemet är i Sverige liksom i andra länder kompletterat med olika grader av privata försäkringar. I Sverige är till exempel vissa avtalsförsäkringar viktiga. I kalkylen har antagits att PTK-avtalet är representativt. Tabellen på nästa sida illustrerar situationen på det privata tjänstemannaområdet (PTK). För LO-kollektivet kan detta innebära en viss överskattning. Å andra sidan har inte helt frivilliga försäkringar räknats med alls.

	Socialförsäkring	PTK-avtal
Sjukdom	Dag 1: karensdag Dag 2–14: sjuklön 80% Dag 15–: sjukpenning 80% upp till 7,5 basbelopp	Dag 15–90: sjuklön kompletterar upp till 90% Dag 91–: sjukpension 65% för del av lön över 7,5 basbelopp
Arbetskada	Som vid sjukdom Bestående skada: förtids- pension samt livränta upp till 100% för inkomster upp till 7,5 basbelopp	Trygghetsförsäkring vid arbets- skada (TFA) ger ersättning för olika merkostnader, för lyte och men samt för sveda och värk Inkomstbortfallkompensation upp till 100% om arbetsgivaren varit vällande
Ålderspension	Folkpension ATP Pensionstillskott och bostadstillägg	ITP 10% upp till 7,5 basbelopp 65% för inkomster häröver Kompletterande ITP härutöver
Förtidspension	Som ålderspension	ITP:s sjukpension 15% för lån under 7,5 basbelopp 65% härutöver
Arbetslöshet	Arbetslöshetsförsäkring 80% upp till 580 kr Grundförsäkring ger 240 kr En veckas karens	Avgångsersättning (AGE) ger 75% av lönen över taket Andra förmåner enligt trygghets- avtal Minst 40 års ålder

Pensionsforum är en ideell förening som bland annat har till uppgift att följa det nya pensionssystemets konsekvenser för individer och samhälle, hur det svenska pensionssystemet förhåller sig till andra länders system, hur arbetsmarknaden kan förbättras för 50+ samt hur den framtida äldrevården skall finansieras och organiseras.

Styrelsen består av **Kjell-Olof Feldt** ordf, **Tommy Möller**, statsvetare, docent, **Magnus Henrekson**, nationalekonom, docent, **Joakim Palme**, sociolog, docent, **Gullan Lindblad**, fd riksdagsledamot. Verkställande direktör är **Ann Lindgren** med bakgrund som journalist.

Bakom föreningen står försäkringsbolagen KPA, Livia, Länsförsäkringar Liv, Robur Försäkring, Skandia, SEB Trygg Liv samt SPP Liv



P e n s i o n s f o r u m

103 29 Stockholm

Besöksadress: Blasieholmsgatan 4A

Tel: 08-762 78 48 • Fax: 08-762 78 47

E-post: ann.lindgren@pensionsforum.nu

Sverige åldras och allt fler måste arbeta längre upp i åldrarna. Men samtidigt uppmuntrar regler och avtalspensionssystem arbetsgivare att betala personer för att sluta arbeta. I denna skrift *Avtalspension – dagens ättestupa?* har Stefan Fölster, Svante Larsson och Josefina Lund vid Handelns Utredningsinstitut (HUI) på uppdrag av Pensionsforum gjort en kartläggning av omfattningen av avtalspensioneringen.

Kostnaden för arbetsgivarna blir lägre än att behålla medarbetarna. Samhällets kostnader är däremot betydande. Oftast är det kvalificerad personal som försvinner från arbetsmarknaden. Personal som skulle kunna göra stora insatser i arbetslivet.

Stefan Fölster är docent i nationalekonomi och vd för Handelns Utredningsinstitut (HUI).

Svante Larsson är nationalekonom och utredare vid HUI och har tidigare arbetat på Riksdagens utredningstjänst.

Josefina Lund är nationalekonom och utredare vid HUI.

I denna skrift behandlar författarna hur samhälle och arbetsgivare borde uppmuntra och underlätta för fler att vilja och kunna stanna kvar i arbetslivet. De som redan är avtalspensionärer bör också få bättre förutsättningar för fortsatt arbete.



Pensionsforum