

Äldres arbetsutbud och möjligheter till sysselsättning

En kunskapsöversikt



SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress:
Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Orderfax: 08-690 91 91
Ordertel: 08-690 91 90
E-post: order.fritzes@nj.se
Internet: www.fritzes.se

Svara på remiss. Hur och varför. Statsrådsberedningen, 2003.
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.

Broschyren är gratis och kan laddas ner eller beställas på
<http://www.regeringen.se/>

Tryckt av Edita Sverige AB
Stockholm 2007

ISBN 978-91-38-22775-6
ISSN 0284-6012

Förord

I april 2005 tillsatte dåvarande finansminister Pär Nuder en arbetsgrupp, Fler i arbete (FIA), vid Finansdepartementet. Arbetsgruppens uppdrag var att fördjupa analysen, lämna rekommendationer samt stimulera debatten om hur arbetsutbudet kan öka. Särskilt fokus riktades mot ungdomar, äldre och personer med utländsk bakgrund. Finansminister Anders Borg har senare utvidgat gruppens uppdrag till att även fokusera på kvinnors potentiella arbetsutbud.

Finansråd Susanne Ackum, Finansdepartementets ekonomiska avdelning, har ansvarat för FIA:s arbete. Kansliråd Sverker Härd var projektledare för arbetsgruppen under perioden augusti 2005 till april 2006, departementssekreterare Charlotte Bucht under perioden maj till december 2006 och kansliråd Annelie Westman därefter. Som sakkunniga i arbetsgruppen har chefsökonom Dan Andersson (LO), f.d. generaldirektör Ingemar Hansson (Konjunkturinstitutet) och professor Inga Persson (Lunds universitet) deltagit. I och med att Ingemar Hansson hösten 2006 utsågs till statssekreterare vid Finansdepartementet upplöstes dock kretsen av sakkunniga.

Rapporten "Äldres arbetsutbud och möjligheter till sysselsättning. En kunskapsöversikt" är skriven av fil. dr. Daniel Hallberg, verksam vid Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet och Institutet för framtidsstudier.

Författaren är tacksam för värdefulla synpunkter från Susanne Ackum, Dan Andersson, Charlotte Bucht, Stefan Eriksson, Ingemar Hansson, Maria Hemström, Thomas Lindh,

Inga Persson, Hans Sacklén, Anna Westerberg, Annelie Westman, Mickael Åsell och Ann Öberg.

Stockholm den 20 juni 2007.

Innehåll

Förord	1
1 Inledning	7
2 Nuläge och utveckling på arbetsmarknaden för de äldre	13
2.1 Den äldre arbetskraften	13
2.2 Arbetsmarknadsanknytning.....	20
2.3 Frånvaroorsak.....	22
2.4 Hälsa	24
2.5 Utbildningssammansättning	26
2.6 Är gruppen äldre mer konjunkturkänslig än andra grupper?	28
2.7 En överblick över olika pensioneringsvägar	33
2.7.1 Utnyttjande av olika typer av sociala förmåner, pensioner, och arbetsmarknadsförsäkringar	33
2.7.2 Tidig pensionering inom olika avtalsområde	36
2.8 Arbetsutbudspotentialen bland dagens äldre	40
2.9 Sammanfattning	46

3	Teoretiska utgångspunkter och hypoteser om utbud och efterfrågan.....	49
3.1	Utbudet.....	51
3.1.1	Kan man se på exitbeslutet som ett vanligt utbudsbeslut?	51
3.1.2	Några utbudsfaktorer	54
3.2	Efterfrågan.....	58
4	En sammanfattande bild av det institutionella ramverket	63
4.1	Den allmänna ålderspensionen	63
4.2	Tjänstepensionen.....	65
4.3	Privat pensionssparande.....	67
4.3.1	Hur har det privata pensionssparandet förändrats under 1990-talet?	68
4.4	Förtidspension	69
4.5	Sjukskrivning och arbetslöshet.....	71
4.6	Anställningsskydd genom LAS.....	73
4.7	Sammanfattning	74
5	Studier rörande individens val.....	75
5.1	Svenska och utländska resultat	75
5.1.1	Hur påverkar ålderspensionsnormer?.....	78
5.2	Effekter av ekonomiska incitament kontra hälsoeffekter	79
5.3	Samspel mellan makars pensionsbeslut.....	83
5.3.1	Makars koordination av pensionstidpunkten i Sverige.....	84

5.4	Delpension	86
5.5	Effekter av avgiftsbestämda kontra förmånsbestämda pensionssystem	88
5.6	Sammanfattning	89
6	Studier rörande efterfrågan och arbetsgivarens val	91
6.1	Forskning avseende efterfrågan på äldre arbetskraft	91
6.1.1	Hur viktig är efterfrågan för äldres sysselsättning?.....	92
6.2	Åldersdiskriminering	94
6.3	Avgångspensioner: Ge betalt för att sluta arbeta?	96
6.3.1	Orsaker bakom utköpen	97
6.3.2	Evidens rörande avgångspensioner	100
6.3.3	Förtidspension av hälsorelaterade orsaker?	103
6.3.4	Effekter av premierna i tjänstepensionssystemet.....	104
6.4	Sammanfattning	108
7	Sammanfattande slutsatser	111
8	Bilaga A: En redogörelse för de fyra stora avtalspensionssystemen	119
9	Bilaga B: Några olika modellansatser för att studera ekonomiska incitament	125
	Referenser	129

1 Inledning

Ur ett arbetskraftsutbud och sysselsättningsperspektiv finns anledning att intressera sig för de äldre. För att klara framtida utmaningar behövs att fler ur befolkningen deltar aktivt på arbetsmarknaden. Man kan peka på framförallt två orsaker till varför äldre är viktiga att studera ur ett samhällsekonomiskt perspektiv.

För det första utgör de äldre en allt viktigare del av den svenska samhälls ekonomin. Naturligtvis spelar det roll vilka som avses med ”de äldre”, men låt oss fokusera ett ögonblick på de som pensionerats eller är nära pension. Under 2005 fick 1,6 miljoner individer största delen av sin inkomst från ålderspensionssystemet. Samma år utgjorde det allmännas åtagande för att ge ekonomiskt skydd vid ålderdom omkring 8 procent av BNP. Det innefattade dels ålderspensionssystemet (vid sidan av statsbudgeten) på 169 miljarder kronor, dels försäkringskassans utgifter för ersättning vid ålderdom på omkring 46 miljarder kronor.¹ Man kan därtill lägga offentliga transfereringar och offentlig konsumtion som är betydligt vanligare bland äldre än yngre och som därför kostar mer ju äldre befolkningen är. Det innefattar sjukskrivning, förtidspensionering² och offentliga subventioner av hälso- och sjukvård och åldringvård. Den demo-

¹ Se Försäkringskassan (2006a). I ålderspensionssystemet vid sidan av statsbudgeten inkluderas inkomstpension, tilläggspension och premiepension. I försäkringskassans utgifter för ersättning vid ålderdom ingår garantipension, bostadstillägg till pensionärer, åldreförsörjningsstöd, omställningspension, änkepension och en särskild form av garantipension till dessa förmåner.

² Numera sjuk- och aktivitetsersättning. I rapporten kommer den gamla termen att användas.

grafiska utvecklingen gör att Sverige liksom många andra länder kommer att få en starkt ökad andel av dem som är äldre än 65 år. År 2050 beräknas andelen av de som är 65 år och äldre att ha ökat till 23 procent, från 17 procent år 2006. Det gör i sin tur att de offentliga utgifter som är förknippade med en åldrande befolkning, vid en oförändrad brukandegrad, kommer att öka. Tabell 1 (hämtad från Wadensjö, 2006) visar hur den demografiska utvecklingen kommer att se ut i några olika länder.

Tabell 1 Andelen över 65 år och över 80 år i några olika länder, procent

	1975		2000		2015		2030	
	65+	80+	65+	80+	65+	80+	65+	80+
Danmark	13,4	2,4	14,9	4,0	18,9	4,4	23,0	7,1
Norge	13,7	2,5	15,2	4,4	17,4	4,6	22,0	6,6
Sverige	15,1	2,7	17,3	5,0	21,4	5,7	25,1	8,6
Frankrike	13,5	2,5	16,0	3,7	18,8	5,8	24,0	7,5
Tyskland	14,8	2,2	16,2	3,5	20,2	5,4	25,8	7,2
Italien	12,0	1,9	18,1	4,0	22,2	6,8	28,1	9,0
Storbritannien	14,0	2,4	15,7	4,0	18,4	4,9	23,5	7,0
Japan	7,9	1,1	17,0	3,7	24,9	7,0	28,3	11,1
USA	10,5	2,1	12,6	3,3	14,7	3,8	20,0	5,3

Källa: U.S. Department of Commerce, Economics and Statistics Administration, och U.S. Census Bureau, An Aging World 2001, Washington, D.C., 2002.

Av tabellen kan man utläsa att utvecklingen inte är unik för Sverige. Anledningarna till denna utveckling består främst i en ökad livslängd kombinerat med en låg fertilitet.

För det andra har man under flera decennier kunnat observera fallande arbetskraftsdeltagande bland de äldre, detta trots att livslängden ökat och hälsan förbättrats bland dem. Ökad livslängd och förbättrad hälsa kan ses som välfärdshöjande såväl för de enskilda individerna som för samhället i stort. Man kan

emellertid fråga sig hur allt tidigare arbetsmarknadsutträden bland äldre – vilka som grupp kommer att öka i framtiden – påverkar möjligheten att finansiera de sociala trygghetssystemen, åldringsvården och hälso- och sjukvården. Utvecklingen mot fallande arbetskraftsdeltagande bland de äldre är inte unik för Sverige utan typisk för större delen av den industrialiserade världen. Denna utveckling till trots är det dock viktigt att notera att sedan mitten av 1990-talet har en ökande andel äldre mellan 60 och 64 år blivit kvar i arbetskraften. Utvecklingen är stark och kan ha inneburit ett trenderbrott. Huruvida så är fallet återstår emellertid att se.

Oaktat det offentligfinansiella perspektivet framstår det dock som ganska klart att det även kommer att bli allt viktigare ur den enskildes synvinkel att kunna arbeta längre. Detta för att kunna försörja sin ålderdom. En uppskjuten pensionsålder blir viktigare för att ens framtida pension ska ge samma levnadsnivå som tidigare, eftersom den ökande livslängden gör att pensionen ska täcka en längre tid som pensionär. Försäkringskassan (2006a) har gjort beräkningar av den pensionsålder som krävs givet att pensionsnivån ska ge en oförändrad kompensationsgrad för framtidens pensionärer.³ Som referens har använts den kompensationsgrad som de som är födda 1930 får, givet att den hypotetiska pensionsåldern är 65 år. Man finner då exempelvis att de som är födda 1940, 1960 och 1990, behöver arbeta till 65 år 9 månader, 67 år, respektive 68 år för att uppnå samma kompensationsgrad.⁴ Man kan alltså notera att livslängdseffekten på kompensationsgraden faktiskt gör sig gällande redan för dagens pensionärer.⁵

³ Försäkringskassan definierar denna kompensationsgrad som kvoten mellan genomsnittspensionen för dem med minst 30 år med pensionsgrundande inkomst och genomsnittsinkomsten för befolkningen i förvärsaktiv ålder, 16-64 år.

⁴ Man kan notera att en senare kohort jämfört med en tidigare kohort kommer att få en längre tid som pensionär än en tidigare trots att den senare kohorten skjuter upp sin pensionsålder, tack vare den ökande livslängden.

⁵ Flood et al. (2006) finner liknande resultat. De pekar därtill på effekten av följsamhetsindexeringen i det nya pensionssystemet, vilken gör att pensionen realt sett faller över ålder eftersom pensionen inte räknas upp i samma takt som lönerna stiger. Det får

Trots att fler äldre av ovan nämnda skäl behövs på arbetsmarknaden finns inte alltid möjligheten att delta. Under 1990-talet genomgick ekonomin en omfattande kris med efterföljande strukturomvandling. Ett resultat var att sysselsättningen sjönk med cirka 12 procent mellan 1990 och 1994, från 4,5 miljoner till 3,9 miljoner. I denna process blev många äldre arbetslösa och hade svårt att komma tillbaka på arbetsmarknaden. En del av dessa förtidspensionerades p.g.a. arbetsmarknadsskäl eller fick någon form av pensionslösning före ordinarie pensionsålder. Åter andra äldre hamnade i långa perioder av sjukskrivningar.

Den starka strukturomvandlingen under 1990-talet ledde till att vissa typer av arbeten och branscher minskade eller försvann, medan andra arbetsplatser fick ett ökat produktionskrav. Ökad arbetstakt och nerbantade organisationer kan ha lett till att speciellt äldre inte passat in, vilket kan ha bidragit till att äldre råkat in i sjukskrivning i högre takt än andra grupper. Många som lämnade arbetsmarknaden permanent var emellertid fullt arbetsföra. Det var vanligt att tidig pensionering ordnades inom ramen för tjänstepensionen genom någon form av pensionslösning före ordinarie pensionsålder, s.k. avgångspension.

Denna rapport syftar till att belysa arbetsutbudet och sysselsättningen bland de äldre. Eriksson et al (2006) och SOU (2004) nämner utnyttjad arbetskraftsreserv bland framförallt grupperna yngre, äldre och utrikes födda.⁶ I ett par viktiga avseenden skiljer sig äldre arbetskraft och deras arbetsutbudsbeslut från de två andra gruppernas. Kanske viktigast är att de äldre är *på väg ut ur arbetskraften* medan det för övriga grupper i mångt och mycket handlar om *att etablera sig på arbetsmarknaden*. Rapporten kommer att lägga tyngdpunkten på gruppen mellan 55 och 64 år. I vissa delar kommer även

till följd att framtidens pensionärskollektiv förväntas vara fattigare än idag. Till viss del kompenseras detta dock av en senarelagd pension.

⁶ Eriksson (2007), Hemström (under publicering) och Aronsson (under publicering) utgör liknande kunskapsöversikter för respektive grupperna utrikes födda, yngre och kvinnor.

grupperna mellan 50 och 54 år och mellan 65 och 69 år att innefattas i genomgången.

Resten av rapporten disponeras som följer. I avsnitt 2 ges en överblick över arbetsmarknaden för äldre och en beskrivning av den äldre arbetskraften. För att ge sammanhang åt diskussionen i senare avsnitt behövs en ganska omfattande redogörelse av den äldre arbetskraften, vilket görs i avsnitt 2.1. Därefter återges, i avsnitten 2.2-2.5, arbetskraftstillhörighet bland äldre relativt andra, äldres frånvaro och anknytningsgrad till arbetsmarknaden, samt utvecklingen i hälsa och utbildningsbakgrund. I en senare del i rapporten tas efterfrågan på äldre arbetskraft upp som en inte oviktig förklaring till det äldres sysselsättning. I avsnitt 2.6 återges därför arbetslöshetstal, längden på arbetslöshetsperioderna och medelarbetstidens utveckling. Vidare är tillgängligheten till olika trygghetssystem av central betydelse för att förstå varför äldre väljer att lämna arbetskraften. En överblick ges i avsnitt 2.7 över utnyttjandet av olika förmåner bland de äldre och hur detta har förändrats. Detta avsnitt avslutas i avsnitt 2.8 med en beskrivning av arbetsutbudspotentialen bland de äldre. Avsnitt 3 diskuterar teoretiska utgångspunkter och tänkbara orsaker till äldres utträde från arbetsmarknaden. Resten av rapporten ägnas åt en närmare redogörelse av forskningsresultat. Det kan emellertid vara bra att ge en inblick i det institutionella ramverk som omgärdar pensionsbeslutet och som av många upplevs som komplext. I avsnitt 4 ges därför en sammanfattande bild av det institutionella ramverket kring pensionering och sociala trygghetssystem. I avsnitten 5 och 6 sammanfattas och diskuteras såväl teoretiska som empiriska resultat i litteraturen kring pensionering. Avsnitt 5 beskriver studier rörande individens val, medan avsnitt 6 berör studier som tar upp efterfrågan på äldre arbetskraft. I det sistnämnda avsnittet ges de svenska tjänstepensionerna speciell tonvikt. Sammanfattande slutsatser återfinns i avsnitt 7.

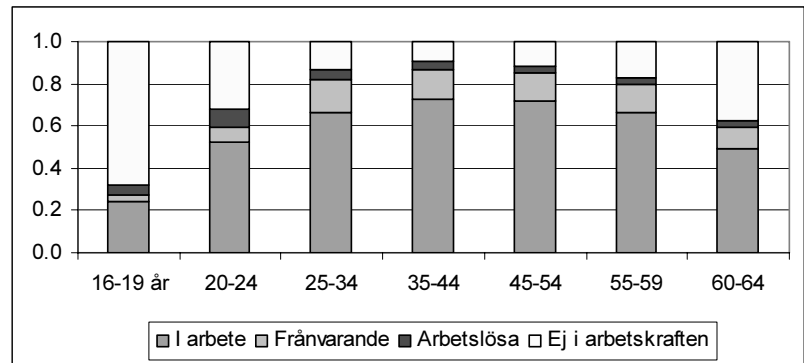
2 Nuläge och utveckling på arbetsmarknaden för de äldre

Detta avsnitt syftar till att beskriva den äldre arbetskraften med avseende på arbetskraftsdeltagandet idag, den historiska utvecklingen och situationen i Sverige relativt ett par jämförbara länder. Den ganska tydliga återhämtningen i äldres arbetskraftsdeltagande under de senaste tio åren är speciellt intressant.

2.1 Den äldre arbetskraften

Till att börja med redovisas en ögonblicksbild av arbetsmarknaden under 2005 uppdelad på åldersgrupper. Figur 1 anger arbetskraftstillhörigheten som andel av respektive åldersgrupp.

Figur 1 Arbetskraftstillhörighet relativt befolkningen (i angiven åldersgrupp), efter ålder, 2005



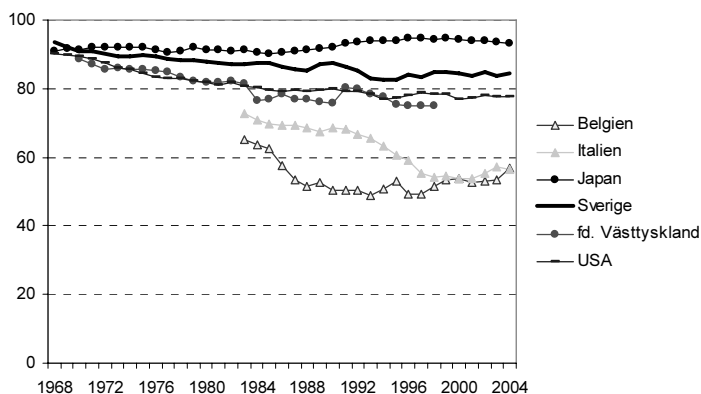
Källa: AKU, SCB (2005a)⁷

Figuren visar att arbetskraftsdeltagandet är lägre bland äldre (60-64 år) och yngre (16-24 år) än bland övriga åldersgrupper. År 2005 tillhörde 62 procent av 60-64 åringarna arbetskraften, vilket är markant lägre än genomsnittet för 25-54 åringar som låg på 89 procent. Bland 55-59 åringar var deltagandet något lägre, 82 procent.

⁷ Figuren följer helt Arbetskraftsundersökningarnas (AKU) definitioner (se www.scb.se/aku). Det kan här vara på sin plats att återge hur dessa definitioner hänger ihop. Låt N = antal sysselsatta, A = antal i arbete, F = antal frånvarande, U = antal öppet arbetslösa, LF = arbetskraften, och B = befolkningen. Befolkningen utgörs av de i och de utanför arbetskraften: $B = LF + \text{ej i arbetskraften}$. Arbetskraften utgörs av sysselsatta och arbetslösa: $LF = N + U$. De sysselsatta kan antingen vara i arbete eller frånvarande: $N = A + F$. Det relativa frånvarotalet är kvoten mellan de som är sysselsatta men frånvarande (under mätveckan) och de sysselsatta, alltså F/N . Det relativa arbetslöshetsstalet är kvoten mellan de öppet arbetslösa och de i arbetskraften, d.v.s. $U/(N+U) = U/LF$. Vidare är arbetskraftstalet kvoten mellan de i arbetskraften och befolkningen (i angiven åldersgrupp), d.v.s. LF/B , medan sysselsättningsintensiteten är kvoten mellan de sysselsatta och befolkningen (i angiven åldersgrupp), N/B . Slutligen är arbetsintensiteten relationen mellan de i arbete och befolkningen (i angiven åldersgrupp): $(N-F)/B = A/B$. Notera att det i april 2005 infördes en ny EU-anpassad arbetskraftsundersökning, vilket medför att vissa av ovanstående definitioner inte är jämförbara med de definitioner som använts tidigare (för mer information se www.scb.se/aku).

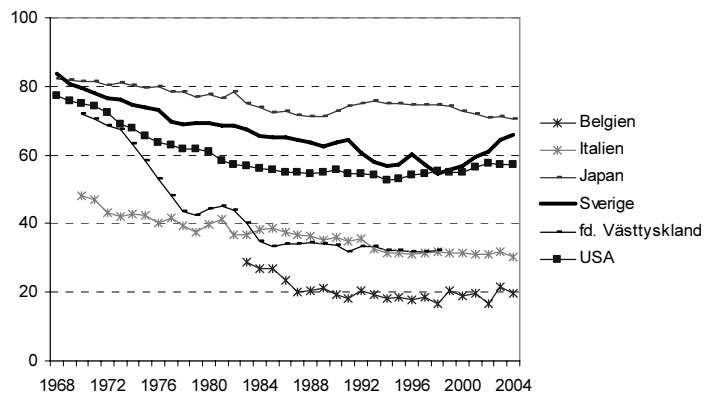
Historiskt sett har trenden varit mot en tidigarelagd pensionering före normal pensionsålder, antingen via förtida tjänstepension, förtidspension, arbetslöshetsersättning eller sjukpenning under långa perioder. Arbetskraftsdeltagandet har emellertid utvecklats olika för kvinnor och män. I Sverige, liksom i flera andra länder, har arbetskraftsdeltagandet bland äldre män trendmässigt minskat sedan 1960-talet. Detta visas i Figur 2-Figur 7, där arbetskraftsdeltagandet bland äldre för ett urval av länder presenteras uppdelat på kön och ålder.

Figur 2 Arbetskraftsdeltagande, män 55-59 år, procent



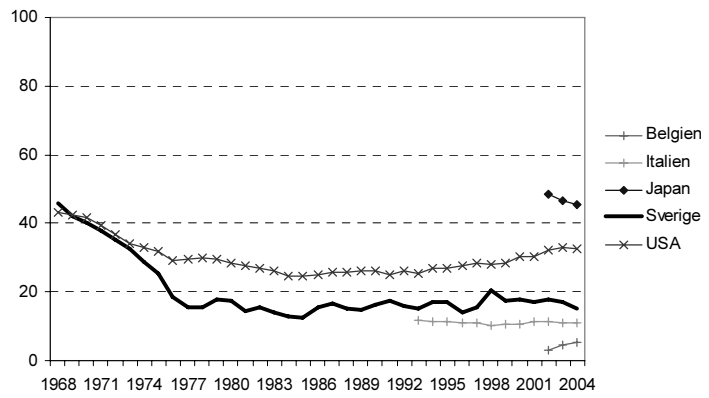
Källa: OECD Employment and Labour Market Statistics (2006)

Figur 3 Arbetskraftsdeltagande, män 60-64 år, procent



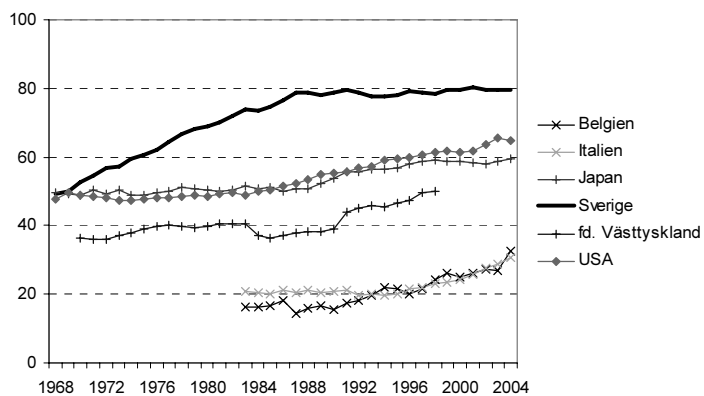
Källa: OECD Employment and Labour Market Statistics (2006)

Figur 4 Arbetskraftsdeltagande, män 65-69 år, procent



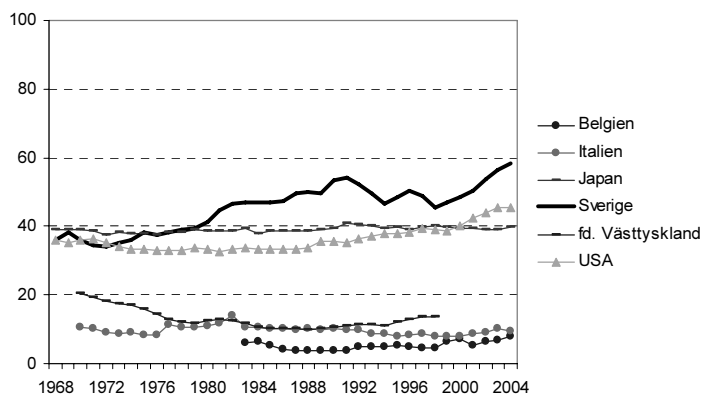
Källa: OECD Employment and Labour Market Statistics (2006)

Figur 5 Arbetskraftsdeltagande, kvinnor 55-59 år, procent



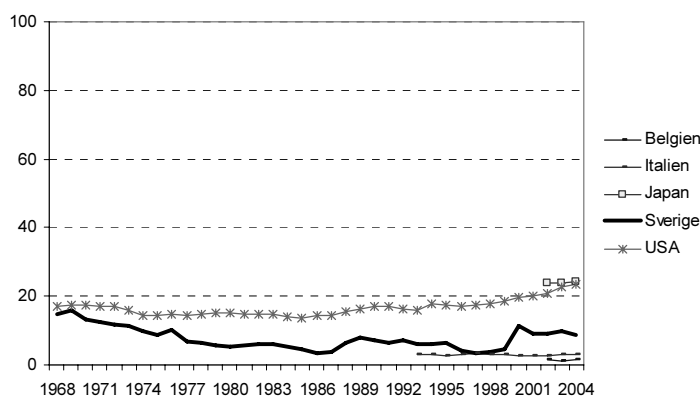
Källa: OECD Employment and Labour Market Statistics (2006)

Figur 6 Arbetskraftsdeltagande, kvinnor 60-64 år, procent



Källa: OECD Employment and Labour Market Statistics (2006)

Figur 7 Arbetskraftsdeltagande, kvinnor 65-69 år, procent



Källa: OECD Employment and Labour Market Statistics (2006)

Figurerna visar på olika historisk utveckling för män respektive kvinnor. För män kan man notera att arbetskraftsdeltagandet i Sverige har minskat i åldersgruppen 60-64 år från ca 85 procent på 1960-talet till ca 60 procent på 2000-talet. Det går även att notera en liten minskning i arbetskraftsdeltagandet för män i 55-59 års ålder. För män i den äldsta åldersgruppen, 65-69 år, skedde en dramatisk minskning av arbetskraftsdeltagandet under första hälften av 1970-talet. Man kan notera att det skedde en sänkning av den "normala" pensionsåldern från 67 till 65 år 1976. Det är viktigt att särskilja den *lagstadgade pensionsåldern* som här avses och *genomsnittlig faktisk pensionsålder*. Eftersom så många slutar att arbeta långt tidigare än 65 år så är den genomsnittliga faktiska pensionsåldern lägre än den lagstadgade. Mellan 1970 och 2004 har mäns genomsnittliga faktiska pensionsålder minskat från 66 år till 63 år.⁸ En del av förklaringen är

⁸ Uppgiften kommer från Socialförsäkringsutredningen (www.sou.gov.se/socialforsakring). Beräkningen utgår från personer som vid 50 års ålder fanns med i arbetskraften.

sänkningen av den lagstadgade pensionsåldern (vilken kan avläsas i deltagandefrekvensen bland män i 60-64 års ålder).

För kvinnor har däremot arbetskraftsdeltagandet ökat i alla åldrar från mitten av 1960-talet till början av 1990-talet. Det gäller speciellt i åldrarna upp till 59 år, men även i åldersgruppen 60-64 har deltagandet ökat. År 2004 låg faktiskt äldre kvinnors (undantaget de i 65-69 års ålder) deltagandefrekvens på ungefär samma nivå som mäns. Kvinnornas faktiska pensionsålder har aldrig varit högre än nu, 62 år. Den positiva utvecklingen kan tolkas som en kohorteffekt mot ett ökat deltagande i arbetskraften som hänger ihop med kvinnornas inträde på arbetsmarknaden. Det har alltså blivit vanligare bland kvinnor att förvärvsarbeta överhuvudtaget, och denna utveckling har startat bland yngre kvinnor först. Ökningen i arbetskraftsdeltagandet har emellertid numera planat ut för kvinnor i alla åldersgrupper.

Värt att poängtera är att Sverige i ett internationellt perspektiv har ett högt arbetskraftsdeltagande bland äldre. Detta beror framförallt på att så många kvinnor i Sverige förvärvsarbetar. I många andra länder, speciellt i Sydeuropa men även i flera länder i Centraleuropa är kvinnor över femtio år mycket mindre aktiva på arbetsmarknaden och är till stor del hemmafruar (se t.ex. Italien i Figur 5 och Figur 6). I ett internationellt perspektiv arbetar även äldre män i Sverige relativt mycket. Vissa centraleuropeiska länder, såsom t.ex. Belgien, Italien och f.d. Västtyskland, har fått erfara ett kraftigt fall i arbetskraftsdeltagandet bland äldre män. I ett nordiskt perspektiv är Sverige relativt väl positionerat. Näst efter Island, som utmärker sig med en remarkabelt hög genomsnittlig pensionsålder på ca 67,5 år, kommer Sverige som tvåa bland de nordiska länderna med 63,1 år. Därefter kommer Norge med 62,9 år, Danmark med 61,0 år och Finland med 60,1 år.⁹ Även om Sverige ligger väldigt bra till i denna länderjämförelse finns det

⁹ Beräkning hämtad ur Försäkringskassan (2006b) och gäller både kvinnor och män. Beräkningen betingas på individer som fanns med i arbetskraften vid 47 års ålder. Beräknat utifrån genomsnittligt arbetskraftsdeltagande per åldersgrupp under ett visst år. Avser 2004 utom för Island som avser 2002.

andra OECD-länder (däribland Schweiz¹⁰ utöver redan nämnda Norge och Island), vilka har ett arbetskraftsdeltagande bland äldre som ligger klart över eller i nivå med det i Sverige.

Den nedåtgående trenden i äldres arbetskraftsutbud verkar ha avbrutits under senare år. Sverige har sedan mitten av 1990-talet upplevt en ökning av arbetskraftsdeltagandet bland 60-64 åringar (se Figur 3 och Figur 6). Sysselsättningsgraden i denna grupp har återhämtat sig till nivåerna som gällde i slutet av 1980-talet. Återhämtningen gäller både kvinnor och män i ungefär lika utsträckning. Återhämtningen tycks vara ett internationellt fenomen. I t.ex. USA och i så gott som alla EU-länder ökade arbetskraftsdeltagandet bland personer i åldern 55-64 år mellan åren 1995 och 2002.

