

# Förord

Det har skett en smått remarkabel förändring på den svenska arbetsmarknaden under de senaste fem åren. De som kallas äldre och är 60+ arbetar allt mer. Andelen sysselsatta i åldern 60–64 år är stigande och var år 2005 högre än den varit på flera decennier. Medan fem av tio fanns på arbetsmarkanden i slutet av 1990-talet, så fanns sex av tio i arbete år 2005. Med bibehållen hög efterfrågan på arbete och goda villkor i arbetslivet skapas incitament till att fler äldre vill arbeta längre och att färre väljer tidig pension.

Om sysselsättningen fortsätter att öka i samma takt som under de senaste fem åren, så kommer i runda tal 100 000 fler 60–64-åringar finnas i arbete år 2012 än vad som skulle vara fallet om avgångsmönstret från slutet av 1990-talet bestod och som *Långtidsutredningen* (SOU 2004:19) utgick ifrån i sitt framtidsscenario. Mönstret från 1990-talet med sjunkande arbetskraftsdeltagande och sjunkande faktisk pensionsålder har vänts.

Genom det reformerade pensionssystemet, lagstiftningen om rörlig pensionsålder, insatser för att minska arbetslöshet och sjukfrånvaro hör Sverige till de länder inom EU som mest aktivt arbetar för att ”riva hindren för äldre i arbetslivet”. Arbetskraftsdeltagandet bland de äldre är i dag högre i Sverige än i alla andra EU-länder.

Desto angelägnare är det att noggrant kunna följa avgångsmönstren bland de äldre på arbetsmarknaden. Hur väl lyckas olika delar av arbetsmarknaden att upprätthålla arbetslinjen för de äldre? Det är frågan.

Hittills har tillförlitlig statistik saknats, men i denna rapport till ESS – *Tidiga pensionsavgångar från statliga myndigheter* – (ESS 2006:1) presenteras för första gången en samlad statistisk bild av utflödet av äldre arbetskraft från arbetsmarkanden, i synnerhet från de statliga myndigheterna. Rapporten visar samtidigt hur viktiga de trygghetsavtal som träffats mellan parterna har blivit för de omställningar som ständigt pågår på den svenska arbetsmark-

naden och vars omfattning beskrivs i ESS-rapporten *Inte bara socialförsäkringar – kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall* (ESS 2005:2).

Att många statlig anställda lämnade arbetslivet i förtid under den studerade perioden 1998–2003 beror självfallet på de omfattande förändringar med påföljande personalneddragningar som den statliga sektorn, i likhet med andra sektorer, genomgick under 1990-talet. Andelen anställda som lämnade arbetslivet i förtid var dock större inom den statliga sektorn än inom övriga delar av arbetsmarknaden. I huvudsak fick de sin försörjning tryggad via avtalade förmåner, som pensionsersättning eller särskild pensionsersättning. Pension enligt avtal var också relativt vanligt bland privata och kommunal anställda tjänstemän, medan de ohälsorelaterade ersättningarna, särskilt förtidspensionering, var den viktigaste försörjningskällan för de privatanställda arbetarna.

Det slående i denna statistiska genomgång är emellertid att de tidiga utträdena från arbetsmarknaden minskar och det gäller särskilt inom statliga verksamhetsområden. Med tanke på den förstående ”generationsväxlingen” och de finansieringsproblem som följer med en åldrande befolkning skulle en utveckling, som närmar den faktiska pensionsåldern till den allmänt vedertagna 65-årsåldern naturligtvis vara betydelsefull för samhällsekonomin.

Denna rapport har utarbetats av departementsrådet Kjell Nyman, verksam inom Expertgruppen för Studier i Samhällsekonomi och departementssekreterare Lizbeth Valck vid Ekonomiska avdelningen i Finansdepartementet.

I likhet med vad som gäller för alla rapporter till ESS svarar författarna för innehållet i rapporten och står själva för värderingar och slutsatser.

Stockholm i mars

Expertgruppen för Studier i Samhällsekonomi

Levi Svenningsson  
Kanslichef

# Innehåll

<b>Sammanfattning .....</b>	<b>9</b>
<b>1 Bakgrund, syfte och frågor .....</b>	<b>15</b>
1.1 En långsiktig trend med minskat arbetsutbud .....	15
1.2 Ökad sysselsättningen bland äldre under de senaste åren .....	16
1.3 Insatser behöver göras för att säkerställa en fortsatt ökning av sysselsättningen .....	18
1.4 Hur har det sett ut när staten är arbetsgivare? .....	20
1.5 Trygghetsstiftelsens verksamhet .....	23
1.6 Förmånliga pensionsvillkor vid uppsägningar .....	25
1.7 Vilken omfattning har de tidiga pensioneringarna haft? .....	25
1.8 Syfte och frågor .....	27
1.9 Disposition .....	27
1.10 Definitioner .....	27
<b>2 Tidigare forskning .....</b>	<b>29</b>
2.1 Forskning om ekonomiska drivkrafter .....	29
2.2 Förtida vägar ut ur arbetslivet .....	31
<b>3 Data och metod .....</b>	<b>35</b>
3.1 Databaser som använts .....	35
3.2 Klassificering utifrån arbetsmarknadssektor .....	36
3.3 Metod för att jämföra statens olika verksamhets- områden med varandra .....	37

<b>4</b>	<b>Staten jämfört med andra sektorer.....</b>	<b>39</b>
4.1	Något vanligare att statligt anställda lämnar arbetslivet i förtid .....	39
4.2	Sysselsättningen har ökat för varje ny årskull .....	43
4.3	Försörjningssätt efter utträdet från arbetslivet .....	46
<b>5</b>	<b>Jämförelse mellan olika statliga verksamhetsområden ....</b>	<b>49</b>
5.1	Tidiga pensionsavgångar via flera olika trygghetssystem .....	49
5.1.1	Sjukpension i det statliga kollektivavtalet .....	51
5.1.2	Trygghetsavtalet inom staten .....	51
5.1.3	Lägre pensionsålder för vissa yrkesgrupper .....	53
5.1.4	Förtida uttag av avtalspensionen.....	53
5.1.5	Delpension i det statliga kollektivavtalet.....	54
5.2	Statens olika verksamhetsområden .....	55
5.3	De tidiga avgångarnas omfattning inom olika verksamhetsområden.....	58
5.3.1	Sjukpensionärer.....	58
5.3.2	Avgångspensionärer.....	62
<b>6</b>	<b>Slutsatser och sammanfattande bedömning .....</b>	<b>67</b>
6.1	Ökad sysselsättning bland äldre .....	67
6.2	Flera osäkerhetsfaktorer kvarstår dock.....	69
6.3	Statistikunderlaget behöver förbättras.....	71
	<b>Referenser .....</b>	<b>73</b>

## Bilagor

<i>Bilaga 1</i>	Statliga utredningar om de äldres situation på arbetsmarknaden .....	75
<i>Bilaga 2</i>	Data och metod.....	79
<i>Bilaga 3.1</i>	Variabelförteckning .....	85

<i>Bilaga 3.2</i>	Bortfall till följd av att uppgifter saknas i yrkesregistret om kategorivariabeln arbetare och tjänstemän inom privat sektor .....	87
<i>Bilaga 3.3</i>	Känslighetsanalys av förvärvsinkomstens andel .....	89
<i>Bilaga 5.1</i>	Förtida pensionsavgångar inom statlig sektor .....	95
<i>Bilaga 5.2</i>	Förteckning över de myndigheter som tillhör de olika statliga verksamhetsområdena .....	97

# Sammanfattning

## Syfte, frågor och metod

För att klara den demografiska utmaningen måste arbetsutbudet öka. En potential till ökat arbetsutbud finns bland personer i åldrarna 55–64 år. Regering och riksdag har därför aviserat att insatser behöver göras som förbättrar möjligheterna för äldre att vara kvar längre i arbetslivet. Detta omfattar naturligtvis även statligt anställda. Det är speciellt viktigt mot bakgrund av att staten enligt tidigare studier inte lyckades upprätthålla arbetslinjen bland äldre medarbetare under 1990-talet. Den löpande statistiken från Statens Pensionsverk (SPV) visar att nästan 18 000 statsanställda under 65 år uppbar avgångspension (pensionsersättning eller särskild pensionsersättning) i slutet av år 1996. Därefter beviljades ytterligare drygt 12 000 avgångspension fram till och med år 2004.

Ingen har dock hittills satt antalsuppgifterna i relation till antalet anställda i de aktuella ålderskategorierna. Det har därför inte gått att göra någon meningsfull bedömning av hur vanligt det var att statsanställda lämnade arbetslivet i förtid. Eftersom antalet anställda och ålderssammansättningen inom olika statliga verksamhetsområden kan variera kraftigt, har det inte heller varit möjligt att undersöka var inom den statliga sektorn som det var vanligast att medarbetarna lämnade arbetslivet i förtid. Dessutom har ingen jämförelse gjorts med andra sektorer i ekonomin.

Syftet med denna studie är att fylla några av de ovan nämnda kunskapsluckorna. Vi söker svar på följande frågor:

1. Har relativt sett fler anställda inom den statliga sektorn lämnat arbetslivet i förtid än i övriga sektorer?
2. Hur har utvecklingen sett ut under den tidsperiod (1998–2003) som studeras?

3. Är andelen statligt anställda som efter utträdet fått sin försörjning tryggad via avtalade trygghetsförmåner större än inom andra sektorer?
4. Inom vilka delar av den statliga sektorn har störst andel anställda lämnat arbetsmarknaden i förtid med avtalade förmåner?

För att svara på de tre första frågorna har beräkningar genomförts på registerdata för alla personer födda mellan 1933 och 1942, som var folkbokförda i Sverige den 31 december 1998. De som var kvar i arbetslivet vid 57 års ålder har följts, år för år fram till år 2003. Personer födda före 1939 hade då hunnit fylla 65 år. Övriga, dvs. födda 1939–1942, var 61–64 år.

Jämförelsen mellan olika statliga verksamhetsområden, som syftar till att svara på den fjärde frågan, är baserade på statistik från SPV och Arbetsgivarverket.

### **Andelen statsanställda som arbetade kvar till 65 års ålder ökar**

För i stort sett varje ny årskull av statligt anställda ökade andelen som fortfarande var yrkesverksamma vid 64 års ålder. Bland statligt anställda födda 1933–1936 var denna andel lägre än motsvarande andel bland anställda i andra sektorer. För personer födda 1937–1939 var däremot andelen i stort sett lika stor som i övriga sektorer.

Genom att studera arbetslivsdeltagande vid 61 års ålder kan man se att samma starka utvecklingstrend tyckts hålla i sig även bland personer födda mellan 1940–1942. Andelen som arbetade fram till minst 61 års ålder fortsatte att öka bland statligt anställda. Även allt fler kommunal- och landstingsanställda fortsatte att arbeta fram till minst 61 års ålder. Bland de privatanställda gick det emellertid inte att utskilja någon liknande positiv utvecklingstrend.

### **Sett över hela tidsperioden lämnade en större andel statligt anställda arbetslivet i förtid**

Sett över hela tidsperioden 1998–2003 var dock andelen anställda som lämnade arbetslivet i förtid, större inom den statliga sektorn än inom övriga delar av arbetsmarknaden. Bland dem som var yrkesverksamma vid 57 års ålder lämnade 67 procent av männen

och 66 procent av kvinnorna i statlig tjänst arbetslivet före 65 års ålder. Bland övriga sektorer varierade motsvarande andelar mellan 53 och 61 procent. Det enda undantaget från detta mönster var kommunal- och landstingsanställda kvinnor. Av dessa lämnade 68 procent arbetslivet före 65 års ålder, dvs. en något högre andel än inom staten.

De statligt anställda lämnade dessutom i betydligt större utsträckning än andra anställda arbetslivet redan vid 60–61 års ålder. Skillnaden mellan staten och övriga sektorer var därför större räknat som bortfall av antalet arbetsår i stället för antalet personer som lämnar arbetslivet i förtid. Detta mönster var tydligast bland männen.

### **Större andel med avtalade förmåner bland statligt anställda**

Andelen statligt anställda som efter utträdet från arbetslivet fick sin försörjning tryggad via avtalade förmåner var större än motsvarande andel inom övriga sektorer. Vid t.ex. 64 års ålder var avtalad pension den största inkomstkällan för cirka 76 procent av de tidigare statligt anställda männen. Bland kvinnorna var andelen något lägre. Pension enligt avtal var också relativt vanligt bland dem som tidigare hade varit privatanställd tjänsteman eller kommun- eller landstingsanställd.

Bland tidigare privatanställda arbetare var andelen som efter utträdet försörjde sig på avtalad pension betydligt lägre. Andelen uppgick till endast 24 procent. För dessa var i stället sjukpenning och förtidspension de största försörjningskällorna efter utträdet; nästan hälften hade ersättning från något av dessa båda system.

### **De tidiga pensionsavgångarna minskar inom samtliga statliga verksamhetsområden**

Under 1990-talet genomfördes stora omställningar av de statliga verksamheterna till följd av bl.a. statsmaktsbeslut, behovet att effektivisera verksamheten och den utökade teknikanvändningen. I samband med dessa omställningar lämnade många äldre arbetsmarknaden i förtid. Under åren 1998 och 2003 minskade emellertid andelen 60–64-åringar som nybeviljades pensionsersättning påtagligt inom samtliga statliga verksamhetsområden utom försvaret där



behov av omställning varit fortsatt stort. Andelen nybeviljade pensionsersättningar inom försvarsmakten ökade dramatiskt från 1999 till 2001. Därefter har andelen minskat även inom försvarsområdet.

Även genomsnittlig andel anställda som under den aktuella tidsperioden uppbar pensionsersättning var klart störst inom försvaret. Andelen var också stor inom uppdragsbaserad verksamhet och inom affärsverks- och infrastrukturuområdet. Lägst var andelen inom verksamhetssektorerna kultur, universitet, högskola och forskning.

Mellan 1998 och 2003 minskade också antalet anställda som utnyttjade den för vissa yrkeskategorier avtalsenliga rätten till lägre pensionsålder med en tredjedel.

Förtidspension var mindre vanligt förekommande bland statsanställda än bland övriga som lämnade arbetslivet i förtid. Inom samtliga statliga verksamhetssektorer har andelen anställda i åldern 60–64 år som beviljades förtidspension minskat betydligt år 2003 jämfört med den nivå det låg på när andelen var som störst inom respektive verksamhetsområde. Andelen statsanställda i åldern 60–64 år, som fick kompletterande sjukpension i samband med förtidspensionering, var störst inom försvaret. Därefter följde i tur och ordning verksamhetssektorn arbetsliv, omsorg och utbildning, rättsväsendet och affärsverks- och infrastrukturuområdet.

### **Fortsatt höga kostnader för de tidiga pensionsavgångarna**

Trots att antalet nybeviljande pensionsersättningar och särskilda pensionsersättningar halverats sedan slutet av 1990-talet är kostnaderna för dessa ersättningar fortfarande höga. För år 2005 beräknas den totala kostnaden uppgå till cirka 1,6 miljarder kronor. Under åren 2000–2002 uppgick kostnaderna till cirka 1,8 miljarder per år. Om behovet av att ställa om de statliga verksamheterna återigen skulle öka kan, med nuvarande regelverk, kostnaderna komma att öka. Nya beslut om tidiga pensionsavgångar får i många fall budgetkonsekvenser på upp till fem års sikt.

Med nuvarande statistikunderlag är det dessutom inte möjligt att följa den fortsatta utvecklingen av de tidiga pensionsavgångarna inom olika verksamhetsområden på ett meningsfullt sätt. Det gäller såväl de tidigare förmånerna i det statliga Trygghetsavtalet som det nya deltidspensionssystemet. Det är heller inte möjligt att se om

den positiva utvecklingstrenden med minskad andel tidiga pensionsavgångar, som identifierats bland statligt anställda jämfört med anställda inom övriga sektorer, fortsätter. Dataunderlaget för fortsatt bedömning av utvecklingen inom den statliga sektorn behöver därför förbättras.

# 1 Bakgrund, syfte och frågor

## 1.1 En långsiktig trend med minskat arbetsutbud

Sverige står inför en stor demografisk utmaning. Andelen personer som befinner sig i förvärvsaktiv ålder (20–64 år) kommer under de närmaste 30 åren att successivt sjunka med 5 procentenheter till 54 procent (SCB, 2005). I Långtidsutredningen 2003/04 (SOU 2004:19) presenteras en omfattande analys av de påfrestningar på välfärdsystemet som detta kommer att leda till. Analysen visar att det framtida arbetsutbudet måste öka påtagligt om det ska vara möjligt att upprätthålla de offentliga välfärdsåtagandena på nuvarande nivå.

En stor potential för ökat arbetsutbud finns bland personer över 55 år. Det ska ses mot bakgrund av att arbetskraftsdeltagandet bland äldre trendmässigt minskat sedan början av 1960-talet. Bland svenska män i åldrarna 55 till 59 sjönk arbetskraftsdeltagandet från omkring 95 procent i slutet 1960-talet till 82 procent i mitten av 1990-talet (Gruber & Wise, 1999). Bland män i åldrarna 60 till 65 sjönk det med hela 30 procentenheter från 85 till 55 procent (Palme & Svensson, 1999). Andelen män som arbetade fram till 65-årsdagen halverades från 70 till 35 procent mellan åren 1970 och 2001 (SOU 2002:29).

Bilden ser något annorlunda ut för kvinnorna. Deras arbetskraftsdeltagande har förändrats dramatiskt från att före 1960 ha varit mycket lågt till att i början av 1990-talet komma upp i nästa samma nivå som för männen. Det gällde i synnerhet kvinnor mellan 55 och 60 år. Men även kvinnor mellan 60 och 64 år ökade sitt arbetskraftsdeltagande påtagligt. Under den ekonomiska krisen i början av 1990-talet sjönk dock arbetskraftsdeltagandet och sysselsättningen även för kvinnorna. Bland såväl män som kvinnor var nedgången speciellt kraftig i åldrarna 60–64 år.

Samtidigt som de äldres arbetsutbud minskat under lång tid har deras hälsotillstånd, som är en av de viktigaste grunderna för

arbetsförmågan, förbättrats påtagligt. Medellivslängden för männen har t.ex. förlängts med fem år från 72 år på 1960-talet till 77 år på 2000-talet. För kvinnorna har medellivslängden under samma period ökat från 76 till 82 år. Den förväntade återstående livslängden vid 65-års ålder, som är en mer direkt indikator på hälsotillståndet bland äldre, har förlängts från 14 till 17 år för män och från 16 till 20 år för kvinnor (SOU 2002:29).

Även de äldres upplevda hälsotillstånd samt deras rörelse- och arbetsförmåga har förbättrats. De av SCB uppskattade förväntade hälsovägda levnadsåren, där dessa faktorer beaktas, har ökat sedan början av 1980-talet. Ökningen har varit större för män vilket bekräftar den relativt större ökningen av medellivslängden för män. Bland såväl män som kvinnor består de år som tillförts livet framför allt av år med lätt ohälsa. Åren med måttlig eller svår ohälsa har minskat, med undantag av en svag tendens för ökad ohälsa bland kvinnor mellan 45–54 år.

## 1.2 Ökad sysselsättningen bland äldre under de senaste åren

Efter den djupa krisen i början av 1990-talet har de äldres anknytning till arbetslivet stärkts. Det framgår till exempel av Socialförsäkringsutredningens beräkningar av den genomsnittliga åldern för utträde ur arbetskraften (se tabell 1.1). Den har höjts för såväl kvinnor som män under 2000-talets inledning. År 2004 låg den på 62,7 år för kvinnorna och 63,5 år för männen.

**Tabell 1.1** Genomsnittlig ålder vid utträde ur arbetskraften för personer som vid 50 års ålder fanns med i arbetskraften, åren 1998–2004

År	Kvinnor	Män	Kvinnor och män
1998	61,8	62,7	62,2
1999	61,9	62,7	62,3
2000	61,9	62,7	62,3
2001	62,1	62,9	62,5
2002	62,2	63,1	62,7
2003	62,6	63,4	63,0
2004	62,7	63,5	63,1

Källa: Socialförsäkringsutredningen, (S 2004:08).

Även sysselsättningsgraden har ökat under de senaste åren (se tabell 1.2). I åldersgruppen 60–64 år ökade den med 11,6 procentenheter mellan 1999 och 2004. Sysselsättningsgraden var 2004 drygt 58 procent vilket är något högre än före den djupa krisen i början av 1990-talet. Ingen annan åldersgrupp har återhämtat så mycket av det kraftiga sysselsättningsfallet i början av 1990-talet.

Personer i åldern 55–59 år har hittills endast återhämtat en del av sysselsättningsfallet. I den åldersgruppen ligger sysselsättningsgraden fortfarande 3,6 procentenheter under 1990 års nivå. De har dock haft en bättre sysselsättningsutveckling än vad personer under 55 år har haft. För alla åldersgrupper under 55 år är skillnaden mellan 1990 och 2004 års sysselsättningsgrad betydligt större än för åldersgruppen 55–59 år.

**Tabell 1.2 Sysselsättningsgraden för olika åldersgrupper i procent**

År/ Ålder	1990	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Förändring 1990–2004	Förändring 1999–2004
16–19	47,7	26,3	28,6	30,8	29,1	27,7	25,7	-22,0	-0,6
20–24	79,8	57,3	59,7	61,4	60,5	59,4	57,3	-22,5	0
25–34	89,2	78,9	80,4	81,8	81,2	80,1	79,4	-9,8	+0,5
35–44	93,7	84,0	85,7	86,2	85,8	85,2	85,1	-8,6	+1,1
45–54	91,8	84,9	85,3	85,7	85,5	85,2	84,1	-7,7	-0,8
55–59	82,1	77,6	78,0	78,7	79,1	78,3	78,5	-3,6	+0,9
<b>60–64</b>	<b>57,0</b>	<b>46,8</b>	<b>48,4</b>	<b>51,0</b>	<b>53,6</b>	<b>56,9</b>	<b>58,4</b>	<b>+1,4</b>	<b>+11,6</b>
16–64	83,1	72,9	74,2	75,3	74,9	74,3	73,4	-9,7	+0,5

Källa: SCB:s arbetskraftsundersökning.

Ökningen av äldres anknytning till arbetslivet tycks vara ett internationellt fenomen. I så gott som alla EU-länder ökade arbetskraftsdeltagandet bland personer i åldern 55–64 år mellan åren 1995 och 2002 (se tabell 1.3).

Sverige hade det högsta arbetskraftsdeltagandet av alla länder som ingår i undersökningen. Ökningen av arbetskraftsdeltagandet har dock varit snabbare i t.ex. Finland, Irland, Nederländerna och Portugal sedan mitten av 1990-talet. Till skillnad från Sverige har ökningen i de flesta andra länder varit större i åldersgruppen 55–59 än i åldersgruppen 60–64 år.

Även i USA – där arbetskraftsdeltagandet bland äldre personer är högre än i de flesta europeiska länder – har sysselsättningen bland äldre ökat något under senare år. Det gäller speciellt bland kvinnor. Men det finns fortfarande flera hinder som bromsar en fortsatt ökning av de äldres förvärvsfrekvens i såväl USA som Europa (Munnell, 2006).

