

Nytt pensionssystem för den statsunderstödda scenkonsten

Betänkande av Scenkonstpensionsutredningen

Stockholm 2009



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2009:50

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

Beställningsadress:
Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Orderfax: 08-598 191 91
Ordertel: 08-598 191 90
E-post: order.fritzes@nj.se
Internet: www.fritzes.se

Svara på remiss. Hur och varför. Statsrådsberedningen, 2003.
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som ska svara på remiss.
Broschyren är gratis och kan laddas ner eller beställas på
<http://www.regeringen.se/remiss>

Tryckt av Edita Sverige AB
Stockholm 2009

ISBN 978-91-38-23216-3
ISSN 0375-250X

Till statsrådet Mats Odell

Regeringen beslutade den 3 april 2008 att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att genomföra en översyn av regleringen av tjänstepensioneringen för de anställda vid vissa statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutioner. Statsrådet Mats Odell förordnade samma dag avtalsexperten Staffan Ekebrand att vara särskild utredare.

Som experter i utredningen förordnades den 29 april 2008 departementssekreteraren Gunnar Eriksson, biträdande förhandlingschefen Åsa Hollmén, handläggaren Veronica Lamppa Lönnbro, departementssekreteraren Ari Niemelä och produktspecialisten Kjell Olofsson. Till sekreterare anställdes från och med den 15 april numera departementssekreteraren Ronnie Hedin. Den 29 augusti 2008 förordnades förbundsdirektören Jaan Kolk att vara expert i utredningen.

Den särskilde utredaren har under arbetets gång tagit råd och fått underlag av experterna, men de har inte varit delaktiga i de förslag som utredningen lämnar. Experterna har följaktligen inte getts möjlighet att avge särskilda yttranden.

Utredningen, som har arbetat under namnet Scenkonstpensionsutredningen, överlämnar härmed sitt betänkande Nytt pensionsystem för den statsunderstödda scenkonsten (SOU 2009:50).

Utredningens uppdrag är därmed slutfört.

Stockholm i maj 2009

Staffan Ekebrand

/Ronnie Hedin

Innehåll tabeller

Tabell 3.1	Antal årsverken vid institutionerna 2003–2007..	76
Tabell 3.2	Antal årsverken vid institutionerna 2006 fördelade på yrkesgrupper	76
Tabell 3.3	Institutionernas kostnader 2003–2007	76
Tabell 3.4	Institutionernas kostnader 2006 fördelad på olika poster.....	78
Tabell 3.5	Institutionernas intäkter 2003–2007	78
Tabell 3.6	Institutionernas intäkter 2006 fördelad på olika poster.....	79
Tabell 3.7	Antal anställda i genomsnitt 2007 fördelade på pensionsålder	83
Tabell 3.8	Nivå på förmånsbestämd ålderspension från och med 65 år för övergångsgenerationen	85
Tabell 3.9	Avgiftssatser för AIP och kollektiva premiesatser för PISA 2004–2006	104
Tabell 3.10	Avgifter för AIP och premier för PISA 2004–2006	105
Tabell 3.11	Avgifter för AIP och premier för PISA 2007 ..	106

Tabell 3.12	Premier för PISA 2003–2007 fördelade på premietyper.....	108
Tabell 3.13	Premiesatser för kollektiva PISA-premier 2003–2007	108
Tabell 3.14	Avgifter för AIP och premier för PISA 2007 fördelade på pensionsåldrar och premietyp.....	109
Tabell 3.15	Genomsnittliga månadsavgifter för AIP och månadspremier för PISA 2007 fördelade på pensionsåldrar och premietyp	110
Tabell 3.16	Andel premier för ålderspension före 65 år som inte resulterar i en pension	112
Tabell 3.17	Riskpremiens fördelning på försäkrade förmåner 2007	114
Tabell 4.1	Genomsnittliga månadsavgifter för AIP och månadspremier för PISA fördelade på pensionsåldrar ...	115
Tabell 4.2	Pensionsåldrar för konstnärliga anställningar enligt PISA-förordningen	120
Tabell 4.3	Taxerad förvärvsinkomst 2007 för pensionärer födda 1932–1942 fördelad på pensionsålder och kön ..	129
Tabell 4.4	Taxerad förvärvsinkomst 2007 för pensionärer födda 1932–1942 fördelad på inkomstslag och pensionsålder.....	130
Tabell 4.5	Taxerad förvärvsinkomst 2007 för pensionärer födda 1943 eller senare fördelad på pensionsålder och kön	132

Tabell 4.6	Taxerad förvärvsinkomst 2007 för pensionärer födda 1943 eller senare fördelad på pensionsålder och födelseår	133
Tabell 4.7	Taxerad förvärvsinkomst 2007 för pensionärer födda 1943 eller senare fördelad på inkomstslag och pensionsålder	134
Tabell 4.8	Pensionsgrundande inkomst 2007 för pensionärer födda 1943 eller senare fördelad på pensionsålder och kön	136
Tabell 4.9	Justerad pensionsgrundande inkomst 2007 för pensionärer födda 1943 eller senare fördelad på pensionsålder och kön	137
Tabell 4.10	Pensionsgrundande inkomst 2007 för pensionärer födda 1943 eller senare fördelad på pensionsålder och födelseår	138
Tabell 7.1	PISA-förordningen fortsätter att gälla efter 2011 för anställda som är födda i följande intervall	163
Tabell 9.1	Fribrev för ålderspension före 65 år multiplicerat med följande faktorer ger övergångsfribrev för livsvarig ålderspension från och med 65 år	184
Tabell 9.2	Genomsnittlig pensioneringsålder	188
Tabell 9.3	Genomsnittligt övergångsfribrev fr.o.m. 65 år för olika pensionsåldrar och födelseår, kr/månad	189
Tabell 10.1	Kollektiva premier för ålderspension före 65 år i procent av pensionsunderlag.....	194

Tabell 10.2	Genomsnittliga ålderspensionspremier 2007 enligt PISA-förordningen fördelade på pensionsålder.....	196
Tabell 10.3	Riskpremiens fördelning på försäkrade förmåner	200
Tabell 11.1	Förslag till pensionsavgift i procent av lön.....	204
Tabell 11.2	Förslag till tilläggsavgift i procent av lön	205
Tabell 11.3	Antal och andel anställda med lön över 7,5 i b 2007-12-31	209
Tabell 13.1	Institutionernas justerade pensionskostnad 2007, exklusive särskild löneskatt, fördelad på pensionsålder och förmån.....	225
Tabell 13.2	Institutionernas uppskattade framtida pensionskostnad, exklusive särskild löneskatt, fördelad på pensionsålder och förmån.....	227
Tabell 13.3	Institutionernas uppskattade pensionskostnader, exklusive särskild löneskatt, per person och pensionsålder i kronor per månad olika år...	230
Tabell 13.4	Institutionernas uppskattade pensionskostnader, exklusive särskild löneskatt, per person och pensionsålder i procent av utbetald lön olika år	231

Innehåll

Förkortningar och ordförklaringar	15
Sammanfattning	23
Författningsförslag	27
1 Utredningens bakgrund och uppdrag	57
1.1 Uppdraget.....	57
1.2 Utredningsarbetet.....	58
1.3 Betänkandets disposition.....	59
2 En tillbakablick.....	63
2.1 Införlivande med den statliga tjänstepensioneringen	64
2.2 Fortsatt statligt åtagande	65
3 Rådande förhållanden.....	69
3.1 Scenkonstområdet	69
3.1.1 Aktörer	69
3.1.2 Institutioner	73
3.2 Pensionssystemet	78
3.2.1 Allmän pension	79
3.2.2 PISA-förordningen.....	80
3.2.3 AIP-avtalet	88
3.2.4 Administration av PISA-förordningen	89
3.2.5 Finansiering och tryggnad.....	91
3.2.6 Kostnad	100

4	Problembild	113
4.1	Pensionssystemet och scenkonstområdet	113
4.1.1	Osäkra och höga kostnader för arbetsgivarna.....	114
4.1.2	Svårt att administrera	117
4.1.3	Osäkra förmåner för arbetstagarna.....	119
4.2	Scenkonst och ålder.....	120
4.2.1	Nuvarande låga pensionsåldrar fungerar ej.....	122
4.2.2	Scenkonstnärer som passerat pensionsåldern	123
4.2.3	Höga kostnader riskerar leda till utslagning	124
4.2.4	Höga premier ger inte alltid motsvarande förmån....	125
4.2.5	Scenkonstnärers förvärvsinkomster efter pensioneringen	126
4.3	Ansvar för pensionsvillkoren	139
5	Så ser det ut på andra håll	143
5.1	Övriga scenkonstområdet.....	143
5.1.1	Pensionsplanerna.....	143
5.1.2	Pensionsavtalen på scenkonstområdet	147
5.2	Andra länder	149
5.2.1	Norge	149
5.2.2	Danmark.....	150
5.3	Andra yrken med låga pensionsåldrar	151
5.3.1	Statliga sektorn.....	152
5.3.2	Kommunala sektorn.....	154
5.3.3	Privata sektorn	155
5.3.4	Övrigt	156
6	Genomgripande förändringar.....	159
6.1	Förändrade bakomliggande pensionssystem	159
6.2	Behov av förändrat scenkonstpensionssystem	160

7	Den statliga regleringen av pensionsvillkoren avvecklas.....	163
7.1	Förslag	163
7.2	Överväganden	164
7.2.1	Kollektivavtalsreglerat i stället för författningsreglerat.....	164
7.2.2	PISA-förordningen fortsätter att gälla för avgångna, äldre och sjuka	167
7.2.3	PISA-förordningen fortsätter att gälla för nuvarande institutionschefer.....	168
7.2.4	Sjukpension och efterlevandepension	169
7.2.5	Avgiftsbefrielse	170
8	Omställningsersättning och efterlön för dansare och sångare	173
8.1	Förslag	173
8.2	Överväganden	174
8.2.1	Omställningsersättning i stället för pension.....	175
8.2.2	Efterlön	177
8.2.3	Möjlighet att välja efterlön redan vid avgång	179
8.2.4	Dansare som går kvar på PISA-förordningen får välja	179
8.2.5	I statens och SPVs regi.....	180
9	Intjänad pensionsrätt enligt PISA-förordningen.....	183
9.1	Förslag	183
9.2	Överväganden	185
9.2.1	Fribrev för ålderspension från och med 65 år.....	185
9.2.2	Övergångsfribrev ersätter antastbar ålderspension före 65 år	186
9.2.3	Fribrev för ålderspension före 65 år vid långtidskontrakt.....	190
9.2.4	Administration och information	191

10	Finansiering av statligt reglerade förmåner	193
10.1	Förslag.....	193
10.2	Överväganden.....	194
10.2.1	Kollektiva premier för förmånsbestämd ålderspension före 65 år.....	195
10.2.2	Avgift för omställningsersättning och efterlön	197
10.2.3	Premiefrielseförsäkring och annan riskförsäkring	200
10.2.4	Justering av statsbidragen.....	200
11	Ett avgiftsbestämt pensionsavtal	203
11.1	Förslag.....	203
11.2	Överväganden.....	206
11.2.1	En avgiftsbestämd ålderspension	206
11.2.2	Högre pensionsavgifter för konstnärlig personal	210
11.2.3	Kompensation för växlingen från förmånsbestämt till avgiftsbestämt.....	212
11.2.4	Fond för förtida avgång av konstnärliga skäl	213
11.2.5	Annan pensionslösning för institutionschefer.....	214
11.2.6	Varför inte kollektivavtalsreglering fullt ut?	215
12	Frågan om pensionsförbättring från och med 65 år	217
12.1	Aktiva dansare och sångare.....	217
12.2	Dansare och sångare som gått i pension	218
13	Konsekvenser	223
13.1	För institutionerna	223
13.1.1	Dagens kostnader.....	224
13.1.2	Framtida kostnader	226
13.1.3	Kostnad för olika personalkategorier	229
13.1.4	Administration	232
13.2	För statsbudgeten.....	232
13.2.1	Premiefrielse för AIP	232
13.2.2	Kollektiva premier för respektive pensionsålder.....	233
13.2.3	Avveckling av PISA-förordningen.....	233

13.2.4 Omställningsförmåner till sångare och dansare.....	235
13.2.5 Övergångsfribrev	236
13.2.6 Administrationskostnader	237
13.3 För skatter	239
13.3.1 Omställningsersättning och efterlön.....	239
13.3.2 AIP-avgift.....	240
13.3.3 Fond för förtida avgång.....	240
13.4 För scenkonsten.....	241
13.5 Kommittéförordningen	242
14 Författningskommentarer	245
14.1 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2003:56) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning	245
14.2 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2003:56) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning	245
14.3 Förslag till förordning om omställningsförmåner för vissa dansare och sångare.....	248
14.4 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2003:56) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning	249
14.5 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2009:000) om omställningsförmåner för vissa dansare och sångare	249

Referenser	251
Bilaga 1 Kommittédirektiv.....	253
Bilaga 2 Förordning (2003:56) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning	263
Bilaga 3 Utdrag ur rapport från Carlström Försäkringsrutin AB	277

Förkortningar och ordförklaringar

Förkortningar

AIP	Avgiftsbestämd individuell ålderspension
Avgiftsförordningen	Förordning (1984:222) om pensionsavgifter enligt statliga tjänstepensionsbestämmelser
EP	Efterlevandepension
ibb	Inkomstbasbelopp
Kåpan	Kompletterande ålderspension
LKP	Lönekostnadspålägg
PA 03	Pensionsavtal för arbetstagare hos staten m.fl.
PA-91	Pensionsplan för arbetstagare hos staten m.fl.
PA-SPR	Allmänt pensionsavtal för statliga och vissa andra tjänstemän (även kallat PA-74)
PB	Premiefrielse
Pensionsvalet	Pensionsvalet PV AB
PISA-förordningen	Förordning (2003:56) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning.

Premieförordningen	Är även benämningen på tidigare förordningar som knyter an till statliga tjänstepensionsavtal. Förordning (1997:908) om premier för statens avtalsförsäkringar
PU	Pensionsunderlag
SCB	Statistiska centralbyrån
SjP	Sjukpension
SPR	Statens allmänna tjänstepensionsreglemente (1959:287)
SPV	Statens pensionsverk
Tryggandelagen	Lag (1967:531) om tryggande av pensionsutfästelse m.m.
ÅP	Ålderspension
ÅPE	Ålderspension från och med 65 år
ÅPF	Ålderspension före 65 år

Ordförklaringar

Antastbar förmån	Innebär att rätten till förmånen är villkorad, dvs. den bortfaller om anställningen upphör före avgång med pension. Pensionen före 65 år enligt PISA-förordningen är ett exempel på en antastbar förmån.
Avgiftsbestämd individuell ålderspension (AIP)	Kollektivavtalad förmån som kompletterar förmånerna enligt PISA-förordningen. Scenkonstområdets motsvarighet till den individuella ålderspensionen och Kåpan inom det statliga avtalsområdet.

Avgiftsbestämd tjänstepension	Tjänstepension vars avgift är bestämd till en viss procent av lönen eller till ett visst belopp. Förmånens storlek beror av inbetalda avgifter och tillgodoräknad avkastning på kapitalet. AIP är ett exempel på en avgiftsbestämd pension.
Avgångspension	Pension som betalas ut till en anställd före pensionsåldern enligt särskild överenskommelse. Den pension före 65 år som enligt utredningens förslag ska kunna erbjudas när en konstnärligt anställd (exklusive sångare och dansare) fysiskt och konstnärligt inte klarar sin uppgift på ett nöjaktigt sätt är exempel på en avgångspension.
Beräkningsfribrev	Benämning på det tekniska fribrev som SPV använder vid beräkning av premier för antastbara ålderspensioner före 65 år.
Bruttopension	Tjänstepension som garanterar en viss totalnivå inklusive allmän pension. I exempelvis det tidigare statliga pensionsavtalet PA-SPR, och den PISA-förordning som knöt an till det avtalet, var ålderspensionen fr.o.m. 65 år en bruttopension.
Efterlön	Förmån som enligt utredningens förslag tillsammans med omställningsersättning ska ersätta ålderspensionen före 65 år enligt PISA-förordningen för sångare och dansare.
Fribrev	Tjänstepension där premieinbetalning har upphört före uppnådd pensionsålder eller intjänad del av pågående försäkring. I exempelvis

Fribrevshavare	PA 03 och PISA-förordningen finns regler för fribrev. Individ som har slutat sin anställning i förtid och som är berättigad till ett fribrev i stället för en pension. Enligt PISA-förordningen gäller vanligen att anställningen ska ha motsvarat minst 20 % av en heltidstjänstgöring och ha upphört efter 28 års ålder för att en person ska vara berättigad till ett fribrev.
Förmånsbestämd tjänstepension	Tjänstepension som i förväg är bestämd till ett visst belopp eller till en viss nivå av lönen. Ålderspensionen före och från och med 65 år enligt PISA-förordningen är exempel på förmånsbestämda pensioner.
Försäkringsmodellen [för statens avtalsförsäkringar]	En modell för att redovisa de försäkringsmässiga kostnaderna för statens avtalsförsäkringar.
Försäkringsrörelsen [för statens avtalsförsäkringar]	Ett område inom försäkringsmodellen för statens avtalsförsäkringar som är tänkt att likna ett försäkringsbolag. Försäkringsrörelsen är inomstatlig. Premier tillförs inkomstitel och förmåner belastar anslag. Tillgångarna utgörs av en redovisningspost på statsbudgeten. Resultatet regleras mot en återbäringsfond. Storleken på återbäringsfonden påverkar premierna.
Försäkringstekniska riktlinjer	Innehåller principer för beräkning av bl.a. premier, försäkringsteknisk avsättning (pensionsskuld) och återbärning. I de försäkringstekniska riktlinjerna finns antaganden om livslängd, ränta och omkostnader.

	<p>Det är SPV som beslutar om de försäkringstekniska riktlinjer som gäller för statens avtalsförsäkringar.</p>
Individuell ålderspension	<p>Avgiftsbestämd förmån enligt pensionsavtalet PA 03. Arbetstagaren får välja vilket bolag som ska förvalta inbetalda avgifter och om de ska placeras i fondförsäkring eller traditionell försäkring.</p>
Individuella premier	<p>Avser premier för förmånsbestämd pension och bestäms försäkringstekniskt med hänsyn till den anställdes ålder, pensionsålder, tid under vilken pensionen intjänas och pensionens storlek. Individuella premier utjämnas inte mellan arbetsgivarna. Ålderspensionen före respektive fr.o.m. 65 år enligt PISA-förordningen är exempel på förmåner som betalas med individuella premier.</p>
Kollektiva premier	<p>Utjämnas över den grupp som omfattas av förmånen och uppgår till en procentsats av ett underlag, alternativt ett belopp i kronor. Nivån på de kollektiva premierna bestäms för ett år i taget, så att det premier som betalas in förväntas täcka årets kostnader för de förmåner som premien finansierar. Värdesäkringspremie och riskpremie är exempel på kollektiva premier.</p>
Kompletterande ålderspension (Kåpan)	<p>Avgiftsbestämd förmån enligt PA 03 och PA-91. Inbetalda avgifter förvaltas av Kåpan Pensioner Försäkringsförening.</p>
Livränta	<p>Förmånsbestämd pensionsförmån som, när det gäller tjänstepension,</p>

	kan utbetalas fr.o.m. pensionsåldern till den som slutat sin anställning före pensionsåldern. Livränta enligt äldre bestämmelser, bland annat PA-91, som inte är värdesäkrad före utbetalning är exempel på denna förmån.
Långtidskontrakt	Särskilt avtal om tillfällig anställning på minst två och högst fem år för konstnärlig personal vid teater-, dans- eller musikinstitution. Långtidskontrakt utgör ett komplement till tillsvidareanställningar.
Målbelopp	Beräknat årsbelopp för förmånsbestämd ålderspension när anställningen antas fortsätta fram till uppnådd pensionsålder. SPV använder målbeloppet bl.a. vid beräkning av individuella premier.
Oantastbar förmån	Innebär att den anställde fortlöpande tjänar in sin framtida tjänstepension och att rätten till den intjänade pensionsförmånen kvarstår, även om anställningen upphör före pensionsåldern. Ålderspensionen fr.o.m. 65 år enligt PISA-förordningen är exempel på en oantastbar förmån.
Omställningsförmåner	De förmåner, omställningsersättning och efterlön, som enligt utredningens förslag ska ersätta ålderspensionen före 65 år enligt PISA-förordningen för sångare och dansare.
Pensionsgrundande lön	Avlöningsförmåner som tillgodoräknas för pensionsunderlag. Enligt PISA-förordningen utgörs den pensionsgrundande lönen av

	arbetstagarens fasta lön, andra kontanta avlöningsförmåner samt vissa naturaförmåner.
Pensionsrörelsen	Benämning på de delar av försäkringsmodellen där pensionsåtagandena redovisas i SPV:s balansräkning.
Pensionsunderlag	Löneunderlag som ligger till grund för beräkning av pension. Enligt PISA-förordningen är det medeltalet av de pensionsgrundande lönerna, värdesäkrade med prisbasbeloppets utveckling, för de fem sista kalenderåren före beräkningsåret.
Pensionsålder	Ålder enligt avtal eller förordning vid vilken den anställde har rätt att avgå med pension utan att göra förtida uttag av pensionen. I PISA-förordningen finns följande pensionsåldrar: 65, 63, 60, 59, 52 och 41 år.
Pensionsåtagande	Förpliktelse om finansiering av förmånsbestämd tjänstepension. För arbetsgivare som betalar premier till SPV förs pensionsåtagandet över på staten.
RisKFörmåner	Består av sjukpensioner och efterlevandepensioner, samt premiefrielse/premienedsättning för arbetsgivaren.
RisKpremie	Finansierar de så kallade riskförmånerna, dvs. sjukpensioner och efterlevandepensioner, samt premiefrielse/premienedsättning för arbetsgivaren.
Sparpremie	Finansierar förmånsbestämd ålderspension. Beräknas individuellt uti-

	från försäkringstekniska riktlinjer.
SPAR-ÅPE	SPV:s benämning på den premie som finansierar förmånsbestämd ålderspension fr.o.m. 65 år.
SPAR-ÅPF	SPV:s benämning på den premie som finansierar förmånsbestämd ålderspension före 65 år.
Statens avtalsförsäkringar	Samlingsnamn på förmåner, bl.a. pension, som antingen regleras via kollektivavtal som slutits mellan parterna på det statliga avtalsområdet, eller via författningar utfärdade av regeringen.
Tjänstepension	Pension som bekostas av arbetsgivaren och som grundas på kollektivavtal, författning eller individuella avtal mellan arbetstagare och arbetsgivare. Det innebär att både förmånerna enligt PISA-förordningen och avtalet om AIP är exempel på tjänstepensioner.
Tjänstetidsfaktor	Förhållandet mellan pensionsgrundande tjänstetid och tid som behövs för hel pension enligt exempelvis PISA-förordningen. Tjänstetidsfaktorn kan maximalt uppgå till 1.
Värdesäkringspremie	Finansierar värdesäkring av intjänad pensionsrätt för personer som är aktiva i tjänst.
Övergångsfribrev	De nya fribrev från och med 65 år som enligt utredningens förslag skapas för dem som enligt PISA-förordningen har lägre pensionsålder än 65 år och blir av med rätten till en antastbar förmån före 65 år.

Sammanfattning

Mitt uppdrag har varit att genomföra en översyn av regleringen av tjänstepensioneringen för de anställda vid statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutioner. Inriktningen ska vara ett system som är anpassat till de speciella förhållanden som råder på området och kostnader som är förutsägbara för arbetsgivarna. En grundläggande fråga är i vilken utsträckning pensionsvillkoren ska vara reglerade i kollektivavtal eller i författning. Om det behövs ändringar i författningar ska förslag läggas fram om sådana ändringar.

Bakgrund

Pensionssystemet för anställda inom det statsunderstödda scenkonstområdet har länge varit en statlig angelägenhet. Skälet till det var ursprungligen att scenkonstinstitutionerna genom statsbidragen till verksamheten hade en statlig anknytning. I den nu gällande förordningen (2003:56) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning, den så kallade PISA-förordningen, föreskrivs att det statliga pensionsavtalet PA 03 ska tillämpas på vissa i en bilaga till förordningen angivna arbetstagare. PA 03 ska tillämpas med de tillägg och undantag som anges i förordningen. Som komplement till förordningen finns ett kollektivavtal om avgiftsbestämd individuell ålderspension (AIP).

Under senare år har stora förändringar skett på pensionsområdet. Reformeringen av det allmänna ålderspensionssystemet innebär en övergång från ett förmånsbestämt system, baserat på de femton bästa inkomståren av ett trettioårigt intjänande, till ett avgiftsbestämt system enligt livsinkomstprincipen, där hela arbetslivets inkomster ligger till grund för pensionens storlek. De statliga tjänstepensionerna har i likhet med tjänstepensionerna på den kommunala och den privata sektorn utvecklats från förmånsbestämda till i huvudsak avgiftsbestämda pensioner.

Enligt uppgift från Statens pensionsverk (SPV) var det vid utgången av 2007 cirka 5 700 arbetstagare hos 65 scenkonstinstitutioner som omfattas av PISA-förordningen, varav 2 500 är konstnärlig personal med rätt till ålderspension före 65 år. Av fysiska och konstnärliga skäl har till exempel dansare pensionsålder 41 år och sångare 52 år. Pensionsåldern är inte förenad med någon avgångsskyldighet utan som för andra arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden finns en ovillkorlig rätt att kvarstå i anställningen till 67 års ålder.

För finansiering av den förmånsbestämda delen av tjänstepensionen, den som är reglerad i PISA-förordningen, är teater-, dans- och musikinstitutionerna anslutna till den statliga försäkringsmodellen. De betalar sedan 2007 försäkringstekniskt individuellt beräknade premier till SPV för den ålderspensionsrätt som de anställda tjänar in.

Som förstås av den inriktning som utredningens direktiv anger är pensionssystemet inte särskilt väl anpassat till de speciella förhållanden som råder på scenkonstområdet. Korttidsanställningar och anställningar för en viss produktion ställer till problem vid beräkningen av förmåner och premier. Kostnaderna är instabila och svåra att förutse för institutionerna. Höga premier för ålderspension före 65 år resulterar inte alltid i en förmån. Dansare och sångare som inte arbetar efter det att de avgått med pension får en låg pension från och med 65 år. Detta är några av de problem som jag har analyserat och sökt lösningar på.

Jag har funnit det närmast självklart att pensionsvillkoren även på detta område ska bestämmas av arbetsmarknadens parter. Tre centrala frågor behöver då besvaras. Hur kan den statliga regleringen avvecklas på bästa sätt? Behöver någon del i en ny ordning vara statligt reglerad? Hur skulle det kollektivavtalade pensionssystemet kunna se ut?

Förslag 2010

Jag föreslår att de premier som de statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutionerna betalar till SPV för ålderspension före 65 år från och med 2010 ska vara kollektivt beräknade för respektive pensionsålder. Från och med 2010 ska dessutom den riskpremie som institutionerna betalar till SPV omfatta premiebefrielse för pensionsavgiften enligt AIP-avtalet.

Förslag 2012

Jag föreslår att ålderspensionen enligt PISA-förordningen upphör att gälla för anställda inom scenkonstområdet 2012. Detta ska dock inte gälla för anställda som då har högst fem år kvar till pensionsåldern.

Den personal som upphör att omfattas av PISA-förordningen 2012 ska ha rätt till fribrev för den ålderspension från och med 65 år som de då kan ha tjänat in. Fribrev för ålderspension före 65 år ska fastställas och räknas om till fribrev för ålderspension från och med 65 år med faktorer som jag lämnar förslag om.

Avvecklingen av PISA-förordningen innebär att den konstnärliga personalen inte längre har rätt till en ålderspension före 65 år, i vart fall inte i statlig regi. Dansare och sångare föreslår jag ska få rätt till det jag kallar omställningsersättning och efterlön enligt en ny statlig förordning vid i stort sett de pensionsåldrar som de har haft enligt PISA-förordningen. Omställningsersättningen utges under fem år, varav fyra på en högre nivå än nuvarande ålderspension. Efterlönen utges därefter under tiden fram till 65 år på en lägre nivå än ålderspensionen.

Jag föreslår att omställningsersättningen och efterlönen ska finansieras genom att medel från och med 2012 avsätts på statsbudgeten för att täcka kostnaden för förmånerna. Statsbidragen till de institutioner som anställer dansare och sångare ska sänkas med motsvarande belopp. Förmånerna ska administreras av SPV och särredovisas i verkets pensionsrörelse.

Avskaffandet av ålderspensionen enligt PISA-förordningen lämnar ett stort utrymme för kollektivavtalsparterna Svensk Scenkonst och PTKs förhandlingsgrupp Svensk Scenkonst att förhandla om. Jag har uppfattat parterna som att de gärna ser att jag lämnar förslag även i denna del. Mitt förslag är då att utrymmet används till ett avgiftsbestämt system genom höjda pensionsavgifter enligt AIP-avtalet.

Pensionsavgiften för anställda som enligt PISA-förordningen har pensionsålder 65 år bör ligga på den på svensk arbetsmarknad numera vedertagna nivån. För dansare och sångare bör nivån vara högre med hänsyn till den kortare intjänandetid som gäller för dem. Som viss kompensation för höjd pensionsålder och för att skapa flexibilitet bör anställda i konstnärliga yrken få ett påslag på nu nämnda pensionsavgifter. För att den generation som är med om växlingen från förmånsbestämda till avgiftsbestämda pensioner

inte ska förlora på växlingen krävs dessutom födelseårsberoende tilläggsavgifter.

Jag har utarbetat förslag till nu nämnda avgifter som med viss marginal ryms inom nuvarande kostnadsram. Inom den ramen ryms också mitt förslag att avsättningar görs till en eller flera fonder för förtida avgång av konstnärliga skäl och stöd och handledning åt dansares och sångares omställning.

Förslag 2017

Jag föreslår att rätten till sjukpension och efterlevandepension enligt PISA-förordningen och premiebefrielsen för arbetsgivarna ska upphöra att gälla 2017. Vid den tiden bör kollektivavtalsparterna ha kompletterat AIP-avtalet med motsvarande villkor.

Författningsförslag

1 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2003:56) om tjänstepension och tjänstgrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning;

Härigenom föreskrivs att bilaga A till förordningen (2003:56) om tjänstepension och tjänstgrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Bilaga A¹

Förteckning över icke-statliga anställningar och vissa särskilda bestämmelser i anslutning till dessa

Förvaltningsområde

Särskilda bestämmelser

Teater-, dans- och musikinsti-
tioner

Arbetstagare vid:

AB Helsingborgs Stadsteater,

Västsvenska Teater och Dans AB
och

Östgötamusiken 4), 5)

Arbetstagare vid fria teater-,
dans- och musikgrupper 4), 6)

Arbetstagare vid Teateralliansen
AB 4)

¹ Senaste lydelse 2005:170. Den tidigare särskilda bestämmelsen 3 upphävd genom 2005:170.

Konstnärlig ledare (teaterchef)
vid Drottningholms Slottsteater 5), 7)

Särskilda bestämmelser

1) Huvudmannen får besluta att vissa arbetstagare inte skall ha pensionsrätt enligt förordningen. Om detta beslutas, anses arbetstagaren ha en anställning som inte avses i statliga tjänstepensionsbestämmelser. Ett sådant beslut skall sändas till Statens pensionsverk.

2) Förordningen tillämpas på anställning hos en institution för vilken Nordiska ministerrådet beslutat om tillämpning av överenskommelsen den 9 december 1988 mellan Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige om de anställdas rättsställning vid nordiska institutioner. När rättsställningsavtalet tillämpas på en institution skall de anställda även omfattas av föreskrifterna i tredje kapitlet PA 03.

4) Högst fem år av konstnärlig anställning vid utländsk eller ickestatsunderstödd svensk teater-, dans- eller musikinstitution får tillgodoräknas arbetstagaren som pensionsgrundande tjänstetid mot engångspremie, om huvudmannen anser att anställningen är av särskild betydelse för sin verksamhet.

5) För chef för teater-, dans- eller musikinstitution (teaterchef) gäller följande. Rätt till avgångsförmån vid avgång före pensionsåldern kan beviljas teaterchef som av annan anledning än på egen begäran avgår från sin anställning före pensionsåldern. Huvudmannen beslutar om rätt till sådan förmån och betalar kostnaderna för den.

Med avgångsförmån enligt första stycket avses inkomstgaranti eller avgångsvederlag. Inkomstgaranti beräknas, samordnas med andra inkomster, utbetalas, värdesäkras och omräknas till en ålderspension på samma sätt som en inkomstgaranti enligt förordningen (2003:55) om avgångsförmåner för vissa arbetstagare med statlig chefsanställning. Vid omräkningen beaktas även föreskrifterna i bilaga C. Avgångsvederlag beräknas, utbetalas och samordnas med andra inkomster enligt föreskrifterna i samma förordning.

6) Statens pensionsverk beslutar om tillämpning av förordningen på en fri teater-, musik- eller dansgrupp. Som villkor för detta gäller att statsbidrag till gruppens verksamhet betalas ut av Statens kulturråd.

7) Avtalet om statens tjänstegrupplivförsäkring (TGL-S) tillämpas.

Föreslagen lydelse

Bilaga A

Förteckning över icke-statliga anställningar och vissa särskilda bestämmelser i anslutning till dessa

Förvaltningsområde

Särskilda bestämmelser

Teater-, dans- och musikinstitutioner

Arbetstagare vid:

AB Helsingborgs Stadsteater,

Västsvenska Teater och Dans AB
och

Östgötamusiken 3), 4), 5), 8)

Arbetstagare vid fria teater-,
dans- och musikgrupper 3), 4), 6), 8)Arbetstagare vid Teateralliansen
AB 3), 4), 8)Konstnärlig ledare (teaterchef)
vid Drottningholms Slottsteater 5), 7), 8)Särskilda bestämmelser

1) Huvudmannen får besluta att vissa arbetstagare inte skall ha pensionsrätt enligt förordningen. Om detta beslutas, anses arbetstagaren ha en anställning som inte avses i statliga tjänstepensionsbestämmelser. Ett sådant beslut skall sändas till Statens pensionsverk.

2) Förordningen tillämpas på anställning hos en institution för vilken Nordiska ministerrådet beslutat om tillämpning av överenskommelsen den 9 december 1988 mellan Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige om de anställdas rättsställning vid nordiska institutioner. När rättsställningsavtalet tillämpas på en institution skall de anställda även omfattas av föreskrifterna i tredje kapitlet PA 03.

3) *Arbetsgivaren betalar för rätten till pension mellan pensionsåldern och 65 år för arbetstagare med lägre pensionsålder än 65 år genom en premie, som ska vara lika hög för alla arbetstagare, med undantag för chef för teater-, dans- eller musikinstitution (teaterchef), med samma*

pensionsålder oavsett arbetsgivare. Premien bestäms av Statens pensionsverk inför varje kalenderår och beräknas på samtliga arbetstagares pensionsgrundande lön.

4) Högst fem år av konstnärlig anställning vid utländsk eller icke-statsunderstödd svensk teater-, dans- eller musikinstitution får tillgodoräknas arbetstagaren som pensionsgrundande tjänstetid mot engångspremie, om huvudmannen anser att anställningen är av särskild betydelse för sin verksamhet.

5) För chef för teater-, dans- eller musikinstitution (teaterchef) gäller följande. Rätt till avgångsförmån vid avgång före pensionsåldern kan beviljas teaterchef som av annan anledning än på egen begäran avgår från sin anställning före pensionsåldern. Huvudmannen beslutar om rätt till sådan förmån och betalar kostnaderna för den.

Med avgångsförmån enligt första stycket avses inkomstgaranti eller avgångsvederlag. Inkomstgaranti beräknas, samordnas med andra inkomster, utbetalas, värdesäkras och omräknas till en ålderspension på samma sätt som en inkomstgaranti enligt förordningen (2003:55) om avgångsförmåner för vissa arbetstagare med statlig chefsanställning. Vid omräkningen beaktas även föreskrifterna i bilaga C. Avgångsvederlag beräknas, utbetalas och samordnas med andra inkomster enligt föreskrifterna i samma förordning.

6) Statens pensionsverk beslutar om tillämpning av förordningen på en fri teater-, musik- eller dansgrupp. Som villkor för detta gäller att statsbidrag till gruppens verksamhet betalas ut av Statens kulturråd.

7) Avtalet om statens tjänstegrupplivförsäkring (TGL-S) tillämpas.

8) *Om arbetsgivaren enligt kollektivavtal ska betala för avgiftsbestämd tjänstepension i form av ålderspension, får arbetsgivaren eller den försäkringsgivare som pensionen försäkras hos ersättning för avgiften under tid då den anställde haft sjukpenning under en längre period än 90 dagar eller sjukersättning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring. Ersättningen ska dock högst beräknas på den avgift som gällde när rätten till ersättning inträdde. Om sjukpenningen eller sjukersättningen inte är hel ska så stor del av kostnaden som svarar mot sjukpenningens respektive sjukersättningens omfattning ersättas. Ersättning för tid med sjukersättning, som inte följer på en period med sjukpenning som omfattat längre tid än 90 dagar, lämnas dock inte för tid före den månad då Försäkringskassan beslutar om sjukersättningen.*

1. Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2010.
2. Den nya särskilda bestämmelsen 8 i bilaga A ska inte tillämpas på arbetstagare som vid ikraftträdandet har sjukpenning, som omfattat längre tid än 90 dagar, eller har sjukersättning, så länge som han eller hon oavbrutet har sjukpenning eller sjukersättning.

2 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2003:56) om tjänstepension och tjänstgrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning;

Härigenom föreskrivs i fråga om förordningen (2003:56) om tjänstepension och tjänstgrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning

dels att 4–7 och 10 §§ ska upphöra att gälla,

dels att rubrikerna närmast före 4, 5, 6 och 7 §§ ska utgå,

dels att bilaga C ska upphöra att gälla,

dels att 2 och 3 §§, bilagorna A och B samt rubriken närmast före 3 § ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

I 3–10 §§ och bilagorna till förordningen föreskrivs om tillägg till eller undantag från PA 03.

I bilaga A finns vissa särskilda bestämmelser.

I 3 och 8–9 §§ och bilagorna till förordningen föreskrivs om tillägg till eller undantag från PA 03.

Pensionsåldrar

Fribrev på grund av anställning före år 2012

3 §

I vilka fall pensionsåldern är lägre än 65 år framgår av bilaga B.

Om en arbetstagares anställning omfattar arbetsuppgifter från två eller flera verksamhetsområden med olika pensionsåldrar, skall den pensionsålder tillämpas som gäller för det verksamhetsområde där de huvudsakliga arbetsuppgifterna normalt ingår.

Arbetstagare som har haft en anställning hos en arbetsgivare som är upptagen under rubriken Teater-, dans- och musikinstitutioner i bilaga A under minst 30 dagar under såväl 2011 som 2012 och som enligt före 2012 gällande bestämmelser har haft en lägre pensionsålder än 65 år får ett särskilt övergångsfribrev på en livsvarig förmån från 65 år. Övergångsfribrevet kan omräknas enligt vad som gäller för fribrev på ålders-

pension från 65 år.

Den som den 31 december 2011 hade en sjukpension som därefter upphört före pensionsåldern får övergångsfribrev enligt första stycket även om villkoret om anställning under 2011 och 2012 inte är uppfyllt.

Den som har fått utbetalning enligt ett fribrev på ålderspension före 65 år har dock inte rätt till övergångsfribrev enligt denna paragraf.

Övergångsfribrevet beräknas enligt bilaga B.

Nuvarande lydelse

Bilaga A²

Förteckning över icke-statliga anställningar och vissa särskilda bestämmelser i anslutning till dessa

Förvaltningsområde

Särskilda bestämmelser

Teater-, dans- och musikinstitutioner

Arbetstagare vid:

AB Helsingborgs Stadsteater

Västsvenska Teater och Dans AB och

Östgötamusiken 3), 4), 5), 8)

Arbetstagare vid fria teater-, dans- och musikgrupper 3), 4), 6), 8)

Arbetstagare vid Teateralliansen AB 3), 4), 8)

Konstnärlig ledare (teaterchef) vid Drottningholms Slottsteater 5), 7), 8)

² Lydelse enligt författningsförslag 1.

Särskilda bestämmelser

1) Huvudmannen får besluta att vissa arbetstagare inte skall ha pensionsrätt enligt förordningen. Om detta beslutas, anses arbetstagaren ha en anställning som inte avses i statliga tjänstepensionsbestämmelser. Ett sådant beslut skall sändas till Statens pensionsverk.

2) Förordningen tillämpas på anställning hos en institution för vilken Nordiska ministerrådet beslutat om tillämpning av överenskommelsen den 9 december 1988 mellan Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige om de anställdas rättsställning vid nordiska institutioner. När rättsställningsavtalet tillämpas på en institution skall de anställda även omfattas av föreskrifterna i tredje kapitlet PA 03.

3) Arbetsgivaren betalar för rätten till pension mellan pensionsåldern och 65 år för arbetstagare med lägre pensionsålder än 65 år genom en premie, som ska vara lika hög för alla arbetstagare, med undantag för chef för teater-, dans- eller musikinstitution (teaterchef), med samma pensionsålder oavsett arbetsgivare. Premien bestäms av Statens pensionsverk inför varje kalenderår och beräknas på samtliga arbetstagarers pensionsgrundande lön.

4) Högst fem år av konstnärlig anställning vid utländsk eller icke-statsunderstödd svensk teater-, dans- eller musikinstitution får tillgodoräknas arbetstagaren som pensionsgrundande tjänstetid mot engångspremie, om huvudmannen anser att anställningen är av särskild betydelse för sin verksamhet.

5) För chef för teater-, dans- eller musikinstitution (teaterchef) gäller följande. Rätt till avgångsförmån vid avgång före pensionsåldern kan beviljas teaterchef som av annan anledning än på egen begäran avgår från sin anställning före pensionsåldern. Huvudmannen beslutar om rätt till sådan förmån och betalar kostnaderna för den.

Med avgångsförmån enligt första stycket avses inkomstgaranti eller avgångsvederlag. Inkomstgaranti beräknas, samordnas med andra inkomster, utbetalas, värdesäkras och omräknas till en ålderspension på samma sätt som en inkomstgaranti enligt förordningen (2003:55) om avgångsförmåner för vissa arbetstagare med statlig chefsanställning. Vid omräkningen beaktas även föreskrifterna i bilaga C. Avgångsvederlag beräknas, utbetalas och samordnas med andra inkomster enligt föreskrifterna i samma förordning.

6) Statens pensionsverk beslutar om tillämpning av förordningen på en fri teater-, musik- eller dansgrupp. Som villkor för detta gäller att statsbidrag till gruppens verksamhet betalas ut av Statens kulturråd.

7) Avtalet om statens tjänstegrupplivförsäkring (TGL-S) tillämpas.
 8) Om arbetsgivaren enligt kollektivavtal ska betala för avgiftsbestämd tjänstepension i form av ålderspension, får arbetsgivaren eller den försäkringsgivare som pensionen försäkras hos ersättning för avgiften under tid då den anställde haft sjukpenning under en längre period än 90 dagar eller sjukersättning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring. Ersättningen ska dock högst beräknas på den avgift som gällde när rätten till ersättning inträdde. Om sjukpenningen eller sjukersättningen inte är hel ska så stor del av kostnaden som svarar mot sjukpenningens respektive sjukersättningens omfattning ersättas. Ersättning för tid med sjukersättning, som inte följer på en period med sjukpenning som omfattat längre tid än 90 dagar, lämnas dock inte för tid före den månad då Försäkringskassan beslutar om sjukersättningen.

Föreslagen lydelse

Bilaga A

Förteckning över icke-statliga anställningar och vissa särskilda bestämmelser i anslutning till dessa

Teater-, dans- och musikinstitutioner

Arbetstagare vid:

AB Helsingborgs Stadsteater,

Västsvenska Teater och Dans AB
 och

Östgötamusiken 8), 9)

Arbetstagare vid Teateralliansen

AB 8), 9)

Konstnärlig ledare (teaterchef)

vid Drottningholms Slottsteater 7), 8), 9)

Särskilda bestämmelser

1) Huvudmannen får besluta att vissa arbetstagare inte skall ha pensionsrätt enligt förordningen. Om detta beslutas, anses arbetstagen ha en anställning som inte avses i statliga tjänstepensions-

bestämmelser. Ett sådant beslut skall sändas till Statens pensionsverk.

2) Förordningen tillämpas på anställning hos en institution för vilken Nordiska ministerrådet beslutat om tillämpning av överenskommelsen den 9 december 1988 mellan Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige om de anställdas rättsställning vid nordiska institutioner. När rättsställningsavtalet tillämpas på en institution skall de anställda även omfattas av föreskrifterna i tredje kapitlet PA 03.

7) Avtalet om statens tjänstegrupplivförsäkring (TGL-S) tillämpas.

8) Om arbetsgivaren enligt kollektivavtal ska betala för avgiftsbestämd tjänstepension i form av ålderspension, får arbetsgivaren eller den försäkringsgivare som pensionen försäkras hos ersättning för avgiften under tid då den anställda haft sjukpenning under en längre period än 90 dagar eller sjukersättning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring. Ersättningen ska dock högst beräknas på den avgift som gällde när rätten till ersättning inträdde. Om sjukpenningen eller sjukersättningen inte är hel ska så stor del av kostnaden som svarar mot sjukpenningens respektive sjukersättningens omfattning ersättas. Ersättning för tid med sjukersättning, som inte följer på en period med sjukpenning som omfattat längre tid än 90 dagar, lämnas dock inte för tid före den månad då Försäkringskassan beslutar om sjukersättningen.

9) *De anställdas pensionsförmåner enligt denna förordning är sjukpension, tillfällig sjukpension och efterlevandepension.*

Nuvarande lydelse

Bilaga B³

Pensionsåldrar för anställningar vid teater-, dans och musikinstitutioner

<i>Institution, anställning</i>	<i>Pensionsålder</i>
<i>Dirigent, musikinspicient, annan kapellmästare eller musiker än vid hovkapellet, repetitör</i>	63 år
<i>Balettchef, balettmästare, chef för Stockholms Konserthusstiftelse, chef för Göteborgs konsert AB, chef</i>	

³ Senaste lydelse 2003:856.

för Malmö Symfoniorkester AB, danspedagog, chef för stiftelsen Svenska rikskonserter, hovkapel- list, kapellmästare vid hovkapel- let, koreograf, koreolog, kormäst- are, musiker inom regional musik- verksamhet eller vid stiftelsen Svenska rikskonserter, regissör, tea- terchef (dock inte teaterchef vid fria teater-, dans- och musikgrupper)	60 år
Dockspelare, skådespelare	59 år
Korist, sångsolist	52 år
Dansare	41 år

När pensionsåldern är lägre än 65 år infaller den vid utgången av den månad då föreskriven ålder uppnås.

Pensionsgrundande tjänstetid och pensionsunderlag tillgodoräknas arbetstagaren för högst tre år efter pensionsåldern, dock längst till den ålder som gäller enligt PA 03.

Pensionens storlek för tid före den månad då arbetstagaren fyller 65 år bestäms med tillämpning av 20 § PA 03.

Ålderspensionens storlek från den månad då arbetstagaren fyller 65 år bestäms med tillämpning av tabellerna i 18 och 19 §§ PA 03. För den som har pensionsålder 63 år skall tabellerna för pensionsålder 65 år tillämpas. För den som har pensionsålder 60 eller 59 år skall tabellerna för pensionsålder 60 år tillämpas.

För anställda med pensionsåldern 41 år är den förmånsbestämda ålderspensionen från 65 års ålder nedanstående procenttal av de olika delarna av pensionsunderlaget multiplicerat med tjänstetidsfaktorn.

Födelseår	Pensions- underlag under 7,5 inkomst- basbelopp	Pensions- underlag 7,5– 20 inkomst- basbelopp	Pensions- underlag 20– 30 inkomst- basbelopp
1967	8,4	64,20	32,10
1968	8,0	64,00	32,00
1969	7,6	63,80	31,90
1970	7,2	63,60	31,80
1971	6,8	63,40	31,70
1972	6,3	63,15	31,60
1973	5,9	62,95	31,45
1974	5,4	62,70	31,35

1975	5,0	62,50	31,25
1976	4,5	62,25	31,15
1977	4,0	62,00	31,00
1978	3,5	61,75	30,90
1979	3,0	61,50	30,75
1980	2,5	61,25	30,60
1981	2,0	61,00	30,50
1982	1,4	60,70	30,35
1983	0,9	60,45	30,20
1984	0,3	60,15	30,05
1985 och senare	0,0	60,00	30,00

För anställda med pensionsåldern 52 år är den förmånsbestämda ålderspensionen från 65 års ålder nedanstående procenttal av de olika delarna av pensionsunderlaget multiplicerat med tjänstetidsfaktorn.

<i>Födelseår</i>	<i>Pensions- underlag under 7,5 inkomst- basbelopp</i>	<i>Pensions- underlag 7,5- 20 inkomst- basbelopp</i>	<i>Pensions- underlag 20- 30 inkomst- basbelopp</i>
1956	8,9	64,45	32,25
1957	8,6	64,30	32,15
1958	8,4	64,20	32,10
1959	8,1	64,05	32,00
1960	7,7	63,85	31,95
1961	7,4	63,70	31,85
1962	7,1	63,55	31,80
1963	6,8	63,40	31,70
1964	6,4	63,20	31,60
1965	6,1	63,05	31,50
1966	5,7	62,85	31,45
1967	5,4	62,70	31,35
1968	5,0	62,50	31,25
1969	4,6	62,30	31,15
1970	4,2	62,10	31,05
1971	3,8	61,90	30,95
1972	3,4	61,70	30,85
1973	3,0	61,50	30,75
1974	2,6	61,30	30,65
1975	2,1	61,05	30,55
1976	1,7	60,85	30,40

1977	1,2	60,60	30,30
1978	0,7	60,35	30,20
1979	0,2	60,10	30,05
1980 och senare	0,0	60,00	30,00

Föreslagen lydelse

Bilaga B

Övergångsfribrev för vissa anställda vid teater-, dans- och musikinstitutioner

Under de förutsättningar som anges i 3 § ska ett övergångsfribrev utbetalas.

Övergångsfribrevet grundas på ålderspension mellan pensionsåldern och 65 år enligt före 2012 gällande bestämmelser. Den del som grundas på anställning till och med den 31 december 2011 av den ålderspension som den anställde skulle ha haft rätt till om anställningen fortsatte till pensionsåldern ska användas. Övergångsfribrevet beräknas genom att denna del av ålderspensionen multipliceras med faktorerna i nedanstående tabell.

Om de före 2012 gällande bestämmelserna om ålderspension varit tillämpliga för en anställd även efter 2011 ska vad som sägs i första stycket om anställning till och med den 31 december 2011 i stället gälla anställning till och med den tidpunkt då de före 2012 gällande bestämmelserna upphörde att vara tillämpliga för honom eller henne. I sådana fall fastställer Statens pensionsverk hur övergångsfribrevet ska beräknas med tillämpning av grunderna för tabellen.