Det är svårt att nu avgöra hur beständig denna återhämtning är eller vad som ligger bakom. Möjligen återspeglar den att personer i 60-årsåldern numera är mer högutbildade än tidigare generationer, har en annan yrkesstruktur, och möjligtvis också en annan attityd till pensionering. I följande avsnitt beskrivs några av dessa aspekter.

2.2 Arbetsmarknadsanknytning

Med arbetsmarknadsanknytning avses om man har fast anställning, visstidsanställning, är egenföretagare eller är medhjälpande hushållsmedlem till egenföretagare. Vi bör förvänta oss att anknytningsgraden till arbetsmarknaden varierar med ålder. En äldre person har exempelvis under en längre tid än en yngre kunnat etablera sig på arbetsmarknaden. Tabell 2 visar fördelningen av de sysselsatta efter anknytningsgrad till arbetsmarknaden.

¹⁰ Jämförelsen skiljer sig dock betydligt mellan män och kvinnor. I Schweiz var arbetskraftsdeltagandet bland 60-64 åringar 66 procent för män (detsamma som i Sverige) medan det var 39 procent för kvinnor (58 procent i Sverige). Jämförelsen avser år 2004.

Tabell 2 Sysselsatta fördelade efter anknytningsgrad till arbetsmarknaden och vanligen arbetad tid, efter ålder och kön, procent, 2005

	<i>Fast anställda</i>	<i>Tidsbegr. Anställda</i>	<i>Anställda (1) + (2)</i>	<i>Företagare + medhj. husb.medl</i>	<i>Summa (3) + (4)</i>
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<u>Män</u>					
25-54	76,9	9,4	86,3	13,7	100,0
55-59	76,4	4,1	80,5	19,6	100,0
60-64	70,6	7,4	77,9	22,1	100,0
<u>Kvinnor</u>					
25-54	80,6	14,0	94,6	5,4	100,0
55-59	88,1	4,7	92,8	7,2	100,0
60-64	85,6	7,4	93,1	6,9	100,0

Källa: SCB (2005a).

Tabellen visar att andelen med en fast anställning är lägre bland äldre män medan tidsbegränsade anställningar är vanligare bland män i 25-54 års ålder. Man ser dock att för den äldsta åldersgruppen, 60-64 år, är det mindre vanligt bland män med fasta anställningar till förmån för visstidsanställningar i jämförelse med män i 55-59 års ålder. Återigen finns skillnader mellan män och kvinnor. Överlag är det vanligare bland kvinnor att ha tillfälliga anställningskontrakt. Skillnaden mellan lönearbetande män och kvinnor minskar dock markant upp i åldrarna, så att andelen visstidskontrakt bland dem som är anställda är ungefär lika högt för de två äldsta åldersgrupperna oavsett kön. Det är klart vanligare bland män än bland kvinnor att vara egenföretagare. Att driva eget företag är därtill vanligare bland äldre män än bland yngre män i 25-54 års ålder. För kvinnor är denna åldersprofil inte alls lika markant.

Förekomsten av visstidsanställningar har dock ökat för alla åldersgrupper mellan åren 1987 och 2004.¹¹ Sedan 1997 har de ökat något mer för män i 60-64 års ålder jämfört med män i 55-59 års ålder. Bland anställda eller egenanställda män i 60-64 års ålder hade 9,3 procent en tidsbegränsad anställning år 2001. Motsvarande siffra för män i 55-59 års ålder var 6,2 procent. Som kan utläsas ur tabellen har dessa andelar minskat fram tills 2005.

2.3 Frånvarorsak

Frånvaro från arbetet kan förklaras av flera orsaker. I Tabell 3 visas frånvarorsaker efter ålder och kön.

¹¹ Arbetskraftsundersökningarna (SCB, 2005a).

Tabell 3 Frånvarande hela eller delar av mätveckan efter frånvarorsak, ålder samt kön, procent av samtliga frånvarande, 2004

	Frånvarande antingen hela eller delar av referensveckan				Därav frånvarande hela referensveckan			
	Frånvarorsak			Summa	Frånvarorsak			Summa
	Sjuk	Semester	Övriga ^{*)} skäl	Från- Varande (1)+(2) +(3)	Sjuk	Semester	Övriga ^{*)} skäl	Från- varande hela ref. veckan (5)+(6) +(7)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<u>Män</u>								
16-24	19,9	29,3	50,8	100,0	14,1	45,6	40,3	100,0
25-54	15,2	37,6	47,2	100,0	18,0	61,0	21,0	100,0
55-64	23,0	39,6	37,4	100,0	31,9	58,6	9,5	100,0
<u>Kvinnor</u>								
16-24	20,6	24,4	55,0	100,0	14,3	33,6	52,1	100,0
25-54	21,1	33,0	45,9	100,0	20,7	42,5	36,8	100,0
55-64	28,0	42,4	29,6	100,0	33,7	56,1	10,2	100,0

Källa: AKU, SCB (2005a).

Amn. *) Övriga personliga skäl, arbetsmarknadsskäl samt arbetstidens förläggning och helg

Tabellen visar att frånvarorsaken varierar relativt mycket åldersmässigt. Bland 16-24 åringar och 25-54 åringar dominerar frånvarorsakerna som sammanfattas i "övriga skäl" i tabellen. I dessa ingår frånvaro p.g.a. personliga skäl, arbetsmarknadsskäl samt arbetstidens förläggning. Bland äldre, 55-64 år, finner man att sjukdom och semester är de vanligaste orsakerna till frånvaro. Tas antalet frånvarande som andel av antalet sysselsatta per

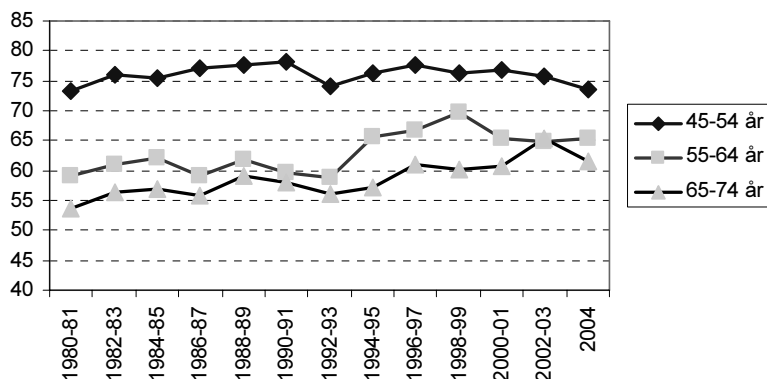
åldersgrupp, så finner man dock att äldre (55-64 år) och andra (25-54 år) är ungefär lika mycket frånvarande.

Man kan även notera att det finns könsskillnader. Det är vanligare bland kvinnor att ange sjukdom som frånvaroorsak, om frånvaron gäller del av mätveckan. Gäller jämförelsen frånvaro under hela mätveckan är män mer än kvinnor frånvarande p.g.a. semester, medan kvinnor mer än män är frånvarande av övriga skäl (kolumn 7). Man kan notera att mellan äldre män och kvinnor finns inte denna skillnad när det gäller frånvaro hela veckan. Däremot verkar äldre kvinnor ha såväl högre sjukfrånvaro som högre frånvaro för semester under del av mätveckan än äldre män har.

2.4 Hälsa

Man kan förvänta sig att en del av skillnaderna i frånvaroorsak kan förklaras av skillnader i bl.a. hälsa. Hälsan hos dagens äldre är i allmänhet bättre jämfört med den hos tidigare generationer. Figur 8 presenterar självuppfattad hälsolivå uppdelad på ålder.

Figur 8 Bedömer sitt allmänna hälsotillstånd som gott, procent av befolkningen



Källa: SCB, Undersökningarna av levnadsförhållanden, ULF¹²

Figuren visar att det i den äldsta och den näst äldsta åldersgruppen (65-74 år respektive 55-64 år) finns en relativt klar tendens till förbättrad hälsa. Fler bland de äldre anger att de bedömer sitt allmänna hälsotillstånd som gott. I framtiden kan man förvänta sig en fortsatt förbättring av hälsan bland äldre och en ökad förväntad livslängd bl.a. till följd av utvecklingen inom det medicinska området. Skulle man enbart göra en bedömning utifrån hälsonivå bör det därför finnas en ganska stor arbetskraftspotential bland äldre. Man bör dock notera att det kan vara svårt att tolka mått på självupplevd hälsa.¹³

Ett orosmoln är emellertid att allt lägre andelar av befolkningen i åldersgrupperna yngre än 55 år – morgondagens äldre –

¹² Har svarat med alternativen "gott" eller "mycket gott" på frågan: "Hur bedömer du ditt allmänna hälsotillstånd? Är det mycket gott, gott, någorlunda, dåligt eller mycket dåligt?" Fram t.o.m. 1995 var svarsalternativen "gott, dåligt eller något däremellan".

¹³ Måttet kan vara missvisande, exempelvis eftersom det är sannolikt att individer rapporterar en hälsonivå som stämmer överens med vad som förväntas i förhållande till den egna statusen. Exempelvis kan en sjukpensionär rationalisera sin situation genom att uppge sämre hälsa än annars. Vidare kan normen för vad som är god hälsa förändras över tiden. Mer om detta i avsnitt 5.2.

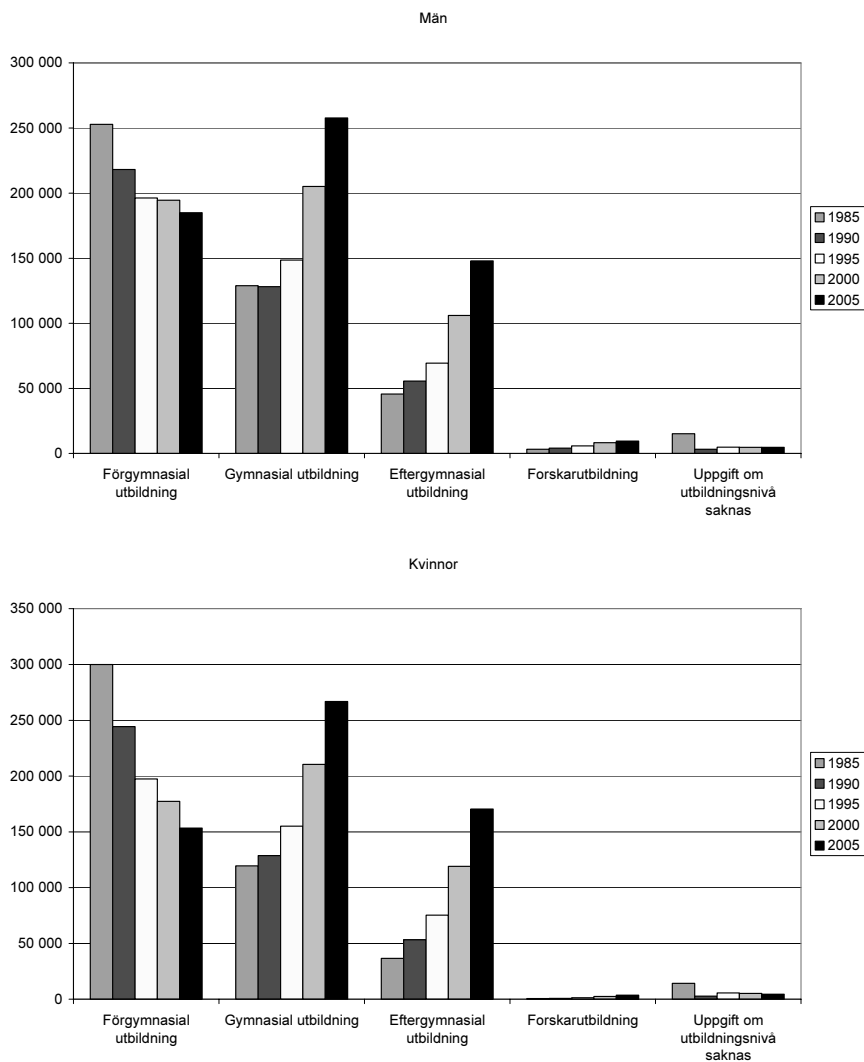
håller sig kvar i arbetskraften. Som figuren visar kan man inte se någon utvecklingen mot förbättrad hälsa bland 45-54 år. Sjukfrånvaron och förtidspensioneringen har ökat markant för speciellt kvinnor i denna åldersgrupp. I den gruppen är 18 procent av befolkningen ej i arbete antingen p.g.a. sjukskrivning eller förtidspensionering (AKU, SCB, 2005). Jämfört med 1994 års nivå har den samlade sjuk- och förtidspensionsfrekvensen i denna åldersgrupp stigit med nästan 50 procent (Socialförsäkringsutredningen, 2005). Detta kan få betydelse för dels hur stora grupper som faktiskt kommer att vara tillgängliga på arbetsmarknaden i framtiden, dels hur dessa kommer att värdera arbetsliv och pensionering. Det senare eftersom det finns en selektionseffekt till förtidspensionering. Med det menas att de som lämnar arbetsmarknaden först genom förtidspension är de med sämst hälsa, men även att de som blir kvar längre kan ha starkare preferenser för arbete.

2.5 Utbildningssammansättning

Även skillnader i utbildning kan förklara de äldres situation på arbetsmarknaden idag jämfört med tidigare. Man kan se stora förändringar i utbildningsnivån bland de äldre. Figur 9 visar hur utbildningsnivån bland 55-64 åringar förändrats mellan 1985 och 2005.¹⁴

¹⁴ Underlaget är från Utbildningsregistret, vilket innehåller tidsseriebrott 1990 och 2000. Därför bör jämförelser bakåt före 1990 göras med stor försiktighet. För en utförlig beskrivning av utbildningsregistret, se Statistiska Centralbyrån, <http://www.scb.se>.

Figur 9 Utbildningsnivå bland äldre (55-64 år), efter kön (män överst), 1985-2005



Källa: Utbildningsregistret, SCB (2007)

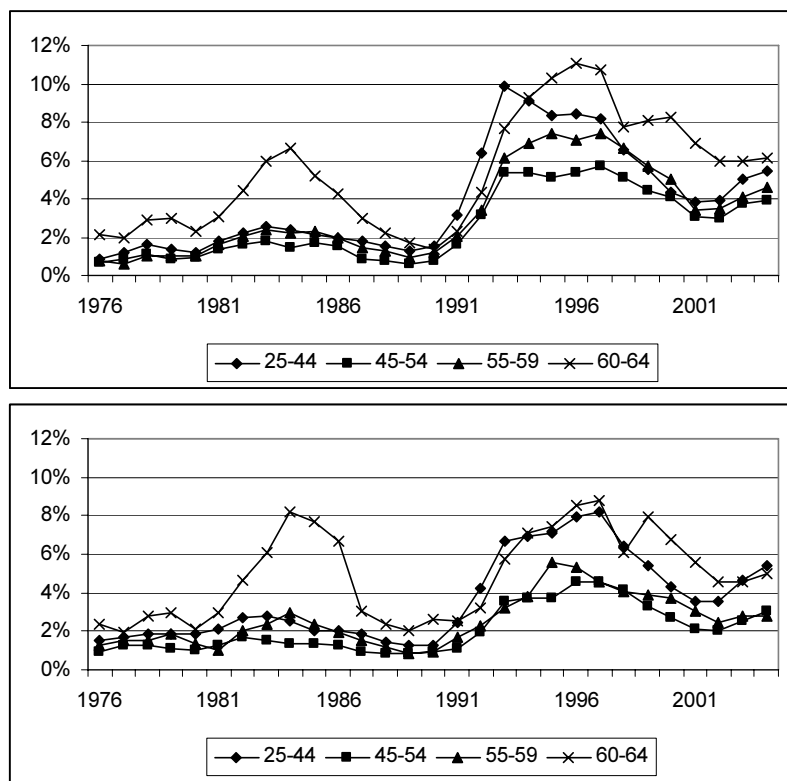
Figuren visar att de med låg formell utbildning (förgymnasial utbildning) stadigt minskat över perioden. Exempelvis har andelen män med låg utbildning minskat från 57 procent år 1985 till 31 procent år 2005. Bland kvinnor är nedgången ännu mer dramatisk, med en minskning från 64 procent till 25 procent. Under samma period sker den stora ökningen tydligast vad gäller gymnasieutbildning, men även vad gäller eftergymnasial utbildning. För flera nivåer av gymnasial och eftergymnasial utbildning sker en fördubbling av antal med sådan utbildning.

2.6 Är gruppen äldre mer konjunkturkänslig än andra grupper?

Här diskuteras kopplingen mellan dels äldres sysselsättning eller arbetslöshet och arbetsintensitet (i form av genomsnittlig arbetstid) och dels konjunkturen.

Man skulle kunna misstänka att en äldre person är mindre utsatt för arbetslöshet genom att denne är skyddad från friställning genom lagen om anställningsskydd (LAS). Det verkar emellertid finnas en högre utsatthet för arbetslöshet hos äldre (och yngre än 25 år) jämfört med andra åldersgrupper. Figur 10 visar arbetslöshetsandelen i arbetskraften under åren 1976-2004.

Figur 10 Arbetslöshet för olika åldersgrupper 1976-2004, män (överst) och kvinnor (underst), procent



Källa: AKU 1976-2004, SCB (2005a)

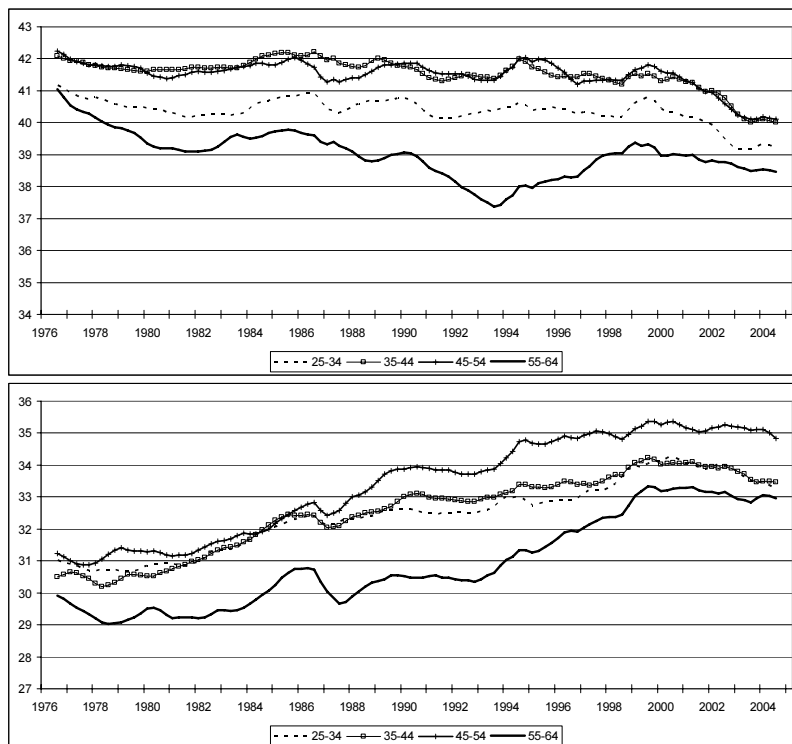
Figuren åskådliggör ett tydligt åldersmönster: under praktiskt taget hela perioden var andelen arbetslösa högst bland 60-64-åringar (undantaget de under 25 år).¹⁵ Stocken arbetslösa 60-64-åringar (men även arbetslösa 16-24-åringar) verkar vara mycket

¹⁵ Gruppen yngre än 25 år är inte inkluderad i figuren men hade under perioden den högsta arbetslöshetsgraden.

mer rörlig under konjunktursvängningar jämfört med andra åldersgrupper. Den (tidvis) stora stocken äldre arbetslösa verkar delvis kunna förklaras av att äldre som blir arbetslösa har svårt att komma tillbaks till arbete. AKU-statistiken visar att äldre arbetslösa är arbetslösa längre än andra åldersgrupper. Exempelvis var den genomsnittliga arbetslöshetstiden under perioden som helhet 29 veckor för män 55-59 år, 32 veckor för män 60-64 år, medan den uppgick i genomsnitt till 21 veckor för åldersgruppen 16-64 år (egen beräkning som avser 1987-2004). Men man kan även se att arbetslöshetstiderna varierar kraftigt med konjunkturen. Långtidsarbetslöshet bland äldre verkar alltså vara en relativt vanlig väg ut ur arbetskraften till slutlig pensionering.

Även arbetstiden verkar vara känslig för konjunkturen. Det kan man förvänta sig, eftersom faktisk arbetstid är ett mått på arbetsintensitet. Speciellt bland den för äldre delen av arbetskraften verkar variationen i faktiskt arbetad tid följa konjunkturen. I tider med hög efterfrågan kan man exempelvis se att den genomsnittliga arbetstiden under mätveckan i AKU, uppvisar intressanta skillnader mellan åldersgrupper och över tid. Figur 11 visar utvecklingen mellan 1976 och 2004.

Figur 11 Medelarbetstid per vecka (genomsnittliga arbetstiden under mätveckan) bland dem i sysselsättning, efter tid och ålder, 1976-2004, män (överst) och kvinnor (underst)



Källa: AKU, SCB (2005a)¹⁶

Figuren visar på en tendens till ett fallande medelarbetstid för män, om ändock inte så stor, medan kvinnor uppvisar en tendens med ett klart ökande medelarbetstid. Under de senaste åren, från och med 1999 fram till 2004, skedde en ganska stor nedgång i

¹⁶ Fyraterners glidande medelvärde för kvartal t enl. $(x(t-2)+x(t-1)*2+x(t)*2+x(t+1)*2+x(t+2))/8$ utifrån kvartalsdata 1976:1-2005:1, förf. egna beräkning.

medelarbetstid bland män i samtliga åldersgrupper. Ökningen i kvinnors medelarbetstid planar ut, och, under de senaste åren, faller medelarbetstiden till och med något. Man kan vidare se, speciellt för män, en ökad skillnad mellan åldersgrupperna under första delen av perioden. Variationen mellan åldersgrupper är intressant: för äldre män i 55-64 års ålder kan man utöver den långsiktiga tendensen med fallande medelarbetstid notera ett ganska tydligt procykliskt mönster.

En tolkning skulle kunna vara att under tider med hög efterfrågan på arbetskraft är även arbetsintensiteten (d.v.s. medelarbetstiden) genomsnittligt högre än under perioder med låg efterfrågan. Detta mönster är inte lika tydligt för andra åldersgrupper. Det är dock inte heller tydligt för kvinnor. Om denna tolkning håller verkar alltså variationen i äldre mäns medelarbetstid i stort sett överensstämma med den konjunkturella variationen. Emellertid kan en viss del av detta mönster förmodligen förklaras av variationer i delpensionssystemet under den studerade perioden.¹⁷ När fler utnyttjar delpensionen, som fanns mellan 1976 och 2001, så minskar den kontrakterade arbetstiden bland 60-64 åringar. Om förändringar i delpensionssystemet är det som faktiskt driver de observerade förändringarna i medelarbetstiden över denna period eller om det är konjunkturen återstår dock att visa. Exempelvis kan det ju vara så att förändringar i systemet som gjort att incitamenten att ta ut delpension förändrats samtidigt som konjunkturen. Därtill kan givetvis de faktiskt arbetade timmarna skilja sig från kontrakterade arbetstimmar (p.g.a. övertid, sjukskrivning eller annan frånvaro).

Sammanfattningsvis verkar såväl arbetslösheten bland äldre, arbetslöshetsperiodernas längd som medelarbetstid följa den ekonomiska konjunkturen ganska väl. Detta skulle man kunna tolka som en efterfrågeeffekt.

¹⁷ Delpensionens popularitet i har varierat kraftigt mellan det att den infördes 1976 fram till att den upphörde 2001. Flera källor har kopplat detta till variationer i kompensationsgraden (se t.ex. Wadensjö, 2006). Bland äldre kvinnor finns inte samma tydliga bild. Det var också färre kvinnor som hade delpension.

2.7 En överblick över olika pensioneringsvägar

Det ökade utträdet ut ur arbetskraften innan ordinarie pension under de senaste decennierna som vi beskrivit ovan har gjorts möjlig genom ett ökat utnyttjande av olika typer av sociala förmåner, pensioner, och arbetsmarknadsförsäkringar. För att få en uppfattning om storleksordningar och variation över tiden ges först, i avsnitt 2.7.1, en överblick över hur olika utträdesvägar ur arbetslivet har utnyttjats. Därefter beskrivs skillnader mellan olika arbetsmarknadssektorer i avsnitt 2.7.2.

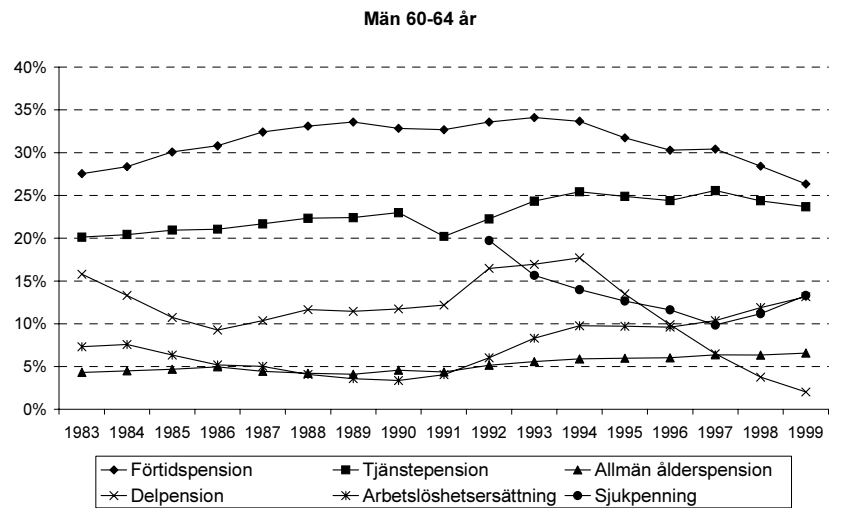
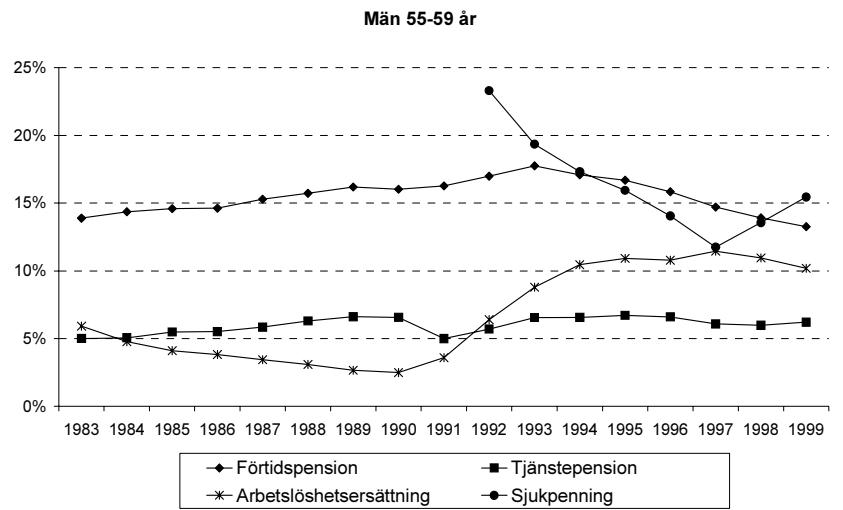
2.7.1 Utnyttjande av olika typer av sociala förmåner, pensioner, och arbetsmarknadsförsäkringar

I Figur 12, vilken är hämtad från RFV (2002), visas andelen män¹⁸ som har positivt uttag av olika pensioner, socialförsäkringar eller arbetslöshetsförsäkringar under år 1983-1999.¹⁹

¹⁸ För kvinnor fås ett liknande resultat.

¹⁹ I sjukpenning ingår bara ersättning fr.o.m. 14:e sjukdagen.

Figur 12 Andel av befolkningen med inkomst från angiven inkomstkälla, män



Källa: RFV (2002)

Figuren visar att uttag av förtidspension (numera sjuk- och aktivitetsersättning) är vanligast, med kring 15 procent för 55-59-åringar och cirka 30-35 procent för 60-64 åringar. Därefter är bilden lite mer blandad beroende på vilken ålderskategori som avses. För 55-59-åringar var, efter 1992, uttag av arbetslöshetsersättning vanligast med omkring 10 procent, medan det för 60-64-åringar var tjänstepension som var vanligast med omkring 25 procent av befolkningen. Under perioden har det också skett vissa förändringar. Exempelvis ökade andelen med uttag av arbetslöshetsförsäkringen kraftigt under 1990-talets första hälft för att sedan ligga kvar på en hög nivå. Denna ökning var betydligt större bland 55-59-åringar än bland 60-64 åringar. I den äldre gruppen sker istället en ökning av tjänstepensionerna. Nivån i tjänstepensionsuttaget verkar vidare ha stabiliserats på en högre nivå än före år 1991. Det går även att utvärdera en svag ökning, och därefter en minskning, i andelen med uttag av förtidspension.

Flera källor (t.ex. Alm Stenflo, 2002) hävdar att det finns ett utbytesförhållande mellan långa sjukskrivningar och förtidspension i den aggregerade statistiken. I figuren ingår enbart sjukskrivningsutbetalningar efter den s.k. sjuklöneperioden. Figuren visar en nedtrappning av förtidspensionsuttaget och en ökning av långa sjukskrivningar i slutet av den undersökta perioden. Andra studier har visat (se t.ex. Palme och Svensson, 2004) att sjukskrivning bland äldre är en viktig inkörsport till förtidspension, vilket alltså kan vara en förklaring till detta mönster.

Uttaget av deltidspension varierar kraftigt under perioden. Utformningen av denna förmån har förändrats ganska mycket under perioden och det är troligt att detta är en del av förklaringen. Exempelvis skedde en försämring av villkoren för deltidspension 1994, och ökningen strax innan kan man tolka som att denna förändring var förväntad. Deltidspension avskaffades år 2000.

Förtida uttag av allmän ålderspension är ovanligt. Detta är kanske dock väntat med tanke på att det är relativt oekonomiskt

att göra ett förtida uttag, eftersom alla framtida utbetalningar minskas då. Det skulle vara intressant att se hur och om detta förändrats i och med införandet av det nya pensionssystemet. Tyvärr slutar den studerade perioden innan den nya pensionen började införas. Som nämntes har utbetalningar av avtalspension däremot blivit allt vanligare under den senaste tioårsperioden. Figuren visar att det under 1999 var nära 25 procent i åldern 60-64 år som mottog avtalspension. För denna grupp var avtalspension därmed det näst vanligaste inkomstslaget efter förtidspension. I åldersgruppen 55-59 år var det däremot endast omkring 5-6 procent av såväl kvinnorna som männen som mottog avtalspension under perioden 1983-1999.

2.7.2 Tidig pensionering inom olika avtalsområde

För den övervägande delen av arbetskraften finns det kompletterande pensioner genom avtal framförhandlade mellan arbetsmarknadens parter. Dessa varierar i konstruktion mellan olika arbetsmarknadssektorer. Tjänstepensionsavtalet kan vara avgörande för vilka alternativ till tidigarelagd pension som står till buds för en äldre sysselsatt.