**Tabell 1.3 Arbetskraftsdeltagande bland äldre som andel av befolkningen i olika EU-länder, procent**

År/ Ålder	1990		1995		2002	
	55–59	60–64	55–59	60–64	55–59	60–64
Belgien	32,5	11,2	37,0	11,7	40,1	11,4
Danmark	74,4	39,3	70,2	35,5	79,5	35,4
Finland	62,5	25,2	63,0	20,7	71,4	27,6
Frankrike	56,2	19,7	57,2	15,6	61,2	16,1
Grekland	49,7	32,7	51,0	33,1	50,3	31,2
Irland	-	-	49,6	35,0	56,9	39,3
Italien	-	-	39,6	18,9	41,1	19,6
Nederländerna	45,9	14,9	44,9	14,2	60,6	21,9
Portugal	56,0	39,2	55,3	37,7	61,9	43,6
Spanien	49,0	30,6	47,4	27,3	52,3	31,2
<b>Sverige</b>	<b>83,0</b>	<b>58,2</b>	<b>80,3</b>	<b>52,7</b>	<b>82,2</b>	<b>57,3</b>
Storbritannien	57,5	21,3	59,7	19,1	66,8	24,7
Tyskland	67,9	37,9	64,6	37,2	67,8	39,4
EU genomsnitt	57,1	26,5	54,4	23,6	59,6	26,7

Källa: OECD (2003).

### 1.3 Insatser behöver göras för att säkerställa en fortsatt ökning av sysselsättningen

Trots den tendens till ökad förvärvsfrekvens som registrerats under senare år anser regeringen att det finns ett betydande utrymme för fortsatt ökning av sysselsättningen bland äldre. I 2004 års vårproposition och i budgetpropositionen för 2005 framhåller regeringen att åtgärder behöver vidtas för att göra det möjligt för äldre att vara kvar längre i arbetslivet och stimulera dem till detta och för arbetsgivare att öka efterfrågan på äldre arbetskraft (prop. 2003/04:100 s.26, prop. 2004/05:1 s.32).

En liknande bedömning gjordes av den parlamentariska äldreberedningen SENIOR 2005. Det finns enligt beredningen tre huvudorsaker till att många äldre lämnar arbetslivet i förtid. En är

*utstötningen* på grund av förhållandena på arbetsmarknaden. En andra orsak är att vissa *ersättningsystem* kan göra det attraktivt att lämna arbetslivet och en tredje är individens egen *motivation* och de prioriteringar man vill göra mellan arbete och fritid (se bilaga 1 för en mer utförlig redogörelse). I diskussionsbetänkandet Riv ålders-trappan! (SOU 2002:29) framhöll beredningen behovet av ökad samverkan mellan regeringen, berörda myndigheter, arbetsmarknadens parter och arbetslivsforskningen för att komma till rätta med problemen inom dessa tre olika områden. En sådan samverkan borde syfta till att stödja och stimulera utvecklingen av arbetslivet så att;

- arbetsförhållandena bättre anpassas till de äldres arbetsförmåga,
- det blir lättare för äldre i arbetslivet att börja nya yrkeskarriärer,
- möjligheterna till flexibla arbetstider förbättras, och
- möjligheterna att kombinera pension med förvärvsarbete ökar.

Med hänsyn till bl.a. de förändringar som förväntas ske, med stora pensionsavgångar inom vissa yrkesgrupper, är det enligt beredningen viktigt att mer noggrant kunna följa hur utträdet från arbetslivet förändras över tiden och inom olika branscher.

Beredningen ansåg också att de lagar och avtal som förhindrar, försvårar eller gör det ekonomiskt ointressant för personer som vill kombinera förvärvsarbete med pension måste identifieras och undanröjas. De ansåg vidare att möjligheten att göra förändringar i arbetsrätten och skattelagstiftningen för att stimulera arbetsgivarna att anställa redan pensionerade personer måste undersökas. Dessutom bör formerna för hur kompetens kan överföras från äldre till yngre medarbetare utvecklas.

Parallellt med äldreberedningen analyserade en arbetsgrupp inom Näringsdepartementet de hinder som finns för äldre att vara kvar på arbetsmarknaden. Arbetsgruppen, som tog sig namnet Seniorgruppen, presenterade departementsstencilen Riv hindren för äldre i arbetslivet (Ds 2002:10). Några av de viktigaste bedömningarna som arbetsgruppen framförde var följande:

- Nuvarande praxis med avgångspensioneringar för äldre i samband med företagsnedläggningar och driftsinskränkningar måste ersättas med ett system för omställning från en verksamhet till en annan på hela arbetsmarknaden.

- Nuvarande huvudregel i lagen om anställningsskydd som ger äldre ett vidgat anställningsskydd i förhållande till yngre bör bibehållas. Men parterna på arbetsmarknaden måste ha en gemensam syn i frågan om nuvarande sätt att träffa avtal som kringgår lagens syfte i samband med omställningar och företagsrekonstruktioner.
- Lagstiftningen bör anpassas till den flexibla pensionsåldern mellan 61 till 70 år som införts. Nuvarande gräns för när tidsbegränsad anställning får ske utan inskränkningar bör därför sänkas från 67 till 61 år och denna möjlighet bör finnas oavsett om den anställda är pensionär eller inte.
- Pensionsåldern kan och bör variera med individen. Enligt Seniorgruppen är det logiskt att införa en laglig rätt till deltidarbete för äldre, mot bakgrund av den enskildes rätt att ta ut allmän pension i fjärdedelar från 61 års ålder.
- Pensionsavtal som parterna träffat bör omförhandlas så att det alltid ska finnas ekonomiska drivkrafter för fortsatt arbete i de situationer där den enskilde ställs inför valet att gå i pension eller stanna kvar.
- Samordningsregler, som gör det ofördelaktigt att arbeta efter en tidig pensionsavgång, bör i möjligaste mån undvikas.
- Formerna för förtidspensionering bör omprövas samtidigt som omfattande insatser måste till i form av rehabilitering m.m.

#### 1.4 Hur har det sett ut när staten är arbetsgivare?

Ambitionen att öka sysselsättningen bland äldre, som regeringen och ovannämnda utredningar gett uttryck för, omfattar givetvis även de statligt anställda. För dessa har staten, i egenskap av arbetsgivare, ett speciellt ansvar. Att följa upp utvecklingen inom den statliga sektorn är speciellt viktigt mot bakgrund av att staten som arbetsgivare tidigare haft svårt att upprätthålla arbetslinjen (Wadensjö och Sjögren, 2000).

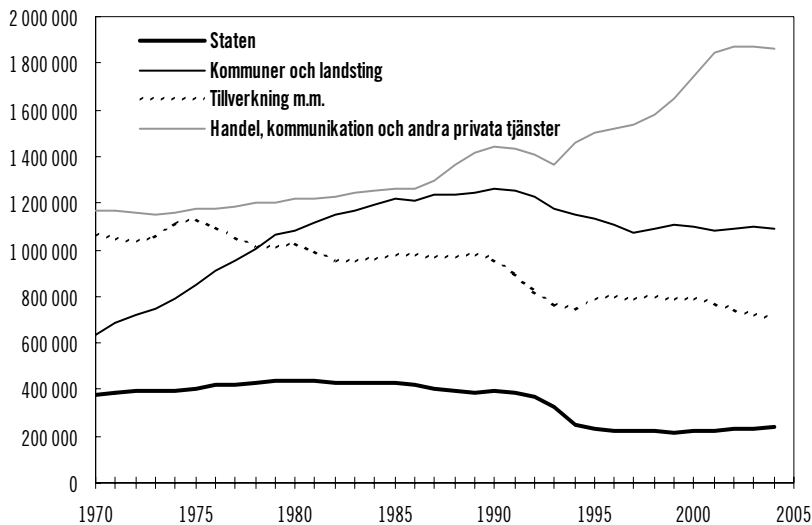
Att många statligt anställda lämnat arbetslivet i förtid har framför allt att göra med de omfattande förändringar som den statliga sektorn, i likhet med andra sektorer, genomgick under 1990-talet. Runt 1990 började regeringen med kraft att stärka kontrollen av de offentliga utgifterna. Det s.k. administrationsprogrammet – i vilket alla myndigheter fick i uppdrag att krympa sina administrationskostnader med tio procent på tre år – ledde till nedskärningar på



myndigheterna. Eftersom de statliga verksamheterna ofta är mycket personalintensiva tvingades många myndigheter att minska antalet anställda för att klara budgeten.

Under första hälften av 1990-talet bolagiserades dessutom en del av den statliga verksamheten. De anställda i ett antal tidigare stora affärsverk, såsom Posten, Televerket och Vattenfall, räknades därmed inte längre som statsanställda. Sammantaget ledde dessa förändringar till att antalet anställda minskade från cirka 400 000 år 1990 till 236 000 år 2004 (diagram 1.1). År 2004 var knappt 6 procent av alla sysselsatta statsanställda.

**Diagram 1.1** Antal sysselsatta i staten och inom andra delar av arbetsmarknaden under åren 1970–2004



Källa: AKU (årsmedeltal), SCB

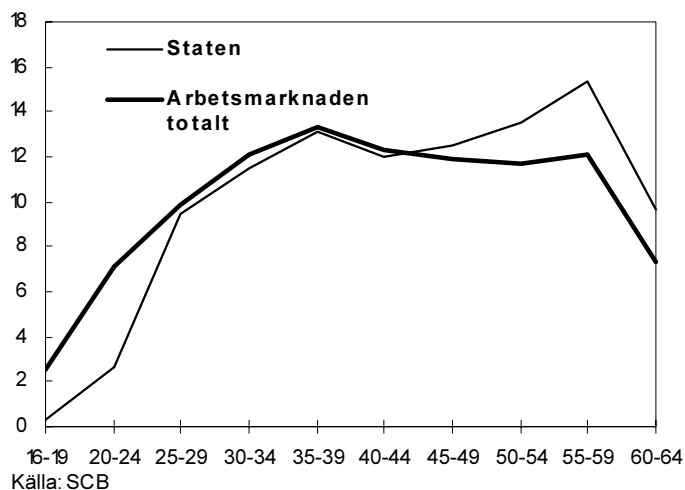
Anm: Från och med år 2001 förändrades SCB:s definition av sektorer. Bland annat har Försäkringskassor förts över från kommunal till statlig sektor och affärsverk har flyttats från statlig till privat sektor. Dessa förändringar tog dock antalsmässigt i stort sett ut varandra och antalet anställda i staten påverkades inte.

Omvandlingsbehovet inom den statliga sektorn har även varit stort till följd av åldersfördelningen bland de anställda. Den är betydligt mer ojämn än på arbetsmarknaden i sin helhet (se diagram 1.2). Andelen anställda mellan 16–24 år är lägre inom staten samtidigt som andelen mellan 45–64 år högre. Skillnaden mellan staten och övriga sektorer är särskilt stor i åldersgruppen 55–59 år.

En av orsakerna till den högre medelåldern är att det ofta ställs högre krav på utbildning inom den statliga sektorn än på den övriga

arbetsmarknaden. Men det sammanhänger även med den kraftiga nyrekryteringen av statsanställda under 1960- och 1970-talen och nerdragningarna under 1990-talet som minskade behovet av nyrekryteringar.

**Diagram 1.2** Åldersfördelning i staten (inklusive affärsverk) och på arbetsmarknaden totalt i procent år 2004



De anställdas medelålder är emellertid hög även inom en del andra sektorer (se tabell 1.4). De landstingsanställda hade t.ex. en lika hög medelålder som de statsanställda år 2003. Landstingssektorn är också den sektor inom vilken medelåldern ökat mest sedan 1990.

**Tabell 1.4** Anställdas medelålder i olika sektorer åren 1990, 1995, 2000 och 2003

	<i>Landsting</i>	<i>Kommun</i>	<i>Stat</i>	<i>Offentlig sektor</i>	<i>Näringsliv</i>	<i>Total</i>
1990	39	41	43	41	39	39
1995	43	42	44	43	40	41
2000	45	43	45	44	40	41
2003	45	43	45	44	40	41

Källa: SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU). Uppgifterna för staten är hämtade från SCB:s arbetsmarknadsstatistik.

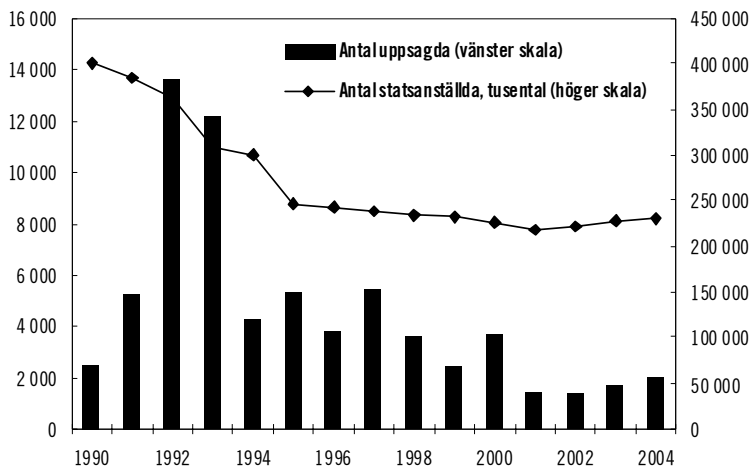
Anm: Egenföretagare ingår inte.

## 1.5 Trygghetsstiftelsens verksamhet

För att hantera de stora omvandlingarna inom den statliga sektorn bildades Trygghetsstiftelsen den 1 april 1990. Den kom till samtidigt som det nya trygghetsavtalet för statsanställda, som slöts under förbehåll om regeringens godkännande, trädde i kraft. Staten anslog i ett första skede 50 miljoner kronor som en ”grundplåt” (1989/90) och därefter 300 miljoner kronor (1990/91) för stiftelsens arbete. Verksamheten baseras på trygghetsavtalet och finansieras genom att arbetsgivarna betalar en procentuell andel av lönesumman. Avgiften har varierat över tiden. Den uppgår för närvarande till 0,3 procent. Avgiftsmodellen är ett resultat av centrala förhandlingar där parterna avstått löneutrymme för att finansiera verksamheten.

Trygghetsstiftelsen hjälper de statliga arbetsgivarna att sköta avvecklingen av personal. Trygghetsstiftelsens övergripande mål är att så långt som möjligt förhindra att den övertalige blir arbetslös och stiftelsen medverkar före, under och efter uppsägningstiden. Antalet personer som har fått hjälp av Trygghetsstiftelsen har varierat över tiden (se diagram 1.3). Sedan 1990 rör det sig om totalt cirka 78 000 personer.

**Diagram 1.3** Inflödet till Trygghetsstiftelsen (staplar) och antal statligt anställda (kurva) under åren 1990–2004



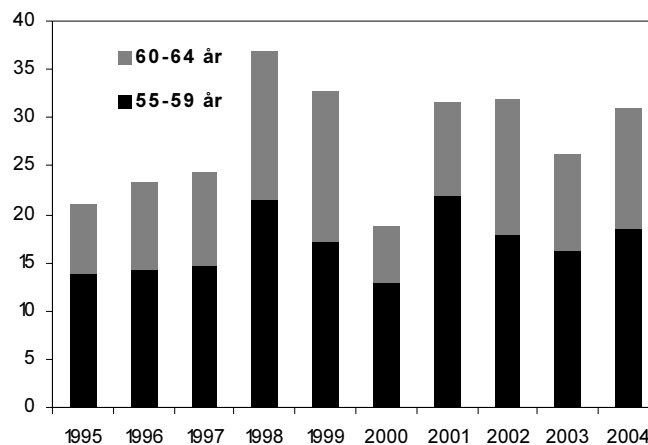
Källa: Trygghetsstiftelsen  
Anm: Värdet för 1990 avser april-månad.

Det årliga inflödet till Trygghetsstiftelsen har under åren 1990–2005 uppgått till mellan 1 och 4 procent av samtliga anställda. Inflödet var som störst 1992–1993. Därefter sjönk det snabbt ner till en nivå runt 2 procent under åren 1994–2000. Därefter har det legat på en nivå runt 1 procent, fram till 2005 då det återigen steg till strax över 2 procent.

Inflödet till Trygghetsstiftelsen bestod i början av 1990-talet till stor del av övertaliga från Försvarsmakten och affärsverk, där andelen män var hög. Under mitten av 1990-talet skedde omfattande besparingar och teknikförändringar som i hög grad drabbade kvinnliga administratörer. Under slutet av 1990-talet var det åter Försvarsmakten som avvecklade personal. Även infrastrukturmyndigheterna genomförde neddragningar.

Av de personer som blev uppsagda från den statliga sektorn under åren 1995–2004 var 28 procent i åldern 55–64 år, 17 procent var i åldern 55–59 år och 11 procent i åldern 60–64. Andelarna har varierat något mellan åren. De var högst åren 1998–1999 (se diagram 1.4). Åren 1998–1999 och år 2002 var andelen personer i åldern 60–64 år ovanligt stor.

**Diagram 1.4** Andel personer i åldern 55–59 år, respektive 60–64 år bland dem som skrevs in hos Trygghetsstiftelsen under åren 1995–2004



Källa: Trygghetsstiftelsen

## 1.6 Förmånliga pensionsvillkor vid uppsägningar

Wadensjö och Sjögren (2000) har som tidigare nämnts i en studie för Riksdagens revisorer visat att staten under de stora omställningarna på 1990-talet hade svårt att upprätthålla arbetslinjen för de äldre medarbetarna. En betydande del av neddragningen och omstruktureringen av de statliga verksamheterna skedde med hjälp av tidiga pensionsavgångar. Den genomgång som Wadensjö och Sjögren gjorde tyder på att det var en medveten politik från de statliga myndigheternas sida att säga upp en stor andel äldre för vilka villkoren i trygghetsavtalet var förmånliga. Enligt detta avtal har statsanställda som fyllt 60 år när de blir uppsagda rätt till pensionsersättning från dagen efter att anställningen upphör.<sup>1</sup> De behöver då inte längre stå till arbetsmarknadens förfogande.

Om särskilda skäl finns kan särskild pensionsersättning betalas ut om den uppsagde har fyllt 55 år vid entledigandet. Den som blir uppsagd måste då först bli utförsäkrad från a-kassan och inte heller vara berättigad till förlängd avgångsersättning. Dessutom måste alla möjligheter att få ett nytt arbete vara uttömda. Det är Trygghetsstiftelsen som prövar om sådana särskilda skäl föreligger. Prövningen sker i praktiken tidigast vid 58 års ålder. De uppsagda har vanligen ett års uppsägningstid och ska vara utförsäkrade från a-kassan innan förmånen kan börja utgå.

Inom den privata sektorn finns inga motsvarande generella regler, som ger uppsagda personer över 60 år möjlighet att dra sig tillbaka utan att stå till arbetsmarknadens förfogande (Wadensjö & Sjögren, 2005). Där har de uppsagda i allmänhet rätt till avtalad ersättning endast i 300 dagar. Speciella överenskommelser kan dock träffas på lokal nivå vid personalneddragningar och när verksamheten läggs ner.

## 1.7 Vilken omfattning har de tidiga pensioneringarna haft?

Vid slutet av år 1996 hade 17 900 statsanställda pensionsersättning eller särskild pensionsersättning (Landin, 1997). Nybeviljandet av dessa båda ersättningar var som störst under åren 1993 och 1994. Därefter har antalet successivt sjunkit. Statens Pensionsverks

---

<sup>1</sup> Yrkesofficerare har rätt till ålderspension från 60 år. Vissa yrkesofficerare har dessutom haft rätt till s.k. särskild pension enligt avtal redan från 55-års ålder vid arbetsbrist.

(SPV) har tagit fram statistik över antalet nybeviljade pensionsersättningar och särskilda pensionsersättningar efter år 1996 (tabell 1.5). Av den framgår att nybeviljningen fortsatt att minska. Den har i stort sett halverats fram till år 2004. Totalt antal nybeviljade ersättningar under tidsperioden 1998–2004 uppgick till 12 100.

Statistiken visar också att fler män än kvinnor fått ersättning. Mellan åren 1998–2001 varierade andelen män som beviljades pensionsersättning eller särskild pensionsersättning mellan 54 och 59 procent. Därefter har andelen stigit till 61 procent år 2002 och 64 procent år 2003. Medelåldern för män som beviljas pensionsersättning eller särskild pensionsersättning år 2003 var cirka sex månader lägre än bland kvinnorna.

**Tabell 1.5 Nybeviljad pensionsersättning eller särskild pensionsersättning enligt det statliga trygghetsavtalet, åren 1997–2004**

	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Total</i>
1997	951	915	1866
1998	1234	939	2173
1999	950	808	1758
2000	992	703	1695
2001	753	606	1359
2002	715	463	1178
2003	702	388	1090
2004	609	397	1006

Källa: SPV, Finansdepartementets bearbetningar.

Anm: Särskild pension ingår i statistiken.

Men vad säger då dessa data? Är 17 900 ersättningsberättigade i slutet av 1996 och 12 100 nybeviljade därefter ett stort antal? Detta har hittills inte varit möjligt att bedöma eftersom ingen satt dessa antalsuppgifter i relation till antalet anställda i den aktuella åldersgruppen. Det innebär också att det inte ens är möjligt att fastställa i vilken grad den minskade nybeviljningen är en effekt av att nedskärningarna och omvandlingsbehovet minskat eller om de omfattande pensioneringarna i sig lett till att antalet kvarvarande anställda i den aktuella ålderskategorin minskat. Det har inte heller varit möjligt att ta reda på var inom den statliga sektorn det är vanligast att medarbetare pensioneras i förtid. Dessutom har ingen tidigare undersökt om möjligheterna till förtida pensionsavgångar i

trygghetsavtalet inneburit att andelen äldre som lämnar arbetslivet i förtid är större inom den statliga sektorn än inom andra sektorer på arbetsmarknaden.

## 1.8 Syfte och frågor

Syftet med denna studie är att ta fram ett bättre underlag för att kunna bedöma hur omfattande de tidiga pensionsavgångarna från statliga myndigheter varit. Vi söker därför svar på följande frågor;

1. Har relativt sett fler anställda inom den statliga sektorn lämnar arbetslivet i förtid än inom övriga sektorer?
2. Hur har utvecklingen sett ut under den tidsperiod (år 1998–2003) som studeras?
3. Är andelen statligt anställda som efter utträdet fått sin försörjning tryggad via avtalade trygghetsförmåner större än inom andra sektorer?
4. Inom vilka delar av den statliga sektorn har störst andel anställda lämnat arbetsmarknaden i förtid med avtalade förmåner?

## 1.9 Disposition

I kapitel två presenteras en kort redogörelse av den forskning som bedrivit om tidiga avgångar från arbetsmarknaden. I kapitel tre beskrivs de metoder och de data som använts för att svara på rapportens frågeställningar. De resultat vi kommit fram till presenteras i kapitel fyra och fem. Rapporten avslutas med en summering och sammanfattande bedömning av de viktigaste resultaten som presenteras i kapitel sex.

## 1.10 Definitioner

Tillkomsten av olika former av omställningsavtal vid sidan av pensionsavtalen har lett till en viss begreppsförvirring. De avtalsersättningar som betalas ut till personer som lämnar arbetsmarknaden i förtid har olika benämningar beroende på avtalsområde och den omständighet som beslutet om ersättningen grundas på. Ersättningarna kan delas in i två olika huvudkategorier.