Faktorer för beräkning av övergångsfribrevet

Födelseår	Pensionsålder enligt 2011 gällande bestämmelser				
	41 år	52 år	59 år	60 år	63 år
1954					0,054
1955					0,053
1956					0,053
1957				0,244	0,052
1958			0,347	0,241	0,052
1959			0,343	0,239	0,051
1960			0,339	0,236	0,051
1961		0,156	0,335	0,233	0,050

1962			0,331	0,230	0,050
1963			0,327	0,228	0,049
1964			0,323	0,225	0,049
1965			0,319	0,222	0,048
1966		0,154	0,315	0,220	0,047
1967		0,151	0,311	0,217	0,047
1968		0,149	0,307	0,214	0,046
1969		0,147	0,303	0,211	0,046
1970		0,144	0,299	0,209	0,045
1971		0,142	0,295	0,206	0,045
1972		0,139	0,291	0,203	0,044
1973		0,137	0,287	0,201	0,044
1974		0,134	0,283	0,198	0,043
1975		0,132	0,279	0,195	0,043
1976	0,532	0,129	0,275	0,192	0,042
1977	0,519	0,127	0,271	0,190	0,042
1978	0,507	0,124	0,267	0,187	0,041
1979	0,495	0,122	0,263	0,184	0,040
1980	0,483	0,119	0,259	0,182	0,040
1981	0,470	0,117	0,255	0,179	0,039
1982	0,458	0,114	0,251	0,176	0,039
1983	0,446	0,112	0,247	0,174	0,038
1984	0,434	0,109			
1985	0,421	0,107			
1986	0,409	0,105			
1987	0,397	0,102			
1988	0,384	0,100			
1989	0,372	0,097			
1990	0,360	0,095			
1991	0,348	0,092			
1992	0,335	0,090			
1993	0,323	0,087			

1. Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2012.

2. Den äldre lydelsen gäller fortfarande för pension och fribrev som en arbetstagare eller före detta arbetstagare har rätt till vid ikraftträdandet. De arbetstagare som inte avses i punkterna 3–5 har rätt till fribrev för den pension från 65 år som de intjänat före ikraftträdandet.

3. Den äldre lydelsen gäller fortfarande för arbetstagare hos en arbetsgivare som är upptagen under rubriken Teater-, dans- och musikinstitutioner i bilaga A och som uppnår pensionsåldern enligt den äldre lydelsen av bilaga B senast under 2016 eller är född 1951 eller tidigare.

4. Om en anställd eller före detta anställd vid ikraftträdandet har tillfällig sjukpension gäller den äldre lydelsen för honom eller henne så länge den tillfälliga sjukpensionen utbetalas. Om den tillfälliga sjukpensionen upphör då rätt till ålderspension inträder gäller den äldre lydelsen även fortsättningsvis.

5. Den äldre lydelsen fortsätter att gälla för arbetstagare som vid ikraftträdandet har en anställning som avses i den särskilda bestämmelsen 5 i den äldre lydelsen av bilaga A (teaterchefer). För arbetstagare som är född 1957 eller senare gäller detta endast om inte annat följer av en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. En sådan överenskommelse ska sändas till Statens pensionsverk. För teaterchefer gäller denna punkt i stället för punkt 3.

6. Den upphävda 7 § fortsätter att gälla med avseende på den pensionsrätt som intjänats före ikraftträdandet för den som vid ikraftträdandet innehar en sådan visstidsanställning som avses i paragrafen om han eller hon senast vid upphörandet av nämnda anställning uppfyller kravet i paragrafen om fem års tjänstetid.

7. Vid tillämpning av den upphävda 7 § ska med anställning med statlig pensionsrätt jämföras anställning som upptagits i bilaga A.

8. Premier för ålderspension mellan pensionsåldern och 65 år ska inte betalas för dansare, sångsolister och korister.

9. Om ersättning enligt den särskilda bestämmelsen 8 i bilaga A ska betalas för såväl december 2011 som januari 2012 på grund av att en anställd har sjukpenning ska från och med januari 2012 den avgiftsnivå på vilken ersättningen högst beräknas höjas med skillnaden mellan nivåerna för januari 2012 och december 2011. Denna punkt gäller inte för anställda för vilka den äldre lydelsen gäller enligt punkterna 3–5.

3 Förslag till förordning om omställningsförmåner för vissa dansare och sångare;

Härigenom föreskrivs följande.

Inledande bestämmelser

1 § Denna förordning gäller förmåner till personer som är anställda för tjänstgöring som uppgår till minst 20 procent av heltids-tjänstgöring som dansare, sångsolist eller korist hos en arbetsgivare som upptagits under rubriken Teater-, dans- och musikinstitutioner i bilaga A till förordningen (2003:56) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning.

Den som i anställning efter 2011 kan ha rätt till tjänstepension enligt förordningen om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning har endast rätt till förmåner enligt 5 eller 7 §§.

Den som har rätt till fribrev på ålderspension före 65 år enligt förordningen om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning har rätt till förmåner enligt denna förordning endast om han eller hon avstår från att få fribrevet utbetalt.

2 § Förmånerna beräknas på grundval av ett ersättningsunderlag, som motsvarar det pensionsunderlag enligt förordningen (2003:56) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning som gällde för avgångsåret eller som skulle ha gällt om arbetstagaren haft pensionsrätt enligt förordningen. Ersättningsunderlaget begränsas till 20 gånger inkomstbasbeloppet enligt lagen (1998:674) om inkomstgrundad ålderspension. Vid beräkning av annan efterlön än enligt 5 och 7 §§ begränsas ersättningsunderlaget till 7,5 gånger inkomstbasbeloppet.

Förmåner för dansare med minst 16 års tjänstetid

3 § Den som avgår från en anställning som dansare tidigast under den månad då 39 års ålder uppnås och senast under den månad då 44 års ålder uppnås, och som har minst 16 års tjänstetid som dansare, har rätt till omställningsersättning och efterlön. Detta gäller under förutsättning att en anställning som dansare innehafts månaden före den månad då 39 års ålder uppnås eller att en anställning som dansare innehafts under en period av minst sex månader efter den månad då 39 års ålder uppnås. Den som tagit ut förmån enligt 4 § har dock inte rätt till förmåner enligt denna paragraf.

Under de fem första åren efter avgången betalas en omställningsersättning. Därefter betalas fram till och med månaden före den då 65 års ålder uppnås en efterlön. Under de fyra första åren utgör omställningsersättningen 85 procent och under det femte året 65 procent av ersättningsunderlaget. Efterlönen utgör 40 procent av ersättningsunderlaget.

4 § Den som avgår från en anställning som dansare tidigast under den månad då 41 års ålder uppnås och senast under den månad då 44 års ålder uppnås, och som har minst 16 års tjänstetid som dansare, har rätt till efterlön. Detta gäller under förutsättning att en anställning som dansare innehafts månaden före den månad då 41 års ålder uppnås. Den som tagit ut förmåner enligt 3 § har dock inte rätt till förmån enligt denna paragraf.

Efterlönen utgör 49 procent av ersättningsunderlaget.

5 § Den som avses i 1 § andra stycket och som uppfyller förutsättningarna i 3 § första stycket har rätt att byta ut sin rätt till pension mellan pensionsåldern och 65 år mot en omställningsersättning och en efterlön.

Under de fem första åren efter avgången betalas en omställningsersättning. Därefter betalas fram till och med månaden före den då 65 års ålder uppnås en efterlön. Under de fyra första åren utgör omställningsersättningen 85 procent och under det femte året 65 procent av ersättningsunderlaget. Efterlönen utgör 60 procent av ersättningsunderlaget.

Förmåner för dansare med minst 8 års tjänstetid

6 § Den som avgår från en anställning som dansare tidigast under den månad då 39 års ålder uppnås och senast under den månad då 44 års ålder uppnås, och som har minst 8 men mindre än 16 års tjänstetid som dansare, har rätt till omställningsersättning och efterlön. Detta gäller under förutsättning att en anställning som dansare innehafts månaden före den månad då 39 års ålder uppnås eller att en anställning som dansare innehafts under en period av minst sex månader efter den månad då 39 års ålder uppnås.

Rätt till omställningsersättning och efterlön har även den som har avgått från en anställning som dansare före den månad då 39 års ålder uppnås om han eller hon har en ålder av minst 39 och högst 43 år och har en tjänstetid på minst 8 år i anställning som dansare, varav minst 5 år av tjänstetiden har tjänats in i en visstidsanställning om minst två år enligt särskilt avtal om detta för konstnärlig personal vid teater-, dans- eller musikinstitution. Detta gäller under förutsättning att någon del av visstidsanställningen har varit efter 43 års ålder.

Under de tre och en halvt första åren efter avgången betalas en omställningsersättning. Därefter betalas fram till och med månaden före den då 65 års ålder uppnås en efterlön. Omställningsersättningen utgör 70 procent och efterlönen 20 procent av ersättningsunderlaget.

7 § Den som avses i 1 § andra stycket och som uppfyller förutsättningarna i 6 § första stycket har rätt att byta ut sin rätt till pension mellan pensionsåldern och 65 år mot en omställningsersättning och en efterlön.

Under de tre och en halvt första åren efter avgången betalas en omställningsersättning. Därefter betalas fram till och med månaden före den då 65 års ålder uppnås en efterlön. Omställningsersättningen utgör 70 procent och efterlönen 30 procent av ersättningsunderlaget.

Förmåner för sångare med minst 16 års tjänstetid

8 § Den som avgår från en anställning som sångsolist eller korist tidigast under den månad då 48 års ålder uppnås och senast under den månad då 53 års ålder uppnås, och som har minst 16 års tjäns-

tetid som sångsolist eller korist, har rätt till omställningsersättning och efterlön. Detta gäller under förutsättning att en anställning som sångsolist eller korist innehafts månaden före den månad då 48 års ålder uppnås eller att en anställning som sångsolist eller korist innehafts under en period av minst sex månader efter den månad då 48 års ålder uppnås. Den som har tagit ut förmån enligt 9 § har dock inte rätt till förmåner enligt denna paragraf.

Under de fem första åren efter avgången betalas en omställningsersättning. Därefter betalas fram till och med månaden före den då 65 års ålder uppnås en efterlön. Under de fyra första åren utgör omställningsersättningen 85 procent och under det femte året 65 procent av ersättningsunderlaget. Efterlönen utgör 40 procent av ersättningsunderlaget.

9 § Den som avgår från en anställning som sångsolist eller korist tidigast under den månad då 52 års ålder uppnås och senast under den månad då 55 års ålder uppnås, och som har minst 16 års tjänstetid som sångsolist eller korist, har rätt till efterlön. Detta gäller under förutsättning att en anställning som sångsolist eller korist innehafts månaden före den månad då 52 års ålder uppnås. Den som tagit ut förmåner enligt 8 § har dock inte rätt till förmån enligt denna paragraf.

Efterlönen utgör 56 procent av ersättningsunderlaget.

Förmåner för sångare med minst 8 års tjänstetid

10 § Den som avgår från en anställning som sångsolist eller korist tidigast under den månad då 48 års ålder uppnås och senast under den månad då 53 års ålder uppnås, och som har minst 8 men mindre än 16 års tjänstetid som sångsolist eller korist, har rätt till omställningsersättning och efterlön. Detta gäller under förutsättning att en anställning som sångsolist eller korist innehafts månaden före den månad då 48 års ålder uppnås eller att en anställning som sångsolist eller korist innehafts under en period av minst sex månader efter den månad då 48 års ålder uppnås.

Rätt till omställningsersättning och efterlön har även den som har avgått från en anställning som sångsolist eller korist före den månad då 48 års ålder uppnås om han eller hon har en ålder av minst 48 och högst 52 år och har en tjänstetid på minst 8 år i anställning som sångsolist eller korist, varav minst 5 år av tjänstetiden har

tjänats in i en visstidsanställning om minst två år enligt särskilt avtal om detta för konstnärlig personal vid teater-, dans- eller musikinstitution. Detta gäller under förutsättning att någon del av visstidsanställningen har varit efter 43 års ålder.

Under de tre och en halvt första åren efter avgången betalas en omställningsersättning. Därefter betalas fram till och med månaden före den då 65 års ålder uppnås en efterlön. Omställningsersättningen utgör 70 procent och efterlönen 20 procent av ersättningsunderlaget.

Gemensamma bestämmelser

11 § Som tjänstetid som ska tillgodoräknas enligt denna förordning räknas ledighet utan lön som varat högst åtta månader. Dock räknas inte tid för sammanhängande ledighet för att inneha annan anställning med tjänstepensionsrätt som tid som ska tillgodoräknas enligt denna förordning. Ledighet för längre tid till följd av sjukdom eller arbetsskada ska dock räknas om tid som ska tillgodoräknas, liksom ledighet för vilken havandeskapspenning eller föräldrapenningförmån utgetts.

Med tjänstetid som dansare, sångolist eller korist avses i denna förordning tjänstetid i en anställning som är inrättad för tjänstgöring till minst 20 procent av heltidstjänstgöring i en sådan befattning hos någon av de arbetsgivare som anges i 1 § eller arbetsgivare som upptagits i motsvarande äldre förordningar.

12 § Arbetsgivaren får medge undantag från villkoren om senaste tidpunkt för avgång i 3, 4, 6 och 8–10 §§.

13 § Förmåner enligt denna förordning värdesäkras genom anknytning till prisbasbeloppet enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring från det år ersättningsunderlaget avsåg.

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2012 och tillämpas på avgångar som äger rum efter ikraftträdandet.

4 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2003:56) om tjänstepension och tjänstgrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning;

Härigenom föreskrivs att bilaga A förordningen (2003:56) om tjänstepension och tjänstgrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning och punkt 7 övergångsbestämmelserna till förordningen (2009:000) om ändring i nämnda förordning ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Bilaga A⁴

Förteckning över icke-statliga anställningar och vissa särskilda bestämmelser i anslutning till dessa

Förvaltningsområde	Särskilda bestämmelser
<u>Utrikesförvaltningen</u>	
Arbetstagare vid nordisk institution som tjänstgör i Sverige	1), 2), 7)
Arbetstagare vid Nordiska ministerrådets sekretariat som tjänstgör i Sverige	1), 7)
Arbetstagare vid Nordiska rådets presidiesekretariat som tjänstgör i Sverige	1), 7)
<u>Undervisningsväsendet, forsknings- institutioner m.m.</u>	
Rektor och annan lärare än timlärare vid statsunderstödd svensk utlandsskola	1), 7)
Bergsskolan i Filipstad:	
Rektor, studierektor och annan lärare än timlärare	7)
Arbetstagare vid Drottningholms teatermuseum	7)

⁴ Lydelse enligt författningsförslag 2.

Teater-, dans- och musikinstitutioner

Arbetstagare vid:

*AB Helsingborgs Stadsteater,
AB Regionteatern Blekinge-
Kronoberg,
AB Upsala Stadsteater,
Borås Stadsteater,
Byteatern Kalmar läns teater,
Dramaten,
Folkoperan AB,
Folkteatern i Göteborg ek.för.,
Gotlandsmusiken,
Gävle symfoniorkester,
Göteborgs konsert AB,
GöteborgsOperan AB,
Göteborgs Stadsteater AB,
Helsingborgs Nya Konserthus AB,
Kalmar läns musikstiftelse,
Kammarorkestern Musica Vitae,
Kommunalförbundet Norrlands
Musik- och dansteater (NMD),
Kommunalförbundet Teater Väst-
manland,
Kommunalförbundet Sundsvalls
Kammarorkester,
Kommunalförbundet
Västmanlandsmusiken (Västerås
Sinfonietta),
Kommunalförbundet
Västmanlandsmusiken,
Länsmusiken i Jämtlands län,
Länsteatern på Gotland,
Länsteatern i Jämtlands län,
Malmö Dramatiska Teater AB,
Malmö Musikteater AB,
Malmö Symfoniorkester AB,
Musik för Örebro län (Svenska
Kammarorkestern),
Musik för Örebro län,
Musik i Blekinge,*

Musik i Dalarna,
 Musik i Gävleborg,
 Musik i Halland,
 Musik i Syd,
 Musik i Uppland,
 Musik i Uppland (Uppsala Kam-
 marorkester),
 Musik i Väst,
 Musik i Västernorrland,
 Norrbottensmusiken (Norrbottens
 Kammarorkester),
 Norrbottensmusiken,
 NorrDans,
 Operan,
 Riksteatern,
 Skånes Dansteater AB,
 Smålands musik och teater,
 Smålands musik och teater
 (Jönköpings sinfonietta),
 Stiftelsen Folkteatern i Gävleborg,
 Svenska rikskonserter,
 Stiftelsen Göteborgsmusiken,
 Stiftelsen Länsteatern i Dalarna,
 Stiftelsen Länsteatern i Örebro,
 Stiftelsen Musikteatern i
 Värmland,
 Stiftelsen Norrbottensteatern,
 Stiftelsen Teater Västernorrland,
 Stiftelsen Östergötlands länsteater,
 Stockholms konserthusstiftelse,
 Stockholms Stadsteater AB,
 Symfoniorkestern Norrköping,
 Sörmlands Musik och Teater,
 Teater Halland,
 Västerbottensmusiken AB (Norr-
 landsoperan),
 Västerbottensteatern AB,
 Västsvenska Teater och Dans AB
 och
 Östgötamusiken 8), 9)
 Arbetstagare vid Teateralliansen AB 8), 9)

*Konstnärlig ledare (teaterchef) vid
Drottningholms Slottsteater* 7), 8), 9)

Särskilda bestämmelser

1) Huvudmannen får besluta att vissa arbetstagare inte skall ha pensionsrätt enligt förordningen. Om detta beslutas, anses arbetstagaren ha en anställning som inte avses i statliga tjänstepensionsbestämmelser. Ett sådant beslut skall sändas till Statens pensionsverk.

2) Förordningen tillämpas på anställning hos en institution för vilken Nordiska ministerrådet beslutat om tillämpning av överenskommelsen den 9 december 1988 mellan Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige om de anställdas rättsställning vid nordiska institutioner. När rättsställningsavtalet tillämpas på en institution skall de anställda även omfattas av föreskrifterna i tredje kapitlet PA 03.

7) Avtalet om statens tjänstegrupplivförsäkring (TGL-S) tillämpas.

8) *Om arbetsgivaren enligt kollektivavtal ska betala för avgiftsbestämd tjänstepension i form av ålderspension, får arbetsgivaren eller den försäkringsgivare som pensionen försäkras hos ersättning för avgiften under tid då den anställde haft sjukpenning under en längre period än 90 dagar eller sjukersättning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring. Ersättningen ska dock högst beräknas på den avgift som gällde när rätten till ersättning inträdde. Om sjukpenningen eller sjukersättningen inte är hel ska så stor del av kostnaden som svarar mot sjukpenningens respektive sjukersättningens omfattning ersättas. Ersättning för tid med sjukersättning, som inte följer på en period med sjukpenning som omfattat längre tid än 90 dagar, lämnas dock inte för tid före den månad då Försäkringskassan beslutar om sjukersättningen.*

9) *De anställdas pensionsförmåner [enligt denna förordning] är endast sjukpension, tillfällig sjukpension och efterlevandepension.*

Föreslagen lydelse

Bilaga A

Förteckning över icke-statliga anställningar och vissa särskilda bestämmelser i anslutning till dessa

Förvaltningsområde	Särskilda bestämmelser
<u>Utrikesförvaltningen</u>	
Arbetstagare vid nordisk institution som tjänstgör i Sverige	1), 2), 7)
Arbetstagare vid Nordiska ministerrådets sekretariat som tjänstgör i Sverige	1), 7)
Arbetstagare vid Nordiska rådets presidiesekretariat som tjänstgör i Sverige	1), 7)
<u>Undervisningsväsendet, forsknings- institutioner m.m.</u>	
Rektor och annan lärare än timlärare vid statsunderstödd svensk utlandsskola	1), 7)
Bergsskolan i Filipstad:	
Rektor, studierektor och annan lärare än timlärare	7)
Arbetstagare vid Drottningholms teatermuseum	7)

Särskilda bestämmelser

1) Huvudmannen får besluta att vissa arbetstagare inte skall ha pensionsrätt enligt förordningen. Om detta beslutas, anses arbetstagaren ha en anställning som inte avses i statliga tjänstepensionsbestämmelser. Ett sådant beslut skall sändas till Statens pensionsverk.

2) Förordningen tillämpas på anställning hos en institution för vilken Nordiska ministerrådet beslutat om tillämpning av överenskommelsen den 9 december 1988 mellan Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige om de anställdas rättsställning vid nordiska institutioner. När rättsställningsavtalet tillämpas på en institution

skall de anställda även omfattas av föreskrifterna i tredje kapitlet PA 03.

7) Avtalet om statens tjänstegrupplivförsäkring (TGL-S) tillämpas.

Nuvarande lydelse

7⁵. Vid tillämpning av den upphävda 7 § ska med anställning med statlig pensionsrätt jämföras anställning som upptagits i *bilaga A*.

Föreslagen lydelse

7. Vid tillämpning av den upphävda 7 § ska med anställning med statlig pensionsrätt jämföras anställning som upptagits i *bilagan till förordningen (2009:000) om omställningsförmåner för vissa dansare och sångare*.

-
1. Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2017.
 2. Den tidigare lydelsen gäller fortfarande för sjukpensioner och tillfälliga sjukpensioner om motsvarande sjukersättning beviljats från och med en tidpunkt före ikraftträdandet och för efterlevandepensioner om dödsfallet inträffat före ikraftträdandet.
 3. Den särskilda bestämmelsen 8 i den tidigare lydelsen av bilaga A fortsätter att gälla för de arbetstagare för vilka den gällde i december 2016 så länge som ersättning enligt bestämmelsen oavbrutet ska lämnas.

⁵ Lydelse enligt författningsförslag 2.

5 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2009:000) om omställningsförmåner för vissa dansare och sångare;

Härigenom föreskrivs i fråga om § förordningen (2009:000) om omställningsförmåner för vissa dansare och sångare

dels att 1 § ska ha följande lydelse,

dels att det i förordningen ska införas en ny bilaga av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*⁶

Föreslagen lydelse

1 §

Denna förordning gäller förmåner till personer som avgår från en anställning som dansare, sångsolist eller korist hos en arbetsgivare som upptagits *under rubriken Teater-, dans- och musikinstitutioner i bilaga A till förordningen (2003:56) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning.*

Den som i anställning efter 2011 kan ha rätt till tjänstepension enligt förordningen om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning har endast rätt till förmåner enligt 5 eller 7 §§.

Den som har rätt till fribrev på ålderspension före 65 år enligt förordningen om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning har rätt till förmåner enligt denna förordning endast om han eller hon avstår från att få fribrevet utbetalt.

Denna förordning gäller förmåner till personer som avgår från en anställning som dansare, sångsolist eller korist hos en arbetsgivare som upptagits *i bilagan.*

Den som i anställning efter 2011 kan ha rätt till tjänstepension enligt förordningen (2003:56) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning har endast rätt till förmåner enligt 5 eller 7 §§.

⁶ Lydelse enligt författningsförslag 3.

Bilaga*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse***Förteckning över vissa arbetsgivare inom teater-, dans- och musikområdet**

*AB Helsingborgs Stadsteater,
AB Regionteatern Blekinge-
Kronoberg,
AB Upsala Stadsteater,
Borås Stadsteater,
Byteatern Kalmar läns teater,
Dramaten,
Folkoperan AB,
Folkteatern i Göteborg ek.för.,
Gotlandsmusiken,
Gävle symfoniorkester,
Göteborgs konsert AB,
Göteborgs Operan AB,
Göteborgs Stadsteater AB,
Helsingborgs Nya Konserthus
AB,
Kalmar läns musikstiftelse,
Kammarorkestern Musica Vitae,
Kommunalförbundet Norrlands
Musik- och dansteater (NMD),
Kommunalförbundet Teater
Västmanland,
Kommunalförbundet Sundsvalls
Kammarorkester,
Kommunalförbundet
Västmanlandsmusiken (Västerås
Sinfonietta),
Kommunalförbundet
Västmanlandsmusiken,
Länsmusiken i Jämtlands län,
Länsteatern på Gotland,
Länsteatern i Jämtlands län,
Malmö Dramatiska Teater AB,*

*Malmö Musikteater AB,
Malmö Symfoniorkester AB,
Musik för Örebro län (Svenska
Kammarorkestern),
Musik för Örebro län,
Musik i Blekinge,
Musik i Dalarna,
Musik i Gävleborg,
Musik i Halland,
Musik i Syd,
Musik i Uppland,
Musik i Uppland (Uppsala
Kammarorkester),
Musik i Väst,
Musik i Västernorrland,
Norrbottnensmusiken
(Norrbottnens Kammarorkester),
Norrbottnensmusiken,
NorrDans,
Operan,
Riksteatern,
Skånes Dansteater AB,
Smålands musik och teater,
Smålands musik och teater
(Jönköpings sinfonietta),
Stiftelsen Folkteatern i
Gävleborg,
Svenska rikskonsserter,
Stiftelsen Göteborgsmusiken,
Stiftelsen Länsteatern i Dalarna,
Stiftelsen Länsteatern i Örebro,
Stiftelsen Musikteatern i
Värmland,
Stiftelsen Norrbottensteatern,
Stiftelsen Teater Västernorrland,
Stiftelsen Östergötlands
länsteater,
Stockholms konserthusstiftelse,
Stockholms Stadsteater AB,
Symfoniorkestern Norrköping,
Sörmlands Musik och Teater,*

*Teater Halland,
Västerbottensmusiken AB (Norr-
landsoperan),
Västerbottensteatern AB,
Västsvenska Teater och Dans AB,
Östgötamusiken,
Teateralliansen AB och
Drottningholms Slottsteater*

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2017.

1 Utredningens bakgrund och uppdrag

Tjänstepensionerna för anställda vid statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutioner är i huvudsak statligt reglerade. I den så kallade PISA-förordningen föreskrivs att de statliga kollektivavtalade pensionsvillkoren ska tillämpas med de tillägg och undantag som anges i förordningen. Anställnings- och arbetsvillkoren för scenkonstnärer är emellertid så speciella att det är svårt att inordna dem i samma pensionssystem som det statliga. Låga pensionsåldrar med höga kostnader och stor rörlighet gör systemet svåröversägbart för arbetsgivare och anställda. Mot denna bakgrund beslutade regeringen den 3 april 2008 att tillkalla en särskild utredare.

1.1 Uppdraget

Utredningens uppdrag är att genomföra en översyn av regleringen av tjänstepensioneringen för de anställda vid vissa statsunderstödda scenkonstinstitutioner. Översynen ska inriktas på att pensionssystemet ska vara anpassat till de speciella förhållanden som råder på området. Arbetsgivarnas kostnader för pensionsförmånerna ska vara förutsägbara.

Enligt direktiven (dir. 2008:34)¹ ska utredningen lämna förslag på

- vad som ska vara kollektivavtalsreglerat och vad som ska vara författningsreglerat – det författningsreglerade måste kunna motiveras särskilt.
- författningsändringar som underlättar en ökad kollektivavtalsreglering.

¹ Direktiven finns i sin helhet intagna i bilaga 1.

- materiella förändringar av det som föreslås vara fortsatt författningsreglerat för en bättre anpassning till förhållandena på området – det kan gälla frågor om avgiftsbestämda eller förmånsbestämda system, pensionsåldrar, intjänandetider och krav på anställningstid för hel förmån.
- i vilken utsträckning pensionerna även i fortsättningen ska ingå i det statliga finansieringssystemet och om det i så fall bör förändras i något avseende utan att ändra på förhållandet att arbetsgivarna ska bära kostnaderna.
- hur staten ska fullgöra sina åtaganden i fråga om pensionsförmåner som föreslås utgå ur det statliga pensionsfinansieringssystemet.
- de författningar som erfordras för förslagen.

Utredningen kan även lämna förslag på villkor som ett kollektivavtal skulle kunna innehålla.

Utredningen ska redovisa pensionsvillkoren för anställda vid de teater-, dans- och musikärbetsgivare som inte är anslutna till den statliga tjänstepensioneringen och för motsvarande konstnärliga grupper i andra länder som kan vara av intresse. Utredningen ska dessutom undersöka i vad mån personer som avgått vid en låg pensionsålder parallellt med tjänstepensionen har haft inkomster som grundar rätt till pensionsförmån och vilken inverkan detta har på den totala pensionen från 65 år.

Utredningen ska redovisa eventuella skattekonsekvenser av de förslag som utredningen lämnar och de konsekvenser som förslagen får för statsbudgeten. En beräkning ska också göras av hur utredningens förslag till förändringar påverkar arbetsgivarnas kostnader.

1.2 Utredningsarbetet

Till utredningen har, utöver en särskild utredare, förordnats sex experter och en sekreterare. Åtta sammanträden har hållits med utredningens experter.

I enlighet med direktiven har utredningen inhämtat synpunkter från Svensk Scenkonst, Statens pensionsverk, Arbetsgivarverket, Statens kulturråd och Kulturutredningen (Ku 2007:06). Likaså har utredningen träffat PTKs förhandlingsgrupp Svensk Scenkonst och mottagit synpunkter från dem på utredningsuppdraget. Utredningen har även sammanträffat med representanter för Dramaten,

Konserthuset, Västerbottensteatern och såväl Operan som personalen vid Operan. Samråd har skett med Ekonomistyrningsverket och ett antal befattningshavare inom Regeringskansliet. Utredningen har också sammanträffat med Kulturutskottets uppföljnings- och utvärderingsgrupp av pensionsvillkoren inom scenkonstområdet.

Uppdraget att undersöka hur arbets- och pensionsinkomsterna ser ut efter pensioneringen för arbetstagare med låg pensionsålder har genomförts på grundval av uppgifter från Statens pensionsverk och Statistiska centralbyrån.

Statistiska uppgifter som redovisas i betänkandet har utredningen inhämtat från Statens pensionsverk, Pensionsvalet PV AB och Kulturrådet. För de försäkringstekniska beräkningar som flera av utredningens förslag är grundade på har utredningen engagerat aktuarie Karl-Åke Carlström, Carlström Försäkringsrutin AB. I bilaga 2 till betänkandet finns ett utdrag ur den rapport som Karl-Åke Carlström lämnat om sitt arbete.

1.3 Betänkandets disposition

Betänkandet är uppdelat i 14 kapitel. Kapitlen 2–5 avgränsar och beskriver olika aspekter på de frågor som utredningen har haft att behandla. Kapitel 6 är en inledning till de förslag som utredningen sedan lämnar i kapitlen 7–11. Kapitel 12 behandlar en fråga som inte ingår i utredningens uppdrag att lösa. Kapitel 13 beskriver utredningsförslagets konsekvenser i olika avseenden och kapitel 14 innehåller författningss kommentarer.

I kapitel 2 *En tillbakablick* ges en beskrivning av hur pensionsvillkoren för anställda vid statsunderstödda scenkonstinstitutioner utvecklats genom åren. Kapitlet ger bakgrunden till att villkoren är statligt reglerade.

I kapitel 3 *Rådande förhållanden* beskrivs dels scenkonstområdet och den del därav som berörs av utredningsuppdraget, dels pensionsvillkoren och dess administration, finansiering och kostnader.

I kapitel 4 *Problembild* behandlas de problem med dagens pensionssystem som det varit utredningens uppdrag att finna lösningar på. De handlar bland annat om låga pensionsåldrar och höga och oförutsägbara kostnader. I kapitlet redovisas också en undersökning som utredningen gjort av scenkonstnärernas inkomster efter pensioneringen.

I kapitel 5 *Så ser det ut på andra håll* redovisas vilka pensionsvillkor som gäller på de delar av scenkonstområdet som inte är statsunderstött och hur det ser ut i våra nordiska grannländer. En översiktlig genomgång ges också av förekomsten av låga pensionsåldrar på arbetsmarknaden i övrigt.

I kapitel 6 *Genomgripande förändringar* ges skälen till varför genomgripande förändringar behövs. Kapitlet är också en introduktion till de påföljande kapitlen 7–11 med utredningens förslag. Vart och ett av de kapitlen inleds med ett avsnitt med respektive förslag som följs av ett avsnitt kallat Överväganden, där förslagen förklaras och skälen till dem går igenom.

I kapitel 7 *Den statliga regleringen av pensionsvillkoren avvecklas* föreslås att förordningen (2003:56) om tjänstepension och tjänstepgrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning, PISA-förordningen, avvecklas för anställda vid statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutioner samt när och hur snabbt avvecklingen ska genomföras.

I kapitel 8 *Omställningsersättning och efterlön för dansare och sångare* föreslås de förmåner som dansare och sångare ska ha rätt till före 65 år.

I kapitel 9 *Intjänad pensionsrätt enligt PISA-förordningen* föreslås hur staten ska fullgöra sina åtaganden mot dem som innehar eller har innehaft anställningar med pensionsrätt enligt förordningen.

I kapitel 10 *Finansiering av statligt reglerade förmåner* föreslås vissa förändringar av de premier som under återstående tid ska betalas för förmåner enligt PISA-förordningen och vidare hur omställningsersättningen och efterlönen ska finansieras.

I kapitel 11 *Ett avgiftsbestämt pensionsavtal* föreslås för kollektivavtalsparterna Svensk Scenkonst och PTKs förhandlingsgrupp Svensk Scenkonst en påbyggnad av avtalet om avgiftsbestämd individuell ålderspension, AIP, finansierad av det utrymme som uppstår till följd av avvecklingen av PISA-förordningen.

I kapitel 12 *Frågan om pensionsförbättring från och med 65 år* diskuteras risken för låg total pension från och med 65 år för dansare och sångare.

I kapitel 13 *Konsekvenser* redovisas vilka konsekvenser som utredningens förslag får i olika avseenden.

I kapitel 14 *Författningskommentar* kommenteras utredningens förslag till förordningar.

I bilagor till betänkandet finns utredningens direktiv, PISA-förordningen och utdrag ur den rapport om försäkringstekniska beräkningar som Carlström Försäkringsrutin gjort åt utredningen.

2 En tillbakablick

När Gustav III grundade de kungliga teatrarna mot slutet av 1700-talet fanns tanken på en ”besparingsfond varur avskedade förtjänta personer vid spectatlet med tiden kunde åtnjuta understöd”. Någon pensionsfond kom dock inte till stånd förrän Kungl. Maj:t år 1816 utfärdade det första reglementet för pensionsinrättningen. För rätt till pension krävdes att ha tillhört inrättningen i 15 år, erlagt alla avgifter och uppnått pensionsåldern. Delägare som lämnade anställningen i förtid miste all rätt till förmån, såvida han inte varit delägare i 15 år, i vilket fall han ägde rätt att kvarstå i inrättningen mot betalning av stadgade avgifter. Envar som hade fast anställning på aktörs- balett- eller korstaten eller viss angiven anställning på tjänstemannastaten var enligt pensionsinrättningens senaste stadgar från 1931 berättigad och skyldig att ingå som delägare.

I slutet på 1800-talet började understöd i vissa fall utbetalas även till avgående arbetare. Kungl. Teaterns arbetares pensionskassa bildades och senare också Kungl. Dramatiska teaterns arbetares pensionskassa.

Medlemmar av hovkapellet inrättade 1794 en ”Enke- och Pupillkassa” och 1815 Kongliga hovkapellets pensionskassa för delägarnas egenpensionering. De båda kassorna slogs senare ihop. Enligt det senaste reglementet från 1925 var ordinarie personal vid hovkapellet med svenskt medborgarskap skyldiga att tillhöra pensionsinrättningen. Delägarna var indelade i två klasser, varav den första bestod av förste och andra kapellmästare och den andra av de övriga musikerna. Som villkor för ålderspension gällde att ha uppnått 50 års ålder och att ha tillhört inrättningen i 25 år. För att familjepension eller förtidspension skulle utgå skulle den avlidne respektive den berättigade ha varit delägare i minst 10 år.

Förtidspensionen utgick till den som på grund av sjukdom eller olycksfall blivit varaktigt oförmögen till arbete.¹

2.1 Införlivande med den statliga tjänstepensioneringen

Kungl. hovkapellet pensionsinrättning införlivades 1938 med den statliga tjänstepensioneringen genom Statens pensionsanstalt som då fanns till för anställda i statsunderstödd verksamhet. Kungl. teatrarnas pensionsinrättning, Kungl. teaterns arbetares pensionskassa och Kungl. Dramatiska teaterns arbetares pensionskassa gick samma väg 1943. Pensionsvillkoren kom därmed att tas in i reglementena för Statens pensionsanstalt, utfärdade av Kungl. Maj:t med stöd av riksdagens bemyndigande. De låga pensionsåldrar för dansare, sångare, skådespelare och musiker som då etablerades står sig i stort sett än i dag. En skillnad är att det då var skilda åldrar för manliga och kvinnliga artister. Skälet till införlivandet med den statliga tjänstepensioneringen förefaller främst ha varit, att den förbättring av pensionsförhållandena som ansågs nödvändig för teatrarnas personal inte kunde komma till stånd utan väsentliga bidrag av det allmänna.

Statens pensionsanstalts reglemente avsåg pensionering av icke-statligt anställda, vars löneförmåner helt eller till större delen finansierades genom statliga eller kommunala skattemedel. Pensionerna finansierades till cirka hälften genom avgifter som togs ut av arbetsgivarna. För resten av kostnaden svarade staten. Möjligheten att ansluta personal till pensioneringen genom Statens pensionsanstalt innebar således ett inte obetydligt statsbidrag. Det var inte avsikten att de anställda skulle betala avgifter, då man utgick från att deras löner var nettolöner.

För bestämmande av avgifts- och pensionsunderlag var alla tjänster med pensionsrätt enligt reglementet hänförliga till viss pensionsklass. Huvudmannen betalade fortlöpande avgift, baserad på det avgiftsunderlag som i reglementsbilagan fanns angivet för varje pensionsklass.

Enligt reglementet var ett tjänsteår inte en konstant storhet. Ett tillgodoräknat tjänsteår gällde för pension beräknad enligt ett visst underlag. Om en anställd tillträdde en tjänst för vilken gällde ett underlag som var till exempel 10 procent högre än det som gällt för

¹ Huvudkälla till delar av tillbakablicken i detta kapitel är *Historik* av Bertil Sjöfors, 1992.

den tidigare tjänsten, så reducerades de redan intjänade tjänståren med en tiondel. Genom att betala en engångsavgift motsvarande ungefär hälften av reduktionens värde kunde huvudmannen återställa tjänsteårens värde.

Den 1 juli 1959 ersatte Statens allmänna tjänstepensionsreglemente (SPR) med tillhörande författningar de statliga pensionsreglementen som gällde för olika områden, bland andra Statens pensionsanstalts icke-statliga område.

2.2 Fortsatt statligt åtagande

Det pensionssystem som innefattades i SPR kom att bestå till utgången av år 1991. Under tiden kom den yttre ramen för bestämmelserna att ändras. Det hade samband med att de statsanställda vid mitten av 1960-talet tillerkändes förhandlingsrätt avseende löne- och anställningsvillkor inklusive pensionsvillkor. Från och med 1966 blev således löne- och anställningsvillkoren kollektivavtalsreglerade. Det visade sig emellertid betydligt svårare att sluta kollektivavtal i fråga om pensionsvillkoren. Under de närmaste åren nöjde sig parterna med att låta de dittillsvarande författningarna fortsätta att gälla. I den mån parterna var överens om vissa ändringar av detaljer i systemet träffades avtal om det, varefter ändringarna effektuerades genom att regeringen utfärdade ändringar i författningarna. På så sätt blev ändringarna gällande även för den del av det icke-statliga området som inte tillhörde det statliga förhandlingsområdet.

I december 1974 undertecknades emellertid Allmänt pensionsavtal för statliga och vissa andra tjänstemän (PA-SPR, även kallat PA-74). Beträffande det materiella innehållet valde parterna att hänvisa till bestämmelserna i SPR. Pensionsrätten för sådana icke-statliga anställningar som låg utanför avtalsområdet reglerades fortfarande i reglementet. Viss text i SPR, speciellt en hel del särbestämmelser om bland annat låga pensionsåldrar för scenkonstområdet, hade tillämpning enbart på denna grupp. Detta blev i längden ohanterligt. Frågan löstes så att gruppen tillförsäkrades pensionsrätt enligt bestämmelserna i PA-SPR utan att omfattas av avtalet. Det skedde genom förordningen (1987:1060) om tjänstepension för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning (PISA), som trädde i kraft den 1 januari 1988. Till PISA-förordningen överflyttades de för gruppen gällande särbestämmelserna.

Samtidigt som stora icke-statliga grupper övergick till annan pensionering än den statliga skedde en viss utbyggnad av denna på teater-, dans- och musikområdet. Det växte fram ett ganska stort antal scenkonstinstitutioner för vilka landsting och några av de större kommunerna åtog sig huvudmannaskapet. Ett visst statsbidrag utgick och det lämnades delvis även i form av en genom staten ordnad pensionering av de anställda.

1992 ersatte avtalsparterna på det statliga förhandlingsområdet det pensionssystem som gällt sedan 1959 med pensionsavtalet Pensionsplan för arbetstagare hos staten m.fl. (PA-91). I stället för en bruttopension på närmare 70 procent av lönen, den allmänna pensionen inräknad, kom en nettopension på 10 procent att gälla. Den andra stora förändringen i pensionsvillkoren var att pensionsåldern höjdes till 65 år för de stora grupper statsanställda – med undantag för officerare inom försvaret – som kunnat gå i pension vid 60 eller 63 års ålder. En tredje nyhet i PA-91 var att en kompletterande ålderspension, Kåpan, infördes. En pensionsavgift sattes av till en försäkringsförening som de statliga avtalsparterna kom att bilda. Någon motsvarighet kom inte till stånd för anställda inom scenkonstområdet. Det blev aktuellt först tio år senare.

Genom en ny PISA-förordning (1991:1427) kom bestämmelserna i PA-91, med undantag för Kåpan, att gälla även för anställda vid statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutioner. Att de inte längre garanterades en total pension, inklusive allmän pension, på 70 procent av lönen från 65 år föranledde inte någon ändring av de låga pensionsåldrarna för konstnärlig personal. De särbestämmelserna följde med till den nya förordningen utan att kompletteras med någon bestämmelse som behandlade det eventuella problemet med en låg allmän pension.

Finansieringen av pensionerna var för Dramaten, Operan, Riksteatern och Svenska rikskonserter vid den tiden reglerad i förordningen (1969:54) om beräkning och redovisning av lönekostnadspålägg. För övriga institutioner som var anslutna till PISA-förordningen gällde förordningen (1984:222) om pensionsavgifter enligt statliga tjänstepensionsbestämmelser. Det lönekostnadspålägg som de nationella institutionerna skulle betala var elva procent på underlaget för socialavgifter utom för musiker vid Svenska rikskonserter, för vilka lönekostnadspålägget var åtta procent. Pensionsavgiften som övriga institutioner betalade till Statens pensionsverk var antingen elva eller åtta procent av arbetstagarens pensionsgrundande lön.

Den fortsatta utvecklingen av pensionssystemet för statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutioner återkommer jag till i avsnitt 3.2. Där beskriver jag vad som gäller i dag och de stora förändringar som skett under de senaste tio åren.

3 Rådande förhållanden

Efter en tillbakablick på hur pensionsvillkoren för det statsunderstödda scenkonstområdet har utvecklats genom åren, följer här en avgränsning och beskrivning av området som sådant. Därefter går jag igenom dagens pensionssystem – förmåner, administration, finansiering och kostnader. Avsnitten om finansiering och kostnader är relativt utförliga med hänsyn till alla de frågor om förändringarna under senare år av de delar av systemet som utredningen mött och alla besvärligheter som förändringarna vållat teater-, dans- och musikinstitutionerna.

3.1 Scenkonstområdet

Det är inte helt lätt att beskriva scenkonstområdet. Det finns ingen tydlig helhet, ingen fullständig statistik och ingen myndighet eller annan instans som har till uppgift att sammanställa material om hela området. När försök ändå har gjorts att kartlägga branschen har uppgifter fått hämtas från olika håll: Kulturrådet, Statistiska centralbyrån, Arbetsförmedlingen, branschorganisationer, fackliga organisationer etc. Tillgängligt material är av skiftande kvalitet och innehåll och det är ofta svårt att dra några säkra slutsatser.

Den här utredningens fokus är de statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutionerna, men först en grov kartläggning av hela scenkonstområdet.

3.1.1 Aktörer

Nedan presenteras kortfattat de olika aktörerna inom scenkonstområdet. Genomgången tar sin utgångspunkt i de delar av branschen som tillämpar kollektivavtal i någon form, antingen genom medlemskap i någon arbetsgivarorganisation eller genom så kallade

hängavtal med något av branschens fackförbund. En rad aktörer på scenkonstområdet tillämpar inte kollektivavtal. Dessa har följaktligen inte varit möjliga att kartlägga.

Arbetsgivare

Arbetsgivarna brukar delas in i tre grupperingar: institutioner, fria grupper och privatteatrar. Gränserna är flytande då det inte finns någon tydlig definition av respektive grupp. En fri grupp brukar ibland definieras som att det inte är en institution eller en privatteater. De tre grupperingarna kan kort beskrivas så här:

- Institutioner har ett offentligt uppdrag
- Fria grupper har ofta en viss bidragsfinansiering
- Privatteatrar har ingen statlig finansiering

Vid sidan av dessa tre finns teaterföreningar, som ofta är knuta till institutionen Riksteatern.

Arbetsgivarorganisationer

Det finns tre huvudsakliga arbetsgivarorganisationer inom scenkonstområdet, nämligen Svensk Scenkonst, Teatercentrum och Danscentrum.

Svensk Scenkonst (tidigare Teatrarnas Riksförbund) är branschorganisation för arbetsgivare inom scenkonstområdet, främst för statsunderstödda scenkonstinstitutioner men också för privatteatrar och teaterföreningar. Medlemmarna består av cirka 70 institutioner, 6 privatteatrar och ett 30-tal teaterföreningar.

Inom privatteaterområdet finns det ett stort antal aktörer som inte är medlemmar hos Svensk Scenkonst men som likväl tillämpar Svensk Scenkonsts kollektivavtal. Teaterförbundet har tecknat sådana hängavtal med cirka 40 arbetsgivare.

Teatercentrum organiserar de fria teatergrupperna. Både juridiska personer och enskilda individer kan vara medlemmar. Centrumet har ett 70-tal medlemmar. Också inom fri-grupp-området finns ett stort antal aktörer som utan att vara medlemmar ändå tillämpar de kollektivavtal som gäller på området. Teaterförbundet har

avtal med drygt 130 fria teatergrupper varav cirka 70 är medlemmar i Teatercentrum.

Danscentrum organiserar fria dansgrupper och koreografer. Även här kan både juridiska personer och enskilda individer vara medlemmar. Danscentrum har cirka 165 medlemmar, varav endast ett 30-tal är juridiska personer.

De fria musikgrupperna saknar motsvarighet till Teatercentrum och Danscentrum. Inom musikområdet finns dock ett stort antal fria aktörer. Enligt vad som är känt tillämpar de inte några kollektivavtal.

Arbetstagarorganisationer

Det finns tre arbetstagarorganisationer som i huvudsak organiserar anställda inom scenkonstområdet, Teaterförbundet, Sveriges yrkesmusikerförbund och Svenska Musikerförbundet.

Teaterförbundet organiserar yrkesverksamma artister, upphovsmän och teknisk och administrativ personal inom svensk teater, film, radio, TV och bio. Förbundet organiserar både löntagare och egenföretagare. Teaterförbundet har enligt kontakt i april 2009 totalt 8 386 medlemmar.

Sveriges yrkesmusikerförbund (SYMF) organiserar yrkesverksamma musiker och sångare. Medlemmar arbetar i huvudsak i symfoniorkestrar, på operahus, länsteater- och länsmusikavdelningar samt musikteatrar och privatteatrar. SYMF uppger i april 2009 på sin webbplats att de har drygt 1 900 medlemmar varav cirka 400 frilansare.

Svenska Musikerförbundet organiserar yrkesverksamma inom samtliga musikgenrer, det vill säga rock, pop, dansband, klassisk/konst, jazz, folk, studio, musikal och cover. Antalet medlemmar uppgår till 3 058 enligt kontakt i april 2009.

Vidare organiserar Unionen, Sveriges ingenjörer och DIK-förbundet tjänstemän vid bland annat orkesterföretag, musikstiftelser och teaterföreningar samt andra ideella föreningar. Ledarna organiserar chefer anställda vid bland annat Kungliga Operan och Stockholms Konserthusstiftelse. Antalsuppgifter för dessa grupper saknas.

I PTKs förhandlingsgrupp Svensk Scenkonst finns nu nämnda fackförbund representerade, vad gäller Svenska Musikerförbundet inom LO genom en adjungering.

Allianserna

Staten har sedan slutet av 1990-talet finansierat uppbyggnaden av så kallade allianser inom scenkonstområdet. Alliansmodellen kan beskrivas som en anställningsform som ger yrkesverksamma konstnärer med frilansuppdrag en grundanställning. De som är anställda i en allians tar tjänstledigt från alliansen när de arbetar hos andra arbetsgivare på området. Anställningsformen minskar skillnaden mellan fast anställning och frilansanställning. Bildandet av allianserna kan ses som en arbetsmarknads- och kulturpolitisk fråga.

Allianserna är tre bolag vars verksamhet finansieras genom statliga bidrag.

- TeaterAlliansen ägs gemensamt av Teaterförbundet, Svensk Scenkonst och Trygghetsrådet TRS. TeaterAlliansen har 128 skådespelare anställda.
- Dansalliansen ägs gemensamt av Teaterförbundet, Svensk Scenkonst, Danscentrum och Trygghetsrådet TRS. Dansalliansen har 61 dansare anställda.
- Musikalliansen ägs gemensamt av Svensk Scenkonst, Svenska Musikerförbundet, Sveriges Yrkesmusikerförbund, Teaterförbundet och Trygghetsrådet TRS. Musikalliansen har 51 musiker anställda och kommer enligt uppgift att anställa ytterligare cirka 50 musiker under 2009.

Antal individer

Det är inte möjligt att säkert säga hur många som omfattas av kollektivavtalen inom scenkonstområdet. Branschen karaktäriseras av stor rörlighet med en förhållandevis liten andel fast anställd personal och en stor andel visstidsanställd personal.

Kulturrådet samlar årligen in statistik om verksamhet, ekonomi och personal för institutioner och fria grupper på teater-, dans- och musikområdet som fått statsbidrag det året. Enligt statistiken från 2006, som i april 2009 är den senaste som publicerats, uppgick antalet årsverken vid institutionerna till 5 719 och vid de fria grupperna till 485. Totalt var 17 314 anställda vid institutionerna och 1 930 vid de fria grupperna.

Det finns ingen aktuell statistik tillgänglig för de fria grupper som inte får några statsbidrag och heller inte för privatteatrarna eller teaterföreningarna.

I sammanhanget bör också sägas något om andelen uppdragstagare/egenföretagare kontra anställda i branschen. I olika utredningar förekommer skiftande uppgifter om utvecklingen och om att antalet uppdragstagare skulle ha ökat kraftigt under senare år. Enligt prognoser från Arbetsförmedlingen Kultur och Konstnärskommittén uppskattas andelen uppdragstagare/egenföretagare öka trendmässigt med mellan 10 och 15 procent per år. Svensk Scenkonst har gjort en enkätundersökning avseende åren 2003–2005 om hur många av scenkonstnärerna som har F-skattsedel vid institutionerna. Enkäten visar att andelen har ökat från 10,1 procent till 13,5 procent. Det är länsmusiken som står för ökningen.

3.1.2 Institutioner

Nedan presenteras institutionerna och deras verksamhet med utgångspunkt från material som Kulturrådet har lämnat till utredningen. I Kulturrådets statistik brukar institutionerna delas upp i nationella, regionala/lokala och övriga institutioner. Vidare brukar scenkonstområdet i den statistiken grupperas i dels teater och dans, dels musik. Enligt Kulturrådets klassning finns det cirka 75 institutioner, varav 64 omfattas av de pensionsbestämmelser som är föremål för denna utredning¹.

Nationella institutioner

Till de nationella institutionerna räknas Kungliga Operan AB (Operan), Kungliga Dramatiska Teatern AB (Dramaten), Riksteatern, Svenska rikskonserter, Stiftelsen Dansens hus, Drottningholms slottsteater och Voksenåsen. Riksdagen fattar beslut om anslaget för dessa verksamheter sammantaget. Regeringen beslutar om fördelningen av statsbidraget och om mål, återrapporteringskrav och uppdrag. Statsbidraget betalas ut av Kammarkollegiet.