Finns det skillnader i pensionssätt mellan de olika tjänstepensionsområdena bland äldre arbetskraft? Tabell 4 visar fördelningen på huvudsaklig inkomstkälla bland äldre under perioden 1992-2000, uppdelat på de fyra stora avtalsområdena.²⁰

²⁰ I tabellen klassificeras individer utifrån sin huvudsakliga inkomstkälla, d.v.s. den inkomstkälla som utgör mer än 50 procent av individens totala inkomst under ett visst kalenderår. Man bör vara uppmärksam på att klassificeringen av avtalsområde inte är helt perfekt inom privat sektor (se Eklöf och Hallberg, 2006, för en vidare beskrivning av metoder och databearbetning).

Tabell 4 Andel i procent efter huvudsaklig försörjningskälla och åldersgrupp uppdelat på arbetsmarknadssektor, män och kvinnor, 1992-2000

<i>55-59 år</i>	<i>Privat-anställda arbetare</i>	<i>Privat-anställda tjänstemän</i>	<i>Stats-anställda</i>	<i>Landsting och kommunal-anställda</i>	<i>Övriga</i>	<i>Totalt</i>
Arbetsinkomster	65,16	76,27	74,96	74,77	72,77	73,05
Förtidspension	16,25	8,55	10,03	10,68	5,60	11,21
Allmän ålderspension	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Tjänstepension	0,24	0,93	2,71	0,47	9,16	0,88
Sjukpenning	2,91	2,70	2,14	2,73	2,29	2,68
Arbetslöshetsersättning	5,88	4,84	3,79	3,53	2,04	4,49
Privat pensionsinkomst	0,46	0,60	0,28	0,32	2,04	0,43
Kapitalinkomster	2,91	2,04	1,42	2,10	1,78	2,18
Transfereringar	2,20	0,61	0,92	1,56	0,00	1,33
Övriga	3,98	3,46	3,74	3,84	4,33	3,75
<i>Totalt</i>	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

60-64 år	Privat- anställda arbetare	Privat- anställda tjänste- män	Stats- anställda	Landsting och kommunal- anställda	Övriga	Totalt
Arbetsinkomster	38,61	50,03	43,22	46,76	41,17	44,71
Förtidspension	33,05	16,86	19,36	21,64	12,35	23,47
Allmän ålderspension	2,65	2,22	1,09	1,24	4,46	1,90
Tjänstepension	2,10	9,53	21,54	11,67	15,27	9,58
Sjukpenning	2,17	1,92	1,24	2,23	0,34	2,00
Arbetslöshets- ersättning	7,34	6,13	3,55	2,81	1,54	5,07
Privat pensionsinkomst	0,77	1,47	0,54	0,69	4,46	0,91
Kapitalinkomster	3,46	2,68	1,89	3,25	5,83	3,01
Transfereringar	2,29	0,76	0,75	1,64	0,00	1,49
Övriga	7,56	8,40	6,81	8,06	14,58	7,87
<i>Totalt</i>	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Källa: LINDA, lånad från Eklöf och Hallberg (2006).²¹

Tabellen visar på flera intressanta skillnader mellan arbetsmarknadssektorerna bland de äldre. Skiljelinjen går framförallt mellan *privatanställda arbetare* å den ena sidan och *privatanställda tjänstemän, statsanställda, och landsting- och kommunalanställda* å den andra:

För det första är det vanligare bland privatanställda arbetare att *inte ha* arbetsinkomster som huvudsaklig inkomst. Notera även att sektorsindelningen behålls även efter det att individen inte längre förvärvsarbetar. Det betyder att även de som lämnat arbetsmarknaden under perioden 1992-2000 och uppbär pension eller någon form av bidrag inkluderas. Det är alltså i denna

²¹ LINDA står för Longitudinal INdividual DATA set (se Edin et al, 2001, för en detaljerad beskrivning). I Arbetsinkomster ingår även inkomster från aktiv näringsverksamhet, däremot ingår inte sjukpenning, föräldraförsäkring arbetslöshetsersättning etc. I Kapitalinkomster ingår även inkomster från passiv näringsverksamhet. I Arbetslöshetsersättning ingår dagpenning och utbildningsbidrag vid arbetsmarknadspolitiska åtgärder. I Transfereringar ingår socialbidrag, bostadsbidrag för pensionärer etc. I Övriga ingår de med ingen inkomst, de med ingen inkomst över 50 procent av totalinkomsten, och de med delpension som huvudsaklig inkomst. Skillnaden mellan sektorer i denna grupp beror till största delen på variation i andelen med ingen inkomst över 50 procent av totalinkomsten.

sektor som det tidiga arbetslivsutträdet är som tydligast. Den grupp som arbetar längst, d.v.s. som har relativt sett fler med arbetsinkomst som huvudsaklig inkomstkälla högre upp i åldrarna, är tjänstemän i den privata sektorn. Andelen med arbetsinkomster som huvudsaklig inkomstkälla är ungefär 11 procentenheter lägre bland arbetare i privat sektor än bland tjänstemän i privat sektor.

För det andra är det vanligare i gruppen privatanställda arbetare att leva på förtidspension, arbetslöshetsersättning eller transfereringar (i huvudsak socialbidrag och bostadsbidrag för pensionärer). Var tredje arbetare i privat sektor i åldern 60-64 år har förtidspension som huvudsaklig inkomstkälla. Även statsanställda och kommunal- och landstingsanställda i åldern 60-64 år har en stor andel, omkring var femte, med förtidspension som huvudsaklig inkomstkälla. Som nämndes i avsnitt 2.7.1 utgör arbetslöshetsersättning en viktig försörjningskälla före slutlig pension. Det kan alltså noteras att detta skiljer sig mellan sektorer, såtillvida att arbetslöshetsersättning är mer vanlig som huvudsaklig inkomst i den privata sektorn (bland såväl arbetare som tjänstemän) i jämförelse med den offentliga sektorn. Gruppen långtidssjukskrivna, alltså de med sjukpenning som huvudinkomst under året, verkar däremot ungefär jämnt fördelad mellan arbetsmarknadssektorerna, med en andel runt 2-3 procent.²²

För det tredje så har gruppen privatanställda arbetare den minsta andelen som lever på förtida uttag av tjänstepension. Istället är det för statsanställda, kommunal- och landstingsanställda och privatanställda tjänstemän som tjänstepensionen utgör en vanlig "pensionsväg". Bland statsanställda 60-64 år är det mer än var femte som har tjänstepension som huvudsaklig inkomstkälla. Motsvarande andel bland anställda i kommunal-

²² En närmare analys (Palme och Svensson, 2003) visar dock att perioden av sjukskrivning, som vanligtvis föregår förtidspensionering, blir kortare ju äldre individen är. Man flyttas alltså snabbare till förtidspension ju äldre man är. Det är därför möjligt att den använda klassificeringen utefter huvudinkomst underskattar sjukskrivningen bland äldre om deras sjukskrivningslängd före de hamnar i förtidspension tenderar att vara kortare än yngres.

och landstingssektorn och bland privatanställda tjänstemän är ungefär hälften så stor. För samtliga är det en liten andel som lever på förtida uttag av den allmänna ålderspensionen. Andelen är dock något större för privatanställda arbetare.

Ur tabellen kan man således sluta sig till att det finns betydande skillnader mellan sektorer med avseende på hur individer lämnar arbetslivet. En förklaring till detta mönster ligger i att privatanställda arbetare (under SAF-LO avtalet) inte har möjlighet till förtida uttag av sin tjänstepension, vilket de andra tre grupperna har.²³

En tolkning skulle kunna vara att privatanställda arbetare, i brist på möjligheten att gå ”tjänstepensionsvägen”, istället förtidspensioneras ut ur arbetskraften eller är arbetslösa en lång period före slutlig pensionering. Man ska dock notera att resultaten ovan inte rymmer en kausal tolkning mellan vilket tjänstepensionsavtal en grupp har och utfallet i form av exempelvis förtidspension. Snarare återspeglas att det finns en mängd bakomliggande betingelser vad gäller jobbens karaktär etc., vilka i sin tur förmodligen påverkat utformning av såväl avtalen som offentliga trygghetssystem.

2.8 Arbetsutbudspotentialen bland dagens äldre

För att få en uppfattning om arbetsutbudspotentialen bland de äldre behöver vi närmare undersöka deras arbetsmarknadsstatus. Tabell 5 visar dagens äldre uppdelade efter kön och arbetsmarknadsstatus.

²³ Här avses det gamla STP-avtalet som gällde 1972-1996. Enligt detta avtal var förtida uttag inte tillåtna. Enligt tabellen finns en liten andel privatanställda arbetare 60-64 år som har tjänstepension som huvudsaklig inkomst. Detta kan förklaras med att det finns en liten osäkerhet i materialet om vilket avtal som individen tillhör, speciellt i den privata sektorn. Det nya avtalet från 1996, SAF-LO-avtalet, är helt avgiftsbestämt, och tillåter förtida uttag från 55 års ålder. Arbetstagare födda 1967 och senare får en del av sin pension bestämd från det gamla avtalet och en del från det nya avtalet enligt vissa övergångsregler. (Avtalen beskrivs närmare i bilaga A.)

Tabell 5 Äldre män och kvinnor efter arbetsmarknadsstatus 2005, procent av befolkningen (i aktuell åldersgrupp)

	<i>Män</i>		<i>Kvinnor</i>	
	55-59 år	60-64 år	55-59 år	60-64 år
Sysselsatta	82,0	61,0	77,2	55,0
Varav i deltidsarbete:				
1-34 tim	8,0	13,5	26,1	23,9
1-19 tim	1,5	3,0	2,3	3,5
20-34 tim	6,6	10,5	23,8	20,4
35- tim	73,9	47,4	51,0	31,0
Undersysselsatta	1,4	0,9	3,4	1,7
Frånvarande p.g.a. sjukdom: avser 55-64 år				
antingen hela eller delar av referensveckan	5,3		6,5	
hela referensveckan	3,6		4,2	
Arbetslösa	3,3	4,0	2,2	1,9
Ej i arbetskraften	14,6	34,9	20,5	43,1
Varav latent arbetssökande	1,5	1,7	0,9	1,3
Befolkningen	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Befolkningen (1000-tal)</i>	<i>320,6</i>	<i>280,6</i>	<i>317,5</i>	<i>277,0</i>
	65-69 år	70-74 år	65-69 år	70-74 år
Sysselsatta	19,3	8,5	8,9	2,1
Arbetslösa	0,1	0,1	0,3	0,1
Ej i arbetskraften	80,6	91,4	90,8	97,9
Befolkningen	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Befolkningen (1000-tal)</i>	<i>203,8</i>	<i>162,0</i>	<i>213,5</i>	<i>186,7</i>

Källa: AKU, SCB (2005a)

Anm. *Undersysselsatta* är personer som arbetar mindre än de skulle vilja och som kunnat arbeta mer referensveckan. *Latent arbetssökande* är personer utanför arbetskraften som velat och kunnat arbeta referensveckan samt heltidsstuderande som sökt arbete. Notera att *Sysselsatta*, *Arbetslösa* och *Ej i arbetskraften* är i andelar av befolkningen. Notera att enligt datakällan summerar sysselsatta, arbetslösa och de som ej är i arbetskraften inte alltid till 100 procent.

Av tabellen framgår att sysselsättningsandelen i åldersgruppen 55-59 år är relativt hög i relation till övriga äldre, drygt 82 procent bland män och 77 procent bland kvinnor. Detta nämndes redan i samband med Figur 1. Dock arbetar hela 52 procent av kvinnorna i denna grupp deltid (färre än 35 timmar per vecka). Mellan 5 och 6 procent av de sysselsatta i den här åldersgruppen är frånvarande hela eller del av mätveckan på grund av sjukdom.²⁴ Under det år som statistiken avser är arbetslösheten relativt låg i denna grupp och uppgår till 3 procent för män och 2 procent för kvinnor mätt som andel av befolkningen. Potentialen att öka arbetsutbudet i denna grupp består därför sannolikt av arbetslösa, latent arbetssökande, undersysselsatta samt sjukskrivna.

Som nämnts tidigare är sysselsättningsgraden för åldersgruppen 60-64 år låg i jämförelse med den för yngre (25-54 år). Över 43 procent av kvinnorna i denna åldersgrupp är utanför arbetskraften och av dessa är endast drygt en procent latent arbetssökande. Nästan 48 procent av kvinnorna och knappt 27 procent av männen bland de sysselsatta i åldersgruppen arbetar deltid (alltså färre än 35 timmar per vecka). Sammanfattningsvis torde det finnas ett betydande utrymme för att öka arbetsutbudet i denna grupp.

I åldersgruppen 65-69 år är i genomsnitt 14 procent sysselsatta (enligt AKU:s definition). Med tanke på att hälsotillståndet bland de äldre förbättras är det inte orealistiskt att räkna med att det finns en framtida möjlighet att öka arbetsutbudet också i gruppen över 65 år.

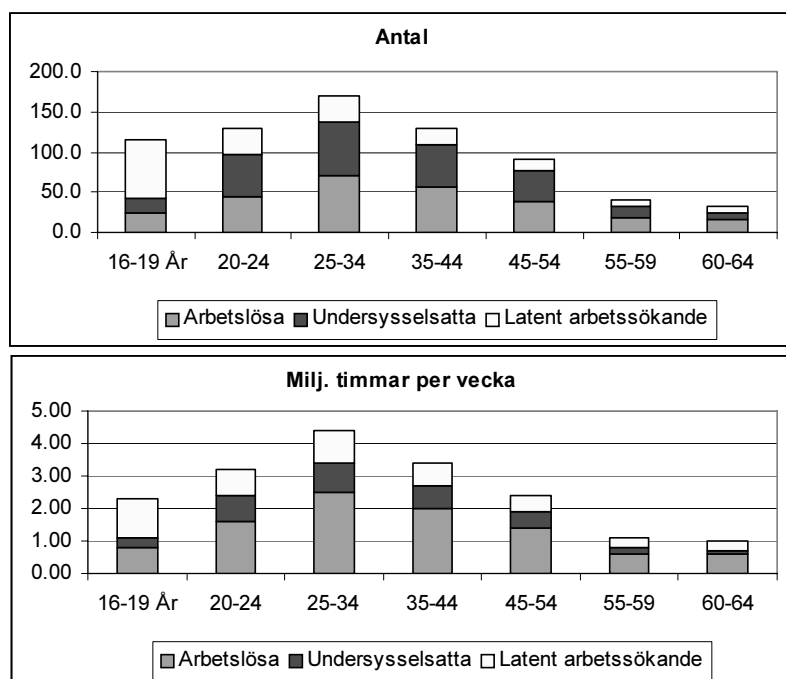
Historiskt har det varit så att de äldre som en gång lämnat arbetskraften (via exempelvis förtidspension) väldigt sällan återkommer till arbetslivet igen.²⁵ *Dagens potentiella arbetsutbud* utgörs därmed till mesta delen av dem som ännu inte permanent lämnat arbetskraften, d.v.s. är arbetslösa, undersysselsatta eller

²⁴ Notera att datakällan slår samman 55-64 åringar när det gäller frånvarande p.g.a. sjukdom.

²⁵ Se t.ex. www.sou.gov.se/socialforsakring.

latent arbetssökande. Det finns visserligen de som återgår från ålderspension till arbete, men de är väldigt få. I jämförelse med andra grupper som ofta nämns ha en svag sysselsättningsgrad (yngre och personer med utländsk bakgrund) bidrar dock dagens äldre med en liten sysselsättningsreserv. Ett uttryck för detta är storlekarna på arbetslösa, undersysselsatta och latent arbetssökande i övriga åldersgrupper, se Figur 13.

Figur 13 Dagens arbetslösa, undersysselsatta och latent arbetssökande per åldersgrupp, antal (1000-tal, överst) och arbetskraftsutbud i miljoner timmar per vecka, 2005



Källa: AKU, SCB (2005a).

Anm. För definitioner, se Tabell 6

Av figuren framgår med stor tydlighet att dagens äldre bidrar med en relativt liten arbetsutbudsreserv, både till antal och antalet timmar. I Tabell 6, som är hämtad från Eriksson m.fl. (2006), anges gruppens arbetsutbudsreserv i relation till grupperna yngre personer och utrikesfödda personer.

Tabell 6 Potentiellt arbetsutbud bland äldre, yngre och utrikes födda, 2005

	<i>Yngre (16-24 år)</i>		<i>Äldre (55-64 år)</i>		<i>Utrikes födda</i>	
	Antal personer	Antal timmar per vecka (tusental)	Antal personer	Antal timmar per vecka (tusental)	Antal personer	Antal timmar per vecka (tusental)
Arbetslösa	69 900	2 310	34 300	1 200	68 100	2 470
Undersyssesatta	69 500	1 060	22 400	300	47 500	710
Latent arbets-sökande	106 000	2 030	16 100	600	44 600	1 280
Summa	275 400	5 400	72 800	2 100	160 200	4 460
<i>Heltidsekvivalenter</i>		<i>135 000</i>		<i>52 500</i>		<i>111 500</i>

Källa: AKU, SCB (2005a).

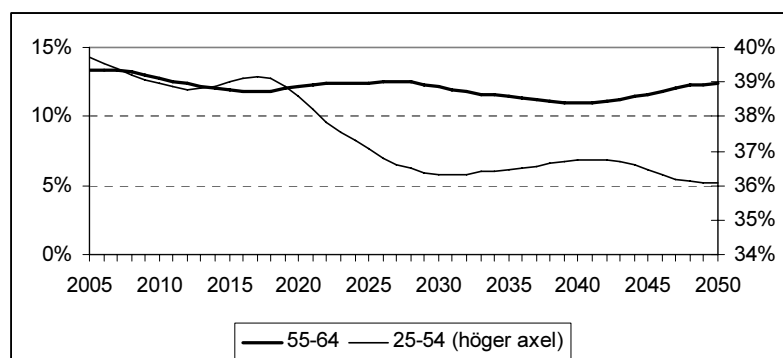
Anm. För definitioner, se Tabell 6. Heltidsekvivalent arbetskraft erhålls genom att dela antalet timmar per vecka med 40. I tabellen kan vissa grupper ha dubbelsummerats. Exempelvis ingår yngre och äldre utrikes födda i grupperna yngre och äldre.

Av tabellen kan utläsas att arbetslösa, undersysselsatta och latent arbetssökande i åldrarna 55-64 år tillsammans utgjorde ungefär 72 800 personer under 2005, vilka totalt skulle kunna bidra med ungefär 2,1 miljoner arbetstimmar. Man kan genom att dela antalet timmar per vecka med 40 erhålla heltidsekvivalent arbetskraft, vilket ger ungefär 52 000 heltidsekvivalenter. Detta är relativt få i jämförelse med motsvarande grupper bland utrikesfödda eller bland unga (vilka till viss del överlappar). Där

finner man en heltidsekvivalent arbetskraft på 111 500 (år 2005) respektive 127 000 (för år 2004). Notera dock att bland äldre är en stor del redan utanför arbetskraften. I åldersgruppen 55-64 år är 329 200 ej i arbetskraften. Skulle fem procent av dessa arbeta heltid (16 400 heltidsekvivalenter) innebär det ett tillskott på 660 000 timmar. Att potentialen bland de äldre 55-64 år är relativt liten förklaras av att många äldre permanent har lämnat arbetskraften. En möjlig grupp som inte har tagits upp här utgörs av de över 65 år.

Den fyrtiotalistgeneration som nu närmar sig pensionsåldern är relativt stor. Därmed bör ökad sysselsättning och ett ökat antal arbetade timmar bland de äldre, 55-64 år, utgöra en relativt stor källa till potentiellt arbetsutbud. Dagens äldre får här utgöra en illustration för framtidens äldre, vilka egentligen skulle utgöra en relevant grupp för syftet att studera äldres arbetsutbud i framtiden. Det är dock svårt att säga hur framtidens äldre kommer att agera. Just nu upplever man en ökning av sysselsättning bland äldre, men som poängterades i 2.4 kan den stora ökningen av förtidspension bland ”yngre” äldre, 45-54 år, spela stor roll för morgondagens utbud. Troligtvis kommer utbudet bland äldre, mätt som antal personer, att vara mindre av den enkla skälet att deras storlek är mindre än dagens fyrtiotalistgeneration. Det är tydligt att generationsstorlekarna spelar stor roll för framtida arbetskraftdeltagande. I Figur 14 visas de äldres (55-64 år) och mellangruppens (25-54 år) storlek som andel av befolkning nu och i framtiden.

Figur 14 Prognostiserad utveckling av 55-64-åringar och 25-54-åringar 2005-2050



Källa: SCB (2005b)

Figuren visar att åldersgruppen 25-54 år förväntas minska från knappt 40 procent till 36 procent av befolkningen mellan 2005 och 2050. Under samma tidsperiod är utvecklingen av äldregruppens andel relativt konstant. Detta kan vara en indikation på att det totala arbetskraftsdeltagandet kan komma att minska, eftersom åldersgrupper med högt arbetskraftsdeltagande idag alltså kommer att reduceras.

2.9 Sammanfattning

Detta avsnitt har givit en grundläggande beskrivning av den äldre arbetskraften. Vi har sett att arbetskraftsdeltagandet bland äldre är relativt högt i en internationell jämförelse. Framförallt har den senaste tioårsperioden inneburit en återhämtning i äldres arbetskraftsdeltagande, vilken också återfinns i flera andra länder.

Andelen med en fast anställning är hög bland äldre men sjunker något bland de äldsta, 60-64 år. Äldre sysselsatta är oftare frånvarande från arbetet p.g.a. sjukdom (även om den totala frånvaron mätt som frånvarande som andel av antalet sysselsatta är ungefär lika över ålder). Detta till trots uppvisar äldre en positiv utvecklingen i självupplevd hälsa. Även utbildningsnivån verkar ha förbättrats radikalt bland äldre.

Det finns tecken på att efterfrågan på äldre arbetskraft kan vara en potentiell förklaring till det äldres sysselsättning. Utnyttjandet av olika trygghetssystem av olika förmåner visar på en del förändringar över tid, men framförallt att skillnaderna är stora mellan olika arbetsmarknadssektorer. Delvis beror detta på att systemen ser olika ut i olika sektorer, men även att arbetstagare i olika sektorer har olika betingelser med avseende på jobbets utformning etc.

Arbetsutbudspotentialen bland dagens äldre, mätt som de som är arbetslösa, undersysselsatta eller latent arbetsökande är relativt litet. Men arbetsutbudspotentialen beror på möjligheten att få tillbaks människor från exempelvis förtidspension. Med reservation för att vi idag inte vet hur stort flödet ut ur förtidspension tillbaks till arbetskraften är i framtiden måste man således inrikta sig på de som ännu inte har lämnat arbetskraften. Det handlar om att förbättra möjligheterna att stanna kvar i sysselsättning såväl som att öka viljan till fortsatt sysselsättning framför pension. Om detta handlar nästa avsnitt.

3 Teoretiska utgångspunkter och hypoteser om utbud och efterfrågan

För att kunna dra några slutsatser om de äldres arbetsutbud och sysselsättning kan det vara en god idé att först beskriva några teoretiska utgångspunkter och ställa upp ett par tänkbara hypoteser.

Långtidsutredningen (SOU, 2004) delar upp faktorerna bakom utträdesbeslutet²⁶ i faktorer som benämns *utstötningsfaktorer* respektive *attraktions- och motivationsfaktorer*. Bland utstötningsfaktorer nämns brister i arbetsmiljön, de äldres kompetens, vikande arbetsförmåga p.g.a. stigande ålder, och (arbetsgivares) förväntningar och attityd till äldre i arbetslivet. Till attraktions- och motivationsfaktorer räknas de ekonomiska omständigheter som på ett eller annat sätt påverkar utträdesbeslutet. Attraktionsfaktorer är de som lockar till fritid, medan motivationsfaktorer sammanfattar faktorer som ökar viljan att arbeta. SOU (2004) nämner även *familjefaktorer* som en speciell grupp av faktorer som påverkar utträdesbeslutet. Med dessa avses exempelvis att pensionsbeslutet kan vara ett gemensamt hushållsbeslut. Makar upplever t.ex. sin fritid som komplement. Bakomliggande familjeförhållanden kan påverka exitbeslutet genom att barnbarn behöver passning, eller att ens åldrande föräldrar behöver omvårdnad.

²⁶ Nedan är detta synonymt med exitbeslutet.

En liknande och i stort sett överlappande uppdelning kan man göra i utbuds- respektive *efterfrågefaktorer*. Som det beskrivs i denna rapport har dessa nära koppling till faktorer som bestäms på lång respektive kort sikt. Det kan även verka från beskrivningen som att det finns en tydlig gräns mellan utbud och efterfrågan. Detta behöver naturligtvis inte alltid vara fallet utan ska mer ses som hur jag valt att disponera detta avsnitt.

Utbudet brukar vara det som på lång sikt bestämmer sysselsättningen. En mer eller mindre permanent ökning i utbudet ger erfarenhetsmässigt också en permanent ökning i sysselsättningen. Som exempel på det kan nämnas kvinnors inträde på arbetsmarknaden under 60-, 70- och 80-talen. Också det motsatta är tänkbart, d.v.s. att utbudet mer eller mindre permanent sjunker. Som exempel kan nämnas äldre mäns gradvis nedtrappade arbetskraftsdeltagande under ungefär samma period. Till största delen bör detta betecknas som en utbudsförändring.

Efterfrågan på individens arbete kan vara avgörande för om individen överhuvudtaget har alternativet att fortsätta att arbeta. I enkla traditionella arbetsutbudsmodeller är det vanligtvis underförstått att det finns en efterfrågan på individens arbete, vilket givetvis inte behöver vara fallet. Man bör dock ha klart för sig att speciellt äldre besitter en stark juridisk rätt att behålla sitt arbete genom LAS och rätten att få fortsätta till 67 år. Det finns emellertid goda skäl att se pensionsbeslutet som ett beslut taget gemensamt mellan individer, den anställde och arbetsgivaren.

Man brukar säga att på lång sikt bestäms sysselsättningsnivån av gapet mellan arbetsutbudet och den s.k. *jämviktsarbetslösheten*, d.v.s. den lägsta arbetslöshet ett land kan ha utan att inflationen ökar genom att lönerna pressas uppåt. Jämviktsarbetslösheten är dock i sig ingen exogen storhet, utan bestäms utifrån landets löne- och prisbildningsprocesser, och är alltså i sig påverkbar. Det är givetvis tänkbart att utbudet förändras på kort sikt vilket då i sin tur resulterar i sysselsättningsförändringar, men det är mer troligt att kortsiktiga variationer i sysselsättningen har sitt ursprung i efterfrågeförändringar. Trots detta kan det finnas strukturella, d.v.s. långsiktiga, efterfrågefaktorer som är viktiga

för sysselsättningen. En sådan faktor kan vara gällande lagar och avtal som gör en viss typ av arbetskraft mindre attraktiv att anställa för arbetsgivaren.

Man bör dock notera att resonemanget ovan om kopplingen mellan arbetsutbudet och sysselsättningen bygger på en *jäm-viktsanpassning på lång sikt*. En ekonomi som hamnat i en svår och lång lågkonjunktur kan ha svårt att ta sig ur en situation med stor konjunkturell arbetslöshet, vilket betyder att anpassningen mot jämvikt kan ta lång tid. Individer i arbetslöshet kanske då finner det osannolikt att få nytt arbete och därför beslutar sig för att lämna arbetskraften. En hög konjunkturell arbetslöshet skapad ur låg efterfrågan kan därför mycket väl gå från att vara temporär till att bli permanent. Man brukar tala om persistens-effekter som uppstår genom att utbud styrs av efterfrågan.

3.1 Utbudet

Innan vi ser närmare på de faktorer som kan tänkas vara viktiga för utbudsbeslutet att pensionera sig (*exitbeslutet*) kan det vara lämpligt att poängtera att detta beslut skiljer sig från det vanliga arbetsutbudsbeslutet i flera avseenden.

3.1.1 Kan man se på exitbeslutet som ett vanligt utbudsbeslut?

Ett antal förhållanden gör att exitbeslutet blir speciellt.

- 1) Att gå i pension är för det mesta *oåterkalleligt*. Få individer återvänder från pensionering tillbaks till arbete, även om det finns undantag. I andra perioder i livet kan det däremot vara logiskt att pendla mellan olika tillstånd utan någon entydig riktning.
- 2) Valet att pensionera sig har man *bara under en begränsad period*, i slutet av sitt arbetsliv. Så är åtmins-

tone fallet med ålderspensionering, medan förtidspensionering begränsas mindre av ålder. Perioden under vilken man får möjlighet att gå i pension är stipulerad av regler och lagar, och kan vara styrd av normer.

- 3) Pensionsbeslutet styrs av *långsiktiga avvägningar*. Bl.a. måste individen värdera de ekonomiska konsekvenserna av valet långt in i framtiden. Det faktum att man (oftast) pensionerar sig bara en gång i livet (se punkt 1) gör att beteendet med nödvändighet bör styras av relativt långsiktiga bedömningar.
- 4) Beslutet beror på hur *alternativa inkomstrygghets-system som helhet ser ut*. Dessa alternativ kan variera beroende på såväl omgivande regelsystem som egenskaper hos individen (såsom t.ex. ålder och hälsa).
- 5) Pensionsbeslutet fattas *sekventiellt*. Vid varje tidpunkt så länge som individen fortfarande arbetar fattar individen beslut om pension och arbete. Detta sker på grundval av individens historik, dagens utfall och förväntat utfall i framtiden. Beslutet är dynamiskt till skillnad från statiskt, vilket betyder att individen kan ändra sitt beslut om ny information dyker upp.
- 6) Slutligen, *det sammanhang i vilket beslutet fattas är osäkert*. Exempelvis är det rimligt att individen besitter endast knapphändig information om relevanta alternativ. Ofta uppleves pensionssystemen ofta som komplexa. Förväntningar om regelförändringar utgör även de en källa till osäkerhet. Även det faktum att ens livslängd är osäker är även det en källa till osäkerhet.

Pensioneringsbeslutet karaktäriseras av att beslutet gäller utträde och inte inträde på arbetsmarknaden. Man kan därför förvänta sig att de utbudsfaktorer som styr en äldre individs pensionsbeslut avviker från hur en ung människa bestämmer sig att bjuda ut sin arbetskraft. Enligt enkel ekonomisk teori

innefattar beslutsmodellen för individens utbudsväl de olika alternativens nytta. För den äldre individen vid slutet av sitt arbetsliv avspeglar den dels nyttan av att fortsätta arbeta, dels nyttan av att gå i pension. Individen antas göra det val som ger högst nytta. För en ung person är det viktigt att göra investeringar i en ny utbildning. För en individ som däremot befinner sig i slutet av sin yrkesbana är alternativet att investera i humankapital inför en framtida yrkeskarriär inte lika relevant. Om dessutom inlärningskapaciteten kan antas sjunka med åldern kan utbildningsinvesteringar vara direkt olönsamma.

Ur denna enkla modell kan man härleda individens reservationslön som är den lägsta lön vid vilken individen kan tänkas ta ett jobb. Reservationslönen speglar därvid individens alternativkostnad av fritid. En individ som värderar sin nästa lediga timme högt har ett högre reservationslönekrav för att arbeta jämfört med en individ som inte gör det.