Den första huvudkategorin har i denna rapport getts benämningen avtalspension. I den ingår förtida uttag från avtalad ålderspension, efterlevandeskydd och kompletterande avtalade ersättningar vid det som tidigare kallades förtidspension och arbetsskada, samt avtalad deltidspension.

För den andra huvudkategorin har benämningen avgångspension använts. Den omfattar alla former av avtalsbaserad pension som anställda med förhållandevis få år kvar till ordinarie pensionsålder kan bli berättigad till vid arbetsbrist. Inom det statliga avtalsområdet används beteckningarna pensionsersättning och särskild pensionsersättning. Inom det kommunala- och landstingskommunala området används beteckningarna garantipension eller periodisk avgångsersättning. Inom det privata området, där villkoren för att lämna arbetsmarknaden i förtid i samband med arbetsbrist i allmänhet avtalas på lokal nivå, används flera olika benämningar.

I det datamaterial som används i jämförelsen mellan olika sektorer i samhället har alla former av avtalade pensionsersättningar förts samman till en summerad variabel, oavsett om de tillhör kategorin avtalspension eller avgångspension. I de jämförelser, som presenteras i kapitel 4, har därför begreppet avtalad pension använts.



## 2 Tidigare forskning

I detta kapitel ges en kort redogörelse för den forskning som bedrivits om tidiga pensionsavgångar. Först presenteras i avsnitt 2.1 några resultat från forskningen om de ekonomiska villkorens betydelse för individernas beslut att dra sig tillbaks från arbetslivet. Kunskapen om de ekonomiska drivkrafternas betydelse är av intresse mot bakgrund av att de ekonomiska villkoren för äldre medarbetare som blir uppsagda från statliga myndigheter i många avseenden är förmånligare än inom andra sektorer (Sjögren-Lindquist & Wadensjö, 2005). Sedan presenteras i avsnitt 2.2 resultaten av den forskning som bedrivits om hur personer som lämnar arbetslivet i förtid försörjer sig. Försörjningssätten skiljer sig åt mellan olika sektorer. Det är därför viktigt att samtliga vägar ut ur arbetslivet beaktas när de tidiga pensionsavgångarna från staten jämförs med tidiga avgångar från andra sektorer.

### 2.1 Forskning om ekonomiska drivkrafter

Den empiriska forskningen har visat att det finns ett tydligt samband mellan skatte- och ersättningssystemens utformning och sannolikheten att en individ ska lämna arbetsmarknaden i förtid. Hansson-Brusewitz har t.ex. i ett simuleringsexperiment bland äldre män visat att sänkta marginalskatter tenderar att öka deras arbetsutbud. Likaså kan delpensionssystem enligt samma studie bidra till att öka det totala arbetskraftsutbudet (Hansson-Brusewitz, 1992).

Vid jämförelser mellan olika länder har det framkommit att det i länder där de framtida inkomsterna endast förändras i liten grad när en person lämnar arbetslivet tidigt, tenderar förvärvsfrekvensen för personer över 55 år att vara lägre än i andra länder. Ett liknande samband har kartlagts i studier på mikrodata och longitudinella analyser över effekten av pensionsreformer (se bilaga 5 till lång-

tidsutredningen 2003/04, SOU 2004:44, för en sammanställning av resultaten från länderjämförelser, studier baserade på mikrodata och longitudinella analyser). Ett annat exempel på internationella belägg för de ekonomiska drivkrafternas betydelse återfinns i en tysk studie av pensionssystemen i sju europeiska länder (inklusive Sverige) samt Japan och USA (Börsh-Supan, 2000). I samtliga länder som undersöks fanns det ett näst intill entydigt samband mellan den ålder vid vilken störst andel medborgare lämnade arbetslivet och den ålder vid vilken det för flertalet medborgare var ekonomiskt fördelaktigast att lämna arbetslivet. I samma studie presenterades även tidserieanalyser och ekonometriska skattningar som ger övertygande belägg för incitamentsstrukturens betydelse för pensioneringsmönstrena i Tyskland.

Den betydelsen som regelverkets utformning har för hur länge individerna finns kvar i arbetslivet har bekräftats även av nyare forskning som bedrivits på svensk data. Estimeringar på registerdata (LINDA) från åren 1992–2000 visar på klart signifikanta samband mellan ackumulerat nuvärde av de framtida pensionerna och sannolikheten för att lämna arbetslivet. Estimeringarna visar också att den marginella ökningen av förväntad livsinkomst vid ytterligare ett års arbete påverkar sannolikheten att lämna arbetslivet (Eklöf & Hallberg, 2004b). I andra analyser visas att de möjligheter som kan finnas att bli beviljad någon form av avgångspension påverkar individernas önskan att lämna arbetslivet i förtid (Skogman-Thoursie & Valck, 2001). Privata överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare förefaller dessutom leda till att många avgångspensionärer får högre ersättning än den standardersättning som kollektivavtalen ger (Eklöf & Hallberg, 2004).

Estimeringar och simuleringar som utförts på registerdata från SCB (LINDA) visar att en höjning av den lagstadgade pensionsåldern leder till en viss höjning även av den faktiska pensionsåldern. De visar också att en förändring av kompensationsgraden vid pensionering tenderar att förändra pensionstidpunkten men effekten förfaller vara förhållandevis liten (Palme & Svensson, 2004). Sambandet mellan avtalspensionernas utformning och sannolikheten att lämna arbetsmarknaden i förtid förfaller dock vara betydligt tydligare (Palme & Svensson, 1999).

## 2.2 Förtida vägar ut ur arbetslivet

Personer som väljer eller tvingas lämna arbetslivet i förtid kan försörja sig på flera olika sätt. Förutom att individerna kan finansiera ett tidigt utträde med medel som sparats i en privat pensionsförsäkring kan de också utnyttja möjligheten att göra förtida uttag från det offentliga ålderspensionssystemet. Enligt dåvarande Riksförsäkringsverkets statistik är det endast ett fåtal som gör förtida uttag (RFV, 2000). Det kan bl.a. bero på att förtida uttag ofta är ofördelaktigt för den enskilde individen jämfört med övriga försörjningssätt, eftersom den pension de får efter 65 års ålder blir lägre.

De flesta som lämnar arbetslivet innan 65 års ålder försörjer sig varken med hjälp av privata pensionsförsäkringar eller via förtida uttag utan i stället med hjälp av andra försäkringssystem eller via avgångspension. Palme och Svensson (2004) har undersökt vad som är den huvudsakliga inkomstkällan året efter det att en individ lämnar arbetsmarknaden, oavsett om det sker i förtid eller vid ordinarie pensionsålder. Undersökningen baseras på ett urval av individer födda 1927–1932 som lämnade arbetsmarknaden under perioden 1984–1996 (tabell 2.1 och 2.2).

**Tabell 2.1 Huvudsaklig försörjningskälla första året efter utträdet ur arbetslivet under perioden 1984–1996 för män födda 1927–1932, olika sektorer av arbetsmarknaden**

	<i>Privat sektor arbetare</i>	<i>Privat sektor tjänsteman</i>	<i>Statligt anställd</i>	<i>Kommunalt anställd</i>	<i>Egen- företagare</i>
Allmän ålderspension	25,7	36,2	28,3	41,1	48,9
Sjukpenning	31,1	12,6	14,0	17,0	17,8
Tjänstepension	5,1	19,5	32,0	16,9	4,4
Delpension	12,9	8,8	7,3	9,3	7,7
Arbetslöshetsersättning	13,1	7,7	4,8	2,5	5,7
Förtidspension	7,1	4,4	8,9	5,7	9,0
Privat Pension	0,4	1,0	-	0,4	3,1
Pension från arbetsgivare	0,1	1,7	-	0,8	0,1
Ingen inkomstkälla > 50 %	4,6	8,3	4,5	6,3	3,3

Källa: Palme och Svensson (2004).

**Tabell 2.2 Huvudsaklig försörjningskälla första året efter utträdet ur arbetslivet under perioden 1984–1996 för kvinnor födda 1927–1932, olika sektorer av arbetsmarknaden**

	<i>Privat sektor arbetare</i>	<i>Privat sektor tjänstemän</i>	<i>Statligt anställda</i>	<i>Kommunalt anställda</i>	<i>Egen- företagare</i>
Allmän ålderspension	24,3	31,0	25,9	25,4	41,6
Sjukpenning	34,8	18,8	22,4	28,3	16,8
Tjänstepension	4,2	12,6	16,4	20,5	5,8
Delpension	6,2	10,3	9,0	5,7	3,1
Arbetslöshetsersättning	14,1	8,6	5,4	1,8	6,9
Förtidspension	6,0	5,3	10,8	6,4	5,2
Efterlevande pension	2,7	3,3	3,7	4,8	5,5
Hustrutillägg	2,8	0,2	1,9	1,9	4,8
Privat Pension	0,3	0,8	-	0,6	4,8
Pension från arbetsgivare	0,3	3,1	0,3	0,2	1,0

Källa: Palme och Svensson (2004).

Palme och Svenssons undersökning visar att utträdesvägarna varierar beroende på vilken sektor individen har arbetat inom. Sjukpenning och avtals- eller avgångspension är de vanligaste förtida utträdesvägarna inom statlig och kommunal sektor och bland privatanställda tjänstemän. Avtals- och avgångspension är något vanligare bland män (tabell 2.1). Bland kvinnorna är i stället sjukpenning den klart dominerande försörjningskällan (tabell 2.2). Sjukförsäkringens stora betydelse som primär försörjningskälla för dem som lämnar arbetslivet är än tydligare bland privatanställda arbetare. För ungefär en tredjedel av dessa är sjukpenningen den dominerande inkomstkällan året efter det att de lämnat arbetslivet. Även för många egenföretagare är sjukpenningen den dominerande inkomstkällan. Endast drygt 10 procent av dem som till att börja med fick sin försörjning tryggad via sjukförsäkringen fortsatte att få sjukpenning fram till ordinarie pensionsålder. De flesta fick efter en tid sin fortsatta försörjning från något annat trygghetssystem, vanligtvis förtidspension.

Bland dem som till att börja med i stället fick sin försörjning tryggad via arbetslöshetsförsäkringen, vilket är speciellt vanligt bland privatanställda arbetare, behöll nästan hälften a-kasseersättningen ända fram till ordinarie pensionsålder. Var femte beviljades

efter två till tre år förtidspension och var sjunde övergick efter ett till två år till att försörja sig via privata pensionsförsäkringar.

Ser man till hela perioden, från det att individerna lämnar arbetslivet till dess att de uppnår ordinarie pensionsålder, så är förtidspension den vanligaste försörjningskällan. Därefter kommer avtals- och avgångspension. Antalet personer som får sin försörjning tryggad via sjukförsäkringen respektive arbetslöshetsförsäkringen är endast ungefär hälften så stort som antalet avtals- och avgångspensionärer (RFV, 2002).

Bland personer som lämnar arbetslivet någon gång mellan 61–64 års ålder är avtals- eller avgångspension den vanligaste inkomstkällan (Eklöf & Hallberg, 2004). Enligt de uppskattningar som gjordes i slutet av 1990-talet uppbar cirka 50 000 personer under 65 år någon form av avtals- eller avgångspension. Uppskattningarna varierade något beroende på den metod som används. Fölster, Larsson & Lund (2001) har via SCB:s inkomststatistik uppskattat antalet till 47 000 personer år 1997. Landin (1997) har med hjälp av statistik från pensionsutbetalande försäkringsbolag (SPP), myndigheter (SPV) pensionsinstitut och pensionskassor uppskattat att antalet i slutet av år 1996 uppgick till 52 600.

## 3 Data och metod

I detta kapitel ges en kort presentation av de data och metoder som använts. För mer utförliga och detaljerade beskrivningar hänvisas till bilaga 2.

### 3.1 Databaser som använts

Jämförelsen mellan staten och andra arbetsmarknadssektorer (kap. 4) har genomförts med hjälp av en databas som skapats utifrån den totalräknade statistik som återfinns i SCB:s LOUISE-databas och i yrkesregistret (se bilaga 3.1 för LOUISE och Yrkesregistrets variabelförteckning). Databasen består av alla personer födda mellan 1933 och 1942, som var folkbokförda i Sverige den 31 december 1998. Av dessa har alla som var kvar i arbetslivet vid 57 års ålder följts, år för år fram till år 2003. Personer födda före 1939 hade då hunnit fylla 65 år. Övriga, dvs. födda 1939–1942, var 61–64 år. Med begreppet ”kvar i arbetslivet” avses i denna studie personer som under ett kalenderår har en arbetsinkomst högre än ett basbelopp och som dessutom uppgår till minst 40 procent av totalinkomsten (se bilaga 2 och 3.3).

Den jämförelsen som gjorts mellan olika statliga verksamhetsområden under åren 1998–2003 (kap. 5) baseras på registerdata från Statens Pensionsverk (SPV) och Arbetsgivarverket (AgV). Registerdata från SPV om pensionsavgångar omfattar samtliga individer yngre än 65 år som har fått en utbetalning vid sjukdom enligt pensionsavtalet för statsanställda (tillfällig eller permanent sjukpension) eller utbetalning i samband med omställningsavtalet för statsanställda (pensionsersättning och särskild pensionsersättning). Utifrån SPV-data går det även att skilja mellan individer som beviljas en pensionsförmån för första gången under ett år (inflödet), och de som har förmånen sedan tidigare år (beståndet). Uppgifterna om antalet anställda, som hämtas från AgV:s register,

avser september månad. De anställda utgör samtliga anställda med individuell lön, inklusive chefer med chefsavtal enligt statens lönebeteckningssystem, som arbetar inom myndigheter som är medlemmar hos AgV. Uppgifterna redovisas för olika verksamhetsområden och åldersgrupper för åren 1998–2003.

### 3.2 Klassificering utifrån arbetsmarknadssektor

Indelningen efter arbetsmarknadssektor görs i fyra olika steg.<sup>1</sup> Först delas individerna upp utifrån om de enligt vår definition är kvar i arbetslivet vid 57 års ålder eller inte. I nästa steg delas de förvärvsarbetande upp mellan anställda och egenföretagare beroende på det inkomstslag (deklarerad inkomst från aktiv näringsverksamhet eller deklarerad lön från arbetsgivare) som dominerar under ett aktuellt år.

Eftersom syftet med studien är att jämföra de statligt anställda med anställda inom andra sektorer utesluts egenföretagare. Till följd av de speciella skatteregler som finns för egenföretagare är deras registrerade inkomster inte heller fullt ut jämförbara med de anställdas inkomster. En jämförelse mellan de anställdas och egenföretagarnas anknytning till arbetslivet kan därför bli missvisande. Anställda som även har företagsinkomster ingår däremot i analysen, men endast om den lön de under året fått från sina arbetsgivare är högre än inkomsten av näringsverksamhet.

I ett tredje steg definieras arbetsmarknadssektor för dem som klassificeras som anställda. I ett fjärde steg delas de anställda inom privat sektor upp på arbetare och tjänstemän för att få en bättre koppling till de två största avtalsområden inom privat sektor (avtal för privatanställda arbetare och avtal för tjänstemän inom privat sektor).<sup>2</sup> Under det fjärde steget uppstår ett bortfall då yrke bland privatanställda på företag med färre än 500 anställda baseras på en urvalsundersökning. Det saknas med andra ord yrkesuppgifter för vissa privatanställda (se bilaga 3.2). De utesluts därför i denna undersökning.

<sup>1</sup> Här följer en kortare beskrivning men en mer detaljerad beskrivning redovisas i bilaga 4.2 (se Mer information om klassificering av arbetsmarknadssektor).

<sup>2</sup> Uppdelningen mellan arbetare och tjänstemän kan även göras för anställda inom staten, kommuner eller landstingen men det görs inte eftersom fokus ligger på de fyra största kollektivavtalen som reglerar de avtalsförmåner som utbetalas i samband med att anställda av olika skäl lämnar arbetslivet i förtid. Samtliga statsanställda berörs exempelvis av samma avtal oavsett om de har arbetar- eller tjänstemannayrken.

Efter dessa steg kan vi identifiera de anställdas arbetsmarknadssektor enligt följande uppdelning;

1. statlig sektor för anställda inom statlig förvaltning, statliga affärsverk och anställda i försäkringskassor,
2. kommunal sektor för anställda inom primärkommunal- och landstingskommunal förvaltning,
3. tjänstemän inom privat sektor vilka utgörs av anställda i aktiebolag, övriga företagsformer inklusive statligt eller kommunalt ägda företag och organisationer, samt övriga privata organisationer,
4. arbetare inom privat sektor vilka utgörs av anställda i aktiebolag, övriga företagsformer inklusive statligt eller kommunalt ägda företag och organisationer, samt övriga privata organisationer.

### 3.3 Metod för att jämföra statens olika verksamhetsområden med varandra

I kapitel 5 jämförs omfattning av pensionsförmåner i samband med permanent sjukdom respektive vid arbetsbrist mellan statens olika verksamhetsområden. Omfattning mäts utifrån två perspektiv. Dels mäts inflödet till ett förmånssystem, dvs. det totala antalet nybeviljade förmåner under ett kalenderår. Dels mäts beståndet eller det totala antalet individer med en förmån under ett kalenderår. Som redan nämnts i inledningskapitlet, kan antalet förmånstagare (inflödet och i beståndet) inom olika verksamhetsområden inte jämföras rakt av eftersom antalet anställda i de aktuella åldrarna kan variera kraftigt mellan de olika verksamhetsgrenarna. Antalet förmånstagare (utifrån SPV-data) har därför satts i relation till antalet anställda (utifrån AgV-data) för att underlätta jämförelsen.

Uppgifterna från SPV och AgV är emellertid inte helt jämförbara eftersom mättidpunkten skiljer sig åt.<sup>3</sup> Måtten som presenteras är

<sup>3</sup> Antal förmånstagare som hämtats från SPV:s register utgörs av individdata där vi kan identifiera den tidpunkt under året när förmånen beviljades eller började betalas ut. Uppgifter för samtliga förmånstagare under ett år kan därför räknas fram. Arbetsgivarverkets uppgifter om antal anställda i olika åldersgrupper avser däremot endast de individer som var anställda under september månad. Det innebär att data för täljare och nämnare kommer från olika register och mäts vid olika tidpunkter. Måtten för inflöde och beståndet skiljer sig även åt till följd av att nämnare är olika. Samtliga nybeviljade fall (inflödet) under året sätts i relation till antalet anställda i september. Beståndet under ett år sätts däremot i relation till (i) dem som var anställda i september under året samt (ii) dem som tidigare hade varit



därför inte exakta och bör därför tolkas med viss försiktighet. Vi tror däremot inte att det finns systematiska skillnader i antalet anställda under mät månaden september jämfört med helåret som skulle kunna snedvrída jämförelsen mellan verksamhetsgrenarna.

---

anställda men som under året räknas som förmånstagare (dvs. de som kunde ha varit anställda om de inte hade fått förmånen och därmed lämnat arbetslivet i förtid).

## 4 Staten jämfört med andra sektorer

För att ta reda på om det relativt sett var fler anställda som lämnade den statliga sektorn i förtid än andra sektorer under åren 1998–2003, har vi följt alla som enligt SCB:s totalräknade inkomststatistik var yrkesverksamma vid 57 års ålder, till och med det kalenderår de fyllde 65 år. För varje individ har vi därigenom kunnat fastställa den ålder vid vilken de enligt vår definition<sup>1</sup> inte längre var yrkesverksamma. Vi har även haft möjlighet att studera utvecklingstrenden inom olika sektorer genom att kartlägga hur arbetslivsanknytningen förändrats över tiden hos individer som tillhör olika årskullar. Vi har därför kunnat fastställa om yngre årskullar lämnat arbetslivet senare eller tidigare än vad de äldre årskullarna gjorde. Slutligen har vi även kunnat ta reda på hur de som lämnat arbetslivet i förtid försörjer sig. I detta kapitel presenteras resultatet av denna kartläggning. Eftersom resultatet i flera avseenden skiljde sig åt beroende på kön, redovisas resultaten för män och kvinnor separat.

### 4.1 Något vanligare att statligt anställda lämnar arbetslivet i förtid

Bland de årskullar som vi följt (personer födda 1933–1939) lämnade två av tre statligt anställda arbetslivet före 65 års ålder (se tabell 4.1). Andelen män som lämnade arbetslivet före 65 års ålder inom övriga sektorer var klart lägre. Den varierade mellan 53 och 58 procent. Även bland kvinnor inom den privata sektorn var andelen lägre än bland kvinnor i statlig sektor. Kvinnor inom den kommunala och landstingskommunala sektorn lämnade dock

---

<sup>1</sup> Med yrkesverksam menas personer, som under kalenderåret har en arbetsinkomst som överstiger ett basbelopp och som dessutom uppgår till minst 40 procent av den totalinkomsten, exkl. inkomst av kapital.

arbetslivet i förtid i något större utsträckning än vad de statligt anställda gjorde.

**Tabell 4.1 Andelen som lämnat arbetslivet före 65 års ålder bland de som var yrkesverksamma vid 57 års ålder. Personer födda 1933–1939, procent**

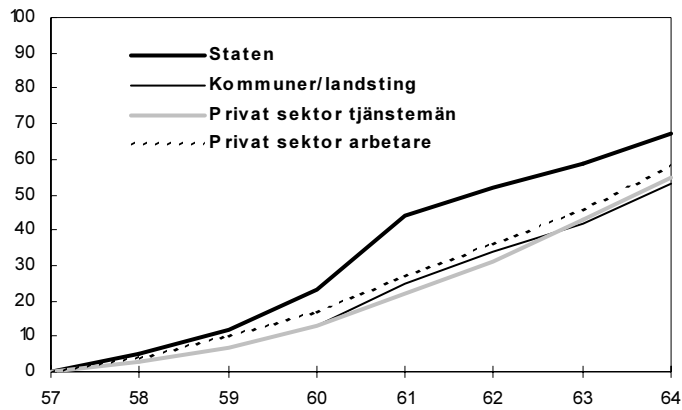
<i>Sektor</i>	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>
Stat	67	66
Kommunal/landstingskommunal	53	68
Privat – tjänstemän	55	61
Privat – arbetare	58	60
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>65</b>

Källa: Louise-databasen samt Yrkesregistret, SCB, Finansdepartementets beräkningar.

De statligt anställda lämnade i betydligt högre utsträckning arbetslivet redan vid 60–61 års ålder. Koncentrationen av anställda som lämnade arbetslivet redan vid den åldern var hög bland såväl män (diagram 4.1) som kvinnor (diagram 4.2). Skillnaden mellan de statligt anställda och anställda inom övriga sektorer var dock störst bland männen.