Operan och Dramaten är nationalscener. Ett av regeringens uppställda mål med verksamheten är att de ska vara de i Sverige ledande

¹ De 64 institutionerna finns förtecknade i bilaga A till PISA-förordningen, se bilaga 2 PISA-förordningen.

institutionerna inom opera och balett respektive teater. Riksteatern är en ideell förening uppbyggd av lokala och regionala teaterföreningar. Cullbergbaletten är en del av Riksteatern. Svenska rikskonserterna är en av staten bildad stiftelse som har till uppgift att bidra till bredd och variation i musikutbudet i hela landet. Dansens hus är en stiftelse bildad av de institutioner som har större fasta dansensembler samt Danscentrum och Dansmuseet. Stiftelsens ändamål är att främja och utveckla den samtida dansen. Drottningholms Slottsteater är en självständig verksamhet inom Stiftelsen Drottningholms teatermuseum som bland annat anordnar teaterföreställningar. Voksenåsen är en nationalgåva från Norge till Sverige. Målet med statens bidrag är bland annat att öka den ömsesidiga kunskapen om ländernas samhällsliv, språk och kultur.

Regionala och lokala teater- och dansinstitutioner

De regionala och lokala teater-, musikteater- och dansinstitutionerna får stöd från såväl staten som landsting² och kommuner. Det statliga stödet betalas ut av Kulturrådet. Normalt har dessa institutioner en styrelse bestående av politiskt valda representanter, med kommun och/eller landsting som huvudman. Den statliga kulturpolitiska ambitionen är att möjliggöra en mångsidig verksamhet av hög kvalitet i hela landet.

I vissa län är den regionala musikverksamheten integrerad med musikteater och/eller orkesterverksamhet.

Övriga teatrar

I denna kategori inryms ett antal teatrar som bedöms vara av nationellt intresse utan att regeringen har fastställt särskilda verksamhetsmål för det statliga bidraget. Exempel på dessa är Föreningen Dalhallas vänner och Orienteatern.

² Med landsting avses här och i den fortsatta texten även Region Skåne och Västra Götalandsregionen.

Länsmusikorganisationer

Det statliga bidraget till den regionala musikverksamheten utgår till landsting som i de allra flesta fall utför uppdraget genom länsmusikorganisationen i länet. Länsmusikorganisationerna i respektive län ser sinsemellan relativt olika ut. Samverkan med arrangörsledet och verksamhet för barn och ungdom är några av länsmusikens uppgifter. Länsmusiken bedriver också verksamhet i projektform, till exempel barnkultur dagar, tonsättarprojekt, kultur i vården och samarbete med amatörverksamhet.

Regeringen beslutar vilka institutioner som ska få statligt bidrag för orkesterverksamhet. En förutsättning för statligt bidrag är att verksamheten också stöds av kommun och/eller landsting. Några av orkestrarna är en del av länsmusiken i respektive län, medan andra har en mer självständig organisation. Åtta av 20 länsmusikorganisationer har också orkesterverksamhet med bidrag från Kulturrådet.

I vissa län är den regionala musikverksamheten integrerad med musikteater och/eller orkesterverksamhet.

Utanför Kulturrådets statistik

Det finns ett par institutioner som inte ingår i Kulturrådets statistik beroende på att det inte har någon statlig finansiering. En sådan institution är Kungliga filharmonikerna, vars hemvist är Stockholms Konserthus.

Stockholms Konserthusstiftelse är namnet på den stiftelse som äger Konserthuset och hyr marken av Stockholms stad. Stockholms läns landsting är huvudfinansierare för Konserthusets och därmed även för Kungliga Filharmonikernas verksamhet. Den här ordningen blev resultatet av en särskild överenskommelse där landstinget fick ansvaret för Konserthuset och staten fick ansvaret för Nordiska museet och Skansen.

Institutionernas årsverken, kostnader och intäkter

Kulturrådet har lämnat statistik för åren 2003–2007 till utredningen avseende antal årsverken, kostnader och intäkter vid institutionerna. Uppgifterna för 2007 saknar Dramaten och Riksteatern och är i övrigt preliminära och har ännu inte publicerats.

Tabell 3.1 Antal årsverken vid institutionerna 2003–2007

Verksamhet		2003	2004	2005	2006	2007
Nationell	Teater & dans	1 181	1 205	1 217	1 198	1 201
Regional/ lokal	Musik	1 507	1 441	1 621	1 698	1 663
	Teater & dans	2 811	2 677	2 794	2 728	2 782
Övrig	Teater & dans	74	105	75	95	73
<i>Totalt</i>		<i>5 573</i>	<i>5 428</i>	<i>5 707</i>	<i>5 719</i>	<i>5 719</i>

Källa: Kulturrådet, uppgifter för Dramaten och Riksteatern 2007 har hämtats från årsredovisning respektive verksamhetsberättelse. För Dramaten saknas uppgift om årsverken. I stället har uppgift om medeltal anställda använts. Begreppen är snarlika men inte identiska.

Den markanta ökningen av antalet årsverken mellan 2004 och 2005 förklaras delvis av institutionernas rapportering. För 2005 redovisade tre institutioner med integrerad verksamhet organisationens totala personal och ytterligare två länsmusikorganisationer inkluderade respektive orkesterinstitution i sina redovisningar.

Tabell 3.2 Antal årsverken vid institutionerna 2006 fördelade på yrkesgrupper

Verksamhet		Total	Varav			
			konstnärlig	teknisk	administrativ	övrig
Nationell	Teater & dans	1 198	488	361	349	0
Regional/ lokal	Musik	1 698	1 187	0	0	512
	Teater & dans	2 728	1 231	907	591	0
Övrig	Teater & dans	95	39	29	27	0
<i>Totalt</i>		<i>5 719</i>	<i>2 944</i>	<i>1 297</i>	<i>967</i>	<i>512</i>

Källa: Kulturrådet.

Tabell 3.3 Institutionernas kostnader 2003–2007

Verksamhet		2003	2004	2005	2006	2007
tusen kronor						
Nationell	Teater & dans	889 446	918 207	971 096	968 552	1 026 674
Regional/ lokal	Musik	936 358	950 927	1 078 342	1 250 702	1 253 990
	Teater & dans	1 782 647	1 812 599	1 937 831	2 072 501	2 147 578
Övrig	Teater & dans	68 362	80 387	73 418	96 342	117 088
<i>Totalt</i>		<i>3 676 813</i>	<i>3 762 120</i>	<i>4 060 687</i>	<i>4 388 097</i>	<i>4 545 330</i>

Källa: Kulturrådet, uppgifter för Dramaten och Riksteatern 2007 har hämtats från årsredovisning respektive verksamhetsberättelse.

På samma sätt som i redovisningen av antal årsverken skedde en ökning mellan 2004 och 2005 som hänger samman med rapporteringen av uppgifter till Kulturrådet. Kostnaderna ökade även mellan 2005 och 2006. Framför allt var det personalkostnaderna som ökade.

Tabell 3.4 Institutionernas kostnader 2006 fördelad på olika poster

Verksamhet	Total kostnad (tkr)	Varav (procent)					
		löne-kostn.	arvoden F-skattsedel	lokal-kostn.	prod.-kostn.	övrigt	
Nationell Teater & dans	968 552	63,7	4,5	11,7	7,2	12,9	
Regional/ lokal	Musik	1 250 702	58,1	9,3	9,4	7,5	15,7
	Teater & dans	2 072 501	61,8	4,6	11,2	6,4	16,0
Övrig Teater & dans	96 342	34,2	26,4	5,0	18,3	16,1	
Totalt	4 388 097	60,5	6,4	10,6	7,2	15,3	

Källa: Kulturrådet.

Tabell 3.5 Institutionernas intäkter 2003–2007

Verksamhet	tusen kronor					
	2003	2004	2005	2006	2007	
Nationell Teater & dans	906 199	921 404	960 301	981 960	1 013 930	
Regional/ lokal	Musik	918 598	967 390	1 121 106	1 307 425	1 271 776
	Teater & dans	1 799 747	1 827 076	1 893 780	2 214 989	2 105 766
Övrig Teater & dans	69 070	72 450	74 676	102 897	77 156	
Totalt	3 693 614	3 788 320	4 049 863	4 607 271	4 468 628	

Källa: Kulturrådet, uppgift för Dramaten och Riksteatern 2007 har hämtats från årsredovisning respektive verksamhetsberättelse.

Ökningen mellan 2004 och 2005 hänger samman med rapporteringen av uppgifter till Kulturrådet. De ökade intäkterna mellan 2005 och 2006 kan härledas till ökade bidrag från staten och landsting. Minskningen av intäkter mellan 2006 och 2007 kan också härledas till staten och landsting.

Tabell 3.6 Institutionernas intäkter 2006 fördelad på olika poster

Verksamhet	Totala intäkter (tkr)	Varav (procent)				
		statligt bidrag	bidrag från landsting	bidrag från kommun	spelintäkter och sponsring	övriga intäkter
Nationell Teater & dans	981 960	82,3	0	0	13,7	4,0
Regional/ lokal Musik	1 307 425	39,3	21,7	14,0	12,6	12,4
Teater & dans	2 214 989	26,9	24,2	22,7	10,8	15,4
Övrig Teater & dans	102 897	15,8	2,7	5,8	55,4	20,3
Totalt	4 607 271	42,0	17,8	15,0	12,9	12,3

Källa: Kulturrådet.

3.2 Pensionssystemet

Tjänstepensionsvillkoren vid flertalet av de statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutionerna regleras dels i en statlig förordning, dels i ett kollektivavtal.

Förordningen (2003:56) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning (PISA-förordningen) knyter an till det statliga pensionsavtalet PA 03. Den omfattar förmånsbestämd ålderspension, sjukpension och efterlevandepension. Med förmånsbestämd pension menas att det är pensionsförmånens storlek som är definierad i pensionsbestämmelserna. Kollektivavtalet om avgiftsbestämd individuell ålderspension (AIP) omfattar en avgiftsbestämd ålderspension. Med avgiftsbestämd menas att det är den pensionsavgift som ska sättas av som är definierad i pensionsbestämmelserna.

När PA 03 och den nuvarande PISA-förordningen infördes 2003 fick de som hade fem år eller mindre kvar till pensionsåldern kvarstå på äldre pensionsbestämmelser. För dem regleras pensionsvillkoren i pensionsavtalet PA-91 och förordningen (1991:1427) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning (även den kallad PISA-förordningen).

Anställda vid teater-, dans- och musikinstitutionerna omfattas inte av statens grupplivförsäkring (TGL-S), det statliga personskadeavtalet (PSA) eller det statliga trygghetsavtalet (TA).³ I stället

³ Detta gäller med undantag för den konstnärlige ledaren vid Drottningholms Slottsteater som omfattas av TGL-S.

har institutionerna egna kollektivavtal för trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och tjänstegrupplivförsäkring (TGL) för vilka AFA Försäkring är försäkringsgivare. Vidare omfattas de anställda av ett omställningsavtal och den verksamhet som bedrivs genom Trygghetsrådet TRS.

3.2.1 Allmän pension

Denna utredning handlar inte om den allmänna pensionen, men en kort beskrivning av dess ålderspension är på sin plats.

Nuvarande ålderspensionssystem beslutades av riksdagen 1998. Det består av inkomstpension, premiepension och garantipension samt tilläggspension för personer som är födda 1953 och tidigare. Systemet har trätt i kraft gradvis och gäller fullt ut från och med den 1 januari 2003. Det omfattar alla som är födda 1938 eller senare. De äldsta i åldersgruppen, de som är födda 1938–1953, får en del av sin pension i form av tilläggspension enligt de gamla reglerna om folkpension och ATP. Ju tidigare i perioden en person är född, desto större är andelen tilläggspension.

Inkomstpensionen och premiepensionen grundar sig på hela livets inkomst. Det innefattar alla inkomster för vilka skatt betalas, inklusive ersättningar från socialförsäkringssystemet och arbetslöshetsförsäkringen, med begränsning till en lägsta och en högsta nivå. Den högsta nivån, det så kallade taket, för pensionsgrundande inkomst under ett år är 7,5 inkomstbasbelopp, vilket 2009 motsvarar en månadslön på 31 813 kronor. För att tjäna in till en pensionsgrundande inkomst krävs att årsinkomsten uppgår till minst 0,423 prisbasbelopp. Är inkomsten så hög beräknas den pensionsgrundande inkomsten från första kronan. Den pensionsgrundande inkomsten är bruttointkomsten minus allmän pensionsavgift (7 procent).

För att kompensera tillfällen i livet som är mindre inkomstbringande tjänas pension in i samband med barns födelse, vid högre studier och vid värnplikt. Det som då tjänas in kallas pensionsgrundande belopp.

Pensionsgrundande inkomst och pensionsgrundande belopp utgör tillsammans pensionsunderlaget. Med det som grund fastställs årets pensionsrätt för inkomstpensionen. Den är 16 procent av pensionsunderlaget. Pensionsrätterna läggs samman år för år på ett pensionskonto till en pensionsbehållning. Pensionsbehållningen räknas varje år upp i takt med den genomsnittliga inkomstutvecklingen i

Sverige. Storleken på inkomstpensionen påverkas av många faktorer, exempelvis under hur lång tid pensionsrätt tjänats in, hur hög lönen har varit, vid vilken ålder pensionen tas ut och hur den ekonomiska situationen i samhället utvecklar sig.

2,5 procent av pensionsunderlaget sätts in på ett individuellt premiepensionskonto som sköts av Premiepensionsmyndigheten (PPM). Individerna väljer själv var pengarna ska placeras bland de fonder som är registrerade hos PPM. Premiepensionsrätt kan föras över till make/maka eller registrerad partner. Premiepensionen är en form av fondförsäkring. När den tas ut kan den omvandlas till traditionell försäkring. Den kommer då att förändras med återbäringsräntan. Om den fortsätter som fondförsäkring kommer den att förändras med fondernas värdeförändringar.

Tilläggs pension, inkomstpension och premiepension kan tidigast tas ut från 61 år. Ju längre uttaget dröjer, desto högre blir pensionen. Fortsatt arbete innebär också att inkomstpensionen och premiepensionen ökar.

Den som haft låg eller ingen inkomst kan få garantipension. Nivån på den är 2,13 prisbasbelopp per år för en ensamstående pensionär och 1,9 prisbasbelopp för en gift pensionär, vilket 2009 är 7 519 respektive 6 777 kronor per månad. För att få full garantipension krävs minst 40 års bosättning i Sverige från 16 år. Garantipensionens storlek minskas med annan pension från det allmänna pensionssystemet. Däremot påverkas inte garantipensionen av tjänstepensioner, privata pensioner eller kapitalinkomster. Garantipensionen följer prisbasbeloppets utveckling och den kan tidigast tas ut från 65 år.

3.2.2 PISA-förordningen

De teater-, dans- och musikinstitutioner vars anställda omfattas av PISA-förordningen finns förtecknade i bilaga A till förordningen.⁴ Förutom 64 institutioner omfattas även arbetstagare vid fria teater-, dans- och musikgrupper, arbetstagare vid TeaterAlliansen AB samt den konstnärlige ledaren vid Drottningholms Slottsteater. Det finns dock ingen fri grupp som har anslutits till PISA-förordningen.

I PISA-förordningen föreskrivs att det statliga kollektivavtalade pensionsavtalet PA 03 ska tillämpas med de tillägg och undantag

⁴ Förordningen återges i bilaga 2 PISA-förordningen.

som anges i förordningen.⁵ De avgiftsbestämda förmånerna enligt PA 03 är undantagna. Tilläggen avser i första hand reglering om lägre pensionsåldrar än 65 år. Förordningen gäller under förutsättning att arbetsgivaren betalar premier för detta enligt förordningen (1997:908) om premier för statens avtalsförsäkringar (premieförordningen) eller enligt särskilt beslut av regeringen.

I förhandlingsprotokoll till PA 03 från den 30 september 2003 beslutade parterna på det statliga avtalsområdet att pensionsrätt enligt PISA-förordningen från och med den 1 januari 2004 inte längre ska beaktas för pensionsrätt enligt PA 03. Det innebär att förmåner enligt PA 03 inte ska påverkas av löner och tjänstetid efter 2003 hos en arbetsgivare som omfattas av PISA-förordningen.

Regeringen har dock beslutat att pensionsrätt enligt PISA-förordningen även i fortsättningen ska påverkas av pensionsrätt enligt PA 03. Av PISA-förordningen framgår att om en arbetstagare omfattas eller har omfattas av PA 03 ska anställningen anses vara en sådan anställning som avses i förordningen. Vidare kan regeringen besluta att arbetstagare som avses i förordningen, och som samtidigt har eller senare får en statlig anställning kan få statlig pensionsrätt genom PISA-förordningen i stället för genom PA 03, för att därigenom inte riskera att få en lägre pension.

⁵ PA 03 finns att tillgå via Arbetsgivarverkets webbplats, www.arbetsgivarverket.se. Under avtal & skrifter går det både att ladda ner och att beställa Centrala avtal 2008:3, Pensionsavtal PA 03.

Pensionsålder

I bilaga B till PISA-förordningen regleras att den pensionsålder som framgår av följande tabell ska gälla för respektive anställning.

Tabell 3.7 Antal anställda i genomsnitt 2007 fördelade på pensionsålder⁶

Pensionsålder	Anställning	Totalt	Varav	
			uppnått pensionsåldern	långtidskontrakt
41 år	dansare	197	8	
52 år	korist	180	13	
	sångsolist	113	16	11
59 år	dockspelare, skådespelare	590	71	146
60 år	balettchef, balettmästare, chef institution, ⁷ regissör	64	3	15
60 år	danspedagog, hovkapellist, kapellmästare, ⁸ koreograf, koreolog, kormästare, musiker ⁹	439	26	1
63 år	dirigent, musikinspicient, kapellmästare, ¹⁰ musiker, ¹¹ repetitör	893	24	
65 år	övriga	3 195	31	
<i>ALLA</i>		<i>5 671</i>	<i>192</i>	<i>178</i>
Varav <65 år	konstnärlig personal	2 476	161	178

Källa: SPV.

Om en arbetstagares anställning omfattar arbetsuppgifter från två eller flera verksamhetsområden med olika pensionsåldrar, tillämpas den pensionsålder som gäller för det verksamhetsområde där de huvudsakliga arbetsuppgifterna normalt ingår. Här avses så kallade kombinationsanställningar som till exempel skådespelare/regissör. Arbetsgivaren ansvarar för rapporteringen av vilken pensionsålder som ska tillämpas.

⁶ Antal anställda i genomsnitt har beräknats genom att summera alla anställningar den första i varje månad under 2007 och därefter dela detta antal med 12.

⁷ Stockholms konserthusstiftelse, Göteborgs konsert AB, Malmö Symfoniorkester AB, stiftelsen Svenska rikskonserter eller teaterchef utom vid fria grupper.

⁸ Vid hovkapellet.

⁹ Inom regional musikverksamhet eller vid stiftelsen Svenska rikskonserter.

¹⁰ Annan än vid hovkapellet.

¹¹ Annan än vid hovkapellet eller stiftelsen Svenska rikskonserter eller inom regional musikverksamhet.

Ålderspension

Ålderspensionen enligt PISA-förordningen bestäms utifrån ett pensionsunderlag och en tjänstetidsfaktor och förändras i samma grad som prisbasbeloppet förändras. Före 65 år utgör ålderspensionen enligt PISA-förordningen hela pensionen och från och med 65 år är den ett komplement till den allmänna pensionen. Nivåerna på ålderspensionen är därför olika före 65 år och därefter.

Pensionsunderlaget är den genomsnittliga pensionsgrundande lönen för de fem hela kalenderåren närmast före avgångsåret. Lönerna indexeras med prisbasbeloppet och jämförs i samma basbeloppsnivå. Vid avgång senare än vid pensionsåldern sätts gränsen vid året före det år då tre år gått efter det att pensionsåldern uppnåtts eller det år då 65 år uppnåtts.

Hel ålderspension före 65 år uppgår till

- 101 procent av pensionsunderlaget upp till 1 inkomstbasbelopp,
- 65 procent av pensionsunderlaget mellan 1 och 20 inkomstbasbelopp och
- 32,5 procent av pensionsunderlaget mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp.

För en arbetstagare med lägre pensionsålder än 65 år gäller att vid beräkning av pensionsunderlaget räknas inte pensionsgrundande lön in från en anställning med högre pensionsålder med mer än vad som motsvarar den pensionsgrundande lönen i den anställning som grundar rätt till pensionen.

För ålderspension före 65 år krävs att arbetstagaren har en anställning när han eller hon uppnår pensionsåldern.¹² Pensionen betalas ut först sedan arbetstagaren avgått från den anställning som berättigar till pensionen och den minskas inte med eventuella andra förvärvsinkomster.

När PA 03 ersatte det tidigare statliga pensionsavtalet PA-91 påbörjades en växling från förmånsbestämd till avgiftsbestämd ålderspension. En pension på 10 procent av pensionsunderlaget ersattes av en pensionsavgift på 2,3 procent av pensionsunderlaget upp till 7,5 basbelopp. På pensionsunderlaget över 7,5 basbelopp var det endast en mindre del av pensionen som ersattes med pensionsavgiften 2,3 procent. För teater-, dans- och musikinstitutionerna

¹² För anställd med långtidskontrakt kan rätt till fribrev finnas. Se under rubriken Fribrev istället för pension.

åstadkoms samma förändring genom PISA-förordningen från 2003 och tillkomsten av AIP-avtalet, som beskrivs nedan i ett eget avsnitt.

För den övergångsgeneration som kan ha tjänat in ålderspension före 2003 finns fortfarande rätt till en förmånsbestämd ålderspension beräknad på pensionsunderlaget upp till 7,5 inkomstbasbelopp, om än på en lägre nivå än 10 procent. Storleken på pensionen varierar beroende på den anställdes födelseår och beräknas enligt särskilda födelseårstrappor. Detta fortsatta intjänande av förmånsbestämd ålderspension för dem som är födda före visst år, beroende på pensionsålder, krävs för att övergångsgenerationen inte ska förlora på växlingen från förmånsbestämda till avgiftsbestämda pensioner. Det är också så att de som omfattades av PA-91 eller PISA-förordningen den 31 december 2002 har rätt till en intjänad pensionsrätt per den tidpunkten som samordnas med det fortsatta intjänandet. I följande tabell redovisas de olika intervallen för avtrappningen för de olika pensionsåldrarna.¹³

Tabell 3.8 Nivå på förmånsbestämd ålderspension från och med 65 år för övergångsgenerationen

Pensionsålder	Födelseår	Pensionsnivå i procent av pensionsunderlag		
		>7,5 ibb	7,5–20 ibb	20–30 ibb
41 år	1967–1984	8,4–0,3	64,20–60,15	32,10–30,05
52 år	1956–1979	8,9–0,2	64,45–60,10	32,25–30,05
59 & 60 år	1948–1974	8,9–0,5	64,40–60,10	32,10–30,00
63 & 65 år	1943–1972	9,5–0,5	64,85–60,10	32,40–30,00

Ålderspensionen från och med 65 år enligt PISA-förordningen för dem som är födda senare än övergångsgenerationen uppgår till

- 60 procent av pensionsunderlaget mellan 7,5 och 20 inkomstbasbelopp och
- 30 procent av pensionsunderlaget mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp.

Den del av pensionsunderlaget som ligger under 7,5 inkomstbasbelopp ger ingen förmånsbestämd ålderspension. Storleken på pensionen påverkas av den anställdes tjänstetidsfaktor. Tid tjänas normalt in från 28 års ålder. Tjänstetid som korist, sångsolist och dan-

¹³ De fullständiga förmånstrapporna finns i 18 och 19 §§ PA 03 och Bilaga B till PISA-förordningen.

sare får tillgodoräknas även om den infallit före 28 års ålder. Anställda med konstnärligt arbete får tillgodoräkna tjänstetid under högst tre år efter pensionsåldern, men inte längre än till 65 år. För att få hel pension krävs 30 år med minst 20 procent av heltidstjänstgöring. Kravet på 30 år för hel pension gäller med följande undantag.

- 25 år krävs för balettcchef, balettmästare, regissör, teaterchef samt chef för Stockholms Konserthusstiftelse, Göteborgs konsert AB, Malmö Symfoniorkester AB och stiftelsen Svenska rikskonserter.
- 24 år krävs för dockspelare och skådespelare.
- 22 år krävs för korist.
- 20 år krävs för dansare och sångsolist.

Om en arbetstagares anställning omfattar arbetsuppgifter från två eller flera verksamhetsområden med olika antal år för hel pension, tillämpas det antal som gäller för det verksamhetsområde där de huvudsakliga arbetsuppgifterna normalt ingår.

I den pensionsgrundande tjänstetiden medräknas ledighet utan lön som varar i högst åtta månader. Dock räknas inte tid för sammanhängande hel ledighet utan lön för att inneha annan anställning med pensionsrätt.

Ålderspensionen från och med 65 år kan tidigast börja utbetalas vid 61 års ålder, genom ett så kallat förtida uttag. Den reduceras då enligt SPVs försäkringstekniska riktlinjer. Pensionen kan tas ut livsvarigt eller som en temporär pension fram till 65 år. Ålderspensionen före 65 år kan inte tas ut före respektive pensionsålder.

Fribrev i stället för pension

Om en anställd slutar sin anställning före pensionsåldern har han eller hon rätt till ett så kallat fribrev för ålderspensionen från och med 65 år. Fribrevet utgörs av den intjänade pensionen vid den tidpunkt anställningen upphörde. Det beräknas försäkringstekniskt enligt riktlinjer som SPV fastställer och värdesäkras med prisbasbeloppets förändring. Det kan tas ut enligt samma regler som en ålderspension från och med 65 år.

Rätt till fribrev finns inte för ålderspensionen före 65 år. Den rätten bortfaller om en anställd med lägre pensionsålder än 65 år avgår före pensionsåldern. Pensionen är antastbar. Undantag gäller

för dem som har haft långtidskontrakt enligt särskilt avtal om detta för konstnärlig personal. Det krävs anställningar med långtidskontrakt i minst fem år för att rätt till fribrev för ålderspension före 65 år ska finnas. Fribrevsbeloppet utbetalas tidigast från pensionsåldern och längst till och med månaden före den månad den kontraktsanställda fyller 65 år. Om arbetstagaren har en annan anställning med statlig pensionsrätt vid pensionsåldern, betalas fribrevet inte ut för tid före den tidpunkt då den andra anställningen upphör. Fribrevets månadsbelopp höjs inte om det tas ut från en senare tidpunkt än pensionsåldern.

Fortsatt pensionsrätt vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Om en arbetstagare som omfattas av PISA-förordningen och har högst fem år kvar till pensionsåldern blir uppsagd på grund av arbetsbrist, kan Kollektivavtalsstiftelsen Trygghet i samverkan TRS (TRS) upprätthålla den statliga pensionsrätten genom att betala premier. En förutsättning är att arbetstagaren är anställd hos en huvudman som har anslutit sig till TRS. Om arbetstagaren under den avsedda tiden får nytt arbete med statlig pensionsrätt men med lägre lön, får TRS upprätthålla pensionsrätten beräknad på lönen i den tidigare anställningen genom att betala kompletterande premier.

Sjukpension

Sjukpension enligt PISA-förordningen betalas ut till den som Försäkringskassan har beviljat hel sjukersättning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL). Sjukpensionen är ett komplement till hel sjukersättning.

En förmånstagare har rätt till sjukpension så länge han eller hon uppbär hel sjukersättning, vilket längst kan ske till 65 år. En förutsättning är att personen har hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad och att dennes anställning har upphört.

Om arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom och Försäkringskassan har beviljat tidsbegränsad sjukersättning, partiell sjukersättning eller aktivitetsersättning, kan arbetstagaren i stället ha rätt till tillfällig sjukpension. Den tillfälliga sjukpensionen betalas ut i motsvarande omfattning som ersättningen från Försäkringskassan och så länge den ersättningen betalas ut, som längst till 65 år.

Sjukpensionen och den tillfälliga sjukpensionen beräknas oberoende av vilken tjänstetid som en individ får tillgodoräkna sig. Från och med 2008 uppgår sjukpensionen och den tillfälliga sjukpensionen till

- 15 procent av pensionsunderlaget upp till 7,5 prisbasbelopp,
- 75 procent av pensionsunderlaget mellan 7,5 och 20 prisbasbelopp och
- 37,5 procent av pensionsunderlaget mellan 20 och 30 prisbasbelopp.

Efterlevandepension

Om en arbetstagare avlider som omfattas av PISA-förordningen eller uppbär ålders- eller sjukpension enligt förordningen, finns under vissa förutsättningar rätt till pension till efterlevande make, registrerad partner, sambo och barn. Pension till vuxen efterlevande betalas ut under sex år, dock längst till dess den avlidne skulle ha fyllt 75 år, och till barn till dess att barnet fyllt 20 år.

Efterlevandepension till vuxen betalas ut med ett månadsbelopp på 10 procent av ett prisbasbelopp. Om den avlidne vid dödsfallet hade ett pensionsunderlag som översteg 7,5 inkomstbasbelopp finns rätt till ytterligare belopp. Det beloppet uppgår för vuxen efterlevande till

- 45 procent år ett och 30 procent år 2–6 av pensionsunderlaget mellan 7,5 och 20 inkomstbasbelopp och
- 22,5 procent år ett och 15 procent år 2–6 av pensionsunderlaget mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp.

Om en efterlevande vuxen saknas tillfaller beloppen arvsberättigat barn. Om det finns flera arvsberättigade barn delas beloppet lika mellan dem. Arvsberättigade barn har också rätt till en särskild efterlevandepension som per barn uppgår till

- 10 procent av pensionsunderlaget upp till 7,5 inkomstbasbelopp,
- 25 procent av pensionsunderlaget mellan 7,5 och 20 inkomstbasbelopp och

- 12,5 procent av pensionsunderlaget mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp.

3.2.3 AIP-avtalet

PISA-förordningen innefattar inte de avgiftsbestämda pensionerna i PA 03, benämnda individuell ålderspension och kompletterande ålderspension (Kåpan). Scenkonstområdet har egna kollektivavtalsparter som sluter avtal om anställnings- och arbetsvillkor. De är tidigare nämnda Svensk Scenkonst och PTKs förhandlingsgrupp Svensk Scenkonst. Parterna har träffat överenskommelse om avgiftsbestämd individuell ålderspension (AIP), som komplement till PISA-förordningen.

Avtalet om AIP gäller inte för dem som enligt övergångsbestämmelserna till PISA-förordningen från 2003 fortsätter att omfattas av tidigare PISA-förordningar.

Pensionsavgift

Enligt AIP-avtalet ska arbetstagaren fortlöpande tillgodoräknas en pensionsavgift beräknad på utbetald lön. Avgift tillgodoräknas även vid föräldraledighet (högst 18 månader per barn) och sjukledighet samt tid då sjukpension utbetalas efter det att anställningen upphört. Arbetsgivaren betalar avgiften från 23 års ålder (dansare 18 år) till pensionsåldern. Arbetstagare som innehar en tillsvidareanställning med en lägre pensionsålder enligt PISA-förordningen än 65 år tillgodoräknas pensionsavgifter till högst tre år efter pensionsåldern, dock längst till 65 år. Den som har en tidsbegränsad anställning får däremot före 65 års ålder tillgodoräkna sig AIP-avgifter även efter tre år efter pensionsåldern. Detsamma gäller den som övergår från en tillsvidareanställning till en tidsbegränsad anställning efter pensionsåldern.

Avgiften för AIP uppgår sedan 2008 till 4,3 procent av utbetald lön. Under perioden 2003–2004 uppgick avgiften till 2,3 procent och 2005–2007 till 3,3 procent. Under de första två åren motsvarade AIP den individuella ålderspensionen i PA 03, men däremot inte Kåpan vars avgift är 2,0 procent av utbetald lön. Höjningen från 2,3 till 3,3 procent innebar en anpassning som i huvudsak finansierades av ökade statbidrag. Höjningen till 4,3 procent för att lik-

ställa nivån med de statsanställdas avgiftsnivå finansierades i förhandlingar mellan parterna. Emellertid höjdes avgiften för den individuella ålderspensionen med 0,2 procentenheter från och med 2008, vilket innebär att de totala avgiftsbestämda ålderspensionerna för de statsanställda motsvarar 4,5 procent av utbetald lön.

Val av försäkringsgivare

Arbetstagaren bestämmer hur de tillgodoräknade avgifterna ska förvaltas. Försäkringsbolag som har tillstånd från Finansinspektionen att erbjuda pensionsförsäkring eller fondförsäkring har inbjudits att vara med i AIP. De alternativ som arbetstagarna för närvarande kan välja bland är traditionell pensionsförsäkring hos KPA Pensionsförsäkring, Länsförsäkringar eller Swedbank Försäkring och fondförsäkring hos Folksam-LO Fondförsäkring, Länsförsäkringar eller Swedbank Försäkring. Anställda som inte gör ett val får sina pengar placerade hos KPA Pensionsförsäkring i en traditionell försäkring utan återbetalningsskydd. Den avgiftsbestämda individuella ålderspensionen utbetalas tidigast från 55 års ålder och i övrigt enligt försäkringsgivarens försäkringsvillkor.

Val av försäkringsgivare och förmedling av pensionsavgift för AIP administreras av Pensionsvalet PV AB. Arbetsgivaren betalar pensionsavgift årligen senast den 31 mars avseende föregående år till Pensionsvalet, som överför avgiften till den försäkringsgivare som arbetstagaren valt.

3.2.4 Administration av PISA-förordningen

Förmånerna enligt PISA-förordningen administreras av Statens pensionsverk (SPV). Handläggningen regleras i förordningen (1997:909) om handläggning av ärenden om statliga tjänstepensionsförmåner (handläggningsförordningen). Formerna för utbetalning av förmånerna regleras i förordningen (2002:869) om utbetalning av statliga tjänstepensions- och grupplivförmåner (utbetalningsförordningen). Finansieringen sker enligt förordningen (1997:908) om premier för statens avtalsförsäkringar (premförordningen).

Grundläggande för administrationen av förmånerna enligt PA 03 och PISA-förordningen är de anställningsuppgifter som arbetsgivarna ska lämna till SPV:s matrikelföring. Anställningsuppgifter-

na behövs för beräkning av pensionsförmåner, pensionspremier och pensionskulder. SPV har med stöd av 4 § handläggningsförordningen utfärdat föreskriften AgVFS 2001:1 A 1 om lämnande av uppgifter till systemet för automatisk matrikelföring. Till föreskriften finns särskilda överföringskrav om hur anställningsuppgifterna ska rapporteras till SPV. Det är arbetsgivaren som ansvarar för att anställningsuppgifterna i SPV:s matrikelregister är fullständiga och korrekta.

Vid SPV pågår ett arbete som syftar till att uppdatera historiska anställningsuppgifter i matrikelregistret. Detta arbete, kallat aktualisering, innebär att en individs historiska tjänstetid och intjänade pensionsrätt utreds och fastställs.

Anställningsuppgifterna för PA 03 ska överföras månadsvis till SPV. För det tidigare avtalet PA-91 sker överföringen av anställningsuppgifter årsvis i efterhand. Motsvarande regler gäller för de PISA-förordningar som knyter an till respektive avtal. Enligt SPV:s föreskrift ska uppgifter lämnas genom dataöverföring från ett lönesystem som är godkänt av SPV. Uppgifter kan även lämnas genom Rapport Direkt, som är ett webbaserat verktyg. Rapport Direkt kan användas för att rätta eventuella felaktigheter som har uppstått vid inrapporteringen.

För vissa yrkesgrupper inom teater-, dans- och musikinstitutionerna är det vanligt med tillfälliga anställningar och med anställningar för en viss produktion. Det innebär att det kan vara svårt att definiera lönen enligt begreppet pensionsgrundande lön och likaså den tillgodoräkningsbara anställningstiden.

Kvaliteten på anställningsuppgifterna är avgörande för hur väl administrationen fungerar. Om en arbetsgivare ändrar tidigare inrapporterade anställningsuppgifter för en person, kan det ha påverkan på premier från senare arbetsgivare som personen är eller har varit anställd hos. Ändras de uppgifter på vilka en premie är grundad, regleras premien senast vid utgången av månaden efter den månad som SPV fått del av de ändrade uppgifterna.

När en anställd ska gå i pension ansvarar arbetsgivaren, i samråd med den anställde, för att ansökan om pensionen görs till SPV. Arbetsgivaren kontrollerar att arbetstagaren tagit del av tjänstematrikeln. Eventuella ändringar av pensionsgrundande uppgifter görs av arbetsgivaren.

3.2.5 Finansiering och tryggande

Arbetsgivarna betalar för de förmånsbestämda pensionerna enligt de statliga tjänstepensionsavtalen och PISA-förordningen genom en inomstatlig försäkringsmodell som SPV har ansvaret för. Försäkringsmodellen infördes 1998 och innebar en övergång från ett fördelningssystem till en försäkringsteknisk redovisning av de statliga avtalsförsäkringarna (tjänstepensioner, pensionsersättningar, grupplivsersättningar och personskadeersättningar).

Före 1998 betalade de flesta arbetsgivarna som omfattades av statens avtalsförsäkringar ett så kallat lönekostnadspålägg (LKP). Principen var att ett års inbetald LKP skulle täcka det årets utbetalda förmåner. Det fanns även arbetsgivare, däribland en del teater-, dans och musikinstitutioner, som betalade avgifter enligt förordningen (1984:222) om pensionsavgifter enligt statliga tjänstepensionsbestämmelser (avgiftsförordningen). Dessutom fanns det arbetsgivare som i stället för en avgift betalade utgående pensioner.

Från och med 1998 är i stället principen den att arbetsgivarna varje år ska betala för det årets kostnader för intjänad pensionsrätt och uppkomna försäkringsfall. Det sker genom att arbetsgivaren antingen betalar premier eller gör avsättningar i balansräkningen. Det finns också förmåner för vilka en försäkringsmässig finansiering inte varit möjlig. De hanteras i särskild ordning.

De förmåner som arbetsgivarna betalar försäkringstekniskt beräknade premier för, ingår i den statliga försäkringsrörelsen. Försäkringsrörelsen fungerar så att arbetsgivarna betalar premier till SPV, vilka tillförs inkomsttiteln Statliga pensionsavgifter. Utbetalningar av förmånerna kommer att belasta anslaget Statliga tjänstepensioner m.m. SPV redovisar de försäkringstekniska avsättningarna (pensionskulden) för försäkringsrörelsen i sin balansräkning. Avsättningarna balanseras av en tillgångspost i balansräkningen, benämnd Pensionsfordran på statsverket. Det sker alltså inte någon extern fondering, utan försäkringsrörelsens tillgångar består av en post i den statliga redovisningen. På denna tillgångspost beräknas en avkastning med utgångspunkt i marknadsräntan för tioåriga statsobligationer. Resultatet i försäkringsrörelsen regleras mot en återbäringsfond. Storleken på återbäringsfonden påverkar premiesättningen.

Genom försäkringsrörelsen behålls således pensionsmedlen inom staten fram till dess att en förmån betalas ut. De premier som tillförs inkomsttiteln utgör inkomster på statsbudgeten. På motsvarande sätt innebär förmånsutbetalningar utgifter på statsbudgeten.

Principer vid försäkring av förmånsbestämda pensioner

Det finns olika sätt att trygga förmånsbestämda pensioner. Handlar det om ett tryggande genom försäkring betalar arbetsgivaren en premie till en försäkringsgivare. Vid beräkning av premier för förmånsbestämda pensioner görs försäkringstekniska antaganden om ränta (avkastning på tillgångarna), livslängd och omkostnader. Differenser mellan de försäkringstekniska antagandena och det verkliga utfallet resulterar i vinster och förluster för försäkringsrörelsen. Det sammanlagda resultatet regleras mot en återbäringsfond. Återbäringsfonden består av ackumulerat överskott, även kallat konsolideringskapital.

Om premierna i en förmånsbestämd försäkringslösning skulle visa sig vara för lågt satta kommer antagandena att justeras, vilket innebär höjda premier för arbetsgivarna. Om premierna skulle visa sig vara för högt satta kommer arbetsgivarna att få lägre premier genom i första hand återbärning, det vill säga premierabatter. Däremot kommer inte under- eller överskott att påverka arbetstagarens pensionsförmån.

Den statliga försäkringsrörelsen

Den statliga försäkringsrörelsen är indelad i olika delrörelser som finansierar olika förmåner enligt statens avtalsförsäkringar. Teater-, dans- och musikinstitutionerna omfattas endast av den statliga tjänstepensionen, inte av de statliga försäkringarna för tjänstegruppliv, personskador och trygghetsförmåner.¹⁴ Institutionerna har kollektivavtal om egna lösningar.

De förmånsbestämda statliga tjänstepensionerna, både de kollektivavtalade och de författningsreglerade, redovisas inom försäkringsrörelsens sparrörelse och riskrörelse. Genom sparrörelsen finansieras de förmånsbestämda ålderspensionerna och livsvarig efterlevandepension enligt äldre bestämmelser. Genom riskrörelsen finansieras sjukpensioner, efterlevandepensioner och premiebefrielse, det vill säga att arbetsgivaren inte behöver betala premien vid vissa ledigheter eller då sjukpension utges.

Delrörelserna tillförs olika premietyper, som antingen är individuella eller kollektiva. De individuella premierna bestäms utifrån

¹⁴ Detta gäller med undantag för den konstnärlige ledaren vid Drottningholms Slottsteater som omfattas av TGL-S.

individens aktuella och historiska anställningsuppgifter, och beräkningarna sker enligt försäkringstekniska riktlinjer. De kollektiva premierna uppgår i stället till en viss procent av ett underlag eller ett belopp i kronor, som är lika för samtliga som ingår i kollektivet.

För PISA-förordningen består de individuella premierna av en sparpremie som finansierar ålderspensionen från och med 65 år och en sparpremie som finansierar ålderspensionen före 65 år. De kollektiva premier som scenkonstinstitutionerna betalar är värdesäkringspremie, som finansierar värdesäkring av intjänad pensionsrätt för personer som är aktiva, och riskpremie, som finansierar sjukpensioner, efterlevandepensioner och premiefrielsen.¹⁵

Det är SPV:s styrelse som beslutar om de försäkringstekniska riktlinjer och det beräkningsunderlag som styr beräkningen av premierna och de försäkringstekniska avsättningarna (pensionsskulden). Enligt SPV:s årsredovisning för 2008 är de försäkringstekniska antaganden som används aktsamma och sätts på sådant sätt att de säkerställer att försäkringsrörelsen ska kunna fullgöra sina åtaganden.

Samtliga arbetstagare som ingår i respektive delrörelse inom den statliga försäkringsrörelsen utgör ett kollektiv. Det innebär att arbetsgivarna betalar individuella premier som är fastställda enligt gemensamma försäkringstekniska riktlinjer och att de betalar samma kollektiva premier. Den premie en arbetsgivare ska betala påverkas således inte av exempelvis sjukligheten hos just den arbetsgivaren, eller hos en viss grupp arbetsgivare.

Varje delrörelse inom försäkringsrörelsen ska bära sina egna kostnader. Resultatet för ett år regleras mot en återbäringsfond som är gemensam för samtliga arbetsgivare inom delrörelsen. Det är följaktligen ingen arbetsgivare som har någon särskild andel av återbäringsfonden, som kan tas ut exempelvis om arbetsgivaren skulle lämna försäkringsrörelsen.

Allmänt om beräkning av individuella premier

SPV beräknar individuella premier enligt PA 03 så att skillnaden mellan den pension som en individ beräknas vara berättigad till vid pensionsåldern (målbeloppet), och den pensionsrätt som personen hittills har tjänat in (fribrevet), ska finansieras med en viss premie under den tid som återstår till pensionsåldern. Vid beräkningen av

¹⁵ För den konstnärlige ledaren vid Drottningholms Slottsteater betalas även TGL-premie avseende den statliga tjänstegrupplivförsäkringen.

premien tas hänsyn till antaganden om ränta, livslängd och omkostnader.

Målbeloppet påverkas av det aktuella pensionsunderlaget och den tjänstetid som individen maximalt kan tillgodoräkna sig vid pensionsåldern. Vidare påverkas målbeloppet av prisbasbeloppet och inkomstbasbeloppet.

Pensionsunderlaget består av medeltalet av de fastställda pensionsgrundande lönerna för de fem sista kalenderåren före beräkningsåret. Pensionsunderlaget förändras i normala fall vid ett årsskifte när en pensionsgrundande lön i pensionsunderlaget läggs till och en annan faller bort. Lönerna i pensionsunderlaget räknas om till samma nivå med hjälp av prisbasbeloppet. Målbeloppet påverkas av att pensionen, med hänsyn till gränsvärdena 7,5, 20 och 30 inkomstbasbelopp, är olika stor beroende på vilken del av pensionsunderlaget som den beräknas på.

Om målbeloppet ökar, kommer även premien att öka. Hur stor premieökningen blir, påverkas av hur lång tid det är kvar till dess personen uppnår pensionsåldern. En ökning av målbeloppet sent i karriären innebär kortare tid för finansiering av ökningen, vilket leder till en högre premie än vad motsvarande ökning av målbeloppet skulle ha medfört tidigare i karriären.

Vidare påverkas premien av prisbasbeloppet beroende på att det används för att räkna upp både fribrev och målbelopp. Eftersom fribrevet vanligtvis är lägre än målbeloppet innebär en ökning av prisbasbeloppet att skillnaden mellan fribrev och målbelopp ökar (med prisbasbeloppet), vilket leder till en högre premie.

Sammantaget innebär det här att de individuella premierna inte bara är beroende av det aktuella pensionsunderlaget, utan även av tidigare intjänat fribrev, hur lång tid som återstår till pensionsåldern samt förändringar i prisbasbelopp och inkomstbasbelopp. Storleken på det intjänade fribrevet påverkas bland annat av vilka löner och anställningsperioder som en person tidigare har haft. Två personer som är födda samma år och har lika lön kan alltså ha väsentligt olika premier, beroende på anställningshistorik. Däremot kommer två personer som är födda samma år och som har samma målbelopp, att ha lika stora avsättningar för pensionen när de väl uppnår pensionsåldern. Skillnaden ligger i hur betalningen för att bygga upp avsättningarna för pensionen har fördelats över den tid pensionen har tjänats in.

Premier för ålderspensionen från och med 65 år

Pensionen från och med 65 år enligt PA 03 är olika i olika inkomstbasbeloppsintervall. För den del av pensionsunderlaget som understiger 7,5 inkomstbasbelopp är den förmånsbestämda pensionen i PA 03 helt ersatt av avgiftsbestämd pension även om en övergångsgeneration får förmånsbestämd pension beroende på pensionsålder och födelseår. Motsvarande gäller för ålderspensionen i PISA-förordningen.

SPV gör inte någon uppdelning av fribrevet i de olika inkomstbasbeloppsintervallen. Premien bestäms utifrån den pensionsrätt som vid var tidpunkt återstår att finansiera, det vill säga målbelopp i förhållande till intjänat fribrev. Det går därför inte att säga hur stor del av premien som beror på pensionsunderlaget under respektive över 7,5 inkomstbasbelopp.

Premier för ålderspensionen före 65 år

Ålderspensionen före 65 år enligt PISA-förordningen är antastbar, det vill säga den är villkorad till att arbetstagaren är anställd vid pensionsåldern.¹⁶ Att förmånen är antastbar innebär att det i faktisk mening inte går att tala om en intjänad pensionsrätt förrän pensionen börjar betalas ut. Det är först då det avgörs om det blir någon förmån eller inte. För att ändå kunna beräkna en individuell premie, antar SPV att det sker ett tekniskt intjänande av pensionsrätt i form av ett så kallat beräkningsfribrev. Intjänandet av beräkningsfribrevet sker enligt samma principer som fribrevet för ålderspensionen från och med 65 år. SPV gör därtill en reduktion av premien som kompensation för att det kanske inte blir någon förmånsutbetalning. Från och med 2008 är reduktionsfaktorn 5 procent och innan dess var den 3 procent.

Beräkningsreglerna för sparpremien för pension före 65 år är desamma för samtliga lägre pensionsåldrar enligt PISA-förordningen och enligt PA 03. Det finns alltså ingen skillnad mellan olika pensionsåldrar eller mellan statliga myndigheter och teater-, dans- och musikinstitutionerna. Eventuella överskott eller underskott i sparörelsen till följd av beräkningsreglerna för sparpremien regleras,

¹⁶ Det gäller som tidigare nämnts inte dem som varit anställda i minst fem år med långtidskontrakt. De är berättigade till en oantastbar förmån före 65 år, förutsatt att de inte samtidigt innehar en anställning med statlig pensionsrätt.

liksom övriga beräkningsantaganden, mot sparrörelsens återbäringsfond.

Premier för PA-91

Metoden för att beräkna premier skiljer sig mellan förmåner enligt PA 03 och förmåner enligt det tidigare avtalet PA-91. Skillnaderna beror främst på vilket sätt pensionsrätten tjänas in. I PA 03 tjänas pensionen in som ett fribrev, vilket även kallas för försäkrings-teknisk metod. I PA-91 tjänas i stället pensionen in som en livränta, vilket brukar kallas linjär metod. Den här skillnaden mellan PA 03 och PA-91 gör att premien utvecklas på olika sätt.

En annan skillnad mellan PA 03 och PA-91 gäller den tjänstetid som används vid beräkning av premier. Premien för pensioner enligt PA-91 beräknas med en tjänstetidsschablon, medan beräkningarna i PA 03 baseras på faktisk anställningshistorik.

Allmänt om beräkning av kollektiva premier

De kollektiva premierna bestäms för ett år i taget, så att de premier som betalas in ska täcka årets kostnader för de förmåner som premien finansierar. Eventuella över- eller underskott påverkar premiesättningen för kommande år. Det innebär att om det exempelvis visar sig att en premie har satts för högt ett år så att det skapas ett överskott inom delrörelsen, kan detta överskott användas till att reducera premien kommande år. På motsvarande sätt innebär det att om en delrörelse gör ett negativt resultat ett år, kan premien behöva höjas kommande år.

Värdesäkringspremie

Värdesäkringspremier tillgodoses av sparrörelsen och finansierar värdesäkring av intjänad pensionsrätt för personer som är aktiva. Kostnaden för värdesäkring för pensionärer och för fribrevshavare finansieras genom sparrörelsens återbäringsfond. Med fribrevshavare avses personer som har lämnat sin anställning och i stället för pension har rätt till ett fribrev. Statliga tjänstepensioner värdesäkras med förändringen av prisbasbeloppet, vilket innebär att kostnaden för värdesäkring följer prisbasbeloppets förändringstakt.

Värdesäkringspremien utgörs av en procentsats av pensionsunderlaget och är densamma för samtliga som ingår i sparrörelsen. Premien betalas för anställda från och med den ålder då de kan tjäna in förmånsbestämd ålderspension, till och med pensionsåldern. Den verkliga kostnaden för värdesäkring varierar mellan olika individer beroende av hur mycket pensionsrätt som han eller hon har tjänat in. Värdesäkringspremien innebär således att kostnaden för värdesäkring jämnas ut över kollektivet.

SPV:s styrelse kan besluta att värdesäkringspremien rabatteras genom att även värdesäkringskostnaden för dem som är aktiva ska bekostas av sparrörelsens konsolideringsmedel. Enligt SPV:s konsolideringspolicy kan premierabatt lämnas om sparrörelsens kollektiva konsolideringsgrad F, tillgångar i förhållande till skulder, ligger i intervallet 105–115 procent. Premierabatter i sparrörelsen lämnas i första hand som en reduktion av värdesäkringspremien.