Det kan vara pedagogiskt att se arbetsutbudsbeslutet som dels ett deltagandebeslut, dels ett beslut om hur mycket man vill arbeta givet att man deltar. Givet att den äldre har sin sysselsättning kvar och alltså deltar på arbetsmarknaden står valet mellan att arbeta mer eller arbeta mindre. Under dessa förutsättningar speglar reservationslöneresonemanget ovan ganska väl individens beslut. Man kan dock förvänta sig att en äldre person upplever sin fritid på ett annat sätt än en yngre individ. En äldre person har vanligtvis sämre hälsa, vilket kan innebära att fritiden i större utsträckning är en återhämtningsprocess för individen. På kort sikt kan man därför förvänta sig att en äldre sysselsatt individ värderar sin fritid högre än en yngre, givet inkomst och typen av sysselsättning. En äldre person kan å andra sidan ha färre bindande tidsrestriktioner än en yngre, eller prioritera fritid och arbete annorlunda. Återhämtningsprocessen kan därför vara svårare att få till stånd för exempelvis föräldrar med små barn och krävande arbeten.

För deltagandebeslutet behövs en utvidgning av den enkla modellen ovan eftersom deltagandebeslutet till så stor grad är *oåterkalleligt*. Det innebär att avvägningen innefattar den fram-

tida möjligheten att kunna välja mellan att arbeta och att inte arbeta. Man kan därför förvänta sig att beslutet vanligtvis tas utifrån långsiktiga avväganden.

Den äldre personen kan vara inställd på att tiden ändå är mogen för att snart lämna arbetslivet. Den sociala normen för ”lämplig” pensioneringstidpunkt kan göra att man eftertänksamt rationaliserar en ofrivillig förtida pension. En äldre individ som ofrivilligt hamnar utanför arbete kanske inte finner det lönt att söka sig till ett nytt jobb eftersom det är färre år kvar till den ordinarie pensionstidpunkten. Därav kan man förvänta sig att sökintensiteten är lägre.

Nedan kommer en uppsättning utbuds- och efterfrågefaktorer att beröras närmare.

3.1.2 Några utbudsfaktorer

Ökade ekonomiska incitament skulle kunna bidra till att fler väljer senare tidpunkt för pension. I det nya reformerade pensionssystemet har inkomsten under arbetslivet ett större genomslag på pensionen. Detta verkar positivt på utbudet bland arbetskraften i stort, eftersom hela ens inkomsthistorik spelar roll för framtida pension. Kostnaden för fritid blir då högre, vilket ger ökade incitament till ett längre arbetsliv. Det reformerade pensionssystemet kan även innebära att fler måste arbeta längre för att få en dräglig ålderdom.

Möjligheten att arbeta längre har också underlättats. Införandet av rätten att arbeta fram till 67 år, som trädde i kraft 2001, gör att individer idag är friare att välja en senare tidpunkt än 65-årsdagen för sin pension. Flexibiliteten kring pensioneringsdagen kan på sikt mjuka upp etablerade åldersnormer, d.v.s. att man bör pensionera sig vid 65 år. Positivt för utbudet är även att beviljandet av förtidspension stramats upp. Under 1990-talet genomgick förtidspensionssystemet en reformering såtillvida att möjligheten att få förtidspension p.g.a. arbetsmarknadsskäl gradvis upphörde.

Att fler väljer arbeta längre kan ha andra orsaker. Det kan bero på att äldres hälsa förbättrats, att de är annorlunda utbildade och har bättre, lättare och roligare arbeten än äldre under tidigare perioder. Det kan vidare hävdas att mer flexibilitet i arbetslivet för äldre skulle göra att fler äldre bjuder ut sin arbetskraft under fler år. Exempelvis kan delpension ge en positiv effekt på arbetade timmar om personer som annars skulle valt att sluta i förtid istället väljer att fortsätta på reducerad arbetstid fram till ordinarie pension. Om detta är fallet stiger antalet arbetade timmar totalt sett. Nettoeffekten på totalt antal arbetade timmar är dock osäker, eftersom de som annars skulle ha arbetat utan arbetstidsreducering fram till ordinarie pension istället väljer att gå ned i arbetstid.

Individer kan vara tvungna att gå i pension p.g.a. hälsoskäl eller andra restriktioner. Hälsorelaterade problem med arbetet, t.ex. bland medelålders kvinnor, i kombination med ineffektiva rehabiliteringsprogram och bristande kontroll av sjukskrivningar kan ha bidragit till allt längre perioder av sjukskrivning eller förtidspensionering (sjuk- och aktivitetsersättning). Växande strukturella problem på arbetsmarknaden – framväxten av vissa typer av jobb som helt enkelt inte är anpassade för äldre – kan ha missgynnade de äldre.

Långtidsarbetslöshet kan bero på en lägre sökintensitet eller en lägre efterfrågan på arbetskraft. Anledningen till en lägre sökintensitet kan vara att yngre och medelålders har en längre förväntad kvarstående tid i produktionen jämfört med äldre. Matchningen mellan jobb och arbetssökanden kan av det skälet vara sämre för äldre. Äldre bör samtidigt ha ett större socialt kontaktnät än en yngre person vilket borde kunna underlätta att generera nytt jobb.

Att det i många fall inte finns en mjuk övergång mellan arbetsliv och pension – som kan bli fallet om det finns delpension – kan göra så att individer som annars skulle ha arbetat fram till pension istället väljer att sluta arbeta helt (se ovan). Emellertid kanske inte önskemål om att kunna reducera arbetstiden eller mängden arbetsuppgifter kan medges av arbets-

givaren, även om individen accepterar lägre lön. Det kan exempelvis vara dyrare att ha två halvtidsanställda än en heltidsanställd eftersom själva arbetsplatsen kostar.

Att skaffa sig mer fritid blir en logisk följd när realinkomsterna stiger eftersom man därmed behöver arbeta mindre för att uppnå en viss ekonomisk standard. Tidigarelagd pensionering kan därmed vara en naturlig reaktion på växande realinkomster. Man skulle därför kunna peka på sambandet mellan utbyggnaden av socialförsäkringssystemen sedan 1960-talet och nedgången i arbetskraftsdeltagande bland äldre under samma period. Personer med betydande framtida pensionsutbetalningar eller andra framtida förmåner från de sociala trygghetssystemen (i litteraturen benämnt *social security wealth*, d.v.s. socialförsäkringsförmögenhet) eller en privat förmögenhet förväntas ha stora incitament att sluta arbeta och ha mer fritid.

För att motivera till fortsatt arbete framför tidigarelagd pension ska, i ett enkelt teoretiskt resonemang, de ekonomiska fördelarna av arbete i ytterligare ett år överväga de av pensionering. Om de ekonomiska fördelarna som motiverar till fortsatt arbete, är för små eller t.o.m. motverkande kan tidigarelagd pensionering mycket väl vara välgrundad. I en sådan situation återspeglar inte fortsatt arbete en ökning av socialförsäkringsförmögenheten, utan tvärtom en minskning. Socialförsäkringsförmögenheten (eller pensionsförmögenheten) är ett vanligt förekommande ekonomiskt mått i den empiriska pensionslitteraturen. Den betecknar nuvärdet av alla framtida förväntade utbetalningar från socialförsäkringssystemet givet att man går i pension nästa period. Vanligtvis beräknas detta värde efter skatt. Om fortsatt arbete medverkar till en minskning av socialförsäkringsförmögenheten brukar man tala om en implicit beskattning av fortsatt arbete. Detta kan uppstå genom hur pensions-, skatte- och transfereringssystemen är konstruerade.

Det kan också vara så att oberoende av om det finns starka ekonomiska incitament att senarelägga pension eller ej, så kan en ökad tillgänglighet till olika pensionsvägar motverka utbudet. Genom utbyggnaden av socialförsäkringssystemen ges en ökad

tillgång till olika ersättningssystem vilka underlättar utträdet från arbete. ”Fel” individer kan då välja att sluta arbeta. Med ”fel” individer menas de som skulle fortsatt arbeta i avsaknaden av förmånen. Huvudeffekten kan då spegla att individen kvalificerat sig för förmånen (genom att t.ex. ha uppnått rätt ålder) snarare än att de ekonomiska incitamenten är de rätta, givet att förmånen är tillgänglig.

En förklaring till detta kan vara att individens preferenser för fortsatt arbete är så svaga att individen tar förmånen så fort den blir tillgänglig. Det kan också vara så att individen har dålig kännedom om sina ekonomiska incitament, eller att hon inte betar sig så rationellt. Med det menas att individen gör andra överväganden än de som de ekonomiska incitamenten försöker fånga. Individen kanske istället följer etablerade normer snarare än det ”privatekonomiskt” bästa.

Sociala normer kan spela avgörande roll. Individen kan ha starka förväntningar utifrån sociala normer på sin pensionering. Individen rättar sig efter individer i sin grupp (*peer group effects*). Personer som förväntas pensionera sig vid en viss ålder kanske inte alls överväger att fortsätta efter den åldern. Individen kan vidare känna sig berättigad till dels lika lång pension, dels samma eller bättre levnadsstandard som den tidigare generationers pensionärer har haft. Om äldre arbetskamrater erhåller förmånliga pensionslösningar från sin arbetsgivare, förväntar sig yngre att kunna ställa liknande krav när deras tid för pension kommer.

Hushållets arbetsutbud kan verka begränsande på individens arbetsutbud eller pensionsbeslut. Det kan vara rimligt att en äldre person väljer att minska sitt arbetsutbud eller gå i pension till följd av att partnern valt att lämna arbetskraften. Generellt kan man peka på flera skäl till varför man finner att äldre pars pensioneringsbeslut sammanfaller (förutom att makarna vanligtvis är av någorlunda samma ålder). För det första kan makars (eller samboendes) fritid vara komplement till varandra. De vill uppleva den samtidigt för att få det mesta ut av den. För det andra är det troligt att ett par har en gemensam syn på t.ex.

arbete, fritid och pension. Man brukar säga att parbildningar sker selektivt. Makars beslut sammanfaller därför att de har flera gemensamma karaktäristika. Ett tredje skäl till varför pensionsbeslut sammanfaller kan vara att det finns rena ekonomiska för- eller nackdelar för hushållet av ett sådant beslut som har att göra med regler i pensionssystemet. Individens pensionsförmån kan helt enkelt bero på huruvida en eller båda makarna är pensionärer.

3.2 Efterfrågan

Här preciseras ett par viktiga förhållanden som tros bestämma efterfrågan på äldre arbetskraft.

Sammansättningen av dagens äldre arbetskraft kan medverka till att de är mer efterfrågade. Ett exempel kan utgöras av skillnader i utbildning. Det vara positivt för efterfrågan på äldre att de vanligtvis är mer välutbildade nuförtiden än tidigare. Dock är det osäkert hur de står sig i konkurrensen med individer med nyare examina – vilka oftast också är yngre. Värdet av utbildning kan vara svår att jämföra mellan åldersgrupper eftersom det exempelvis är rimligt att anta att humankapitalet gradvis urholkas över livet. En utbildning långt tillbaka i livet har mindre betydelse för en individs kunskaper och färdigheter än en nyligen avslutad utbildning.

Delvis kan variation i erfarenhet (inklusive företagsspecifik utbildning) uppväga denna depreciering. Erfarenhetsmässigt har äldre ett försprång: äldre har en livslång erfarenhet och – vilket är avgörande i vissa yrken – ett stort nätverk. Nuförtiden har äldre också en bättre hälsa vilket gör dem mer kapabla att klara svåra arbetsuppgifter. Efterfrågan kan vidare vara styrd utifrån sammansättningen av dagens yrken. Nuförtiden bör arbeten vara mer anpassade för äldre i och med att rena tillverkningsyrken har reducerats till förmån för serviceyrken (vilka dock kan vara nog så slitsamma).

Medverkande till att efterfrågan på äldre arbetskraft hålls uppe kan vara att arbetsgivaren och arbetstagaren har implicita kontrakt, vilka innebär att arbetsgivaren behåller arbetstagaren också efter det att produktiviteten egentligen inte längre motsvarar kostnaden. Därtill kan arbetsgivaren ha gjort betydande företagsspecifika investeringar i individen vilka arbetsgivaren dels vill skörda frukterna av dels kan vilja se överföras till en ny generation inom företaget.

Till nackdel för efterfrågan på äldre arbetskraft kan vara att arbetsgivare upplever att produktiviteten inte motsvarar den relativt sett höga arbetskraftskostnaden. Hur individuell arbetsproduktivitet varierar över livet är dock relativt outforskat. Men i vissa typer av (fysiskt intensiva) arbeten är det rimligt att tänka sig att äldre inte kan ha samma möjligheter att utföra uppgifter som en yngre person. I andra yrken är det sannolikt tvärtom.

Precis som i fallet med bestämningsfaktorer bakom individens utbudsbeslut finns attityder och förväntningar hos arbetsgivare, normer, som påverkar vad arbetsgivaren tror om individens möjligheter att klara av arbetet. Det centrala är hur individen uppfattas av arbetsgivaren. Detta kan naturligtvis avvika från hur individen faktiskt skulle klara av arbetet. Attityder och förväntningar på arbetsplatsen mot äldre hänger förmodligen ihop med strömningar i samhället i stort.

De kan ta sig uttryck i åldersdiskriminering. I första hand menas med detta att en individ nekas anställning p.g.a. sin ålder. I förlängningen kan det även handla om att den äldre anställda utsätts för negativ särbehandling i form av uteblivna medarbetarsamtal, ingen utbildning eller kompetensutveckling. För att det ska vara fråga om diskriminering p.g.a. ålder ska särbehandling inte ske av andra orsaker än just en persons ålder. Man kan exempelvis tänka sig att en äldre person "väljs bort" av en arbetsgivare till förmån för en yngre för att den äldre har en lägre produktivitet. Eftersom produktivitet kan antas variera över ålder av flera skäl är det nödvändigt att konstanthålla för just produktivitet när man diskuterar åldersdiskriminering. En bred definition av diskriminering ges i Johnsson och Neumark

(1997): diskriminering uppkommer på arbetsmarknaden när faktorer som är orelaterade till individens arbetsförmåga, produktivitet etc. påverkar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Man brukar tala om flera teorier som förklarar diskriminering. Här kan nämnas statistisk diskriminering och preferensdiskriminering. Statistisk diskriminering innebär att en individ särbehandlas utifrån gruppens (förmodlade) egenskaper och inte utifrån sina personliga egenskaper. *Preferensdiskriminering* innebär att det sker diskriminering p.g.a. fördomar eller genom motvilja mot den grupp som individen tillhör. Man inser lätt att det kan vara svåra att skilja på dessa två förklaringar på empirisk grund, eftersom de i många fall ger likartade utfall. Ur individens synvinkel kan det därför spela mindre roll vilken orsak diskrimineringen har. Emellertid kan det hävdas att statistisk diskriminering kan vara lättare att ha förståelse för.

Särbehandling kan emellertid ha rent ekonomiska grunder, eftersom arbetskraftskostnaden för äldre vanligtvis är högre än den för yngre. Arbetskraftskostnaden kan delas upp i direkta och indirekta kostnader. De direkta består i lön, sociala avgifter och pensionspremier. Äldre har vanligtvis högre lön. Vidare kan pensionspremierna inom vissa avtalsområden bli avsevärda för äldre arbetskraft. Indirekta kostnader kan bestå i att äldre har en högre sjukskrivningsrisk jämfört med yngre. Om äldre sysselsatta har en högre frånvaro p.g.a. sjukdom än andra grupper kan detta utgöra en anledning till att de är mindre attraktiva för arbetsgivaren. En hög sjukfrånvaro är kostsam för arbetsgivaren i termer av sjuklön, produktionsbortfall och osäkerhet. Äldre kan också innebära ett större åtagande eftersom äldre är skyddade mot friställning genom turordningsreglerna som finns i LAS. Genom LAS har dessutom en friställd arbetstagare förtur till återanställning om samma typ av arbete på nytt blir utlyst hos den gamla arbetsgivaren.

Äldre tenderar att vara relativt immobila på den svenska arbetsmarknaden (se t.ex. Sjögren-Lindqvist, 2006) vilket gör att arbetsgivare kan vara misstänksamma mot äldre som grupp om

de förväntar sig att äldre bidrar till minskad flexibilitet i arbetsstyrkan. En arbetsgivare som behöver omorganisera och nyrekrytera ser därför äldre arbetskraft som ett problem och kan tänkas vara mindre benägen att anställa äldre.

4 En sammanfattande bild av det institutionella ramverket

De sociala trygghetssystemen som tryggar inkomsten för äldre som väljer att trappa ned från arbetslivet består av dels ålderspensionen, dels olika arbetsmarknadsförsäkringar.²⁷ Ålderspensionssystemet består av flera delar. Nedan nämns det allmänna ålderspensionssystemet, tjänstepensionssystemen och privata pensionsförsäkringar. Även de viktigaste arbetsmarknadsförsäkringarna (förtidspension, arbetslöshetsersättning och sjukpenning) tas upp, eftersom de kan fungera som viktiga inkomsttrygghetssystem för äldre före slutlig pensionering. Slutligen beskrivs kortfattat de anställningsskyddsregler som finns genom LAS, vilka kan spela stor roll för framförallt äldre.

4.1 Den allmänna ålderspensionen

Det allmänna ålderspensionssystemet är i princip alla berättigade till. Systemet har nyligen reformerats. För majoriteten av de äldre gäller dock fortfarande det gamla systemet. De som är födda 1954 och senare kommer att få pension enbart från det nya ålderspensionssystemet. För de som är födda mellan 1938 och 1953 kommer övergångsregler att tillämpas.

Det gamla pensionssystemet bestod av folkpension, allmän tilläggspension (ATP) och delpension. Alla svenska medborgare

²⁷ För en del grupper utgör bostadstillägget en viktig inkomstkälla, men det tas inte upp här.

och alla som var folkbokförda i landet var berättigade till folkpension. Denna gav ungefär samma belopp oberoende av individens inkomsthistoria, men minskades om denne har levt kortare tid i Sverige än 40 år eller arbetat i landet kortare än 30 år. ATP var bestämd utifrån individens inkomsthistorik, och var bestämd till 60 procent av den genomsnittliga inkomsten under taket i socialförsäkringen under de 15 bästa åren av individens intjänandeperiod. ATP reducerades proportionellt om individens intjänandetid understeg 30 år.

Delpensionen infördes 1976 och avskaffades vid utgången av år 2000. Denna gav individer mellan 60 och 64 år möjligheten till att kombinera ett fortsatt arbete på deltid och delpension. Systemet var när det infördes ganska fördelaktigt men reglerna ändrades efterhand under 1990-talet och blev mindre ekonomiskt fördelaktiga. Det allmänna systemet kompletterades med delpension från flera av avtalssystemen som ersatte inkomster över taket. Reglerna innebar också att ålderspensionen var baserad på inkomsten under åren närmast före deltids-pensioneringen, inte på åren med delpension.

Ståhlberg (1995) argumenterar att det gamla pensions-systemet kunde ha lett till finansiell instabilitet på grund av ökningen av tidigarelagd pensionering, ökad livslängd, låg ekonomisk tillväxt och stora födelsekohorter från 1940-talet som närmar sig pension. Den genomsnittliga pensionsnivån ökade under 1990-talet och andelen som inte hade ATP minskade. Nya pensionärer fick högre ATP-nivåer än tidigare pensionärsgenerationer (Försäkringskassan, www.fk.se).

Det nya systemet antogs av riksdagen i juni 1998, och den första utbetalningen gjordes i januari 2001. Det nya ålderspensionssystemet ersätter folkpensionen, ATP och delpensionen, och består av inkomstpension, premiepension och garantipension. Det finns en starkare en länk mellan inbetalningar till och uttag från systemet än i gamla ATP. Inkomstpensionen är en funktion av individens hela inkomsthistorik och inte bara de 15 bästa åren som i ATP-systemet. Vidare är intjänandet av pension inte begränsat till förvärvsarbete utan

inkluderar studier, militärtjänstgöring, barnledighet, etc. Pensionsåldern är inte fixerad vid 65 år som i det gamla systemet. Förtida uttag kan för närvarande starta vid 61 år. Tidigaste uttag för garantipension, vilken är riktad till de med de lägsta pensionerna, är dock 65 år. Förtida (senarelagda) uttag justeras dock med vad som ska vara aktuariemässiga justeringar av pensionsnivån för att kompensera för en längre (kortare) utbetalningsperiod. Pensionerna är dessutom indexerade med förväntad livslängd, vilket inte var fallet i det gamla systemet, och till reallöneutvecklingen. I det gamla systemet var indexeringen knuten till prisutvecklingen.²⁸

Även det nya systemet är ett s.k. "pay as you go" system. Det betyder att pensionerna till dagens pensionärer betalas av dagens sysselsatta. En liten del, premiepensionen, är fonderad. Potentiella finansiella problem med ålderspensionssystemet bör vara lösta i och med det nya systemet. I det nya systemet har man infört automatisk balansering ("bromsen") som tillåter att det index som pensionerna följer tillfälligt kan avvika från löneindex om det finansiella trycket blir för stort. Istället följer då pensionerna den tillväxttakt som storleken på tillgångar och åtaganden medger.

Ett problem uppstår dock om skattebasen minskar (alltså att färre är sysselsatta) samtidigt som reallönen ökar. Detta är inte helt orimligt med tanke på en eventuell framtida arbetskraftsbrist.

4.2 Tjänstepensionen

För ungefär 90 procent av arbetskraften finns det kompletterande pensioner genom avtal framförhandlade mellan arbets-

²⁸ Mer exakt hur denna indexering fungerar finns beskrivet i exempelvis Klevmarken (2002). I den nya systemet blir pensionsprofilen över livet framtung, så att pensionsnivån blir högre för nyblivna pensionärer. En motivation bakom denna lösning är att det är ett sätt att säkra finansiell stabilitet vid en växande medellivslängd. Detta är dock redan försäkrat genom att det sk. delningstalet, vilket indexerar pensionen, beror på förväntad livslängd.

marknadens parter. Dessa varierar i konstruktion mellan olika arbetsmarknadssektorer. Tjänstepensionsavtalen har som huvudsyfte att komplettera pensionen från det allmänna pensionsystemet. Man brukar tala om fyra stora pensionsavtal:

- på det statliga området,
- på det kommunala och landstingskommunala området,
- på området för privatanställda arbetare med kollektivavtal,
- på området för privatanställda tjänstemän.

Intentionen med avtalspensionen är att ge pensionsrättigheter för inkomster över taket på 7,5 basbelopp i ålderspensionsystemet. Även under taket ges en något förhöjd pension. Inkomster från avtalspensionen kan dock även medföra att det blir möjligt att sluta arbeta även om den allmänna ålderspensionen inte är tillräcklig. Sättet att ta ut avtalspensionen varierar. Vissa väljer att ta ut den under en lång tidsperiod medan andra tar ut den under en kortare tid för att efter 65 års ålder gå över till den allmänna ålderspensionen. Det har blivit vanligt att ta ut pensionerna sekventiellt, d.v.s. att man finansierar tidig pensionering innan 65 år med enbart tjänstepension utan att ta ut allmän ålderspension, vilken man väntar med till 65-årsdagen.

En viktig skiljelinje vad gäller utformningen är huruvida avtalspensionssystemen är premie- eller förmånsbestämda. I ett premiebestämt system betalar arbetsgivaren in en viss procent-sats av lönen till framtida pension. Storleken på utbetalningen beror dels på hur mycket avgifter som sammanlagt betalats in, dels på förräntningen av kapitalet. Den enskilde individen kan i många fall påverka hur den inbetalda premien placeras, vilket innebär att pensionens storlek kan variera mellan personer med identiska livsinkomster. I ett förmånsbestämt system är den anställde garanterad en viss andel av den slutliga lönen i avtalspension. Ett förmånsbestämt system gör det lättare för den enskilde att förutse pensionsutbetalningen vid en given slutlön, men kan ha negativa incitamenteffekter. Ofta kombineras förmånsbestämda system med en premiebestämd del, vilket är

fallet med de nya statliga och kommunala pensionsavtalen, men även med avtalet för privatanställda tjänstemän.

Som nämndes ovan varierar de avtalade tjänstepensionerna i utformning mellan olika arbetsmarknadssektorer. I Bilaga A görs en mer detaljerad genomgång av vad som gäller för de fyra stora avtalsområdena.

4.3 Privat pensionssparande

Utöver den allmänna pensionen och tjänstepensionen är individer fria att komplettera sin pension med privata pensionsförsäkringar. Sparande i privata pensionsförsäkringar medför att man har rätt att göra vissa avdrag på skatt för pensionsförsäkringspremierna. Sedan 1995 kan man göra avdrag med upp till ett halvt basbelopp.

Under 1990-talet kom fler och fler att ha inkomster över taket i socialförsäkringssystemen (Försäkringskassan, www.fk.se). För vissa grupper kan det innebära ökade ekonomiska incitament att spara till pensionen vid sidan av det allmänna systemet. För majoriteten täcker dock de kollektiva avtalspensionerna till viss del upp för inkomstsegment ovanför taket (se Bilaga A). Fler har också blivit varse att de allmänna pensionerna kommer att vara lägre i framtiden, och att man förvänta sig en högre pensionsålder. Det är emellertid troligt att denna insikt bidragit ett allmänt intresse för privat pensionssparande.

Man har länge kunnat privatspara via en privat pensionsförsäkring. I och med att premierna för en privat pensionsförsäkring är till viss del avdragsgilla har det också varit subventionerat. Historiskt sett har emellertid få kompletterat sin pension med privat pensionsförsäkring (Bager-Sjögren och Klevmarken, 1998).

4.3.1 Hur har det privata pensionssparandet förändrats under 1990-talet?

Det privata pensionssparandet har ökat under 1990-talet. Tabell 7, hämtad från Hallberg (2003), anger andelen som gjorde avdrag för privat pensionssparande. I huvudsak bör de som sparar privat också göra avdrag, även om det förstås kan finnas de som sparar utan att utnyttja avdragsmöjligheten.

Tabell 7 Andel som gjort avdrag för en privat pensionsförsäkring 1992 och 1999, procent

Ålder	Män		Kvinnor	
	1992	1999	1992	1999
00-19	0,1	0,1	0,1	0,1
20-24	5,3	9,8	6,3	10,8
25-29	11,5	25,6	15,1	28,8
30-34	17,0	33,5	22,1	39,1
35-39	20,5	32,6	25,6	42,0
40-44	23,4	33,1	28,0	44,5
45-49	25,0	34,8	30,2	46,1
50-54	26,2	34,5	29,5	48,2
55-59	22,0	34,4	20,8	45,0
60-64	12,3	25,5	8,6	29,6
Total	12,7	21,1	14,8	26,8

Källa: LINDA, hämtad från Hallberg (2003)

Anm. Avdrag bestäms av föregående års inkomst.

Tabellen visar att knappt dubbelt så många gjorde avdrag för privat pensionssparande 1999 jämfört med 1992. Andelen (i åldersgruppen 0-64 år) steg bland män från cirka 13 procent till 21 procent och bland kvinnor från 15 procent till 27 procent. Intressant att notera är att pensionssparandet verkar ha spridit sig till de flesta åldersgrupper. Speciellt för kvinnor 30-59 år är andelen väldigt mycket jämnare år 1999 än den var 1992. Den

grupp vars andel ökat mest under perioden är kvinnor 60-64 år, vilket kan verka lite förvånande eftersom deras sparande sker under en väldigt kort tid fram till pensionering.

Som man kan förvänta sig är det dock en väldigt liten andel som har privat pension som huvudsaklig inkomstkälla. Hallberg (2003) beräknar, återigen utifrån LINDA, att denna andel är som högst bland män i åldern 60-64 år, cirka 1 procent. För de allra flesta kompletterar privat pension ens andra pensionsinkomster.

4.4 Förtidspension²⁹

Individer mellan 18 och 64 år kan uppbära förtidspension om arbetsförmågan av läkare bedömts ha minskats med åtminstone 25 procent (50 procent före 1993). Före 1991 kunde förtidspension erhållas av arbetsmarknadsskäl. Med detta menas att försäkringsperioden från arbetslöshetsförsäkringen var uttömd (se nedan). Långtidsarbetslösa kunde alltså bli förtidspensionerade givet att de blivit utförsäkrade från arbetslöshetsförsäkringen. Mellan 1991 och 1998 kunde förtidspension erhållas av arbetsmarknadsskäl i kombination med medicinska orsaker vilka visade på nedsatt arbetsförmåga.

1995 infördes striktare regler för beviljandet av förmånen. Det infördes en regel om att man skulle ompröva förtidspensionen efter en tid. Utvärderingen skulle inkludera ett arbetsrelaterat test av den ansökandes arbetsförmåga, samtal med medicinsk expertis, den ansökandes eventuella arbetsgivare, läkare, eller annat kvalificerad person, inklusive den ansökande själv. Även rehabiliteringsmöjligheter skulle utredas. Efter 1997 har möjligheten att erhålla förmånen av arbetsmarknadsskäl som delorsak helt tagits bort.

Speciellt för äldre som uttömt sin ersättningsperiod från arbetslöshetsförsäkringen har förtidspension varit en verkligt be-

²⁹ Numera sjuk och aktivitetsersättning.

tydelsefull väg ut ur arbetskraften. Wadensjö och Sjögren (2000) redogör för de speciella "äldreregler" som förelåg under 1970 och 1980-talen. 1970 infördes en regel att arbetstagare som fyllt 63 år inte skulle behöva flytta eller rehabiliteras om de inte ville. Detta verkar ha varit en allmän praxis som nu infördes i lag. När man från 1972 införde rena arbetsmarknadsskäl som grund för förtidspension kunde en arbetssökande 63 år och äldre som utförsäkrats från arbetslöshetskassan automatiskt erhålla förtidspension. 1974 sänktes denna ålder till 60 år. Efterhand utvecklades en praxis om de s.k. 58:3-pensionerna, som innebar att den som var 58 år och 3 månader eller äldre, vilka var de som var skyddade av anställningsskydd i kraft av sin långa anställningstid, kunde ingå i en särskild överenskommelse mellan arbetsgivare och fackförbund om uppsägning. I denna överenskommelse fick den uppsagde gå på arbetslöshetsersättning till dess den var uttömd (450 ersättningsdagar, se nedan) och därefter få förtidspension av arbetsmarknadsskäl. Till arbetslöshetsersättningen kunde i många fall avtalad extraersättning tillkomma, och i vissa fall även särskild ersättning från arbetsgivaren. Under kassaperioden behövde arbete inte sökas.

I och med att reglerna om beviljandet av förtidspension skärptes minskade också antalet nybeviljade förtidspensioner successivt under 1990-talet, speciellt bland de äldre.³⁰ Man kunde dock notera en kraftig ökning respektive minskning under 1997 och 1998.³¹ Inte osannolikt berodde denna fluktuation på den uppstramning av reglerna som skedde då. Många uppmuntrades att söka förtidspension innan de nya reglerna trädde i kraft.

Fram till 2003 gav förtidspension ungefär samma kompensationsgrad som ålderspensionssystemet. Smärre förändringar i beräkningsreglerna gör emellertid att kompensationsgraden är något lägre för en förtidspensionär än för en ålderspensionär. Beräkningen av förtidspension grundas på s.k. antagandepoäng,

³⁰ Wadensjö och Sjögren (2000, s. 50) anger att år 1989 nybeviljades förtidspension till 10475 (9661) män (kvinnor) i åldersgruppen 60-64 år, medan siffran var 5384 (4781) år 1996.

³¹ *Ibidem*.

d.v.s. den pensionsmedförande lönen antas följa en viss utveckling som det är meningen ska likna den som individen skulle ha fått om denne inte förtidspensionerats. Dessa antagandepoäng ligger också till grund för ålderspensionsberäkningen vid 65 år. Förtidspension kompletteras för många grupper av kollektivavtal.