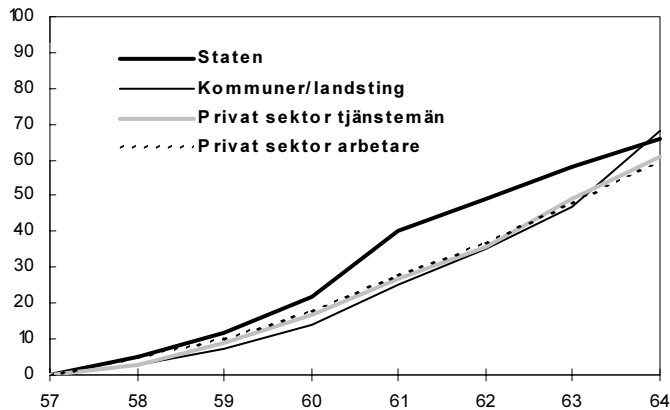
Den skillnad som också fanns mellan andelen statligt anställda kvinnor som lämnade arbetslivet vid 60–61 års ålder och motsvarande andel inom övriga sektorer, minskade påtagligt när personerna kommit upp i åldern 63–64 år. Vid den åldern var andelen som lämnat arbetslivet bland kommunalt och landstingskommunalt anställda högre än bland statligt anställda.

**Diagram 4.1** Andelen personer som lämnat arbetslivet vid olika åldrar bland dem som var yrkesverksamma vid 57 års ålder, män



Källa: Louise-databasen, SCB, Finansdepartementets beräkningar.  
Anm: Avser de födda 1933-1939.

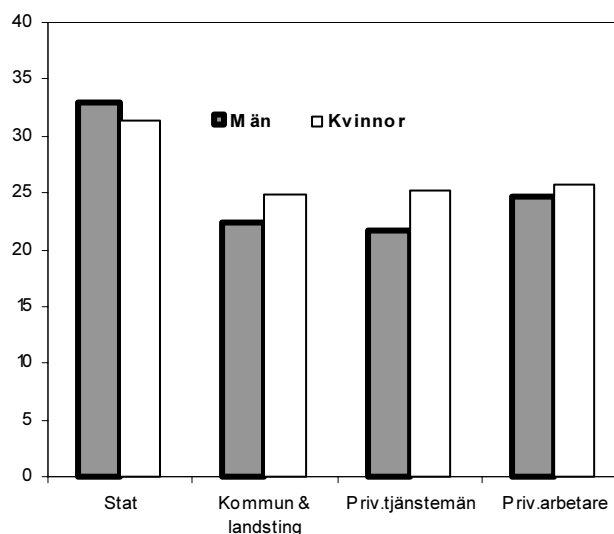
**Diagram 4.2** Andelen personer som lämnat arbetslivet vid olika åldrar bland dem som var yrkesverksamma vid 57 års ålder, kvinnor



Källa: Louise-databasen, SCB, Finansdepartementets beräkningar.  
Anm: Personer födda 1933-1939.

Eftersom jämförelsevis många statligt anställda lämnade arbetslivet redan vid 60–61 års ålder var bortfallet av antalet arbetsår relativt sett större inom den statliga sektorn än inom övriga sektorer (diagram 4.3).

**Diagram 4.3** Andel förlorade arbetsår av de potentiellt möjliga arbetsåren för personer mellan 57 och 64 år per arbetsmarknadssektor, procent



Källa: Louise-databasen, SCB, Finansdepartementets beräkningar.  
Anm: Avser de födda 1933-1939

Givet att de tidiga pensionsavgångarna inte föranlett några nyrekryteringar gick man inom staten potentiellt miste om ca en tredjedel av den produktion som hade varit möjlig om alla som var i arbetslivet vid 57 års ålder hade fortsatt att arbeta fram till 65 års ålder. Inom övriga sektorer var bortfallet ca en fjärdedel. Andelen potentiellt ”förlorade arbetsår” inom den statliga sektorn var något högre bland männen än bland kvinnorna. Inom övriga sektorer var andelen i stället något högre bland kvinnorna.

Det omfattande utflödet bland kvinnor inom kommunal och landstingskommunal sektor skulle till viss del kunna hänga samman med att antalet anställda som beviljades s.k. garantipension ökade markant efter 1991 och särskilt under åren 1993 och 1994 (Landin 1997). De arbetstagare som uppnådde 60 år under uppsägningstiden och inte omfattades av avgångsförmåner enligt avtal kunde beviljas garantipension enligt det kommunala pensionsavtalet PA-KL om det enligt arbetsgivarens bedömning medverkade till att minska övertaligheten. Wadensjö och Sjöbergs kartläggning (2000) visar en liknande utveckling under 1990-talet inom statlig verksamhet. Antalet individer som beviljades pension i samband med per-

sonalneddragning, s.k. pensionsersättning, var särskild stor under 1993 och 1994 men också fram till 1996.

En annan faktor bakom de äldres utträde från arbetslivet före 65-års ålder kan vara en för vissa yrkesgrupper lägre pensionsålder enligt avtal jämfört med pensionsåldern inom det allmänna pensionssystemet. Det var tidigare speciellt vanligt bland yrkesgrupper inom statlig sektor, och särskilt bland yrken som domineras av män. Dessutom påverkas kvinnors utflöde av att anställda inom försäkringskassorna räknas som statsanställda. De har enligt tidigare kollektivavtal (PAF) en pensionsålder i intervallet 60–63 år. I samband med att pensionsavtalet PA-91 infördes fr.o.m. den 1 januari 1992 gäller en i princip generell pensionsålder på 65 år, men för att redan anställda inte skulle drabbas för hårt av förändringen kom parterna överens om övergångsregler som komplement till PA-91. Enligt dessa fick de som tidigare hade haft en lägre pensionsålder rätt att gå i pension från och med 60 eller 63 år om de hade varit statligt anställda den 1 april 1991 och som senast den sista december 1991 hade fyllt 28 år.

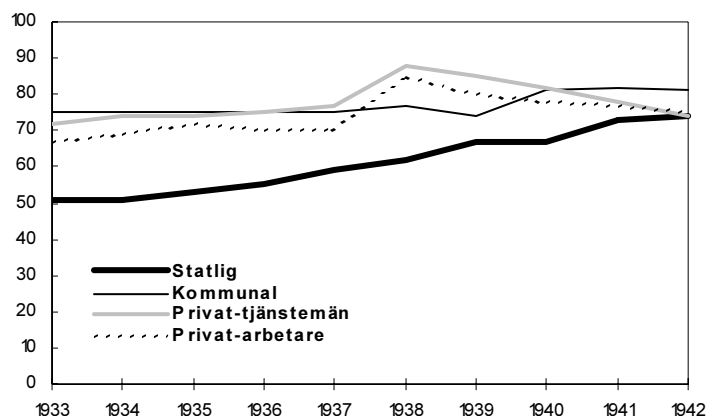
Inom kommunal verksamhet finns det också vissa yrkesgrupper, t.ex. anställda inom räddningstjänsten, många av dem som arbetade inom mentalsjukvården samt flertalet av dem som arbetade med skiftarbete, som har en lägre avtalad pensionsålder. Den varierar mellan 60 och 63 år. Även detta påverkar det förtida utflödet ur arbetslivet från kommunal och landstingskommunal sektor.

## 4.2 Sysselsättningen har ökat för varje ny årskull

Från mitten av 1990-talet till 2003 fanns det en stark trend mot ökad sysselsättning bland äldre statligt anställda. Oavsett om man analyserar arbetslivsdeltagandet vid 61 (se diagram 4.4 och 4.5) eller 64-års ålder och oavsett kön så var den positiva utvecklingstrenden klart starkare inom den statliga sektorn än inom övriga sektorer. För de yngsta årskullarna var det i stort sett ingen kvarvarande skillnad alls mellan statligt anställdas arbetslivsdeltagande och arbetslivsdeltagandet bland anställda inom övriga sektorer.

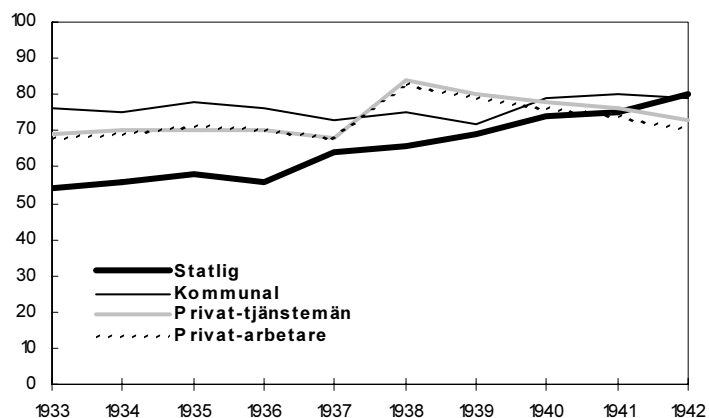
Den andel som var kvar i arbetslivet vid t.ex. 61 år ökade för varje ny födelseårgång inom staten men endast för de födda fram till 1938 inom privat sektor. Inom kommunal och landstingskommunal verksamhet ökade motsvarande andel endast bland de födda 1940 eller senare.

**Diagram 4.4** Andelen som fortfarande var yrkesverksamma vid 61 års ålder bland dem som var yrkesverksamma vid 57 års ålder, män efter födelseår och sektor, procent



Källa: Louise-databasen, SCB, Finansdepartementets beräkningar.  
Anm: Avser de födda 1933-1942

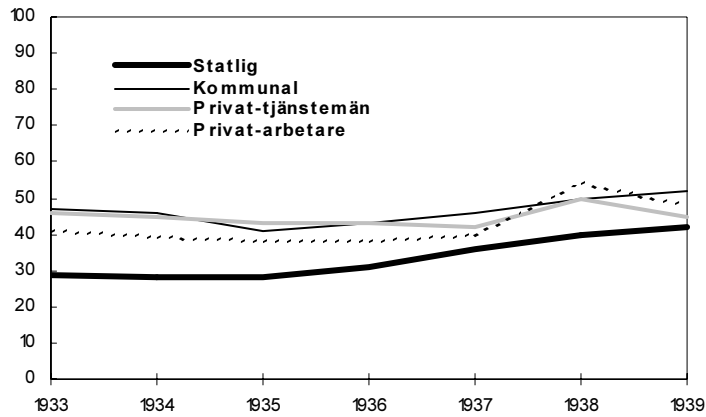
**Diagram 4.5** Andelen som fortfarande var yrkesverksamma vid 61 års ålder bland dem som var yrkesverksamma vid 57 års ålder, kvinnor efter födelseår och sektor, procent



Källa: Louise-databasen, SCB, Finansdepartementets beräkningar.  
Anm: Avser de födda 1933-1942

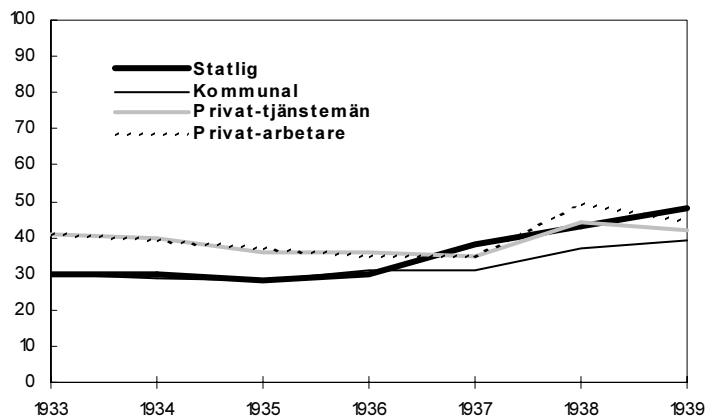
Diagram 4.6 och 4.7 visar motsvarande andelar för dem som var kvar i arbetslivet vid 64 års ålder. Diagrammen speglar utvecklingen under åren 1997–2003 där de födda 1933 fyllde 64 år 1997 och de födda 1939 uppnådde samma ålder år 2003.

**Diagram 4.6 Andelen som fortfarande var yrkesverksamma vid 64 års ålder bland dem som var yrkesverksamma vid 57 års ålder, män efter födelseår och sektor, procent**



Källa: Louise-databasen, SCB, Finansdepartementets beräkningar.  
Anm: Avser de födda 1933-1939

**Diagram 4.7 Andelen som fortfarande var yrkesverksamma vid 64 års ålder bland dem som var yrkesverksamma vid 57 års ålder, kvinnor efter födelseår och sektor, procent**



Källa: Louise-databasen, SCB, Finansdepartementets beräkningar.  
Anm: Avser de födda 1933-1939



Den samlade bild som framkommer i ovanstående analys är att de äldres arbetslivsdeltagande har ökat framför allt inom de offentliga verksamheterna. Andelen män respektive kvinnor inom de kommunala och landstingskommunala verksamheterna minskar dock bland årgångarna födda fram till 1935 respektive 1937. Ökningen för anställda inom privat sektor är inte lika tydlig. Det är endast för personer födda 1938 som en påtaglig ökning registrerats.

### 4.3 Försörjningssätt efter utträdet från arbetslivet

Under det kalenderår individerna födda 1933–1939 fyllde 64 år, försörjde sig endast 35 procent av kvinnorna och 40 procent av männen primärt på arbetsinkomster. De vanligaste försörjningskällor bland dem som lämnade arbetslivet före 65 års ålder var avtalad pension<sup>2</sup>, förtidspension och sjukpenning<sup>3</sup>. Arbetslöshetsersättning och pension från det allmänna systemet (förtida uttag eller delpension) förekom inte i samma utsträckning. Andelen som försörjde sig via privata pensionsförsäkringar var mycket liten.

Den dominerande försörjningskällan bland dem som lämnade arbetslivet i förtid skiljde sig åt beroende på kön, ålder och arbetsmarknadssektor (se diagram 4.8 och 4.9). Avtalad pension var vanligast bland tidigare statsanställda, men också förhållandevis vanlig bland tidigare kommunalt och privatanställda tjänstemän. Inom den statliga sektorn var skillnaden mellan mäns och kvinnors tillgång till avtalad pension stor. Bland de män som lämnat en statlig anställning hade 76 procent avtalad pension. Motsvarande andel bland kvinnorna var endast 63 procent.

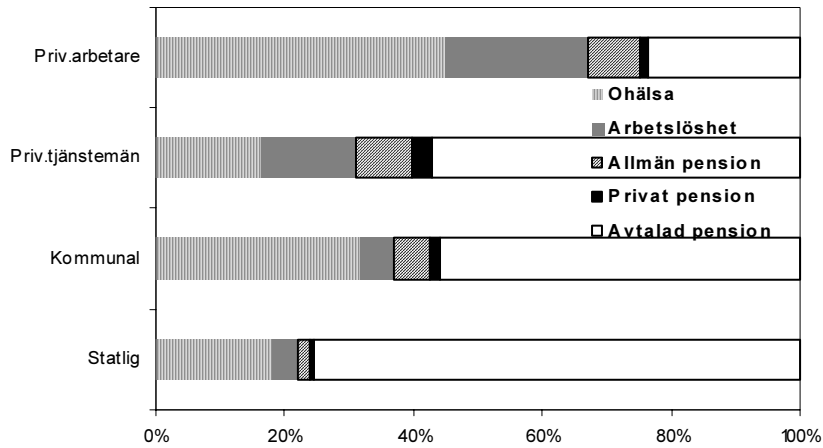
Bland tidigare privatanställda arbetare var i stället förtidspension och sjukpenning den vanligaste försörjningskällan. Bland de män, som var eller tidigare varit privatanställd arbetare, hade 45 procent ersättning från något av dessa båda ohälsorelaterade system. Bland kvinnorna var motsvarande andel 39 procent. Också arbetslöshetsersättningen hade förhållandevis stor betydelse för tidigare privatanställda arbetares försörjning, speciellt för kvinnorna, av vilka

<sup>2</sup> Avser all pension som individen kan få enligt avtal. Med andra ord omfattar det dels pension som avtalspensionärer kan få (pension som individen själv kan välja att ta ut i förtid och olika förmåner i samband med sjukdom), dels den pension som avgångspensionärer kan få (pension om individer kan få vid arbetsbrist).

<sup>3</sup> Individer som inleder sin pensionering med sjukpenning som dominerande inkomst tenderar ofta att övergå till förtidspension efter en tid och fram till allmän pensionsålder. Dessa försörjningskällor klassificeras som ohälsorelaterade social ersättningar och har därför slagits ihop.

28 procent hade arbetslöshetsersättning som dominerade inkomstkälla. Bland männen var motsvarande andel 22 procent.

**Diagram 4.8 De dominerande försörjningskällornas fördelning bland män (efter sektor) som redan lämnat arbetslivet vid 64 års ålder**

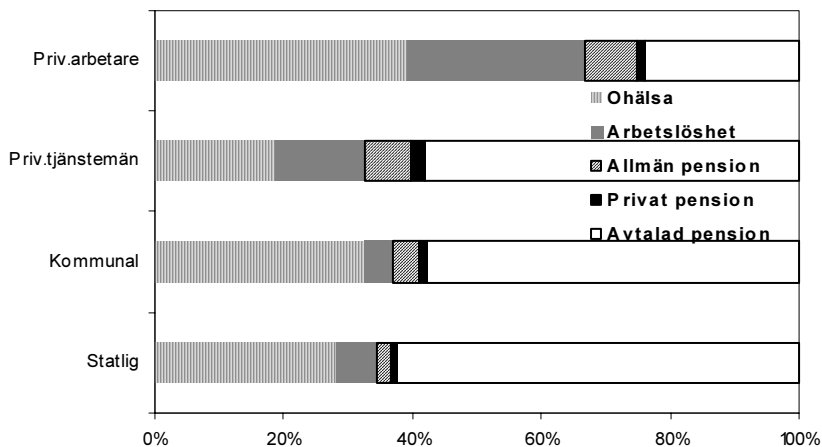


Källa: Louise-databasen, SCB, Finansdepartementets beräkningar.

Anm: Avser de födda 1933-39. Ohälsa=sjukpenning och förtidspension,

Arbetslöshet=arbetslöshetsersättning, Avtalad pension=Pension enl. avtal (både avtalspension och avgångspension men även sjukpension), Allmän pension=förtida uttag eller delpension från det allmänna pensionssystemet, Privat pension=privat

**Diagram 4.9 De dominerande försörjningskällornas fördelning bland kvinnor (efter sektor) som redan har lämnat arbetslivet vid 64 års ålder**



Källa: Louise-databasen, SCB, Finansdepartementets beräkningar.

Anm: Avser de födda 1933-39. Ohälsa=sjukpenning och förtidspension,

Arbetslöshet=arbetslöshetsersättning, Avtalad pension=Pension enl. avtal (både avtalspension och avgångspension men även sjukpension), Allmän pension=förtida uttag eller delpension från det allmänna pensionssystemet, Privat pension=privat

Bland dem som lämnar arbetslivet tidigt kan den huvudsakliga försörjningskällan i många fall förändras över tiden. Många av dem som först blir sjukskrivna får ofta efter en tid förtidspension. Likaså är det många som först får arbetslöshetsunderstöd och efter en tid blir beviljad någon form av avtalad pension. Den ovan presenterade kartläggningen av de huvudsakliga försörjningskällorna skulle därför ha sett annorlunda ut om man i stället för 64 år valt att se på försörjningen vid en något lägre ålder.

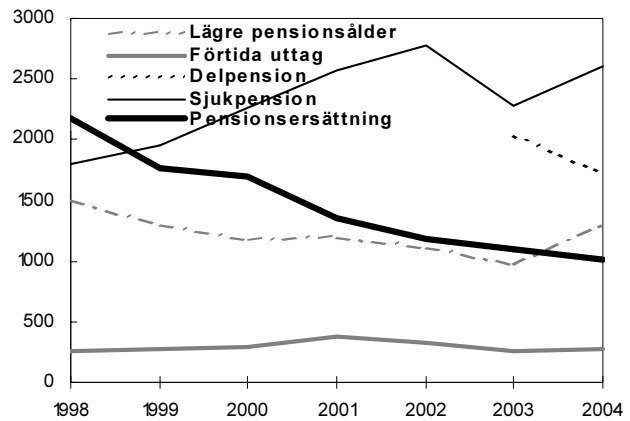
## 5 Jämförelse mellan olika statliga verksamhetsområden

I detta kapitel fördjupas analysen av de förtida pensionsavgångarna bland statsanställda. Fördjupningen baseras på data från Statens Pensionsverk (SPV) och Arbetsgivarverket (AgV). Den omfattar därför endast avtalade förmåner. Det innebär bl.a. att personer som avslutar sin yrkesverksamma tid med en period med arbetslöshetsersättning eller sjukpenning inte finns med i de resultat som presenteras. Däremot kartläggs skillnader i de vanligaste förtida utträdesvägarna mellan olika statliga verksamhetsområdena vid permanent sjukdom och vid arbetsbrist som berättigar till pensionsersättning.

### 5.1 Tidiga pensionsavgångar via flera olika trygghetssystem

De statsanställda som lämnar arbetslivet i förväg kan göra det via olika former av avtalade förmåner. Det kan ske genom generellt gällande avtal om lägre pensionsålder för vissa yrkesgrupper, förtida uttag från avtalspensionssystemet, delpension, avtalad sjukpension som kompletterar sjukersättningen eller pensionsersättning. De avtalade förmånernas omfattning har varierat över tiden (se diagram 5.1).

Diagram 5.1 Antalet nybeviljade förtida pensionsförmåner för statligt anställda under åren 1998–2004, alla ålderskategorier



Källa: SPV, Finansdepartementets bearbetningar.

OBS: Pensionsersättning inkluderar särskild pension för officerare.

Sett över hela tidsperioden 1998–2004 var kompletterande sjukpension den vanligaste avtalade förmånen bland statsanställda som lämnade arbetslivet i förtid. Därefter kom avgångspension (pensionsersättning eller särskild pensionsersättning) och de ersättningar som betalas ut vid avtalad lägre pensionsålder för vissa yrkesgrupper. Möjligheten att göra förtida uttag från avtalssystemet användes endast i liten utsträckning. Från och med år 2003 har samtidigt förhållandevis många förmåner beviljats inom ramen för det nyintroducerade delpensionssystemet. I nedanstående avsnitt ges en kort beskrivning av de olika förmånerna i ett antal faktarutor. Dessutom ges en kort beskrivning av hur de olika förmånernas omfattning varierat över tiden.

### 5.1.1 Sjukpension i det statliga kollektivavtalet

Sjukpension är en avtalsbestämd ersättning som utgör ett komplement till sjukersättningen från socialförsäkringssystemet. Statsanställda kan få kompletterande sjukpension när personen har beviljats hel aktivitets- eller sjukersättning (tidigare benämnd sjukbidrag, respektive förtidspension). Om aktivitets- eller sjukersättning beviljas som partiell förmån utgår i stället tillfällig kompletterande sjukpension i proportion till den partiella förmånen.

Antalet nyblivna sjukpensionärer ökade påtagligt mellan 1998 och 2002. Därefter minskade antalet något 2003 för att därefter återigen öka. Under hela perioden 1998–2004 nybeviljades ca 16 300 statsanställda kompletterande temporär eller permanent sjukpension (se diagram 5.1 och tabell A i bilaga 5.1).

Fördelningen mellan temporär och permanent sjukpension har förändrats över tiden. Fram till 2001 nybeviljades en större andel personer permanent sjukpension men förhållandet vände därefter. År 2004 beviljades 65 procent av de nyblivna sjukpensionärerna temporär sjukpension. Kvinnor fick sjukpension i större utsträckning än män.