Riskpremie

Riskpremier tillgodoräknas riskrörelsen och finansierar sjukpensioner, efterlevandepensioner och premiefrielse. Med premiefrielse menas att arbetsgivaren under vissa omständigheter är befriad från att betala premier för de anställda. Riskpremien utgörs av en procentsats av pensionsunderlaget och är densamma för samtliga individer och samtliga arbetsgivare som ingår i sparrörelsen. Riskpremie betalas från och med 18 år till och med pensionsåldern. Det innebär att riskpremie betalas under en kortare tid för dem med lägre pensionsålder än 65 år.

För PA 03 täcker riskpremien premiefrielse för både de förmånsbestämda och de avgiftsbestämda pensionerna. Enligt regelverket för PA 03 gäller hel eller partiell premiefrielse dels vid sjukpenning mer än 90 dagar, dels när tillfällig sjukpension eller sjukpension har beviljats.

Premiefrielse för de avgiftsbestämda pensionerna belastar anslaget Statliga tjänstepensioner m.m. AIP och dess finansiering ligger helt utanför det statliga systemet. Det innebär att teater-, dans- och musikinstitutionernas kollektivavtal om AIP inte omfattas av den statliga premiefrielseförsäkringen.

Betalning av premier för PA 03

Formerna för hur premier för de statliga tjänstepensionerna ska betalas, regleras dels i premieförordningen, dels i SPV:s så kallade försäkringsvillkor. Reglerna är desamma för de PISA-förordningar som knyter an till respektive pensionsavtal. Enligt PISA-förordningen kan dock premier för de arbetsgivare som omfattas av förordningen även betalas enligt särskilt beslut av regeringen.

Premierna för PA 03 betalas som månatliga definitiva premier och de beräknas på de anställningsuppgifter som överförs månadsvis till SPV. Senast den 4:e i månaden skickar SPV ut en premiefaktura avseende föregående månads premiekostnad, som arbetsgivarna ska betala senast den sista i månaden. Till premiefakturan publiceras specifikationer på SPV:s webbplats på dels aggregerad nivå, dels individnivå.

Om inrapporterade anställningsuppgifter ändras i efterhand, kommer premien för den eller de månader som påverkas att räknas om. Kostnaden för dessa så kallade retroaktiva premier kommer på nästa faktura. När premien avser en retroaktiv premiemånad redovisas en kod på premiespecifikationen, som anger orsaken till varför premien har räknats om retroaktivt.

Betalning av premier för PA-91

Premierna för PA-91 betalas som preliminära och slutliga premier och beräknas på anställningsuppgifter som överförs årsvis till SPV. För PA-91 lämnar SPV i november ett besked om nästa års preliminära premie. Den preliminära premien är i praktiken en prognos och anger det belopp som arbetsgivaren ska betala under beräkningsåret. Året efter beräkningsåret fastställer SPV en slutlig premie. Eventuella differenser mellan de preliminärt inbetalda och de slutliga premierna regleras vid utgången av maj.

Särskilda händelser som påverkar premierna

Premier för ålderspensioner enligt de statliga pensionsbestämmelserna beräknas så att förmånerna är färdigbetalda vid pensionsåldern. Om en person fortsätter att arbeta efter pensionsåldern betalar arbetsgivaren ingen premie för honom eller henne. Enligt nuvarande regelverk debiterar SPV heller inga premier under den period på

maximalt tre år efter pensionsåldern som en person enligt PISA-förordningen kan fortsätta att tjäna in pensionsrätt.

Innan en person är aktualiserad, det vill säga att en individs historiska tjänstetid och intjänade pensionsrätt har utretts och fastställts, beräknas premien utifrån schablonantaganden. Skillnader i premie före och efter aktualiseringstidpunkten faktureras inte arbetsgivaren, men efter att aktualisering skett ändras den premie som arbetsgivaren fortsättningsvis ska betala. Om det i samband med aktualisering fastställs nya pensionsgrundande löner får dock arbetsgivaren stå för eventuella kostnader som följer av detta.

Den premie som en arbetsgivare ska betala kan vara beroende av löner som satts av andra arbetsgivare. Det innebär att om en arbetsgivare brister i sin inrapportering av anställningsuppgifter för en person, kan det ha påverkan på samtida eller senare arbetsgivares premier som personen är eller varit anställd hos. Om en arbetsgivare exempelvis inte rapporterar att en person har avslutat sin anställning kommer det att debiteras premier för denne. När uppgiften korrigeras kommer även premierna att korrigeras.

Om en person har mer än en anställning i vilka han eller hon omfattas av PISA-förordningen och är helt tjänstledig utan lön från någon av anställningarna, betalas premier för gemensamma förmåner av de arbetsgivare som utbetalar lön till personen. Premier för förmåner som inte är gemensamma betalas av respektive arbetsgivare. Om lön utbetalas av mer än en arbetsgivare, delas premien mellan arbetsgivarna i proportion till sysselsättningsgraden.

Om en anställd är tjänstledig av annan orsak än att inneha en annan tjänst gäller att premien för ålderspension från och med 65 år inte ska betalas efter det att den försäkrade varit helt tjänstledig utan lön i åtta månader. Det följer av att tjänstetid inte får tillgodoräknas därefter och att det därför inte sker något fortsatt intjänande av fribrevet från och med 65 år. Ålderspensionen före 65 år tjänas dock inte in som ett fribrev utan bestäms vid pensionsavgången. Efter åtta månader räknas därför målbeloppet för pensionen före 65 år om, utan den tjänstetid som återstår till pensionsåldern. Det nya målbeloppet kan vara högre än det beräkningsfribrev som SPV använder i beräkningen av premien för ålderspensionen före 65 år. För att skillnaden mellan det nya målbeloppet och det intjänade beräkningsfribrevet inte ska resultera i en ofinansierad pensionsrätt om pensionsavgången sker i direkt anslutning till tjänstledigheten, har SPV beslutat att en premie som täcker skillnaden ska betalas under tjänstledigheten. Detta är tänkt att införas

2009 med retroaktivitet från och med 2007. De kollektiva premierna betalas redan idag under hela tjänsteledigheten, beroende på att den som är tjänstledig omfattas av pensionsvillkoren.

Om en anställd blir sjuk kan, som tidigare beskrivits, arbetsgivaren i vissa fall bli helt eller delvis befriad från att betala premier för den anställde. Vid föräldraledighet fortsätter emellertid arbetsgivaren att betala premier.

3.2.6 Kostnad

De teater-, dans- och musikinstitutioner som omfattas av PISA-förordningen betalade före 2007 premier på annat sätt än de statliga myndigheterna. Institutionerna betalade premier enligt särskilda beslut av regeringen. Det innebär att de premier som de har betalat inte är desamma som de försäkringstekniska premier som SPV har beräknat för respektive år.

En annan skillnad mellan institutionerna och myndigheterna är att institutionerna inte omfattats av de statliga avgiftsbestämda pensionerna. Sedan 2003 har institutionerna ett eget kollektivavtal för avgiftsbestämda pensioner benämnt AIP.

De premier och avgifter som institutionerna har betalat

Under det att de statliga myndigheterna började betala försäkringstekniska premier 1998 fortsatte institutionerna till och med 2000 att i princip betala motsvarande avgifter för pensionerna som LKP och enligt avgiftsförordningen¹⁷. Vissa institutioner skulle betala 6,44 procent av den pensionsgrundande lönen, medan andra skulle betala 11,19 procent av de statsbidrag som betalades till institutionerna. Vidare fanns det några som skulle betala 8,85 procent av den pensionsgrundande lönen och några som skulle betala 8,85 procent av bruttolönesumman. För musiker vid Svenska rikskonserter var premier 6,44 procent av bruttolönesumman.

¹⁷ Fi 97/3339, Fi 98/1613, Ju1999/2952/PP.

Åren 2001–2003

Från och med 2001 anpassades pensionspremierna för institutioner till de faktiska premiekostnaderna¹⁸. Betalningsvillkoren skilde sig dock. För det första var premien gemensam för samtliga institutioner och inte specifik för respektive institution. För det andra fastställdes premienivån i form av procentsatsen 11,89 procent för tre år framåt¹⁹. Premien skulle betalas på det underlag som gäller vid beräkning av arbetsgivaravgifter enligt 2 kap. 24 och 25 §§ socialavgiftslagen (2000:980), vilket brukar benämnas bruttolönesumma.

Under ett beräkningsår betalade institutionerna preliminära premier som de beräknade genom att multiplicera procentsatsen med bruttolönesumman. Året efter beräkningsåret rapporterade institutionerna in den faktiska bruttolönesumman till SPV. Utifrån den fastställda SPV den slutliga premien. Eventuella differenser mellan den slutliga premien och de preliminärt inbetalda premierna reglerades vid utgången av maj.

År 2003, det tredje året, infördes emellertid en ny PISA-förordning som knöt an till det nya statliga pensionsavtalet PA 03. Kostnaderna för de förmånsbestämda pensionerna beräknades därmed bli lägre, varför regeringen beslutade att sänka procentsatsen med 2,3 procentenheter till 9,59 procent²⁰. Avgiften för den individuella ålderspensionen i PA 03 motsvarade 2,3 procent. Det var också den AIP-avgift som parterna på scenkonstområdet förhandlade fram. För 2003 uppgick AIP-avgiften till 27 968 602 kronor och den slutliga PISA-premien till 133 065 149 kronor exklusive särskild löneskatt på pensionskostnader.

Före 2001 uppgick pensionernas andel av institutionernas statsbidrag till cirka 84 miljoner kronor, enligt uppgift från Kulturskottets rapport Uppföljning av pensionsvillkoren inom scenkonstområdet.²¹ Anpassningen till de verkliga pensionskostnaderna som skedde i budgetpropositionen och tilläggsbudgeten för 2001, innebar en ökning av statsbidragen med totalt 97 miljoner kronor. Under 2005 gjordes dessutom en retroaktiv höjning av statsbidragen från och med 2001 med 5 miljoner kronor per år.

¹⁸ Prop. 2000/01:1 utg.omr. 17 sid. 59, bet. 2000/01:KrU1, rskr. 2000/01:59.

¹⁹ Ju 2000/6516/PP.

²⁰ Fi2003/214, 1049.

²¹ 2008/2009:RFRI.

Åren 2004–2006

Under perioden 2004–2006 ändrades ordningen för hur institutionerna skulle betala premier. Regeringen fattade särskilda beslut²² som innebar att premierna skulle betalas som preliminära och slutliga premier med en utjämning mellan institutionerna. Utjämningen gällde dock inte för eventuella höjningar av den slutliga premien, efter att denna fastställts och fördelats på institutionerna, om höjningen berodde på att en institution inte rapporterat uppgifter om sina anställda enligt gällande föreskrifter.

För 2004 och 2005 fastställdes den preliminära premien av regeringen och för 2006 av SPV. De slutliga premierna fastställdes av SPV och beräknades enligt gällande försäkringstekniska riktlinjer och beslutade nivåer för de kollektiva premierna. AIP-avgiften höjdes 2005 från 2,3 procent till 3,3 procent av utbetald lön. I tabellen nedan redovisas vilka premiesatser som gällde de här åren.

Tabell 3.9 Avgiftssatser för AIP och kollektiva premiesatser för PISA 2004–2006

År	AIP-avgift	PISA-premie	
		preliminär	slutlig
2004	2,3 %	9,59 %	12,50 %
2005	3,3 %	9,59 %	9,65 %
2006	3,3 %	12,23 %	13,12 %

Källa: SPV och Pensionsvalet.

SPV beräknade premierna i samma system som premierna för statliga myndigheter. Det innebar att premierna för PISA-förordningen som knyter an till PA 03 beräknades som månatliga definitiva premier, medan premierna för PISA-förordningen som knyter an till PA-91 beräknades som slutliga premier årvis i efterhand. Skillnaden var att dessa premier inte debiterades i vanlig ordning. Efter beräkningsåret summerade SPV de månatliga och slutliga premierna och satte dem i relation till samtliga inrapporterade bruttolönesummor från institutionerna. Resultatet blev procentsatserna för den slutliga premien enligt tabellen ovan. Utifrån dessa procentsatser har de slutliga premierna för respektive institution beräknats och stämts av mot de preliminärt inbetalda premierna.

²² Fi2003/3544, Fi2005/2416, Fi2005/6361, Fi2004/4848, Fi2005/6444.

Vid fastställandet av de slutliga premierna tillämpade SPV principen att kostnaden ska tas det år den uppstått, inte det år den hänförs till. Det innebär att de fastställda slutliga premierna för beräkningsåren 2005 och 2006 inkluderade så kallade retroaktiva premier för tidigare år. Med retroaktiva premier avses när premien för en månad räknas om i efterhand på grund av att arbetsgivaren ändrar tidigare inrapporterade anställningsuppgifter.

Retroaktiva premier som beror på ändrade anställningsuppgifter före 2004 har inte fakturerats, eftersom premierna till och med 2003 betalats enligt nivåer fastställda av regeringen. I de slutliga premierna för 2005 ingår därför retroaktiva premier för 2004 som uppkommit under 2005. På motsvarande sätt ingår i de slutliga premierna för 2006 retroaktiva premier för åren 2005 och 2004 som uppkommit 2006.

I tabellen redovisas avgifter och premier för 2004–2006 exklusive särskild löneskatt på pensionskostnader och exklusive kostnads- och intäktsräntor.

Tabell 3.10 Avgifter för AIP och premier för PISA 2004–2006

År	AIP-avgift, kr	PISA-premier, kr		
		preliminära	slutliga	avstämning
2004	33 001 999	133 912 456	178 322 674	44 410 218
2005	49 830 443	139 970 285	142 810 365	2 840 080
2006	52 273 480	184 093 652	200 951 952	16 858 300

Källa: SPV och Pensionsvalet.

Avstämningen mellan de preliminära och de slutliga premierna för 2004 skedde i februari 2006 efter en höjning av statsbidragen. Avstämningen av 2005 års premier skedde i maj 2006. Avstämningen av 2006 års premier skedde i maj 2007.

Statbidragen höjdes i flera omgångar under åren 2004–2006. 2005 genomfördes först en höjning med 5 miljoner kronor som gällde retroaktivt från 2001 för ökade kostnader för PISA-premier. Samma år höjdes bidragen med ytterligare 15 miljoner kronor för att avsättningarna för AIP skulle kunna öka. Det året beslutade parterna på scenkonstområdet att höja AIP från 2,3 till 3,3 procent. Slutligen genomfördes 2006 en nivåhöjning med 45 miljoner kronor, som en anpassning till de slutliga premierna jämfört med de

preliminära premierna på 9,59 procent som institutionerna hade betalat under 2004 och 2005.²³

Från och med 2007

Från och med beräkningsåret 2007 övergick institutionerna till att betala premier helt i enlighet med premieförordningen. Premierna är institutionsspecifika och avser således kostnaderna för de personer som är anställda hos respektive institution. För anställda för vilka PA 03 ska tillämpas, betalas premierna som månatliga definitiva premier. För anställda för vilka PA-91 ska tillämpas, betalas premierna som preliminära och slutliga premier. Övergången från utjämnade till institutionsspecifika premier skedde genom att regeringen inte fattade något nytt beslut om utjämning av premierna mellan institutionerna.

Vid övergången till institutionsspecifika premier kopplade SPV på sitt ordinarie systemstöd. Det skedde genom att samtliga institutioner ansågs ha betalat de premier som systemet hade räknat fram till och med den 31 december 2006. Om det från och med den 1 januari 2007 uppstår en retroaktivitet som innebär en ökad eller minskad premiekostnad för någon månad 2004 eller senare, påverkar det den enskilda institutionens premiekostnad. De premier som institutionerna betalade 2007 innefattade således retroaktiva premier för åren 2004–2006 som beräknats under 2007.

I följande tabell redovisas avgifter och premier för 2007 exklusive särskild löneskatt på pensionskostnader och exklusive kostnads- och intäktsräntor.

Tabell 3.11 Avgifter för AIP och premier för PISA 2007

År	AIP-avgift, kr	PISA-premier, kr		
		avser 2007	retro 2004–2006	totalt
2004	55 451 323	197 522 059	3 002 093	200 524 152

Källa: SPV och Pensionsvalet.

Eftersom premien till och med 2006 varit utjämnad mellan institutionerna, innebär övergången 2007 till institutionsspecifika premier att vissa institutioner skulle få högre kostnader och andra lägre. Vid

²³ 2008/2009:RFRI.

övergången justerades därför statsbidragen för institutionerna enligt den förväntade nya kostnaden.

Justeringen skedde med stöd av underlag från SPV. Emellertid kan institutionernas premiekostnader variera mellan olika månader och olika år beroende på vilka personer som är anställda. Det innebär att en absolut rättvis omfördelning av statsbidragen inte var möjlig att göra. Vidare kunde justeringen av statsbidragen av logiska skäl inte inkludera effekterna av retroaktiva premier. Detta eftersom en förändring av redan inrapporterade anställningsuppgifter, och vilken effekt det får på premiekostnaden, inte kan förutses.

För flertalet institutioner har de retroaktiva premierna inte haft någon större påverkan på den totala premiekostnaden. Det finns dock en del extremfall. Exempelvis blev den totala premiekostnaden för Helsingborgs stadsteater under 2007 endast 26 923 kronor exklusive kostnads- och intäktsräntor. Detta förklaras av att premien avseende 2007 uppgick till 950 468 kronor, medan de retroaktiva premierna uppgick till -923 545 kronor. I andra änden finns Malmö opera och musikteater, för vilken de retroaktiva premierna avseende åren 2004–2006 innebär en ökning av premien för 2007 med 1 868 978 kronor.

I budgetpropositionen och tilläggsbudgeten för 2008 genomfördes en slutlig justering av statsbidragen med anledning av övergången till institutionsspecifika premier. Av budgetpropositionen framgår att från och med 2008 ska medel som avsatts för att täcka kostnader för tjänstepensioner enligt PISA-förordningen och pensionsavgifter enligt AIP-avtalet inkluderas i scenkonstinstitutionernas verksamhetsbidrag. Det innebär att det inte längre ska finnas särskilda medel destinerade till pensioner.

Inför 2008 beslutade parterna på scenkonstområdet höja avgiften för AIP från 3,3 till 4,3 procent. Höjningen finansierades utan tillskott av statsmedel.

Försäkringstekniska kostnader totalt för området

För de år då teater- dans och musikinstitutionerna betalat premier enligt särskilda regeringsbeslut har SPV även beräknat den försäkringstekniska kostnaden. I tabellen nedan redovisas den försäkringstekniska kostnaden, definierad som premier hänförliga till ett år. Med det menas att en retroaktiv premiekostnad som uppstått exempelvis 2007 men som avser 2004, redovisas på 2004. Uppgifterna

inkluderar inte särskild löneskatt på pensionskostnader eller kostnads- och intäktsräntor.

Tabell 3.12 Premier för PISA 2003–2007 fördelade på premietyper

Premietyp	2003	2004	2005	2006	2007
Spar-ÅPE	49 263 735	46 672 539	46 026 943	51 152 928	55 097 456
Spar-ÅPF	83 399 492	83 725 642	86 719 886	95 972 717	104 096 544
Risk	44 375 819	36 737 901	23 580 872	16 094 593	16 610 601
Värdesäkring	26 063 481	23 357 781	3 410 567	9 796 273	21 717 458
<i>Totalt</i>	<i>203 102 527</i>	<i>190 493 863</i>	<i>159 738 268</i>	<i>173 016 511</i>	<i>197 522 059</i>

Källa: SPV.

Tabellen visar att kostnaden för de båda sparpremierna ökade markant 2006. Det beror på att räntan i de försäkringstekniska riktlinjerna det året sänktes med 0,5 procentenheter. Vidare visar tabellen att kostnaderna för riskpremierna och värdesäkringspremierna varierar mellan olika år, vilket till stor del förklaras av premiesättningen. I tabellen nedan redovisas premiesatserna för de kollektiva premierna för respektive år.

Tabell 3.13 Premiesatser för kollektiva PISA-premier 2003–2007

Premietyp	2003	2004	2005	2006	2007
Risk	3,4 %/1,95 %	2,75 %/2,00 %	1,65 %	1,10 %	1,10 %
Värdesäkring	2,00 %	1,80 %	0,25 %	0,70 %	1,50 %

Källa: SPV.

För 2003 och 2004 var riskpremierna högre för PA 03 än för PA-91, men därefter har samma procentsats gällt för båda pensionsplanerna. Riskpremierna har kunnat sänkas bland annat beroende på minskad sjuklighet. Värdesäkringspremierna har under perioden följt förändringen i prisbasbeloppet. Premienivån har satts så att i princip hela kostnaden för att värdesäkra de aktivas förmåner ska täckas av inbetalda premier.

Den försäkringstekniska kostnad som redovisas i tabell 3.12 ovan kan jämföras med de premier som institutionerna har betalat under perioden 2003–2007. En sådan jämförelse visar att institutionerna har betalat cirka 68,2 miljoner kronor mindre än den beräknade försäkringstekniska kostnaden. Detta underskott är hänförligt till 2003, då de försäkringstekniska premierna höjdes i förhållande till de förväntningar som låg till grund för regeringens beslut om

institutionernas premier för perioden 2001–2003. Underskottet regleras mot återbäringsfonden i försäkringsrörelsens sparrörelse.

Kostnader för olika pensionsåldrar

Premiekostnaderna för de förmånsbestämda ålderspensionerna påverkas i hög grad av pensionsåldern. Dels är värdet av pensionen före 65 år högre ju lägre pensionsåldern är, dels ska pensionen från och med 65 år finansieras under en kortare tid ju lägre pensionsåldern är.

I tabellen nedan redovisas hur kostnaderna för 2007 fördelar sig mellan de olika pensionsåldrarna. Tabellen har kompletterats med de AIP-avgifter som institutionerna betalat. Av de inbetalda avgifterna har 12 procent inte kunnat härledas till en viss pensionsålder och de har därför fördelats proportionellt.

Tabell 3.14 Avgifter för AIP och premier för PISA 2007 fördelade på pensionsåldrar och premietyp

Pensions- ålder	AIP-avgift, kr	PISA-premier, kr				Totalt
		Spar-ÅPF	Spar-ÅPE	Värdesäkr 1,50 %	Risk 1,10 %	
41 år	1 711 073	32 793 458	1 400 582	765 399	562 660	35 522 099
52 år	2 645 958	27 755 300	4 454 429	1 167 075	855 748	34 232 552
59 år	4 754 024	18 323 545	3 563 792	2 068 546	1 636 806	25 592 689
60 år	5 598 418	16 696 334	9 245 846	2 371 713	1 805 141	30 119 034
63 år	9 094 867	8 527 907	7 946 624	3 692 692	2 821 002	22 988 225
65 år	31 646 983	-	28 486 183	11 652 033	8 929 244	49 067 460
<i>Summa</i>	<i>55 451 323</i>	<i>104 096 456</i>	<i>55 097 456</i>	<i>21 717 458</i>	<i>16 610 601</i>	<i>197 522 059</i>

Källa: SPV och Pensionsvalet.

SPV har även lämnat uppgifter om vad premiekostnaden uppgår till i genomsnitt för de olika pensionsåldrarna. Det finns dock problem med att ge en rättvisande bild av vad medelpremien är. För AIP finns det endast årsbelopp, vilket gör att det inte går att särskilja hur många månader som en inbetald avgift avser. För PISA-förordningen gäller att de olika premietyperna börjar betalas vid olika åldrar. Det innebär att antalet individer som ingår i ett medeltal blir olika beroende på vilken premietyp som undersöks.

I tabellen nedan redovisas medelvärdena per månad för dem som tjänar in förmånsbestämd pension från och med 65 år. Det är den enda gruppen som har samtliga premietyper. Det innebär att medel-

värdena blir högre än om samtliga individer skulle ha räknats med. Kostnaden avser personer för vilka PA 03 tillämpas.

Den redovisade uppgiften om AIP avser samma grupp. Månadsbeloppen för AIP har beräknats till 3,3 procent av det genomsnittliga pensionsunderlaget/0,95. Divisionen med 0,95 är gjord för att kompensera för att det verkliga underlaget för pensionsavgiften, utbetald lön, är något högre än pensionsunderlaget.

Tabell 3.15 Genomsnittliga månadsavgifter för AIP och månadspremier för PISA 2007 fördelade på pensionsåldrar och premietyp

Pensions- ålder	AIP avgift, kr	PISA-premier, kr				Totalt	Procent av PU
		Spar- ÅPF	Spar- ÅPE	Värdesäkr. 1,50 %	Risk 1,10 %		
41 år	775	14 237	471	326	242	15 276	68,45 %
52 år	817	8 268	947	352	258	9 825	41,80 %
59 år	822	3 328	645	355	260	4 588	19,40 %
60 år	999	2 988	1 754	428	314	5 484	19,06 %
63 år	942	932	1 042	400	293	2 667	9,83 %
65 år	808	0	952	344	253	1 549	6,66 %

Källa: SPV. Beräkningar av AIP-avsnitt har gjorts av utredningen på datamaterial från SPV.

Uppgifterna i tabellen inkluderar, som nämnts, inte de individer som omfattas av den PISA-förordning som knyter an till PA-91. Skulle de ha ingått hade medelvärdena för PISA-premierna blivit högre, dels för att PA-91 i större utsträckning är en förmånsbestämmd pensionsplan, dels för att premierna tenderar att vara högre för äldre personer. Å andra sidan skulle det inte vara någon AIP-avgift för de individerna. Skulle nu gällande procentsats för AIP-avgiften, 4,3 procent, ha tillämpats skulle den avgiften vara 30 procent högre.

Försäkringstekniska kostnader jämfört med verkliga kostnader

Som tidigare beskrivits gäller samma försäkringstekniska riktlinjer och kollektiva premier för de beröra teater-, dans- och musikinstitutionerna som för statliga myndigheter. Det har ifrågasatts om de premier som institutionerna betalar motsvarar deras verkliga kostnader. För att undersöka detta har dels material från SPV inhämtats, dels en försäkringsteknisk utredning gjorts av Carlström Försäkringsrutin.

Resultatet är inte entydigt. Kostnadsbilden skiljer sig mellan institutionerna och myndigheterna. Att SPV har valt att använda samma beräkningsantaganden för samtliga arbetsgivare, innebär att kostnaderna för olika förmåner utjämnas mellan arbetsgivarna. Det kan konstateras att utjämningsen i vissa avseenden har varit till fördel och i andra avseenden till nackdel för institutionerna.

Reduktionsfaktorn på premier för ålderspension före 65 år

Den premie som finansierar ålderspensioner före 65 år beräknas individuellt enligt samma principer som premier för ålderspensionen från och med 65 år. En skillnad är att premien för pensionen före 65 år reduceras med fem procent beroende på att pensionen är antastbar.

SPV har satt reduktionsfaktorn till fem procent med hänsyn till hela det kollektiv som har lägre pensionsålder än 65 år. Bland statliga myndigheter är det främst officerare som är berörda. Kritiker menar att reduktionen är för liten när det gäller scenkonstområdet, bland annat beroende på att det är vanligt med tillfälliga anställningar.

I Carlström Försäkringsrutins rapport ingår en överslagsmässig undersökning av reduktionsfaktorn. Undersökningen syftar till att fastställa hur många månader som institutionerna har betalat en premie för förmånen före 65 år avseende fribrevshavare, det vill säga personer som har slutat före pensionsåldern och i stället för pension fått rätt till ett fribrev. För fribrevshavarna upphör rätten till förmånen före 65 år, bortsett från dem som haft långtidskontrakt i minst fem år. Undersökningen har dock inte tagit hänsyn till dem med långtidskontrakt som kan ha rätt till ett fribrev före 65 år.

Underlaget har varit anställningshistorik från och med 2003 till och med september 2008. För varje månad finns en försäkringspost som anger om ålderspension intjänas. Denna information har kompletterats med uppgift om status (aktiv eller fribrev) per den 31 december 2007. Därefter har posterna för varje pensionsålder summerats i historikregistret som anger att ålderspension intjänas och denna summa har sedan satts i relation till antalet i summan som avser dem som per den 31 december 2007 var fribrev. Resultatet i tabellen nedan kan jämföras med SPVs reduktionsfaktor om fem procent.

Tabell 3.16 Andel premier för ålderspension före 65 år som inte resulterar i en pension

Pensionsålder	Andel månader som premie betalats för personer som är fribrevshavare
41 år	15 %
52 år	21 %
59 år	16 %
60 år	10 %
63 år	8 %
<i>Samtliga</i>	<i>12 %</i>

Källa: Beräkningarna är gjorda av Carlström Försäkringsrutin på datamaterial från SPV.

I undersökningen har inte hänsyn tagits till den ålder då personer med lägre pensionsålder än 65 år faktiskt har gått i pension. Många väljer att kvarstå i tjänst en tid efter det att de uppnått pensionsåldern. Skulle även denna uppgift ha lagts till hade skillnaden ökat ytterligare mellan SPVs faktor och det beräknade procenttalet.

Mot detta ska vägas att det finns anställda med långtidskontrakt som kommer att bli berättigade till ett fribrev före 65 år. Hade hänsyn tagits till dem hade procenttalen för 52 och 59 års pensionsålder i tabellen ovan blivit lägre.

I rapporten konstateras att trots att allt pekar på att SPVs reduktionsfaktor skulle vara högre om scenkonstområdet hade utgjort ett eget kollektiv, går det inte att ha någon uppfattning om vad den i så fall borde vara. Det genomsnittliga procenttalet 12 är inte viktat mot premiens storlek och talet kan mycket väl vara lägre om sådan viktning hade kunnat utföras. Detta har dock inte varit möjligt på de uppgifter som varit tillgängliga.

Tilläggsas bör att SPVs försäkringstaganden ska vara aktsamma, varmed avses att säkerhetsbelastningar endast ska förekomma då de kan motiveras ur risksynpunkt.²⁴ När det gäller den osäkerhet som antastbara förmåner innebär, kan det vara motiverat med en viss säkerhetsmarginal i antagandena för att säkerställa att det finns tillräckligt med kapital för att täcka utbetalningarna.

²⁴ SPV, Årsredovisning 2008.

Kostnaden för värdesäkring av intjänad pensionsrätt

De statliga tjänstepensionerna värdesäkras årligen med förändringen av prisbasbeloppet. Kostnaden för värdesäkring för pensionärer och fribrevshavare finansieras genom återbäringsfonden i försäkringsrörelsens sparrörelse. Kostnaden för värdesäkring av intjänad pensionsrätt för personer som är aktiva i tjänst kan antingen finansieras med återbäringsmedel eller med en särskild värdesäkringspremie.

Kostnaden för värdesäkring är beroende av hur mycket pensionsrätt som en individ har tjänat in. Det innebär att värdesäkringskostnaden är högre för personer som har rätt till en förmånsbestämd pension före 65 år. SPV har dock beslutat att premien för att finansiera värdesäkringskostnaden för de aktiva ska vara kollektiv. Arbetsgivarna betalar värdesäkringspremie för samtliga individer som kan tjäna in förmånsbestämd pension oavsett vad värdesäkringskostnaden uppgår till för den enskilde individen.

Eftersom en stor andel av de anställda vid teater-, dans- och musikinstitutionerna har lägre pensionsålder än 65, är värdesäkringskostnaden relativt sett högre för anställda vid institutionerna än för statsanställda. Enligt uppgifter från SPV rabatteras värdesäkringspremien för teater-, dans- och musikinstitutionerna med 23,65 procent, om premien bestäms så att den ska täcka hela värdesäkringskostnaden för de aktiva. Det betyder att värdesäkringspremien skulle ha varit 30,1 procent högre om anställda vid institutionerna skulle ha utgjort ett eget försäkringskollektiv.

Riskpremie

Riskpremien är en kollektiv premie som finansierar sjukpensioner, efterlevandepensioner och premiefrielse. Premiefrielse innebär att arbetsgivaren är befriad från att betala premier för de anställda vid vissa ledigheter, såsom vid långvarig sjukdom.

För arbetsgivare som omfattas av PA 03 täcker riskpremien premiefrielse för både de förmånsbestämda och de avgiftsbestämda pensionerna. Emellertid har teater-, dans- och musikinstitutionerna ett eget kollektivavtal för den avgiftsbestämda pensionen, AIP, som inte omfattas av den statliga premiefrielseförsäkringen. Premiesatsen för sjukpensionen är dock densamma för institutionerna och myndigheterna.

SPV har lämnat följande uppgift om hur kostnaderna som riskpremiens finansierar fördelar sig mellan de olika riskförmånerna.

Tabell 3.17 Riskpremiens fördelning på försäkrade förmåner 2007

Riskförmån	Andel av kostnaden
Efterlevandepension	30,0 %
Sjukpension	39,6 %
Premiefrielse förmånsbestämt	20,3 %
Avgiftsbefrielse avgiftsbestämt	10,1 %

Källa: SPV.

SPV har även utrett sjukfrekvensen bland anställda vid teater-, dans- och musikinstitutionerna och jämfört med anställda vid myndigheterna. Resultatet är att frekvensen sjukpension och tillfällig sjukpension inom PISA-kollektivet är drygt hälften av frekvensen inom övriga kollektivet som ingår i försäkringsrörelsen, vilket skulle tala för att premiesatsen är i överkant för institutionernas del. Å andra sidan är premiebetalningsperioden förhållandevis kort för anställda med låga pensionsåldrar och premierna som är premiefriade är förhållandevis höga.

4 Problembild

Den översyn av pensionssystemet för anställda vid statligt stödda teater-, dans- och musikinstitutioner som jag haft att genomföra ska vara inriktad på en anpassning till de speciella förhållanden som råder på området och att arbetsgivarnas kostnader för pensionsförmånerna ska vara förutsägbara. Problemen med nuvarande system är med andra ord att det inte är anpassat till förhållandena på scenkonstområdet och att kostnaderna är svåra att förutse. I detta kapitel utvecklar och analyserar jag de problemen. En undersökning presenteras också av i vad mån personer som avgått vid en låg pensionsålder parallellt med tjänstepensionen har haft inkomster som grundar rätt till pension.

4.1 Pensionssystemet och scenkonstområdet

Den nuvarande regleringen av pensionsvillkoren vid de statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutionerna är ett resultat av en uppgörelse från 1960-talet. Uppgåelsen innebar att staten skulle stå för hälften av driftkostnaderna för institutionerna plus scenkonstnärernas pensioner. Även om det har skett förändringar av pensionsvillkoren och av hur pensionerna finansieras, har pensionerna fortsatt att vara en statlig angelägenhet.

Pensionsvillkoren för institutionerna har i stort följt villkoren för statsanställda. Den främsta skillnaden är att pensionsvillkoren för statsanställda sedan 1974 regleras i kollektivavtal, medan villkoren för de anställda vid institutionerna har fortsatt att vara författningsreglerade. Fram till 1987 skedde regleringen i ett reglemente. Därefter har regleringen skett i tre olika förordningar som knutit an till det aktuella statliga pensionsavtalet med vissa tillägg, såsom de lägre pensionsåldrarna.

När det statliga pensionsavtalet PA-91 infördes 1992, introducerades en avgiftsbestämd kompletterande ålderspension (Kåpan) för de statligt anställda. Någon motsvarighet infördes inte i PISA-förordningen. Parterna inom scenkonstområdet slöt heller inte något kollektivavtal om motsvarande förmån.

Det statliga pensionsavtalet PA 03, som infördes 2003, innebar att en betydande del av den förmånsbestämda pensionen från och med 65 år växlades mot en avgiftsbestämd pension, benämnd individuell ålderspension.

De avgiftsbestämda pensionerna regleras inte i PISA-förordningen. I stället skapade regeringen utrymme för parterna på scenkonstområdet att sluta ett kollektivavtal om avgiftsbestämd pension, genom att sänka nivån på de pensionspremier som institutionerna skulle betala enligt ett särskilt regeringsbeslut. Sänkningen uppgick till 2,3 procentenheter, vilket motsvarade avgiften för den individuella ålderspensionen.

Parterna på scenkonstområdet slöt ett eget kollektivavtal benämnt avgiftsbestämd individuell ålderspension (AIP). För åren 2003–2004 var avgiften 2,3 procent av utbetald lön. 2005 höjdes avgiften till 3,3 procent och från 2008 uppgår den till 4,3 procent. Det motsvarar avsättningarna inom PA 03 till avgiftsbestämda ålderspensioner till och med 2007. Från 2008 har avsättningarna för de statsanställda ökat till 4,5 procent.

4.1.1 Osäkra och höga kostnader för arbetsgivarna

PISA-förordningen reglerar således de förmånsbestämda pensionerna för berörda teater-, dans- och musikinstitutioner. Förmånsbestämda pensioner medför alltid ett visst mått av osäkerhet om vad premiekostnaderna kommer att bli för en arbetsgivare. Villkoren i PISA-förordningen, tillsammans med att det är vanligt med tillfälliga anställningar inom scenkonstområdet, bidrar till att öka osäkerheten.

Premierna för ålderspensionen före och för den från och med 65 år beräknas på individnivå. Storleken på premierna påverkas inte bara av aktuella anställningsuppgifter, utan även av vilka löner och anställningsperioder som en individ tidigare har haft. Det beror på att premien beräknas så att skillnaden mellan den pension som en individ beräknas vara berättigad till vid pensionsåldern och den pensionsrätt som personen hittills har tjänat in (fribrevet), ska

kunna betalas med en viss premie under den tid som återstår till pensionsåldern.

Värdet av förmånerna enligt PISA-förordningen är högt, särskild för de grupper som har de lägsta pensionsåldrarna. Förmånerna ska dessutom finansieras under relativt kort tid. En dansare har exempelvis möjlighet att under 20 aktiva år tjäna in en ålderspension som motsvarar 65–70 procent av slutlönen och som ska betalas ut i 24 år. Det höga slutvärdet på pensionen gör att premierna generellt sett blir höga. Vidare blir det fribrev som en individ kan tillgodoräkna sig vid varje tidpunkt av särskilt stor betydelse för vilken premie som en institution ska betala för honom eller henne.

Följande tabell ger en uppfattning om hur höga kostnaderna är för respektive pensionsåldrar. Tabellen är en vidareutveckling av värdena i tabell 3.15. En skillnad är att i denna tabell är AIP-avgiften höjd till 4,3 procent.

Tabell 4.1 Genomsnittliga månadsavgifter för AIP och månadspremier för PISA fördelade på pensionsåldrar

Pensions- ålder	AIP-avgift 4,3 %	PISA- premier 2007	Totalt	Pensions- underlag	Procent av pensions- underlag
41 år	1 010	15 276	16 286	22 317	73,0 %
52 år	1 065	9 825	10 890	23 505	46,3 %
59 år	1 071	4 588	5 659	23 649	23,9 %
60 år	1 302	5 484	6 786	28 772	23,6 %
63 år	1 227	2 667	3 894	27 131	14,4 %
65 år	1 053	1 549	2 602	23 258	11,2 %

Källa: Beräkningar gjorda av utredningen på datamaterial från SPV.

Förmånerna enligt PISA-förordningen, och därmed premierna, beräknas på ett pensionsunderlag och inte den aktuella lönen. Pensionsunderlaget utgörs av genomsnittet av de pensionsgrundande lönerna, omräknade med prisbasbeloppet, under de fem kalenderår som föregår beräkningsåret. Endast år då arbetstagaren varit anställd hela året ska beaktas, vilket betyder att anställningsavbrott kan leda till att enstaka år får stort genomslag. Pensionen och premien kan på så sätt vara beräknad endast på löner som ligger flera år före det aktuella året. Den premie som en institution ska betala för

en individ, kan alltså vara helt beroende av löner som har bestämts av andra scenkonstinstitutioner.

Det här innebär att kopplingen mellan en individs lön och dennes premiekostnad är svag. Det är i praktiken omöjligt att utifrån den aktuella lönen säga vad premiekostnaden för en individ kommer att bli. Det krävs en individuell beräkning på faktiska uppgifter, eller att det görs antaganden om pensionen i förhållande till intjänat fribrev. Det går naturligtvis att säga vad premien uppgår till i genomsnitt, men skillnaden mellan genomsnittet och en enskild individ kan vara betydande. Detta innebär att institutionerna får stora problem att förutse vad premiekostnaden kommer att bli. De totala kostnaderna kan variera markant mellan olika månader och mellan olika år beroende på vilka individer som är anställda. För större institutioner med en relativt fast ensemble tenderar premiekostnaderna att jämnas ut sig. För små institutioner blir dock osäkerheten betydande, särskilt om de har tillfälligt anställda med låga pensionsåldrar.

SPV ska enligt premieförordningen senast den 30 november lämna en prognos över nästa års premiekostnad. Arbetsgivarna kan använda prognosen som stöd för budgetarbetet. Prognosen baseras på de anställningsuppgifter som inrapporterats till och med en viss månad. I prognosen görs olika antaganden, bland annat om löneökningar och antal anställda, som är generella och anpassade efter hela det kollektiv som omfattas av statliga pensionsbestämmelser. Träffsäkerheten i prognosen är beroende av hur väl dessa antaganden stämmer överens med det verkliga utfallet. För teater-, dans- och musikinstitutionerna blir prognoserna dessutom känsliga för hur signifikativ den månad är som prognosen baseras på beträffande vilka som är anställda. Det har förekommit att prognosen blivit totalt missvisande, beroende på att de anställningsuppgifter som legat till grund för beräkningen inte motsvarat det antal eller de grupper som vanligtvis är anställda.

En annan osäkerhetsfaktor gäller de så kallade retroaktiva premier som beräknas om de anställningsuppgifter som premien för en månad grundar sig på ändras i efterhand. När uppgifterna ändras sker en omräkning av premien för den eller de månader som påverkas av ändringen. De retroaktiva premierna kan vara både positiva och negativa. Eftersom de är resultatet av att redan inrapporterade anställningsuppgifter ändras, kan de inte förutses.

En oklarhet om kostnaderna för förmånerna enligt PISA-förordningen gäller avdragsrätten för de premier som institutionerna

betalar. Rätten till avdrag regleras i inkomstskattelagen (1999:1229). I lagens 8 kap. 3 § används begreppet ”tryggande” för att definiera i vilken mån utfästelser om pension till arbetstagare ska dras av som kostnad. Begreppet återfinns också i lagen (1967:531) om tryggande av pensionsutfästelse m.m. (tryggandelagen). Av 1 § tredje stycket följer att tryggandelagen inte äger tillämpning på pensionsutfästelse som lämnats efter den 31 december 1966 om rätten till pension gjorts beroende av att arbetstagaren kvarstår i arbetsgivarens tjänst vid inträdet i pensionsåldern. Detta innebär att för att arbetsgivaren ska medges avdrag för att trygga en framtida pension ska den anställde, om han eller hon slutar sin anställning eller tar en annan anställning, få ett fribrev avseende den intjänade pensionsrätten. Pensionsrätten måste med andra ord vara oantastbar för att avdragsrätt ska föreligga. Vidare finns i inkomstskattelagens 58 kap. villkor om att en ålderspension inte får börja betalas ut innan den försäkrade fyller 55 år.

Eftersom ålderspensionerna före 65 år enligt PISA-förordningen är antastbara förefaller det som att de inte är avdragsgilla. Vidare har PISA-förordningen två pensionsåldrar, 41 och 52 år, som är lägre än inkomstskattelagens reglering att en ålderspension inte får börja utbetalas före 55 års ålder.

Såvitt jag känner till har den här problematiken inte uppmärksamats. Jag har heller inte kunnat finna några undantag från inkomstskattelagens regler för berörda teater-, dans- och musikinstitutioner eller, på ett mer allmänt plan, för premier som betalas till staten. Förklaringen till att frågan inte har uppmärksamats kanske finns i PISA-områdets historik. Tidigare gick det inte att särskilja kostnaderna för förmånerna före 65 år. Sedan 2007, då institutionsspecifika premier infördes, har den kostnaden synliggjorts.

4.1.2 Svårt att administrera

Bestämmelserna i det statliga pensionsavtalet PA 03 och därmed i PISA-förordningen är ofta svåra att tillämpa på teater-, dans- och musikinstitutionerna. Anställningsförhållandena skiljer sig mellan institutionerna och statliga myndigheter genom att det vid institutionerna är vanligt med tillfälliga anställningar och tjänstledigheter. Det förekommer också andra typer av anställningar, såsom att skapa ett sceneri till ett visst datum, eller att anställningen inklude-

rar förberedelsestid inför en uppsättning. I de statliga pensionsavtalen är anställningstid per månad och årslön centrala begrepp. Det här ger problem för institutionerna vid inrapporteringen av anställningsuppgifter till SPV:s matrikelregister.

Det pensionsunderlag som pensionerna och premierna beräknas på bidrar till att göra administrationen komplicerad. Pensionsunderlaget utgörs av medeltalet av de pensionsgrundande lönerna för de fem sista kalenderåren före beräkningsåret. Löner från samtliga arbetsgivare som ingår i tillämpningsområdet för PISA-förordningen ingår vid beräkningen av pensionsunderlaget. Eftersom det är vanligt med tillfälliga anställningar och tjänstledigheter, innebär det att institutionerna i hög utsträckning påverkas av varandras rapportering av anställningsuppgifter.

Inrapporteringen av anställningsuppgifter till SPV är central för administrationen av förmånerna enligt PISA-förordningen. SPV:s administration av PA 03, inklusive PISA-förordningen, är i hög grad automatiserad vad gäller premieberäkningen. De anställningsuppgifter som arbetsgivarna rapporterar har därmed en direkt påverkan på pensionspremierna.

Om en institution släpar efter med sin rapportering av anställningsuppgifter, beräknas premierna på de uppgifter som finns tillgängliga. När institutionen väl rapporterar in uppgifterna, kan det medföra att premien räknas om för vissa personer. Om någon av de personerna senare har varit eller är anställd vid en annan institution, finns det risk för att omräkningen även påverkar den institutionen.

Ett exempel på detta är om en arbetsgivare inte avslutar anställningen när en person slutar. Fram till dess arbetsgivaren har rapporterat in det, kommer SPV att debitera en premie för personen. När uppgiften korrigeras kommer även premien att korrigeras. Om personen under tiden har övergått till en anställning vid en annan institution som rapporterar in anställningen till SPV, kommer premien att ha beräknats som om person haft två parallella anställningar. Det innebär att premien har delats mellan arbetsgivarna. Följden blir att när den första institutionen rapporterar in att anställningen har upphört kommer den att retroaktivt få tillbaka premier, medan den andra institutionen retroaktivt kommer att få betala premier.

4.1.3 Osäkra förmåner för arbetstagarna

Förmånsbestämda pensionsplaner brukar sägas innebära större säkerhet för de anställda än avgiftsbestämda pensionsplaner. Detta eftersom pensionen är förutbestämd till en viss nivå av lönen.

För anställda vid teater-, dans- och musikinstitutionerna är det en sanning med modifikation. Ålderspensionen före 65 år enligt PISA-förordningen är antastbar, vilket innebär att det krävs att individen har en anställning när han eller hon uppnår pensionsåldern för att rätt till en pension före 65 år ska föreligga. Det finns ett undantag från antastbarheten och det är sångare och skådespelare som varit anställda med långtidskontrakt i minst fem år. De är berättigade till ett fribrev före 65 år. För övriga personer som saknar fast anställning blir det osäkert om han eller hon kommer att få någon pension före 65 år. Det är naturligtvis särskilt otillfredsställande med hänsyn till de höga premier som dessa personer är belastade med.

Avgång med pension vid de lägsta pensionsåldrarna medför enligt PISA-förordningen osäkerhet om vad den totala pensionen kommer att bli från och med 65 år. I och med reformeringen av det allmänna pensionssystemet ligger alla inkomster under hela arbetslivet till grund för pensionens storlek. För att inte riskera en låg allmän pension behöver dansare och sångare fortsätta att arbeta efter 41 respektive 52 års ålder.

När det gäller pensionen från och med 65 år är det enligt PISA-förordningen i första hand inkomster som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp som berättigar till en förmånsbestämd pension. Tjänstepensionen avseende inkomster under 7,5 inkomstbasbelopp utgörs framför allt av den avgiftsbestämda pensionen AIP. Det finns dock en övergångsgeneration som även har rätt till en förmånsbestämd pension för inkomster som understiger 7,5 inkomstbasbelopp. Slumpmässigheten i utfallet av hur pensionsunderlaget bestäms är stor för dem som inte har en fast anställning. Det leder till ovisshet för individen om pensionens storlek.

Avgiftsbestämda pensioner innebär per definition en osäkerhet om vilket belopp som kommer att betalas ut, eftersom pensionen är beroende dels av hur stora avsättningar som gjorts, dels av avkastningen på dessa avsättningar. Om pensionsavgifterna inte har placerats alltför riskfyllt bör emellertid de årliga värdebeskeden från försäkringsbolagen kunna ge en bra uppfattning om storleken på den vid var tidpunkt intjänade pensionen.

4.2 Scenkonst och ålder

Vid de statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutionerna har den konstnärligt anställda personalen lägre pensionsålder när det gäller tjänstepensionen än den gängse åldern 65 år. Villkoren för tjänstepensionen regleras i PISA-förordningen. I tabellen nedan redovisas de olika pensionsåldrarna och vilka anställningar som är knuten till respektive pensionsålder. Med övre gräns avses den ålder som det inom ramen för en viss anställning är möjligt att fortsätta tjäna in pensionsrätt enligt PISA-förordningen.

Tabell 4.2 Pensionsåldrar för konstnärliga anställningar enligt PISA-förordningen

Pensionsålder	Övre gräns	Anställning
41 år	44 år	Dansare
52 år	55 år	Korist, Sångsolist
59 år	62 år	Skådespelare, Dockspelare
60 år	63 år	Balettchef, Balettmästare, Chef institution ¹ , Danspedagog, Hovkapellist, Kapellmästare ² , Koreograf, Koreolog, Kormästare, Musiker ³ , Regissör
63 år	65 år	Musiker ⁴ , Dirigent, Musikinspicient, Kapellmästare ⁵ , Repetitör

De låga pensionsåldrarna beror på att det för scenkonstnärer i många fall inte är möjligt att fortsätta att arbeta professionellt i det konstnärliga yrket fram till 65 år. Det gäller framför allt dansare och sångare, som har 41 respektive 52 års pensionsålder.

Enligt de kontakter som utredningen har haft med institutioner, arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer etc. är åldrarna 41 respektive 52 år med möjlighet att arbeta ytterligare tre år väl avvägda. Ungefär vid de åldrarna blir det svårt för de allra flesta att fortsätta inom sitt yrke. Pensionsåldern 59 år är däremot starkt ifrågasatt, åtminstone att det skulle finnas fysiska eller konstnärliga skäl. Att rollerna är färre för skådespelare i 60-årsåldern är däremot

¹ Stockholms konserthusstiftelse, Göteborgs konsert AB, Malmö Symfoniorkester AB, stiftelsen Svenska rikskonserter eller teaterchef.

² Vid hovkapellet.

³ Inom regional musikverksamhet eller vid stiftelsen Svenska rikskonserter.

⁴ Annan än vid hovkapellet eller stiftelsen Svenska rikskonserter eller inom regional musikverksamhet.

⁵ Annan än vid hovkapellet.

en realitet, vilket skulle kunna anses vara ett skäl att ge skådespelare möjlighet att gå i pension före 65 år.

Musiker har antingen pensionsålder 60 eller 63 år beroende på vid vilken institution han eller hon är anställd. Att det finns två olika pensionsåldrar beror i huvudsak på historiska omständigheter. Länsmusiken är sprungen ur militära orkestrar och musikerna har fått behålla 60 års pensionsålder från tiden de tillhörde Försvarsmakten⁶. Att pensionsåldern för kapellister vid Kungliga Operan är 60 år, medan musiker vid Kungliga Filharmonikerna har pensionsålder 63 år, brukar motiveras av att kapellisterna spenderar mer tid i orkesterdicket. Skälet ifrågasätts dock av filharmonikerna. Synpunkter som har framkommit under utredningsarbetet är att musiker visserligen kan behöva avgå före 65 år, men det är svårt att precisera behovet till en viss ålder. Det beror på vilket instrument en musiker spelar, vilken roll i orkestern vederbörande har och på individuella egenskaper. Därför finns det behov av ett flexibelt system, som kan ta hänsyn till de individuella behoven.