Det är vanligt att individer som så småningom förtidspensioneras innan dess befunnits i långa perioder av sjukskrivning. Sjukskrivning fungerar som en inkörsport till förtidspension. Man kan notera att ersättningen från sjukförsäkringen (se nedan) oftast varit högre än den från förtidspension. För den enskilde kan det finnas flera skäl till att motsätta sig en (permanent) förtidspensionering. Det har i litteraturen påpekats att ekonomiska överväganden kan vara en orsak. Men det kan naturligtvis också vara att man inte helt vill avsäga sig möjligheten att en gång återvända till arbetslivet.

År 2003 lyftes förtidspensionen ut från det svenska pensionssystemet och överfördes till sjukförsäkringssystemet. Samtidigt bytte permanent respektive temporär förtidspension namn till sjukersättning och aktivitetsersättning. Detta hade egentligen ingen effekt på hur förmånen beviljades. Däremot kan man finna smärre avvikelser i hur förmånens nivå beräknas.

4.5 Sjukskrivning och arbetslöshet

Vid sjukskrivning ersätter sjukförsäkringen inkomstbortfallet proportionellt upp till taket i socialförsäkringssystemet.³² Antalet karensdagar, d.v.s. antalet dagar utan ersättning har varierat. Sedan 1993 finns en obetald karensdag innan man kan uppbära ersättning. Efter sju dagar måste man ha läkares intyg på sjukdom för fortsatt uppbärande av ersättning. Sedan 1992 betalar arbetsgivaren de första 14 dagarna av sjukperioden (s.k. sjuklön). Mellan 1 januari 1997 och 31 mars 1998 var denna

³² Under andra halvåret 2006 var dock den högsta sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) höjd från 7,5 till 10 prisbasbelopp. Denna förändring var dock temporär.

period förlängd till 28 dagar. Ersättningsnivån i sjukförsäkringen har ändrats ett flertal gånger under 1990-talet. I allmänhet gäller samma ersättningsnivå i sjukförsäkringen som i arbetslöshetsförsäkringen. Vid sjukskrivning ersätts idag 80 procent av inkomsten upp till taket i socialförsäkringen.

Arbetslöshetsersättningen består av en inkomstrelaterad del och ett kontantstöd. Arbetslöshetsersättning kan erhållas under maximalt 300 dagar givet att individen hela tiden aktivt söker arbete. Fram till februari 2001 var denna gräns 450 dagar för den som var 57 år eller äldre. Se dock ovan om praxis i samband med de s.k. 58:3 pensionerna. Perioden kan förlängas om den arbetslöse kan visa på en period av arbete eller på överhoppningsbar tid under den senaste tolv månadersperioden. Till överhoppningsbar tid räknas sådan tid då individen var förhindrad att söka arbete.³³

För stora grupper är såväl den allmänna sjukförsäkringen som arbetslöshetsersättningen kompletterad med avtalsgruppförsäkringar (se Sjögren-Lindqvist och Wadensjö, 2006).

En intressant detalj är att taket i inkomstförsäkringen har varit olika högt vid sjukdom och arbetslöshet. Detta gör att kompensationen från de två systemen för betydande inkomstgrupper skiljt sig åt. Det fanns därför ekonomiska incitament för en arbetslös att sjukskriva sig under arbetslöshetsperioden för att erhålla en högre ersättning. Därtill kan det finnas incitament att sjukskriva sig eftersom ersättningsperioden från arbetslöshetsförsäkringen är begränsad till 300 dagar. Larsson (2006) finner empiriskt stöd för att arbetslösa som är nära utförsäkring eller som har relativt hög sjukpenninggrundande inkomst och därmed ett ekonomiskt incitament att anmäla sig sjuk, också hade en högre sannolikhet att sjukskriva sig.

³³ Till överhoppningsbar tid räknas utbildning utöver grundskolan som varat minst 12 månader och medger studiebidrag, deltagande i ett arbetsmarknadspolitiskt program, såsom arbetsmarknadsutbildning, arbetspraktik, stöd till start av näringsverksamhet, aktivitetsgaranti, ungdomsgaranti för 20-24-åringar, förberedande insatser, arbetsinriktad rehabilitering, vägledning eller platsförmedling, datortek/aktivitetscenter, förberedande eller orienterande utbildningar, projekt med arbetsmarknadspolitisk inriktning, och friår. Andra skäl till varför en period ska räknas som överhoppningsbar är sjukskrivning, militär tjänstgöring, barnledighet för barn under två år, och anställning vilken helt eller delvis är subventionerad av Arbetsmarknadsverket.

Försäkringskassan har emellertid täppt till denna möjlighet eftersom man tillämpar en lägre högsta sjukpenning vid arbetslöshet jämfört med om en arbetande skulle sjukskriva sig.³⁴ Det faktum att ersättningsperioden är begränsad till 300 dagar med arbetslöshetsersättning kan emellertid fortfarande skapa incitament att ”spara dagar” genom att sjukskriva sig. Vidare anger Försäkringskassan att den kalenderdagsberäknad sjukpenningen vid hel arbetslöshet uppgår till högst 521 kr per dag oberoende av om sjukskrivningen inträffar under de 100 första dagarna eller därefter. En arbetslös som varit arbetslös mer än 100 dagar och som ligger i det rätta inkomstintervallet skulle således få ut en högre dag ersättning genom sjukskrivning.

4.6 Anställningsskydd genom LAS

Genom Lagen om anställningsskydd (LAS) är anställda skyddade i sin anställning. Lagen beskriver bl.a. att avsked bara får ske på saklig grund. Innebörden av detta är att uppsägning bara får ske antingen p.g.a. arbetsbrist eller personliga skäl. Med det senare menas missskötsel av olika slag. Ålder eller sjukdom utgör inte saklig grund för uppsägning. Däremot kan naturligtvis sjukdom medföra att så kallad personlig arbetsbrist uppstår och är då saklig grund för uppsägning. Då menas dels att sjukdomen omöjliggör eller hindrar den anställde att utträta de arbetsuppgifter han/hon är anställd för, dels att arbetsgivaren saknar möjlighet att erbjuda anpassade eller alternativa arbetsuppgifter. Innan uppsägning kan ske ställs höga krav på arbetsgivarens försök att rehabilitera den anställde.

³⁴ Under 2006 är den högsta kalenderdagsberäknade sjukpenningen vid hel arbetslöshet 521 kr per dag, vilket är samma belopp som den högsta kalenderdagsberäknade ersättningen från arbetslöshetsförsäkringen vid heltidsarbetslöshet under de 100 första dagarna. Fr.o.m. dag 101 faller den högsta kalenderdagsberäknade ersättningen till 486 kr per dag. Under 2006 är taket i arbetslöshetsförsäkringen 730 kronor per ersatt dag, d.v.s. per dag som man skulle ha arbetat, under de 100 första ersättningsdagarna (ca fem månader). Taket fr.o.m. dag 101 är 680 kronor. Den icke inkomstrelaterade ersättningen (grundbeloppet) är 320 kronor per dag.

Om anställda sägs upp på grund av arbetsbrist ska det ske enligt en viss turordning som enkelt uttryckt innebär att den sist anställda sägs upp först. Dock finns ett förstärkt skydd för äldre genom att anställningstid efter fyllda 45 års räknas dubbelt. Notera att turordningsreglerna innehåller med flera undantag och att de dessutom kan avtalas annorlunda genom kollektivavtal.

Den som blir uppsagd har därefter företrädesrätt till återanställning hos samma arbetsgivare om det uppstår en vakans. Regeln gäller under vissa villkor, som att man måste ha arbetat sammanlagt minst ett år de senaste tre åren hos den aktuella arbetsgivaren. Vidare gäller bara förturen under uppsägningstiden och nio månader framåt. Det är man själv och inte ens fackförbund som måste anmäla att man vill utnyttja denna återanställningsrätt.

4.7 Sammanfattning

Detta avsnitt redogjorde kortfattat för de regler som omgärdar pensioner, arbetsmarknadsförsäkringar och anställningsskydd.

5 Studier rörande individens val

Utifrån de teoretiska utgångspunkterna i avsnitt 3 har faktorer som är viktiga för pension delats upp i utbuds- och efterfrågefaktorer. I detta avsnitt tas forskning upp som främst handlar om de avväganden som individen står inför. Ekonomiska incitament spelar därför en central roll i denna genomgång. Avsnitt 5.1 tar upp empiriska resultat utifrån de olika empiriska modellansatserna. I ett delavsnitt diskuteras normer kring pensioneringsålder. I Bilaga B beskrivs själva modellansatsen, vilka antaganden som görs och dels vilka invändningar som finns mot respektive ansats.

För den äldre individen är dock beslutet många gånger styrt av individens eller hushållets hälsa eller arbetsförmåga. Relevansen av ekonomiska incitament kan av olika skäl över- eller underskattas. Avsnitt 5.2 belyser resultat som behandlar effekter av hälsa och ekonomiska incitament.

Som påpekades i de teoretiska utgångspunkterna är det rimligt att se pensionering som ett gemensamt beslut mellan makar. Forskningsresultat om detta hushållsbeslut tas upp i avsnitt 5.3. Delpension berörs i avsnitt 5.4. I avsnitt 5.5 diskuteras slutligen utbudseffekter av avgifts- och förmånsbestämda pensionssystem.

5.1 Svenska och utländska resultat

Många studier använder ett mått på dels individens socialförsäkringsförmögenhet (se avsnitt 3.1.2 och Bilaga B), dels tillväxten i socialförsäkringsförmögenheten av att pensionera sig nästa år

och att vänta ytterligare ett år med pension (av eng. *accrual value*). Pensionerings sannolikheten förväntas bero positivt av socialförsäkringsförmögenheten eftersom fritid antas vara en normal vara. Vid ökad förmögenhet efterfrågas mer av alla varor och tjänster inklusive fritid. Pensionerings sannolikheten förväntas bero negativt av tillväxttakten. Om ytterligare arbete, vid en given tidpunkt, medför en ökad socialförsäkringsförmögenhet förväntas individen (allt annat lika) uppskjuta sin pensionering.

Svenska resultat finns i Palme och Svensson (2003).³⁵ De visar att tillväxttakten, accruals, i pensionsförmögenheten svänger kraftigt kring vissa åldrar. Till stor del beror detta på huruvida individen är berättigad till förmåner från tjänstepensionssystemen, men även regler i övriga socialförsäkringar såsom t.ex. allmän ålderspension, förtidspension och bostadsbidrag spelar en roll. En annan del av förklaringen ligger i den progressiva inkomstbeskattningen, vilket beaktas i Palme och Svenssons studie. De visar att tillväxttakten i allmänhet är positiv fram till 60 års ålder. Därefter är tillväxttakten nära noll eller negativ för stora grupper. Detta innebär alltså att de ekonomiska incitamenten att gå i pension är starka eftersom fortsatt arbete resulterar i en minskning av pensionsförmögenheten. Liknande negativa accruals konstateras i Eklöf och Hallberg (2006).

Palme och Svensson (2004) jämför hur väl de ovan angivna måtten och de sk "peak value"- och "option value"-måtten lyckas förklara pensioneringsbeteendet (se Bilaga B). Ett resultat är att samtliga mått ger förväntat tecken (även om de inte alltid är signifikanta). Specifikationerna med de långsiktigare måtten (peak value och option value) lyckas vanligtvis förklara data bättre. Resultaten visar dock att effekten av ekonomiska incitament varierar kraftigt beroende på om och hur man väljer att kontrollera för individens ålder. En rimlig förklaring till detta är att det finns gemensamma ålderseffekter som inte kan förklaras

³⁵ Vid beräkningen av socialförsäkringsförmögenhet i Palme och Svensson (2003) antas en konstant, exogen bestämd tidsdiskonteringsfaktor. Nuvärdesberäkningen tar hänsyn till en könsspecifik överlevnadssannolikhet.

av ekonomiska incitament, men som samvarierar med dessa. Exempelvis kan det typiska åldersmönstret med en tydlig ansamling vid 65 år inte förklaras av ekonomiska incitament. Snarare kan detta bero på åldersnormer.

En allmän synpunkt mot denna typ av studier är svårigheten att påvisa ett kausalitetssamband mellan ekonomiska incitament och pensionering. Krueger och Pischke (1992) och Coile och Gruber (2000) påpekar att pensionsnivån är starkt korrelerad med tidigare löneinkomstshistorik, vilken i sin tur delvis kan vara knuten till (ickeobserverad) pensionsbenägenhet. Skillnader i ekonomiska incitament förklarar därför inte skillnader i pensionering. Ett sätt skulle vara att inkludera (tidigare) timlön som kontroll.³⁶ Eftersom timlön inte fullt ut speglar arbetspreferensen kan detta emellertid vara otillräckligt.

Ett bättre sätt är att dra nytta av naturliga eller kvasinaturliga experiment. Ett fåtal studier har kunnat utnyttja en experimentansats. Krueger och Pischke (1992) har utnyttjat att vissa födelsekohorter (födda 1917-21, *the notch generations*) fick oväntat en nedsättning i deras reala pensionsinkomster till följd av en hastig förändring i beräkningen av deras pensionsnivå. Detta kunde utnyttjas som exogen variation i individens ekonomiska incitament för att gå i pension. Två individer som är födda med ett års skillnad (år 1916 och år 1917) men i övrigt helt lika, fick alltså pensionen beräknad på olika vis.³⁷

Utifrån att man kunde observera en trend med fallande deltagandefrekvenser bland äldre, ställer sig Krueger och Pischke (1992) den relevanta frågan om detta faktiskt kan förklaras med variation i individens ekonomiska incitament. Resultaten är dock att ekonomiska incitament spelar mycket liten roll. De finner att

³⁶ Palme och Svensson (2004) kontrollerar delvis för variationer i timlön genom att de använder livsinkomstmått som en ytterligare regressor i sina modeller.

³⁷ Bakgrunden var att det hade skett en för häftig uppräknings (genom en dubbel inflationsindexering) av pensionerna för vissa generationer innan de födda 1917. Effekten var påtagligast av en senareläggning av pensioneringsdagen. Detta gav en alltför hög uppskrivning av pensionsnivån. För att korrigera för detta misstag lät man den reala pensionsnivån minska ganska drastiskt under en kort övergångsperiod på endast fem år, vilket alltså drabbade de födda 1917-21.

tillväxten i pensionsförmånerna under 1970-talet i USA som mest kan förklara knappt en sjättedel av minskningen i äldre mäns arbetskraftsdeltagande under perioden. Trots att födelsekohorterna födda 1917 och senare fick sänkta pensionsförmögenheter fortsatte deltagandefrekvenserna att falla. En slutsats verkar således vara att reformer av pensionsystemen inte kunnat bromsa utvecklingen.

5.1.1 Hur påverkar ålderspensionsnormer?

En alternativ förklaring vid sidan av ekonomiska faktorer för pension är olika normer. En sådan norm är den normgivande pensionsåldern. Denna kan förklaras som en allmänt accepterad pensionsålder vid vilken de allra flesta anser att arbetslivet bör avslutas.

Innan det svenska pensionssystemet reformerades var den allmänna eller den lagstadgade pensionsåldern 65 år. Det var så att de flesta slutade sitt arbetsliv vid just denna ålder. Det är viktigt att särskilja den lagstadgade pensionsåldern som här avses och genomsnittlig faktisk pensionsålder. Eftersom så många slutar att arbeta långt tidigare än 65 år så är den genomsnittliga faktiska pensionsåldern lägre än den lagstadgade. Det finns vissa tecken på att den lagstadgade pensionsåldern kan ha varit normgivande och fungerat som en allmänt accepterad pensionsålder, en övre gräns för det yrkesaktiva livet.

En allmänt accepterad pensionsålder har del av sin förklaringsgrund i lagstiftningen och regler i socialförsäkringsystemen. Som nämndes ovan visar Palme och Svensson (2004) att ekonomiska incitament spelar roll för pensionsbeslutet, men också att ekonomiska incitament inte kan förklara det typiska åldersmönstret för pensionsbeslutet med en stor ansamling vid just 65 år. En del av förklaringen ligger i kollektivavtalen, som innebär att pension ska tas ut vid just 65 års ålder, men också att 65 år verkar vara en norm (mer om resonemang kring normer återfinns i avsnitt 3).

Flera redan genomförda förändringar kan ha bidragit till att på sikt höja den normgivande pensionsåldern över 65 år. I och med det nya reformerade pensionssystemet infördes en flexibel pensionsålder. 1998 höjdes vidare den lägsta åldern för uttag av allmän ålderspension från 60 år till 61 år. Från den 1 september 2001 har varje löntagare laglig rätt att kvarstå i anställning fram till 67 års ålder. Ovan nämndes också uppstramningen i beviljningen av förtidspension för de mellan 60 år och 64 år. Även avskaffandet av den allmänna delpensionen kan ha sänt signaler om en förstärkt ”arbetsnorm”.

Man kan dock resa frågor kring hur ett längre yrkesliv ska skyddas vid t.ex. sjukdom. Möjligheterna att lyfta ersättning från de olika socialförsäkringssystemen på arbetsmarknaden, såsom sjukpenning är begränsade efter 65 år.³⁸ De nämnda sociala förmånerna har inte per automatik följt utvecklingen mot en flexibel pensionsålder.

Det är ännu för tidigt att säga hur omläggningen av pensionssystemet påverkar faktisk pensionsålder eftersom så få ännu får sin pension från det nya systemet. De ekonomiska incitamenten att förlänga det yrkesverksamma livet är emellertid större i det nya pensionssystemet eftersom pensionen grundas på intjänad inkomst under hela livet.

5.2 Effekter av ekonomiska incitament kontra hälsoeffekter

Det vanliga är alltså att studera utträdesbeslutet utifrån ekonomiska incitament. För den äldre individen är säkert beslutet många gånger styrt av individens eller hushållets hälsa eller arbetsförmåga. Därför kan relevansen av ekonomiska incitament

³⁸ Försäkringskassan kan besluta att den som fyllt 65 år och därefter fått sjukpenning i 180 dagar inte längre ska ha rätt till sjukpenning. Undantag kan alltså medges. För den som fyllt 70 år och fortfarande förvärvsarbetar börjar en nedräkning av sjukpenningdagarna. Då ersättning betalats ut för 180 dagar, från och med samma månad som 70 årsdagen, upphör rätten till sjukpenning (www.fk.se).

bero på vilka antaganden som görs om inverkan av hälsan eller arbetsförmågan. Beroende på hur man valt att ta hänsyn till hälsan i beslutsmodellen uppkommer dock olika problem med endogenitet, simultanitet, mätfel och tolkning av orsaks-sambanden.

Man bör först uppmärksamma att ekonomisk forskning i allmänhet har studerat pensioneringsbeslutet som ett arbets-utbudsbeslut (en översikt ges i Lumsdaine och Mitchell, 1999). Generellt så skiljer man inte på det teoretiska ramverk som används för att analysera pensionering via förtidspension (i eng. terminologi disability insurance eller disability pension), vilken antas i huvudsak ske av hälsorelaterade orsaker, och annan typ av pensionering, vilken väsentligen är åldersrelaterad. Man antar således att pensionsåldern väljs så att nyttan maximeras över hela livet, givet de restriktioner som såväl det allmänna som de privata pensionssystemen utgör och individens personliga egenskaper.

De allra flesta studierna har primärt varit intresserade av att analysera effekten av olika ekonomiska incitament för tidigarelagd pension som finns i pensionssystemen, med hänvisning till att detta är en policyvariabel. Något mått på individens hälsa brukar också ingå i modellutformningen.

Behovet av att kontrollera för skillnader i hälsa är flera:

- För det första är hälsan givetvis ett beviljningskriterium för vissa typer av förmåner, t.ex. förtidspension.
- För det andra kan hälsonivån också vara central för möjligheten att arbeta, och hur mycket en individ kan arbeta, och därmed förmågan att bygga upp en pensionsförmögenhet.
- För det tredje speglar hälsan även förväntad livslängd, vilken i sin tur bestämmer individens återstående år med pensionsförmåner, vilket är centralt i pensioneringsmodellerna.
- För det fjärde antas slutligen hälsan påverka individens marginalnytta av fritid och konsumtion. En lägre

förmåga till att förvärva inkomst till följd av dålig hälsa brukar i modellerna visserligen å ena sidan öka marginalnyttan av konsumtion (alternativt inkomst), men dålig hälsa antas å andra sidan skapa en högre stress och öka marginalnyttan av fritid under vilken individen kan återställa sin hälsa. Fritid ses alltså som en investering i individens hälsostock.

I en empirisk modell där man har som mål att skatta effekten av hälsa och ekonomiska incitament på individens benägenhet att gå i pension är det inte självklart vilket hälsomått som bör användas. I tidiga studier användes oftast individens självrapporterade hälsa eller invaliditet för att ta hänsyn till skillnader i hälsa mellan individer. (Se t.ex. Boskin och Hurd, 1978, Burtless och Moffitt, 1984, Wadensjö, 1985, Burtless, 1986, Gustman och Steinmeier, 1986, och Hogarth, 1988.) Vanligtvis finner dessa studier att detta hälsomått ger å ena sidan mycket signifikanta såväl som starka positiva effekter på sannolikheten för pension, medan ekonomiska incitament å andra sidan uppvisar liten effekt (men med förväntat tecken och oftast signifikant).

Det finns dock en uppenbar risk att självupplevd hälsa är endogen. Vissa studier (Anderson och Burkhauser, 1985, Stern, 1989, Kerkhofs och Lindeboom, 1995, Dwyer och Mitchell, 1999, och McGarry, 2002) pekar på att individen kan ha en ökad benägenhet att ange en dålig hälsa för att på så sätt få social acceptans för beslutet att lämna arbetslivet tidigare än vad som kanske förväntas. Det kan också vara så att man hellre anger en sämre hälsa än den faktiska för att på så sätt bli berättigad till olika pensionsförmåner (se Stern, 1989, Bound, 1991, Kerkhofs och Lindeboom, 1995, Börsch-Supan, 1999, Kreider, 1999, och Blundell, m.fl., 2002). Eftersom de som väljer att pensionera sig "rättfärdigar" sitt beslut genom att ange en alltför dålig hälsa kan man förvänta sig att effekten av hälsostatus på sannolikheten att gå i pension överskattas. Därmed skulle effekten av ekonomiska incitament generellt sett underskattas.

En annan risk med självupplevd hälsa är att både självuppfattad hälsostatus och arbetskraftsdeltagandet kan bero på någon bakomliggande, icke observerad faktor, vilket skulle göra att man kan ifrågasätta orsakssambandet mellan hälsa och beslutet att gå i pension (se Anderson och Burkhauser, 1985, Stern, 1989, och Kerkhofs och Lindeboom, 1995). Många studier försöker därför kontrollera för hälsa med hjälp av *objektiva mått*.³⁹ Generellt finner dessa studier att hälsostatusen har en mindre effekt, medan ekonomiska incitament har en större effekt på pensionsbeslutet, än om man hade valt ett mer subjektivt hälsomått.

Det finns likväl kritik mot båda dessa tillvägagångssätt. De objektiva hälsomåtten behöver ju faktiskt inte spegla arbetsrelaterad hälsostatus som man tror är det som driver arbetskraftsbeslutet. Det kan antas att det objektiva hälsomåttet systematiskt överskattar det ideala, arbetsrelaterade hälsomåttet eftersom man med de objektiva hälsomåtten förmodligen fångar in även annan hälsonefsättning än den som har betydelse för en individs arbetsförmåga. Effekten av hälsonefsättning på individens pensionsbenägenhet blir således underskattad (Bazzoli, 1985, Bound, 1991, och Kreider, 1999). Man kan dock fråga sig vad det är man vill mäta. Hälsonefsättning som inte egentligen påverkar individens arbetsförmåga på ett rent objektivt sätt kan mycket väl påverka individens arbetsvilja.

Även om man ur denna aspekt har ett gott objektivt hälsomått som speglar individens arbetsrelaterade hälsa så återstår problemet med att individen antas välja både arbetskraftsutbud och hälsonefsättning (genom att göra investeringar i sin hälsa) samtidigt, d.v.s. att hälsan är endogen i förhållande till pensionsbeslutet (se t.ex. Bound, 1991). Sammanfattningsvis verkar det således ännu inte vara löst hur man ska ta hänsyn till hälsa i

³⁹ Exempel på dessa studier är de där man använder sig av sjukskrivningshistorik (Berglind, 1977, och Bratberg et al, 2004), faktisk mortalitet.ex-post (Anderson och Burkhauser, 1985), förekomsten av kroniska sjukdomstillstånd hos individen (Hedström, 1980, Siddiqui, 1997, och Dwyer och Mitchell, 1999) eller mått på instrumentell hälsostatus (Stern, 1989, Dwyer och Mitchell, 1999). Med instrumentell hälsostatus menas exempelvis indikatorer på individens förmåga att städa, laga mat, klä på sig, gå och handla, eller behöver hjälp med att sköta sin personliga hygien etc.

individens pensioneringsbeslut och erhålla en objektiv skattning av dess effekt på pensionering.

5.3 Samspel mellan makars pensionsbeslut

Ytterligare en viktig förklaringsgrund till pension utgör hushållets situation och de val som fattas inom familjen. Flera studier visar att makar koordinerar sina pensionstidpunkter (Hurd, 1990, Blau, 1998), vilket självklart kan utgöra en försvårande omständighet för tolkningen av resultat från individbaserade pensionsstudier. Att man ändå väljer att betrakta individens beslut utan att blanda in interaktionen med maken eller hustrun beror på att en strukturell modell som speglar hela hushållets pensioneringsbeslut lätt blir mycket komplicerad. Blau (1998) antar att hushållet har en gemensam nyttofunktion som beror på makarnas arbetsmarknadsstatus och där hushållet antas agera som en beslutsfattare (enl. den s.k. enhetsmodellen). Denna typ av modell är relativt vanligt förekommande i litteraturen. De bakomliggande antagandena kan dock verka alltför förenklande. Detta eftersom det antas att det finns en gemensam uppsättning preferenser och en gemensam hushållsbudget där samtliga inkomster läggs samman.⁴⁰

En utvidgning föreslås av Gustman och Steinmeier (2000, 2002, 2004), som tar explicit hänsyn till att det äldre paret består av två individer med varsin uppsättning preferenser. Hushållsbesluten är här utfallet av en icke-kooperativ förhandlings-situation. Även denna typ av modeller kan verka något orealistiska, kanske speciellt för ett äldre par. Detta eftersom betraktelsesättet nämligen kan leda till utfall som inte förbättrar för åtminstone en av parterna i förhandlingen. Ett äldre par kan tänkas ha levt tillsammans under lång tid och förmodas känna till

⁴⁰ Det klassiska resultatet från denna modell är att båda makarna reagerar exakt lika på om den ene får en lönechock som att en lika stor lönechock istället drabbar den andre. Det kan i många fall kännas överkligt med argumentet att makar bara delvis har en gemensam budget och bara delvis har en gemensam uppfattning om hur deras gemensamma resurser bör spenderas.

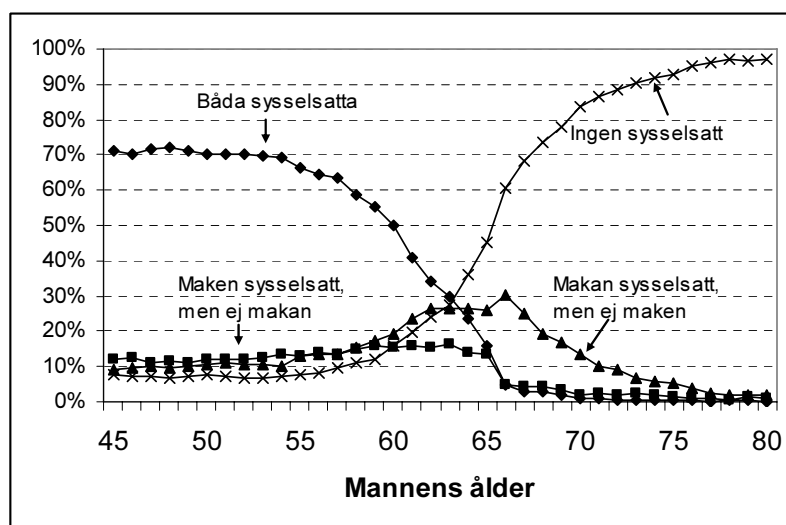
varandras preferenser. Därför skulle de vara ovilliga till lösningar som innebär försämringar för en parmedlem. Därtill är det rimligt att de lärt sig av utfall från tidigare förhandlingar och vet att det inte lönar sig att försöka uppnå lösningar som försämrar för den ene och eventuellt förbättrar för den andre. Man vet att spelet kommer att upprepas.

Med den kollektiva förhandlingsmodellen (se Chiappori, 1988, 1992) hanteras dessa invändningar. Denna modell skiljer sig från den icke-kooperativa modellen framförallt genom att dess utfall förbättrar för åtminstone en av parterna i förhandlingen. Michaud och Vermeulen (2004) utformar makarnas pensionsbeslut enligt den kollektiva förhandlingsmodellen, i vilken makans fritid kommer in som en externalitet i makens pensioneringsbeslut och vice versa. Deras modell hanterar inte bara pensionsbeslutet utan även utbudet av antalet arbetade timmar, givet att man inte går i pension. Med amerikanska data finner de exempelvis att hälsa, men även tidigare perioders arbetsutbud utgör viktig förklaringsgrund för dagens beslut. Den signifikanta effekten av tidigare arbetsutbud kan ses som ett uttryck för att vanemönster och fasta kostnader för att ändra sitt beteende har relevans för pensionsbeslutet. Reformen som medför försämringar i de ekonomiska incitamenten för pension har nästan ingen påverkan. De visar att ekonomiska incitament spelar endast liten roll för män, medan de har en oviktig roll för kvinnor.

5.3.1 Makars koordination av pensionstidpunkten i Sverige

Hur vanligt är det att makar koordinerar sina pensions-tidpunkter? Det finns knappt med resultat för Sveriges del. Utifrån databasen LINDA kan man finna ett tydligt gemensamt åldersmönster i makars arbetskraftsdeltagande. Detta framgår av Figur 15, hämtad från Hallberg (2003).

Figur 15 Makars sysselsättningsstatus som funktion av makens ålder, år 1998



Källa: LINDA, lånad från Hallberg (2003)⁴¹

Figuren visar andelen hushåll i varje åldersklass som faller inom var och en av de fyra möjliga kombinationerna av makarnas sysselsättningsstatus; 1) båda sysselsatta, 2) maken sysselsatt men ej maken, 3) maken sysselsatt men ej maken, och 4) ingen sysselsatt. Man ser att för hela det återgivna åldersintervallet är det alltid fler hushåll i vilka båda makarna har samma arbetskraftsstatus än hushåll med blandad arbetskraftsstatus, vilket är en stark indikation på att makars arbetskraftsbeslut sammanfaller. Hushåll med blandad status är alltid ovanligare. För hushåll där männen är yngre än 63 år är den vanligaste kombinationen av de fyra möjliga att båda arbetar. Efter den åldern är det vanligast att ingen förvärvsarbetar. Detta mönster

⁴¹ En individ räknas som arbetande om arbetsinkomsterna överstiger 1 basbelopp per år.