### 5.1.2 Trygghetsavtalet inom staten

Trygghetsavtalet ger en statsanställd, som sägs upp på grund av arbetsbrist eller som i samband med omlokalisering väljer att inte följa med till den nya orten och därför säger upp sig själv, rätt att få en extra ersättning för löneandelar över taket i akassan (s.k. avgångsersättning). Den uppsagde måste stå till arbetsmarknadens förfogande för att ha rätt till dessa ersättningar.

Om den uppsagde har fyllt 60 år vid entledigandet och väljer att inte stå till arbetsmarknadens förfogande, har hon eller han rätt till s.k. pensionsersättning från dagen efter det att anställningen upphört eller från den dag då denne inte längre står till arbetsmarknadens förfogande. De som är 60 år men inte blir entledigade i en övertalighetssituation kan också avgå frivilligt med pensionsersättning förutsatt att detta skapar möjlighet för

en yngre uppsagd att få fortsatt anställning. Vissa yrkesofficerare har också haft rätt till s.k. särskild pension enligt avtal (vilket i princip motsvarar pensionsersättning) redan från 55 års ålder vid arbetsbrist. Denna rättighet upphörde i och med utgången av 2004, men rättigheten finns delvis kvar i form av övergångsregler som gäller under åren 2005–2007.

Om det finns särskilda skäl kan dessutom s.k. särskild pensionsersättning betalas ut om den uppsagde har fyllt 55 år. För att det ska vara aktuellt ska den uppsagde statstjänstemannen vara utförsäkrad från a-kassa, inte längre vara berättigad till förlängd avgångsersättning och alla möjligheter att få ett nytt arbete vara uttömda. Det är vid dessa fall Trygghetsstiftelsen som prövar om särskilda skäl råder. I praktiken sker denna prövning tidigast vid 58 års ålder.<sup>1</sup>

Avgångspension i form av pensionsersättning och särskild pensionsersättning, som var den näst vanligaste förmånen, har utvecklats i rakt motsatt riktning mot antalet sjukpensionärer. De har mer än halverats under perioden 1998–2004. En bidragande orsak till den årliga minskningen har varit att förmånerna tidigare finansierades genom generella lönekostnadspåslag för samtliga statligt anställda. Från och med januari 1999 betalar i stället varje myndighet för sig kostnaden för de uppsagda. Den enskilda arbetsgivaren betalar därmed hela kostnaden för pensionsersättningen och särskild pensionsersättning. Dessutom har ”övertaligheten” på de statliga myndigheterna minskat. Under perioden 1998–2004 beviljades totalt drygt 10 200 statsanställda avgångspension (se diagram 5.1 ovan samt tabell B i bilaga 5.1).

Männen fick avgångspension i större utsträckning än vad kvinnorna fick. Mellan åren 1998–2001 varierade andelen män som beviljades avgångspension mellan 54 och 59 procent. Därefter ökade andelen till 61 procent år 2002 och 64 procent år 2003.

<sup>1</sup> Parterna på det statliga avtalsområdet har i förhandlingsprotokoll 2005-03-07 enats om förändringar i Trygghetsavtalet som bl.a. innebär att pensionsersättning och särskild pensionsersättning (under vissa angivna förutsättningar) fr.om. den 1 januari 2008 kan betalas ut först fr.o.m. 61 år.

### 5.1.3 Lägre pensionsålder för vissa yrkesgrupper

Det tredje vanligaste sättet att lämna arbetslivet före 65 års ålder var via avtal om lägre pensionsålder för vissa yrkesgrupper. Tidigare fanns sådana avtal för t.ex. telefonister, vissa kontorister, bilförare, vissa officerare, präster och lokförare. Vissa årskullar bland dessa yrkesgrupper har fortfarande rätt till ålderspension före 65 års ålder via speciella övergångsregler. De enda antalsmässigt betydande yrkeskategorier som fortfarande har en generellt avtalad lägre pensionsålder i dag är flygledarna och vissa yrkesofficerare. Avtal om lägre pensionsålder har varit betydligt vanligare bland mansdominerande yrken.

Under åren 1998 till 2004 pensionerades cirka 8 600 individer anställda inom staten före 65 års ålder som en följd av en tidigare avtalad pensionsålder (se tabell 5.1). Antalet minskade något fram till år 2003 men har därefter återigen ökat år 2004.

**Tabell 5.1 Nybeviljade avtalad ålderspension bland statlig anställda som enligt avtal har en lägre pensionsålder (före 65 år) under åren 1998–2004**

	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Total</i>
1998	1 165	343	1 508
1999	990	314	1 304
2000	893	284	1 177
2001	916	280	1 196
2002	871	247	1 118
2003	736	234	970
2004	995	303	1 298

Källa: SPV, Finansdepartementets bearbetningar.

Anm: Data inkluderar särskild pension för officerare.

### 5.1.4 Förtida uttag av avtalspensionen

Ett mindre antal statsanställda lämnade arbetslivet i förtid genom förtida uttag från det avtalsreglerade pensionssystemet. Det kan ske från 61 års ålder.<sup>2</sup> I dessa fall finansieras de förtida uttagen genom lägre pension i framtiden. År 2004 gjorde knappt 2 procent

<sup>2</sup> I PA-91 kunde de statsanställda ta ut sin tjänstepension från 60 års ålder. Från och med den 1 januari 2003 ersattes PA-91 med PA-03. I det nya avtalet kan tjänstepensionen tas ut från tidigast 61 års ålder för dem med 65 år som pensionsålder. För personer födda 1942 eller tidigare (för flygledare och yrkesofficerare gäller 1947 eller tidigare) gäller övergångsregler vilket i princip innebär att PA-91 fortsätter att gälla.



av de statlig anställda mellan 61–64 år ett förtida uttag. Majoriteten av dem som gjorde ett förtida uttag fram till 2004 var män (se tabell C i bilaga 5.1). Skillnaden mellan könen ändrades markant 2004, vilket eventuellt kan hänga samman med det nya avtalet om delpension inom statlig sektor som trädde i kraft.

### 5.1.5 Delpension i det statliga kollektivavtalet

Ett nytt statligt avtal om delpension trädde i kraft den 1 januari 2003. Det kom till stånd i syfte att öka de äldres möjligheter att arbeta fram till ordinarie pensionsålder. Enligt det statliga delpensionsavtalet kan statsanställda över 61 år beviljas en minskning av arbetstiden till som mest hälften av ordinarie heltidsarbete givet att avtalets villkor uppfylls. Det är emellertid arbetsgivaren som ensamt beslutar om delpension ska beviljas.

Under 2003 och 2004 beviljades ca 3 800 statsanställda delpension (se tabell 5.2) vilket motsvarar cirka 20 procent av åldersgruppen 61–64 år. Majoriteten av deltidspensionärerna (57 procent) beviljades delpension från 61 års ålder. Fler män än kvinnor har beviljats delpension. Över hälften av männen beviljades dessutom delpension på 50 procent men kvinnorna väljer i första hand att ta ut delpension på 20 procent eller lägre.

**Tabell 5.2** Antal nybeviljade delpensioner inom staten, åren 2003–2004

Omfattning	Kvinnor		Män	
	2003	2004	2003	2004
– 20%	387	381	336	299
21–39%	78	50	97	50
40–49%	76	85	103	74
50– %	359	235	607	563
<b>Summa</b>	<b>900</b>	<b>751</b>	<b>1 143</b>	<b>986</b>

Källa: SPV, Finansdepartementets bearbetningar.

Delpensionen räknas inte som pensionsgrundande inkomst inom den allmänna socialförsäkringen vilket leder till att den allmänna pensionen kan bli lägre för dem som beviljats delpension. Den som har delpension behåller däremot sin rätt till tjänstepensions-

förmåner från den ordinarie pensionsåldern som om denne hade fortsatt att arbeta i oförändrad omfattning.

## 5.2 Statens olika verksamhetsområden

De statliga myndigheterna har i denna undersökning delats in efter karaktären på deras verksamhet i enlighet med Arbetsgivarverkets rekommendation. Den jämförelse som presenteras av tidiga pensionsavgångar inom olika delar av staten görs därför utifrån följande verksamhetsområden; affärsverk och infrastruktur, arbetsliv, omsorg och utbildning (inklusive försäkringskassorna), ekonomi, kultur, länsstyrelser, Regeringskansliet och stabsmyndigheter, miljö, teknik och jordbruk, rättsmyndigheter, försvarsmakten, universitet, högskolor och forskning samt uppdragsbaserad verksamhet.

Som bakgrund till de jämförelser som görs i avsnittet ges i följande avsnitt en kort presentation av verksamhetsområdena med bl.a. uppgifter om hur totalt antal anställda inom olika områden har förändrats under åren 1998–2003 (se bilaga 5.2 för en fullständig förteckning över de myndigheter som tillhör de olika verksamhetsområdena).

### Affärsverk och infrastruktur (INFR)

I verksamhetsområdet affärsverk och infrastruktur ingår de tre affärsverken Luftfartsverket, Sjöfartsverket och Svenska kraftnät. Dessutom ingår bl.a. Banverket och Vägverket. Antalet anställda har minskat kraftigt från 31 700 år 1998 till 19 600 personer år 2001. I stort sett hela förändringen beror på att SJ, som bolagiserades år 2000, inte längre räknas som ett affärsverk. Från 2001 och framåt har antalet anställda varit i stort sett oförändrat.

### Arbetsliv, omsorg och utbildning (ARB)

Verksamhetsområdet arbetsliv, omsorg och utbildning omfattar myndigheter med ansvar för arbetsmarknadspolitik, flykting- och invandrarfrågor samt tillsyn av skola, socialtjänst och sjukvård. I sektorn ingår bl.a. Arbetsmarknadsverket, Statens institutionsstyrelse, dåvarande Riksförsäkringsverket, Socialstyrelsen och Skol-

verket. Totalt antal anställda, inklusive försäkringskassorna, har ökat från 33 900 år 1998 till 37 400 år 2003.

### **Ekonomi (EKO)**

Ekonomiområdet omfattar myndigheter som bedriver skatte- och tulluppbörd, svarar för statens upplåning, kontrollerar bank- och försäkringsväsende, främjar konkurrensen och administrerar studiestöd. Här finns bl.a. Skatteverket, Tullverket och Konkurrensverket. Antalet anställda, som uppgår till 18 700 personer, har varit oförändrat under tidsperioden 1998–2003.

### **Kultur (KULT)**

Området kultur omfattar centrala kulturinstitutioner såsom t.ex. Riksantikvarieämbetet och Riksarkivet. Här finns också ett antal institutioner som inte är statliga myndigheter, t.ex. Tekniska museet, Nordiska Museet och Skansen. Det är ett jämförelsevis litet område med endast 3 800 anställda. Ingen förändring har skett i antalet anställda från 1998 och framåt.

### **Länsstyrelser, Regeringskansliet och stabsmyndigheter (LST)**

Detta område omfattar förutom Länsstyrelserna och Regeringskansliet också olika stabsmyndigheter. Dessutom ingår några myndigheter med koppling till försvaret och några med internationell inriktning, t.ex. Sida. Antalet anställda har ökat från 10 900 år 1998 till 11 900 år 2003.

### **Miljö, teknik och jordbruk (MILJ)**

Inom området miljö, teknik och jordbruk finns bl.a. Naturvårdsverket, Arbetsmiljöverket, Kustbevakningen och Jordbruksverket. Antalet anställda har ökat något från 5 700 år 1998 till 5 800 år 2003.

### **Rättsmyndigheter (RÄTT)**

Inom rättsområdet finns bl.a. Domstolsverket, Kriminalvårdsverket och polisväsendet. Under tidsperioden 1998–2003 ökade antalet anställda från 36 700 till 38 400.

### **Försvarsmakten (FÖR)**

Försvarsmakten omfattar armén, flygvapnet och marinen. Verksamhetens inriktning har förändrats och antalet anställda har minskat från 22 900 år 1998 till 20 800 år 2003.

### **Universitet, högskolor och forskning (UNI)**

Förutom universiteten och högskolorna ingår ett antal forskningsinstitut, t.ex. Arbetslivsinstitutet i detta område. Även Chalmers tekniska högskola AB och stiftelsen Högskolan i Jönköping ingår. Universitet, högskolor och forskning är det verksamhetsområde som expanderat mest under tidsperioden 1998–2003. Antalet anställda har ökat från 50 600 till 60 300 personer.

### **Uppdragsbaserad verksamhet (UPP)**

Området uppdragsbaserade verksamheter innefattar myndigheter som helt eller till stor del finansierar sin verksamhet genom uppdragsintäkter och avgifter. Här finns t.ex. Lantmäteriverket, Försvarets materielverk, Skogsstyrelsen och Statistiska centralbyrån. Antalet anställda har minskat något från 13 500 år 1998 till 12 200 år 2003.

### 5.3 De tidiga avgångarnas omfattning inom olika verksamhetsområden

I detta avsnitt jämförs omfattningen av de vanligaste avtalade pensionsförmånerna, ekonomiskt stöd vid permanent sjukdom<sup>3</sup> och avgångspension vid arbetsbrist, inom olika statliga verksamhetsområden.

Som tidigare nämnts (avsnitt 3.3) jämförs olika verksamhetsområden genom att ställa antal förmånstagare under kalenderåret i relation till antal anställda i september månad. Eftersom antalsuppgifterna är hämtade från olika källor (SPV respektive AgV) och dessutom inte heller avser exakt samma tidsperiod, bör de inte tolkas som exakta andelar<sup>4</sup>. De är endast avsedda att användas som en indikator utifrån vilka meningsfulla jämförelser mellan olika verksamhetsområden kan göras. I syfte att förenkla framställningen har begreppet ”andel” trots det använts genomgående i texten.

#### 5.3.1 Sjukpensionärer

När en statsanställd beviljas sjukersättning från Försäkringskassan erhåller hon eller han även en avtalad kompletterande sjukpension. Den kan vara temporär eller permanent. Temporär sjukpension är en tidsbegränsad förmån som är mindre vanligt förekommande bland de äldre (55–64 år). Permanent sjukpension är däremot betydligt vanligare och betalas ut fram till avtalad pensionsålder. Här presenteras omfattningen av permanent sjukpension per verksamhetsområde inom statlig sektor. Vi har studerat skillnaderna i dels nybeviljandet (inflödet), dels den totala omfattningen (beståndet).

#### Nybeviljad permanent sjukpension

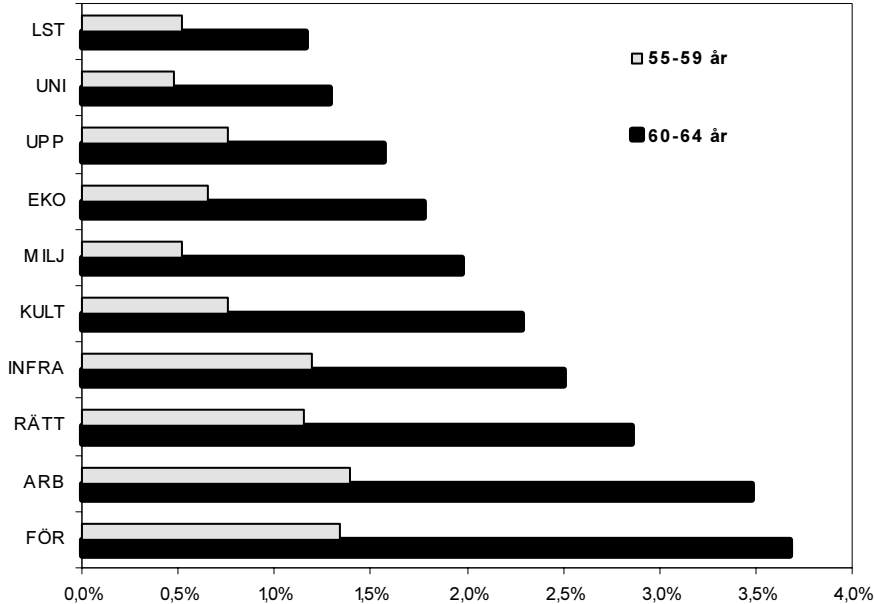
Genomsnittligt antal nybeviljad permanent sjukpension (inflödet) per år i relation till genomsnittligt antal anställda under perioden 1998–2003 varierade kraftigt mellan olika verksamhetsområden (se diagram 5.2). I åldersgruppen 55–59 år varierade andelen mellan 0,5–1,4 procent. Även i åldersgruppen 60–64 år, bland vilka det är

<sup>3</sup> Exklusive pensionsskadeförsäkring enligt avtal vid personskada.

<sup>4</sup> Andelarna utgör inte exakta andelar eftersom uppgifter om antal förmånstagare och antal anställda avser olika tidpunkter.

betydlig vanligare med sjukpension, var variationen mellan de olika verksamhetsområdena stor. Den låg mellan 1,2–3,7 procent.

**Diagram 5.2** Genomsnittligt antal nybeviljade permanenta sjukpensioner per år i relation till antalet anställda under åren 1998–2003 per verksamhetsområde, procent



Källa: SPV och AgV, Finansdepartementets beräkningar.

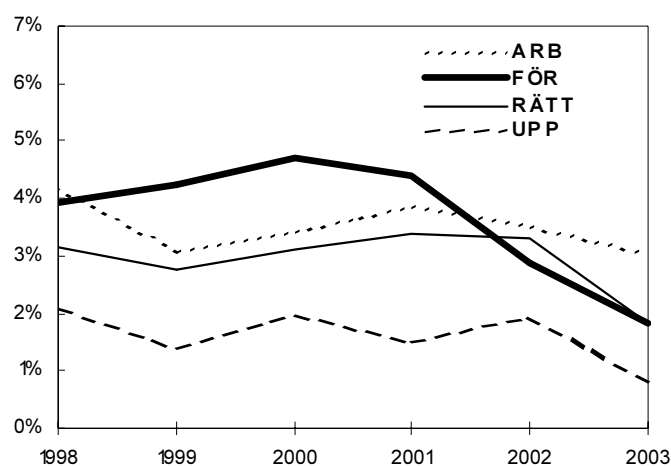
Anm: LST=Länsstyrelser, Regeringskansliet & stabsmynd., UNI=Universitet, högskolor & forskning, UPP=Uppdragsbaserad verksamhet, EKO=Ekonomi, MILJ=Miljö, teknik & jordbruk, KULT=Kultur, INFRA=Affärsverk & Infrastruktur, RÄTT=Rättsmyndigheter, ARB=Arbetsliv, omsorg & utbildning, FÖR=Försvaret.

Sjukpensioneringens omfattning tycks till stor bero på arbetsuppgifternas karaktär. Detta avspeglas bl.a. i att andelen med permanent sjukpension är hög inom Försvarmakten och inom området Arbetsliv, omsorg och utbildning. Sjukpensioneringen är även hög inom områden med fysiskt påfrestande arbetsmiljö såsom Affärsverk och infrastrukturområdet och inom Rättsområdet, där bl.a. polisväsendet och kriminalvården ingår.

Inom verksamhetsområdena Länsstyrelser, Regeringskansliet och stabsmyndigheter samt Universitet, högskolor och forskningsinstitut är andelen äldre som beviljas permanent sjukpension betydligt lägre.

Inom samtliga verksamhetsområden utom Länsstyrelser, Regeringskansliet och stabsmyndigheter har andelen nyblivna sjukpensionärer i åldrarna 60–64 år minskat mellan 1998 och 2003. Den svaga ökning som registrerats inom detta område sker dock från en mycket låg nivå (jfr diagram 5.2). Mellan 1999 och 2001 ökade andelen även inom vissa andra områden, men andelen minskade därefter återigen. De största förändringarna har skett inom försvarsmakten, området Arbetsliv, omsorg och utbildning, rättsområdet samt uppdragsbaserad verksamhet (se diagram 5.3). Förändringarna har varit allra störst inom försvarsmakten. Där ökade andelen sjukpensionärer fram till år 2000 men har därefter minskat påtagligt.

**Diagram 5.3** Antalet nybeviljande permanenta sjukpensioner (inflöde) för åren 1998–2003 i förhållande till antalet anställda, 60–64 år, procent



Källa: SPV och AgV, Finansdepartementets beräkningar.

Anm: FÖR=Försvar, RÄTT=Rättsmyndigheter, UPP=Uppdragsbaserad verksamhet, ARB=Arbetsliv, omsorg & utbildning.

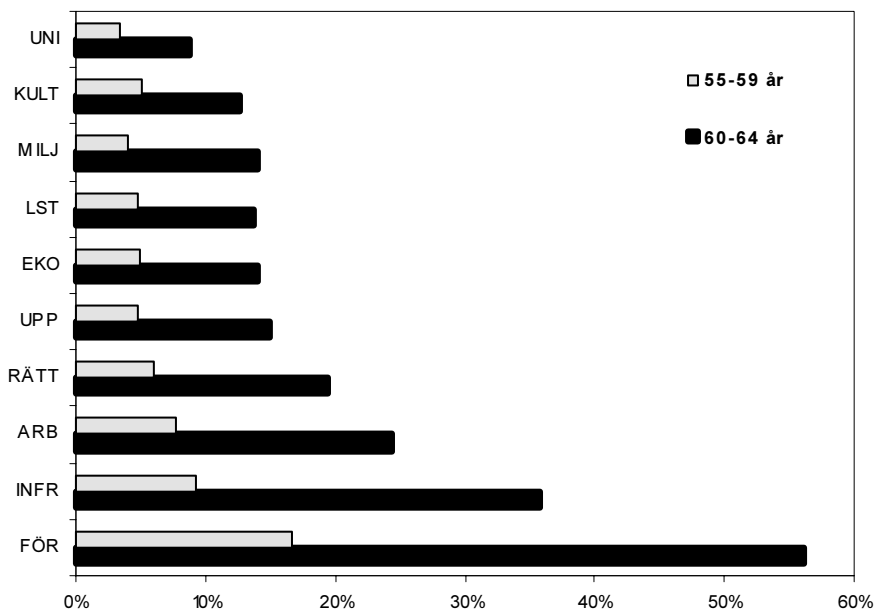
### Totalt bestånd med permanent sjukpension

Även sett till samtliga individer med permanent sjukpension (dvs. beståndet) under åren 1998–2003 är andelen sjukpensionärer i genomsnitt högst inom Försvarsmakten (se diagram 5.4). I måttet inkluderas samtliga sjukpensionärer i förhållande till de anställda –

inklusive de som kunde ha varit anställda om de inte blivit sjukpensionärer.

Andelen sjukpensionärer mellan 60–64 år var i genomsnitt också hög inom området Arbetsliv, omsorg och utbildning, bland rättsmyndigheterna samt inom området Affärsverk och infrastruktur. Inom området Affärsverk och infrastruktur var beståndet sjukpensionärer dessutom påfallande stor i förhållande till antalet nybeviljade förmåner. Det beror troligen på att många beviljades sjukpension före år 1998 då bl.a. bolagiseringarna genomfördes. Detta mönster var speciellt tydligt i den yngre åldersgruppen, 55–59 år.

**Diagram 5.4** Genomsnittligt antal personer med permanent sjukpension under åren 1998–2003 (beståndet) i förhållande till antalet anställda inkl. de personer som skulle ha varit anställda om de inte beviljats permanent sjukpension per verksamhetsområde, procent



Källa: SPV och AgV, Finansdepartementets beräkningar.