Uppfattningen om övriga anställningar som har 60 eller 63 års pensionsålder är i stort densamma som för musikerna. Det finns ett behov av att kunna avgå före 65 år, men det är svårt att ange en generell ålder. Systemet borde därför vara flexibla.

PISA-förordningen ger teaterchefer pensionsrätt från 60 år. Att villkoren för chefer är reglerade i PISA-förordningen ifrågasätts framför allt av Svensk Scenkonst. Chefer borde utgöra en undantagskrets från pensionsplanen, och pensionen borde i stället ingå som en komponent i det totala förmånspaketet som förhandlas fram vid anställningstillfället. Skälet till att teaterchefer har 60 års pensionsålder enligt PISA-förordningen är i första hand konstnärligt. På senare år har det dock blivit vanligare att anställa chefer för viss tid, vilket minskar behovet av en reglerad lägre pensionsålder. Vidare är det vanligt med delat ledarskap vid institutionerna – en VD och en konstnärlig ledare. Enligt PISA-förordningen kan dock endast en vara chef, och då tenderar teaterchefspensionen att gå till VD:n. Det rekryteras även chefer från andra branscher och då har de ofta andra pensionslösningar med sig sedan tidigare. För att en institution ska kunna erbjuda en annan pensionslösning måste, som det nu fungerar, regeringen besluta om undantag från PISA-förordningen.

⁶ För yrkesofficerare vid Försvarsmakten är pensionsåldern numera 61 år.

4.2.1 Nuvarande låga pensionsåldrar fungerar ej

De låga pensionsåldrarna för konstnärliga anställningar riskerar att leda till en låg pension från och med 65 år. För att undvika det krävs fortsatt arbete efter pensioneringen, vilket inte borde vara fallet för den som uppnår pensionsåldern och börjar lyfta sin ålderspension. Förr var detta inte något problem, då var pensionären tillförsäkrad en tillräcklig pension även efter uppnådda 65 år. För många konstnärliga anställningar får numera pensionsålder och ålderspension enligt PISA-förordningen anses vara bedrägliga benämningar, i vart fall för dansare och sångare. Som framgår av följande beskrivning av det allmänna pensionssystemet har reformeringen av systemet inneburit försämringar för personer som slutar förvärvsarbete långt före 65 år.

I det tidigare allmänna pensionssystemet med folkpension och allmän tilläggspension (ATP) krävdes att man hade arbetat i minst 30 år för att få full pension. Nivån på ATP bestämdes av inkomsten under de 15 bästa inkomståren, medan folkpensionen var oberoende av lönen. I det nuvarande systemet byggs i stället pensionen upp av avgifter som arbetsgivare och arbetstagare betalar som en andel av utbetald lön under hela yrkeslivet. Storleken på pensionen blir därmed beroende av de avgifter som sammantaget har betalats in, allt enligt den så kallade livsinkomstprincipen. Det finns dock ett grundskydd benämnt garantipension för dem som har haft inga eller låga inkomster. Konsekvensen av livsinkomstprincipen är att en tidig pensionering leder till att mindre pensionsavgifter betalas och att pensionen därmed blir lägre.

I ATP-systemet hade många scenkonstnärer hunnit tjäna in en fullgod allmän pension när de uppnådde pensionsåldern enligt PISA-förordningen. Med det nya allmänna pensionssystemet riskerar framför allt de som enligt PISA-förordningen har pensionsålder 41 eller 52 år att få en låg allmän pension och därmed en låg total pension från och med 65 år. Pensionen före 65 år enligt PISA-förordningen är inte pensionsgrundande i det allmänna pensionssystemet. För att avgifter ska betalas in till den allmänna pensionen måste därför de som avgått med pension enligt PISA-förordningen skaffa sig pensionsgrundande inkomster genom att fortsätta att arbeta.

Förändringarna i det allmänna pensionssystemet får inte omedelbart genomslag. En mellangeneration född 1938–1953 får pension både enligt det gamla och enligt det nya systemet. De som i

dag avgår med pension enligt PISA-förordningen vid 41 eller 52 års ålder måste emellertid arbeta efter pensionsavgången för att inte få en för låg pension vid 65 år. Hur det ser ut med pensionsgrundande inkomster för dem som redan avgått med pension framgår av den undersökning som redovisas i avsnitt 4.2.5.

Det var bättre förr – ett konstaterande som inte bara gäller för den allmänna pensionen. De regler som gällde för tjänstepensionen enligt PISA-förordningen före 1992 tillförsäkrade scenkonstnären en något högre pension från och med 65 år än före, oavsett storleken på den allmänna pensionen. Jag återkommer till den saken i kapitel 13.

En pensionsålder signalerar att då den åldern uppnås behövs inget mer arbete för den fortsatta försörjningen. Att det inte stämmer för dansare och sångare med pensionsåldrarna 41 respektive 52 år måste anses vara ett systemfel. Redan mycket höga kostnader för de låga pensionsåldrarna gör att en förstärkning av pensionen från och med 65 år på annat sätt än genom förvärvsarbete inte är ett tänkbart alternativ. Det måste till andra förändringar.

4.2.2 Scenkonstnärer som passerat pensionsåldern

Samtidigt som den nya allmänna pensionen infördes 2003, ändrades lagen (1982:80) om anställningsskydd så att en anställd har rätt att kvarstå i anställningen till 67 års ålder. Därmed avskaffades den avgångsskyldighet som dittills hade funnits i PISA-förordningen, och som gällde vid den övre gränsen för intjänandet av pension för respektive pensionsålder.

Rätten att kvarstå till 67 år har väckt farhågor om att allt fler scenkonstnärer kommer att utnyttja rätten att stanna kvar i sin anställning efter det att de uppnått pensionsåldern enligt PISA-förordningen. Oron för att få en för låg pension från 65 år, väger tyngre än problemet att fysiskt och konstnärligt kanske inte klara av sin uppgift.

Rätten till pension före 65 år enligt PISA-förordningen kvarstår så länge en person har kvar den anställning som är förknippad med den lägre pensionsåldern. Det innebär att en dansare som har kvar sin anställning som dansare kan avgå vid exempelvis 50 års ålder och då börja lyfta sin pension. Det finns således i det avseendet ingen risk för en scenkonstnär att utnyttja rätten att kvarstå i sin tjänst.

Som tidigare nämnts anses pensionsåldrarna enligt PISA-förordningen för framför allt dansare och sångare vara väl avvägda utifrån fysiska och konstnärliga aspekter. Om allt fler kvarstår i sin tjänst efter pensionsåldern finns det risk för att den konstnärliga kvaliteten på institutionernas verksamhet försämras. Nyutbildade konstutövare får också sämre möjligheter till anställning. Det finns dessutom hälsorisker med att personer känner sig tvingade att fortsätta inom sitt yrke trots att de fysiskt inte mäktar med uppgiften.

4.2.3 Höga kostnader riskerar leda till utslagning

Pensionsvillkoren i PISA-förordningen gör att pensionspremierna blir höga. Villkoren innebär att en individ under 20–30 aktiva år tjänar in en ålderspension som motsvarar 65–70 procent av slutlönen och som ska betalas ut från pensionsåldern till och med 65 år. Efter 65 år är tjänstepensionen ett komplement till den allmänna pensionen. De här villkoren innebär att ju lägre pensionsåldern är, desto större är värdet av pensionen före 65 år. Även kostnaden för pensionen från och med 65 år påverkas, eftersom en låg pensionsålder innebär att förmånen ska finansieras under en förhållandevis kort tid.

En dansuppsättning blir i det avseendet kostsammare än en teateruppsättning, eftersom dansare har pensionsåldern 41 år medan skådespelare har pensionsåldern 59 år. Konsekvensen blir att kostnaden för pensionspremierna kan påverka vilken typ av uppsättningar som en institution gör. Det kan också påverka om en individ kommer att anställas som dansare, sångare eller skådespelare i exempelvis en musikaluppsättning.

Vidare skiljer sig premiekostnaden åt mellan olika individer som har samma pensionsålder. I avsnitt 3.2.5 beskrivs närmare hur premierna beräknas. Där konstateras att premien inte bara är beroende av lönen utan även av ålder och anställningshistorik med mera. Premien beräknas så att skillnaden mellan den pension som en individ beräknas vara berättigad till vid pensionsåldern, och den pensionsrätt som personen hittills har tjänat in, ska kunna finansieras med en viss premie under den tid som återstår till pensionsåldern. En ökning av lönen och därmed pensionen sent i karriären innebär att det blir kortare tid att finansiera ökningen, vilket leder till en högre premie än vad motsvarande ökning av lönen skulle ha medfört för en yngre person. Hur mycket pensionsrätt som en

individ hittills kan tillgodoräkna sig påverkas av vilka löner och anställningsperioder som en person tidigare har haft.

Det här innebär en risk för att institutioner försöker undvika att anställa vissa individer, på grund av att premierna för just dem blir särskilt höga. De höga premierna kan vara resultatet av låga löner tidigare i karriären. De kan också bero på icke kontinuerliga anställningar, vilket innebär att pensionen ska finansieras under en kortare tid. De höga kostnaderna riskerar därmed att diskvalificera vissa individer från att anställas av institutionerna. Den genomsnittliga kostnaden framgår av tabell 4.1 ovan, men i enskilda fall kan de vara betydligt högre.

Det som nu sagts om beräkning av premier gäller generellt för förmånsbestämd ålderspension. Risken för utslagning på grund av ålder är emellertid särskilt stor inom scenkonstområdet eftersom premierna i sig är utomordentligt höga.

4.2.4 Höga premier ger inte alltid motsvarande förmån

Ålderspensionen före 65 år enligt PISA-förordningen är antastbar.⁷ Med det menas att pensionen är villkorad på så sätt att rätten till pension upphör om anställningen avslutas före uppnådd pensionsålder. Att förmånen är antastbar innebär att det i faktisk mening inte går att tala om en intjänad pensionsrätt förrän pensionen börjar betalas ut, eftersom det är först då som rätten till pension prövas.

SPV beräknar premien för pensionen före 65 år enligt samma metod som premien för ålderspensionen från och med 65 år. Skillnaden är att premien för förmånen före 65 år reduceras med en faktor som kompensation för att det eventuellt inte blir någon pensionsutbetalning. Reduktionen innebär att i de fall det börjar betalas ut en förmån finns det ett underskott av inbetalda premier för den aktuella förmånen. Detta underskott är tänkt att kompenseras av de överskott som uppstår i de fall då det inte blir någon förmånsutbetalning. Institutionerna har emellertid svårt att acceptera att de för vissa personer får betala höga premier trots att personen med stor sannolikhet inte kommer att bli berättigad till någon pension före 65 år. Svårt att acceptera de höga kostnaderna har naturligtvis också de berörda personerna.

⁷ Antastbarheten gäller inte arbetstagare som varit anställda i minst fem år med långtidskontrakt.

Även storleken på reduktionsfaktorn ifrågasätts. Som redovisades i avsnitt 3.2.6 kan det finnas skäl för det. Samtidigt måste premiesättning ses ur ett helhetsperspektiv och hänsyn tas till det totala premieuttaget. SPV har valt att använda samma beräkningsantaganden för samtliga arbetsgivare, vilket innebär att kostnaderna för olika förmåner utjämnas mellan arbetsgivarna. Institutionerna har i vissa avseenden varit vinnare och i andra avseenden förlorare på utjämnningen.

Institutionerna har sedan 2004 betalat premier som motsvarar de försäkringstekniska kostnader som SPV har beräknat. Kostnaderna på individnivå blev dock synliga först 2007, vid övergången från utjämnade premier till institutionsspecifika premier. Det har gjort det tydligt vilka effekter som villkoren i PISA-förordningen för med sig på pensionskostnaderna och premiesättningen. Det råder ingen tvekan om att det har undergrävt legitimiteten för systemet hos arbetsgivare och arbetstagare.

4.2.5 Scenkonstnärers förvärvsinkomster efter pensioneringen

Som tidigare har beskrivits medför reformeringen av det allmänna pensionssystemet ökade krav på scenkonstnärer att fortstätta arbeta efter det att de uppnått pensionsåldern enligt PISA-förordningen. En uppgift som utredningen haft är att undersöka i vad mån personer som avgått vid en låg pensionsålder parallellt med tjänstepensionen har haft inkomster som grundar rätt till pensionsförmån, och vilken inverkan detta har på den totala pensionen från 65 års ålder. Till detta ändamål har SPV och Statistiska centralbyrån (SCB) engagerats. SPV har tillhandahållit personuppgifter om dem som avgått med pension enligt PISA-förordningen. SCB har sökt ut inkomstuppgifter för dessa personer i sina register och har utifrån dem gjort olika beräkningar.

Metod och underlag för undersökningen

SPV har levererat personnummer och pensionsålder på de individer som per den 31 december 2007 hade pension enligt PISA-förordningen och som hade en pensionsålder lägre än 65 år. Pensionsavgångar före den 1 juli 1990 har inte kunnat identifieras beroende

på äldre administrativa rutiner som innebar att SPV före det datumet beviljade pensioner på en kod som var gemensam för alla icke-statliga arbetsgivare. Det kan förekomma att pensioner har blivit beviljade på den koden även senare, och dessa ingår heller inte i materialet. Totalt uppgick antalet personer till 816, varav 86 personer som är äldre än 75 år har undantagits från undersökningen.

Av de 730 personer i materialet som lämnades till SCB var 250 kvinnor och 480 män. SCB har sökt ut inkomstuppgifter för dessa personer avseende 2007. För 29 personer, 13 kvinnor och 16 män, fanns inga inkomstuppgifter i SCB:s register beroende på att de inte var folkbokförda i Sverige den 31 december 2007. De ingår därför inte i undersökningen. Två kvinnor med den numera avskaffade pensionsåldern 50 år har undantagits från undersökningen.

Ålderspensionen enligt PISA-förordningen ändras vid 65 år, och övergår till att bli ett komplement till den allmänna pensionen. Det blir därför naturligt att dela in den population som undersöks i två grupper, dels personer som ännu inte har fyllt 65 år, dels personer som är 65 år och äldre. Grupperna har definierats som de som är födda 1943 eller senare, och de som är födda 1942 eller tidigare.

Som en följd av att SPV inte har kunnat identifiera avgångar före den 1 juli 1990, ingår det inga personer med 41 års pensionsålder i gruppen som är födda 1942 eller tidigare. De som är födda 1942 och har 41 års pensionsålder uppnådde den åldern 1983. Den äldsta personen med pensionsålder 41 år som ingår i undersökningen är född 1943.

Effekten på undersökningen av att det saknas personer som är födda 1942 eller tidigare ska dock inte överdrivas. Till och med 1991 knöt PISA-förordningen an till det statliga pensionsavtalet PA-SPR. Det innebär att de ålder pensioner som beviljades fram till dess är så kallade bruttoförmåner, vilket innebär att tjänstepensionen samordnas med den allmänna pensionen. Vid låg allmän pension blir tjänstepensionen högre och vice versa. Personer med bruttopension påverkas således inte av förändringen i det allmänna pensionssystemet att inkomsterna under hela livet ligger till grund för pensionens storlek.

Påverkan av förändringarna i det allmänna pensionssystemet sker successivt. En mellangeneration född 1938–1953 får pension både enligt det gamla och enligt det nya systemet. Det innebär att förändringarna i den allmänna pensionen inte hunnit få särskilt stort genomslag för dem som ingår i gruppen födda 1942 eller tidi-

gare. I gruppen som är födda 1943 eller senare blir däremot genomslaget större för varje årskull.

För gruppen som är född 1943 eller senare blir det allt viktigare att ha pensionsgrundande inkomster efter pensionsavgång enligt PISA-förordningen. Undersökningen för den gruppen omfattar både de taxerade förvärvsinkomsterna och de pensionsgrundande inkomsterna. För de taxerade inkomsterna redovisas även hur inkomsterna fördelas mellan olika inkomstslag, såsom statlig tjänstepension, bruttolön och privat pension. Vidare särredovisas resultatet för olika födelseårsgrupper för dem med pensionsåldern 41 och 52 år, för att belysa eventuella skillnader i inkomster mellan olika åldersgrupper.

För gruppen som är född 1942 eller tidigare omfattar undersökningen de totala taxerade förvärvsinkomsterna. Det har inte bedömts vara relevant att undersöka de pensionsgrundande inkomsterna för den här gruppen, bland annat för att det endast är personer som är födda 1938 eller senare som kan fortsätta att tjäna in allmän pension efter 65 års ålder. Desto mer intressant är att undersöka hur inkomsterna fördelas mellan olika inkomstslag, såsom tjänstepension, allmän pension etc.

Undersökningen omfattar både värden för medel och median. Medelinkomsten kan påverkas kraftigt av enskilda höga belopp, vilket medianinkomsten inte gör. Vidare redovisas värdena för kvartil 1 och kvartil 3, det vill säga gränsvärdet för de 25 procent som har lägst respektive högst inkomster. Undersökningen av hur de taxerade inkomsterna fördelar sig mellan olika inkomstslag avser medelvärdet.

Taxerad förvärvsinkomst 2007 för 65 år eller äldre

I tabellen nedan redovisas uppgifterna om taxerad förvärvsinkomst för 2007 för dem som är födda 1932–1942, det vill säga de som var 65 år eller äldre. I den taxerade förvärvsinkomsten ingår allmänna avdrag, vilket till största delen avser avdrag för pensionssparande. Som tidigare nämnts saknas uppgifter om personer med 41 års pensionsålder.

Tabell 4.3 Taxerad förvärvsinkomst 2007 för pensionärer födda 1932–1942 fördelad på pensionsålder och kön

Pensionsåldersgrupp	Antal	Medel	Kvartil 1	Median	Kvartil 3
<i>52 år totalt</i>	53	236 134	160 800	200 800	272 900
varav män	29	253 031	160 200	200 900	287 400
varav kvinnor	24	215 717	163 750	199 200	252 750
<i>59 år totalt</i>	150	339 123	209 500	263 450	392 300
varav män	87	350 190	211 100	253 600	417 700
varav kvinnor	63	323 841	208 700	278 900	370 500
<i>60 år totalt</i>	141	263 087	200 200	230 500	279 500
varav män	124	253 406	197 650	228 450	278 550
varav kvinnor	17	333 700	227 800	259 300	305 800
<i>63 år totalt</i>	92	258 576	205 350	246 000	296 000
varav män	78	265 008	213 400	255 200	303 600
varav kvinnor	14	222 743	172 100	200 050	245 400

Källa: SPV och SCB.

Undersökningen visar att den taxerade inkomsten skiljer sig mellan de olika pensionsåldrarna. Det tycks finnas ett visst samband mellan pensionsålder och taxerad förvärvsinkomst, så att ju lägre pensionsåldern är, desto lägre blir den taxerade förvärvsinkomsten. Undantaget är gruppen med 59 års pensionsålder, där skådespelare ingår. Det är samtidigt den grupp som uppvisar störst spridning på inkomsterna. Gruppen med 52 års pensionsålder, som utgörs av sångare, uppvisar de lägsta värdena för både medel och median. Dessutom är värdet för kvartil 1 betydligt lägre än för de övriga grupperna.

Av undersökningen framgår att män generellt sett har högre taxerade förvärvsinkomster än kvinnor. Undantaget är gruppen med 60 års pensionsålder. Andelen kvinnor är dock låg i den gruppen, vilket kan ha påverkan på resultatet.

I tabellen nedan redovisas hur medelvärdet för taxerad förvärvsinkomst fördelar sig mellan olika inkomstslag. Fördelningen går dock inte att beräkna exakt. Det kan även finnas inkomster som saknas och avdrag för inkomsternas förvärvande som heller inte

ingår. Ett exempel på sådant som inte ingår är inkomst från fåmansbolag. Under posten Varav övrigt redovisas den differens som uppstått vid fördelningen. Förutom taxerad förvärvsinkomst redovisas även inkomst av kapital och skattefria inkomster.

Tabell 4.4 Taxerad förvärvsinkomst 2007 för pensionärer födda 1932–1942 fördelad på inkomstslag och pensionsålder

Inkomstslag	Pensionsålder			
	52 år	59 år	60 år	63 år
<i>Taxerad förvärvsinkomst</i>	<i>236 134</i>	<i>339 123</i>	<i>263 087</i>	<i>258 576</i>
varav allmän pension	132 423	170 810	160 210	166 960
varav statlig tjänstepension	49 312	36 094	44 856	39 493
varav övrig tjänstepension	907	4 608	4 975	1 357
varav privat pension	5 724	20 900	14 618	18 966
varav bruttolön m.m.	49 982	87 457	22 886	29 397
varav föräldrapenning	24	0	0	0
varav sjukpenning	78	193	0	0
varav sjuk- och aktivitetsersättning	0	0	1 103	238
varav arbetsmarknadsstöd	0	847	0	813
varav näringsverksamhet	1 176	18 817	14 089	2 280
varav allmänna avdrag	-1 819	-481	-840	-626
varav övrigt	-1 673	-122	1 190	-302
<i>Inkomst av kapital</i>	<i>26 871</i>	<i>53 903</i>	<i>26 035</i>	<i>49 601</i>
<i>Skattefria inkomst</i>	<i>872</i>	<i>425</i>	<i>274</i>	<i>957</i>
varav ekonomiskt bistånd	0	0	0	0
varav bostadsbidrag	623	0	230	206
varav barnbidrag	249	425	45	516
varav studiemedel m.m.	0	0	0	0
varav övrigt	0	0	0	235

Källa: SPV och SCB.

Gruppen med 52 års pensionsålder, det vill säga sångare, uppvisar det lägsta medelvärdet för den allmänna pensionen. Samtidigt har gruppen det högsta medelvärdet för den statliga tjänstepensionen. Utfallet kan ha påverkats av att det ingår personer med bruttoförmåner där det finns ett direkt samband mellan den allmänna pensionen och tjänstepensionen. Vidare kan utfallet ha påverkats av hur pensionssystemen är utformade. I PISA-förordningen har hänsyn tagits till att de med 52 års pensionsålder har en kortare tid att tjäna in ålderspensionen på och kraven på tjänstetiden för hel pension är därför lägre. I det allmänna pensionssystemet är däremot regelverket detsamma för samtliga individer. De med 52 års pensionsålder uppvisar ett lågt medelvärde för övrig tjänstepension. Gruppen har även de lägsta medelvärdena för privat pension och inkomst av näringsverksamhet.

Grupperna med 59 och 60 års pensionsålder har högre medelvärde för övrig tjänstepension än de andra pensionsåldersgrupperna. Det tyder på att de har haft anställningar som grundat tjänstepension enligt andra pensionsplaner än PISA-förordningen. De med pensionsåldern 59 år består främst av skådespelare. Gruppen med pensionsåldern 60 år är mer blandad och innefattar bland annat musiker, regissörer och institutionschefer.

Gruppen med pensionsåldern 59 år uppvisar det högsta medelvärdet vad gäller löneinkomster. Det kompletterar bilden från den förra tabellen, som visade på betydande skillnader mellan medel- och medianinkomst för den gruppen, och även mellan kvartil 1 och kvartil 3. Det är rimligt att anta att dessa skillnader snarare förklaras av skillnader i lön än av skillnader i pension.

Taxerad förvärvsinkomst 2007 för 64 år eller yngre

I tabellen nedan redovisas uppgifterna om taxerad förvärvsinkomst för 2007 för dem som är födda 1943 eller senare, det vill säga de som 2007 var yngre än 65 år.

Tabell 4.5 Taxerad förvärvsinkomst 2007 för pensionärer födda 1943 eller senare fördelad på pensionsålder och kön

Pensionsålders- grupp	Antal	Medel	Kvartil 1	Median	Kvartil 3
<i>41 år totalt</i>	<i>98</i>	<i>345 107</i>	<i>223 800</i>	<i>325 900</i>	<i>429 600</i>
varav män	43	308 316	205 200	290 100	399 500
varav kvinnor	55	373 871	239 400	333 100	453 600
<i>52 år totalt</i>	<i>87</i>	<i>340 053</i>	<i>222 300</i>	<i>300 400</i>	<i>407 700</i>
varav män	43	283 840	212 000	259 500	358 800
varav kvinnor	44	394 989	239 500	364 350	495 050
<i>59 år totalt</i>	<i>45</i>	<i>364 247</i>	<i>221 200</i>	<i>322 500</i>	<i>480 900</i>
varav män	32	343 203	220 600	320 050	423 050
varav kvinnor	13	416 046	280 900	382 600	514 400
<i>60 år totalt</i>	<i>29</i>	<i>363 286</i>	<i>261 000</i>	<i>323 200</i>	<i>405 300</i>
varav män	25	353 960	261 000	308 400	381 300
varav kvinnor	4	421 575	260 550	451 150	582 600
<i>63 år totalt⁸</i>	<i>4</i>	<i>365 675</i>	<i>323 000</i>	<i>338 450</i>	<i>408 350</i>

Källa: SPV och SCB.

Resultatet är något överraskande att värdena generellt sett är högre för kvinnor än män. Den förklaring som SCB har funnit är att kvinnorna i större utsträckning fortsätter att arbeta efter pensionsåldern.

För övrigt är skillnaderna mellan de olika pensionsåldrarna relativt små oavsett mått. Det är gruppen med 59 års pensionsålder som avviker genom att värdet för kvartil 3 är noterbart högre. Det bör observeras att gruppen med 63 års pensionsålder endast utgörs av 4 personer.

För att se om det finns skillnader mellan olika åldersgrupper har SCB gjort beräkningar för olika födelseårsgrupper för dansare och sångare. Vid gruppindelningen har hänsyn tagits till antalet individer så att grupperna inte ska bli alltför små. Framför allt berör det dem med pensionsålder 41 år som är födda 1943–1951. Många som

⁸ På grund av det låga antalet inom gruppen sker ingen redovisning av statistiken uppdelad på kön.

tillhör de födelseåren kan antas ha avgått före juli 1990, vilket innebär att de inte ingår i materialet.

Tabell 4.6 Taxerad förvärvsinkomst 2007 för pensionärer födda 1943 eller senare fördelad på pensionsålder och födelseår

Pensionsåldersgrupp	Antal	Medel	Kvartil 1	Median	Kvartil 3
<i>41 år totalt</i>	<i>98</i>	<i>345 107</i>	<i>223 800</i>	<i>325 900</i>	<i>429 600</i>
varav 1943-1951	13	419 092	236 500	312 600	459 600
varav 1952-1956	32	335 000	222 050	334 500	425 700
varav 1957-1961	28	364 586	216 100	377 250	487 500
varav 1962-1966	25	297 756	231 600	294 800	342 500
<i>52 år totalt</i>	<i>87</i>	<i>340 053</i>	<i>222 300</i>	<i>300 400</i>	<i>407 700</i>
varav 1943-1947	57	303 693	214 000	271 900	380 600
varav 1948-1955	30	409 137	232 700	377 800	470 300

Källa: SPV och SCB.

Tabellen visar att resultatet för kvartil 1 är ganska jämnt både mellan sångare och dansare och mellan olika åldersgrupper. För dansarna är inkomsterna mer sammanpressade i den yngsta åldersgruppen. Resultatet för sångarna är det motsatta, att inkomstspridningen är mindre i den äldsta åldersgruppen.

I den äldsta åldersgruppen för pensionsålder 41 år, uppnådde de flesta personerna pensionsåldern före 1992, vilket innebär att de har en bruttopension. Medelvärdet för den gruppen är högt jämfört med medianen. Det är ett litet antal som ingår i gruppen vilket innebär att enstaka höga belopp kan få stort genomslag.

I tabellen nedan redovisas hur medelvärdet för taxerad förvärvsinkomst fördelar sig mellan olika inkomstslag. Under posten varav övrigt redovisas den differens som uppstått vid fördelningen. Förutom taxerad förvärvsinkomst redovisas även inkomst av kapital och skattefria inkomster.

Tabell 4.7 Taxerad förvärvsinkomst 2007 för pensionärer födda 1943 eller senare fördelad på inkomstslag och pensionsålder

Inkomstslag	Pensionsålder				
	41	52	59	60	63
<i>Taxerad förvärvsinkomst</i>	345 107	340 053	364 247	363 286	365 675
varav allmän pension	0	10 596	5 308	8 672	35 487
varav statlig tjänstepension	183 585	198 226	176 239	233 214	162 224
varav övrig tjänstepension	0	5 984	840	0	0
varav privat pension	703	7 698	3 438	12 145	2 863
varav bruttolön m.m.	145 415	121 474	159 176	112 143	144 668
varav föräldrapenning	1 494	20	1 534	0	0
varav sjukpenning	1 090	286	247	1 423	0
varav sjuk- och aktivitetsersättning	1 471	2 790	7 399	0	22 419
varav arbetsmarknadsstöd	999	344	0	957	0
varav näringsverksamhet	3 756	4 572	6 184	806	1 632
varav allmänna avdrag	-5 197	-6 456	-3 282	-4 786	-2 508
varav övrigt	11 791	-5 481	7 164	-1 288	-1 110
<i>Inkomst av kapital</i>	30 699	16 324	27 839	13 554	-4 083
<i>Skattefri inkomst</i>	6 014	921	1 536	0	0
varav ekonomiskt bistånd	0	0	0	0	0
varav bostadsbidrag	124	0	0	0	0
varav barnbidrag	5 204	921	1 536	0	0
varav studiemedel m.m.	374	0	0	0	0
varav övrigt	312	0	0	0	0

Källa: SPV och SCB.

Medelvärdet för taxerad förvärvsinkomst är relativt jämnt mellan de olika pensionsåldersgrupperna. Det finns dock betydande skillnader i hur inkomsterna fördelar sig mellan olika inkomstslag.

För pensionsålder 63 år påverkas samtliga värden av att det endast ingår fyra personer i gruppen. Det låga värdet för statlig tjänstepension för den här gruppen samverkar med det höga värdet för sjuk- och aktivitetsersättning.

Värdena för allmän pension följer av att vissa individer har valt att ta ut pensionen före 65 års ålder, vilket tidigast kan ske från 61 år. I gruppen med 41 års pensionsålder är det således färre som är berörda. Medelvärdet är högt för dem med pensionsåldern 63 år, men även för dem med pensionsåldern 52 år.

Gruppen med 52 års pensionsålder har det högsta medelvärdet för övrig tjänstepension. Resultatet för dem som är 65 år eller äldre, var tvärt om att pensionsålder 52 år hade det lägsta medelvärdet för övrig tjänstepension. Det kan tyda på att de med 52 års pensionsålder väljer att ta ut övrig tjänstepension före 65 år genom förtida uttag. Det kan också vara en effekt av enskilt höga belopp som påverkar medelvärdena.

Det finns stora skillnader mellan pensionsåldrarna vad gäller medelvärdena för privat pension. En privat pensionsförsäkring kan tidigast börja betalas ut från 55 års ålder. Det innebär att det finns ett betydande antal med pensionsålder 41 år som inte är berörda, vilket påverkar medelvärdet. De med 52 års pensionsålder har det näst högsta medelvärdet för privat pension. För dem som var 65 eller äldre uppvisade de med 52 års pensionsålder i stället det lägsta medelvärdet. Det kan tyda på att de med 52 års pensionsålder tar ut en stor del av sin privata pensionsförsäkring före 65 års ålder, vilket innebär att det inte blir så mycket kvar efter 65 års ålder. Även i det här fallet kan det dock vara en effekt av enskilt höga belopp som påverkar medelvärdena.

De med pensionsåldern 41 år har relativt höga medelvärden för föräldrapenning och barnbidrag. Det är också den enda gruppen som uppvisar ett medelvärde för studiemedel. De här värdena är i första hand hänförliga till dem som 2007 var mellan 41 och 45 år. Det kan sättas i relation till att den åldersgruppen uppvisade minst variation av inkomsterna av dem med 41 års pensionsålder.

Pensionsgrundande inkomst 2007 för 64 år eller yngre

I tabellen nedan redovisas uppgifter om de pensionsgrundande inkomsterna 2007 för dem som var yngre än 65 år.

Tabell 4.8 Pensionsgrundande inkomst 2007 för pensionärer födda 1943 eller senare fördelad på pensionsålder och kön

Pensionsålders- grupp	Antal	Medel	Kvartil 1	Median	Kvartil 3
<i>41 år totalt</i>	<i>98</i>	<i>141 568</i>	<i>28 700</i>	<i>126 600</i>	<i>244 000</i>
varav män	43	122 980	0	104 800	230 800
varav kvinnor	55	156 100	29 300	163 100	253 400
<i>52 år totalt</i>	<i>87</i>	<i>107 884</i>	<i>0</i>	<i>64 400</i>	<i>199 500</i>
varav män	43	77 370	0	32 800	172 500
varav kvinnor	44	137 706	0	123 500	230 000
<i>59 år totalt</i>	<i>45</i>	<i>144 647</i>	<i>23 700</i>	<i>135 700</i>	<i>253 700</i>
varav män	32	129 655	11 850	115 200	234 400
varav kvinnor	13	181 550	90 500	168 500	311 600
<i>60 år totalt</i>	<i>29</i>	<i>96 143</i>	<i>0</i>	<i>56 400</i>	<i>179 400</i>
varav män	25	97 646	0	56 400	179 400
varav kvinnor	4	86 750	0	71 050	173 500
<i>63 år totalt⁹</i>	<i>4</i>	<i>155 550</i>	<i>102 000</i>	<i>131 250</i>	<i>209 100</i>

Källa: SPV och SCB.

Undersökningen bekräftar att kvinnorna i högre utsträckning fortsätter att arbeta efter att de har avgått med pension enligt PISA-förordningen. Följden blir att de fortsätter att tjäna in pensionsrätter till den allmänna pensionen.

Vidare visar undersökningen att det är flera grupper där värdet för kvartil 1 är noll, det vill säga att de inte har några pensionsgrundande inkomster under 2007. Det är mest anmärkningsvärt för dem med 41 respektive 52 års pensionsålder, eftersom det i första hand är de grupperna som behöver fortsätta att tjäna in pensions-

⁹ På grund av det låga antalet inom gruppen sker ingen redovisning av statistiken uppdelad på kön.

rätter i det allmänna pensionssystemet för att inte riskera en låg total pension från 65 års ålder.

SCB har gjort en kompletterande beräkning av hur många som har noll i pensionsgrundande lön, och vad resultatet blir när dessa utesluts från beräkningen.

Tabell 4.9 Justerad pensionsgrundande inkomst 2007 för pensionärer födda 1943 eller senare fördelad på pensionsålder och kön

Pensionsålders- grupp	Antal		Medel	Kvartil 1	Median	Kvartil 3
	0	>0				
<i>41 år totalt</i>	20	78	177 867	93 100	185 000	260 200
varav män	11	32	165 255	92 050	134 100	267 700
varav kvinnor	9	46	186 641	111 600	204 200	259 200
<i>52 år totalt</i>	29	58	161 827	64 400	171 800	222 900
varav män	15	28	118 818	37 000	113 500	198 750
varav kvinnor	14	30	201 968	119 800	199 450	285 400
<i>59 år totalt</i>	10	35	185 974	90 500	168 500	303 700
varav män	8	24	172 873	59 700	158 000	278 450
varav kvinnor	2	11	214 559	137 900	173 800	344 250
<i>60 år totalt</i>	11	18	154 897	86 300	162 350	195 900
varav män	9	16	152 572	71 350	162 350	191 000
varav kvinnor	2	2	173 500	142 100	173 500	204 900
<i>63 år totalt¹⁰</i>	0	4	155 550	102 000	131 250	209 100

Källa: SPV och SCB.

Tabellen ska utläsas så att de två kolumnerna med antal summerar till det totala antalet som redovisades i den föregående tabellen. Den vänstra kolumnen anger antalet pensionärer med noll i pensionsgrundande inkomst. Resultatet visar att det är en stor andel pensionärer som inte har några pensionsgrundande inkomster. Vidare framgår det att inkomststorleken varierar starkt bland dem som har pensionsgrundande inkomst.

¹⁰ På grund av det låga antalet inom gruppen sker ingen redovisning av statistiken uppdelad på kön.

I tabellen nedan redovisas de pensionsgrundande inkomsterna för pensionsålder 41 (dansare) och pensionsålder 52 (sångare) uppdelad i olika födelseårsgrupper. Tabellen redovisar värdena för samtliga individer som ingår i undersökningen. Tabellen har kompletterats med uppgift om hur många i respektive grupp som saknar pensionsgrundande inkomst för 2007.

Tabell 4.10 Pensionsgrundande inkomst 2007 för pensionärer födda 1943 eller senare fördelad på pensionsålder och födelseår

Pensionsåldersgrupp	Antal	varav med 0	Medel	Kvartil 1	Median	Kvartil 3
<i>41 år totalt</i>	<i>98</i>	<i>20</i>	<i>141 568</i>	<i>28 700</i>	<i>126 600</i>	<i>244 000</i>
varav 1943-1951	13	2	166 738	111 600	163 100	231 100
varav 1952-1956	32	7	151 122	37 500	150 250	256 300
varav 1957-1961	28	5	167 084	25 850	208 650	277 750
varav 1962-1966	25	6	87 672	25 800	85 200	120 500
<i>52 år totalt</i>	<i>87</i>	<i>29</i>	<i>107 884</i>	<i>0</i>	<i>64 400</i>	<i>199 500</i>
varav 1943-1947	57	24	87 848	0	51 400	179 400
varav 1948-1955	30	5	145 953	25 100	144 400	233 800

Källa: SPV och SCB.

För dansare är det ingen åldersgrupp där den pensionsgrundande inkomsten i kvartil 1 är noll. Skillnaden mellan kvartil 1 och 3 är dock betydande. Den yngsta åldersgruppen uppvisar de lägsta pensionsgrundande inkomsterna.

Även sångarna uppvisar stora skillnader i pensionsgrundande inkomster mellan kvartil 1 och 3. För sångare är dock resultatet att de pensionsgrundande inkomsterna är lägre för den äldre åldersgruppen.

Slutsatser

Undersökningen för dem som är 65 år eller äldre visar på lägre taxerade förvärvsinkomster för sångare än för övriga. Sångarna har ett lägre medelvärde för allmän pension än övrigt grupper, men även för privat pension och inkomst av näringsverksamhet. De med 59

års pensionsålder, där skådespelare ingår, uppvisar störst spridning i taxerad inkomst.

Undersökningen för dem som är 64 år eller yngre visar att kvinnor i större utsträckning än män arbetar efter att de har avgått med pension enligt PISA-förordningen. De fortsätter därmed att tjäna in pensionsrätter i det allmänna pensionssystemet.

Vidare visar undersökningen att det finns en grupp som inte alls har några pensionsgrundande inkomster efter att de har avgått med pension. Det är i första hand dansare och sångare, med de lägsta pensionsåldrarna 41 respektive 52 år, som alltså riskerar att få en låg pension från och med 65 år. Det gäller särskilt dem som helt, eller till stor del, kommer att omfattas av den nya allmänna pensionen.

För dansare är de pensionsgrundande inkomsterna någotsånär jämna mellan olika åldersgrupper, med undantag från den yngsta gruppen där inkomsterna var lägre än för övriga tre åldersgrupper. Den gruppen har samtidigt högre medelinkomster av föräldrapening.

Bland sångare uppvisar den yngre åldersgruppen högre pensionsgrundande inkomster än den äldre. Både för manliga sångare och dansare var dock de pensionsgrundande inkomsterna för kvartil 1 noll.

För dem med pensionsålder 59, 60 eller 63 år har eventuella pensionsgrundande inkomster efter pensionsavgången mindre betydelse. De pensionsgrundande inkomsterna för dem med 59 respektive 63 års pensionsålder är högre än för dem med 60 års pensionsålder.

Sammanfattningsvis ser det ut som att en inte obetydlig del av de pensionerade dansare och sångare som är yngre än 65 år kommer att få en sänkning av sin pension när de når den åldern.

4.3 Ansvaret för pensionsvillkoren

Pensionsvillkoren för de statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutionerna är en udda konstruktion på den svenska arbetsmarknaden på det sättet att regleringen sker dels i en statlig förordning, dels i ett kollektivavtal. Att regleringen för området delvis sker i en statlig förordning har som tidigare beskrivits historiska förklaringar. Kollektivavtalet om AIP tillkom som en följd av att förordningsregleringen hade anpassats till ett nytt statligt kollektivavtalat pensionsavtal.

Det kan konstateras att pensionsvillkoren i PISA-förordningen ur många aspekter inte är särskilt väl lämpade för verksamheten vid institutionerna. Anställningsvillkoren skiljer sig mellan institutionerna och statliga myndigheter. Parterna på scenkonstområdet har anpassat anställningsvillkoren efter verksamhetens behov, vilket bland annat medfört mer av kontraktsanställningar och färre fasta anställningar. Det har därmed blivit svårt att tillämpa samma regelverk för institutionerna som för myndigheterna beträffande de fundamentala begreppen i pensionsvillkoren för lön och anställning.

Vidare har de höga kostnader som synliggjorts de senaste åren inneburit att legitimiteten för pensionssystemet har urholkats. Beräkningen av premierna är komplicerad och kostnaderna är svåra att förutse. Dessutom bygger systemet på att premier även ska betalas för personer som sannolikt inte kommer att få någon förmån i slutänden. Kulturutskottet har i sin rapport Uppföljning av pensionsvillkoren inom scenkonstområdet visat att institutioner kan kringgå kostnader genom att bland annat köpa en tjänst av en scenkonstnårs företag i stället för att anställa en scenkonstnär.¹¹ Enligt Kulturrådet finns det även exempel på att institutioner har gjort samproduktioner med en fri grupp, vilket innebär att anställningsförhållandet blir med den fria gruppen. Institutionen anlitar den fria gruppen och de som är anställda vid gruppen får de villkor som gäller vid gruppen.

Det nuvarande systemet med både reglering i förordning och kollektivavtal gör det svårt att säga var ansvaret för pensionsvillkoren egentligen ligger. Kollektivavtalet om AIP är utformat så att det gäller för arbetstagare vid teater-, dans- och musikinstitutioner, vilka omfattas av PA 03 enligt PISA-förordningen. Det innebär att det är regeringen som beslutar om vilka arbetsgivare som ska omfattas av den pensionsordningen.

Det finns fall där regeringen har beslutat att inte låta en arbetsgivare omfattas av PISA-förordningen. Ett exempel är Vara Konserthus, som övertog viss verksamhet från länsmusikorganisationen Stiftelsen Musik i Väst. Konserthuset drivs som ett självförvaltningsorgan direkt under kommunstyrelsen i Vara kommun. Vid överförandet av personal från stiftelsen till konserthuset bestämdes att alla anställningsvillkor skulle vara likvärdiga hos den nya arbetsgivaren. Vara Konserthus anslöt sig till Svensk Scenkonst och

¹¹ 2008/09:RFRI.

gjorde den 10 november 2005 en framställan hos regeringen om att anställda som överförts från Stiftelsen Musik i Väst till Vara Konserthus skulle fortsätta att omfattas av den statliga tjänstepensioneringen.

Regeringen prövade ärendet den 19 januari 2006 och fann att det inte fanns särskilda skäl att bevilja de anställda som överförts från stiftelsen till konserthuset personlig statlig pensionsrätt¹². Vara Konserthus gjorde den 30 januari 2006 en framställan om omprövning av beslutet, med hänvisning till att ansökan inte avsåg pensionsvillkoren för de anställda som överförts den 1 januari 2004, utan dessa personers befattningar, det vill säga musikerna i tre länsmusikensembler.

Regeringen avslog denna framställan den 23 mars 2006¹³. I skälen för beslutet konstaterades att Vara Konserthus är ett självförvaltningsorgan inom Vara kommun, vilket innebär att för befattningar som inte avses i ansökan gäller kommunala tjänstepensionsvillkor. Regeringen ansåg att en fördelning av befattningar av i princip samma slag hos samma arbetsgivare mellan olika pensionsplaner skulle innebära ett avsteg från den reglering som gäller i övrigt.

Frågan om pensionsvillkoren för musiker vid Vara Konserthus är enligt uppgift från Svensk Scenkonst ännu inte löst. Tills vidare betalar Vara Konserthus avgift för AIP för de berörda musikerna, trots att de inte omfattas av bestämmelserna i PISA-förordningen.

Svensk Scenkonst menar vidare att Vara Konserthus heller inte skulle ha varit unikt om musikerna i länsmusikensemblerna hade omfattats av bestämmelserna i PISA-förordningen och andra befattningar hade omfattats av kommunala pensionsbestämmelser. Motsvarande konstruktioner finns vid institutioner som ägs av landsting, där den konstnärliga personalen omfattas av bestämmelserna i PISA-förordningen, medan den administrativa personalen omfattas av landstingskommunala pensionsbestämmelser.

¹² Fi2005/5734.

¹³ Fi2006/623.

5 Så ser det ut på andra håll

I utredningens uppdrag ingår att ta reda på hur tjänstepensioneringen är ordnad inom de delar av scenkonstområdet som inte omfattas av PISA-förordningen. Det ingår även att studera regleringen av pensionsvillkoren för motsvarande konstnärliga grupper i andra länder som kan vara av intresse. Det här kapitlet handlar om detta plus en översiktlig kartläggning av förekomsten av låga pensionsåldrar på den svenska arbetsmarknaden.

5.1 Övriga scenkonstområdet

Förutom AIP-avtalet, som är ett komplement till PISA-förordningen, finns det ingen särskild kollektivavtalad pensionsplan på scenkonstområdet. Vanligtvis är det Avtalspension SAF-LO som tillämpas, men även ITP-planen förekommer. Jag inleder med en kort genomgång av de olika pensionsplanerna. Därefter kommer jag att beskriva vilka delar av scenkonstområdet som tillämpar respektive plan.

5.1.1 Pensionsplanerna

På den privata arbetsmarknaden finns det två dominerande tjänstepensionsavtal, ett för arbetare kallat Avtalspension SAF-LO, och ett för tjänstemän, ITP. ITP-planen är i sin tur tudelad. Den består av dels den nya avdelning 1 (ITP 1) dels den äldre avdelning 2 (ITP 2).

Avtalspension SAF-LO

Avtalspension SAF-LO är en avgiftsbestämd pensionsplan som gäller sedan 1996, då den ersatte den tidigare förmånsbestämda STP-planen. Pensionsplanen har förhandlats fram av Svenskt Näringslivs föregångare Svenska arbetsgivarförbundet (SAF) och LO. Avtalspension SAF-LO innefattar ålderspension och premiefrielseförsäkring samt möjlighet att köpa återbetalningsskydd och familjeskydd.

Pensionsavgiften var ursprungligen 3,5 procent på den pensionsmedförande lönen. Avgiften höjs dock att under åren 2008–2012 stegvis till samma nivå som gäller för tjänstemännens ITP 1. Det innebär att avgiften på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp kommer att uppgå till 4,5 procent och att avgiften på lönedelar som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp kommer att uppgå till 30 procent, beräknat på årsbasis. Beräkningen på årsbasis betyder att det kan vara svårt att få pensionsavgiften beräknad på lönedel över 7,5 inkomstbasbelopp för en arbetstagare som under året varit anställd på två ställen. Den pensionsmedförande lönen utgörs av kontant utbetald bruttolön. Avgiften betalas från och med 25 års ålder till 65 år.

Arbetsgivaren kan träffa överenskommelse om att göra kompletterande avsättningar. Överenskommelse träffas då med lokal facklig organisation eller med den anställde.

Avtalspension SAF-LO administreras av Fora, en valcentral som ägs av Svenskt näringsliv och LO. Arbetsgivaren betalar månatligen in en preliminär avgift för ålderspension och premiefrielseförsäkring till Fora. Fora informerar den anställde om vilka pensionsval som går att göra. Pensionsmedlen överförs till vald förvaltare året efter intjänandeåret, när slutliga avgifter erlagts av arbetsgivaren. Genom ett upphandlingsförfarande har parterna utsett ett antal valbara alternativ.

Den anställde väljer sparform och försäkringsbolag bland dem som har slutit avtal med Fora och vidare om ett återbetalningsskydd ska vara kopplat till pensionen och om familjeskydd ska ingå. Återbetalningsskydd innebär att avsatt pensionskapital betalas ut till efterlevande i form av en pension vid den försäkrades dödsfall. Familjeskydd innebär att ett belopp om ett eller två förhöjda prisbasbelopp betalas ut under fem år vid dödsfall. Den som inte väljer får för närvarande sin avgift placerad i traditionell pensionsförsäkring utan återbetalningsskydd i AMF Pension.

Kostnaden för såväl återbetalningsskydd som familjeskydd belastar den avgiftsbestämda ålderspensionen.

Den premiefrielseförsäkring som ingår i Avtalspension SAF-LO innebär att avgiften till den försäkrades ålderspension, samt i förekommande fall familjeskydd, betalas vid sjukdom och föräldraledighet.

Ålderspensionen betalas ut till den försäkrade från och med 65-års månaden, om inte annan överenskommelse träffas. Pensionen kan tidigast börja tas ut från 55 års ålder. Den kan tas ut under begränsad tid eller livsvarigt.

ITP 1

ITP 1 är en avgiftsbestämd pensionsplan som gäller för privatanställda tjänstemän som är födda 1979 eller senare. Den gäller även för samtliga anställda tjänstemän hos arbetsgivare som börjat tillämpa ITP-planen efter den 1 juli 2007, då den nya planen med avdelning 1 började gälla. Kollektivavtalsparterna är Svenskt Näringsliv och PTK. Planen omfattar ålderspension, sjukpension, premiefrielseförsäkring samt möjlighet att köpa återbetalningsskydd och familjeskydd. Sjukpension och premiefrielseförsäkring betalas med en premie utöver avgiften för ålderspensionen.

För ålderspensionen betalar arbetsgivaren en avgift på 4,5 procent av lönen på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp, och 30 procent på lön därutöver. Pensionsmedförande lön, som beräknas per kalendermånad, är den kontant utbetalda bruttolönen exklusive kostnadsersättningar. Pensionsavgiften tjänas in från 25 till 65 års ålder. Arbetsgivaren kan träffa överenskommelse om att göra kompletterande avsättningar. Överenskommelse träffas då med lokal facklig organisation eller med enskild tjänsteman.

Förmedlare av pensionsavgiften från arbetsgivare till valt alternativ är den partsägda valcentralen Collectum. Arbetstagaren väljer förvaltare och sparform, det vill säga traditionell pensionsförsäkring eller fondförsäkring. Minst hälften av medlen ska placeras i en traditionell pensionsförsäkring. Genom ett upphandlingsförfarande har parterna utsett ett antal valbara alternativ. Icke-väljaren hamnar för närvarande med sin pensionsavgift i en traditionell pensionsförsäkring hos Alecta utan återbetalningsskydd.

Det går att lägga till ett återbetalningsskydd för ålderspensionen. Det går även att välja till ett familjeskydd som före 65 års ålder

betalas ut till efterlevande vid dödsfall. Arbetstagaren kan välja såväl storleken på pensionen, 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp per år, som utbetalningsperiodens längd, 5, 10, 15 eller 20 år. Utbetalningen upphör senast när den försäkrade skulle ha fyllt 70 år.

Pensionen kan betalas ut helt eller delvis, och tidigast från 55 års ålder. Individens väljer om utbetalningstiden ska vara livslång eller kortare. Minsta utbetalningstid är fem år.

Vid sjukskrivning längre än tre månader börjar en sjukpension betalas ut som ett komplement till den allmänna sjukförsäkringen.

Premiefrielseförsäkringen innebär att pensionspremierna efter viss tids sjukdom och vid föräldrapenning betalas av försäkringen.