är ungefär detsamma om man istället mäter utifrån kvinnas ålder, fast då är brytåldern istället vid 59 år, vilket beror på att kvinnan oftast är ett par år yngre än mannen. Hushåll med blandad status kan till viss del förklaras av en annan åldersdifferens mellan makarna än bland hushåll där båda makarna fortfarande arbetar eller är pensionerade.⁴²

Liknande mönster återfinns hos Blau (1998), men eftersom kombinationen med en maka som inte förvärvsarbetar och en förvärvsarbetande man är mycket vanligare i USA är jämförelser inte helt okomplicerade.

5.4 Delpension

Det kan hävdas att mer flexibilitet i arbetslivet för äldre skulle göra att fler äldre bjuder ut sin arbetskraft under fler år. Exempelvis kan delpension medföra en positiv effekt på arbetade timmar. Om personer, som annars skulle valt att sluta i förtid, istället väljer att fortsätta på reducerad arbetstid fram till ordinarie pension stiger antalet arbetade timmar totalt sett. Det kan därför hävdas att fler borde ha möjligheten till delpension. Det kan emellertid lika väl vara precis tvärtom. Om gruppen som skulle ha arbetat oförändrat antal timmar fram till ordinarie pensionsålder men som väljer delpension istället dominerar den förra gruppen så faller antalet timmar totalt sett om delpension införs.

Som visades i avsnitt 2.7 har gruppen som sökt och beviljats delpension varierat kraftigt över tid. Ungefär samtidigt som den allmänna delpensionen avskaffades 2001 infördes i avtalet för statligt anställda, PA-03, möjligheten till delpension inom ramen för tjänstepensionen. PA-03 tillåter delpension från och med 58 års ålder. Delpension innebär att en individ kan ansöka om

⁴² I ett hushåll med relativt stor åldersdifferens är det mer troligt att den ena partnern har uppnått pensionsålder medan den andra inte har det än i ett hushåll med mindre åldersskillnad. Sålunda finner Hallberg (2003) exempelvis att maken i genomsnitt är mycket äldre än maken bland de hushåll där kvinnan arbetar men mannen är pensionär i jämförelse med övriga hushåll.

minskad arbetstid. Om arbetsgivaren beviljar ansökan, betalar denne ut en förmån till arbetstagaren som ersätter en del av den förlorade arbetsinkomsten. Standardavtalet innebär en ersättning motsvarande 80 procent av lönen vid 50 procents tjänstgöring. Inom det kommunala området finns möjlighet att sluta lokala avtal om delpension med olika villkor rörande omfattning och kompensation.

Det finns inga utvärderingar gjorda av delpensionen inom PA-03. Det finns få empiriska resultat rörande nettoeffekten av den allmänna delpensionen. Resultaten är därtill motstridiga. Ett tidigt exempel är Hansson-Brusewitz (1992) som skattar en arbetsutbudmodell för svenska män och simulerar effekten av att införa delpension. Modellen separerar deltagandebeslutet och valet av antalet arbetade timmar givet att man deltar. Han finner att införandet av delpension höjer antalet arbetade timmar bland äldre män.

Sundén (1994) visar tvärtemot att nettoeffekten av delpension på antalet arbetade timmar är negativ. Till studien användes data från Levnadsnivåundersökningen (LNU) 1974 och 1981, kopplat till registerdata. Resultaten visade att 60 procent av dem som valde delpension kom från gruppen som skulle ha fortsatt att arbeta heltid om delpension inte funnits. De övriga som valde delpension kom till största delen från gruppen förtidspensionärer, och ett fåtal kom från gruppen som gjorde förtida uttag av ålderspension på heltid. Män har högre sannolikhet att välja delpension. En förklaring är att kvinnor i hög utsträckning redan arbetar deltid.

I motsats till Sundén är Wadensjö (2006) resultat att nettoeffekten av delpension på arbetade timmar skulle vara positiv, framför allt för kvinnor. Han uppmärksammar även andra effekter, förutom effekten på arbetade timmar. Exempelvis kan en poäng med delpensionen vara att den påverkar (motverkar) den framtida förekomsten av förtidspensioner. Wadensjö (2006) noterar också att det sedan länge finns möjligheter till deltidspension genom att uppbära förtidspension på deltid.

Genom att studera gruppen som gör det skulle man kunna lära sig mer om delpensioneringsbeteendet.

5.5 Effekter av avgiftsbestämda kontra förmånsbestämda pensionssystem

I avsnitt 4.2 nämndes att tjänstepensionssystemen har några olika egenskaper, vilka i sig bestämmer exempelvis pensionsnivå etc. Flera svenska avtalspensionssystem går från att vara förmånsbestämda mot att vara avgiftsbestämda. Vad är effekterna av detta på arbetsutbud?

Det kan först konstateras att avgiftsbestämda system har många fördelar för efterfrågan på äldre, t.ex. eftersom arbetskraftskostnaden blir tydlig för arbetsgivaren. (En ingående diskussion relaterad till efterfrågan och pensionering återfinns i avsnitt 6.) Som har nämnts är de flesta systemen på väg mot en sådan konstruktion. Tyvärr verkar det som att de förmånsbestämda pensionerna kommer att fortleva under relativt lång tid, eftersom övergången är så utsträckt.

Effekten på arbetsutbudet av att införa en helt avgiftsbestämd tjänstepension är dock osäker eftersom en helt avgiftsbestämd tjänstepension kan ha flera ibland motverkande effekter på arbetsutbudet. Med en avgiftsbestämd tjänstepension ökar incitamenten att arbeta längre, eftersom ett större pensionsunderlag då betalas in. I de förmånsbestämda tjänstepensionssystemen finns en begränsning av den maximala tjänstetiden om 30 år. Är tjänstetiden kortare reduceras pensionsrätten proportionellt, men är den längre finns inte motsvarande uppräkningsregler. Någon sådan regel finns inte i ett avgiftsbestämt system.

Detta kan delvis motverkas av att en avgiftsbestämd pension vid en given pensionsålder sannolikt ger dels lägre pensionsnivå, dels större spridning i pensionsnivåerna, jämfört med en förmånsbestämd tjänstepension. Effekten av lägre pensioner bör vara en senarelagd pensionering. Effekten kan dock variera kraftigt p.g.a. den ökade spridningen. Eventuella interaktionseffekter

med det övriga sociala inkomstskyddet genom t.ex. förtidspension bör också vägas in. Bland de grupper på arbetsmarknaden som redan idag har en renodlad avgiftsbestämd tjänstepension (privatanställda arbetare under SAF-LO avtalet) är det mycket vanligare med förtida utträden från arbetsmarknaden via förtidspension. Man kan därför förvänta sig att trycket på alternativa pensioneringssätt förutom genom ålderspension består eller till och med ökar.

En mer långsiktig negativ effekt kan vara försämrade arbetsincitament tidigare under livet. Lägre pensionsförmåner kan ha en negativ effekt på arbetsutbudet under yrkesverksamma år, eftersom pensionsförmånerna kan ses som sparad lön. Det är möjligt att försämrade pensionsförmåner i sin tur kompenseras av att lönen under de yrkesverksamma åren blir högre än innan. Det är emellertid högst osäkert att så sker. Vidare är det osäkert huruvida det faktiskt är de individer som befinner sig i den kohort som "drabbas" av lägre pensionsförmåner som också är de kommer att kunna tillgodogöra sig ökad lön.

I nuvarande system tvingas äldre i vissa fall att bibehålla sin arbetsintensitet ända fram till pension eftersom nivån på tjänstepensionen är bestämd av de sista årens löner. Avgiftsbestämda tjänstepensionssystem gör det fördelaktigare att gå ned i arbetstid under åren närmast pensionering eftersom pensionsnivån inte bestäms enbart av lönen närmast pensioneringen, som i de förmånsbestämda tjänstepensionssystemen. I ett avgiftsbestämt system bestäms pensionen av inbetalningarna under alla yrkesverksamma år. Huruvida detta har stor betydelse är dock osäkert.

5.6 Sammanfattning

Detta avsnitt har sammanfattat forskningen som tar upp individens beslutssituation i samband med pension utifrån såväl svenska som utländska studier. Under vissa betraktelsesätt verkar det finnas grund för att säga att ekonomiska incitament

har effekt på pensionering. När denna effekt ställs mot alternativa förklaringsgrunder, såsom hälsoförändringar, åldersnormer och makars gemensamma beslutsfattande visar det sig emellertid att den tolkingen blir svårare att göra. Nästa avsnitt tar bl.a. upp arbetsgivarens inverkan på äldres utbudsbeslut och nyanserar därmed pensioneringsbeteendet ytterligare.

6 Studier rörande efterfrågan och arbetsgivarens val

Här tas forskning upp som främst behandlar efterfrågan på äldre arbetskraft och de avväganden som arbetsgivaren står inför. Först, i 6.1, görs en kortfattad sammanfattning om arbetskraftefterfrågan som berör den äldre arbetskraften. I 6.2 diskuteras forskningsresultat om åldersdiskriminering. Låg efterfrågan på äldre arbetskraft kan i Sverige ge sig uttryck i att företag ger sina anställda avgångspension, vilket tas upp i delavsnitt 6.3. Speciellt berörs effekten av åldersrelaterade pensionspremier.

6.1 Forskning avseende efterfrågan på äldre arbetskraft

Lazear (1979, 1986) ger teoretiska förklaringar till produktivtets- och belöningskillnader bland äldre jämfört med yngre. En anställning bygger på långsiktiga implicita kontrakt, vilket ger att förväntad kompensation över arbetslivet motsvarade förväntad (marginal-) produktivitet över livet. Detta skulle i sin tur förklara att det finns underkompensation i unga år och överkompensation sent i arbetslivet. Arbetsgivaren har då incitament att bryta kontraktet för den som är äldre, under det att denne har incitament att förbli anställd. Motverkande förhållanden kan vara "obligatorisk" pensioneringsålder, institutionella strukturer såsom arbetsmarknadslagstiftning, men även att man faktiskt

tenderar att oftare byta arbetsgivare under ens yrkesliv nu än förr. Lazears hypoteser är svåra att testa empiriskt då enskilda individers produktivitet vanligtvis inte kan observeras. Det finns emellertid gott om empirisk evidens som är konsistent med Lazears prediktion om med åldern stigande löneprofiler.

Det finns relativt få empiriska studier som tar hänsyn till att individens pensionsbeslut är betingat på efterfrågan, vilket framförallt beror på brist på bra data. Vissa studier är baserade på survey-data (t.ex. Hurd och McGarry, 1993) eller på lokala arbetsmarknader (Black, m.fl., 2002). Med amerikanska Health and Retirement Survey finner Hurd och McGarry (1993) att om arbetet ställer särskilda fysiska eller mentala krav har i sig mindre betydelse för individens pension. Däremot spelar det större roll om det finns en flexibilitet när det gäller arbetade timmar och arbetsschemat och om arbetsgivaren är tillmötesgående mot äldres behov. Även de finansiella aspekterna av anställningen spelar relativt stor roll. Black, m.fl. (2002) studerar konjunkturreffekter på inflödet i förtidspension. De finner att en sämre konjunktur på det lokala planet har en positiv inverkan på förtidspensionering. Hutchens (2001) diskuterar flexibilitet i anställningskontraktet, t.ex. att gå från hel- till deltid, och finner för USA att flexibiliteten verkar vara heterogen över branscher och företagsstorlekar. Yrke, bransch och storleken hos arbetsgivaren kan till vis del fånga arbetskraftsefterfrågan men kan också spegla annat.

Efterfrågan på äldre arbetskraft påverkas också av hur pass lätt man kan substituera äldre mot yngre på arbetsmarknaden och mot kapital. Det finns resultat att den även beror av den relativa storleken på olika ålderskohorter (se t.ex. Nordström-Skans, 2005) och deras respektive humankapitalsammansättning.

6.1.1 Hur viktig är efterfrågan för äldres sysselsättning?

Direkta effekter av regelförändringar på efterfrågan på äldre arbetskraft finns undersökta i ett par studier. I Finland finns en

s.k. arbetslöshetspension ("unemployment pension") som delvis är medfinansierad av arbetsgivaren fram till ordinarie pensionsålder. Redan så tidigt som vid 55 år kan en individ sluta arbeta och få en tidigarelagd pension genom att i en följd uppbära först arbetslöshetsersättning och därefter arbetslöshetspension.⁴³ En studie från Finland (Hakola och Uusitalo, 2005) visar att i ju högre grad arbetsgivaren medfinansierade den s.k. arbetslöshetspensionen, desto lägre var sannolikheten att en anställd fick tillgång till förmånen. Tolkningen är alltså att en högre grad av medfinansiering minskar sannolikheten för avgång.

Medan den finska studien undersöker friställning av äldre, visar en annan studie från Frankrike (Behaghel m.fl., 2005) att anställningssannolikheten för äldre arbetslösa beror på regler som är tänkta att fungera som anställningsskyddande för äldre. Arbetsgivare i Frankrike drabbades av en merkostnad i form av en extra skatt om företaget valde att friställa personal äldre än femtio år (alltså en "friställningsskatt"). Studien finner en negativ effekt av "friställningsskatten" på anställningssannolikheten för arbetslösa från den åldersgrupp som skatten avsåg. Däremot kan man inte konstatera någon friställningseffekt.

Vidare finns det internationella studier som undersökt anställningssituationen för andra grupper än just äldre. Ett exempel är Acemoglu och Angrist (2001), vilka undersöker effekten av American with Disabilities Act, vilken är tänkt att skydda handikappades rättigheter på arbetsmarknaden. Hypotesen är att denna lag skapar ytterligare kostnader (i form av framtida bestraffning) för den arbetsgivare som anställer någon som omfattas av lagstiftningen. Arbetsgivare som vill undvika denna risk underlåter att anställa individer med handikapp. Resultaten från denna studie är att lagstiftningen medförde ett kraftigt fall i anställningsfrekvensen. Däremot finner man ingen signifikant effekt på friställningar. Huvudslutsatsen verkar alltså vara densamma som från Frankrike och Finland. Merkostnader

⁴³ Denna möjlighet är dock under avvecklande. Numera finns möjligheten först från 57 års ålder och enbart för de som är födda 1949 eller tidigare (se Pensionsskyddscentralen, <http://www.etk.fi>).

för en viss kategori av arbetskraft, vare sig dessa är faktiska eller förväntade, påverkar arbetsgivarens efterfrågan på denna kategori av arbetskraft negativt.

6.2 Åldersdiskriminering

Det påpekas ofta i media eller dagspress att det förekommer åldersdiskriminering på arbetsmarknaden, d.v.s. att arbetsgivare behandlar äldre annorlunda än yngre. Medan det finns en uppsjö studier gjorda av annan diskriminering p.g.a. t.ex. etnisk bakgrund eller kön, finns väldigt få övertygande studier av åldersdiskriminering.

Johnsson och Neumark (1997) tar upp svårigheter med att konstatera åldersdiskriminering. De definierar diskriminering på arbetsmarknaden som när faktorer som är orelaterade till individens arbetsförmåga, produktivitet etc. påverkar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Vanligtvis påvisas diskriminering genom att man jämför exempelvis skillnader i anställningsförhållanden, lön etc. mellan olika grupper efter att man har kontrollerat för alla observerade och icke-observerade skillnader mellan grupperna. Detta angreppssätt är inte enkelt överförbart till när man studerar åldersdiskriminering, eftersom själva åldersprocessen antas påverka individens arbetsförmåga och arbetsproduktivitet. Äldre har å ena sidan längre erfarenhet, vilket bör höja produktiviteten, men deras humankapital har å andra sidan deprecierat. Man vet därför väldigt lite om äldres relativa arbetsproduktivitet i teorin.

Det finns dock resultat från empiriska undersökningar om arbetsproduktivitet och ålder. En översikt på området återfinns i Skirbekk (2004). Där sammanfattas resultat både från flera olika discipliner och flera typer av mätmetoder, såsom arbetsgivarens värdering av arbetsprestationen, mätningar av ackord och s.k. länkade arbetsgivar- och anställningsdata. Den mesta evidensen verkar peka på att individuell arbetsprestation tenderar att öka under de första åren av yrkeskarriären, att den därefter tenderar

att stabiliseras, medan den oftast faller mot slutet av yrkeslivet. Produktivitetsnedsättning är speciellt tydlig vid högre åldrar då problemlösning, inlärning och snabbhet är viktigt för ens yrke. I andra fall, där erfarenhet och verbala förmågor spelar större roll så verkar det vara vanligare att individen lyckas behålla en högre produktivitet även upp i åldrarna.

USA har sedan 1967 en lag (*The Age Discrimination in Employment Act*, ADEA), vilken förbjuder åldersdiskriminering vid anställning, befordran, avsked, eller vad gäller anställningsförhållanden. Enligt ett EU-direktiv⁴⁴ krävs att alla medlemsstater senast i december 2003 skulle ha en lag mot diskriminering på grund av religion, övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Sverige har lagar mot diskriminering på alla dessa grunder utom just ålder. Diskrimineringskommittén (SOU, 2006), som bl.a. haft i uppdrag att undersöka möjligheterna att införa EU-direktivet, påpekar att det är viktigt att skilja på särbehandling på grund av ålder och diskriminering på grund av ålder. Viss särbehandling som har samband med ålder har saklig grund. Exempelvis är många regelverk sådana att de explicit betingar på ålder. Svårigheten ligger i att skilja de godtagbara fallen av särbehandling på grund av ålder från de icke godtagbara.

Johnsson och Neumark (1997) visar dock att det förekommer åldersdiskriminering. De använder sig av självrapporterad åldersdiskriminering och jämför arbetsmarknadsutfallet för äldre som säger sig ha blivit utsatta med utfallet för dem som säger att dom inte har blivit utsatta för åldersdiskriminering. Man kan misstänka att mått på självrapporterad åldersdiskriminering är svåra att tolka, och behäftat med liknande problem som självrapporterad hälsa (se avsnitten 2.4 och 5.2). Studien är emellertid longitudinell och man kan på ett övertygande sätt kontrollera för diverse problem som uppstår med denna typ av självrapportering. Exempelvis kan man kontrollera för om individen har en benägenhet att rapportera

⁴⁴ EU-direktiv 2000/78/EG.

annan eller samma typ av diskriminering tidigare, vilket skulle kunna vara ett uttryck för att man överrapporterar. Man kan även kontrollera för om individen eftertionaliserar ett olyckligt arbetsmarknadsutfall genom att skylla på diskriminering på arbetsplatsen. Studien fokuserar på hurvida den äldre individen avskiljs från sin arbetsgivare genom t.ex. pension, avsked eller liknande. Man finner att ungefär 3 procent av äldre män i USA rapporterar att de blivit utsatta för åldersdiskriminering. Sannolikheten att lämna sin nuvarande arbetsgivare är ungefär en och en halv gång så stor (dubbelt så stor om man är 60 år eller äldre) om man blivit utsatt för åldersdiskriminering.

LAS avser att skydda anställningen för de som varit anställda längst. Som påpekats ovan kan äldre innebära en mindre flexibilitet och ett större åtagande för arbetsgivaren p.g.a. detta, eftersom äldre är skyddade mot friställning genom turordningsreglerna. En friställd arbetstagar har dessutom förtur till återanställning om samma typ av arbete på nytt blir utlyst hos den gamla arbetsgivaren. Ulander-Wänman (2005) finner emellertid intressant nog att dessa regler allt som oftast inte spelar så stor roll i praktiken. Det vanligaste skälet till att en individ med högre senioritet inte fick nyanställning uppgavs av de berörda arbetsgivarna vara att personen ifråga inte (längre) hade relevanta kvalifikationer för jobbet. De berörda arbetsgivararnas argument är i detta fall svårt att belägga. Det gör det svårt att tolka utfallet som uttryck för åldersdiskriminering, eftersom individens kvalifikationer mycket väl kan vara obsoleta.

6.3 Avgångspensioner: Ge betalt för att sluta arbeta?

I avsnitt 4.2 och i Bilaga A beskrivs de standardmässiga avtalen för tjänstepension. Utöver villkoren i standardavtalen finns möjligheten för arbetsgivare och arbetstagar att inom ramen för tjänstepensionerna förhandla om andra villkor. Det innebär att arbetsgivare och arbetstagar kan ingå speciella avtal om att

arbetstagaren ska gå i pension tidigare än standardmässigt och med relativt generösa pensioner. Vid avgångspensionering brukar man tala om att den äldre arbetskraften blir "utköpt". Ibland kan man även tala om att detta skett genom att bevilja förtidspension, vilket kommer att beröras nedan.

Under den senaste femtonårsperioden har det varit förhållandevis vanligt i Sverige att arbetsgivare givit äldre betalt för att sluta arbeta. Den exakta utformningen av "utköpen" kan variera. De kan vara riktade till en större grupp anställda eller till en enskild anställd. Vanligtvis finansieras avgångspensioner på samma sätt som "normal" avtalspension, genom årliga avsättningar som andelar av lönen, vilka fastställts inom ramen för kollektivavtalen. Arbetsgivaren kan också välja att teckna en speciell pensionsförsäkring som ska täcka de extra förmånliga pensionerna.

Som visades i avsnitt 2.7.2 är det speciellt för statsanställda, kommunal- och landstingsanställda och privatanställda tjänstemän som tjänstepensionen utgör en vanlig "pensionsväg".

I sin rapport till riksdagens revisorer pekar Wadensjö och Sjögren (2000) även på förekomsten av de avtalspensioner och pensionsersättningar fram till ordinarie pension som statsanställda har via det s.k. trygghetsavtalet. Detta är tänkt som ersättningssystem om en äldre anställd blir friställd p.g.a. arbetsbrist, mot att en yngre får anställning. Kravet är att den anställda är minst 60 år (i vissa fall 55 år) och att en yngre person får anställning. Nyman och Valck (2006) uppskattar den årliga kostnaden för pensionsersättningar via trygghetsavtalet till 1,7 miljarder kronor. På den privata tjänstemannasidan finns liknande system, men de är inte lika fördelaktiga.

6.3.1 Orsaker bakom utköpen

Avgångspensioneringar innebär direkta kostnader för samhälls-ekonomi i form av produktionsbortfall och bortfall av skatteintäkter. Trots det kan både arbetsgivare och arbetstagare ha

starka ekonomiska drivkrafter att ingå avtal om avgångspension. Att arbetsgivare erbjuder avgångspension kan ha både ekonomiska och sociala skäl. Avgörande är hur stora de sammantagna fördelarna för arbetsgivaren är i relation till kostnaderna för avgångspensionen. I Fölster m.fl. (2001) sammanställs erfarenheter från avgångspension från olika organisationer och företag. Anledningarna till avgångspensioneringarna och utformningen av avtalen varierar från fall till fall. De kan vara riktade eller allmänna. De kan innebära mer eller mindre generösa avtal.

Förekomsten av avgångspensioner kan troligen förklaras på många sätt (se Wadensjö och Sjögren, 2000, Fölster, m.fl., 2001, och Eklöf och Hallberg, 2004, 2006). I en situation där företaget upplever övertalighet kan "naturliga" pensionsavgångar vara en mer socialt accepterad lösning än uppsägning enligt turordningsreglerna. Frivilliga pensionsavgångar kan vara att föredra framför varsel och uppsägningar eftersom det minskar risken för försämrade stämning på arbetsplatsen och negativ publicitet i media. En social norm kan även vara att äldre bör lämna plats åt de yngre. Företaget kan dessutom befinna sig i en strukturomvandling där äldre arbetskraft med inadekvat utbildning behöver ersättas med yngre arbetskraft. Denna process kan vara svår att genomföra, t.ex. p.g.a. turordningsreglerna, om inte de äldre "frivilligt" lämnar sin anställning till förmån för de yngre. Om åldersstrukturen bland personalen är sådan att många ligger nära pensionsåldern, kan arbetsgivaren genom att ingå avtal om avgångspension med utvalda personer över 60 år, kringgå turordningsreglerna och behålla yngre personer som anses viktiga för verksamhetens framtid. Avgångspensioneringarna kan vidare bero mer på organisatoriska förändringar än på besparingskrav. Arbetsgivaren kan se en större långsiktig nytta med att behålla en yngre person eftersom en mer senior person har nära till pensionsåldern och kan komma att träda ur arbetskraften inom kort. Behovet av framtida nyrekryteringar kan därför förväntas bli mindre om arbetsgivaren väljer att ge avgångspension till äldre.

Två effekter samverkar så att för vissa typer av anställda ökar företagets kostnader för anställningen dramatiskt med åldern. Den anställdes ålder påverkar företagets pensionspremie-kostnader på två direkta sätt. I den mån en äldre anställd har högre lön återspeglas detta i högre nominella pensionspremier då dessa ofta är proportionella mot lönen. Vidare, för vissa avtalsområden och löneintervall ökar den proportionella faktorn med åldern, d.v.s. pensionspremien är progressiv i åldern (mer om dessa premier i 6.3.4).

Om denna kostnadsökning inte motsvaras av en jämförbar produktivitetsökning hos den anställda kan det vara optimalt för företaget att friställa äldre arbetskraft, eller åtminstone minska efterfrågan på densamma. I många fall är det dock svårt att friställa befintlig äldre arbetskraft då dessa skyddas av turordningsreglerna. För att kringgå detta kan företaget istället erbjuda den anställda avgångspension om denne frivilligt lämnar sin anställning.

All avgångspension behöver dock inte vara grundad i omvandlingstryck på företaget, eftersom en trendmässigt ökad frekvens av avgångspension kan innebära att normen för vad som är en "normal" pensionsnivå gradvis kan förskjutas. En del av den avgångspensionering som observerats under 1990-talet kan därmed vara ett resultat av ökade förväntningar på ersättningsgraden i pensionsvillkoren vid förtida avgång.

Det finns skatte- och avdragsbestämmelser som kan göra det förmånligt för arbetsgivaren att välja avgångspensionering i stället för fortsatt anställning eller friställande av yngre arbetskraft. Vid avgångspensionering betalar arbetsgivarna en särskild löneskatt på pensionskostnaderna i stället för arbetsgivaravgifter som skulle vara aktuellt om individen arbetade vidare. Den särskilda löneskatten uppgår till 24,26 procent och arbetsgivaravgiften till 32,7 procent år 2004, vilket kan bidra till att avgångspension blir en lönsam lösning. Också reglerna om avdragsmöjligheter för pensionskostnader,⁴⁵ som innebär att

⁴⁵ Se Inkomstskattelag (1999:1229) 28 kap 7-8§§.

arbetsgivaren kan göra avdrag på upp till 80 procent av den anställdes lön, bidrar till att det kan vara lönsamt för arbetsgivaren att erbjuda avgångspension. Dessutom innebär avgångspension en utgiftsminskning eftersom pensionen är lägre än den lön som personen annars skulle ha fått.

Individernas inställning spelar en viktig roll eftersom det krävs ett avtal mellan arbetsgivaren och den anställda för att avgångspension ska komma till stånd. Ur individens perspektiv kan det upplevas som en förmån att lämna arbetslivet mot en ersättning och få möjlighet att ägna mer tid åt andra intressen. Erbjudande om avgångspension kan vara särskilt attraktivt om individen betalar statlig inkomstskatt och har inkomster över taket i socialförsäkringarna. Orsaken är att den implicita beskattningen av fortsatt arbete är hög under dessa förhållanden, vilket innebär att de ekonomiska drivkrafterna att arbeta vidare är svaga. Om avgångspension accepteras i detta fall kommer den anställda att kunna sluta arbeta utan någon större inkomstförlust. Individens inställning till att arbeta vidare påverkas också av faktorer som arbetsmiljön och situationen på arbetsplatsen. Det kan också finnas ett socialt tryck från omgivningen om att acceptera avgångspension, särskilt om yngre anställda riskerar uppsägning.

6.3.2 Evidens rörande avgångspensioner

Att ge anställda generösa pensioner mot att de då lämnar arbetskraften tidigare är uppmärksammat internationellt och studerat i litteraturen under benämningen "*early retirement windows*" (se Brown, 2002, och de referenser som återges där, t.ex. Hogarth, 1988). I USA finns inte tjänstepensioner på samma sätt som här. Istället är det vanligt förekommande med en liknande konstruktion via den pension som den anställda erhåller via sin arbetsgivare.

I den empiriska litteraturen är det dock relativt sällsynt med studier av avgångspension. Browns (2002) s.k. *early retirement*

window kan översättas med företagsspecifika erbjudanden om tidig avgång. Vanligtvis är "beslutsfönstret" öppet under ett par månader, då individen har möjligheten att tacka antingen ja eller nej till erbjudandet. Vad erbjudandet innehåller kan variera. Förutom extra löneersättning kan det innehålla förbättrade eller tidigare lagda pensionsförmåner och inbetalningar till den anställdes sjukförsäkring.

Brown använder representativa survey-data (Health and retirement survey) för att studera förekomsten av dessa erbjudanden. De flesta andra amerikanska studier (ett exempel är Hogarth, 1998) har gjort s.k. casestudies, alltså undersökt enbart enskilda arbetsgivare. Brown finner att mellan 1990 och 2000 så var det mellan 1 och 2,5 procent bland de anställda i åldrarna 50-54 år och knappt 5 procent bland anställda i åldrarna 55-64 år som fick ett erbjudande. I genomsnitt accepterade 37 procent av dem som blev erbjudna att gå i pension.

Om dessa pensionsavtal spelar någon roll för sysselsättningsfrekvensen beror givetvis på vad individen skulle ha gjort i frånvaron av ett erbjudande, och vad den som accepterar ett erbjudande väljer att göra efteråt. Om de som accepterar skulle ha gått i pension i alla fall, eller om de som accepterar omedelbart därefter finner en ny anställning hos en annan arbetsgivare, så har dessa erbjudanden troligtvis ingen effekt på sysselsättningsfrekvensen. Däremot, om individer som inte hade för avsikt att gå i pension accepterar och därefter drar sig tillbaka från arbetsmarknaden, så kan effekten på sysselsättningsfrekvensen bli avsevärd. Brown (2002) finner att ungefär tre fjärdedelar av dem som fick och accepterade ett erbjudande betecknade erbjudandet som viktigt för deras pensioneringsbeslut och att de inte skulle ha gått i pension runt den tidpunkt de faktiskt pensionerade sig om inte erbjudandet hade kommit.

Palme och Svenssons (2004) pensionsstudie förenklar pensionsbeslutet genom att bortse från att vissa får individuella erbjudanden om avgångspension. I de data som Palme och Svensson använder (LINDA-data) är erbjudanden om avgångs-

pension bara delvis observerbara, eftersom de som tackar nej till ett erbjudande inte kan särskiljas från dem som tackat nej till standardmässig pension. Det skapar ett mätfelsproblem. De som tackar ja kan ha tackat ja till ett erbjudande, vilket skapar ett selektionsproblem eftersom de annars kanske inte skulle valt att gå i pension om de inte fått ett erbjudande. Beslutet blir då beroende på generositeten i erbjudandet.⁴⁶

Eklöf och Hallberg (2006) försöker att lösa dessa problem i fallet med avgångspension. De estimerar en bivariat sannolikhetsmodell som dels behandlar sannolikheten till tidig pensionering med avtalspension, dels sannolikheten för att erhålla ett erbjudande om avgångspension. För det första indikerar resultaten att ekonomiska incitamenteffekter kan överskattas om man inte tar hänsyn till att det finns sådana erbjudanden. Detta resultat är givetvis beroende på dels hur vanliga erbjudandena är, dels hur generösa de är. För det andra uppskattas att de erbjudanden som existerade under den studerade perioden 1992-2000 drev upp sannolikheten att gå i pension med tjänstepension mellan åldrarna 60 och 64 år med mellan 10 och 30 procent. Sammanfattningsvis hade avgångspension en betydande inverkan på tidigarelagd pension.