Anm: UNI=Universitet, högskolor & forskning, LST=Länsstyrelser, Regeringskansliet & stabsmynd., KULT=Kultur, UPP=Uppdragsbaserad verksamhet, EKO=Ekonomi, MILJ=Miljö, teknik & jordbruk, RÄTT=Rättsmyndigheter, INFR=Affärsverk & Infrastruktur, ARB=Arbetsliv, omsorg & utb., FÖR=Försvaret.



### 5.3.2 Avgångspensionärer

Även nybeviljandet av pensionsersättning varierade påtagligt mellan olika verksamhetsområden (se digram 5.5). Det var i genomsnitt högst inom försvarsmakten, där var tredje anställd mellan 60–64 år beviljades pensionsersättning under perioden 1998-2003<sup>5</sup>. Inflödet av avgångspensionärer var också relativt högt bland de anställda inom området Affärsverk och infrastruktur, där andelen uppgick till 15 procent, samt bland myndigheter som ägnade sig åt uppdragsbaserad verksamhet, där andelen uppgick till 13 procent.

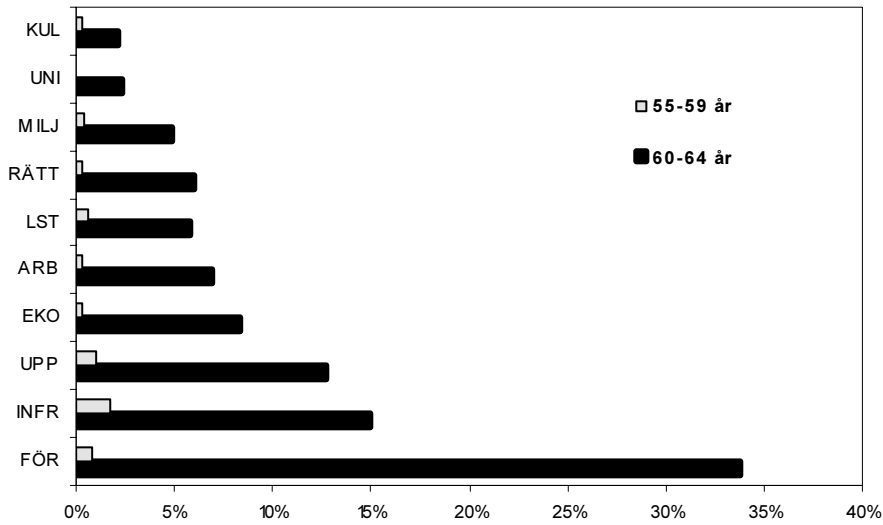
Den omfattande nybeviljningen av pensionsersättningar inom i första hand försvarsmakten och därefter området Affärsverk och infrastruktur ska ses mot bakgrund av att antalet anställda minskade mest inom dessa båda områden. Den bakomliggande förklaringen skiljer sig dock åt. Bolagiseringen under 1990-talet förklarar huvuddelen av personalminskningen inom området Affärsverk och infrastruktur, medan minskningen inom försvarsmakten snarare kan förklaras av tidigare försvarsbeslut som resulterade i betydande personalneddragningar. Avgångspension erbjöds framför allt den äldre åldersgruppen. Andelen personer i åldern 55–59 år som erhöll avgångspension, i form av särskild pensionsersättning, var lågt inom samtliga verksamhetsområden.

Pensionsersättningar nybeviljas även inom verksamhetsområden där det totala antalet anställda ökat. Några exempel på det är rättsväsendet, länsstyrelser, Regeringskansli och stabsmyndigheter samt området Arbetsliv, omsorg och utbildning. De nybeviljade förmånernas omfattning har dock inte varit lika stort som inom de verksamhetsområden där det totala antalet anställda minskat.

---

<sup>5</sup> Flygledare och andra yrkesgrupper som har en tidigare avtalad pensionsålder ingår inte bland dem mellan 60–64 år.

**Diagram 5.5** Genomsnittligt antal nybeviljade särskilda pensionsersättningar (55–59 år) respektive pensionsersättningar (60–64 år) under åren 1998–2003 i förhållande till antalet anställda per verksamhetsområde, procent

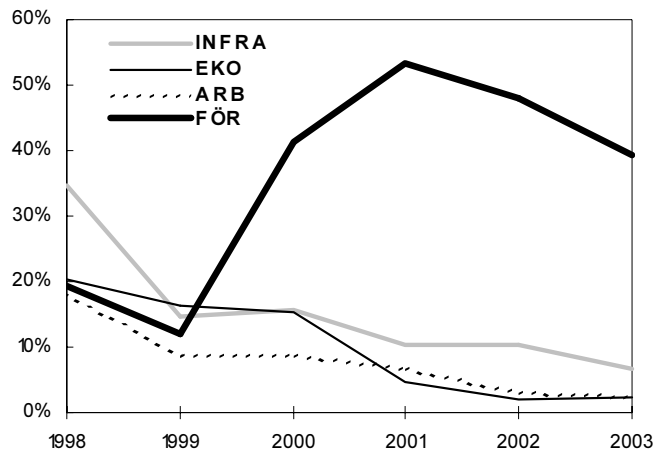


Källa: SPV och AgV, Finansdepartementets beräkningar.

Anm: KULT=Kultur, UNI=Universitet, högskola & forskn., MILJ=Miljö, teknik & jordbruk, RÄTT=Rättsmyndigheter., LST=Länsstyrelser, Regeringskansliet & stabsmyndig., ARB=Arbetsliv, omsorg & utb., EKO=Ekonomi, UPP=Uppdragsbaserad verksamh., INFR=Affärsverk & Infrastruktur, FÖR=Försvaret

Nybeviljandet av pensionsersättningar har minskat påtagligt inom samtliga verksamhetsområden förutom inom försvarsmakten (se diagram 5.6). Där ökade inflödet dramatiskt från år 1999 till år 2001 då antalet nybeviljade pensionsersättningar i relation till antalet anställda mellan 60–64 år uppgick till 53 procent. Därefter har andelen sjunkit till cirka 40 procent. De verksamhetsområden där nybeviljningen av pensionsersättningar minskat mest mellan 1998 och 2003 är Affärsverk och infrastruktur, Ekonomi och Arbetsliv, omsorg och utbildning.

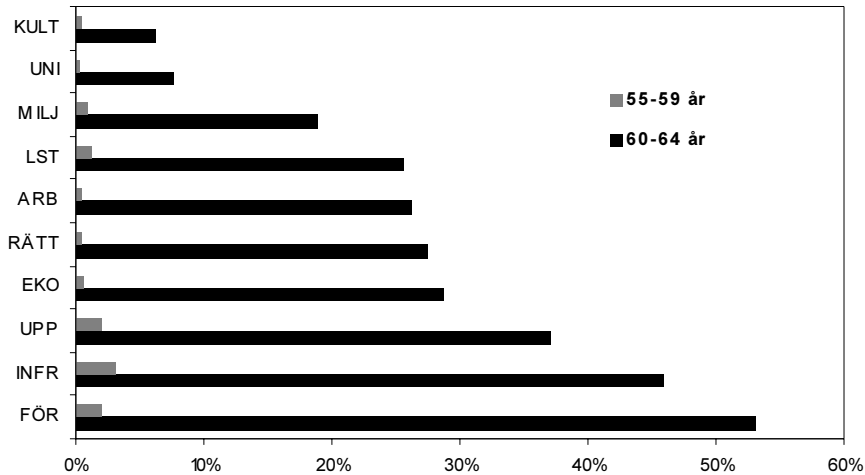
Diagram 5.6 Nybeviljandet av pensionsersättning (inflöde) per verksamhetsområde och år, procent



Källa: SPV och AgV, Finansdepartementets beräkningar.  
 FÖR=Försvar, INFRA=Affärsverk & Infrastruktur, EKO=Ekonomi,  
 ARB=Arbetsliv, omsorg & utb.

Det totala beståndet av pensionsersättning för personer mellan 60–64 år ligger på betydligt högre nivåer (se diagram 5.7). Andel förmånstagare var högst inom försvaret, affärsverk och infrastrukturområdet samt bland myndigheter med uppdragsbaserad verksamhet.

**Diagram 5.7** Genomsnittlig antal särskilda pensionsersättningar (55–59 år) respektive pensionsersättningar (60–64 år) (beståndet) i förhållande till antalet anställda inkl de personer som skulle ha varit anställda om de inte beviljats förmånen år 1998–2003, per verksamhetsområde, procent



Källa: SPV och AgV, Finansdepartementets beräkningar.

Anm: KULT=Kultur, UNI=Universitet, högskola & forskning, MILJ=Miljö, teknik & jordbruk, RÄTT=Rättsmyndigheter, LST=Länsstyrelser, Regeringskansliet & stabsmyndigheter, ARB=Arbetsliv, omsorg & utb., EKO=Ekonomi, UPP=Uppdragsbaserad verksamhet, INFR=Affärsverk & Infrastruktur, FÖR=Försvaret

OBS. Avser pensionsersättning eller särskild pensionsersättning enligt avtalen PA91 eller PA84.

Motsvarande andel för de med särskild pensionsersättning (åldersgruppen 55–59 år) är betydligt lägre. Andelen är högst inom verksamhetsområdet Affärsverk och infrastruktur där cirka 3 procent hade särskild pensionsersättning. Inom försvarsmakten och rättsväsendet var andelen cirka 2 procent.

## 6 Slutsatser och sammanfattande bedömning

### 6.1 Ökad sysselsättning bland äldre

Resultatet av de beräkningar som presenteras i denna rapport visar att det under 1990-talet var vanligare att statligt anställda lämnade arbetslivet i förtid, än vad det var inom andra sektorer. Inom den statliga sektorn minskade emellertid andelen tidiga pensionsavgångar betydligt snabbare än inom övriga sektorer under den studerade tidsperioden 1998–2003. För de yngsta årskullarna (födda 1937–1939), som uppnådde ordinarie pensionsålder i början av 2000-talet, var det nästan ingen skillnad mellan andelen statsanställda som lämnade arbetslivet i förtid och motsvarande andel i övriga sektorer. Den analys som genomförts av arbetslivsanknytningen vid 61 års ålder, tyder dessutom på att den positiva utvecklingstrenden för statligt anställda hållit i sig även för personer födda i början av 1940-talet.

Även när man ser till läget inom olika delar av den statliga sektorn ser bilden numera genomgående ljus ut. Inom samtliga verksamhetsområden har andelen tidiga pensionsavgångar minskat under de senaste åren. Det gäller även inom försvarsmakten, där omställningsbehovet varit fortsatt stort även in på 2000-talet.

Den positiva sysselsättningsutvecklingen för äldre medarbetare i staten bekräftas även av Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning. Enligt den har antalet sysselsatta i åldern 60–64 år under senare år ökat mest inom staten (se tabell 6.1). Även inom kommun- och landstingssektorn har det skett en betydande ökning av antalet äldre medarbetare. Den snabba ökningen kan till viss del förklaras av att åldersfördelningen inom den offentliga sektor skiljer sig på ett markant sätt från åldersfördelningen inom privat sektor (se diagram 1.2 och tabell 1.4) Andelen medarbetare som kommit upp i en ålder över 60 år under de senaste åren är högre inom den offentliga sektorn. Men det kan också sammanhånga med

att de som passerat 60 numera i mindre utsträckning än tidigare pensioneras i förtid.

**Tabell 6.1** Antalet sysselsatta i åldern 60–64 år

År	Staten	Kom. och Landsting	Privat	Företagare
1997	11 900	55 100	90 200	32 100
1998	10 400	55 400	89 900	32 900
1999	9 500	61 000	93 100	33 900
2000	12 100	65 300	97 600	35 400
2001	14 100	67 600	107 800	37 100
2002	15 500	74 400	118 700	39 400
2003	18 100	86 100	132 500	42 500
2004	21 700	93 700	142 400	47 300
Förändring 1997–2004	+82 %	+70 %	+58 %	+47 %

Källa: Statistiska centralbyrån.

Det finns flera tänkbara förklaringar till den positiva utvecklingen. En bidragande orsak kan vara att kostnaderna för de tidiga pensionsavgångarna, från och med år 1999, belastar den enskilda myndighetens budget. Arbetsgivarna kan därför ha blivit mer angelägna om att hitta alternativ sysselsättning för äldre personer vid omorganisationer och nedskärningar. En annan bidragande orsak kan helt enkelt vara att sysselsättningsmöjligheterna för äldre medarbetare förbättrats till följd av att myndigheterna i dag inte har lika stort behov av att ställa om verksamheten. Minskningen av de tidiga pensionsavgångarna kan också vara ett uttryck för att viljan att fortsätta att arbeta högre upp i åldrarna förändrats bland de statligt anställda.

De årskullar som finns med i denna undersökning berörs inte alls eller endast i liten utsträckning av det nya allmänna pensionsystemet. Det kan trots det möjligen finnas en viss psykologisk effekt till följd av den debatt som förts om de stärkta ekonomiska drivkrafterna i det nya systemet. Dessutom får alla numera ett årligt besked om hur hög den framtida pensionen förväntas bli beroende på den ålder vid vilken man väljer att gå i pension. Det finns dock ingen anledning att förvänta sig att den eventuella effekten skulle vara starkare inom den statliga sektorn än inom andra sektorer.

## 6.2 Flera osäkerhetsfaktorer kvarstår dock

Om perspektivet vidgas något blir den allmänna bilden av sysselsättningsutvecklingen bland äldre medarbetare i staten inte längre fullt så ljus som de ovan presenterade resultaten kan ge intryck av. Det finns flera faktorer som gör att den framtida utvecklingen är svårbedömd. Dessutom är kostnaderna för de tidiga pensionsavgångarna från statliga myndigheter fortsatt hög (se tabell 6.2). Trots att antalet nybeviljade pensionsersättningar och särskilda pensionsersättningar minskat dramatiskt uppgår de totala årliga kostnaderna till cirka 1,6 miljarder kronor. Eftersom det fortfarande finns ett stort bestånd av avgångspensionärer inom den statliga sektorn tar det tid innan minskningen av antalet nybeviljade förmåner påverkar de totala kostnaderna i någon större omfattning.

**Tabell 6.2 Total kostnad för utbetalda pensionsersättningar och särskilda pensionsersättningar inom det statliga avtalsområdet, inklusive särskild löneskatt**

År	Miljoner kronor
2000	1 781
2001	1 825
2002	1 801
2003	1 744
2004	1 586
2005	1 631

Källa: Statens pensionsverk

Nya behov av omstruktureringar av de statliga myndigheterna kan snabbt uppstå. Trygghetsstiftelsen uppskattar t.ex. att antalet personer som behöver deras hjälp återigen kommer att öka till cirka 5 800 nya kunder under 2005 och cirka 3 000 per år under 2006 och 2007. Det är framför allt som en följd av fortsatta neddragningar inom Försvarsmakten och beslut om utlokaliseringar av statlig verksamhet. I och med att det finns ett färdigt avtalat regelverk för pensionslösningar när verksamheten ställs om, kan kostnaderna för dessa lösningar återigen komma att stiga om omställningsbehovet av någon anledning skulle tillta. Den högre åldersgränsen för rätten till pensionsersättning och särskild pensionsersättning, fr.o.m.

år 2008 bidrar dock att kostnadsutvecklingen inte behöver bli lika snabb som under 1990-talet<sup>1</sup>.

En sådan utveckling behöver inte nödvändigtvis vara ett resultat av direkta nedskärningar. Det kan lika väl vara andra förändringar som utlöser en ny våg av tidiga pensionsavgångar. Enligt uppgift från Trygghetsstiftelsen svarade t.ex. universitet och högskolor för det antalsmässigt största inflödet av ärenden till stiftelsen under 2003 och 2004, trots att de tillhör det mest expanderande verksamhetsområdet inom den statliga sektorn. Av de analyser som presenterats i denna rapport framgår också att andelen medarbetare som pensionerats i förtid inom rättsväsendet har varit förhållandevis stort, trots att verksamheten under den aktuella tidsperioden tillförts nya medel och det totala antalet anställda ökat.

En annan osäkerhetsfaktor är hur utvecklingen kommer att påverkas av det nya avtalet om delpension för statligt anställda. Det trädde i kraft den 1 januari 2003. Avtalet innebär att anställda över 61 år kan beviljas en minskning av arbetstiden till som mest hälften av ordinarie heltidsarbete. Det är ingen rättighet utan en möjlighet som arbetsgivaren själva kan fatta beslut om. När avtalet träffades var parterna överens om att syftet var att underlätta för de äldre att arbeta fram till ordinarie pensionsålder. Om det tillämpas i enlighet med dessa intentioner skulle det kunna bidra till ett fortsatt minskat behov av tidiga pensionsavgångar på heltid. Men det kan också innebära att det samlade arbetsutbudet bland statsanställda över 61 år minskar.

Även om den faktiska sysselsättningen bland äldre ökat under de senaste åren är det fortfarande osäkert hur motiverade medarbetarna är att fortsätta att arbeta högt upp i åldrarna. Seniorgruppen konstaterade i sin analys att många inte vill arbeta efter 60 års ålder. Slutsatsen byggde till stor del på en enkätundersökning som SIFO gjorde i september 2001. Medelvärdet för den ålder vid vilken de tillfrågande ville gå i pension var strax under 60 år. Oavsett ålder ville mindre än 10 procent arbeta fram till 65 års ålder.

SIFO-undersökningen visar också att tidpunkten vid vilken man tror att man faktiskt kan komma att gå i pension i hög grad styrs av den enskildes ekonomiska situation. Av kvinnorna var det 73 pro-

---

<sup>1</sup> Parterna på det statliga avtalsområdet har i förhandlingsprotokoll 2005-03-07 enats om förändringar i Trygghetsavtalet som bl.a. innebär att pensionsersättning och särskild pensionsersättning (under vissa angivna förutsättningar) fr.om. den 1 januari 2008 kan betalas ut först fr.o.m. 61 år.



cent och av männen 64 procent som inte trodde att pension skulle bli tillräckligt stor för att kunna gå i pension när man själv önskar. De tillfrågades bedömning av när de kan gå i pension låg i medeltal på 63,4 år.

Om den ökade sysselsättningen bland äldre medarbetare är ett tecken på att de statligt anställdas motivation att arbeta högt upp i åldrarna har ökat behöver inte en eventuell nytt framtida omvandlingstyck nödvändigtvis leda till en ökning av de tidiga pensionsavgångarna. I ett sådant läge kan Trygghetsstiftelsen göra en betydelsefull insats. Det finns många goda exempel på insatser som stiftelsen gjort för att hjälpa övertaliga personer att hitta ny sysselsättning. Målet för verksamheten är att ingen uppsagd statstjänsteman ska behöva bli arbetslös. Av dem som blir uppsagda är 74 procent i en målinriktad åtgärd eller så har situationen redan löst sig på annat sätt när den tidigare anställningen upphör. Två tredjedelar av dessa får nytt jobb senast en månad efter entledigandet. Den öppna arbetslösheten fortsätter därefter att minska relativt snabbt. Efter två år ligger den på cirka 10 procent. Efter ytterligare ett år ligger den under 5 procent.

Enligt Trygghetsstiftelsen kan det goda resultat som uppnåtts delvis hänföras till att de statsanställda hävdar sig väl på arbetsmarknaden. Så kan det också vara för äldre medarbetare, som har lång yrkeserfarenhet och i allmänhet god utbildning.

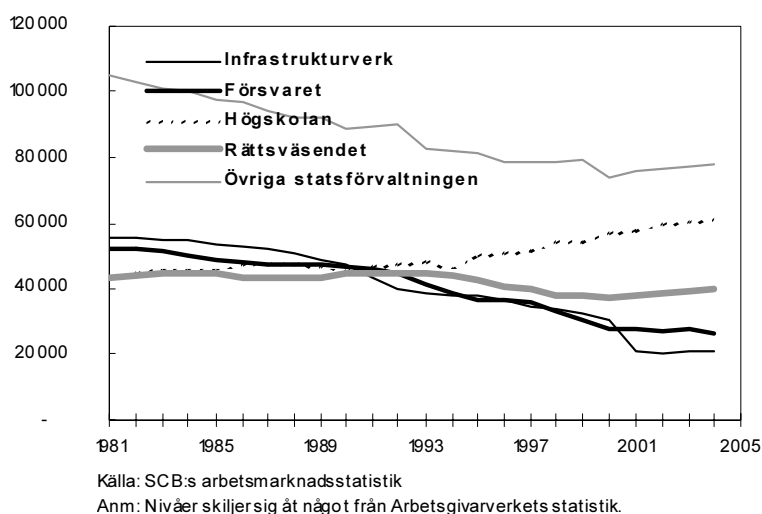
### 6.3 Statistikunderlaget behöver förbättras

Den parlamentariska äldreberedningen SENIOR 2005 påtalade i sitt betänkande behovet av att noggrant kunna följa hur utträdet från arbetslivet förändrats över tiden och inom olika branscher. Med nuvarande statistikunderlag går det inte att följa den fortsatta utvecklingen av de tidiga pensionsavgångarna. Inom det statliga området har t.ex. de långsiktiga kostnadsåtagandena, som de tidiga pensionsavgångarna medfört, hittills inte synliggjorts på myndighetsnivå. Dessutom ger den löpande statistiken över antalet nybeviljade förmåner en ofullständig bild av utvecklingen.

Antalet anställda i de aktuella åldrarna kan förändras snabbt (se tabell 6.1). Sett över en längre tidsperiod har också det totala antalet anställda inom olika statliga verksamhetsområden varierat kraftigt (se diagram 6.1). För att bedöma om en viss given förändring av antalet nybeviljade förmåner är ett tecken på förändrad

benägenhet att bevilja förmåner måste förändringen sättas i relation till förändringen av antalet anställda i den aktuella ålderskategorin.

Diagram 6.1 Antal anställda i olika statliga verksamheter, 1981–2004



Den statistik som används i de beräkningar som presenteras i denna rapport tar inte hänsyn till att antalet anställda i olika åldrar kan variera under ett kalenderår. De jämförelser som gjorts mellan olika verksamhetsområden ger därför ingen exakt bild av utvecklingen. Underlaget måste därför förfinas ytterligare för att det ska vara möjligt att i detalj följa utvecklingen, såväl totalt sett inom staten som inom de olika statliga verksamhetsområdena. Utan en sådan förfining av statistiken kommer det heller inte att vara möjligt att bedöma om den intention som finns, att med hjälp av det statliga delpensionssystemet utöka medarbetarnas möjligheter att arbeta fram till ordinarie pensionsålder, uppfylls.