ITP 2

ITP 2 gäller för privatanställda tjänstemän som är födda 1978 eller tidigare. Pensionsplanen tillkom i sitt ursprungliga skick redan 1960 som ett komplement till folkpension och ATP. Den innehåller både en förmånsbestämd ålderspension och en avgiftsbestämd (ITPK). Alecta är försäkringsgivare för de förmånsbestämda pensionerna och Collectum administrerar ITPK.

Pensionsnivån för den förmånsbestämda ålderspensionen är 10 procent av den pensionsmedförande lönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp. Mellan 7,5 och 20 inkomstbasbelopp är nivån 65 procent och mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp är den 32,5 procent. Den pensionsmedförande lönen består av aktuell fast månadslön multiplicerad med 12,2 plus eventuella rörliga lönedelar. Vissa ersättningar ingår inte, bland annat övertidsersättning och kostnadsersättningar. När det återstår mindre än 60 månader till den ordinarie pensionsåldern finns begränsningar av hur mycket den pensionsmedförande lönen får höjas.

Pensionen tjänas in från 28 års ålder fram till pensionsåldern. Pensionsåldern enligt ITP-planen är 65 år, såvida inte lägre pensionsålder överenskommit. För att få hel ålderspension krävs en anställning med ITP eller annan likvärdig tjänstepension i 30 år.

Avgiften för ITPK uppgår till 2 procent av lönen och betalas från 28 års ålder fram till pensionsåldern. Den anställde väljer sparform och förvaltare samt om återbetalningsskydd och/eller familjeskydd ska ingå. Utbetalningstiden väljs av individen och kan variera från två år till livsvarigt.

Vid sjukskrivning längre än tre månader betalas en sjukpension ut som ett komplement till den allmänna sjukförsäkringen.

Om en försäkrad inte kan arbeta på grund av sjukdom betalas premierna av en särskild premiefrielseförsäkring i stället för av arbetsgivaren.

5.1.2 Pensionsavtalen på scenkonstområdet

Följande genomgång av på vilka delar av scenkonstområdet som pensionsavtalen i föregående avsnitt förekommer täcker inte hela området. Som beskrivits i avsnitt 3.1 finns det en rad aktörer som inte har kollektivavtal om pensioner. Sannolikt finns det bland dessa grupper de som helt saknar tjänstepension.

Privattestrar och fria grupper

De flesta aktörerna inom scenkonstområdet som inte omfattas av PISA-förordningen, men som har kollektivavtal, tillämpar Avtalspension SAF-LO. Det gäller privattestrar och ett antal andra arbetsgivare som är medlemmar i Svensk Scenkonst. Detsamma gäller för de fria grupper som är medlemmar i Teatercentrum och i Danscentrum. Även de aktörer som har tecknat hängavtal till dessa arbetsgivarorganisationers kollektivavtal tillämpar Avtalspension SAF-LO.

Avtalspension SAF-LO ger möjlighet att träffa överenskommelser om kompletterande avgifter. Det finns däremot ingen lägre pensionsålder, vilket innebär att pensionerna kostar betydligt mindre än vad de gör för de statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutioner som omfattas av PISA-förordningen.

När det gäller privattestrar och de fria teater- och dansgrupperna är det först från och med 2003–2004 som det över huvud taget finns kollektivavtal som reglerar de anställdas tjänstepensioner. Även om pensionsvillkoren för konstnärliga anställningar är sämre än vid institutionerna, innebar således införandet av en tjänstepensionsplan ett stort steg framåt.

De fria grupper som har statsbidrag som betalas ut av Statens kulturråd har sedan den 1 november 1996 möjlighet att ansluta sig till PISA-förordningen¹. Det är emellertid ingen grupp som har

¹ Ändring 1996:910 i SFS nr 1991:1427.

gjort det, sannolikt på grund av de höga kostnader som det skulle medföra.

Allianserna

Till skillnad från TeaterAlliansen, vars anställda omfattas av PISA-förordningen och AIP-avtalet, tillämpar Dansalliansen och Musikalliansen Avtalspension SAF-LO.

De dansare och musiker som är anställda vid Dansalliansen respektive Musikalliansen har därmed sämre pensionsvillkor än sina kollegor vid institutionerna. För anställda i Dansalliansen och Musikalliansen innebär det dessutom att när de är tjänstlediga från alliansen för att arbeta vid en institution belastas de med en hög premie för den antastbara ålderspensionen före 65 år enligt PISA-förordningen, som sannolikt inte kommer att resultera i någon förmån.

TeaterAlliansen betalar premier för förmånerna enligt PISA-förordningen för de skådespelare som är anställda vid alliansen. När en skådespelare är tjänstledig för att arbeta vid en institution blir det institutionen som får betala premierna. Om en anställd i stället arbetar hos en arbetsgivare som inte omfattas av PISA-förordningen, får TeaterAlliansen fortsätta att betala kollektiva premier för förmånerna enligt PISA-förordningen under hela tjänstledigheten. Dessutom planerar SPV att fakturera premier för pensionen före 65 år². Om den anställda inte skulle omfattas av en annan pensionsplan under tjänstledigheten, får TeaterAlliansen även betala premier för ålderspensionen från och med 65 år i åtta månader eftersom den anställda fortsätter att tjäna in förmånsbestämd pension under den perioden. Sammantaget innebär det här problem för TeaterAlliansen att förutse premiekostnaderna för de anställda skådespelarna.

² Den här regeln är planerad att införas i SPV:s system under 2009 och syftar till att undvika att det uppstår en ofinansierad pensionsrätt vid pensionsåldern. Fakturering av premier för ålderspensionen före 65 år vid tjänstledighet kommer då att göras retroaktivt från och med 2007-01-01.

Teaterföreningar m.m.

Det finns ett antal aktörer inom scenkonstområdet som tillämpar ITP-planen. Det gäller bland annat ett 30-tal teaterföreningar som är medlemmar i Svensk Scenkonst. Inom teaterföreningarna är i princip administrativ personal anställd. Även Radiosymfonikerna i Sveriges Radio AB Berwaldhallen omfattas av ITP-planen. För dem finns rätt till ålderspension från och med 60 år.

5.2 Andra länder

En del i utredningens uppdrag är att studera regleringen av pensionsvillkoren för motsvarande yrkesgrupper inom det konstnärliga området i andra länder som kan vara av intresse. Förhållandena i våra nordiska grannländerna är de som mest liknar våra och pensionsvillkoren där är därför de som är av störst intresse. Jag har begränsat undersökningen till dem.

Till skillnad från Sverige finns i de övriga nordiska länderna ingen sammanhållen pensionsordning för de nationella och de regionala/lokala scenkonstinstitutionerna. I Norge och Danmark har institutioner på regional/lokal nivå anknytning till kommunala pensionsvillkor. För Den Norske Opera i Oslo och Det Kongelige Teater i Köpenhamn gäller pensionsbestämmelser som bygger på de regler som gäller för statligt anställda. Jag har tyvärr inte lyckats inhämta någon information om vilka speciella pensionsvillkor som kan gälla på scenkonstområdet i Finland. I Island finns det inga speciella regler för scenkonstnärernas pensioner.

5.2.1 Norge

Pensionerna till dansare, sångsolister och korister vid Den Norske Opera i Oslo regleras i en lag från 1998, den så kallade Operapensionsloven. Dansarna och sångarna är medlemmar i Statens Pensjonskasse med de rättigheter och skyldigheter som följer av lagen om Statens Pensjonskasse. Operapensionsloven innehåller tillägg till och undantag från kassans regler.

För att en dansare eller sångare ska omfattas av Operapensionsloven krävs fast anställning eller tidsbegränsad anställning i minst ett år, och en sysselsättningsgrad om minst 50 procent av

heltid. Lagen innehåller regler om avgångsskyldighet och pensionsålder.

En dansare är avgångsskyldig vid utgången av den säsong när han eller hon fyller 41 år. Sångsolister och korister är avgångsskyldiga vid utgången av den säsong när de fyller 52 respektive 56 år. Om arbetsgivaren och den enskilde är överens kan dansarna och sångarna få fortsätta i tjänsten i tre säsonger efter nämnda åldrar.

Pensionsåldern för dansare är 41 år, för sångsolister 52 år och för korister 53 år. Pensionsåldern infaller vid utgången av den säsong när respektive ålder uppnås. Med pensionsålder menas den ålder då rätt att avgå med pension infaller.

Beräkningen av pension sker enligt reglerna i lagen om Statens Pensjonskasse. Ålderspensionen är en förmånsbestämd bruttopension. Operapensionsloven reglerar att tjänstetidskravet för hel pension är 20 år för dansare och 23 år för sångare. Pensionen uppgår till 66 procent av lönen under förutsättning av heltidsanställning och full tjänstetid. Pensionen samordnas med arbetsinkomster enligt olika regler beroende på om avgång skett före eller efter den 1 januari 1999. Om avgång skett efter den tidpunkten samordnas pensionen för den som får anställning som omfattas av lagen om Statens Pensjonskasse, men inte för den som får kommunal eller privat anställning. För den som börjar en anställning vid Den Norske Opera blir lönen minskad.

En dansare eller sångare som avgår före pensionsåldern har rätt till intjänad del av sin pension från och med 65 år. Enligt de regler som gäller sedan den 1 januari 1999 har den som slutar högst fem år före pensionsåldern på grund av svårigheter att uppfylla de konstnärliga kraven i anställningen rätt till intjänad del av pensionen redan från och med pensionsåldern.

När dansaren eller sångaren uppnår den allmänna pensionsåldern 67 år, samordnas pensionen med ålderspension från folketrygden. Pensionen minskas med 75 procent av folketrygdens grundpension. Det betyder alltså att bruttosystemet säkerställer en ograverad pension då den allmänna pensionsåldern inträder.

5.2.2 Danmark

Konstnärligt anställda vid Det Kongelige Teater i Köpenhamn har tidigare till största delen varit anställda på tjänstemannavillkor med rätt till tjänstemannapension, vilket är liktydigt med förmåns-

bestämd pension. I dag är de flesta scenkonstnärer anställda på avtalsvillkor, vilket betyder att pensionen är avgiftsbestämd. För sångsolister betalas 26 procent av grundlönen in till en bidragsfinansierad, avgiftsbestämd pensionsordning och för skådespelare betalas 15 procent. Musiker, repetitörer och visstidsanställda korister får 18 procent av grundlönen inbetald till pensionsordningen.

Skådespelare är avgångsskyldiga vid 70 år, musiker och repetitörer vid 63 år, sångare vid 56 år och dansare vid 40 år. Avgångsskyldigheten inträder vid utgången av det spelår när respektive ålder uppnås.

Fast anställda korister omfattas av villkoren om tjänstemannapension om de slutar sin anställning vid den ålder då de är avgångsskyldiga. Tjänstemannapensionen beror av grundlön och tjänsteår. Det finns fastställda tabeller som visar vad en anställd med en viss grundlön och ett visst antal tjänsteår ska få i pension. Korister tjänar in 1,4 tjänsteår per anställningsår och kan högst uppnå en pensionsålder på 35 år. För hel pension krävs 37 år.

Dansare omfattas normalt av villkoren för tjänstemannapension när de fyller 25 år och kan därmed ha rätt till pension vid avgång vid 40 år, då de är avgångsskyldiga. En dansare kan högst uppnå 22 tjänsteår inräknat tiden som anställd på avtalsvillkor mellan 18 och 25 år. För dansare anställda på avtalsvillkor inbetalas 15 procent till en avgiftsbestämd pensionsordning. Det är möjligt för dansaren att från och med 25 år få pensionsrätt överförd från de avgiftsbestämda pensionsordningen till tjänstemannapensionen och därmed höja antalet tjänsteår. Till såväl avtalsanställda dansare som dansare anställda på tjänstemannavillkor inbetalas 10 procent av grundlönen till en kapitalpension, som kan lyftas vid pensionering som 40-åring.

Vid 65 år när allmän pension börjar utbetalas sjunker nivån på tjänstemannapensionen. Minskningen är dock något mindre än det som betalas ut i allmän pension. Pensionen blir på så sätt något högre från och med 65 år än före 65 år.

5.3 Andra yrken med låga pensionsåldrar

PISA-förordningens pensionsåldrar 41 och 52 år för dansare respektive sångare är unikt låga på svensk arbetsmarknad. Mindre låga pensionsåldrar, men lägre än 65 år, gäller för vissa yrkesgrupper.

De redovisas översiktligt i det följande utan anspråk på att vara en heltäckande redovisning.

Den numera inte särskilt vanliga förekomsten av låga pensionsåldrar ska ses mot bakgrund av att pensionsåldern höjdes under 1990-talet för stora grupper offentligt anställda från 60 eller 63 år till 65 år genom tillkomsten av det statliga pensionsavtalet PA-91 och det kommunala PFA 98.

5.3.1 Statliga sektorn

Enligt det statliga pensionsavtalet PA 03 är pensionsåldern för de allra flesta 65 år. Undantagna är flygledare och yrkesofficerare som har pensionsålder 60 respektive 61 år. Vidare finns det anställda med lägre pensionsålder enligt övergångsbestämmelser till äldre pensionsavtal, vilket kallas för ÖB-rätt. Dessutom finns lokala kollektivavtal som möjliggör avgång med pension före 65 år.

Ålderspensionen före 65 år

Flygledare och yrkesofficerare har rätt till förmånsbestämd ålderspension från 60 respektive 61 år fram till 65 år. Pensionen uppgår till 101 procent av pensionsunderlaget upp till 1 inkomstbasbelopp, 65 procent mellan 1 och 20 inkomstbasbelopp och 32,5 procent mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp.

Pensionen före 65 år är antastbar, vilket innebär att rätten bortfaller om en flygledare eller officer avgår före pensionsåldern. När flygledare och yrkesofficerare uppnår pensionsåldern får de tillgodoräkna sig en engångsavgift på 6,9 procent av lönen eller pensionsunderlaget för kalenderåret före det år de uppnår pensionsåldern. Denna avgift kompenserar för bortfall av avgifter för den individuella ålderspensionen fram till 65 år.

I PA 03 finns det även en särskild bestämmelse om avgång före pensionsåldern för flygförare. Den som uppnått 25 flygtjänstår inom Försvarmakten har rätt till ålderspension från utgången av den månad han eller hon fyller 55 år och får tillgodoräkna sig full tjänstetid. Utöver detta får flygförarna även tillgodoräkna sig en engångsavgift på 6,9 procent av utbetald lön.

Ålderspension före 65 år enligt övergångsbestämmelser

Enligt det tidigare statliga avtalet PA-SPR var det stora grupper anställda som hade rätt att avgå med ålderspension vid 60 eller 63 år. När det avtalet ersattes av PA-91 upphörde de flesta av de lägre pensionsåldrarna. Emellertid fick de arbetstagare som då hade rätt att avgå med pension före 65 år enligt särskilda övergångsbestämmelser behålla den rätten så länge de kvarstår i den anställningen. Dessa övergångsbestämmelser har förts över till PA 03.

Pensionens storlek före 65 år är 65 procent av pensionsunderlaget upp till 20 förhöjda prisbasbelopp och 32,5 procent av belopp mellan 20 och 30 förhöjda prisbasbelopp.

Den som avgår med ålderspension enligt övergångsbestämmelser får sin pensionsavgift för individuell ålderspension på 2,5 procent av lönen slutbetalad till 65 år.

När de allmänna försäkringskassorna förstatligades och tillsammans med Riksförsäkringsverket bildade myndigheten Försäkringskassan, hade kvinnor som fyllde vissa kriterier rätt enligt övergångsbestämmelser att avgå med pension vid 60 års ålder. Vid förstatligandet omförhandlades dessa villkor så att övergångsbestämmelserna kom att omfatta såväl män som kvinnor. Pensionsåldern höjdes då också successivt beroende på födelseår. Exempelvis har den som är född 1952 pensionsålder 61 år, 1957 pensionsålder 63 år och 1962 pensionsålder 64 år.

Samtliga ålderspensioner enligt övergångsbestämmelser är antastbara, Rätten till förmånen upphör om den anställde slutar i förtid i den tjänst som berättigar till förmånen.

Lokala kollektivavtal

Vid vissa statliga myndigheter finns det lokala kollektivavtal om pension utöver vad som följer av PA 03.

En grupp med ett eget avtal är lotsar vid Sjöfartverket. Lotsarna omfattas av PA 03 och har enligt avtalet 65 år som pensionsålder. Enligt ett lokalt avtal från 2004 har lotsarna rätt att avgå vid utgången av 60-års månaden med en pension på 101 procent av pensionsunderlaget upp till 1 inkomstbasbelopp, 65 procent mellan 1 och 20 och 32,5 procent mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp. Vid avgång vid 60 års ålder görs en avsättning till Kåpan Extra om 6,9 procent av utbetalad lön kalenderåret före avgångsåret.

En annan grupp med ett eget avtal är Polisen. Det avtalet innebär att det sätts av 4,2 procent av utbetald lön till Kåpan Extra för poliser med yttre tjänst. Dessa poliser får inte en lägre pensionsålder än 65 år, men de extra avsättningarna är tänkta att kunna användas för avgång med ålderspension före 65 år.

Anställning eller uppdrag för viss tid

För att kunna anställa kvalificerade personer för begränsad tid kan en arbetsgivare behöva utfästa en pension före 65. På det statliga området finns bestämmelser om så kallad inkomstgaranti före 65 år för generaldirektörer, landshövdingar och andra chefsanställningar enligt förordningen (2003:55) om avgångsförmåner för vissa arbetstagare med statlig chefsanställning. Motsvarande behov och förmån finns för att få kvalificerade politiker att ställa upp i val till Sveriges riksdag.³

5.3.2 Kommunala sektorn

Den huvudsakliga pensionen för anställda i kommuner och landsting är sedan 1998 en avgiftsbestämd pension. Pensionsavgiften beräknas från och med 2010 till 4,5 procent av utbetald bruttolön. Dessutom finns en förmånsbestämd ålderspension, sedan 1998 enbart beräknad på lön över 7,5 basbelopp, som tjänas in fram till 65 år. Den kan tas ut tidigast vid 61 års ålder.

I det kommunala pensionsavtalet KAP-KL anges inga pensionsåldrar. Det finns en yrkesgrupp, anställda inom räddningstjänsten med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka, som har rätt till oavkortad pension före 65 år, så kallad särskild avtalspension för anställda inom räddningstjänsten. Som villkor för den särskilda avtalspensionen gäller att den anställde har tillhört räddningstjänsten under minst 30 år och att 25 av dessa år har fullgjorts i utryckningsstyrka. Den som fyller det villkoret kan avgå med särskild avtalspension tidigast från och med månaden efter 58-års månaden.

Den särskilda avtalspensionen uppgår till 73,5 procent av ett pensionsunderlag upp till 7,5 inkomstbasbelopp och trappas ner från 62,5 till 55 procent mellan 7,5 och 20 inkomstbasbelopp,

³ Lag (1994:1065) om ekonomiska villkor för riksdagens ledamöter.

beroende på vilket år arbetstagaren är född. Pensionen betalas ut fram till den månad arbetstagaren fyller 65 år och den minskas på visst sätt med eventuella förvärvsinkomster. Arbetstagaren fortsätter att tjäna in sin ålderspension från och med 65 år under den tid som den särskilda avtalspensionen betalas ut. Däremot får han eller hon ingen kompensation för den allmänna pension som inte tjänas in under tid som pensionär fram till 65 år.

5.3.3 Privata sektorn

Inom den privata sektorn tenderar de grupper som har lägre pensionsålder än 65 år att bli färre. Det handlar mest bara om övergångsbestämmelser om tidigare utfästelser.

ITP-planen

ITP 1 saknar en uttalad pensionsålder. Däremot har arbetsgivaren ett betalningsansvar fram till 65 år. Collectum utreder hur de grupper som har en lägre pensionsålder ska kunna anpassas till ITP 1. ITP 2 är öppet för individuella överenskommelser om lägre pensionsålder än 65 år. Det kan röra sig om allt mellan 55 och 64 år, men dessa överenskommelser är ofta förbehållna högre tjänstemän. Det finns företag som har överenskommelser om en lägre pensionsålder än 65 år för hela grupper anställda. Det gäller exempelvis vissa vårdföretag som tillämpar ITP-planen.

En grupp anställda inom ITP 2 som kan avgå före 65 år med pension är sjöbefäl. De kan ansöka om att få avgå med pension från 60 års ålder. Finansieringen av pensionen mellan 60 och 65 år samt slutbetalningen av pensionen från 65 år sker kollektivt genom samtliga rederier som ingår i Sjöavtalet. Det görs inga löpande avsättningar utan extra uttaxeringar görs efter uppskattning av hur många som förmodas avgå med pension. Någon kompensation för utebliven intjänad allmän pensionsrätt ingår inte i Sjöavtalet.

För piloter gäller pensionsålder 60 år enligt ITP 2. Den löpande premien beräknas så att både pensionen före och efter 65 år är färdigbetald vid 60 år. Nivån på pensionen varierar mellan olika företag. Enligt ett exempel uppgår pensionsnivå före 65 år till 65 procent av pensionsmedförande lön upp till 20 inkomstbasbelopp och 32,5 procent på all lön däröver.

I anknytning till ITP-planen finns kabinpersonal som har pensionsåldern 65 år fram till 50 år. Då ändras pensionsåldern till 60 år. Både förmånen före och efter 65 år finansieras från och med 50 år genom förhöjda löpande månadspremier, så att pensionen är färdigbetald vid 60 års ålder.

Avtalspension SAF-LO

Det finns bland dem som tillämpar Avtalspension SAF-LO vissa grupper som har lägre pensionsålder än 65 år. En sådan grupp är gruvarbetare. De lägre pensionsåldrarna regleras i särskilda avtal. Fora har ingen samlad information om vilka grupper som har sådana avtal och hur dessa avtal är utformade.

Inom ramen för Avtalspension SAF-LO finns det olika öppningar för extra avsättningar av pensionsavgifter. Exempelvis finns det företag som har kollektivavtal om en höjd avgift med 0,5 procent av utbetald lön. De extra avsättningarna har växlats mot löneavstående. Exempel på sådana kollektivavtal är Kraftverksavtalet och Målaravtalet. Det förekommer också individuella överenskommelser om högre avsättningar.

Inom avtalsområdet finns även Livsarbetstidspension/Arbetstidspension som är ett komplement till Avtalspension SAF-LO. Det är en arbetsgivarbetald försäkring enligt vilken den anställde väljer om tid ska sparas i en tidbank eller om extra avsättningar ska göras till pension. Tidbanken ger möjlighet till extra ledighet. Extra pensionsavsättningar förbättrar möjligheterna att gå helt eller delvis i pension före 65 år.

5.3.4 Övrigt

Även utanför de stora kollektivavtalsområdena finns pensionsvillkor som ger rätt till pension före 65 år. Inom den fackliga sfären har det varit vanligt att ombudsmän kunnat gå i pension vid 60 år. Det förefaller emellertid där, som på andra håll, som att utvecklingen går mot höjda pensionsåldrar.

Det finns en yrkeskategori som har en likartad situation som dansare och sångare när det gäller karriärens längd och det är elitidrottarna. Jag har därför försökt ta reda på i vad mån de har anordningar som sörjer för tiden efter karriären.

Enligt vad Unionen uppger har elitidrottarnas behov av att sluta kollektivavtal vuxit under senare år i och med att anställningsförhållandena blivit allt mer lika dem på arbetsmarknaden i övrigt. Det är främst inom lagidrotter där idrottarna blir anställda av sina klubbar som intresset av kollektivavtal är som störst. Kollektivavtalen handlar främst om lön, pension, semestervillkor och att det finns adekvata olycksfallsförsäkringar.

Det finns inga tjänstepensionsavtal inom området som är förmånsbestämda och liknar villkoren i PISA-förordningen. Däremot förekommer alla möjliga arrangemang för att trygga den framtida försörjningen. Försäkringsmäklare uppvaktar aktivt idrottarna i det avseendet. Det pågår också diskussioner kring alternativa karriärvägar när idrottsbanan är slut.

Hockeyspelare i elitserien har ett kollektivavtal som innefattar IdrottsUtövarPensionsplanen (IUP). Enligt planen sätts från och med 18 år 6 procent av lönen av till pension. Kollektivavtalet löper ut våren 2009. I de pågående förhandlingarna diskuteras om och hur idrottarna ska kunna inordnas i ITP 1. För fotbollsspelare finns motsvarande villkor som för hockeyspelarna.

6 Genomgripande förändringar

Förändringar i bakomliggande pensionssystem och utvecklingen på scenkonstens område har lett till problem med tjänstepensionerna vid statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutioner. Problemen är så pass svårartade att det krävs genomgripande förändringar för att komma tillrätta med dem.

6.1 Förändrade bakomliggande pensionssystem

Under de senaste tio–femton åren har stora förändringar skett av de arbetsbaserade pensionssystemen i Sverige och då även av det statliga tjänstepensionssystemet.

Livsinkomstprincipen är grundläggande för det reformerade allmänna ålderspensionssystem som började införas för tio år sedan. Pensionen baseras på hela livets inkomst. Värdet av alla under yrkeslivet inbetalda pensionsavgifter motsvarar det som ges ut i pension. Övergången från det förmånsbestämda ATP-systemet till en inkomstpension och en premiepension har sin parallell i den successiva förändringen av tjänstepensionssystemen på arbetsmarknaden. Om man bortser från övergångsgenerationer har det nu kommit dithän att även tjänstepensionen i sin helhet är avgiftsbaserad på den del av inkomsten som grundar allmän pension. På högre inkomster är den för anställda i offentlig sektor fortfarande i huvudsak förmånsbaserad.

Livsinkomstprincipen har en koppling till flera reformer som på senare år genomförts för att främja arbetslinjen. Enligt lagen om anställningsskydd har till exempel en arbetstagare numera rätt att stanna kvar i sin anställning till den månad han eller hon fyller 67 år, oavsett förutsättningarna att i den åldern utöva sitt yrke. Den rätten har föregåtts av att stora grupper anställda inom offentlig

sektor avstått från sin rätt till ålderspension mellan 60 och 65 år eller 63 och 65 år mot en förbättrad pension från och med 65 år.

Tjänstepensionskostnaderna för anställda inom offentlig sektor har synliggjorts. Sedan 1998 betalar exempelvis statliga myndigheter försäkringstekniskt beräknade premier till SPV för sina anställdas pensionsförmåner eller så gör myndigheterna (affärsverk) försäkringstekniska avsättningar i balansräkningen. På så sätt har statliga myndigheter fått ta kostnadsansvaret för de pensionsvillkor som de genom Arbetsgivarverket förhandlar fram med sina fackliga motparter.

6.2 Behov av förändrat scenkonstpensionssystem

De nu beskrivna förändringarna har stor betydelse för den problem-bild som beskrivs i kapitel 4. Till dem ska läggas de förändringar som sker på scenkonstens område, till exempel att allt fler anställs för begränsad tid i stället för tillsvidare.

Pensionerna för anställda vid statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutioner har visserligen också förändrats, men det har skett så att säga i andra hand, som en följd av att det statliga tjänstepensionssystemet har förändrats. Kopplingen till det statliga pensionsavtalet och den finansieringsmodell som skapats för statliga myndigheter har gjort det svårt att anpassa pensionerna till de speciella förhållanden som råder på scenkonstområdet. På grund av att pensionsvillkoren har varit författningsreglerade har Svensk Scenkonst och de fackliga organisationerna endast marginellt kunnat påverka dem.

En analys av utredningens uppdrag leder fram till att uppdraget går ut på att så långt möjligt växla från statligt reglerade pensionsvillkor till kollektivavtalsreglerade villkor. I direktiven är saken formulerad så här: ”Eftersom tjänstepensionering på den svenska arbetsmarknaden normalt regleras genom kollektivavtal måste ett förslag om författningsreglering kunna motiveras utifrån de särskilda förhållandena på detta område.”

Inställningen att pensionsvillkoren även på detta område ska bestämmas av arbetsmarknadens parter ter sig okontroversiell, närmast självklar. Tre frågor behöver besvaras.

- Hur kan den statliga regleringen avvecklas på bästa sätt?
- Behöver någon del i en ny ordning vara statligt reglerad?

- Hur skulle det kollektivavtalade pensionssystemet kunna se ut?

Mina svar på frågorna lämnar jag i följande fem kapitel.

Kapitel 7

Grundläggande är att PISA-förordningen måste avvecklas för att Svensk Scenkonst och dess fackliga motparter ska kunna ta det ansvar för pensionsvillkoren som enligt min uppfattning borde vara deras, inte statens. Avvecklingen kan starta först 2012, men bör sedan ske under en rimligt kort övergångsperiod.

Kapitel 8

Ålderspensionen före 65 år för konstnärlig personal fungerar inte som den en gång var tänkt. Dansare och sångare är i stället betjänta av ett system för karriärutveckling eller karriärväxling. Staten har här en roll att spela. Kapitel 8 handlar om det. I kapitel 11 föreslår jag parterna vad de för övrig konstnärlig personal bör ersätta ålderspensionen före 65 år med.

Kapitel 9

När PISA-förordningen avvecklas går den konstnärliga personalen miste om den antastbara ålderspensionen före 65 år. Som kompensation bör de få ett tillägg till sin den 31 december 2011 intjänade del av ålderspensionen från och med 65 år. Den kompensationen beskrivs i kapitel 9.

Kapitel 10

Frågan om förutsägbara pensionskostnader är akut. Den bör därför tas om hand redan 2010 genom en övergång till kollektiva premier för ålderspensionen före 65 år. De nya statliga förmånerna till dansare och sångare före 65 år bör från och med 2012 inte längre belasta enskilda institutioner. Hur detta skulle kunna fungera utvecklar jag i kapitel 10, där jag också tar upp den justering av statsbidragen till scenkonstinstitutionerna som bör göras.

Kapitel 11

Avvecklingen av PISA-förordningen måste följas av en utveckling av AIP-avtalet eller annat pensionsavtal. Detta är en fråga för Svensk Scenkonst och deras fackliga motparter. För min del anser jag avgiftsbestämda pensioner vara bäst lämpade för förhållandena på scenkonstområdet. I kapitel 11 prövar jag hur stora pensionsavgifterna behöver vara för att ersätta de avvecklade förmånsbestämda pensionerna och vilka tilläggsavgifter som en övergångsgeneration behöver för att den inte ska förlora på växlingen från förmånsbestämda till avgiftsbestämda pensioner. Avgifterna är baserade på försäkringstekniska beräkningar som utredningen låtit göra. Jag föreslår också en kollektiv avgift för specifika ändamål.

En avslutande reflexion: Efter att i begynnelsen ha varit en fråga för arbetsgivaren och under 70 år ha omhändertagits av staten övergår pensionsvillkoren för den statsunderstödda scenkonsten nu till att vara en fråga för arbetsgivare och anställda.

7 Den statliga regleringen av pensionsvillkoren avvecklas

Den översyn som utredningen har att genomföra ska enligt direktiven inriktas på att pensionssystemet ska vara anpassat till de speciella förhållanden som råder på scenkonstens område. Bör systemet efter en sådan anpassning vara reglerat i kollektivavtal eller i författning? Den frågan får sitt svar i detta kapitel.

Ett förslag om författningsreglering måste kunna motiveras utifrån de särskilda förhållandena på scenkonstområdet. Förslag om sådan författningsreglering lämnar jag i kapitel 8.

7.1 Förslag

Jag föreslår att PISA-förordningen avvecklas för anställda inom scenkonstområdet med början år 2012. Förordningens bestämmelser om ålderspension föreslås upphöra att gälla med utgången av år 2011, utom för de åldersgrupper som den 1 januari 2012 har högst fem år kvar till pensionsåldern enligt förordningen eller de institutionschefer som varit anställda utan avbrott sedan den 31 december 2011. Bestämmelserna fortsätter naturligtvis att tillämpas även för tidigare anställda som vid upphörandet hade rätt till en förmån enligt förordningen.

Tabell 7.1 PISA-förordningen fortsätter att gälla efter 2011 för anställda som är födda i följande intervall

Pensionsålder enligt PISA-förordningen	Anställd född år
65 år	1951 eller tidigare
63 år	1953 eller tidigare
60 år	1956 eller tidigare
59 år	1957 eller tidigare
52 år	1964 eller tidigare
41 år	1975 eller tidigare

Jag föreslår vidare att PISA-förordningen ska fortsätta att gälla för anställda som fortlöpande har rätt till tillfällig sjukpension sedan före 2012.

Institutionschef för vilken PISA-förordningen gäller och som är född 1957 eller senare föreslås kunna komma överens med arbetsgivaren om att andra pensionsbestämmelser ska gälla. Nyanställd institutionschef ska inte omfattas av förordningen.

Jag föreslår slutligen att bestämmelserna om sjukpension och efterlevandepension enligt PISA-förordningen och premiebefrielse enligt SPVs försäkringsvillkor ska gälla till och med den 31 december 2016. Premiebefrielsen föreslås från och med 2010 omfatta pensionsavgiften för AIP-avtalet.

7.2 Överväganden

Den grundläggande fråga som utredningen fått är om pensionsvillkoren ska vara kollektivavtalsreglerade eller statligt reglerade. Den frågan har en stark koppling till hur anpassningen till de speciella förhållandena på scenkonstområdet ska gå till. Ska det ske genom kollektivavtal eller författning? En anpassning genom kollektivavtal förutsätter att nuvarande författningsreglering avvecklas.

7.2.1 Kollektivavtalsreglerat i stället för författningsreglerat

Det statsunderstödda scenkonstområdet är närmast unikt på det sättet att pensionsvillkoren i huvudsak är statligt reglerade. För statsanställda upphörde den statliga regleringen 1974. De skäl som en gång kan ha funnits för att scenkonstområdet inte följde efter föreligger inte längre.

Pensionskostnaderna har tidigare varit en del av statens stöd till institutionerna. I dag finns det inga bidrag som är specialdestinerade till pensioner. Institutionerna betalar den försäkringstekniska kostnaden för pensionerna. När kostnaderna för pensionerna har ökat, har i praktiken också statsbidragen ökat, om än inte alltid till den grad att de täckt hela kostnadsökningen. Att staten i fortsättningen ska stå för hela kostnadsökningen borde inte vara självklart. Verksamheten finansieras till stora delar även med bidrag från landsting och kommuner. I och med att staten inte längre

bekostar pensionerna med särskilda medel, faller det tyngsta skälet för staten att reglera pensionsförmånerna.

Om det är scenkonstinstitutionernas ansvar att betala vad pensionerna kostar bör de också, som andra arbetsgivare, kunna påverka kostnaden. Som andra arbetsgivare har man en arbetsgivarorganisation som förhandlar med fackliga organisationer om anställningsvillkor. Att då ha pensionsvillkor som de statliga parterna förhandlar om och som är tillämpliga genom en förordning får anses vara en egenartad ordning. Det naturliga är att parterna på scenkonstområdet, på samma sätt som på arbetsmarknaden i övrigt, förhandlar fram ett pensionssystem som är anpassat till förhållandena på det egna området. Det bör också kunna leda till att systemet återfår den legitimitet som många anser att det har förlorat. Arbetsgivare och anställda kommer sannolikt att känna en annan lojalitet mot ett system som man själva skapat. Till exempel kan kanske en inte alltid önskvärd utveckling mot att engagera egna företagare hejdas.

En avveckling av PISA-förordningen kan ses som en fortsättning på den utveckling som började 2003. Då kom PA 03, ett nytt statligt pensionsavtal enligt vilket den förmånsbestämda pensionen beräknad på lön upp till taket för allmän pension växlades mot en avgiftsbestämd pension. För scenkonstområdet innebar det att pensionsvillkoren behövde kompletteras med en avgiftsbestämd pension. På grund av att området inte kunde ansluta sig till de statliga parternas avgiftsbestämda pensionssystem¹ gick en avgiftsbestämd pension bara att åstadkomma genom ett eget kollektivavtal. Därför är ålderspensionen från och med 65 år redan i dag i huvudsak reglerad i kollektivavtal för anställda vid teater-, dans och musikinstitutioner.

Eftersom avgiftsbestämda pensioner är bättre anpassade än förmånsbestämda till de förhållanden som råder på scenkonstområdet kan två viktiga steg mot en bättre ordning anses vara tagna i och med AIP-avtalets tillkomst. Pensionsvillkoren är reglerade i ett kollektivavtal och regleringen avser ett avgiftsbaserat system. Problemet med AIP-avtalet är emellertid att det endast avser en del av de anställdas pensionsvillkor. Två regelverk, AIP-avtalet och PISA-förordningen, med varsina huvudmän är inte något bra arrangemang.²

¹ De avgiftsbestämda pensionerna i PA 03 regleras och hanteras på det sätt som avtalsparterna på det statliga området bestämmer. De ingår inte i den statliga finansieringsmodellen med premier som betalas till SPV.

² Problemet behandlas i avsnitt 4.3.

Jag ser det som en provisorisk lösning i avvaktan på att kollektivavtalsparterna tar över hela ansvaret för pensionsvillkoren.

I de kontakter som förevarit under utredningens gång har en viss oro uttalats när ett minskat statligt engagemang i pensionsvillkoren förts på tal. Det skulle på vissa håll uppfattas som att staten tar ett steg tillbaka från sitt ansvar för kulturen. Jag kan inte se det så, men visst finns det pensionsvillkor som kanske mer än andra anställningsvillkor kan ställa till problem för såväl kulturutövare som teater-, dans- och musikinstitutioner. I den mån staten har särskilda förutsättningar att hantera de problemen kan det finnas skäl för staten att engagera sig. Men att lösa ett specifikt problem är något annat än att ta ansvar för pensionssystemet som sådant. I kapitel 8 lämnar jag förslag på statlig reglering av en fråga där förhållandena är så pass speciella på scenkonstområdet att de motiverar ett fortsatt statligt ansvarstagande.

I och med att PISA-förordningen upphör att gälla upphör vissa bestämmelser som tillkommit på initiativ från kollektivavtalsparterna. I förordningens 7 § sägs att en arbetstagare som avgår före pensionsåldern och har haft en anställning enligt långtidskontrakt under vissa förutsättningar har rätt till fribrev för ålderspension före 65 år. Den bestämmelsen tar jag hänsyn till vid bestämmandet i kapitel 9 av den intjänade pensionsrätten enligt förordningen.³ Jag föreslår också att liknande villkor överförs på rätten till omställningsersättning och efterlön i kapitel 8.⁴

Enligt PISA-förordningens 10 § kan Kollektivavtalsstiftelsen Trygghet i samverkan TRS, genom att betala premier till SPV, under vissa förutsättningar upprätthålla pensionsrätten enligt förordningen för en arbetstagare som blir uppsagd och avgår på grund av arbetsbrist. Att överföra en sådan möjlighet till rätten till omställningsersättning och efterlön låter sig knappast göra. En annan sak är det med AIP.

Jag föreslår att PISA-förordningen ska upphöra att gälla beträffande ålderspension med utgången av år 2011 med undantag för avgångna, äldre och sjuka. Det kan synas vara väl tilltaget med en period på två och ett halvt år från det att utredningen läggs fram till dess att det nya systemet ska börja gälla. I själva verket är tiden ganska kort med hänsyn till den process som utredningsförslagen ska gå igenom innan de kan resultera i förordningar och innan Svensk Scenkonst och de fackliga parterna är klara med ett

³ Se avsnitt 9.2.3.

⁴ Se avsnitt 8.2.1.

kollektivavtal som kan ta vid 2012. Dessutom ska administrationen av såväl PISA-förordningen som AIP-avtalet hinna anpassas till de nya regelverken.

7.2.2 PISA-förordningen fortsätter att gälla för avgångna, äldre och sjuka

När ett avtalsområde byter pensionsplan är det brukligt att övergångsbestämmelser meddelas om att den tidigare planen ska fortsätta att gälla för vissa grupper av anställda.

Bestämmelserna i PISA-förordningen fortsätter givetvis att gälla för de arbetstagare som avgått med rätt till en pensionsförmån enligt förordningen. Det gäller såväl förmåner som utbetalas som förmåner som ännu inte börjat utbetalas.

Anställda som har kort tid kvar till pensionsåldern bör kunna få den pension som de kan ha ställt in sig på. Frågan är då vad som ska anses vara kort tid. En vanlig period är fem år. Den gränsen har till exempel tillämpats när det statliga pensionsavtalet bytte skepnad från PA-91 till PA 03 och likaså när PISA-förordningen växlade från det ena till det andra av de båda avtalen. Det är också en femårsperiod som är mitt förslag.

För konstnärlig personal handlar avvecklingen av PISA-förordningen om en stor villkorsförändring genom att rätten till ålderspension före 65 år upphör. Det talar för att fler än fem årgångar borde fortsätta att omfattas av förordningen.⁵ Å andra sidan är det angeläget att det nya pensionssystemet får genomslag så snart som möjligt. Problemen med nuvarande system är så pass besvärande att det behovet får anses väga tyngre. Till saken hör att det egentligen handlar om mer än fem år eftersom förändringarna föreslås börja gälla först 2012. Det är inte heller givet att det för alla anställda är bättre med nuvarande villkor. Den frågan beror för den konstnärliga personalen främst på i vad mån de tänkt sig utnyttja och skulle ha kunnat utnyttja sin låga pensionsålder enligt PISA-förordningen.

Valfrihet är ett alternativ till att alla anställda som har högst fem år kvar till pensionsåldern obligatoriskt ska bli kvar på nuvarande

⁵ Växlingen från förmånsbestämda till avgiftsbestämda pensioner har på ITP-området hanterats så att endast de allra yngsta åldersgrupperna, de som ännu inte börjat omfattas av den förmånsbestämda ålderspensionen, kom att få den nya avgiftsbestämda avdelning 1. På KFS-området (gäller för vissa kommunala företag) var det mer brådskande med växlingen, där drogs gränsen vid 55 år.

bestämmelser. De borde kanske kunna få välja att gå över på de nya bestämmelserna. Problemet med en sådan möjlighet är dels att den anställda ställs inför ett val som för många kan vara svårt att göra, dels att valprocessen blir en hantering ovanpå mycket annat nytt som ska fungera.

Som framgår av förslaget ska tillämpningen av PISA-förordningen på dem som är födda senast ett visst år inte bara gälla dem som var anställda årsskiftet 2011–2012 utan även dem som anställs därefter. Att ha olika villkor för dessa båda kategorier vore administrativt betungande och knappast heller önskvärt.

Anställda som vid utgången av 2011 uppbär tillfällig sjukpension enligt PISA-förordningen föreslås fortsätta att omfattas av PISA-förordningen så länge utbetalningen pågår. Om den anställda sedan avgår med sjukpension fortsätter förordningen att gälla. För den anställda som blir frisk – den tillfälliga sjukpensionen upphör – och inte tillhör ovan nämnda födelseårgångar, upphör förordningen att gälla. I stället börjar det omförhandlade AIP-avtalet att gälla. Den intjänade statliga pensionsrätten enligt PISA-förordningen som beskrivs i kapitel 9 nedan ska i dessa fall beräknas per frisktidpunkten. Dessa förslag till övergångsbestämmelser för anställda som vid årsskiftet 2011–2012 uppbär tillfällig sjukpension följer det som brukar gälla när ett avtalsområde byter pensionsavtal.

7.2.3 PISA-förordningen fortsätter att gälla för nuvarande institutionschefer

För institutionschefer är pensionsbestämmelserna i PISA-förordningen en del av de villkor som gäller för den anställning som de har. När nu pensionsbestämmelserna ändras är det rimligt att pensionsvillkoren enligt förordningen ska fortsätta att gälla för de institutionschefer som villkoren gällt för sedan den 31 december 2011. Som en del i pensionsbestämmelserna finns en möjlighet för arbetsgivaren att besluta om och betala en inkomstgaranti eller ett avgångsvederlag enligt förordningen (2003:55) om avgångsförmåner för vissa arbetstagare med statlig chefsanställning.

När en institutionschef nyanställs efter 2011 bör pensionsförmånerna ingå som en del i de anställningsvillkor som han eller hon ska komma överens med institutionen om. Det bör gälla även om institutionschefen har mindre än fem år kvar till pensionsåldern enligt PISA-förordningen. För dem som har mer än fem år kvar,

nyanställda eller ej, ska det vara möjligt att kunna komma överens med arbetsgivaren om andra pensionsvillkor. En sådan överenskommelse bör inte begränsas till att behöva träffas i anslutning till årsskiftet 2011–2012. En liknande möjlighet har funnits för de statliga chefer som var med om övergången från förordningen (1995:1038) om statliga chefs pensioner m.m. till nyss nämnda förordning om avgångsförmåner för vissa arbetstagare med statlig chefsanställning. Valet har i det fallet varit individens och gällt möjligheten att bli omfattad av de nya bestämmelserna.

7.2.4 Sjukpension och efterlevandepension

I PISA-förordningen finns förutom bestämmelser om ålderspension bestämmelser om sjukpension och efterlevandepension. För dessa så kallade riskförmåner görs inga löpande avsättningar på individnivå under anställningstid. För en arbetsgivare som har utfäst en sådan förmån är det därför viktigt att försäkra sig mot risken att ett skadefall inträffar. Förenklat uttryckt finansierar riskförsäkringen skadefall som inträffar under ett år med de premier som betalas in under året.

En fungerande försäkring av sjukpension och efterlevandepension är en förutsättning för att avvecklingen av PISA-förordningen ska kunna börja 2012. Det skulle emellertid inte vara helt enkelt för Svensk Scenkonst och PTKs förhandlingsgrupp Svensk Scenkonst att i god tid före 2012 vara klara med utformningen av riskförmånerna och därefter hinna upphandla en försäkringsgivare som är beredd att erbjuda försäkring av förmånerna från och med 2012. Att ersätta förordningens ålderspensionsbestämmelser med ett vidareutvecklat AIP-avtal eller ett annat pensionsavtal kommer att vara en tillräckligt stor fråga för parterna att hinna bli överens om.

För att underlätta övergången till kollektivavtalsreglerade förmåner har jag mot den här bakgrunden valt att föreslå att bestämmelserna om sjukpension och efterlevandepension ska fortsätta att gälla under en övergångsperiod på som längst fem år. Om parterna före 2017 är klara med hur förmånerna ska vara utformade och försäkrade, bör det naturligtvis vara möjligt att låta PISA-förordningen upphöra att gälla i aktuella delar vid en tidigare tidpunkt.

Rätt till efterlevandepension finns inte bara efter den som avlider i tjänst utan även efter den som uppbär ålders- eller sjukpension enligt PISA-förordningen. För dem som inte längre omfattas av förordningen faller rätten till efterlevandepension emellertid bort när de avgår från sin anställning. Såvitt jag förstår kan varken de omställningsförmåner som föreslås i kapitel 8 eller de fribrev som föreslås i kapitel 9 eller AIP likställas med den ålderspension som grundar rätt till efterlevandepension i förordningen. Jag har övervägt att föreslå en koppling till en eller flera av dessa förmåner men inte funnit tillräckliga skäl för det. Rätten till efterlevandepension enligt PISA-förordningen ska endast bestå under som längst fem år. Den efterlevandepension som därefter blir aktuell kommer sannolikt inte att kunna falla ut efter en pensionär.

7.2.5 Avgiftsbefrielse

I den riskpremie som arbetsgivarna betalar till SPV ingår inte bara försäkring av sjukpension och efterlevandepension utan även en avgiftsbefrielseförsäkring. Som tidigare visats omfattar avgiftsbefrielsen vid sjukpension såväl premierna till de förmåner som ingår i det statliga finansieringssystemet som pensionsavgifterna till den individuella ålderspensionen och den kompletterande ålderspensionen enligt PA 03. För teater-, dans- och musikinstitutionerna betyder det att de inte har någon avgiftsbefrielse för pensionsavgiften för AIP. Institutionerna måste alltså själva betala AIP-avgifterna för anställda och före detta anställda som uppbär sjukpension. Detta är inte hållbart för en liten arbetsgivare som till exempel en regional teater. Avgiftsbetalningen måste också säkras för den händelse en teater läggs ner.

Jag har föreslagit att riskpremien till SPV även för scenkonstinstitutionerna ska täcka pensionsavgiften för avgiftsbestämd ålderspension. Det har naturligtvis stor betydelse under de fem år från och med 2012 som riskpremien skulle fortsätta att betalas. Den personal som inte omfattas av PISA-förordningen kommer nämligen då inte att ha rätt till någon förmånsbestämd ålderspension som arbetsgivaren behöver avgiftsbefrielse för. Det är AIP-avgiften som behöver avgiftsbefrielseförsäkras.

Att scenkonstinstitutionerna inte har fått AIP-avgiften avgiftsbefrielseförsäkrad redan från det att den infördes 2003 måste

betraktas som ett förbiseende. Jag har föreslagit att den riskpremie som institutionerna betalar till SPV redan från och med 2010 ska avse även pensionsavgiften för AIP.

8 Omställningsersättning och efterlön för dansare och sångare

Jag ska enligt utredningens direktiv lämna förslag på materiella förändringar i de delar av pensionsvillkoren som föreslås vara författningsreglerade, för att göra dessa bättre anpassade till förhållandena på scenkonstområdet. Detta kan bland annat gälla frågor om pensionsåldrar, intjänandetider och krav på anställningstid för hel förmån.

Mina förslag ska även kunna innebära att rätten till en viss förmån ersätts av rätten till en annan typ av förmån. I detta kapitel föreslår jag att den förmånsbestämda ålderspensionen före 65 år för dansare och sångare ersätts av andra förmåner i statlig regi. För övrig konstnärlig personal lämnar jag förslag i kapitel 11.

8.1 Förslag

Jag föreslår att dansare och sångare får rätt till omställningsersättning enligt en särskild förordning med nivån 85 procent under fyra år av ett ersättningsunderlag – samma som pensionsunderlaget enligt PISA-förordningen – upp till 20 inkomstbasbelopp, varefter nivån femte och sista året sänks till 65 procent. Efter de fem åren utbetalas en ersättning kallad efterlön på 40 procent av nämnda underlag upp till 7,5 inkomstbasbelopp fram till 65 års ålder.

För rätt till omställningsersättning och efterlön föreslår jag att det ska krävas en tjänstetid av minst 16 år som dansare eller sångare vid en institution som omfattas av förordningen. Avgång från en anställning som dansare eller sångare som berättigar till ersättning föreslås kunna ske för dansare tidigast då åldern 39 år och senast då åldern 44 år uppnås och för sångare tidigast då åldern 48 år och senast då åldern 53 år uppnås, om inte institutionen medger rätt till omställningsersättning och efterlön vid senare avgång. Om

anställningen inte påbörjats före 39 respektive 48 års ålder krävs för rätt till ersättning att anställningen varat minst sex månader.

Dansare och sångare som har rätt till hel omställningsersättning och efterlön föreslås kunna välja att i stället få en efterlön på 49 respektive 56 procent av ersättningsunderlaget upp till 7,5 inkomstbasbelopp under hela ersättningsperioden. För rätt till sådan efterlön krävs att avgång från anställningen sker tidigast då åldern 41 respektive 52 år och senast då åldern 44 respektive 55 år uppnås, om inte institutionen medger rätt till efterlön vid senare avgång. Anställningen ska ha påbörjats före 41 respektive 52 års ålder.

Jag föreslår att dansare och sångare som har en tjänstetid av minst 8 år som dansare eller sångare ska få en halv omställningsersättning på 70 procent under tre och ett halvt år och därefter en halv efterlön på 20 procent av underlaget upp till 7,5 inkomstbasbelopp vid de åldrar som föreslås för hel ersättning. Detsamma föreslår jag ska gälla för dansare eller sångare som vid tidigast 34 respektive 43 års ålder är anställd med långtidskontrakt och har varit det i minst fem år och som har en tjänstetid av minst 8 år.