I en preliminär studie finner Hallberg (2007) att användandet av tjänstepension innan ordinarie pensionsålder är kontracykliskt i konjunkturen. Vidare är nivån på pensionen, givet individens tidigare lön, högre i situationer med personalneddragningar i jämförelse med situationer när sysselsättningen ligger på den långsiktiga trenden. Tolkningen skulle kunna vara att arbetsgivaren erbjuder tjänstepension i dåliga tider för att bli av med äldre arbetskraft på "frivillig" väg. Den högre nivån på pensionen skulle kunna indikera att arbetsgivaren erbjuder ekonomiska incitament till pension.

⁴⁶ Det kan finnas andra typer av selektion, t.ex. att bara vissa har chansen att på mer eller mindre frivillig grund ta förtidspension. Palme och Svensson (2004) estimerar chansen till förtidspension exogent från själva pensionsbeslutet utifrån den observerade sannolikheten att bli förtidspensionär. De berör också problemet med selektion i samband med avtalslösningar, men tar inte hänsyn till det vid estimering.

6.3.3 Förtidspension av hälsorelaterade orsaker?

Som nämnts ovan har förtidspension varit en verkligt betydelsefull väg ut ur arbetskraften, speciellt för äldre som uttömt sin ersättningsperiod från arbetslöshetsförsäkringen. Särskilt bland de grupper på arbetsmarknaden som inte haft möjlighet att få tjänstepension före ordinarie pensionsålder har förtidspension varit mest frekvent (se avsnitt 2.7.2). Ovan redogjordes för de speciella "äldre regler" som förelåg under 1970 och 1980-talen. Wadensjö och Sjögren (2000) noterar i sin redogörelse att lokala beslutsfattare, i form av en politiskt tillsatt socialförsäkringsnämnd, som bestående av lokala politiker, har ett stort inflytande över besluten om förtidspension. Uppgifter där det lokala fackförbundet, arbetsgivare, och politiker "köpt ut" äldre arbetskraft och på så sätt kringgått intentionen med lagen om anställningsskydd borde ha varit vanemässig.

I sämre ekonomisk konjunktur skulle således förtidspension använts som ett instrument att ge tidigare pension till äldre arbetslösa. Det innebär att den omgivande arbetslösheten skulle påverka individens förtidspensionsrisk.⁴⁷ Detta råder det dock viss osäkerhet om. Berglind (1977) visade att arbetslösheten i kommunen samvarierar med andelen förtidspensionerade i kommunen och att förtidspensionärer ofta hade haft yrken med krympande arbetsmarknad. Hedström (1987) fann däremot inte att den regionala arbetslösheten påverkar individens risk att förtidspensioneras. Black, m.fl. (2002) finner dock som nämnts ovan att en sämre konjunktur på det lokala planet har en positiv inverkan på förtidspensionering. Såväl en preliminär amerikansk studie (Coile and Levine, under publicering) som en svensk undersökning (Eklöf och Hallberg, 2006) visar även de på ett positivt samband mellan pensionering före normal pensionsålder och lokal arbetslöshet. De två sistnämnda studierna studerar

⁴⁷ Det finns alternativa tolkningar. Det sociala trycket påverkar individens val, och under olika arbetslöshetsregimer är det olika starkt. Under låg (hög) arbetslöshet skulle det vara mindre (mer) socialt accepterat att vara utan arbete, helt enkelt eftersom färre (fler) är arbetslösa (se Hedström m.fl., 2003). Social interaktion kan alltså göra att arbetslöshet "smittar". Det går att göra en liknande tolkning när det gäller förtidspensionering.

dock förtida ålderspensionering och inte förtidspensionering. Ytterligare en studie, också den preliminär (Hallberg, 2007), visar på liknande mönster och finner viss indikation på att förtidspensionering ökar om den branschvisa sysselsättningen minskar. Ingen av dessa studier har dock använt arbetslöshetstalen för gruppen äldre som förklaringsfaktor.

Karlström, Palme och Svensson (2006) har i mer detalj undersökt hur uppstramningen av beviljandet av förtidspension i och med regeländringarna 1991 och 1997 påverkade antalet nybeviljade förtidspensioner och andra typer av arbetsmarknadsförsäkringar. Studien är preliminär men visar på stöd för att regelförändringen hade kraftig effekt på förtidspensioneringen. Se även Cohen Birman, m.fl. (2004), som visar att inskränkningen av rätten till förtidspension av arbetsmarknadsskäl minskat inflödet till förtidspensionering för den äldsta åldersgruppen.

6.3.4 Effekter av premierna i tjänstepensionssystemet

En anledning till att äldre blir dyrare att anställa ligger i konstruktionen av tjänstepensionens finansiering. En del av kostnaden för att anställa äldre arbetskraft består nämligen av de pensionspremier som det åvilar arbetsgivaren att betala. Premierna är vanligtvis en andel av lönen. I vissa tjänstepensionsavtal stiger dessutom pensionspremierna med den anställdes tjänstetid, vilken starkt samvarierar med åldern. Äldre har vanligtvis både en relativt hög lön och lång tjänstetid, vilket gör att premierna kan bli väldigt höga för äldre.

Det är outforskat vilka konsekvenser detta har fått för äldres arbetskraftsdeltagande, men det finns god teoretisk grund att tro att denna konstruktion sannolikt har en negativ effekt på efterfrågan på äldre arbetskraft. Det är troligt att starka incitament skapas för arbetsgivaren dels att avstå från att nyrekrytera äldre arbetskraft (till förmån för yngre), dels att pensionera äldre arbetskraft t.ex. genom att erbjuda avgångs-

pension före ordinarie pensionsålder. Tolkningen av Hakola och Uusitalo (2005) och Behaghel m.fl. (2005) (se avsnitt 6.1.1) är att merkostnader för en viss kategori anställda eller potentiellt anställda (i Finland av att delvis bekosta avgångspensionering och i Frankrike av potentiella framtida kostnader för att friställa) påverkar arbetsgivarens efterfrågan på denna kategori av arbetskraft. Även om någon liknande studie inte ännu har gjorts för Sveriges del finns det inga egentliga skäl att tro att svenska arbetsgivare skulle agera radikalt annorlunda. Däremot kan man givetvis inte veta hur stor effekten av åldersberoende pensionspremier på arbetskraftsefterfrågan är.

Riksdagens revisorer (2002) beskriver i detalj hur dessa premier fungerar. Problemet med åldersberoende premier uppkommer genom att premien baseras på intjänad pensionsrätt i tjänstepensionssystemet. I de tjänstepensionsavtal som är helt eller delvis förmånsbestämda grundas en arbetstagares intjänade pensionsrätt på arbetstagarens lön under åren närmast före pensionering, pensionsålder och tjänstetid.⁴⁸ Det åligger arbetsgivaren att betala pensionspremier som motsvarar hela kostnaden för en värdeökning av pensionsrätten. Därmed blir värdeökningen till följd av en löneökning väsentligt mycket större för en arbetstagare med lång tjänstetid, oftast en äldre person, eftersom pensionsrätten är grundad på tjänstetid. Till följd därav blir premieinbetalningarna generellt sett högre för äldre än för yngre.

De förmånsbestämda delarna av pensionen gäller normalt för pensionsunderlag över 7,5 basbelopp. Effekten är därför vanligtvis störst för inkomster över 7,5 basbelopp. Om pensionsåldern är lägre än 65 år ska premien även bekosta pension före 65 år vilket gör premien ännu högre. Konstruktionen finns inom pensionssystem som är helt eller delvis förmånsbestämda, såsom avtalet för statsanställda (gamla avtalet PA-91 och nya PA-03), avtalet för privatanställda tjänstemän (gamla ITP-

⁴⁸ Därtill bestäms premien av "försäkringstekniska riktlinjer", vilka innehåller antaganden om dödlighet, omkostnader, grundränta och tjänstetid, se Riksrevisionen (2002), s. 26.

planen) och avtalet för kommunal och landstingsanställda (PFA-01). Man kan notera att pensionspremien i stort sett är opåverkad av ett avtalsbyte eftersom tjänstetid från olika avtalsområden i de flesta fall samordnas. En arbetstagare som byter avtalsområde får således tillgodoräkna sig sin tjänstetid från det gamla avtalsområdet i det nya avtalsområdet, ibland via ett s.k. fribrev.

Skillnader i premieinbetalning vid olika ålder i det statliga systemet (PA-91) illustreras genom ett exempel i Tabell 8, hämtad från Riksdagens revisorer (2002), där den årliga premiekostnaden vid en månadslön på 30 000 kronor och olika stora löneökningar redovisas.

Tabell 8 Årlig premiekostnad i statliga pensionsavtalet PA-91 2001 vid olika ålder och löneökningar (kronor)

Löneökning	Premiekostnad per år			
	30 år	40 år	50 år	60 år
Ingen löneökning	25 749	46 737	75 974	117 058
+1000 kr/mån	27 080	53 688	90 922	143 641
+2000 kr/mån	28 411	60 638	106 010	170 224
+3000 kr/mån	29 742	67 589	121 027	196 807
I procent av årslön:				
Ingen löneökning	7,2	13,0	21,1	32,5
+1000 kr/mån	7,3	14,4	24,4	38,6
+2000 kr/mån	7,4	15,8	27,6	44,3
+3000 kr/mån	7,5	17,1	30,6	49,7

Källa: Riksdagens revisorer (2002)

Anm. Arbetstagarna i exemplet har en lön på 30 000 kronor i månaden i grundfallet och en identisk löneökningstakt (4 procent) under åren 1995–1999.

I tabellen redovisas den årliga premiekostnaden vid en månadslön på 30 000 kronor och olika stora löneökningar. I fallet utan löneökningar är den årliga premien för en 50-åring

ungefär 76 000 kr eller 21,1 procent av lönen medan den är 117 000 kr eller 32,5 procent av lönen för en 60-åring. Av tabellen framgår att löneökningar gör att premierna stiger relativt sett mer för 60-åringen än för 50-åringen. I det nya avtalet för statsanställda (PA-03) mildras effekten något, eftersom det är ett förmånsbaserat system mellan 7,5 och 30 basbelopp till skillnad mot PA-91 som är förmånsbaserat mellan 0 och 30 basbelopp. Trots detta kvarstår betydande skillnader mellan premieinbetalningar vid olika åldrar, speciellt för inkomster över 7,5 basbelopp (SOU, 2003). Vidare är övergångstiden lång innan PA-03 är helt infört (se Bilaga A).

Det gamla ITP-systemet har en del viktiga inslag som inte finns i det statliga tjänstepensionssystemet. Exempelvis skapades det under 1970-talet premiemaximerande regler, vilka sattes för att begränsa ITP-premiens storlek. Det finns också "lönekapning", vilket innebär att stora lönehöjningar under de sista fem åren innan pensionering inte får genomslag på pensionsnivån, och därmed inte på premien, i motsvarande grad. Tabell 9 (hämtad från Selin, 2003) ger premien i ITP-systemet för en nyanställd privatanställd tjänsteman i procent av lönen.

Tabell 9 ITP-kostnader 2003 (inkl ITPK) i procent av årslön för en nyanställd.

Födelseår	1976-1985	1975	1973	1968	1963	1958	1953	1948
Ålder	18-27	28	30	35	40	45	50	55
Årslön kr								
-306 750	2,15	6,50	6,80	7,40	7,60	7,90	8,20	8,50
350 000	2,71	9,40	9,80	11,10	11,50	12,00	12,40	12,90
400 000	3,21	12,00	12,60	14,40	14,90	15,50	16,20	16,80
450 000	3,60	14,00	14,70	16,90	17,60	18,30	19,10	19,90
500 000	3,91	15,60	16,40	18,90	19,70	20,60	21,40	22,30
550 000	4,16	16,90	17,80	20,60	21,50	22,40	23,30	24,30
600 000	4,37	18,00	19,00	22,00	22,90	23,90	24,90	26,00
700 000	4,71	19,70	20,80	24,20	25,20	26,30	27,40	28,60
800 000	4,96	21,00	22,10	25,80	26,90	28,10	29,30	30,50
900 000	5,15	21,00	22,20	25,70	26,90	28,10	29,20	30,40
1 000 000	5,30	20,80	22,00	25,50	26,60	27,70	28,90	30,00
1 227 000	5,56	20,50	21,60	25,00	26,10	27,20	28,30	29,40

Källa: Alecta (2003)

När ITP-planen nyligen (april 2006) omförhandlades träffades en uppgörelse som innebar en övergång till ett helt premiebestämt system. Tids nog kommer därför problemet med åldersberoende pensionspremier så småningom att försvinna för gruppen privatanställda tjänstemän. Man kan dock notera att det precis som i fallet med det nya statliga pensionsavtalet blir en lång övergångstid med parallella system.

6.4 Sammanfattning

Som påpekats brukar utbudet vara i fokus i pensionslitteraturen medan efterfrågan ges en sekundär betydelse. Detta avsnitt har redogjort för forskning som tar upp efterfrågan på äldres arbetskraft. Huvudresultatet verkar vara att den relativa arbetskrafts-

kostnaden för äldre faktiskt spelar roll för efterfrågan på den samma. Det finns även viss evidens att äldre kan ha diskriminerats på arbetsmarknaden. Företag verkar vidare villiga att betala ganska frikostigt för att pensionera bort äldre personal vid vikande efterfrågan.

7 Sammanfattande slutsatser

Denna rapport har belyst arbetsutbudet och sysselsättningen bland de äldre. Ett par faktorer som är speciellt viktiga för att äldre lämnar eller stannar kvar i arbete har lyfts fram:

- Samhällets normer för utträde,
- förmåns- och pensionsrättigheter inom socialförsäkringssystemen,
- arbetets utformning och anpassning mot äldre,
- hushållet gemensamma beslut,
- arbetsgivarens syn på äldre, och slutligen
- anställningskostnader för äldre respektive andra i relation till deras produktivitet.

Internationellt sett har Sverige en relativt hög andel äldre kvar länge i arbetslivet. I Norden är det bara Island som har en högre faktisk pensionsålder. För Sveriges del förklaras den höga andelen äldre i arbetslivet av kvinnors höga arbetsmarknadsdeltagande. Under en lång period kunde man för män i åldersgruppen 60-64 år notera ett minskade arbetskraftsdeltagandet från ca 85 procent på 1960-talet till ca 60 procent på 2000-talet. De senaste åren har vi kunnat se en uppgång i deltagandefrekvensen bland såväl kvinnor som män i åldrarna 60-64 år. Denna utveckling återfinns även internationellt. Under dåliga tider är dock dessa åldersgrupper mer drabbade av arbetslöshet än yngre åldersgrupper (med undantag för de unga under 25 år vilka även de har en hög arbetslöshetsfrekvens). Äldre som grupp

har längre arbetslöshetsperioder än andra grupper, vilket kan betyda att de har svårare att få nytt arbete efter arbetslöshet.

Hälsan har förmodligen en avgörande betydelse för de flestas möjlighet att arbeta vidare. På nationell nivå finns en tendens till långsiktigt förbättrad självupplevd hälsa bland de äldre på arbetsmarknaden, 55-64 år, men även bland dem som till största delen lämnat arbetslivet, 65-74 år. Bland de i åldern 45-54 år verkar dock utvecklingen mot förbättrad självupplevd hälsa ha avstannat. Sjukfrånvaron och förtidspensioneringen bland speciellt kvinnor i den åldersklassen har ökat markant. Ett stort problem för tillgången på äldre i arbetskraften under kommande decennier är att många under 55 år lämnat arbetskraften genom förtidspension. Man kan här naturligtvis reservera sig för hur stort flödet ut ur den nya förtidspensionen tillbaks till arbetsmarknaden kommer att bli (sjuk- och aktivitetsersättningen).

De allra flesta påbörjar sitt uttag av allmän ålderspension vid 65 års ålder. Många försvinner dock ut ur arbetskraften dessförinnan genom olika alternativa typer av inkomstkällor. Exempelvis har förtidspension, tjänstepension och arbetslöshet utgjort en vanlig väg ut ur arbete under 1990-talet. Många äldre har stora problem att återgå till arbete från en period av arbetslöshet. Det finns dock betydande skillnader mellan olika sektorer på arbetsmarknaden. Det verkar finnas en betydande grad av frivillighet i vissa pensionsalternativ, speciellt i samband med tjänstepension men förmodligen också i förtidspension. I det förra fallet kan olika erbjudanden från arbetsgivaren spela roll för om man väljer att gå tidigt i pension. Avgångspension har fungerat som ett sätt för arbetsgivaren att justera sin personalstock under tider med låg efterfrågan. Speciellt bland såväl privat- som offentliganställda tjänstemän, men även bland kommunal och landstingsanställda, har stora grupper erhållit tjänstepension i förtid. Delar av dessa grupper har också fått avgångspension. I fallet med förtidspensionering kunde äldre fram till 1998 erhålla förtidspension till följd av ett dåligt arbetsmarknadsläge som en del av beviljningskriteriet. Att lämna

arbetsmarknaden via förtidspension har varit vanligare bland LO-kollektivet än bland andra grupper på arbetsmarknaden. Notera dock att kausaliteten mellan vilket tjänstepensionsavtal en grupp har och utfallet i form av exempelvis förtidspension är svår att göra. Detta eftersom det finns en mängd bakomliggande betingelser vad gäller jobbens karaktär etc., vilka i sin tur förmodligen påverkat utformning av såväl avtalen som de offentliga trygghetssystemen.

Det potentiella arbetsutbudet bland dagens äldre är dock relativt litet, eftersom de flesta av dem som redan lämnat arbetslivet inte kommer tillbaka. Intresset måste därför riktas mot de faktorer som gör att individer stannar kvar i arbetslivet.

Empirisk forskning tyder på att nedsatt hälsa påverkar sannolikheten att arbeta men kausaliteten är inte helt utredd. Det finns exempelvis samverkande orsaker såsom hur individens hälsa mäts, hur hälsa och arbetskraftsbeslut beror på andra bakomliggande faktorer, att hälsa inte alltid är synonymt med arbetsförmåga, samt att hälsa och arbetsutbud kan vara simultant bestämda, eftersom möjligheten till hälsoförbättrande investeringar delvis avgörs av arbetsutbud och inkomst.

Valet att gå i pension eller att fortsätta arbeta skiljer sig på viktiga punkter från det beslut som en individ tar när han eller hon ska etablera sig på arbetsmarknaden. En ekonomisk modell över pensionsbeslutet är vanligen formulerad som ett irreversibelt "antingen-eller-beslut". Individen förutsätts välja mellan att helt fortsätta arbeta eller att helt lämna arbetskraften. I sin enklaste formulering används som förklarande variabler dels individens förväntade socialförsäkringsförmögenhet givet att individen lämnar arbetskraften under nästa period, dels den förändring i socialförsäkringsförmögenheten som ett uppskjutet beslut innebär. Mer förfinade modeller tillåter att individen har längre tidshorisont. Vanligen finner man resultat rörande de ekonomiska incitamentens betydelse som pekar i förväntad riktning. Anmärkningsvärt är emellertid att de ekonomiska incitamenten för fortsatt arbete är svaga eller för en stor del av populationen till och med negativa. För personer med inkomster

över taket i socialförsäkringssystemet medför ålderspensions-systemet en implicit beskattning på fortsatt arbete. Litteraturen är emellertid inte enig. Exempelvis finner en känd amerikansk studie (Krueger och Pischke, 1992) som bygger på en kvasi-experimentell situation att de ekonomiska incitamenten har mycket liten betydelse. Detsamma gäller en annan studie som tar hänsyn till interaktionen mellan makarna.

Ett viktigt resultat är alltså att de vanligaste måtten på ekonomiska incitament bara förklarar en begränsad del av pensionsbeteendet. Annorlunda uttryckt har modellerna svårt att efterlikna den typiska åldersprofilen med en stor ansamling vid 65 års ålder med hjälp enbart av mått på ekonomiska incitament. En tolkning är att individer snarare väljer en tidpunkt när det är socialt accepterat att lämna arbetslivet. Det kan finnas tryck utifrån, antingen från arbetsgivaren eller från arbetskollegor, rörande när det är lämpligt att gå i pension. Att en stor oförklarad andel återfinns vid just 65 års ålder säger dessutom att utelämnade faktorer såsom hälsa inte kan vara avgörande. Vidare kan det också finnas vanemönster och fasta kostnader för att ändra sitt beteende som har relevans för pensionsbeslut.

Det finns en betydande variation i de regelverk som gäller för individer från olika delar av arbetsmarknaden genom de kollektivavtalade tjänstepensionerna. Dessa system har förändrats en hel del under den senaste tioårsperioden. Trenden verkar vara att man går mot mer av avgiftsbestämda pensioner och överger förmånsbestämda pensionssystem. I nuläget är det enbart det statliga pensionsavtalet och avtalspensionen för den landstings och kommunala sektorn som innehåller inslag av förmånsbestämda pensioner. Övergången till det nya ITP-avtalet som gäller för privatanställda tjänstemän är dock väldigt utsträckt i tiden varför vi kommer att ha kvar förmånsbestämda tjänstepensioner under lång tid.

Det finns goda skäl att tro att de förmånsbestämda inslagen i tjänstepensionerna inverkar negativt på äldres chanser till att stanna kvar i arbetskraften. Exempelvis genom att förmånsbestämda pensioner finansieras genom åldersberoende pensions-

premier. Dessa gör att en äldre blir dyrare att anställa (alt. behålla som anställd) än en yngre person. En stor del av pensionsförmånen skall betalas under de återstående åren innan pensionering. Det finns för Sveriges del än så länge bara anekdotisk evidens som tyder på att efterfrågan på äldre påverkas av dessa åldersberoende pensionspremier. Utländsk evidens från framförallt Finland tyder dock på att högre arbetskraftskostnad för äldre påverkar efterfrågan negativt. De stora skillnaderna i kostnader kan medföra att arbetsgivare undviker att anställa äldre personer till fördel för yngre. Dessutom bidrar systemets konstruktion, där slutlönen är viktig för den utbetalning individen kommer att få, till inlåsning eftersom äldre förlorar på att gå ned i arbetstid eller byta till ett arbete som medför lägre lön.

Internationell evidens tyder på att arbetsgivare kan ha diskriminerat äldre i arbetslivet. Åldersdiskriminering är dock svår att påvisa. Dels är ålder inbyggd i många regler och lagar som omgärdar en rad arbetsmarknadsrelaterade beslut, dels innebär åldersprocessen i sig en förändring av individens egenskaper och möjligheter att utföra olika slags arbete. Detta gör att själva diskrimineringsgrunden är sammanvävd med individens arbetsproduktivitet, vilken man har relativt begränsad vetskap om. Forskning visar dock att individuell arbetsprestation tenderar att falla mot slutet av yrkeslivet. Det verkar emellertid spela ganska stor roll vilken typ av arbete som individen har.

Den starka strukturomvandlingen under 1990-talet ledde till att många äldre fick lämna arbetsmarknaden permanent under 1990-talet. Flera var fullt arbetsföra och kunde pensioneras i förtid genom någon form av pensionslösning före ordinarie pensionsålder eller genom en ökad tillgång till förtidspension. Strukturomvandlingen ledde till att vissa typer av arbeten och branscher minskade eller försvann, medan andra arbetsplatser fick ett ökat produktionskrav. Om nödvändiga strukturomvandlingar underlättas av att äldre kan pensioneras tidigt är det positivt, givet att ekonomin också gynnas på lång sikt. Det är då bra att möjligheten till dessa pensionslösningar existerar, och

att de är relativt lätt tillgängliga. Det är emellertid mycket negativt för äldres sysselsättning att möjligheterna för fullt arbetsförmögna individer att lämna arbetslivet tidigt är så omfattande. Det är dyrt för samhället att ge arbetsföra människor pension i förtid när de istället kunnat vara värdefulla i produktionen. Som påpekats i rapporten är det sällsynt att pensionerade individer återvänder till arbetslivet.

Rapporten har pekat på flera anledningar till dessa utköp. Att äldre arbetskraft är relativt dyr är till nackdel för äldres sysselsättning och kan göra att de missgynnas vid nedskärningar. Detta grundar sig i att äldre vanligtvis har högre lön, och inom vissa typer av pensionssystem har höga pensionspremier vilka arbetsgivaren måste betala. Äldre kan även vara behäftade med indirekta kostnader såsom högre förväntad sjukskrivning och minskad mobilitet.

Turordningsreglerna i arbetsrätten ger vanligtvis äldre anställda förtur framför yngre vid nedskärningar och i vissa fall återanställningar. Dessa regler kan utgöra ett problem för den äldre, eftersom förturen förhindrar arbetsgivaren att själv få välja ut den han eller hon vill behålla. Därmed kan den äldre ses som ett hinder vid rationaliseringar. Ett sätt att kringgå arbetsrätten är att erbjuda avgångspension. Ett annat viktigt skäl till ”utköp” är att det kan vara mer socialt accepterat att betala ut avgångspension än att behöva ge varsel till yngre personal. Äldre kan därför känna ett socialt tryck att tacka ja till dessa pensionserbjudanden.

Det finns skatteregler som direkt bidrar till att arbetsgivare kan finna det ekonomiskt fördelaktigt att erbjuda avgångspension framför att betala ut lön till en äldre anställd. Istället för arbetsgivaravgift på 32,7 procent betalas en särskild löneskatt på 24,26 procent på pensionsutbetalningen (år 2004). Därtill är pensionsutbetalningen avdragsgill (upp till en viss nivå) på samma sätt som för lön. Man kan vilja se över dessa regler om man vill komma åt problemet med avgångspension. Med avgiftsbestämda tjänstepensioner påverkas troligen efterfrågan på äldre positivt. Ett ökat inslag av avgiftsbestämda pensioner

bidrar till att dels göra arbetskraftskostnaden mer tydlig för arbetsgivaren, dels minska förekomsten av åldersberoende pensionspremier.

Flera av tjänstepensionsavtalen är under förändring mot mer avgiftsbestämda system. Tyvärr kommer förmånsbestämda pensionsavtal att fortleva länge än eftersom övergångstiderna är så långa. Däremot kan effekten på utbudet av att införa avgiftsbestämda tjänstepensioner vara mer osäker. För det första kan frånvaron av en maximal tjänstetidsfaktor på 30 år som finns i förmånsbestämda pensionsavtal göra det mer förmånligt att arbeta längre. För det andra måste man väga in interaktionseffekter med andra sociala trygghetssystem av att införa avgiftsbestämda pensioner. Risker kan vara stor att otillräckliga pensioner från tjänstepensionsavtalen ger ökade incitament att välja andra vägar till tidigarelagd pension. För det tredje bör pensionsutfallet bli mer varierat till följd av mer avgiftsbestämda pensioner och av att fler har privata pensioner. Detta bör göra att tidpunkten när individer väljer att pensionera sig också blir mer varierad. För det fjärde kan ett ökat inslag av avgiftsbestämda pensioner göra att äldre i högre grad än nu kan gå ned i arbetsintensitet. Orsaken är att i de förmånsbestämda systemen beräknades pensionen på enbart de sista tjänsteåren. I ett avgiftsbestämt system kommer mer av pensionen att bero på inkomster tidigare i livet, vilket gör att en arbetsnedtrappning i slutet av yrkeskarriären inte behöver kosta så mycket.

8 Bilaga A: En redogörelse för de fyra stora avtalspensionssystemen

Det finns fyra stora avtalsområden som tillsammans täcker mellan 80 och 90 procent av arbetskraften. Inom den privata sektorn finns ITP för tjänstemän och Avtalspension SAF-LO för arbetare. För kommunalanställda finns PFA och för statligt anställda PA. Systemen har såväl skillnader som likheter.

Genomgången bygger till stor del på SOU (2004), och är kompletterad med Sjögren-Lindquist och Wadensjö (2005), Förhandlingsprotokoll, ITP-planen (2006), Svenska Arbetsgivareföreningen (1994), Arbetsgivarverket (2000), och Svenskt Näringslivs och PTK:s hemsidor (www.svensktnaringsliv.se resp. www.ptk.se).

Det statliga pensionsavtalet

Det statliga avtalet PA-91 kommer successivt att ersättas av ett nytt pensionsavtal, PA-03, som introducerades i januari år 2003.⁴⁹ Det nya systemet innehåller både avgiftsfinansierade och förmånsbestämda delar. Den sammantagna avgiften som en pensionstagare får tillgodoräkna sig motsvarar 4,3 procent av den utbetalda lönen. Storleken på pensionsutbetalningen beror både

⁴⁹ Övergångstiden är emellertid lång. De som är födda 1972 eller tidigare kommer att få en (delvis) förmånsbestämd pension under 7,5 basbelopp (1974 om de har en pensionsålder på 60 år).

på hur stor avgift som sammanlagt har betalats in och hur stor avkastningen har varit. Förmånstagaren kan själv påverka hur pensionsavgiften placeras genom individuella val. Till förmånstagare vars pensionsunderlag är mellan 7,5 och 30 förhöjda prisbasbelopp (290 250–1 161 000 kronor år 2002) utbetalas en garanterad förmånsbaserad del. Pensionsunderlaget bestäms som genomsnittet av inkomsterna under de sista fem åren före pensionering. För delar mellan 7,5 och 20 förhöjda prisbasbelopp utbetalas 60 procent årligen, och för delar mellan 20 och 30 förhöjda prisbasbelopp (744 000–1 161 000 kronor år 2002) utbetalas 30 procent. Detta innebär att den förmånsbestämda ersättningen är något lägre i det nya tjänstepensionssystemet än i PA-91. Till skillnad från PA-91 betalas ingen förmånsbestämd pension ut för den del av pensionsunderlaget som understiger 7,5 förhöjda prisbasbelopp. Dessa delar omfattas i stället av den premiebestämda delen.

Pensionen kan börja tas ut från 61 års ålder, men det är också möjligt att skjuta upp uttaget till efter 65 års ålder. I PA-91 är ett förtida uttag förmånsbestämt som andel av tidigare lön. Vid tidigt uttag gäller så pass höga ersättningsnivåer för inkomster under 7,5 basbelopp (kring 65 procent) att förtida pensionering möjliggörs utan uttag av den allmänna ålderspensionen före 65 år. Även i PA-03 kan förtida uttag göras, men då blir nivåerna beroende på inbetalda pensionsavgifter. Det innebär att en s.k. temporär pension räknas ut, vilken ska gälla under återstående år fram till normal pensionsålder vid 65 år. Har individen en tillräckligt stor intjänad pensionsrätt vid pensioneringstillfället omvandlas resterade pensionsrätt till en livslång annuitet.

Ungefär samtidigt som den allmänna delpensionen avskaffades infördes i avtalet för statligt anställda, PA-03, möjligheten till delpension.

Avtalspension för den kommunala sektorn

Inom den kommunala sektorn träffades ett pensions- och försäkringsavtal våren 1998. PFA-98 liknar PA-03 i konstruktionen. Avtalet är avgiftsbaserat upp till 7,5 förhöjda prisbasbelopp och förmånsbaserat på delar mellan 7,5 och 30 förhöjda prisbasbelopp. I den avgiftsbestämda delen varierar den premie som arbetsgivaren betalar in mellan 3 och 6 procent från år 2004. Nivån på premien är beroende på anställningsformen. Den förmånsbestämda delen (s.k. komplementär ålderspension) betalas ut för delar av pensionsunderlaget som överstiger 7,5 förhöjda basbelopp. Pensionsunderlaget bestäms som genomsnittet av de fem åren med högst lön under de sista sju åren före pensionering. Nivån på ersättningen från den förmånsbestämda delen är något högre än i det statliga tjänstepensionsavtalet.⁵⁰

Avtalspensionen kan tidigast tas ut från 61 års ålder och senast från 67 års ålder. Om personen går i pension före 65 års ålder blir den månatliga pensionen lägre och om personen tar ut pensionen efter 65 års ålder blir den högre. Det är möjligt att gå ner i arbetstid och sam-tidigt ta ut en del av pensionen. Precis som i PA-03 beräknas en temporär pension vid förtida uttag.