# Referenser

- Bornefalk A. & O. Yndeheim (2004) *Kan vi räkna med de äldre?* Bilaga 5 till Långtidsutredningen 2003/04, SOU 2004:44, Fritzes.
- Börsch-Supan A. (2000) Incentive effects of social security on labor force participation: evidence in Germany and across europe, *Journal of Public Economics* 78.
- Ds 2002:10, *Riv hindren för äldre i arbetslivet!* Näringsdepartementet, Fritzes, Stockholm.
- Eklöf M. & Hallberg D. (2004a) *Private alternatives and early retirement programs* Working Paper 2004:5 Nationalekonomiska institutionen vid Uppsala universitet, Uppsala.
- Eklöf M. & Hallberg D. (2004b) *Private alternatives and early retirement programs*, Forthcoming Working Paper Nationalekonomiska institutionen vid Uppsala universitet, Uppsala.
- Fölster S., Larsson S. & Lund J. (2001), *Avtalspension – dagens ättestupa?* Pensionsforums rapport nr 5, Stockholm.
- Gruber, J. & Wise, D. A. (1999) *Social Security and Retirement around the World*, A national Bureau of Economic Research Conference Report, The University of Chicago Press, Chicago and London.
- Hansson Brusewitz U. (1992) *Labor supply of elderly men – do taxes and pension systems matter?* Nationalekonomiska institutionen vid Uppsala universitet, Uppsala.
- Landin P. (1997) *Tidigareavgångar före uppnådd pensionsålder*, EFA Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm.
- Munnell A. (2006), *Policies to promote labor force participation of older people*, Center for Retirement Research at Boston College, Working Paper # 2, January 2006.
- OECD (2003) *Employment outlook*, Paris.
- Olsson H. (2005) *Äldre i arbete – prima liv!* PM från Socialförsäkringsutredningen (S 2004:8), Socialdepartementet.

- Palme M. & Svensson I. (1999), *Social Security, Occupational Pensions and Retirement in Sweden in Social Security and Retirement around the World*, A national Bureau of Economic Research Conference Report, ed. Gruber, J. & Wise, D. A. The University of Chicago Press, Chicago and London.
- Palme M. & Svensson I. (2004), *Income Security Programs and Retirement in Sweden* in Gruber J. & Wise D. (red.), *Social Security and Retirement Around the World: Micro-estimates*, The University of Chicago Press, Chicago.
- RFV (2000) *Socialförsäkringsboken 2000*. Riksförsäkringsverket, Stockholm.
- RFV (2001) *Arbetsgivares attityder till äldre yrkesverksamma*, RFV analyserar 2001:9, Stockholm.
- RFV (2002) *Äldres utträde ur arbetskraften – nu och i framtiden*, Stockholm.
- Riksdagens revisorer, (1999) *Riksdagens revisorers förslag angående arbetslinjens tillämpning för de äldre 1999/2000:RR13*, Stockholm.
- SCB (2005) *Sveriges framtida befolkning 2005–2050 – reviderad befolkningsprognos från SCB*. Statistiska Meddelanden BE 18 SM 0501.
- Skogman Touse P. Valck L. (2001) *Vad får oss att arbeta fram till 65?* RFV analyserar 2001:4, Stockholm.
- SOU 2004:19, *Långtidsutredningen 2003/04*, Finansdepartementet, Fritzes.
- SOU 2004:29, *Riv ålderstrappan!* Betänkande från äldreberedningen SENIOR 2005, Fritzes.
- Sjögren Lindquist G. & E. Wadensjö (2005) *Inte bara socialförsäkringar – kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall*. Rapport till ESS, ESS 2005:2, Fritzes.
- Wadensjö E. & Sjögren G. (2000) *Arbetslinjen för äldre i praktiken – en studie för Riksdagens revisorer*. Institutet för social forskning, Stockholms universitet.

## Bilaga 1

### Statliga utredningar om de äldres situation på arbetsmarknaden

Den parlamentariska äldreberedningen SENIOR 2005 presenterade i diskussionsbetänkandet "Riv ålderstrappan!" dels undersökningar som beredningen själv initierat, dels en sammanställning av andra forskningsresultat om de tidiga pensionsavgångarna (SOU 2002:29). I denna bilaga presenteras en kort sammanfattning av utredningens slutsatser. Fokus har lagts på den strukturering beredningen gjorde av de problem som lett till att många äldre lämnar arbetsmarknaden i förtid.

#### **Tänkbara orsaker till de tidiga pensionsavgångarna**

Det finns enligt äldreberedningen tre sätt som var för sig eller tillsammans kan beskriva och förklara orsakerna till varför många lämnar arbetslivet i förtid. En förklaring är *utstötningen* på grund av förhållandena på arbetsmarknaden. En annan förklaring är att vissa *ersättningssystem* kan göra det attraktivt att lämna arbetslivet och en tredje är individens egen *motivation* och de prioriteringar man vill göra mellan arbete och fritid.

#### **Utsötningen**

När det gäller utstötningen konstaterar äldreberedningen bl.a. att den könsuppdelade arbetsmarknaden gör det svårare för kvinnor än för män att få ett nytt arbete om de av hälsoskäl vill byta yrke eller anställning. Vidare konstateras att gamla myter förvränger vår syn på åldrandet. Det behövs "positiva" förebilder av äldre människor som fortsätter att producera varor och tjänster för att underlätta möjligheterna, för dem som kan, att fortsätta att vara förvärvsaktiva även efter 65 år ålder.

Seniorgruppen konstaterade i sin analys att många arbetsgivare inte vill anställa äldre. Enlig en studie som genomförts av Riks-

försäkringsverket uppger strax över 70 procent av arbetsgivarna att de sällan eller aldrig anställer personer över 50 år (RFV, 2001). Det tycks enligt studien inte vara någon större skillnad i attityder mellan arbetsgivare från olika sektorer. Inom vissa branscher, så som tillverkningsindustrin, finansiell- och fastighetsverksamhet, handel, kommunikation och transport samt hotell och restaurang förefaller dock attityden till äldre yrkesverksamma vara något mer negativ än inom övriga branscher.

RFV har dessutom visat att psykosocial arbetsmiljö, arbetsförmåga är viktiga faktorer bakom önskemålet om ett förtida utträde från arbetskraften (RFV 2001). Äldreberedningen lyfter emellertid samtidigt fram resultatet från enkätundersökningar som inte givit något stöd för föreställningen om att äldre människor i Sverige generellt känner sig illa bemötta eller diskriminerade i det dagliga livet.

### Ersättningssystemen

När det gäller ersättningssystemens utformning hänvisade äldreberedningen till Riksdagens revisorer som granskat arbetslinjens tillämpning för äldre (Riksdagens revisorer, 1999). Revisorerna pekade på behovet av att regelverken blir tydligare, att tillämpningen av regelverken förbättras, att staten föregår med gott exempel och att de så kallade "äldreavgångarna" stoppas. Revisorerna anser också i sitt förslag till Riksdagen att staten under 1990-talet inte följt arbetslinjen i sin roll som arbetsgivare. Av det totala antalet avgångspensionärer som vid slutet av år 1996 uppgick till 52 600, kunde närmare 18 000 hänföras till den statliga sektorn (Landin, 1997). Det motsvarar cirka 35 procent vilket är betydligt fler än vad som motsvarar den statliga sektorns andel av arbetsmarknaden som uppgår till cirka 6 procent. Det är också en hög andel även om man beaktar att andelen äldre bland de anställda är större inom staten än på övriga arbetsmarknader. Revisorerna pekade också på att två tredjedelar av de som år 1988 var statligt anställda och som var födda år 1934 avgick från sin tjänst före ordinarie pensionsålder.

På uppdrag av äldreberedningen genomförde Riksförsäkringsverket en undersökning av de vanligaste utträdesvägarna från arbetsmarknaden under tidsperioden 1983 till 1999 (RFV 2003:3). Den visar att förtidspension var den vanligaste ersättningsformen

vid utträde. Därefter följer avgång med tjänstepension som ökade påtagligt under 1990-talet. Riksförsäkringsverkets undersökning av utträdesvägarna överensstämmer väl med resultatet i den studier som Palme och Svensson publicerad 2004 (se avsnitt 2.2).

RFV har i en studie visat att sannolikheten till ett förtida utträde är högre bland individer med inkomster över taket vilket ger en tydlig indikation på att incitament avtar då individen inte får ekonomisk kompensation (RFV 2001).

## Motivationen

Viljan och orken att förvärvsarbeta efter 50 år är enligt äldreberedningen till stor del ett resultat av tidigare yrkeserfarenheter. En del har tappat motivationen, andra har arbetsskador och långa sjukskrivningsperioder bakom sig. Goda arbetsförhållanden och möjlighet till kompetens- och löneutveckling under hela yrkeslivet är en viktig förutsättning för att fler i den äldre arbetskraften ska vilja, orka och kunna arbeta. Yngre och äldre medarbetare har olika kompetenser och erfarenheter som snarare kan komplettera än ersätta varandra.

Seniorgruppen konstaterade i sin analys att många inte vill arbeta efter 60 års ålder. Slutsatsen byggde till stor del på en enkätundersökning som SIFO gjorde i september 2001. Medelvärdet för den ålder vid vilken de tillfrågande ville gå i pension var, strax under 60 år. Oavsett ålder ville mindre än 10 procent arbeta fram till 65 års ålder.

SIFO-undersökningen visar också att tidpunkten vid vilken man tror att man faktiskt kan komma att gå i pension i hög grad styrs av den enskildes ekonomiska situation. Sjuttiofyra procent av kvinnorna och 64 procent av männen tror inte att pensionen blir tillräckligt stor för att kunna gå i pension när man själv önskar. De tillfrågades bedömning av när det kan bli verklighet att de kan gå i pension låg i medeltal på 63,4 år.

Andra enkätundersökningar tyder på att andelen som vill lämna arbetslivet i förtid minskar med stigande ålder. I en undersökning som RFV lät genomföra år 2000 angav drygt 40 procent av de förvärvsaktiva att de planerade lämna arbetslivet innan 65 års ålder. Yngre personer önskade lämna arbetslivet innan 65 i större utsträckning än äldre samtidigt som andelen som planerar att fort-

sätta till 65 ökar med stigande ålder (Skogman-Thoursie & Valck, 2001).



## Bilaga 2

### Data och metod

#### **LOUISE-databasen**

LOUISE-databasen är en totalräknad longitudinell databas för utbildning, inkomst och sysselsättning. Från detta register har vi beställt ett utdrag bestående av samtliga individer födda mellan 1933 och 1948 vilka var folkbokförda i Sverige den 31 december 1998. För dessa individer har vi haft tillgång till en stor uppsättning demografiska och ekonomiska uppgifter för åren 1990–2003. En variabelförteckning presenteras i bilaga 3.1.

#### **Försörjningskällor**

De äldres ekonomiska situation är i många fall komplex och kan bestå av flera olika inkomstkällor under ett kalenderår. Vi har därför valt att förenkla analysen genom att för varje år identifiera den under kalenderåren dominerande inkomsten. De inkomstkällor som analyseras är förvärvsinkomst och transfereringar. De transfereringar som analyseras har grupperats enligt följande;

1. sjukpenning,
2. förtidspension,
3. arbetslöshetsersättning,
4. pension från det allmänna (offentligt finansierade) pensions-systemet, dvs. förtida uttag eller delpension,
5. avtalad pension som utgör summan av samtliga pensioner från det kollektivavtalade trygghetssystemet vid arbetsbrist eller från det avtalade pensionssystemet,
6. privat pension från privat pensionsförsäkring,
7. övriga transfereringar (t.ex. socialbidrag, bostadsbidrag, inkomst vid föräldraskap eller värnplikt etc.).

## Yrkesregister

Data har också hämtats från SCB:s Yrkesregister för åren 2001 och 2002. Dessa uppgifter har använts för att avgöra om de anställda inom privat sektor tillhör gruppen arbetare eller tjänstemän. Vi har därmed kunnat få en bättre koppling till de två största avtalsområden inom privat sektor.

Yrkesregistret omfattar alla förvärvsarbetande mellan 16–64 år. Yrkesuppgifter för anställda hämtas i första hand från SCB:s årliga officiella lönestrukturstatistik där uppgifter för både privat och offentlig sektor ingår.

Lönestrukturstatistiken började byggas upp 1997. Inom offentlig sektor görs en totalundersökning men för företag med färre än 500 anställda inom privat sektor gjordes före 1999 ingen undersökning alls. Därefter började SCB genomföra en årlig urvalsundersökning bland de mindre företagen. Detta innebär att uppgifter saknas för vissa anställda inom privat sektor. Det kan därför förekomma en underskattning av vissa yrkesgrupper i Yrkesregistret under åren 1997–1998 i de fall förekomsten av yrkesgruppen i fråga skiljer sig åt mellan små och stora företag.

I Yrkesregistret finns uppgifter som inhämtats dels om förvärvsarbetande under november månad, dels om dem som erhållit kontrolluppgifter för inkomster någon gång under året (dvs. alla med lön eller företagsinkomst på minst ett prisbasbelopp under året). Man bör dock notera att då lönestrukturstatistiken började byggas upp 1997, finns endast dessa uppgifter för de årskullar som tidigast var födda 1933 (vilka var 64 år 1997). I Yrkesregistret finns det emellertid även uppgifter som hämtats från FOB-90 vilket är en rikstäckande totalundersökning för år 1990.

De kompletterande uppgifterna från FOB-90 har inhämtats för alla årskullarna födda fram till 1938. Detta innebär att det förekommer en övertäckning av yrkesuppgifter bland de födda mellan 1933–1937 i vår analys (se vidare bilaga 3.2).

## Mer information om klassificering av arbetsmarknadssektor

*Steg 1:* Först delas individerna in i s.k. sysselsättningsstatus för att kunna skilja mellan de som förvärvsarbetar och de som inte förvärvsarbetar vid en given tidpunkt. Uppgifterna bygger dels på de kontrolluppgifter under november som lämnas till skattemyndig-

heten för alla personer som fått lön eller andra ersättningar från arbetsgivare, och dels på inkomstsuppgifter från självdeklarationen för anställda och för egna företagare.

*Steg 2:* De förvärvsarbetande delas upp mellan anställda och företagare. Företagare utgörs av personer med minst 100 kronor i deklarerad inkomst från aktiv näringsverksamhet (kan vara de med egen firma eller de som är egenföretagare med aktiebolag). I de fall individerna har inkomst från aktiv näringsverksamhet justerar SCB företagsinkomsterna. Företagsinkomsterna vägs då upp med faktorn 1,6 då jämförelser mellan AKU och SCB:s inkomststatistik visar att deklarerade näringsinkomster i genomsnitt är lägre i förhållande till den tid som läggs ner i arbetet.

De avsättningsmöjligheter som finns i företagsbeskattningen leder bl.a. till att redovisade arbetsinkomster inte nödvändigtvis återspeglar de faktiska inkomster under ett kalenderår. Egenföretagare utesluts därför från kartläggningen. Det finns inte heller några skäl att inkludera egenföretagare då syftet med studien är att jämföra statligt anställda med anställda inom andra sektorer.

Förvärvsarbetande som både har lön från en arbetsgivare och företagsinkomster klassificeras som anställda beroende på det inkomstslag som är högst. Anställda med blandade inkomster utesluts om deras företagsinkomster dominerar.

*Steg 3:* De anställda delas upp mellan arbetsmarknadssektor utifrån arbetsställets sektorskod dvs. sektorsindelning, ägarkategori, och juridisk form som gäller för en given arbetsplats under november månad.

*Steg 4:* Anställda inom privat sektor delas upp mellan tjänstemän och arbetare med hjälp av information över de anställdas yrkestillhörighet i SCB:s Yrkesregister. Uppdelningen görs för att få en bättre koppling till de två största avtalsområden inom privat sektor (avtal för privatanställda arbetare och avtal för tjänstemän inom privat sektor).

Tjänstemännen består av yrkesgrupper med ledningsarbete, samt arbete som kräver teoretisk specialistkompetens, kortare högskoleutbildning eller motsvarande kunskaper. Yrkesgruppen arbetare består av anställda med kontors- och kundservicearbete, service-, omsorgs- och försäljningsarbete, de som arbetar inom jordbruk, trädgård, skogsbruk eller fiske, hantverkare inom byggverksamhet och tillverkning, de med process- och maskinoperatörsarbete, tran-

sportarbete m.m., de med arbete utan krav på särskild yrkesutbildning samt de med militärt arbete.

Då yrkestillhörighet bland privatanställda på företag med färre än 500 anställda baseras på en urvalsundersökning i SCB:s Yrkesregister, blir det omöjligt att klassificera en del av de privatanställda i arbetare eller tjänstemän. De utesluts därför från data-materialet.

### **Longitudinell och tvärsnittsstudie**

Jämförelserna i kapitel 4 och 5 hanterar data på olika sätt. När de tidiga avgångarna från statlig sektor jämförs med avgångarna från andra sektorer på arbetsmarknaden görs en longitudinell analys. Det blir därmed möjligt att bl.a. skilja mellan ett tillfälligt avbrott i arbetslivet (t.ex. vid sjukskrivning under året) från ett definitivt utträde.

Fokus i jämförelsen mellan olika statliga verksamhetsområden ligger däremot på förmånstagarna. Individerna antas lämna arbetslivet i samband med att förmånerna beviljas. Det är en tvärsnitts-analys. Analysen beaktar alltså endast sammansättningen av förmånstagarna inom olika verksamhetsområden och hur den förändras mellan 1998–2003.

### **Utträde från arbetslivet – definition**

I den del av undersökningen där staten jämförs med övriga sektorer fastställs utträdet från arbetslivet utifrån individens inkomster. Förhållandet mellan förvärvsinkomster och transfereringar (se bilaga 3.1) avgör om en individ ska anses vara kvar i eller utanför arbetslivet. Om förvärvsinkomsten under kalenderåret utgör minst 40 procent av den totala inkomsten<sup>1</sup> och överstiger ett basbelopp definieras individen som kvarvarande i arbetslivet.<sup>2</sup>

Vi har provat hur känsligt resultaten är för val av utträdeskriterium. Ytterligare fyra nivåer för arbetsinkomstens andel för att räknas som kvar i arbetslivet har testats – nämligen 25, 50, 60

<sup>1</sup> Den totala inkomsten under året utgörs av förvärvsinkomsten plus samtliga transfereringar. Våra beräkningar bortser dock från eventuella kapitalinkomster och förmögenhet.

<sup>2</sup> Detta innebär att personer, som antingen arbetar deltid eller en del av ett kalenderår, i de flesta fall anses vara kvar i arbetslivet.

respektive 75 procent. Den känslighetsanalys som gjorts visar att resultaten påverkas endast marginellt (se bilaga 3.3).

**Tabell 1 Arbetslivsdeltagande och utträde ur arbetslivet**

<i>Individ</i>		<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>
57 år	X	X	X	Y	
58 år	X	X	Y	X	
59 år	Y	X	Y	X	
60 år	Y	X	Y	X	
61 år	X	Y	Y	X	
62 år	X	Y	Y	Y	
63 år	Y	Y	Y	Y	
64 år	Y	Y	Y	Y	
Ålder vid vilken individen har lämnat arbetslivet	63	61	58		

X = arbetsinkomst dominerar.

Y = transfereringar dominerar.

Anm: Ett kriterie är att individerna är kvar i arbetslivet under det kalenderår de fyller 57 år.

Det första året som individen anses vara utanför arbetslivet utgörs av året efter det att individen för sista gången hade förvärvsinkomst som dominerade inkomst. Observera att enstaka år med transfereringar som dominerande inkomstkälla inte räknas som ett år utanför arbetslivet (se individ A i tabell 1) om minst 40 procent av den totala inkomsten under något av efterföljande år skulle utgöras av arbetsinkomster. Individer som inte hade arbetsinkomst som dominerande inkomstkälla vid 57 års ålder (individ D) har, som tidigare sagts, inte tagits med i urvalet.



## Bilaga 3.1

### Variabelförteckning

#### **LOUISE**

Databasen innehåller för åren 1990–2003 bl.a. uppgifter om;

1. inkomst från förvärvsarbete och antal förvärvskällor
2. inkomst, sektor, näringsgren och yrkesställning (anställd/egen företagare) för den största förvärvskällan under kalenderåret
3. sektor, näringsgren och yrkesställning för andra och tredje största förvärvskällan
4. olika ersättningar under kalenderåret, såsom ersättning vid studier, värnplikt, sjukdom, föräldraledighet, arbetslöshet, arbetsmarknadspolitisk åtgärd, rehabilitering, delpension, förtidspension, ålderspension, tjänstepension, livränta, socialbidrag, privat pension etc.
5. disponibel inkomst
6. bakgrundsvariabler såsom kön, ålder, civilstånd, familjeställning, födelseland, invandringsår
7. sambons/makens födelseår, summa inkomst av förvärvskälla, summa familjerelaterad inkomst, inkomst av kapital
8. bostadsort (län, kommun, församling, fastighet)
9. utbildningsnivå och utbildningsår
10. arbetsplatsens arbetsställesnummer, organisationsnummer, arbetsställe kommun, institutionell sektorskod, näringstillhörighet

#### **Yrkesregistret**

Databasen innehåller uppgifter för åren 2001–2002 bl.a. uppgifter om;

1. Yrkeskod
2. År för vilket yrkeskod gäller

### **SPV**

Databasen innehåller individuppgifter för åren 1998–2003 över;

1. olika förmånstyper (sjukpension, pensionsersättning, förtida ålderspension, delpension)
2. individens kön, födelseår
3. myndighet/arbetsplats
4. datum för beslut om förmån samt fr.o.m. när förmånen utbetalats/upphör
5. förmånens omfattning

### **AvG**

Databasen innehåller myndighetsuppgifter för åren 1998–2003 om antal anställda uppdelad på;

1. kön
2. ålder (ettårsklasser samt genomsnitt och median)
3. anställningsform
4. omfattning



## Bilaga 3.2

Bortfall till följd av att uppgifter saknas i yrkesregistret om kategorivariabeln arbetare och tjänstemän inom privat sektor

## Män och kvinnor vid 57 år

Födelse- år	<i>Ant. obs.</i>				<i>Andel</i>		
	Tjänste- män	Arbetare	Saknar uppgift	Privat sektor	Tjänste- män	Arbetare	Saknar uppgift
1933	8 346	19 196	4 351	31 893	26 %	60 %	14 %
1934	9 215	20 327	3 857	33 399	28 %	61 %	12 %
1935	10 254	21 047	3 414	34 715	30 %	61 %	10 %
1936	11 110	21 299	3 025	35 434	31 %	60 %	9 %
1937	11 955	22 498	2 882	37 335	32 %	60 %	8 %
1938	9 528	17 154	12 858	39 540	24 %	43 %	33 %
1939	11 184	19 820	10 725	41 729	27 %	47 %	26 %
1940	11 970	21 008	8 431	41 409	29 %	51 %	20 %
1941	14 314	23 086	6 797	44 197	32 %	52 %	15 %
1942	18 689	26 913	6 236	51 838	36 %	52 %	12 %
1943	21 062	30 004	5 702	56 768	37 %	53 %	10 %
1944	23 615	32 551	4 996	61 162	39 %	53 %	8 %
1945	24 450	32 839	4 718	62 007	39 %	53 %	8 %

## Män vid 57 år

Födelse- år	<i>Ant. obs.</i>				<i>Andel</i>		
	Tjänste- män	Arbetare	Saknar uppgift	Privat sektor	Tjänste- män	Arbetare	Saknar uppgift
1933	6 357	10 874	2 835	20 066	32 %	54 %	14 %
1934	6 897	11 762	2 634	21 293	32 %	55 %	12 %
1935	7 673	12 303	2 375	22 351	34 %	55 %	11 %
1936	8 338	12 470	2 110	22 918	36 %	54 %	9 %
1937	8 855	13 032	2 033	23 920	37 %	54 %	8 %
1938	7 047	10 108	8 297	25 452	28 %	40 %	33 %
1939	8 220	11 699	7 023	26 942	31 %	43 %	26 %
1940	8 777	12 642	5 587	27 006	33 %	47 %	21 %
1941	10 369	13 722	4 598	28 689	36 %	48 %	16 %
1942	13 296	15 799	4 198	33 293	40 %	47 %	13 %
1943	14 859	17 595	3 971	36 425	41 %	48 %	11 %
1944	16 468	19 378	3 518	39 364	42 %	49 %	9 %
1945	16 826	19 584	3 370	39 780	42 %	49 %	8 %