Jag föreslår även att dansare som fortsätter att omfattas av PISA-förordningen efter 2011 ska kunna välja omställningsersättning och efterlön enligt den nya förordningen i stället för ålderspension före 65 år enligt PISA-förordningen. Efterlönenivån ska i det fallet vara 60 procent utan någon begränsning för den som uppfyller villkoren för hel omställningsersättning och efterlön och 30 procent för den som uppfyller villkoren för halv.

En dansare eller sångare som är kvalificerad för omställningsersättning och efterlön och till följd av långtidskontrakt har rätt till fribrev för ålderspension före 65 år har att välja en av förmånerna. Båda kan inte uppbäras.

8.2 Överväganden

Det speciella med pensioner för scenkonstnärer är att karriären inte alltid kan fortgå fram till dess att det är dags att ta ut den allmänna pensionen. Frågan har då varit hur det ska lösas och i vad mån lösningen kräver ett engagemang från staten.

8.2.1 Omställningsersättning i stället för pension

Det är uppenbart att nuvarande tidiga ålderspensionering av dansare och sångare inte fungerar som den en gång var tänkt. Den som avgått med ålderspension kunde förr räkna med att få uppbära sin pension livsvarigt utan ytterligare arbetsinsats. Så var det när tjänstepensionen fyllde ut bortfallet av allmän pension och innan den allmänna pensionen reformerades till att beräknas på hela livets inkomst. Som det nu är krävs fortsatt arbete för att inte ålderspensionen ska sänkas vid 65 år. Att fortfarande kalla den förmån som dansare och sångare får långt före 65 år för ålderspension får därför anses vara vilseledande.

Förslag har framförts om att återinföra en garanti från 65 år, liknande den som gällde fram till 1992. Det är enligt min uppfattning inte rätt väg att gå. Redan mycket höga kostnader skulle bli ännu högre. Det har gjorts gällande att en garanti skulle kunna finansieras med inkomstsamordning av ålderspensionen före 65 år. Jag delar inte den bedömningen, den är inte trovärdig. En inkomstsamordning uppmuntrar inte till arbete och främjar därmed inte det nödvändiga intjänandet av ålderspension i det allmänna pensionsystemet.

Lika uppenbart som det är att PISA-förordningens tidiga ålderspensioner åt dansare och sångare inte fungerar i dagens samhälle är det uppenbart att det finns fysiska och konstnärliga hinder för dem att utöva sina yrken till 65 år. Det tillhör emellertid en gångens tid att gå i pension vid 41 eller 52 år och det rimmar illa med den arbetslinje och den livsinkomstprincip som i dag sätter sin prägel på många av samhällets olika förmånssystem. I stället behöver dansare och sångare en möjlighet att vidareutveckla sin artistroll eller växla karriär. Fortsatt arbete måste vara syftet med de ersättningar som ska erbjudas dem.

Jag har av dessa skäl föreslagit att nuvarande ålderspension före 65 år till dansare och sångare ska ersättas av en förmån kallad omställningsersättning. Den ska vara tillräckligt stor och utges tillämpligt länge för att det ska vara möjligt att utbilda sig och ställa om sig för en ny karriär eller kanske vidareutveckla sig inom sitt yrkesområde. Nivån på ersättningen har jag satt till 85 procent under fyra år och 65 procent femte året av ett underlag som ska vara samma som det pensionsunderlag som i dag tillämpas för ålderspensionen enligt PISA-förordningen. Begränsningen till 20

inkomstbasbelopp saknar förmodligen praktisk – men inte principiell – betydelse.

Omställningsersättningen ska utges oberoende av vilka andra inkomster som individen samtidigt kan ha. För rätt till ersättning har jag föreslagit att det ska krävas minst 16 år som dansare eller sångare. För rätt till ersättning har jag dessutom föreslagit att en dansare ska avgå från sin anställning med omställningsersättning tidigast den månad han eller hon blir 39 år och senast den månad han eller hon blir 44 år. För sångare är motsvarande åldrar 48 respektive 53 år. Ett ytterligare krav ska vara att anställningen, på motsvarande sätt som i dag, ska ha påbörjats för dansare senast vid 39 år och för sångare senast vid 48 år. Om det kravet inte är uppfyllt ska rätt till omställningsersättning ändå finnas om anställningen pågått i minst sex månader. Då jag övervägt dessa åldrar har jag försökt beakta dels den enskildes intresse av att kunna påbörja sin omställning vid den tidpunkt under en femårsperiod som passar denne bäst, dels arbetsgivarens intresse av att kunna upprätthålla den konstnärliga kvaliteten i verksamheten. Jag har också tänkt att arbetsgivaren i ett enskilt fall ska kunna medge en senare avgång med omställningsersättning. Att ersättningen börjar tas ut senare betyder ekonomiskt att kostnaden blir lägre, varför arbetsgivarens medgivande bör bli beroende av konstnärliga överväganden.

Om kraven på tjänstetid och åldrar är uppfyllda ska hel omställningsersättning utges, ersättningen ska inte till sin storlek vara beroende av en tjänstetidsfaktor. Konstruktionen med trösklar – allt eller inget – kan man ha invändningar mot, men fördelen med enkla och tydliga krav överväger enligt min mening. Till saken hör också att den typ av finansiering av omställningsersättningen som jag föreslår i kapitel 10 fungerar för en sådan konstruktion. Dessutom har jag föreslagit att den dansare eller sångare som har en tjänstetid på minst 8 år ska ha rätt till en halv omställningsersättning på 70 procent av underlaget under tre och ett halvt år om ålderskraven är uppfyllda.

För att de sångare som har långtidskontrakt och slutar före 48 års ålder ska få någon slags motsvarighet till den rätt till fribrev för ålderspension före 65 år som de har enligt PISA-förordningen, har jag föreslagit att rätt till halv omställningsersättning ska kunna finnas för sångare med långtidskontrakt som uppnått 43 men inte 48 års ålder. Att i sådana fall medge rätt till hel omställningsersättning för den som har en tjänstetid på minst 16 anser jag däremot

inte vara befogat. Ett fribrev för ålderspension före 65 år hade i motsvarande situation varit reducerat med hänsyn till att 4–9 år hade återstått till pensionsåldern 52 år.

Jag har föreslagit att motsvarande regler som de nu nämnda ska gälla för dansare, väl medveten om att bestämmelserna om långtidskontrakt för närvarande inte gäller dansare. Tanken med det är att förordningen om omställningsförmåner inte ska behöva ändras om långtidskontrakten i en framtid blir aktuella även för dansare.

Det har från flera håll framhållits att en förutsättning för att en karriärväxling ska lyckas är att individen får vägledning och stöd under omställningsperioden och det med utgångspunkt i den speciella situation som dessa yrkesgrupper då befinner sig i. Jag delar den uppfattningen och föreslår därför i kapitel 11 att parterna på scenkonstens område sätter av särskilda medel för det ändamålet. Hur de medlen ska användas överlåter jag till parterna att fundera på. Det ingår inte i mitt uppdrag att utforma det stöd och den vägledning som bör komma dansare och sångare till del under omställningsperioden.

8.2.2 Efterlön

Vad händer när de fem åren med omställningsersättning har löpt ut? Om det fungerar som det är tänkt ska dansaren eller sångaren börja på en helt eller delvis ny yrkesbana med en lön som han eller hon kan försörja sig på och som genererar fortsatta avsättningar till det allmänna pensionssystemet. Många kommer att lyckas med detta men andra kommer att ha svårt att få annat än ströjobb eller dåligt betalda jobb. Hur det än blir med den saken bör förutsättningarna ha förbättrats med omställningsersättningen. Tanken med förslaget till fortsatt utbetalning i form av efterlön är att många kommer att behöva en förmån som komplement till sin arbetsinkomst för att inte råka ut för en alltför stor standardsänkning när karriären som dansare eller sångare är över. Förmånen får emellertid inte vara så stor att den motverkar arbetslinjen. Den ska uppfattas som att en fortsatt arbetsinkomst är nödvändig för en tillräcklig allmän pension från 65 år.

Jag har valt att kalla förmånen efterlön, en benämning som i Danmark finns på en förmån som under vissa förutsättningar utges mellan 60 och 65 år. I Danmark fungerar den som en pension. Här

är det tänkt att benämningen ska signalera att det inte handlar om ålderspension. Efterlönen ska ses som en reducerad fortsättning på den lön som personen en gång hade. Detta till skillnad från en tjänstepension som brukar betraktas som uppskjuten lön. Efterlönen beräknas till 40 procent av samma underlag som ligger till grund för omställningsersättningen, men maximeras till att inte beräknas på lön över taket för allmän pension. Skälet till maximeringen är helt enkelt att det inte finns något egentligt behov av mer. Om efterlön hade varit aktuell 2009 skulle en sådan som mest ha kunnat uppgå till 12 700 kronor per månad.

Förslaget till efterlön kan man ha många synpunkter på. Förmånen kostar mycket. Å ena sidan kan man tycka att den inte behövs eftersom individen har haft möjlighet att skola om sig till nytt jobb under en längre period. Å andra sidan kan man tycka att den är en svårsmält försämring jämfört nuvarande ålderspension före 65 år.

För dem som anser att kultur måste få kosta bör det här vara ett område där speciella omständigheter motiverar höga kostnader. En dansare eller sångare bör kunna satsa på en konstnärlig karriär utan att behöva oroa sig alltför mycket för vad som ska hända med ekonomin när han eller hon av fysiska eller konstnärliga skäl måste avsluta karriären. Ett annat argument för efterlönen är nuvarande villkor med en ålderspension före 65 år. Den representerar ett stort ekonomiskt värde som är en del i de anställningsförmåner som dansare och sångare åtnjuter i dag. Lönen kanske inte alla gånger är hög, men pensionen är mycket värd. Ett sätt vore då att växla pension mot lön, men i praktiken skulle det knappast resultera i ett bestående lönelöft. Bättre, enligt min mening, att behålla en rimlig del av pengarna i ett särskilt ersättningssystem.

Jag har övervägt om det på omställningsersättningen i stället för efterlön borde följa en något högre förmån som i så fall skulle vara villkorad. Villkoret skulle antingen vara att individen skulle vara anmäld som arbetssökande hos arbetsförmedlingen eller att den skulle vara behovsprövad genom avräkning mot arbetsinkomster eller andra ersättningar. Dessa alternativ är emellertid av flera skäl sämre. Beroenden av andra inkomster eller ersättningssystem komplicerar saken och bör undvikas. Det blir enklare och rakare med en förmån som är fristående.

Kraven för efterlön ska vara desamma som för omställningsersättning och storleken ska inte heller vara beroende av en tjänstetidsfaktor. Även finansieringen har jag föreslagit ska ske på

samma sätt som för omställningsersättningen. Dessutom har jag föreslagit att den dansare eller sångare som har en tjänstetid på minst 8 år efter omställningsersättningen ska ha rätt till en halv efterlön på 20 procent av underlaget upp till intjänandetaket för allmän pension.

8.2.3 Möjlighet att välja efterlön redan vid avgång

För en sångare med möjlighet att börja omställningen till en ny karriär först vid 48 år kan tanken att under ett par år skola om sig för att ge sig in på en ny yrkesbana te sig främmande. Det kanske ligger närmare till hands att direkt efter avgång ta tillfälliga jobb och som komplement uppbära en jämn ersättning från anställningen som sångare. Jag har därför föreslagit att det ska finnas en möjlighet att välja bort omställningsersättningen och i stället få en efterlön på en högre nivå redan vid avgången. Den föreslagna nivån 56 procent motsvarar i stort sett värdet av omställningsersättning följd av efterlön om efterlönen tas ut från och med 52 års ålder och senast från 55 års ålder. De åldrarna är samma som pensionsålderns nedre och övre gräns enligt PISA-förordningen och är enligt mitt förslag också de åldrar från vilka en efterlön ska kunna tas ut redan vid avgången. Det ska medges att denna valmöjlighet, på grund av begränsningen av efterlöneunderlaget till 7,5 inkomstbasbelopp, kanske inte är reell för sångare med höga inkomster.

För dansare ser jag inte samma behov som för sångare av att i stället för omställningsersättning få en efterlön redan från början. Inte desto mindre har jag tyckt att samma möjlighet ska finnas även för dem. På motsvarande sätt som för sångare bör sådan efterlön uppgå till 51 procent av efterlöneunderlaget och kunna tas ut tidigast från 41 års ålder och senast från 44 års ålder.

8.2.4 Dansare som går kvar på PISA-förordningen får välja

Förmånen att ha en hög ersättning under de fyra första åren efter avslutad anställning som dansare bör inte vara förbehållen dem som 2012 har mer än fem år kvar till pensionsåldern enligt PISA-förordningen. Även de som fortsätter att omfattas av PISA-förordningen bör ges goda möjligheter att skola om sig. Jag har därför föreslagit att de för tid före 65 år ska kunna välja omställnings-

ersättning och efterlön i stället för pension. För att de inte av ekonomiska skäl ska behöva välja bort en högre ersättningsnivå de första åren, har jag föreslagit att efterlönen ska ligga på en sådan nivå att den tillsammans med omställningsersättningen värdemässigt är neutral jämfört med ålderspensionen före 65 år.

8.2.5 I statens och SPVs regi

Jag har föreslagit att omställningsersättningen och efterlönen ska regleras i en förordning. De ska administreras och betalas ut av SPV och ingå i det statliga finansieringssystemet på det sätt som beskrivs i kapitel 10. En mer tilltalande lösning vore att avtalsparterna själva tog ansvar för dessa förmåner, men jag bedömer det som orealistiskt. Jag har svårt att se att de skulle kunna åstadkomma en finansiering och hitta en försäkringsgivare som är villig att tillhandahålla dessa speciella förmåner till ett så litet kollektiv.

Enligt utredningens direktiv måste ett förslag om författningsreglering kunna motiveras utifrån de särskilda förhållandena på scenkonstområdet. Det mycket speciella förhållandet som föreligger i detta fall är behovet för dansare och sångare att avsluta sina karriärer långt innan de kan ta ut sin allmänna pension. Det finns inte något liknande behov någon annanstans på arbetsmarknaden.¹ Omställningsersättning och efterlön är de stöd som dessa konstutövare behöver när de inte längre kan försörja sig som dansare eller sångare. Enligt min bedömning är det endast staten som kan tillhandahålla ett sådant stöd.

Ansvarigt departement för PISA-förordningen har varit det departement som ansvarar för statliga arbetsgivarfrågor, för närvarande Finansdepartementet. Det beror naturligtvis på den starka kopplingen till pensionsvillkoren för statligt anställda. Samtidigt har Kulturdepartementet haft ansvar för scenkonstens villkor och statsbidragen till institutionerna. Detta delade ansvar har ofrånkomligen skapat problem. Den nya förordningen om omställningsersättning och efterlön har inte någon egentlig koppling till den statliga tjänstepensioneringen. Den handlar inte om pensionsförmåner. Dess förekomst ska ses som en kulturpolitisk och inte som en personalpolitisk fråga.

¹ Det skulle i så fall vara inom den professionella idrotten. Där finns emellertid helt andra ekonomiska förutsättningar och där är inte statens roll densamma som inom kulturen.

Tillämpningsområdet för förordningen bör vara dansare och sångare vid statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutioner förtecknade i bilaga till förordningen på liknande sätt som gäller för PISA-förordningen. När institutionernas rapportering till SPV av uppgifter enligt PISA-förordningen så småningom upphör kvarstår för dem att rapportera uppgifter enligt den nya förordningen i den mån de har anställda som omfattas av den. Underlaget för omställningsersättning och efterlön bör så småningom kunna knytas till den utbetalda lön som grundar pensionsavgiften enligt AIP-avtalet. Men så länge rapporteringen enligt PISA-förordningen består, är det enklast om samma lönebegrepp som utgör underlag för förmåner enligt den förordningen även ligger till grund för beräkningen av omställningsersättning och efterlön.

9 Intjänad pensionsrätt enligt PISA-förordningen

I kapitel 7 föreslår jag att PISA-förordningen ska avvecklas. I mitt uppdrag ingår då att lämna förslag på hur staten ska fullgöra sina åtaganden mot dem som innehar eller har innehaft anställningar som varit omfattade av PISA-förordningen.

9.1 Förslag

Anställda som avgått utan rätt till pension från anställning som omfattats av PISA-förordningen har rätt till fribrev för förmånsbestämd ålderspension från och med 65 år. Rätt till fribrev för ålderspension före 65 år har endast scenkonstnärer som i minst fem år varit anställda med långtidskontrakt. Jag föreslår att även anställda som upphör att omfattas av förordningen den 31 december 2011 eller senare utan att avgå från sin anställning, ska ha rätt till fribrev för ålderspension från och med 65 år per den tidpunkt förordningen upphör att gälla för dem. Jag föreslår också att anställda med långtidskontrakt den 31 december 2011 som uppfyller kravet på fem år när kontraktet löper ut, ska ha rätt till fribrev för ålderspension före 65 år.

Jag föreslår att anställda med lägre pensionsålder än 65 år som upphör att omfattas av PISA-förordningen, efter att ha omfattats av förordningen i minst 30 dagar år 2011 och i minst 30 dagar år 2012, ska få ett fribrev för ålderspensionen före 65 år som räknas om till ett fribrev för ålderspension från och med 65 år. Fribrevets storlek föreslås bero på värdet av den ålderspension före 65 år som ska räknas om. Det föreslagna övergångsfribrevet för ålderspension från och med 65 år beräknas enligt följande tabell utom i de fall fribrevstidpunkten inträffar efter 2011-12-31.

Tabell 9.1 Fribrev för ålderspension före 65 år multiplicerat med följande faktorer ger övergångsfribrev för livsvarig ålderspension från och med 65 år

Födelseår	Pensionsålder enligt PISA-förordningen				
	41 år	52 år	59 år	60 år	63 år
1954	-	-	-	-	0,054
1955	-	-	-	-	0,053
1956	-	-	-	-	0,053
1957	-	-	-	0,244	0,052
1958	-	-	0,347	0,241	0,052
1959	-	-	0,343	0,239	0,051
1960	-	-	0,339	0,236	0,051
1961	-	-	0,335	0,233	0,050
1962	-	-	0,331	0,230	0,050
1963	-	-	0,327	0,228	0,049
1964	-	-	0,323	0,225	0,049
1965	-	0,156	0,319	0,222	0,048
1966	-	0,154	0,315	0,220	0,047
1967	-	0,151	0,311	0,217	0,047
1968	-	0,149	0,307	0,214	0,046
1969	-	0,147	0,303	0,211	0,046
1970	-	0,144	0,299	0,209	0,045
1971	-	0,142	0,295	0,206	0,045
1972	-	0,139	0,291	0,203	0,044
1973	-	0,137	0,287	0,201	0,044
1974	-	0,134	0,283	0,198	0,043
1975	-	0,132	0,279	0,195	0,043
1976	0,532	0,129	0,275	0,192	0,042
1977	0,519	0,127	0,271	0,190	0,042
1978	0,507	0,124	0,267	0,187	0,041
1979	0,495	0,122	0,263	0,184	0,040
1980	0,483	0,119	0,259	0,182	0,040
1981	0,470	0,117	0,255	0,179	0,039
1982	0,458	0,114	0,251	0,176	0,039
1983	0,446	0,112	0,247	0,174	0,038
1984	0,434	0,109	-	-	-
1985	0,421	0,107	-	-	-
1986	0,409	0,105	-	-	-
1987	0,397	0,102	-	-	-
1988	0,384	0,100	-	-	-
1989	0,372	0,097	-	-	-

1990	0,360	0,095	-	-	-
1991	0,348	0,092	-	-	-
1992	0,335	0,090	-	-	-
1993	0,323	0,087	-	-	-

Källa: Beräkningarna är gjorda av Carlström Försäkringsrutin på datamaterial från SPV.

Fribrevsfaktorerna är beräknade med hänsyn till uppskattad genomsnittlig pensioneringsålder och avgångssannolikhet före pensionsåldern samt värdet av en livsvarig ålderspension från och med 65 år i förhållande till värdet av respektive ålderspension före 65 år. För dansare och sångare är värdet av ålderspensionen före 65 år reducerat med värdet av omställningsersättningen och efterlönen enligt kapitel 8.

En anställd med långtidskontrakt som har rätt till fribrev för ålderspension före 65 år förlorar sin rätt till övergångsfribrevet från och med 65 år om han eller hon börjar uppbära sitt fribrev för ålderspension före 65 år.

9.2 Överväganden

När en arbetstagare upphör att omfattas av ett pensionssystem finns normalt en intjänad pensionsrätt i form av ett så kallat fribrev. I detta fall är en stor del av pensionsrätten antastbar, den är villkorad till att arbetstagaren är i tjänst vid pensionsåldern. Att lämna förslag beträffande den antastbara pensionsrätten har varit det centrala i frågan om hur staten ska fullgöra sitt åtagande.

9.2.1 Fribrev för ålderspension från och med 65 år

Den del av den förmånsbestämda ålderspensionen från och med 65 år som beräknas på lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp är under avveckling sedan 2003. Fram till dess var pensionsnivån 10 procent av pensionsunderlaget. Nu är nivån successivt lägre beroende på födelseår, ju senare arbetstagaren är född desto lägre är nivån. En arbetstagare med pensionsålder 65 år som är född 1973 eller senare tjänar inte in någon förmånsbestämd ålderspension alls under taket 7,5 inkomstbasbelopp. För arbetstagare med lägre pensionsåldrar gäller i detta avseende senare födelseår, för till exempel en skådespelare

är det 1975, en sångare 1980 och en dansare 1985.¹ I stället tjänar de sedan 2003 in en pensionsavgift enligt AIP-avtalet från tidig ålder.

Nivån på den del av den förmånsbestämda ålderspensionen som beräknas på lön över 7,5 inkomstbasbelopp är sedan 2003 sänkt från 65 till 60 procent av pensionsunderlaget. För en övergångsgeneration gäller även här att nivån sänktes successivt beroende på födelseår.

En arbetstagare som avgår från sin anställning utan rätt till pension har rätt till fribrev för så stor del av pensionen från och med 65 år som är intjänad vid avgången. Fribrevet höjs i samma mån som prisbasbeloppet höjs sedan avgångstidpunkten och får tas ut tidigast från och med den månad arbetstagaren fyller 61 år. Det kan tas ut som en livsvarig förmån eller som en temporär förmån fram till 65 år. Tas det ut från en annan ålder än 65 år räknas det om enligt SPVs försäkringstekniska riktlinjer.

Mitt förslag att de som upphör att omfattas av PISA-förordningen de 31 december 2011 ska ha rätt till fribrev för sin ålderspension från och med 65 år även om de då inte avgår från sin anställning får betraktas som självklart. Den ålderspensionen är oantastbar i den meningen att arbetstagaren inte ska kunna förlora sin vid var tidpunkt intjänade del. Inte desto mindre behöver rätten till fribrev regleras för dessa fall eftersom den inte täcks av den lydelse som PA 03 och PISA-förordningen har.

9.2.2 Övergångsfribrev ersätter antastbar ålderspension före 65 år

Till skillnad från ålderspensionen från och med 65 år är ålderspensionen före 65 år villkorad till att arbetstagaren kvarstår i sin anställning till pensionsåldern. Pensionen är – med undantag för de fall med långtidskontrakt som beskrivs i avsnitt 9.2.3 nedan – antastbar. Frågan är då vad staten har för åtagande mot arbetstagare som i sin anställning har en antastbar pensionsrätt enligt en förordning som staten väljer att upphöra. Formellt sett har staten inget åtagande avseende en sådan pensionsrätt, men det vore en orimlig ståndpunkt att hävda.

En modell som förekommer när pensionsåldern höjs för en viss kategori anställda är att de äldsta behåller sin rätt till pension före

¹ Se 18 och 19 §§ PA 03 och Bilaga B till PISA-förordningen, den senare intagen i bilaga 2 till detta betänkande.

65 år och att i övrigt pensionsåldern görs födelseårsberoende med en allt högre pensionsålder ju senare arbetstagaren är född. En annan modell är att de som omfattas av bestämmelserna då pensionsåldern höjs får behålla sin tidigare pensionsålder så länge de har kvar den anställning som var förenad med den lägre pensionsåldern. Båda dessa modeller har den nackdelen att avvecklingen av bestämmelserna om en lägre pensionsålder än 65 år skulle ta lång tid. Ytterligare en modell är att göra pensionsrätten oantastbar, det vill säga arbetstagaren får behålla ett fribrev för pensionen för 65 år. Den modellen är ovanlig, om den alls förekommer.²

Den modell som jag har valt har den fördelen att premiebetalingen till SPV upphör redan efter fem år, 2017, bortsett från eventuella retroaktiva premier. Förordningen fortsätter då att gälla bara för dem som uppnått pensionsåldern, avgått med rätt till en förmån, uppbär tillfällig sjukpension eller har rätt till ett fribrev enligt detta kapitel. Det får också anses vara en fördel att pensionen före 65 år helt – delvis för dansare och sångare – växlas till en förmån från och med 65 år. På så sätt undviks problemet med ett fribrev före 65 år på en låg eller mycket låg nivå. I stället förstärks fribrevet från och med 65 år, ett flexibelt fribrev som kan tas ut före 65 år på sätt som beskrivs i avsnitt 9.2.1 ovan. En liknande modell har använts inom kommunal sektor då pensionsavtalet PFA 98 ersatte ett äldre pensionsavtal. Den intjänade pensionsrätten per 31 december 1997 höjdes då för anställda med pensionsålder 63 år och pensioneringsperiod 63–65 med värdet av ålderspensionen före 65 år.

Statens åtagande för ålderspensionen före 65 år enligt PISA-förordningen bör primärt vara värdet av ett tekniskt fribrev. Värdet bör bestämmas till den beräknade kostnad som staten skulle ha haft för pensionen om förordningen fortsatt att gälla, alltså med hänsyn tagen till antaganden om det verkliga utfallet. SPVs premie för pensionen är beräknad med en reduktion på tidigare tre och nu fem procent med hänsyn till det bortfall som följer av att den är antastbar. Den schablonen är gemensam för hela försäkringskollektivet, alla grupper, officerare och andra, som har rätt till en ålderspension före 65 år enligt statliga pensionsbestämmelser. Det betyder att den inte nödvändigtvis behöver stämma särskilt väl för varje enskild grupp.

² Om det handlar om en ålderspension före 65 år som från början är oantastbar är det en annan sak.

För att bestämma värdet av det tekniska fribrevet har uppgift från SPV använts om genomsnittlig pensioneringsålder för de olika pensionsåldrarna enligt PISA-förordningen.

Tabell 9.2 Genomsnittlig pensioneringsålder

	Pensionsålder enligt PISA-förordningen				
	41 år	52 år	59 år	60 år	63 år
Avgångsålder år-månad	42-02	53-10	59-04	60-11	64-00
Antal pensionärer 2008-09-30 ³	68	82	108	86	71

Källa: SPV.

Dessutom har en bedömning gjorts av hur stort bortfallet är till följd av att alla individer inte kvarstår i sin anställning till pensionsåldern (avgångssannolikheten). Till grund för bedömningen ligger anställningsstatistik från SPV för åren 2003–2008. Den avgångssannolikhet som kunnat utläsas av statistiken pendlar kring 30 procent för de olika pensionsåldrarna, vilket är det gemensamma värde som valts för samtliga pensionsåldrar. Det har antagits gälla för åldern 28 år, utom för dansare för vilka åldern 23 år i stället har antagits. Med stigande ålder har avgångssannolikheten 30 procent antagits minska linjärt mot noll när sex år återstår till pensionsåldern. För pensionsåldrarna 41 och 52 år påbörjas intjänandet före 23 respektive 28 år. Före de åldrarna ökar avgångssannolikheten linjärt med sjunkande ålder. För dansare och sångare ska fribrevet för ålderspension före 65 år därutöver minskas med schablonvärdet av den omställningsersättning och efterlön som de föreslås få rätt till.

Det på detta sätt reducerade tekniska fribrevet för ålderspension före 65 år räknas om till ett livsvarigt fribrev från och med 65 år, det jag kallat övergångsfribrev. Omräkningen sker med de försäkringstekniska premiegrunder som tillämpas av SPV från och med 2008.⁴

Beräkningen 2012 eller senare av den enskildes övergångsfribrev går till så att SPV beräknar ett så kallat beräkningsfribrev för ålderspension före 65 år som räknas om med de faktorer som anges

³ Det antal pensionärer som legat till grund för beräkningen av genomsnittlig pensioneringsålder. De har avgått under perioden 2003-01-01–2008-09-30.

⁴ Mer om beräkningen av omräkningsfaktorerna finns i bilaga 3 Försäkringstekniska beräkningar.

i tabell 9.1 ovan. De låga omräkningsfaktorerna för pensionsålder 63 år beror på att den antagna pensionsåldern är den genomsnittliga pensioneringsåldern 64 år. Ålderspensionen före 65 år har alltså i genomsnitt endast betalats ut i ett år. Den stora skillnaden i omräkningsfaktorer mellan pensionsåldrarna 41 och 52 år beror dels på att ålderspensionen före 65 år betalas ut under betydligt längre tid för dansare, dels på att värdet av omställningsersättning och efterlön jämfört med värdet av ålderspensionen före 65 år är så mycket större för sångare.

Följande tabell ger en uppfattning om övergångsfribrevens storlek. I den anges genomsnittliga övergångsfribrev beräknade på nuvarande PISA-kollektiv som om fribrevstidpunkten hade varit den 31 december 2007. Naturligtvis är storleken för en enskild arbetstagare helt beroende av hur stort dennes tekniska beräkningsfribrev för ålderspension före 65 år är.

Tabell 9.3 Genomsnittligt övergångsfribrev fr.o.m. 65 år för olika pensionsåldrar och födelseår, kr/månad

Födelseår	Pensionsålder enligt PISA-förordningen				
	41 år	52 år	59 år	60 år	63 år
1955	-	-	-	-	750
1960	-	-	3 500	3 000	575
1965	-	1 800	2 200	2 000	400
1970	-	1 000	1 400	1 200	300
1975	-	700	1 000	700	200
1980	3 000	200	400	300	90
1985	1 100	100	-	-	-
1990	500	-	-	-	-

Källa: Beräkningarna är gjorda av Carlström Försäkringsrutin på datamaterial från SPV.

När jag har övervägt vilka som ska ha rätt till ett övergångsfribrev har jag valt en generös linje. Normalt brukar denna typ av bestämmelser komma att gälla för dem som är anställda då förändringen av pensionsvillkoren sker, i detta fall för dem som är anställda över årsskiftet 2011/2012. Eftersom andelen tillfälligt anställda är så pass stor inom detta område, med regelmässigt förekommande anställningsavbrott, har jag fastnat för en vidare avgränsning än så. Det som ska krävas för att få rätt till ett fribrev för den antastbara ålderspensionen är 30 dagars anställning 2011

och 30 dagars anställning 2012. Fribrevstidpunkt blir alltså 2011-12-31 eller den tidigare tidpunkt under 2011 då anställningen upphörde.

En senare fribrevstidpunkt än 2011-12-31 kommer också att kunna bli aktuell. Det handlar då om de arbetstagare som står kvar på PISA-förordningen på grund av att de uppbär sjukpension eller tillfällig sjukpension. Om till exempel en tillfällig sjukpension upphör till följd av att den bakomliggande sjukersättningen upphör, upphör PISA-förordningen att gälla för arbetstagaren. Det blir då den upphörandetidpunkten som blir fribrevstidpunkt. Av det följer att omräkningsfaktorerna i den föreslagna tabellen inte är tillämpliga. Arbetstagaren har kortare tid kvar till pensionsåldern enligt PISA-förordningen än den som legat till grund för tabellen. I dessa enskilda fall beräknas övergångsfribrevet med en särskild omräkningsfaktor som SPV tar fram enligt samma grunder som de som använts för faktorerna i tabell 9.1.

Som nämnts i kapitel 7 ska institutionschefer som är anställda den 31 december 2011 stå kvar på PISA-förordningen även om de är födda 1957 eller senare. De chefer som är födda 1957 eller senare kan emellertid träffa överenskommelse med arbetsgivaren om andra pensionsbestämmelser. De som träffar sådan överenskommelse 2012 eller senare och därmed upphör att omfattas av PISA-förordningen ska på samma sätt som i föregående stycke få sitt övergångsfribrev beräknat med en särskild omräkningsfaktor. Det gäller även dem som inte träffat en sådan överenskommelse när förordnandet som chef löper ut.

9.2.3 Fribrev för ålderspension före 65 år vid långtidskontrakt

En arbetstagare som har haft en visstidsanställning om minst två år enligt särskilt avtal för konstnärlig personal, så kallat långtidskontrakt, har rätt till fribrev för ålderspension före 65 år. Villkoret för rätt till ett sådant oantastbart fribrev är att arbetstagaren har tjänat in minst fem år i en anställning med lägre pensionsålder än 65 år. Enligt SPVs registeruppgifter var omkring 180 personer anställda enligt långtidskontrakt 2007, varav drygt 80 procent var skådespelare. Mitt förslag är att även den som den 31 december 2011 är anställd enligt långtidskontrakt men då inte har tjänat in de fem åren ska ha rätt till ett fribrev för ålderspension före 65 år per

den tidpunkten, om han eller hon uppfyller kravet på fem år när kontraktet löper ut.

En arbetstagare som har rätt till ett fribrev för ålderspension före 65 år per den 31 december 2011 eller tidigare tidpunkt, kan även vara kvalificerad för ett övergångsfribrev för ålderspension från och med 65 år. Den arbetstagaren ska rimligtvis inte kunna uppbära först fribrevet före 65 år och sedan övergångsfribrevet från och med 65 år, utan har att välja. Det valet ställs arbetstagaren inför när han eller hon uppnår sin pensionsålder enligt PISA-förordningen.

9.2.4 Administration och information

Beräkningen av fribrev kan börja hos SPV under år 2012. Först vid utgången av året kommer man att kunna veta vilka personer som har rätt till övergångsfribrev. Någon omedelbar brådska är det kanske inte att få fribrevens storlek fastställd eftersom de årskullar som fortsätter att omfattas av PISA-förordningen är de som närmast står på tur att börja lyfta sin pension. Eftersom fribreven kan tas ut från och med 61 år är det emellertid redan år 2013 som det för dem som är födda 1952 kan bli aktuellt med de första utbetalningarna.

Med hänsyn till de svårigheter som SPV har haft vid beräkningen av förmåner och premier för anställda inom PISA-området bör den så kallade aktualiseringen av grunddata prioriteras. Hos scenkonstinstitutionerna måste tillräckliga resurser avdelas för inrapporteringen till SPV. Det handlar om en engångsinsats som alla berörda är betjänta av att den görs så snart som möjligt. Målsättningen måste vara att avvecklingen av PISA-förordningen kan fortlöpa utan onödiga komplikationer.

Att intjänandet av förmånsbestämd ålderspension upphör och sätts ner till fribrev med utgången av 2011 är en stor förändring av pensionsvillkoren för dem som är anställda inom området. Det gäller inte minst övergångsfribrevet, omvandlingen av ålderspensionen före 65 år till ett fribrev för ålderspension från och med 65 år. En väl genomarbetad informationsinsats blir därför en angelägen fråga. Såväl generell information som specifik, med uppgift om storleken på det egna fribrevet, kommer att efterfrågas. Den informationen bör i sin tur samordnas med det som kommer att behöva sägas om ett nytt AIP-avtal. Det finns tillräckligt många former av pension som gör helheten svårfångad redan innan

avvecklingen av PISA-förordningens förmåner. För dansare och sångare tillkommer dessutom behovet av information om villkoren kring omställningsersättning och efterlön.

10 Finansiering av statligt reglerade förmåner

I mitt uppdrag ingår att bedöma om det bör ske någon förändring i de delar av systemet för finansiering statliga tjänstepensioner som även fortsättningsvis föreslås gälla för scenkonstområdet. Utgångspunkter för bedömningen ska vara att kollektivet av berörda arbetsgivare ska bära kostnaderna och att det ska ske en riktig fördelning av kostnaderna inom kollektivet. Det behöver inte utesluta en försäkringsmässig utjämning inom det kollektiv som ingår i finansieringssystemet. Förslag till förändringar ska i möjligaste mån vara utformade så att arbetsgivarnas pensionskostnader blir lättare att förutse.

I direktiven sägs att utredningsförslagen inte får medföra ökade nettokostnader för staten, men att de får medföra andra konsekvenser för statsbudgeten. De konsekvenserna redovisas i avsnitt 13.2.

10.1 Förslag

Jag föreslår att nuvarande individuella premier för ålderspension före 65 år, med pensionsåldrarna 59, 60 och 63 år, från och med år 2010 görs om till en kollektiv premie för respektive pensionsålder utom för institutionschefer. Premierna för institutionschefer ska fortsatt vara individuellt beräknade. De kollektiva premierna ska belasta de anställningar som är förenade med rätten till ålderspension före 65 år utom de anställningar i vilka den anställde uppnått pensionsåldern. För åren 2010 och 2011 föreslår jag att kollektiva premier för ålderspension före 65 år ska tillämpas även för pensionsåldrarna 41 och 52 år. Följande kollektiva premier föreslås gälla för åren 2010–2016.

Tabell 10.1 Kollektiva premier för ålderspension före 65 år i procent av pensionsunderlag

Premieperiod	Pensionsålder enligt PISA-förordningen				
	41 år	52 år	59 år	60 år	63 år
2010–2011	65,6	34,3	13,8	10,4	3,5
2012–2016	-	-	20,5	16,8	6,2

Källa: Beräkningarna är gjorda av Carlström Försäkringsrutin på datamaterial från SPV.

De kollektiva premierna är beräknade enligt samma grunder som nuvarande individuella premier. Från och med 2012 är premierna beräknade med hänsyn till antagen kostnad för de resterande årskullar som då omfattas av PISA-förordningen.

Jag föreslår vidare att medel från och med 2012 avsätts på statsbudgeten för omställningsersättning och efterlön samt ålderspension före 65 år till dansare eller sångare som omfattas av PISA-förordningen. Kulturrådet och Kammarkollegiet betalar in medlen till SPV i form av en avgift. Avgiften föreslås uppgå till 41 miljoner kronor beräknat i 2008 års nivå och därefter förändras i samma grad som inkomstbasbeloppet förändras. Den är beräknad att motsvara kostnaden för omställningsersättning och efterlön. I avgiften ingår en belastning för omkostnader på tre procent. Till avgiften ska läggas ett påslag motsvarande särskild löneskatt på pensionskostnader om 24,26 procent. Utbetalningen av förmånerna ska belasta anslaget Statliga tjänstepensioner m.m. och särredovisas i SPV:s pensionsrörelse antingen inom en egen rörelse i försäkringsrörelsen eller bland övriga förmåner. Avgiften ska med viss periodicitet ses över av SPV.

Jag föreslår slutligen att statsbidragen till institutioner med dansare och sångare 2012 ska minska i nivå med den avgift som Kulturrådet och Kammarkollegiet då ska betala. Till det ska läggas ett påslag med 24,26 procent motsvarande särskild löneskatt på pensionskostnader.

10.2 Överväganden

Höga och oförutsebara kostnader har förts fram som ett återkommande problem av berörda teater-, dans- och musikinstitutioner. Att så snart som möjligt komma tillrätta med det har varit en angelägen fråga.

10.2.1 Kollektiva premier för förmånsbestämd ålderspension före 65 år

Ett av problemen med nuvarande pensionssystem är att kostnaderna är svåra att förutse för arbetsgivarna. Det är en naturlig konsekvens av ett förmånsbestämt system som accentueras av de speciella förhållanden som råder på scenkonstens område med bland annat höga kostnader på grund av låga pensionsåldrar. Problemet är närmare beskrivet i avsnitt 4.2.

Avvecklingen av PISA-förordningen och – om parterna väljer den vägen – övergången till ett helt avgiftsbestämt system betyder att pensionskostnaderna blir förutsägbara. Mitt förslag innebär att avvecklingen i allt väsentligt kommer att ske under åren 2012–2016 då premierna för ålderspension kommer att behöva betalas för successivt allt färre personer. För dem som därefter fortsätter att omfattas av PISA-förordningen betalas enligt nuvarande regelverk inga premier eftersom de då har uppnått pensionsåldern¹. Visserligen höjs pensionen om pensionsunderlaget höjs eller om tid saknas för att tjänstetidsfaktorn ska vara 1,0, men å andra sidan blir utbetalningsperioden kortare av att pensionen inte tas ut från pensionsåldern.

Det är i första hand premierna för ålderspension före 65 år som är problemet för institutionerna när det gäller oförutsägbara kostnader. Av följande tabell framgår att det är den premien som står för den alldeles övervägande delen av ålderspensionskostnaden för anställda med lägre pensionsålder än 65 år.

¹ Möjligen kan det finnas ett fåtal personer med partiell tillfällig sjukpension eller någon teaterchef som det fortfarande ska betalas premier för.

Tabell 10.2 Genomsnittliga ålderspensionspremier 2007 enligt PISA-förordningen fördelade på pensionsålder

Premie för ²	Pensionsålder enligt PISA-förordningen					
	41 år	52 år	59 år	60 år	63 år	65 år
	Procent av pensionsunderlag					
ÅP före 65 år	63,14	34,08	13,27	10,14	3,36	-
ÅP fr.o.m. 65 år	2,11	4,03	2,73	6,10	3,84	4,09
	Kronor per månad					
ÅP före 65 år	13 886	7 814	3 066	2 841	873	-
ÅP fr.o.m. 65 år	471	947	646	1 754	1 042	952

Källa: SPV.

Mitt förslag för att komma tillrätta med oförutsägbara premier under den återstående tid som premier ska betalas till SPV är att göra dem kollektiva för ålderspensionerna före 65 år. Premierna ska utjämnas så att de inom respektive pensionsålderskollektiv blir lika stora i förhållande till pensionsunderlaget. Den förändringen ska inte behöva vänta till 2012 utan kan införas redan 2010. Dessa kollektiva premier har beräknats enligt de grunder som SPV tillämpar för de individuella premierna med en reducering på fem procent. Det är en reducering som gäller för hela försäkringskollektivet hos SPV, den är alltså inte särskilt beräknad för PISA-området. Beräkningen av övergångsfribreven enligt kapitel 9 kan uppfattas som att reduceringen skulle ha varit större om PISA-förordningen utgjort ett eget försäkringskollektiv, men med hänsyn till den osäkerhet som finns vid premiesättning av antastbara förmåner ska beräkningsantagandena sättas med stor aktsamhet. Om det uppstår överskott kommer överskotten ändå att återgå till arbetsgivarna i form av premierabatter. Huruvida överskott uppstår beror av samtliga beräkningsantaganden och hur väl de kommer att stämma överens med det verkliga utfallet. Det går inte att separera ett visst beräkningsantagande från helheten. Jag gör ingen annan bedömning än att de premier som institutionerna betalar motsvarar den försäkringsmässiga kostnaden.

Förslaget med kollektiva premier innebär att de premier för ålderspension före 65 år som institutionerna ska betala 2010 kommer att avvika på individnivå från de premier som de har betalat

² Uppgiften avser vad premien för en person med en viss pensionsålder uppgår till igenomsnitt per månad. Genomsnittspremien påverkas inte av att en person inte har varit anställd hela året. Premien avser endast dem som omfattas av reglerna i det statliga pensionsavtalet PA 03, inte dem som omfattas av reglerna i det tidigare avtalet PA-91.

under 2009. För yngre personal kommer premierna normalt att öka något och för äldre personal kommer de att minska. Anledningen till den föreslagna förändringen är alltså att arbetsgivaren ska veta hur stora premierna, i procent av pensionsunderlaget, kommer att vara.

Från och med 2012 kommer underlagen för premierna att begränsas till de anställda som står kvar på PISA-förordningen. Medelåldern för premiekollektiven kommer därmed att öka. I ett förmånsbestämt pensionssystem betyder det att kostnaden ökar. De föreslagna kollektiva premierna är därför högre 2012. De har för åren 2012–2016 beräknats med en utjämning mellan åren för att inte premierna ska behöva ändras med hänsyn till att medelåldern stiger något för varje år.

10.2.2 Avgift för omställningsersättning och efterlön

Premierna för ålderspension före 65 år är problematiska på flera sätt. Institutionerna är kritiska mot att behöva betala höga premier som i vissa fall inte resulterar i någon förmån. Huruvida det blir någon förmån beror på om arbetstagaren har en anställning när pensionsåldern inträder – pensionen är antastbar. Detta är inte bara ett problem för arbetsgivaren. För arbetstagaren måste det vara djupt otillfredsställande att belastas med höga pensionskostnader utan att säkert veta att de resulterar i en förmån. Ett annat problem är avdragsrätten för arbetsgivaren som jag har berört i avsnitt 4.1.1. Ett tredje problem är att den exceptionellt höga premiekostnaden riskerar att påverka kulturutbudet – färre uppsättningar med dansare och sångare och svårare för dessa yrkeskategorier att få en anställning. För teatrar som anställer personal för enskilda uppsättningar varierar personalkostnaden starkt med typen av föreställning. En musikaluppsättning kan kräva extra bidrag för att täcka pensionskostnaden.

Kostnaden för omställningsersättning och efterlön kommer att vara lägre än kostnaden för nuvarande ålderspension före 65 år till dansare och sångare, men den kommer fortfarande att vara betydande. Jag har därför eftersträvat en finansiering som undviker de problem som premierna för ålderspensionen före 65 år enligt PISA-förordningen är förenade med. Mitt förslag till lösning är helt enkelt att scenkonstinstitutionerna inte löpande ska belastas med en premiekostnad för omställningsersättning och efterlön. Det är

ett radikalt förslag som i viss mån bryter mot principer som varit vägledande vid utformningen av systemet för finansiering av tjänstepensioner till anställda vid statliga myndigheter. Å andra sidan är institutionerna inte statliga myndigheter och förmånerna inte att betrakta som tjänstepensioner. Principen att de berörda arbetsgivarna ska bära kostnaderna finns uttalad i utredningsdirektiven, men det sägs också att det kan ske en utjämning av kostnaderna mellan arbetsgivarna. Det är upp till var och en att bedöma om förslaget till finansiering träder över gränsen för vad direktiven medger. Jag menar att så inte är fallet.

Statsbidragen till de institutioner som anställer dansare och sångare föreslås minska i nivå med den beräknade kostnaden för de båda omställningsförmånerna, omställningsersättning och efterlön. På så sätt belastas berörda institutioner indirekt. SPV ska alltså inte ta betalt av institutionerna utan debitera de myndigheter som utbetalar statsbidrag till institutionerna, för närvarande Kammarkollegiet och Kulturrådet. De ska betala en avgift som motsvarar kostnaden för omställningsförmånerna. Avgiften, som exklusive särskild löneskatt är föreslagen till 41 miljoner kronor i 2008 års nivå, är beräknad så att den långsiktigt ska täcka kostnaden för förmånerna. Den ska med andra ord inte variera från år till år på annat sätt än att den höjs med inkomstbasbeloppet. Tanken med avgiften är att kostnaden för omställningsersättning och efterlön ska synliggöras inom kulturens anslag på statsbudgeten. På anslagen skapas anslagsposter med ändamål om att medlen ska användas för omställningsförmåner för dansare och sångare.

Omställningsförmånerna ska ingå i den statliga försäkringsmodellen. Förmånerna ska särredovisas i SPV:s pensionsrörelse, antingen i en egen delrörelse i försäkringsrörelsen eller bland övriga förmåner. På så sätt ska SPV kunna följa upp kostnaden så att avgiften kan justeras med hänsyn till långsiktiga förändringar. Inbetalda avgifter redovisas av SPV på inkomstiteln Statliga pensionsavgifter. Avgifterna disponeras inte av SPV, utan ska på samma sätt som de premier som institutioner betalar för förmåner enligt PISA-förordningen betalas in till statskassan. För utbetalning av omställningsförmånerna tilldelas SPV medel på anslaget Statliga tjänstepensioner m.m., vilket är samma anslag som de statliga tjänstepensionerna betalas ut från.

Sedan 2007, när institutionsspecifika premier infördes, är pensionskostnaderna inte längre en fråga enbart för staten. De har blivit en fråga för respektive institution, dess ägare och olika finansi-

ärer. Att göra finansieringen – och utformningen – av omställningsersättningen och efterlönen till ett statligt ansvar kan då ses som ett steg tillbaka. Må så vara, men speciella förhållanden kräver i detta fall speciella lösningar. Fyra tungt vägande skäl talar enligt min uppfattning för att ta det steget.

För det första undanröjs risken för att omställningsersättningen och efterlönen orsakar att det blir färre föreställningar med dans- och musikteater vid regionala och lokala teatrar. Det är olyckligt om höga personalkostnader ska ha avgörande betydelse för institutionernas repertoar och antalet arbetstillfällen inom sång och dans. För det andra slipper institutionerna betala höga premier för osäkra förmåner. För det tredje undviks problemet med att premien för denna antastbara förmån knappast är avdragsgill för arbetsgivaren. För det fjärde är det svårt att se hur någon annan än staten skulle kunna ordna en finansiering av omställningsersättningen och efterlönen. Att beräkna kostnaden och ta betalt av berörda institutioner på ett godtagbart sätt är knappast möjligt. Jag ser konstruktionen och finansieringen av omställningsersättning och efterlön som en viktig förutsättning för de sällsynt korta yrkeskarriärer som dansare och sångare har. Det är statens ansvar att åstadkomma den förutsättningen. Som jag tidigare framhållit är detta en kulturpolitisk fråga som ingen annan kan lösa på ett tillfredsställande sätt.

Storleken på den avgift som Kammarkollegiet och Kulturrådet föreslås betala är beräknad på underlag från SPV. De 41 miljoner kronorna utgör kostnaden för omställningsersättning och efterlön i ett fullfunktionsstadium beräknad på nuvarande bestånd inklusive en belastning för administrationskostnader med tre procent. Till avgiften kommer ett påslag motsvarande särskild löneskatt på pensionskostnader.

Eftersom några kollektiva premier för ålderspension före 65 år inte ska betalas av institutionerna från och med 2012 för dansare och sångare som går kvar på PISA-förordningen, ska Kulturrådets och Kammarkollegiets avgifter täcka även den övergående merkostnaden. Det skulle ha varit svårt att få förståelse för en engångsvis minskning av statsbidragen till institutioner som anställer dansare och sångare och ändå låta dem betala höga premier för äldre dansare och sångare.

10.2.3 Premiefrielseförsäkring och annan riskförsäkring

Jag har i kapitel 7 föreslagit att försäkringen hos SPV av sjukpension, efterlevandepension och premiefrielse ska fortsätta för alla anställda under den femårsperiod som avvecklingen av ålderspensionen i PISA-förordningen pågår. Det betyder att institutionerna under åren 2012–2016 ska fortsätta att betala den kollektiva riskpremie som 2007 uppgick till 1,1 procent av pensionsunderlaget för att 2008 höjas till 1,4 och 2009 sänkas till 1,3 procent.

Premien är densamma för alla arbetsgivare som omfattas av de statliga avtalsförsäkringarna. Den fördelar sig på de olika förmånerna enligt följande tabell.

Tabell 10.3 Riskpremiens fördelning på försäkrade förmåner

Risikförmån	Andel av kostnaden 2007
Efterlevandepension	30,0 %
Sjukpension	39,6 %
Premiefrielse förmånsbestämt	20,3 %
Avgiftsbefrielse avgiftsbestämt	10,1 %

Källa: SPV.

Jag har inte föreslagit att PISA-området ska utgöra ett eget försäkringskollektiv. Området är i minsta laget för det och det finns ingen anledning att anta att scenkonstinstitutionerna gynnas eller missgynnas otillbörligt av att ingå i det totala kollektivet. Å ena sidan är premiebetalningsperioden förhållandevis kort för anställda med låga pensionsåldrar och premierna som är premiefriade är förhållandevis höga. Å andra sidan är sjukfrekvensen enligt vad SPV uppger förhållandevis låg inom PISA-området.