PFA-98 omförhandlades under 2001 till PFA-01. Nytt är att PFA-01 har en något vidare definition av vilka som berörs av pensionen. T.ex. så ingår även de med en sysselsättningsgrad lägre än 20 procent. Inom de flesta grupper sänktes även intjänandeåldern från 28 år till 21 år.

Avtalspension för privatanställda arbetare med kollektivavtal

Pensionsavtalet mellan LO och Svenskt Näringsliv är till skillnad från övriga avtalspensionssystem ett renodlat avgiftsbaserat system.⁵¹ Arbetsgivarna betalar in en premie som motsvarar 3,5 pro-

⁵⁰ Nivåerna är 62,5 procent för pensionsgrundande löner mellan 7,5 och 20 inkomstbasbelopp och 31,25 procent för pensionsgrundande löner mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp.

⁵¹ Så är även den nya ITP-planen, vilken beskrivs nedan.

cent av arbetstagarens lön, vars placering sedan den enskilde individen kan påverka. Storleken på den slutliga avtalspensionen avgörs av individens inkomst under arbetslivet, avkastningen på det fonderade kapitalet samt under hur lång period som utbetalning ska ske. Pensionen kan tidigast utbetalas från 55 års ålder men den normala åldern är 65 år. Utbetalningen kan ske antingen livsvarigt eller under en tidsbegränsad period. Om personen väljer att ta ut pension tidigare än 65 års ålder blir ersättningen lägre eftersom de inbetalda avgifterna blir mindre och tiden för utbetalning förlängs.

Avtalspension för privatanställda tjänstemän

Avtalspensionen för privatanställda tjänstemän bygger på ett avtal mellan Svenskt Näringsliv och Privattjänstemannakartellen (PTK) som kallas ITP (Industrins och handelns tilläggspension). Konstruktionen liknar till stor del PA-91 och är uteslutande förmånsbaserad. Pensionsunderlaget definieras som det sista årets lön före pensioneringen. Pensionsutbetalningens nivå är identisk med PA-91 och ger 10 procent av pensionsunderlaget upp till 7,5 förhöjda prisbasbelopp, 65 procent för underlag mellan 7,5 och 20 förhöjda prisbasbelopp samt 32,5 procent för underlag mellan 20 och 30 förhöjda prisbasbelopp.

ITP:s ålderspension kan tas ut redan från 55 års ålder men då blir den månatliga utbetalningen väsentligt lägre än vid uttag från 65 års ålder. Vid tidigt uttag gäller så pass höga ersättningsnivåer för inkomster under 7,5 basbelopp att förtida pensionering möjliggörs utan uttag av den allmänna ålderspensionen före 65 år. Det är särskilt förmånligt att ta ut pensionen efter 62 års ålder eftersom Alecta då betalar in premierna i samma omfattning som om personen hade arbetat fram till 65-årsdagen. Värdet på den sammanlagda pensionsutbetalningen blir därmed detsamma oavsett om arbetstagaren arbetar till 62 eller 65 års ålder. Den månatliga utbetalningen från ITP blir dock lägre eftersom tidsperioden för utbetalningen blir längre än om personen arbetat

fram till 65. Den försäkrade har även rätt att skjuta upp uttaget av pension men inte längre än till 67 års ålder. Utöver ITP har de privatanställda tjänstemännen en avgiftsfinansierad pension i form av ITPK.

ITP har under april 2006 omförhandlats av Svenskt Näringsliv och PTK. Den uppgörelse som nu har träffats innebär en övergång till ett premiebestämt system. Som verkar brukligt i dessa sammanhang blir det dock en lång övergångstid med parallella system.⁵²

Den nya ITP-planen innebär att för tjänstemän födda 1979 och senare kommer pensionsavgiften som betalas in av arbetsgivaren att vara 4,5 procent av kontant utbetald bruttolön på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 30 procent på lön däröver. I den pensionsmedförande lönen ingår inte några kostnadsersättningar. Avgift betalas också in vid sjukdom, föräldraledighet eller ledighet för vård av barn. Man kan lokalt eller genom enskild överenskommelse komma överens om att sätta av ytterligare pengar till pensionen. Pensionen börjar tjänas in från det att man fyller 25 år till och med månaden före man fyller 65 år.⁵³ Pensionen betalas normalt ut från 65 års ålder men kan tas ut redan från 55 år. Pensionen är livsvarig men kan betalas ut helt eller delvis under en begränsad tid om minst fem år. Storleken på pensionen är beroende av hur mycket premier som betalats in, hur stor avkastningen har varit, avgifter och skatter och under hur lång tid pensionen betalas ut.

Tjänstemän födda 1978 och tidigare som idag omfattas av nuvarande ITP:s förmånsbestämda tjänstepension kommer även i fortsättningen att göra det. Parterna har även kommit överens om en rad ändringar i den nuvarande planen. ITP betalas normalt ut från 65 års ålder men kan tas ut helt eller delvis tidigast från

⁵² De som är äldre än 28 år 2007 kommer att finnas kvar i den gamla ITP-planen, vilket betyder att den gamla ITP-planen kommer att vara helt urfasad först omkring 2044 (då de yngsta i gamla ITP-planen fyller 65 år). Man kan notera att nya medlemsföretag i Svenskt Näringsliv redan från början kan erhålla den nya pensionsplanen för sina tjänstemän.

⁵³ Om man fortsätter att arbeta efter 65 års ålder kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om att pensionsavgifter ska fortsätta att betalas in så länge man arbetar.

55 års ålder. Nytt är att hela pensionen kan betalas ut under en begränsad tid om minst fem år istället som tidigare när den alltid var livsvarig.⁵⁴

⁵⁴ Omförhandlingen omfattar även förändringar av ITPK.

9 Bilaga B: Några olika modellansatser för att studera ekonomiska incitament

Här diskuteras forskningsresultat från olika pensionsmodeller. Dels beskrivs själva modellansatsen, vilka antaganden som görs och dels vilka invändningar som finns mot respektive ansats. Här beskrivs följande modeller:

- Livstidsbudgetmodellen
- Hazardmodeller
- "Peak value"-modellen
- "Option value"-modellen

På senare tid har modellerna utvecklats i dynamiskt hänseende. Det finns flera varianter av dynamiska pensionsmodeller: I livstidsbudgetmodellen (Burtless och Hausman, 1978, Hausman och Wise, 1980, Burtless, 1986) möter individen en budgetrestriktion formulerad över hela livet. Budgetrestriktionen är bestämd av gällande såväl som framtida skatte, bidrags- och pensionssystem. Beslutet att gå i pension antas vara ett långsiktigt övervägande och individen är väldigt framåtblickande. Tillfälliga faktorer såsom temporär arbetslöshet, sjukdom eller kortsiktiga variationer i lön tilldelas sekundär vikt, eftersom man antar att pensionsbeslutet är ett långsiktigt beslut (jmf Burtless, 1986, s. 782). Mycket kraft läggs på att formulera budgetmängden så korrekt som möjligt, och identifikationen ligger

oftast i ickeelinjäriteter och diskontinuiteter hos budgetrestriktionen. Budgetmängd är den kombination av varor och tjänster som individens inkomst räcker till vid rådande priser. Individens val består i att finna det optimala antalet arbetsår under livet, givet nyttofunktionen och den ackumulerade livsinkomsten.

Den största invändningen mot denna modellansats är att individen antas ha perfekt kännedom om alla alternativ, även om de ligger väldigt långt fram i framtiden. Det är mer rimligt att individen ställs inför valet att arbeta vidare under nästa år eller att gå i pension under innevarande år. Eftersom information ständigt uppdateras bör individen kunna ändra sitt beslut över tiden. Den huvudsakliga skillnaden mellan olika sådana modeller är vanligtvis hur mycket struktur som läggs på beslutet och vilka tidpunkter i framtiden som individen har som valmängd.

Ett rimligt antagande är alltså att pensionsbeslutet består i att den arbetande individen vid en viss tidpunkt har att välja mellan att fortsätta arbeta eller att gå i pension. Ett samlingsnamn för denna typ av modeller är hazardmodeller. En enkel och i litteraturen vanligt förekommande hazardmodell använder "Accrualmetoden." Denna metod innebär att individen tar i beaktande dels sin socialförsäkringsförmögenhet (se avsnitt 3.1.2), dels skillnaden i socialförsäkringsförmögenheten av att pensionera sig nästa år och att vänta ytterligare ett år med pension (därav eng. *accrual*, tillväxt).⁵⁵

Pensioneringssannolikheten förväntas bero positivt av socialförsäkringsförmögenheten eftersom fritid antas vara en normal vara. Vid ökad förmögenhet efterfrågas mer av alla varor och tjänster inklusive fritid. Pensioneringssannolikheten förväntas bero negativt av *accrual*värdet. Om ytterligare arbete, vid en gi-

⁵⁵ Beräkningen av socialförsäkringsförmögenhet antar vanligtvis en konstant, exogent bestämd tidsdiskonteringsfaktor. Nuvärdesberäkningen tar vanligtvis även hänsyn till en könsspecifik överlevnadssannolikhet, vilket kan vara nog så betydelsefullt. I vissa fall i litteraturen används nettoförmögenheten. Då dras pensionspremier och andra typer av pensionsbidrag från detta mått.

ven tidpunkt, medför en ökad socialförsäkringsförmögenhet förväntas individen (allt annat lika) uppskjuta sin pensionering.

Den största invändningen med accrualmetoden är att det anses alltför kortsiktigt att individen enbart ser ett år framåt i tiden. En utveckling är "Peak value"-modellen, vilken har större långsiktighet. Individen antas här beräkna socialförsäkringsförmögenheten för varje möjlig framtida pensioneringstidpunkt, inte bara ett år framåt. Skillnaden mellan den tidpunkt som ger högst värde på socialförsäkringsförmögenheten och den socialförsäkringsförmögenhet som den närmaste pensionstidpunkten ger är det s.k. peak valuemåttet. Det är detta mått som antas vara den relevanta beslutsvariabeln för individen. På samma sätt som för "accrualmetoden" förväntas pensioneringssannolikheten bero negativt av peak valuevärdet. Notera dock att det senare måttet ser längre in i framtiden än accrualmåttet gör. Därför kan peak valuemåttet för en och samma individ mycket väl avvika betydligt från det ettåriga accrualmåttet. Det kan också vara så att de har helt olika tecken.

"Peak value"-modellen är en något mindre sofistikerad, men mer tillämpbar, efterföljare till "Option value"-modellen (Lazear och Moore, 1988, Stock och Wise, 1990, Börsch-Supan, 1999, Blundell et al, 2002). Detta är en sofistikerad modellvariant vilken antar såväl ett strukturellt som dynamiskt angreppssätt. Modellen försöker att ta hänsyn till nyttan från fritid av att inte arbeta (d.v.s. att pensionera sig), men kräver explicita antaganden om nyttofunktionens parametrar.

"Option value"-modellen är framåtblickande och kräver att individen gör prognoser över framtida arbets- och pensionsinkomster vid varje given tidpunkt framåt. Uppkommer förändringar måste prognosen uppdateras. Man ska kunna utvärdera skillnaden mellan förväntad nytta av att gå i pension vid en framtida optimal tidpunkt och att gå i pension under en annan period. Det innebär att man måste predicera framtida hypotetiska arbetsinkomster för individen som gått i pension om individen inte gått i pension. Man kan naturligtvis – av flera skäl – föreställa sig att det är svårt att göra sådana prediktioner. Därtill

är modellen relativt komplicerad och kräver antaganden om nyttofunktionens parametrar.

Referenser

- Acemoglu, D. och J. D. Angrist (2001), "Consequences of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act." *Journal of Political Economy*, Vol. 109 (2001), s. 915–957.
- Alecta, (2003), "Vad kostar tjänstepensionen ITP och vad får den anställda?", broschyr, Alecta. Stockholm.
- Alm Stenflo, G. (2002), "Långa sjukskrivningar har ersatt förtidspension", *Välfärdsbulletinen* No. 3.
- Anderson, K. H., och R. V. Burkhauser (1985). "The Retirement-Health Nexus: A New Measure of an Old Puzzle." *Journal of Human Resources*; 20: 315-330.
- Arbetsgivarverket (2000): "Pensionsavtal PA-91 med förhandlingsprotokoll och arbetsgivarnyckel," Cirkulär 2000:A 5, Arbetsgivarverket.
- Aronsson, T. (under publicering) Arbetsutbudet bland kvinnor, Finansdepartementet, Stockholm.
- Bager-Sjögren, L. och A. Klevmarcken (1998), "Inequality and Mobility of Wealth in Sweden 1983/84-1992/93," *Review of Income and Wealth*, 44(4), 473-495.
- Bazzoli, G. (1985). "The Early retirement Decision: New Empirical Evidence on the Influence of Health." *Journal of Human Resources*, 20: 214-234.
- Behaghel L., B. Crépon och B. Sédillot, (2005) "The Perverse Effects of Partial Employment Protection Reform: Experience Rating and French Older Workers," IZA Discussion Paper No. 1679.

- Berglind, H. (1977). "Förtidspensionering eller arbete? En studie av utveckling och regionala variationer." I SOU 1977:88, Förtidspensionering.
- Black, D. A., K. Daniel, och S. G. Sanders (2002), "The Impact of Economic Conditions on Participation in Disability Programs: Evidence from the Coal Boom and Bust." *American Economic Review*, vol. 92, No. 1 (March), s. 27-50.
- Blundell, R., C. Meghir och S. Smith (2002). "Pension Incentives and the Pattern of Early Retirement." *Economic Journal*, 112: 153-170.
- Boskin, M. H., och M. D. Hurd (1978). "The Effect of Social Security on Early Retirement." *Journal of Public Economics*, 10: 361-377.
- Bound J. (1991). "Self-Reported versus Objective Measures of Health in Retirement Models." *Journal of Human Resources*, 26: 106-138.
- Blau, D. M. (1998), "Labor Force Dynamics of Older Married Couples," *Journal of Labor Economics*, Vol. 16:3, pp 595-629.
- Bratberg, E., T. H. Holmås och Ö. Thøgersen (2004). "Assessing the Effects of an Early Retirement Program." *Journal of Population Economics*, 17: 387-408.
- Brown, C. (2002), "Early Retirement Windows," Working Paper 2002-028, Michigan Retirement Research Center, University of Michigan och National Bureau of Economic Research.
- Burtless, G. (1986). "Social Security, Unanticipated Benefit Increases, and the Timing of Retirement." *The Review of Economic Studies*, 53: 781-805.
- Burtless, G., och J. Hausman (1978). "The effect of Taxation on Labor Supply." *Journal of Political Economy*, 86: 1103-1130.
- Burtless, G., och R. A. Moffitt (1984). "The Effect of Social Security Benefits on the Labor Supply of the Aged." I H. J. Aaron och G. Burtless (eds.) *Retirement and Economic Behavior*. Brookings Institution, Washington DC.

- Börsch-Supan, A. (1999). "Incentive Effects of Social Security Under an Uncertain Disability Option." NBER Working Paper Series, nr. 7339.
- Chiappori, P.-A. (1988), "Rational household labor supply", *Econometrica*, 56, s. 63-89.
- Chiappori, P.-A. (1992), "Collective labor supply and welfare", *Journal of Political Economy*, Vol. 100, s. 437-467.
- Cohen Birman, M., K. Nyberg och P. Skogman Thoursie (2004), "Nybeviljade förtidspensioner: Utveckling av riskfaktorer under 1990-talet", RFV Analyserar 2004:1, Riksförsäkringsverket, Stockholm.
- Coile, C and P B Levine (under publicering), Labor Market Shocks and Retirement: Do Government Programs Matter?" *Journal of public economics*.
- Coile, C., och J. Gruber (2000): "Social security and retirement," Working paper 7830, National bureau of economic research, Cambridge, USA.
- Dwyer, D. S., och O. S. Mitchell (1999), "Health Problems as Determinants of Retirement: Are Self-Rated Measures Endogenous?" *Journal of Health Economics*, 18: 173-193.
- Edin, P.-A., och P. Fredriksson (2000) "LINDA Longitudinal Individual Data for Sweden," working paper 2000:19, Dept Nationalekonomiska institutionen, Uppsala Universitet.
- Eklöf, M., och D. Hallberg (2004): "Private alternatives and early retirement programs," Working Paper 2004:5, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala Universitet.
- Eklöf, M., och D. Hallberg (2006): " Estimating retirement behavior with special early retirement offers," Working Paper 2006:13, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala Universitet.
- Eriksson, S. (2007) Arbetsutbud och sysselsättning bland personer med utländsk bakgrund, Ds 2007:4, Finansdepartementet, Stockholm.
- Eriksson, S., D. Hallberg, M. Hemström och E. Pylkkänen (2006) "Fler i arbete, grunden för framtidens välfärd", Finansdepartementet, Stockholm.

- Flood, L, A. Klevmarcken, and A. Mitrut, (2006) "The income of the Swedish baby boomers" working paper No 209, Department of Economics, School of Business, Economics and Law, Göteborg Universitet.
- Fölster, S., S. Larsson, och J. Lund (2001): "Avtalspension - dagens ättestupa?," Rapport 5, Pensionsforum, Stockholm, Sweden.
- Förhandlingsprotokoll, ITP-planen (2006), broschyr, Privattjänstemannakartellen.
- Försäkringskassan (2006a) "Årsredovisning 2005", Försäkringskassan, Stockholm.
- Försäkringskassan (2006b), "Genomsnittlig pensionsålder i de nordiska länderna – med internationell utblick." Försäkringskassan Analyserar 2006:11.
- Gustman, A., och T. Steinmeier (1986). "A Structural Retirement Model." *Econometrica*, 54: 555-584.
- Gustman, A., och T. Steinmeier (2000), "Retirement in dual-career families: a structural model", *Journal of Labor Economics*, 18, 503-545.
- Gustman, A., och T. Steinmeier (2002), "Social security, pensions and retirement behavior within the family", NBER working paper 8772, Cambridge MA.
- Gustman, A., och T. Steinmeier (2004), "Personal Accounts and Family Retirement", Michigan Center for Study on Aging, Ann Arbor Michigan. Chicago, University of Chicago Press.
- Hakola, T., och R. Uusitalo (2005) "Not so voluntary retirement decisions? Evidence from a pension reform," *Journal of Public Economics*, Vol. 89 issue 11-12, pp. 2121-2136.
- Hallberg, D., (2003) "A Description of Routes out of the Labor Force for Workers in Sweden", Working paper 2003:23, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala Universitet.
- Hallberg, D., (2007) "Economic fluctuations and retirement of older employees" opublicerat manuskript, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala Universitet.

- Hansson-Brusewitz, U. (1992), Labour Supply of Elderly Men. Do Taxes and Pension Systems Matter? Doktorsavhandling, Uppsala universitet.
- Hausman, J., och D. Wise (1980). "Discontinuous Budget Constraints and Estimation: the Demand for Housing." *Review of Economic Studies*, 47: 75-96.
- Hausman, J., och D. Wise (1985). "Social Security, Health Status and Retirement." I Wise D (ed) *Pensions, Labor and Individual Choice*. University of Chicago Press, Chicago.
- Hedström, P. (1980). "Förtidspension – välfärd eller ofärd?" Institutet för social forskning, Stockholm.
- Hedström, P., A-S Kolm och Y. Åberg (2003), "Social interaktion och arbetslöshet", IFAU-rapport 2003:11, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).
- Hemström, M. (under publicering) Arbetsutbudet bland yngre, Finansdepartementet, Stockholm.
- Hogarth, J. M. (1988). "Accepting an Early Retirement Bonus: An Empirical Study." *Journal of Human Resources*, 23: 21-33.
- Hurd, M. and K. McGarry (1993): The Relationship between Job Characteristics and Retirement, NBER WP 4558.
- Hurd, M. D. (1990) "Research on the Elderly: Economic Status, Retirement, and Consumption and Saving," *Journal of Economic Literature*, 1990, vol. 28, issue 2, pages 565-637.
- Hutchens, R. M. (2001): Employer Surveys, Employer Policies, and Future Demand for Older Workers, paper prepared for the Roundtable on the Demand for Older Workers, sponsored by the Retirement Research Consortium, March 23, 2001, mimeo.
- Johnson, R. W. och D. Neumark (1997) "Age Discrimination, Job Separations, and Employment Status of Older Workers: Evidence from Self-Reports," *Journal of Human Resources*, Vol. 32, No. 4. (Autumn, 1997), pp. 779-811.
- Karlström, A., M. Palme, och I. Svensson (2006), "The Employment Effect of Stricter Rules for Eligibility to DI: Evidence from a Natural Experiment in Sweden," opublicerat

- manuskript (version från juni, 2006), Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet.
- Kerkhofs M., och M. Lindeboom, (1995). "Subjective Health Measures and State Dependent Reporting Errors." *Health Economics*, 4: 221-235.
- Klevmarcken, A. (2002) "Swedish pension reforms in the 1990s" Working paper 2002:6, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala Universitet.
- Kreider B. (1999). "Latent Work Disability and Reporting Bias." *Journal of Human Resources*, 34: 734-769.
- Kreuger, A., och J.-S. Pischke (1992): "The effect of social security on labor supply: A cohort analysis of the notch generation," *Journal of labor economics*, 10(4), 412—437.
- Larsson L (2006) "Sick of being unemployed? Interactions between unemployment and sickness insurance", *The Scandinavian Journal of Economics*, vol 108, s 97-113.
- Lazear E., och R. Moore (1988). "Pension and Turnover." I Z. Bodie, J. Soven och D. A. Wise (eds) *Financial Aspects of the United States pension System*. University of Chicago Press, Chicago.
- Lazear, E. (1979) "Why Is There Mandatory Retirement?", *Journal of Political Economy*, 87(6) Dec, 1261-84.
- Lazear, E. (1986) "Pensions as Severance Pay", NBER Reprint No. 501 (även i Z. Bodie, J. Soven och D. A. Wise (eds): *Financial Aspects of the US Pension System*, Chicago, University of Chicago Press).
- Lumsdaine, R. L., och Mitchell, O. S. (1999). "New Developments in the Economic Analysis of Retirement." I Ashenfelter O., and Card D. (eds) *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3C. Elsevier Science Publishers, Amsterdam.
- Maestas, N. (2004) "Back to work: expectations and realizations of work after retirement," Michigan retirement research center, Working Paper 2004-085.
- McGarry K. (2002). "Health and Retirement: Do Changes in Health Affect Retirement expectations?" NBER Working Paper Series, Nr 9317.

- Michaud, P.-C., och F. Vermeulen, (2004) "A Collective Retirement Model: Identification and Estimation in the Presence of Externalities," IZA Discussion Paper No. 1294.
- Nordström Skans, O. (2005) "Age effects in Swedish local labour markets", *Economics Letters*, vol 86, issue 3, p 419-426
- Nyman, K. and L. Valck, (2006) "Tidiga pensionsavgångar från statliga myndigheter," (Early retirement in the central government) Rapport to ESS 2006:1, Ministry of Finance, Sweden
- OECD Employment and labour market statistics (2006), <http://www.oecd.org>.
- Palme, M. och I. Svensson (2003) "Pathways to Retirement and Retirement Incentives in Sweden," i T. Andersen and P. Molander (eds.) *Alternatives for Welfare Policy*, Cambridge University Press: Cambridge.
- Palme, M., och I. Svensson (2004), "Income Security Programs and Retirement in Sweden," I Jonathan Gruber and David Wise (eds.) *Social Security and Retirement Around the World: Micro-estimates*, Chicago University Press: Chicago.
- RFV (2002), "Äldres utträde ur arbetskraften – Nu och i framtiden.", Riksförsäkringsverket (RFV) analyserar 2002:3.
- Riksdagens Revisorer (2002) "Statens avtalsförsäkringar", Riksdagens Revisorer [2001/2002], Rapport 2001/2002:11.
- SCB (2005a), Arbetskraftsundersökningarna, div. årgångar
- SCB (2005b), Sveriges framtida befolkning 2005-2050 – Reviderad befolkningsprognos från SCB. Statistiska meddelanden BE 18 SM 0501.
- SCB (2007), Befolkningens utbildning, 2005, UF0506, Statistiska centralbyrån.
- Selin, H. (2003) "Dyr äldre arbetskraft en analys av ålderskänsliga avtalspremier konsekvenser för äldres arbetskraftsdeltagande" D-uppsats, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet.

- Siddiqui, S. (1997). "The Impact of Health on Retirement Behaviour: Empirical Evidence from West Germany." *Health Economics*, 6: 425-438.
- Sjögren-Lindquist, G. och E. Wadensjö (2005) "Inte bara socialförsäkringar – komplementerande ersättningar vid inkomstbortfall", ESS rapport 2005:2, Finansdepartementet, Stockholm.
- Sjögren-Lindqvist, G. (2006) "Late careers and career exits in Sweden" (2006), eds. H. P. Blossfeld, S. Buchholz och D. Hofäcker, kapitel 9 i *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*, London: Routledge.
- Skirbekk, V. (2004) "Age and Individual Productivity: A Literature Survey", i G. Feichtinger, ed., *Vienna Yearbook of Population Research*, Vienna: Austrian Academy of Sciences Press: 133-153.
- SOU (2003) Översynen av försäkringsmodellen för de statliga avtalsförsäkringarna, Betänkande från SPÅ-utredningen, SOU 2003:85, Fritzes, Stockholm.
- SOU (2004), "Kan vi räkna med de äldre?" bilaga 5 i Långtidsutredningen 2003/2004, SOU 2004:44, Fritzes, Stockholm.
- SOU (2006), En sammanhållen diskrimineringslagstiftning. Slutbetänkande av Diskrimineringskommittén, SOU 2006:22, Fritzes, Stockholm.
- Stern, S. (1989). "Measuring the Effect of Disability on Labor Force Participation." *Journal of Human Resources*, 24: 361-395.
- Stock, J. H., och D. A. Wise (1990). "Pensions, the Option Value of Work, and Retirement." *Econometrica*, 58: 1151-1180.
- Ståhlberg, A.-C. (1995), "Pension Reform in Sweden," *Scandinavian Journal of Social Welfare*, 4, 267-273.
- Sundén, A (1994) *Early Retirement in the Swedish Pension System*, Ithaca, N.Y.: Cornell University
- Svenska Arbetsgivareföreningen (1994): "SAF-PTK Avtal om ITP och TGL," Broschyr, Svenska Arbetsgivareföreningen.

- Ulander-Wänman C (2005), "Varslad, uppsagd, återanställd. Företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS i praktisk tillämpning" Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, IFAU, Rapport 2005:4.
- Wadensjö, E. (1985). "Disability Pensioning of Older Workers in Sweden. A Comparison of Studies Based on Time-series and Cross-section Data." Meddelande 15/1985, Institutet för social forskning, Stockholm.
- Wadensjö, E. (2003) "Deltidspension – Ett sätt att höja antalet arbetade timmar i Ekonomin?" opublicerat manuskript, SOFI.
- Wadensjö, E. (2006) "Part-time pensions and part-time work in Sweden" IZA working paper 2273.
- Wadensjö, E., och G. Sjögren (2000): Arbetslinjen för äldre i praktiken, En studie för Riksdagens Revisorer, Institutet för Social forskning (SOFI).

Departementsserien 2007

Kronologisk förteckning

1. Preskription vid allvarliga brott. Ju.
2. Frågan om fortsatt giltighet av 1952 års tvångsmedelslag och lagen om hemlig kameraövervakning. Ju.
3. Annonstid i radio och TV. Ku.
4. Arbetsutbud och sysselsättning bland personer med utländsk bakgrund. En kunskapsöversikt. Fi.
5. Påföljder för psykiskt störda lagöverträdare. Ju.
6. Internationell insolvens – en diskussionspromemoria. Ju.
7. Vissa frågor i stiftelselagen, m.m. Ju.
8. Skydd mot fel och obestånd inom bostadsbyggandet. M.
9. Ett uppföljningssystem för barnpolitiken. Slutrapport från arbetsgruppen med uppgift att utveckla indikatorer för barnpolitiken. S.
10. Skadeståndsfrågor vid kränkning. Ju.
11. En mer öppen domarutbildning. Ju.
12. Bostadsrättsregister – några modeller för registrering av bostadsrätter. Ju.
13. Vuxnas kontakter med barn i sexuella syften. Ju.
14. Kriminalisering av privat olovlig hantering av avkodningsutrustning. Ku.
15. En lag om ekodesign. N.
16. Sammanläggning av Statens strålskyddsinstitut och Statens kärnkraftinspektion. M.
17. Utvidgat system med prövningstillstånd i Arbetsdomstolen. A.
18. Verkställighet inom Europeiska unionen av bötesstraff och beslut om förverkande. Ju.
19. Civilrättsliga sanktioner på immaterialrättens område – genomförande av direktiv 2004/48/EG. Ju.
20. Pantbrevssystemet och elektroniska företagsinteckningsbrev. Ju.
21. Äldres arbetsutbud och möjligheter till sysselsättning. En kunskapsöversikt. Fi.

Departementsserien 2007

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

- Preskription vid allvarliga brott. [1]
- Frågan om fortsatt giltighet av 1952 års tvångsmedelslag och lagen om hemlig kameraövervakning. [2]
- Påföljder för psykiskt störda lagöverträdare. [5]
- Internationell insolvens
– en diskussionspromemoria. [6]
- Vissa frågor i stiftelselagen, m.m. [7]
- Skadeståndsfrågor vid kränkning. [10]
- En mer öppen domarutbildning. [11]
- Bostadsrättsregister – några modeller för registrering av bostadsrätter. [12]
- Vuxnas kontakter med barn i sexuella syften. [13]
- Verkställighet inom Europeiska unionen av bötesstraff och beslut om förverkande. [18]
- Civilrättsliga sanktioner på immaterialrättens område – genomförande av direktiv 2004/48/EG. [19]
- Pantbrevssystemet och elektroniska företagsinteckningsbrev. [20]

Socialdepartementet

- Ett uppföljningssystem för barnpolitiken.
Slutrapport från arbetsgruppen med uppgift att utveckla indikatorer för barnpolitiken. [9]

Finansdepartementet

- Arbetsutbud och sysselsättning bland personer med utländsk bakgrund.
En kunskapsöversikt. [4]
- Äldres arbetsutbud och möjligheter till sysselsättning. En kunskapsöversikt. [21]

Kulturdepartementet

- Annonstid i radio och TV. [3]
- Kriminalisering av privat olovlig hantering av avkodningsutrustning. [14]

Miljödepartementet

- Skydd mot fel och obestånd inom bostadsbyggandet. [8]

- Sammanläggning av Statens strålskyddsinstitut och Statens kärnkraftinspektion. [16]

Näringsdepartementet

- En lag om ekodesign. [15]

Arbetsmarknadsdepartementet

- Utvidgat system med prövningstillstånd i Arbetsdomstolen. [17]