## Kvinnor vid 57 år

Födelse- år	Ant. obs.				Andel		
	Tjänste- män	Arbetare	Saknar uppgift	Privat sektor	Tjänste- män	Arbetare	Saknar uppgift
1933	1 989	8 322	1 516	11 827	17 %	70 %	13 %
1934	2 318	8 565	1 223	12 106	19 %	71 %	10 %
1935	2 581	8 744	1 039	12 364	21 %	71 %	8 %
1936	2 772	8 829	915	12 516	22 %	71 %	7 %
1937	3 100	9 466	849	13 415	23 %	71 %	6 %
1938	2 481	7 046	4 561	14 088	18 %	50 %	32 %
1939	2 964	8 121	3 702	14 787	20 %	55 %	25 %
1940	3 193	8 366	2 844	14 403	22 %	58 %	20 %
1941	3 945	9 364	2 199	15 508	25 %	60 %	14 %
1942	5 393	11 114	2 038	18 545	29 %	60 %	11 %
1943	6 203	12 409	1 731	20 343	30 %	61 %	9 %
1944	7 147	13 173	1 478	21 798	33 %	60 %	7 %
1945	7 624	13 255	1 348	22 227	34 %	60 %	6 %

## Yrkesregistret 2001 eller 2002

Födelse- år	Total			Män			Kvinnor			Andel som saknar uppgift		
	Yrke saknas	Yrke finns	Total	Yrke saknas	Yrke finns	Total	Yrke saknas	Yrke finns	Total	Total	Män	Kvinnor
1933	18 128	37 546	55 674	10 735	16 648	27 383	7 393	20 898	28 291	33 %	39 %	26 %
1934	19 447	39 085	58 532	11 396	17 435	28 831	8 051	21 650	29 701	33 %	40 %	27 %
1935	21 421	40 989	62 410	12 653	18 584	31 237	8 768	22 405	31 173	34 %	41 %	28 %
1936	23 663	43 409	67 072	13 879	19 485	33 364	9 784	23 924	33 708	35 %	42 %	29 %
1937	25 324	45 019	70 343	14 861	20 318	35 179	10 463	24 699	35 162	36 %	42 %	30 %
1938	20 954	31 439	52 393	11 646	13 225	24 871	9 308	18 214	27 522	40 %	47 %	34 %
1939	23 994	35 386	59 380	13 389	15 120	28 509	10 605	20 266	30 871	40 %	47 %	34 %
1940	25 201	37 335	62 536	14 011	16 380	30 391	11 190	20 955	32 145	40 %	46 %	35 %
1941	29 316	39 812	69 128	16 242	17 561	33 803	13 074	22 251	35 325	42 %	48 %	37 %
1942	36 667	44 867	81 534	20 569	19 747	40 316	16 098	25 119	41 217	45 %	51 %	39 %
1943	41 340	49 991	91 331	22 926	21 985	44 911	18 414	28 006	46 420	45 %	51 %	40 %
1944	45 591	53 929	99 520	25 176	24 062	49 238	20 415	29 867	50 282	46 %	51 %	41 %
1945	47 278	55 334	102 612	25 803	24 767	50 570	21 475	30 567	52 042	46 %	51 %	41 %
1946	48 179	56 643	104 822	25 812	25 539	51 351	22 367	31 104	53 471	46 %	50 %	42 %
1947	48 506	56 061	104 567	25 599	25 492	51 091	22 907	30 569	53 476	46 %	50 %	43 %
1948	48 854	55 801	104 655	25 679	25 314	50 993	23 175	30 487	53 662	47 %	50 %	43 %
<b>Total</b>	<b>523 863</b>	<b>722 646</b>	<b>1 246 509</b>	<b>290 376</b>	<b>321 662</b>	<b>612 038</b>	<b>233 487</b>	<b>400 981</b>	<b>634 468</b>	<b>42 %</b>	<b>47 %</b>	<b>37 %</b>
Uppg. saknas	429 846			228 385			201 460					

## Bilaga 3.3

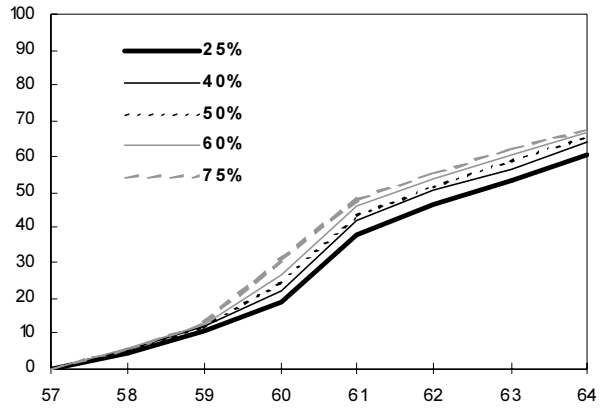
### Känslighetsanalys av förvärvsinkomstens andel

För att pröva hur känsligt resultaten är för förvärvsinkomstens andel, testas olika nivåer på förvärvsinkomsten satt i relation till den totala inkomsten (förvärvsinkomst plus transfereringar) under året. Fem olika definitioner för att definieras som kvar i arbetslivet prövas;

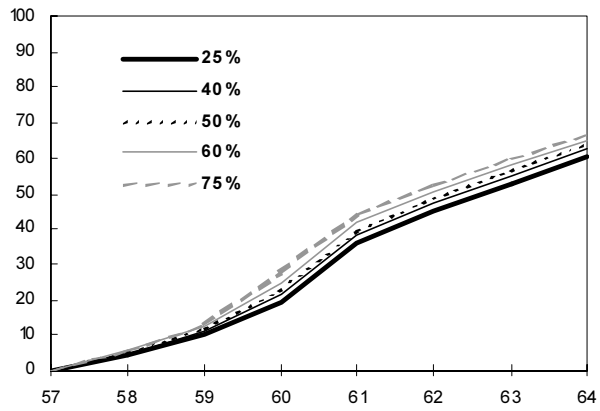
- individens förvärvsinkomst under året utgör minst 25 procent av årets totala inkomst.
- individens förvärvsinkomst under året utgör minst 40 procent av årets totala inkomst.
- individens förvärvsinkomst under året utgör minst 50 procent av årets totala inkomst.
- individens förvärvsinkomst under året utgör minst 60 procent av årets totala inkomst.
- individens förvärvsinkomst under året utgör minst 75 procent av årets totala inkomst.

**Andel som anses ha lämnat arbetslivet vid olika krav på förvärvsinkomstens andel av total inkomst inom statlig sektor**

**Män födda 1933–1939**

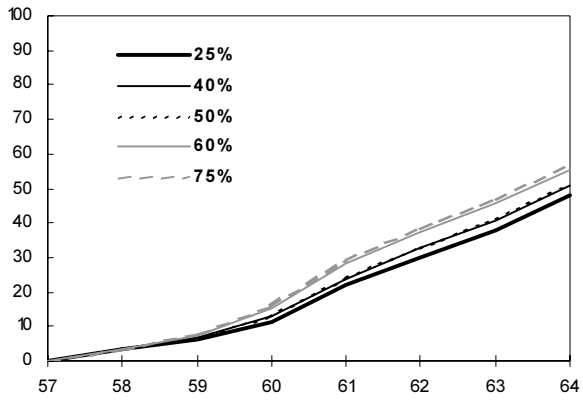


**Kvinnor födda 1933–1939**

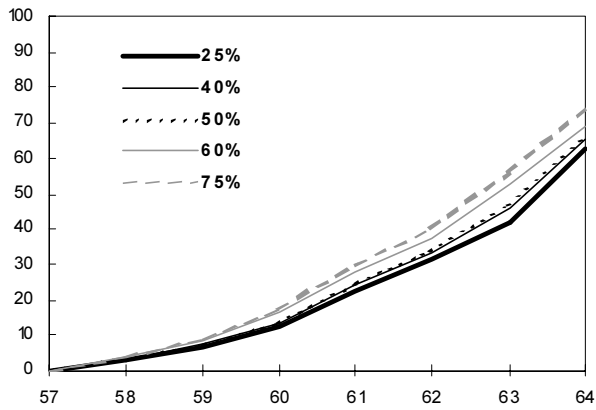


**Andel som anses ha lämnat arbetslivet vid olika krav på förvärvsinkomstens andel av total inkomst inom kommunal sektor**

**Män födda 1933–1939**

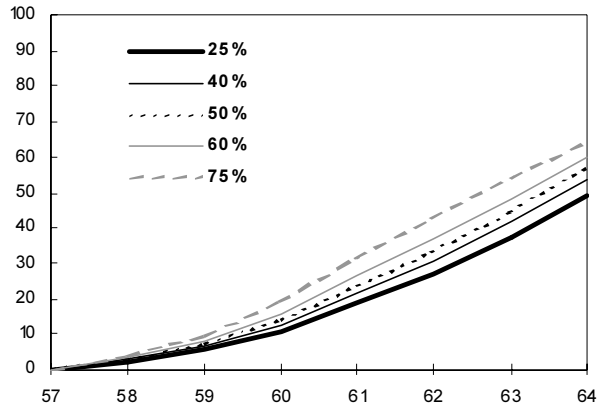


**Kvinnor födda 1933–1939**

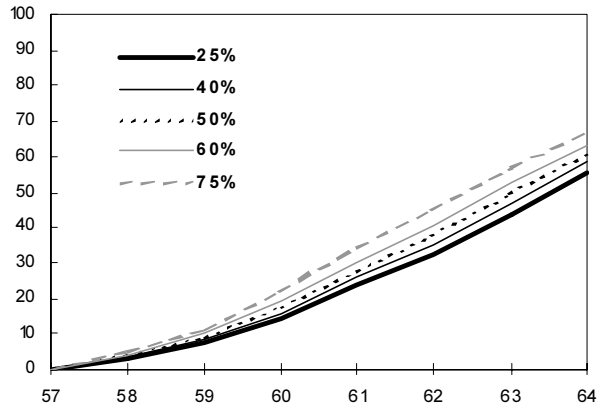


**Andel som anses ha lämnat arbetslivet vid olika krav på förvärvsinkomstens andel av total inkomst inom privat sektor – tjänstemän**

**Män födda 1933–1939**

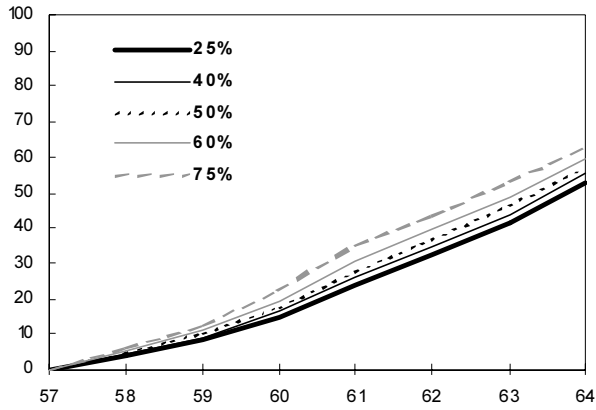


**Kvinnor födda 1933–1939**

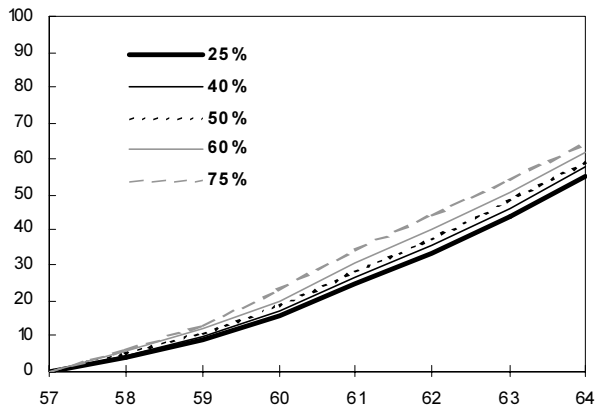


**Andel som anses ha lämnat arbetslivet vid olika krav på förvärvsinkomstens andel av total inkomst inom privat sektor – arbetare**

**Män födda 1933–1939**



**Kvinnor födda 1933–1939**







## Bilaga 5.1

## Förtida pensionsavgångar inom statlig sektor

**Tabell A Nyblivna sjukpensionärer enligt det statliga pensionsavtalet, åren 1998–2004**

	<i>Sjukpension, temporär</i>	<i>Sjukpension, permanent</i>	<i>Total</i>
1998	691	1 117	1 808
1999	892	1 070	1 962
2000	1 079	1 180	2 259
2001	1 297	1 282	2 579
2002	1 507	1 276	2 783
2003	1 373	900	2 273
2004	1 701	906	2 607

*Källa:* Statens pensionsverk, Finansdepartementets bearbetningar.

**Tabell B Nybeviljad pensionsersättning eller särskild pensionsersättning enligt det statliga omställningsavtalet, åren 1998–2004**

	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Total</i>
1998	1 234	939	2 173
1999	950	808	1 758
2000	992	703	1 695
2001	753	606	1 359
2002	715	463	1 178
2003	702	388	1 090
2004	609	397	1 006

*Källa:* SPV, Finansdepartementets bearbetningar.

*Anm:* Särskild pension ingår i statistiken.

**Tabell C Nybeviljade avtalad ålderspension bland statlig anställda som enligt avtal har en lägre pensionsålder (före 65 år), åren 1998–2004**

	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Total</i>
1998	1 165	343	1 508
1999	990	314	1 304
2000	893	284	1 177
2001	916	280	1 196
2002	871	247	1 118
2003	736	234	970
2004	995	303	1 298

*Källa:* Statens pensionsverk, Finansdepartementets bearbetningar.

*OBS:* Data inkluderar särskild pension för officerare.

**Tabell D Nybeviljad förtida uttag enligt det avtalsreglerade pensionssystemet inom staten, åren 1998–2004**

	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Total</i>
1998	178	87	265
1999	172	94	266
2000	179	121	300
2001	232	152	384
2002	201	127	328
2003	127	138	265
2004	151	130	281

*Källa:* Statens pensionsverk, Finansdepartementets bearbetningar.

## Bilaga 5.2

### Förteckning över de myndigheter som tillhör de olika statliga verksamhetsområdena

Arbetsgivarverkets medlemmar bedriver verksamhet av vitt skilda slag. Verket har valt att kategorisera dessa i tio olika verksamhetsområden. I denna bilaga presenteras en förteckning över vilka myndigheter som ingår i de olika verksamhetsområdena.

#### **1. Affärsverk och infrastruktur (INFR)**

Affärsverket svenska kraftnät  
Banverket  
LFV Holding AB  
Luftfartsverket

Sjöfartsverket  
Statens järnvägar  
Vägverket

#### **2. Arbetsliv, omsorg och utbildning (ARB)**

Arbetsmarknadsstyrelsen  
Barnombudsmannen  
Ericastiftelsen  
Försäkringskassan  
Handikappombudsmannen  
Hjälpmiddelsinstitutet  
Högskoleverket  
Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen  
Integrationsverket  
Internationella Programkontoret för utbildningsområdet  
Läkemedelsförmånsnämnden  
Läkemedelsverket  
Medlingsinstitutet

Migrationsverket  
Myndigheten för internationella adoptionsfrågor  
Myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning  
Myndigheten för skolutveckling  
Nationellt centrum för flexibelt lärande  
Presstödsnämnden/Taltidningsnämnden  
Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige  
Sameskolstyrelsen  
Socialstyrelsen  
Specialpedagogiska institutet  
Specialskolemyndigheten  
Statens beredning för medicinsk utvärdering  
Statens folkhälsoinstitut  
Statens institut för särskilt utbildningsstöd  
Statens institutionsstyrelse  
Statens skolverk  
Stiftelsen Allmänna Barnhuset  
Stiftelsen WHO Collaborating Centre for International Drug  
Monitoring  
Ungdomsstyrelsen  
Valideringsdelegationen  
Verket för högskoleservice

### **3. Ekonomi (EKO)**

Andra AP-fonden  
Bokföringsnämnden  
Centrala studiestödsnämnden  
Ekonomistyrningsverket  
Exportkreditnämnden  
Fastighetsmäklarnämnden  
Finansinspektionen  
Fjärde AP-fonden  
Första AP-fonden  
Insättningsgarantinämnden  
Kammarkollegiet  
Konjunkturinstitutet  
Konkurrensverket  
Konsumentverket  
Myndigheten för utländska investeringar i Sverige, ISA

Premiepensionsmyndigheten  
Revisorsnämnden  
Riksgäldskontoret  
Sjunde AP-fonden  
Sjätte AP-fonden  
Skatteverket  
Statens bostadskreditnämnd  
Statens bostadsnämnd  
Tredje AP-fonden  
Tullverket  
Turistdelegationen  
Verket för näringslivsutveckling

#### **4. Kultur (KULT)**

Kultursektorn omfattar centrala kulturinstitutioner. I sektorn ingår bl.a. Riksantikvarieämbetet, Riksarkivet med landsarkiven och Krigsarkivet. Här finns också ett antal frivilliga medlemmar i Arbetsgivarverket, som inte är statliga myndigheter, så som stiftelserna Tekniska museet, Nordiska Museet och Skansen.

#### **5. Länsstyrelser, regeringskansli och stabsmyndigheter (LST)**

Folke Bernadotteakademien  
Glesbygdsverket  
Kommerskollegium  
Krisberedskapsmyndigheten  
Länsstyrelsen i Blekinge län  
Länsstyrelsen i Dalarnas län  
Länsstyrelsen i Gotlands län  
Länsstyrelsen i Gävleborgs län  
Länsstyrelsen i Hallands län  
Länsstyrelsen i Jämtlands län  
Länsstyrelsen i Jönköpings län  
Länsstyrelsen i Kalmar län  
Länsstyrelsen i Kronobergs län  
Länsstyrelsen i Norrbottens län  
Länsstyrelsen i Skåne län  
Länsstyrelsen i Stockholms län

Länsstyrelsen i Södermanlands län  
Länsstyrelsen i Uppsala län  
Länsstyrelsen i Värmlands län  
Länsstyrelsen i Västerbottens län  
Länsstyrelsen i Västernorrlands län  
Länsstyrelsen i Västmanlands län  
Länsstyrelsen i Västra Götalands län  
Länsstyrelsen i Örebro län  
Länsstyrelsen i Östergötlands län  
Nordiska afrikainstitutet  
Nämnden för offentlig upphandling  
Pliktverket  
Regeringskansliet  
Sida  
SIPRI  
Statens kvalitets- och kompetensråd  
Statskontoret  
Styrelsen för psykologiskt försvar  
Svenska institutet  
Sveriges civilförsvarsförbund  
Sveriges exportråd  
Valmyndigheten

## **6. Miljö, teknik och jordbruk (MILJ)**

Arbetsmiljöverket  
Boverket  
Djurskyddsmyndigheten  
Elsäkerhetsverket  
Fiskeriverket  
Försvarets radioanstalt  
Gentekniknämnden  
Inspektionen för strategiska produkter  
Kemikalieinspektionen  
Kustbevakningen  
Livsmedelsekonomiska institutet  
Livsmedelsverket  
Naturvårdsverket  
Rikstrafiken  
Rymdstyrelsen

Statens energimyndighet  
 Statens haverikommission  
 Statens institut för kommunikationsanalys  
 Statens jordbruksverk  
 Statens kärnkraftinspektion  
 Statens räddningsverk  
 Statens strålskyddsinstitut  
 Statens växtsortnämnd  
 Sveriges geologiska undersökning

## **7. Rättsmyndigheter (RÄTT)**

Allmänna reklamationsnämnden  
 Arbetsdomstolen  
 Brottsförebyggande rådet  
 Brottsoffermyndigheten  
 Datainspektionen  
 Domstolsverket  
 Ekobrottsmyndigheten  
 Försvarsmakten Högkvarteret  
 Hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd  
 Justitiekanslern  
 Jämställdhetsombudsmannen  
 Kriminalvårdsstyrelsen  
 Lotteriinspektionen  
 Marknadsdomstolen  
 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning  
 Ombudsmannen mot etnisk diskriminering  
 Patentbesvärsrätten  
 Rikspolisstyrelsen  
 Rättsmedicinalverket  
 Statens VA-nämnd  
 Utlänningsnämnden  
 Åklagarmyndigheten  
 Överklagandenämnden för studiestöd

## **8. Försvarsmakten (FÖR)**

Försvarsmakten – som omfattar armén, flygvapnet och marinen

## 9. Universitet, högskolor och forskning (UNI)

Arbetslivsinstitutet  
Blekinge tekniska högskola  
Chalmers tekniska högskola AB  
Danshögskolan  
Dramatiska institutet  
Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap  
Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande  
Försvarshögskolan  
Göteborgs universitet  
Högskolan Dalarna  
Högskolan i Borås  
Högskolan i Gävle  
Högskolan i Halmstad  
Högskolan i Kalmar  
Högskolan i Kristianstad  
Högskolan i Skövde  
Högskolan i Trollhättan/Uddevalla  
Högskolan på Gotland  
Idrottshögskolan i Stockholm  
Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering  
Institutet för psykosocial medicin  
Institutet för rymdfysik  
Institutet för tillväxtpolitiska studier  
Karlstads universitet  
Karolinska institutet  
Konstfack  
Kungl. Skogs- och Lantbruksakademien  
Kungl. Tekniska högskolan  
Kungliga Konsthögskolan  
Kungliga Musikhögskolan i Stockholm  
Linköpings universitet  
Luleå tekniska universitet  
Lunds universitet  
Lärarhögskolan i Stockholm  
Malmö högskola  
Mittuniversitetet  
Myndigheten för Sveriges nätuniversitet  
Mälardalens högskola  
Operahögskolan i Stockholm



Polarforskningssekretariatet  
Rådet för forsknings- och utvecklingssamarbete inom EU  
Smittskyddsinstitutet  
Stiftelsen Högskolan i Jönköping och dess bolag  
Stockholms universitet  
Svenska institutet för europapolitiska studier (Sieps)  
Sveriges lantbruksuniversitet  
Södertörns högskola  
Teaterhögskolan i Stockholm  
Umeå universitet  
UNIVA AB  
Uppsala universitet  
Verket för innovationssystem  
Vetenskapsrådet  
Växjö universitet  
Örebro universitet

#### **10. Uppdragsbaserad verksamhet (UPP)**

Bolagsverket  
Fortifikationsverket  
Försvarets materielverk  
Järnvägsstyrelsen  
Lantmäteriverket  
Luftfartsstyrelsen  
Patent- och registreringsverket  
Post- och telestyrelsen  
Skogsstyrelsen  
Statens fastighetsverk  
Statens geotekniska institut  
Statens pensionsverk  
Statens utsädeskontroll  
Statens veterinärmedicinska anstalt  
Statens väg- och transportforskningsinstitut  
Statistiska centralbyrån  
SWEDAC  
Swedesurvey AB  
Sveriges meteorologiska och hydrologiska institut  
Totalförsvarets forskningsinstitut