10.2.4 Justering av statsbidragen

Vid ett par tillfällen under senare år har statsbidragen till teater-, dans-, och musikinstitutionerna justerats för att kompensera för ändrade pensionskostnader. Senast det inträffade var 2008. SPV:s försäkringstekniska riktlinjer ändrades samma år med effekten att ålderspensionspremierna steg med i snitt 7 procent. Värdesäkringspremien sänktes då från 1,5 till 0,8 procent av pensionsunderlaget för att 2009 höjas till 1,1 procent. Sådana förändringar av pensionskostnaderna föranleder inte ändrade statsbidrag, det är något som

en institution får hantera på samma sätt som andra förändringar i sin kostnadsbild.

Förhoppningen var 2007 att berörda parter för sista gången skulle behöva gå igenom den besvärliga process som börjar med omfattande beräkningar hos SPV och i Regeringskansliet och slutar med ändrade bidrag till institutionerna, där vissa blir vinnare och andra förlorare. Tyvärr är det oundvikligt att genomföra de stora förändringar som föreslås i detta bestänkande utan ytterligare justering av statsbidragen. Justeringen bör göras vid ett tillfälle och det blir naturligen 2012.

Kostnaden för omställningsersättning och efterlön ska belasta arbetsgivarna genom en nivåsenkning av statsbidragen. Kulturrådet och Kammarkollegiet ombesörjer att betala in en motsvarande avgift till SPV. Storleken på avgiften är beräknad till 41 miljoner kronor om den skulle ha betalats för 2008. Med tillägg för den särskilda löneskatten på pensionskostnader, 24,26 procent, blir det 51 miljoner kronor som statsbidragen ska minska med för de institutioner som anställer dansare och sångare. Med tanke på de erfarenheter som finns från tidigare justeringar av statsbidragen till institutionerna bör minskningarna grundas på personalsammansättningen under fler än ett år.

En annan sak som kan behöva föranleda en justering av statsbidragen är den omfördelning av pensionskostnaderna mellan institutioner som avvecklingen av premiebetalningen till SPV och förhandlingarna om nya och högre pensionsavgifter enligt AIP-avtalet kommer att resultera i. Kapitel 11 handlar om vad det avtalet kan komma att innebära och i avsnitt 13.3 redovisar jag hur de framtida pensionskostnaderna fördelar sig på olika kategorier anställda. Det skulle i detta fall inte vara fråga om en reducering av de totala statsbidragen till teater-, dans- och musikinstitutionerna utan om en omfördelning. Det blir Svensk Scenkonst och institutionernas sak att bedöma behovet av en omfördelning och att om så är, ta initiativ till en sådan.

11 Ett avgiftsbestämt pensionsavtal

Svensk Scenkonst och PTKs förhandlingsgrupp Svensk Scenkonst har vid tillkomsten av AIP-avtalet uttalat följande. ”Om bestämmelser i eller tillämpningen av PA 03 eller PISA-förordningen ändras under avtalstiden, och dessa ändringar påverkar avtalet om AIP, skall parterna ta upp förhandlingar om eventuella ändringar i AIP.”

Ett kollektivavtal är naturligtvis en fråga helt och hållet för avtalsparterna. I direktiven till utredningen sägs likväl att jag kan lämna förslag på villkor som ett kollektivavtal skulle kunna innehålla. Avskaffandet av resterande delar av den förmånsbestämda ålderspensionen från och med 65 år och framför allt avskaffandet av den förmånsbestämda ålderspensionen före 65 år lämnar ett stort utrymme för parterna att förhandla om. Jag har mot den bakgrunden låtit göra beräkningar av sådana förbättringar av förmånerna enligt AIP-avtalet som jag finner sakligt motiverade. Mina förslag till nya pensionsavgifter är, som framgår av avsnitt 13.1, tilltagna så att de med viss marginal ryms inom teater-, dans- och musikinstitutionernas nuvarande kostnadsram för pensioner.

11.1 Förslag

En i alla delar avgiftsbestämd ålderspension är enligt min uppfattning den typ av pension som är bäst lämpad för de speciella förhållanden som råder på scenkonstens område. Mitt förslag till ändringar i AIP-avtalet för dem som 2012 och senare inte omfattas av PISA-förordningen annat än beträffande riskförsäkringarna, är följande.

- Pensionsavgiften för avgiftsbestämd individuell ålderspension höjs till 4,5 procent på lön per månad upp till 7,5 inkomstbasbelopp/12 och 30 procent på lön däröver. Avgiften tillgodoräknas från och med 23-års månaden till och med 65-års månaden.

För konstnärlig personal gäller 2012 de avgifter som anges i följande tabell. Efter uppnådda 44 år för dansare och 55 år för sångare gäller för dem samma pensionsavgifter som för pensionsålder 59 år.

Tabell 11.1 Förslag till pensionsavgift i procent av lön

Pensionsålder enligt PISA-förordningen	Avgift i % av lön		Tillgodoräkning	
	≤ 7,5 ibb	> 7,5 ibb	fr.o.m. ¹	t.o.m. ²
41 år	8,3	45	18 år	44 år
52 år	7,5	40	23 år	55 år
59 år	6,0	40	23 år	65 år
60 år	6,0	40	23 år	65 år
63 år	6,0	40	23 år	65 år
65 år	4,5	30	23 år	65 år

- För en övergångsgeneration tillkommer en stegvis, med födelseår, ökande tilläggsavgift. Avgiften är olika för anställda med pensionsålder 41, pensionsålder 52, pensionsålder 59 eller 60 och pensionsålder 63 eller 65 enligt PISA-förordningen. Den tillgodoräknas till uppnådd pensionsålder 41, 52, 60 respektive 65 år.

¹ Avser från och med den månad då följande ålder uppnås.

² Avser till och med den månad då följande ålder uppnås.

Tabell 11.2 Förslag till tilläggsavgift i procent av lön

Födelseår	Pensionsålder enligt PISA-förordningen							
	41 år		52 år		59/60 år		63/65 år	
	≤7,5ibb	>7,5ibb	≤7,5ibb	>7,5ibb	≤7,5ibb	>7,5ibb	≤7,5ibb	>7,5ibb
1952	-	-	-	-	-	-	4,3	20,6
1953	-	-	-	-	-	-	3,9	20,3
1954	-	-	-	-	-	-	3,4	20,0
1955	-	-	-	-	-	-	3,0	19,6
1956	-	-	-	-	-	-	2,7	19,2
1957	-	-	-	-	-	-	2,4	18,7
1958	-	-	-	-	3,2	20,7	2,2	18,0
1959	-	-	-	-	2,8	20,4	2,0	17,4
1960	-	-	-	-	2,5	20,0	1,8	16,7
1961	-	-	-	-	2,3	19,5	1,6	16,0
1962	-	-	-	-	2,0	19,0	1,4	15,3
1963	-	-	-	-	1,9	18,4	1,1	14,6
1964	-	-	-	-	1,6	17,7	1,0	13,8
1965	-	-	4,6	13,9	1,4	17,0	0,9	13,1
1966	-	-	3,8	13,4	1,2	16,3	0,8	12,3
1967	-	-	3,4	12,9	1,1	15,5	0,6	11,5
1968	-	-	3,0	12,3	1,0	14,7	0,5	10,7
1969	-	-	2,6	11,6	0,9	13,9	0,4	9,9
1970	-	-	2,4	10,7	0,7	13,1	0,3	9,2
1971	-	-	2,1	9,9	0,6	12,3	0,2	8,4
1972	-	-	1,9	8,9	0,5	11,5	0,1	7,6
1973	-	-	1,7	8,0	0,4	10,7	0,0	6,9
1974	-	-	1,6	7,0	0,3	9,9	0,0	6,3
1975	-	-	1,3	6,0	0,2	9,1	0,0	5,6
1976	2,6	5,8	1,0	5,1	0,0	7,4	0,0	4,3
1977	2,1	5,4	0,6	4,0	0,0	5,9	0,0	3,0
1978	1,7	4,9	0,3	2,8	0,0	4,4	0,0	1,8
1979	1,4	4,3	0,1	1,5	0,0	3,1	0,0	0,7
1980	1,1	3,6	0,0	0,3	0,0	1,8	-	-
1981	0,9	2,8	-	-	0,0	0,6	-	-
1982	0,6	1,9	-	-	-	-	-	-
1983	0,4	1,0	-	-	-	-	-	-
1984	0,1	0,2	-	-	-	-	-	-

Källa: Beräkningarna är gjorda av Carlström Försäkringsrutin på datamaterial från SPV.

- Institutionerna sätter från och med 2012 av en kollektiv avgift om 1 procent av lönesumman plus ett belopp motsvarande särskild löneskatt på pensionskostnader till en eller flera fonder för förtida avgång av konstnärliga skäl samt stöd och vägledning åt dansare och sångare som avgår med omställningsersättning. En partssammansatt nämnd beslutar om tilldelning av medel ur fonden.

- Institutionschefer ska kunna överenskomma med arbetsgivaren om en helt eller delvis annan pensionslösning än den enligt AIP-avtalet.
- Riskförmånerna sjukpension, efterlevandepension och premiebefrielse utformas och infogas i AIP-avtalet att gälla senast från och med 2017-01-01.

11.2 Överväganden

Det tål att upprepas att ändringar i kollektivavtalet AIP är en fråga för parterna. Skälet till att jag ändå har utarbetat förslag till ändringar i avtalet är att det vore att göra det alltför enkelt för sig att föreslå en avveckling av gällande system utan att redovisa några idéer om vad som ska träda i dess ställe. Jag har också uppfattat det som ett önskemål från avtalsparterna på scenkonstens område att jag ska lämna förslag även i avtalsfrågor. Tanken med detta kapitel är alltså att mina förslag ska kunna vara en god grund för de kollektivavtalsförhandlingar som förestår.

11.2.1 En avgiftsbestämd ålderspension

En i alla delar avgiftsbestämd ålderspension är knappast ett kontroversiellt förslag, men det är ändå på sin plats att här argumentera för en sådan förändring innan jag kommenterar mitt förslag till avgifter.

Argument för ett avgiftsbestämt alternativ

Redan nuvarande villkor för anställda vid statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutioner innebär en övergång från förmånsbestämda till avgiftsbestämda pensioner. För tid från och med 2003 betalas pensionsavgifter enligt AIP-avtalet samtidigt som den förmånsbestämda ålderspensionen från och med 65 år enligt PISA-förordningen håller på att avvecklas till den del den beräknas på lön under 7,5 inkomstbasbelopp. Det som jag nu föreslår är att pensionsintjänandet enligt PISA-förordningen till alla delar ska avlösas av betalning av pensionsavgifter. Jag föreslår alltså ett snabbare genomförande av det som redan pågår och ett genomförande även

för den del av ålderspensionen som beräknas på lön över 7,5 inkomstbasbelopp.

Pensionsavgifterna ska inte bara ses som ersättare för den förmånsbestämda ålderspensionen från och med 65 år. De kan också användas till pension före 65 år, naturligtvis beroende på hur stort pensionskapital som sätts av. Principiellt är den avgiftsbestämda pensionen inte knuten till någon viss pensionsålder. Den kan tas ut redan från 55 år.

Förutsägbara kostnader är en huvudfråga såväl i utredningens direktiv som i de synpunkter jag mött under arbetet med utredningen. De svåröverskådliga effekter som nuvarande förmånsbestämda system kan ge upphov till skapar en osäker ekonomi. Pensionsavgifter bestämda som en viss procent av lönen kommer att ge helt andra förutsättningar för arbetsgivarna att planera och budgetera verksamheten. Det ska dock sägas att det kommer att bli mer komplext att hantera de differentierade avgifter som jag föreslår – olika för olika grupper anställda och olika nivåer under och över 7,5 inkomstbasbelopp – än dagens AIP-avgift.

I avsnitt 4.1 beskrivs på vad sätt regelverket i PISA-förordningen inte passar de speciella förhållandena med stor rörlighet som råder på scenkonstområdet. Den relativt höga andelen frilansare med tidsbegränsade anställningar gör i stället att detta område särskilt väl passar för avgiftsbestämda pensioner. Ett avgiftsbestämt pensionsavtal har också den fördelen att det är betydligt enklare att hantera. Det statsunderstödda scenkonstområdet är ett relativt litet avtalsområde som enligt min bedömning skulle få det svårt att hitta en försäkringsgivare till ett eget förmånsbestämt pensionsavtal.

För den anställde är det viktigt att kunna förutse sina pensionsförmåner. Möjligheterna till det kan synas vara bättre om pensionerna är förmånsbestämda än om de är avgiftsbestämda. Men det gäller för dem som har en fast anställning och tror sig behålla den fram till pensionsåldern. För visstidsanställda är prognoser på en framtida förmånsbestämd pension inte mycket att ta fasta på, allra minst en antastbar pension före 65 år. Bättre och rakare med ett pensionskonto hos en försäkringsgivare som den enskilde själv valt, med årliga värdebesked om avsatt pensionskapital på liknade sätt som beskeden i den allmänna pensionens orange kuvert.

En övergång till ett avgiftsbestämt pensionssystem ligger i linje med utvecklingen på andra områden, det allmänna pensionssystemet och tjänstepensionssystemen på privat sektor. På den offentliga sektorn är fortfarande ålderspensionen till den del den beräknas på lön

över 7,5 inkomstbasbelopp i huvudsak förmånsbestämd, men det är inte en alltför vågad gissning att även den delen så småningom kommer att gå samma väg. På det övriga scenkonstområdet är det, som framgår av avsnitt 5.1, i allt väsentligt avgiftsbestämda system som råder. För dem som rör sig mellan det statligt stödda området och utanför det är det en klar fördel om pensionssystemen är utformade efter samma principer.

Förslag till avgift

Jag har velat ge parterna, Svensk Scenkonst och PTKs förhandlingsgrupp Svensk Scenkonst, så goda förutsättningar som möjligt att ha ett färdigt pensionsavtal till år 2012. Från det att detta betänkande presenteras har de två år på sig att förhandla fram de nya villkoren. Då återstår ett halvårs arbete med genomförandet, så att avtalet kan börja fungera 2012. Både förhandlingarna och genomförandet underlättas av att avtalet om AIP finns. Det avtalet bör kunna vara en grund att bygga vidare på. För att underlätta för parterna har jag föreslagit att de ska kunna ligga kvar med riskmomenten sjukpension, efterlevandepension och avgiftsbefrielse i statlig regi hos SPV under som längst ytterligare fem år. På så sätt kan man i en första förhandlingsomgång koncentrera sig enbart på ålderspensionen.

På lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp, den del av lönen som allmän pension tjänas in på, kommer pensionsavgiften senast år 2012 att vara 4,5 procent enligt det statliga pensionsavtalet PA 03, det kommunala avtalet KAP-KL och den privata sektorns Avtalspension SAF LO och ITP³. Det förefaller mot den bakgrunden närmast självklart att pensionsavgiften enligt AIP-avtalet ska vara densamma, men det innebär ändå en ökad kostnad jämfört med den avgift på 4,3 procent som institutionerna i dag betalar.⁴ Det kan tilläggas att PA 03 och därmed också PISA-förordningen innehåller en jämförelsevis förmånlig efterlevandepension, som det på den privata sektorn inte finns någon motsvarighet till.

För lön över 7,5 inkomstbasbelopp är 30 procent den etablerade pensionsavgiftsnivån på den privata sektorn. På ITP-området ersatte en sådan pensionsavgift dels en förmånsbestämd pension på 65

³ Gäller för dem som omfattas av ITP-planens helt avgiftsbestämda så kallade Avdelning 1.

⁴ PTKs förhandlingsgrupp Svensk Scenkonst hävdar för sin del att avgiften på samma sätt som i PA 03 borde ha höjts till 4,5 procent 2008, när nivån på sjukpensionen sänktes.

procent av pensionsunderlaget, dels en pensionsavgift på 2 procent av lönen. Det i PISA-förordningen som nu ska ersättas är i huvudsak detsamma som det som ersattes på ITP-området. Det ligger därför nära tillhands att för AIP-avtalet föreslå en höjning från 4,3 procent till 30 procent på den del av lönen som inte allmän pension tjänas in på.

Tabell 11.3 Antal och andel anställda med lön över 7,5 ibb 2007-12-31

Pensionsålder	Anställda		
	Totalt antal	Antal med PU > 7,5 ibb	%-andel med PU > 7,5 ibb
41 år	209	17	8,1
52 år	301	53	17,6
59 år	603	39	6,5
60 år	488	189	38,7
63 år	932	324	34,8
65 år	3 216	462	14,4
<i>Samtliga</i>	<i>5 749</i>	<i>1 084</i>	<i>18,9</i>

Källa: SPV.

I bilaga 3 Försäkringstekniska beräkningar jämförs förmånsutfallet av de föreslagna pensionsavgifterna med utfallet av nuvarande pensionsvillkor. Beräkningarna belyser betydelsen av löneutveckling och avkastning för vilka villkor som är förmånligast, de nuvarande eller de föreslagna. Resultatet är det förväntade. Den som har en löneutveckling i paritet med inkomstbasbeloppets utveckling får ett något bättre utfall av det avgiftsbestämda alternativet. Avkastningen är då satt till 4,2 procent efter avdrag för skatt och kostnader. En högre avkastning gynnar det avgiftsbestämda alternativet, som då framstår som än bättre. Om löneutvecklingen sätts till en procentenhet mer än inkomstbasbeloppets utveckling och lönen passerar gränsvärdet 7,5 inkomstbasbelopp, blir utfallet det omvända, det förmånsbestämda alternativet är bättre. Sena lönehöjningar gynnas naturligtvis av det förmånsbestämda alternativet. Det allmänna intrycket av beståndsstatistiken från SPV är att lönerna inom detta område är förhållandevis stabila.

11.2.2 Högre pensionsavgifter för konstnärlig personal

Dansare och sångare

Eftersom dansare och sångare även i fortsättningen förutsätts ha en betydligt kortare intjänandeperiod än övriga anställda behöver de en högre pensionsavgift än 4,5 respektive 30 procent. För dansare betalas avgiften in från 18 till 41 år och för sångare från 23 till 52 år. För att pensionen ska bli lika stor som om pensionsavgiften hade varit 4,5 procent på lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 30 procent på lön däröver och betalats från 23 till 65 år, behöver den vara 6,8 respektive 45 procent av lönen för dansare och 6,0 respektive 40 procent för sångare. Till nivån under 7,5 inkomstbasbelopp har jag lagt den förhöjning på 1,5 procentenheter som övrig konstnärlig personal får.

Vid omställningsåldrarna 41 och 52 år ska alltså en full tjänstepension vara intjänad. För den som då fortsätter som dansare eller sångare betalas under tre år samma förhöjda pensionsavgift, därefter betalas samma avgift som för övrig konstnärlig personal. Det är generösare regler än de som gäller för förmånsbestämd pension. Efter pensionsålderns övre gräns sker inget ytterligare intjänande enligt PISA-förordningen.

Från det att pensionen är intjänad fram till dess att den tas ut hinner det gå många år. Med normal avkastning på pensionskapitalet under den tiden kommer förmånsbeloppet att ha höjts mer än vad det skulle ha höjts om det varit en förmånsbestämd pension. En sådan brukar följa inflationens, prisbasbeloppets, utveckling.

Skådespelare, musiker och annan konstnärlig personal

Genom avvecklingen av PISA-förordningen förlorar den konstnärliga personalen rätten till ålderspension före 65 år i statlig regi. Fri-breven i kapitel 9 ger dem värdet av det som de den 31 december 2011 kan anses ha tjänat in i ålderspension enligt förordningen. Det fortsatta intjänandet bör enligt min mening bestå i en pensionsavgift som arbetsgivaren betalar till det försäkringsbolag som individen väljer.

För dansare och sångare är det normalt inte möjligt att utöva sitt yrke fram till dess att de kan avgå med pension – ta ut sin allmänna pension – tidigast vid 61 års ålder. För deras del har jag därför föreslagit att staten inför en omställningsersättning och efter-

lön fram till 65 år. För övrig konstnärlig personal ser jag inte att något sådant behov föreligger. För dem finns det behov av ett tillförlitligt pensionsintjänande. All inbetalning ska gå till en pension som inte är beroende av om anställningen innehas vid en viss ålder, med andra ord gå till en oantastbar pension. Det finns också behov av flexibilitet, en reell möjlighet att gå i pension ett par år före 65 år. De bör därför få en pensionsavgift på en nivå som är högre än de gängse 4,5 och 30 procenten. Det kan de också behöva som svar på utvecklingen mot att det blir allt vanligare med tidsbegränsade anställningar och perioder utan anställning. De nivåer, enligt följande tabell⁵, som jag har föreslagit är satta så att de ska rymmas väl inom ramen för de pensionskostnader som institutionerna har i dag.

Tabell 11.1 Förslag till pensionsavgift i procent av lön

Pensionsålder enligt PISA-förordningen	Avgift i % av lön		Tillgodoräkning	
	≤ 7,5 ibb	> 7,5 ibb	fr.o.m. ⁶	t.o.m. ⁷
41 år	8,3	45	18 år	44 år
52 år	7,5	40	23 år	55 år
59 år	6,0	40	23 år	65 år
60 år	6,0	40	23 år	65 år
63 år	6,0	40	23 år	65 år
65 år	4,5	30	23 år	65 år

De som i dag har pensionsålder 59, 60 eller 63 år får alltså enligt mitt förslag en pensionsavgift som är 1,5 procentenheter högre än den gängse avgiften beräknad på lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 10 procentenheter högre på lön däröver. Denna förhöjning med 1,5 procentenheter ska även dansare och sångare få, utöver tidigare nämnda nivå 6,8 respektive 6 procent, som kompensation för att de inte kommer att tjäna in pension under sin omställningsperiod.

Det ska tilläggas att det för i första hand musiker kan vara svårt att bibehålla förmågan att utöva sitt yrke på en konstnärligt hög nivå ända till 65 år. Jag har därför föreslagit att medel sätts av till en fond för förtida avgång av konstnärliga skäl. Jag återkommer till det i avsnitt 11.2.4.

⁵ Samma som i avsnitt 11.1.

⁶ Avser från och med den månad då följande ålder uppnås.

⁷ Avser till och med den månad då följande ålder uppnås.

11.2.3 Kompensation för växlingen från förmånsbestämt till avgiftsbestämt

I ett förmånsbestämt pensionssystem kostar pensionsintjänandet mer ju äldre arbetstagaren är. För en person i trettioårsåldern och en person i sextioårsåldern med samma lön och samma lönehöjning måste arbetsgivaren göra en betydligt större avsättning för den senares pension. Det beror på att det med högre ålder är kortare tid kvar att fördela kostnaden för en pensionshöjning på. I ett avgiftsbestämt system är pensionsavgiften normalt en viss procent av lönen, densamma oavsett ålder. För att den generation som är med om en systemväxling inte ska gå miste om värdet av de högre förmånsbestämda avsättningar som den skulle ha fått om systemväxlingen inte hade ägt rum, behöver den generationen högre pensionsavgifter än de normala eller annan motsvarande kompensation.

När det gäller PISA-förordningen och AIP-avtalet påbörjades 2003 en växling från förmånsbestämt till avgiftsbestämt på den del av pensionen som tjänas in på lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp. Den kompensation som ges i det fallet är ett fortsatt intjänande av förmånsbestämd pension på en lägre nivå än de ursprungliga 10 procenten. Nivån beror på födelseår, ju senare en person är född desto lägre är nivån. Det är den förmånstrappan som jag föreslår ska ersättas av tilläggsavgifter som trappas av med senare födelseår.

Den del av pensionen som tjänas in på lön över 7,5 inkomstbasbelopp växlades 2003 endast ner från 65 till som minst 60 procent av pensionsunderlaget. Resterande del försvinner 2012 i och med avvecklingen av PISA-förordningen. Det är alltså en betydligt större del av den ursprungliga pensionsnivån över 7,5 inkomstbasbelopp som ersätts med tilläggsavgifter än pensionsnivån under den lönen.

De i tabell 11.2 föreslagna tilläggsavgifterna syftar till att ge övergångsgenerationen samma pension som de skulle ha haft om de fortsatt att tjäna in förmånsbestämd pension enligt de pensionsnivåer som gäller enligt PISA-förordningen för respektive pensionsålder. Tilläggsavgifterna ska alltså tillsammans med de reguljära pensionsavgifterna enligt avsnitt 11.2.2 (4,5 respektive 30 procent) och fribrevet för ålderspension från och med 65 år – men inte övergångsfribrevet – ge samma pension som PISA-förordningen och nuvarande AIP-avtal. Det är naturligtvis omöjligt att åstadkomma detta på individnivå, men generellt, med de antaganden som är gjorda, blir resultatet det. Beroende på olikheter i löneutveckling, ålder då

pensionen börjar intjänas, eventuella avbrott i anställningen etc. kommer fribrevet för ålderspension från och med 65 år att variera mellan olika individer. För lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp är problemet mindre eftersom pensionsintjänandet sker under hela anställningstiden. För lön däröver börjar pensionsintjänandet först när pensionsunderlaget överstiger de 7,5 inkomstbasbeloppen, vilket betyder att ett antagande måste göras om när så sker.

I de fall det verkliga fribrevet per den 31 december 2011 överstiger det generellt beräknade fribrevet kommer tilläggsavgifterna att ge en högre pension än vad PISA-förordningen skulle ha gett. Omvänt skulle i de fall ett verkligt fribrev per den 31 december 2011 är lägre än det generella fribrevet, tilläggsavgifterna ge en lägre pension än PISA-förordningen, allt under förutsättning att övriga antaganden stämmer med verkligheten. Det gäller till exempel antaganden om en avkastning på 4,2 procent efter avdrag för avkastningsskatt och kostnader, en inflation på två procent, en årlig höjning av inkomstbasbeloppet med tre procent och en ökning av pensionsunderlaget, lönen, med tre procent upp till 7,5 inkomstbasbelopp och med 3,25 procent däröver. Mer om hur tilläggsavgifterna är beräknade finns i bilaga 3, Försäkringstekniska beräkningar.

Mitt förslag till avtalsparterna är att tilläggsavgifterna ska betalas för alla anställda, inte bara för dem som är anställda över årsskiftet 2011–2012. Den något generösa regeln gäller för de förmånstrappor som infördes i PISA-förordningen 2003, då växlingen från förmånsbestämt till avgiftsbestämt inleddes. Regeln kan sägas vara generös för de personer som börjar omfattas av det nya AIP-avtalet 2012 eller senare efter att ha tjänat in pension i ett avgiftsbestämt system, som till exempel Avtalspension SAF-LO. De har i princip inte behov av några tilläggsavgifter eftersom de inte övergår från ett förmånsbestämt system till AIP-avtalet.

Det kan tilläggas att tilläggsavgifterna ska betalas utöver de avgifter som föreslås i tabell 11.1.

11.2.4 Fond för förtida avgång av konstnärliga skäl

Musiker och andra med konstnärliga anställningar som inte kommer att omfattas av mitt förslag till omställningsersättning och efterlön kan av fysiska skäl behöva sluta sin karriär före 65 år. Det kan också vara arbetsgivaren som har intresse av att en viss musiker av konstnärliga skäl avgår före 65 år.

För att möta den anställdes behov av flexibilitet har jag föreslagit högre pensionsavgifter än vad som på arbetsmarknaden i övrigt gäller för en ålderspension från 65 år. De som inte kommer att ha haft en sådan avgift under tillräckligt många år kommer i stället att kunna använda sig av övergångsfribrevet i kapitel 9 för att kunna gå i pension några år före 65 år. Arbetsgivarens behov av en flexibel pensionsålder föreslår jag ska tillgodoses med en kollektiv avgift som ska gå till en gemensam fond. Ur den fonden ska institutionerna kunna söka medel för förtida pensionering. Tanken är att institutionerna ska kunna erbjuda en så kallad avgångspension när en anställd fysiskt och konstnärligt in klarar sin uppgift på ett nöjaktigt sätt. Beslut om tilldelning av medel ur fonden ska fattas av en partssammansatt nämnd. Fonden blir ett sätt för kollektivavtalsparterna att ta ansvar för kvaliteten i den svenska scenkonsten.

En tanke med avsättningar till en eller flera fonder är också att medel ska gå till stöd och handledning åt dansare och sångare under omställningsperioden, då de ska vidareutveckla sig i sitt yrke eller växla karriär. Jag lämnar inga förslag om formerna för det, jag är övertygad om att Svensk Scenkonst och de fackliga organisationerna kommer att kunna lösa det på bästa sätt. De allianser som nämns i avsnitt 3.1.1 och Trygghetsrådet TRS skulle kanske kunna medverka till en bra lösning.

En avgift på 1 procent av lönesumman skulle i dagsläget innebära en årlig avsättning på cirka 17 miljoner kronor. Det kan jämföras med att en pension på 21 000 kronor (70 procent av en månadslön på 30 000 kronor) i runda tal kostar 460 000 kronor om den utbetalas mellan 63 och 65 år och 1 150 000 kronor om den utbetalas mellan 60 och 65 år. Slutsatsen blir kanske att den aktuella institutionen i vissa fall får skjuta till egna medel. Jag ska tillägga att med 1 procent menar jag en kostnad som motsvarar kostnaden för en pensionspremie. Det tillkommer alltså ett påslag motsvarande särskild löneskatt på pensionskostnader.

11.2.5 Annan pensionslösning för institutionschefer

Jag har i avsnitt 7.1 föreslagit att inga institutionschefer som anställs 2012 eller senare ska omfattas av PISA-förordningen. Det gäller inte bara de som är födda 1957 eller senare utan alla, oavsett ålder. Institutionschefer bör inte heller omfattas av AIP-avtalet eller bör i vart fall kunna ha en helt eller delvis annan pensions-

lösning än den som följer av avtalet. Pensionerna är en del i de villkor som institutionen och chefen ska komma överens om vid anställningstillfället. Så ser det ut på andra avtalsområden och jag ser ingen anledning till att det ska vara på något annat sätt på detta område.

Det kan också finnas behov av en öppning i avtalet för att även andra än institutionschefen, i särskilda fall, ska kunna träffa överenskommelse om en annan pensionslösning än den som gäller enligt AIP-avtalet.

11.2.6 Varför inte kollektivavtalsreglering fullt ut?

Läsaren kan, trots min argumentation i kapitel 8, fråga sig varför jag inte föreslår att villkoren ska vara kollektivavtalsreglerade fullt ut. Den principfaste har naturligtvis svårt att acceptera att staten ska stå för en del av pensionsvillkoren. Svaret att omställningsersättning och efterlön inte ska ses som en del av pensionsvillkoren är kanske inte helt nöjaktigt. Det finns emellertid komplikationer som man undviker om staten tar ansvar för dessa förmåner. Jag vill uppmärksamma dem genom att beskriva hur det skulle kunna se ut om staten väljer att införa omställningsersättning men inte efterlön åt dansare och sångare.

Mina förslag till avveckling av PISA-förordningen kan förefalla fristående från utformningen av det pensionssystem som ska träda i dess ställe. Frågan är emellertid om avvecklingen skulle kunna genomföras enligt förslagen även för det fall efterlönen till dansare och sångare inte förverkligas i statlig regi. Problemet är att avvecklingen har ett samband med omställningsersättningen och efterlönen. Jag har föreslagit ett övergångsfribrev för ålderspension från och med 65 år beräknat efter avräkning med värdet av omställningsersättning och efterlön. Från den avräkningen skulle därför efterlönen behöva avskiljas och övergångsfribrevet skulle behöva höjas med värdet av efterlönen.

Om parterna finner att det finns skäl för, och avtalar om, en förmån motsvarande efterlön som ska följa på omställningsersättningen, skulle övergångsfribrevet för dansarna och sångarna behöva reduceras och kompletteras med något slags fribrev för ålderspension före 65 år. Den statliga finansieringen av efterlönen, med dess fördelar, skulle naturligtvis gå förlorad. Dans och sång skulle fortsätta att vara belastad med höga kostnader på grund av den förmån motsvarande efterlön som arbetsgivaren skulle få sätta av till. Problem

skulle också uppstå med att få den kollektivavtalade efterlöneförmånen och fribrevet för ålderspension före 65 år och den statliga omställningsersättningen att vara avpassade till varandra. Ska rätten till den kollektivavtalade förmånen vara beroende av rätten till omställningsersättning eller ska den i likhet med fribrevet vara oantastbar? Svaret är enligt min uppfattning att staten inte gärna kan stå enbart för omställningsersättningen.

12 Frågan om pensionsförbättring från och med 65 år

Parterna på scenkonstområdet framförde för åtskilliga år sedan förslag om en garanti för dansare och sångare att inte få sin totala pension sänkt efter 65 års ålder. Det är en fråga som de fackliga organisationerna har återkommit till vid upprepade tillfällen sedan dess. Problematiken att den allmänna pensionen blir för låg – för den som går i pension vid tidig ålder – för att vid 65 år kunna ersätta den del av tjänstpensionen som då faller bort, är beskriven i kapitel 4. Där redovisas också en undersökning av i vilken utsträckning personer som avgått vid en låg pensionsålder parallellt med tjänstepensionen har haft inkomster som grundar rätt till pensionsförmån och vilken inverkan detta kan ha på den totala pensionen från 65 års ålder.

12.1 Aktiva dansare och sångare

För de scenkonstnärer som kommer att omfattas av de nya pensionsvillkoren och den omställningsersättning och efterlön som jag föreslår, är frågan om sänkt pension efter 65 år enligt min mening löst. Dansare och sångare har tack vare övergångsfribrev och högre pensionsavgifter, och beträffande dansare ett tidigt intjänande av allmän pension, ett ganska bra utgångsläge när de börjar lyfta sin omställningsersättning. De går då inte i pension utan ges möjlighet till karriärutveckling eller karriärväxling och kommer under tiden fram till 65 år normalt att ha arbetsinkomster som genererar både allmän pension och tjänstepension. Livsinkomstprincipen, att pensionen baseras på värdet av alla under yrkeslivet inbetalda pensionsavgifter, gäller för dem som för alla andra på svensk arbetsmarknad. Jag ser det mot den här bakgrunden som obefogat och, i vart fall i

statlig regi, helt orealistiskt att tänka sig en garanti mot sänkt pension vid 65 år.

12.2 Dansare och sångare som gått i pension

I mitt uppdrag att genomföra en översyn av regleringen av tjänstepensioneringen för de anställda vid statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutioner ingår inte att lämna förslag på ändringar av pensionsvillkoren för dem som redan har gått i pension. Eftersom mina förslag inte får medföra ökade nettokostnader för staten ser jag inte heller hur jag skulle kunna utnyttja möjligheten att – som det står i utredningens direktiv – behandla andra aspekter än det som nämns i uppdraget. Utan att kunna lämna något konkret förslag väljer jag ändå att ta upp frågan om pensionsförbättring från och med 65 år för redan pensionerade dansare och sångare.

Före 1992 gällde för statsanställda och icke-statligt anställda med statlig pensionsrätt ett så kallat bruttosystem för samordning med allmän pension. Tjänstepensionen garanterade en totalnivå inklusive allmän pension av den innebörden att ett bortfall av allmän pension kompensades med motsvarande höjning av tjänstepensionen. När avtalsparterna på det statliga området genom PA-91 avstod från den bruttogarantin – vars utfall många gånger blev noll i tjänstepension – mot en nettopension på 10 procent av pensionsunderlaget, kom det att få ett omedelbart genomslag även på scenkonstområdet. Någon hänsyn till att det skulle kunna innebära avsevärda försämringar för anställda med mycket låga pensionsåldrar togs inte, möjligen beroende på att det på det statliga avtalsområdet inte fanns grupper med mycket låga pensionsåldrar att ta hänsyn till. Dessutom gällde vid den tiden fortfarande ATP-systemet enligt vilket pensionen baserades på individens 15 bästa inkomstår. För hel pension krävdes därutöver ytterligare 15 år med endast en minimiinkomst på ett basbelopp, motsvarande 42 800 kronor 2009. Så länge det gällde behövde inte slopan det av bruttosystemet innebära några större försämringar för scenkonstområdets dansare och sångare.

Försämringen kom när det allmänna pensionssystemet reformerades och ATP-systemet ersattes av livsinkomstprincipen. Effekterna av det visar sig successivt under den tjugoårsperiod som ATP-systemet fasas ut och det reformerade systemet fasas in. Personer som är födda 1944 och alltså blir 65 år 2009 får hälften av sin

pension från ATP-systemet. De första före detta dansare som inte har en garanterad total pension enligt bruttosystem vid 65 år är de som har avgått med pension 1992, vid 41 år. De blir 65 år 2016. För före detta sångare kan det ha inträffat första gången år 2005. De före detta sångare som gått i pension 1992 eller senare och nu hunnit fylla 65 år får huvuddelen av sin allmänna pension från ATP-systemet. Värre blir det framöver för dem som under sin tid som pensionär inte har haft någon pensionsgrundande inkomst.

Man kan tycka att framför allt de dansare och sångare som gick i pension under 1990-talet har råkat illa ut. Under större delen av den tid de utövade sitt yrke och tjänade in tjänstepension gällde bruttosystemet och livsinkomstprincipen hade ingen hört talas om. Att då, ett eller ett par år innan pensioneringen drabbas av ett helt annorlunda pensionssystem är inte helt rimligt, speciellt inte som den avgörande förändringen, reformeringen av det allmänna pensionssystemet, inträffar efter pensioneringen.

Fråga för Statens tjänstepensions- och grupplivnämnd?

För den som anser sig drabbad av orimliga konsekvenser på grund av övergången 1992 från brutto- till nettopensionssystem finns enligt min bedömning en möjlighet att få sin sak prövad av en särskild nämnd. I punkt 6 övergångsbestämmelserna till PA-91 regleras skälighetsfrågor med anledning av införandet av det nya pensionsavtalet. Punkten avslutas med följande generalklausul: "Även i övrigt får pensionsfall prövas där övergången till ett nytt pensionsavtal får orimliga konsekvenser för arbetstagaren. Detta skall gälla pensionsfall som inträffar inom fem år efter ikraftträdandet." Den särskilda nämnden var vid den tiden Nämnden för vissa statliga pensionsfrågor. Den hade till uppgift att "pröva frågor om högre tjänstepension när /.../ övergången till /PA-91/ medför orimliga konsekvenser för pensionstagaren. Det /.../ gäller pensionsfall som inträffar inom fem år efter pensionsplanens ikraftträdande. Nämnden beslutar också om pensionsförbättring /.../ för sådana arbetstagare som har pensionsrätt enligt /PISA-förordningen 1991:1427/."¹

Nämnden för vissa statliga pensionsfrågor lades ner 1997 och dess uppgifter togs över av Statens tjänstepensions- och grupplivnämnd. Då reglerades i en övergångsbestämmelse till den senare

¹ SFS 1992:78.

nämndens instruktion att ”I den mån någon fråga som skulle ha prövats av Nämnden för vissa pensionsfrågor uppkommer efter den 30 juni 1997, prövas frågan i stället av Statens tjänstepensions- och grupplivnämnd.”² Den instruktionen ersattes visserligen 2008 av en ny instruktion utan att övergångsbestämmelsen togs med, förmodligen beroende på att den ansågs inaktuell. Att det finns pensionärer från åren efter det att PA-91 kom som ännu 15 år senare inte börjat uppbära sin allmänna pension var det säkert ingen som tänkte på. Det vore olyckligt om Statens tjänstepensions- och grupplivnämnds nya instruktion skulle hindra nämnden från att ge en pensionsförbättring till en före detta dansare eller sångare som drabbats av orimliga konsekvenser av slopandet av bruttosystemet. Om så anses vara fallet borde enligt min mening bestämmelsen om prövning av frågan om pensionsförbättring föras in i nämndens nya instruktion.

Pensionsfall som inträffar efter 1996 kan under inga omständigheter prövas av nämnden. För sådana fall återstår endast att vända sig till regeringen. Generellt sett har regeringen möjlighet att bevilja förmånligare villkor ex gratia.

Det förslag som har framförts som lösning på problemet med för låg total pension från 65 år är en statlig bruttogaranti på viss nivå, kanske samma nivå som ålderspensionen före 65 år. Garantin skulle finansieras genom inkomstsamordning av ålderspensionen före 65 år. Det är enligt min mening ett omöjligt förslag om det är tänkt för dem som redan har gått i pension. Det går inte att genom inkomstsamordning försämla pensionsvillkoren för en person som avgått från den anställning som grundat pensionen.

På samma sätt som, enligt min uppfattning, Statens tjänstepensions- och grupplivnämnd borde kunna pröva frågan om pensionsförbättring från och med 65 år för dansare och sångare som avgått under åren 1992–1996, skulle nämnden även kunna pröva frågan för dem som gått i pension efter 1996 men före 2012. Det skulle naturligtvis kräva en ändring av nämndens instruktion och handla om en skälighetsprövning i varje enskilt fall. Med en på så sätt avsevärt utökad uppgift skulle nämnden behöva tydligare kriterier att hålla sig till vid prövningen än ”orimliga konsekvenser”. Några medel för att finansiera de pensionsförbättringar som på detta sätt skulle kunna bli aktuella har staten emellertid inte ställt i utsikt.

² SFS 1997:130.

Statens tjänstepensions- och grupplivnämnd består av en opartisk ordförande och företrädare för arbetsgivare och arbetstagarparter på den statliga arbetsmarknaden. Nämndens kansli har sitt säte hos SPV i Sundsvall. Man kan ifrågasätta om inte nämndens sammansättning borde vara en annan om det skulle bli aktuellt att pröva skälighetsfrågor som rör ett annat avtalsområde än det statliga.

13 Konsekvenser

Utredningsförslagen kommer att få konsekvenser i olika avseenden och för olika intressenter. Det gäller inte minst de anställda vid de statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutionerna. Detta kapitel handlar emellertid inte om dem. För deras del hänvisar jag till förslagskapitlen 7, 8, 9 och 11 och de beskrivningar av förändringar och nya förmåner som ges där.

13.1 För institutionerna

Enligt utredningens direktiv ska jag göra en beräkning av hur förslagen till förändringar i villkoren påverkar arbetsgivarnas kostnader. Den kostnadsram som jag haft när jag har utformat förslagen är de premier och avgifter som institutionerna betalar i dag avseende PISA-förordningen och AIP-avtalet. Utgångspunkten är därmed att de totala statsbidragen till de berörda teater-, dans- och musikinstitutionerna inte ska påverkas av att en ny pensionsordning införs. I direktiven finns en restriktion om att förslagen inte får medföra ökade nettokostnader för staten.

Den bedömning jag har gjort är att de premier som institutionerna betalat för förmånerna enligt PISA-förordningen har motsvarat den försäkringsmässiga kostnaden. Det innebär att det i det avseendet varken finns anledning att sänka eller höja statsbidragen vid ett byte av pensionsordning. Vidare är sedan 2008 de medel som avsatts för tjänstepensioner inkluderade i scenkonstinstitutionernas verksamhetsbidrag. Det innebär att det inte längre finns särskilda medel destinerade till pensioner, utan minskade eller ökade kostnader för pensioner får hanteras av institutionerna själva.

13.1.1 Dagens kostnader

De pensionsavgifter som jag i kapitel 11 föreslår att scenkonst-institutionerna ska betala från och med 2012 är med viss säkerhetsmarginal avvägda så att de tillsammans med de premier som institutionerna under en avvecklingsperiod ska betala till SPV inte ska kosta mer än dagens AIP-avgifter och PISA-premier. Vid den avvägningen har jag utgått från de avgifter och de premier som enligt uppgifter från Pensionsvalet respektive SPV betalats för år 2007. De uppgifterna har justerats i tre avseenden. (1) Eftersom AIP-avgiften till Pensionsvalet 2007 var 3,3 procent av lönen och 2008 höjdes till 4,3 procent, har de avgiftsbeloppen höjts med förhållandet mellan 4,3 och 3,3. (2) Premiebeloppen för ålderspension före 65 år för dansare och sångare har reducerats med 41 miljoner kronor. Det är den beräknade kostnaden för omställningsersättning och efterlön exklusive särskild löneskatt på pensionskostnader, som jag har föreslagit inte direkt ska belasta institutionerna. I stället ska statsbidragen till berörda institutioner minska med det beloppet plus ett belopp motsvarande den särskilda löneskatten. (3) Riskpremien för sjukpension, efterlevandepension och premiefrielse är 1,3 procent av lönen 2009. Eftersom den var 1,1 procent 2007 har premiebeloppen höjts med förhållandet mellan 1,3 och 1,1.

Tabell 13.1 Institutionernas justerade pensionskostnad 2007, exklusive särskild löneskatt, fördelad på pensionsålder och förmån

Pensionsålder enligt PISA-förordningen	Antal anställda 2007	Förmån	Premie ¹ resp. pensionsavgift ² 2007 kr
41 år	197	ÅP före 65 år ³	10 587 688
		ÅP fr.o.m. 65 år	1 400 582
		Värdesäkkring	765 399
		Risk (EP, SJP och PB)	664 962
		AIP	2 229 580
		<i>Samtliga</i>	<i>15 648 211</i>
52 år	293	ÅP före 65 år ⁴	8 961 070
		ÅP fr.o.m. 65 år	4 454 429
		Värdesäkkring	1 167 075
		Risk (EP, SJP och PB)	1 011 339
		AIP	3 447 763
		<i>Samtliga</i>	<i>19 041 676</i>
59 år	590	ÅP före 65 år	18 323 545
		ÅP fr.o.m. 65 år	3 563 792
		Värdesäkkring	2 068 546
		Risk (EP, SJP och PB)	1 934 407
		AIP	6 194 637
		<i>Samtliga</i>	<i>32 084 927</i>
60 år	503	ÅP före 65 år	16 696 334
		ÅP fr.o.m. 65 år	9 245 846
		Värdesäkkring	2 371 713
		Risk (EP, SJP och PB)	2 133 348
		AIP	7 294 908
		<i>Samtliga</i>	<i>37 742 150</i>
63 år	893	ÅP före 65 år	8 527 907
		ÅP fr.o.m. 65 år	7 946 624
		Värdesäkkring	3 692 692
		Risk (EP, SJP och PB)	3 333 911
		AIP	11 850 887
		<i>Samtliga</i>	<i>35 352 022</i>
65 år	3 195	ÅP före 65 år	-
		ÅP fr.o.m. 65 år	28 486 183
		Värdesäkkring	11 652 033
		Risk (EP, SJP och PB)	10 552 743
		AIP	41 236 978
		<i>Samtliga</i>	<i>91 927 937</i>
Samtliga	5 671	ÅP före 65 år	63 096 544
		ÅP fr.o.m. 65 år	55 097 456
		Värdesäkkring	21 717 458
		Risk (EP, SJP och PB)	19 630 710
		AIP	72 254 754
		<i>Samtliga</i>	<i>231 796 922</i>

Källa: Beräkningarna gjorda av utredningen på datamaterial från SPV och Pensionsvalet.

¹ Riskpremien är genomgående höjd med 1,3/1,1.

² Pensionsavgiften för AIP är genomgående höjd med 4,3/3,3.

³ Premien är minskad med 22 205 770 kr (kostnaden för omställningsersättning/efterlön).

⁴ Premien är minskad med 18 794 230 kr (kostnaden för omställningsersättning/efterlön).

Den totala kostnadsramen för institutionerna är alltså enligt dessa beräkningar 232 miljoner kronor i 2007 års nivå.

13.1.2 Framtida kostnader

Med ledning av uppgifter från Pensionsvalet och SPV om pensionsåldrar, lönenivåer och inbetald AIP-avgift 2007 har en uppskattning gjorts av vad pensionsavgifterna och andra pensionskostnader kommer att uppgå till 2012, 2017 och i ett fullfunktionsstadium, då tilläggsavgifter inte längre betalas. Uppskattningen är gjord utifrån vad kostnaden skulle ha varit om de villkor som föreslås gälla 2012, 2017 respektive i ett fullfunktionsstadium 2037 skulle ha gällt 2007.

Tabell 13.2 Institutionernas uppskattade framtida pensionskostnad, exklusive särskild löneskatt, fördelad på pensionsålder och förmån

PÅ enligt PISA	Antal anställda 2007	Förmån	Initialt 2012, nivå 2007 tkr	Efter 5 år 2017, nivå 2007 tkr	Slutligt 2037, nivå 2007 tkr
41 år	197	ÅP före 65	-	-	-
		Fond	520	520	520
		Risk	660	660	660
		AIP	4 970	4 970	4 720
		Samtliga	6 150	6 150	5 900
52 år	293	ÅP före 65	-	-	-
		Fond	800	800	800
		Risk	1 010	1 010	1 010
		AIP	9 620	9 620	8 400
		Samtliga	11 430	11 430	10 210
59 år	590	ÅP före 65	5 450	-	-
		Fond	1 440	1 440	1 440
		Risk	1 930	1 930	1 930
		AIP	12 260	12 260	10 800
		Samtliga	21 610	15 630	14 170
60 år	503	ÅP före 65	4 390	-	-
		Fond	1 700	1 700	1 700
		Risk	2 130	2 130	2 130
		AIP	24 400	24 400	20 210
		Samtliga	33 390	28 230	24 040
63 år	893	ÅP före 65	1 430	-	-
		Fond	2 760	2 760	2 760
		Risk	3 330	3 330	3 330
		AIP	31 500	31 500	26 930
		Samtliga	40 850	37 590	33 020
65 år	3 195	ÅP före 65	-	-	-
		Fond	9 590	9 590	9 590
		Risk	10 560	10 560	10 560
		AIP	83 740	83 740	67 440
		Samtliga	103 890	103 890	87 590
Samtliga	5 671	ÅP före 65	11 270	-	-
		Fond	16 810	16 810	16 810
		Risk	19 620	19 620	19 620
		AIP	166 490	166 490	138 500
		Samtliga	214 190	202 920	174 930

Källa: Beräkningarna gjorda av utredningen och Carlström Försäkringsrutin på datamaterial från SPV och Pensionsvalet.

Att beräkna vad kostnaderna blir från och med 2012 går inte att göra med någon stor precision. En svårighet är att uppskatta hur stor del av lönen för de olika pensionsåldrarna som kommer att ligga över gränsvärdet 7,5 inkomstbasbelopp. Det har stor betydelse för utfallet eftersom nivån på den föreslagna pensionsavgiften är väsentligt högre över det gränsvärdet.

Tabellen visar att institutionernas pensionskostnader 2012 kommer att vara 17,6 miljoner kronor lägre än vad de är i dag. Det ger en säkerhetsmarginal på 8 procent, vilket får anses rimligt med hänsyn till osäkerheten i beräkningarna. När premier 2017 inte längre betalas till SPV har marginalen ökat till 29 miljoner kronor och när alla tilläggsavgifter är betalda i slutet på 2030-talet är kostnaderna enligt beräkningarna 57 miljoner kronor lägre än i dag. Kostnaderna kommer alltså att i reala termer successivt sjunka under lång tid framöver. Att det uppstår en puckel i kostnaderna vid övergång från ett förmånsbestämt till ett avgiftsbestämt system är svårt att undvika om den generation som är med om övergången inte ska förlora på systemskiftet.

Men det är mycket som kommer att kunna hända under tiden fram till 2030-talet som ändrar på kalkylen. Redan under de fem åren från 2007 till 2012 kommer förutsättningarna för beräkningarna att hinna ändras. Det hindrar dock inte att uppgifterna bör kunna användas som underlag för de pensionsförhandlingar som förestår.

Här följer närmare förklaringar till tabellen.

ÅP före 65

Avser de kollektiva premier för ålderspension före 65 år som ska betalas till SPV för de fem årskullar som fortsätter att omfattas av PISA-förordningen. Premierna ska betalas för dem med pensionsåldrarna 59, 60 och 63 år, inte för dem med pensionsåldrarna 41 och 52 år. Premiekostnaden är störst 2012, därefter minskar de årligen med cirka 2,25 miljoner kronor allteftersom årskullarna uppnår pensionsåldern.

Premierna för ålderspension från och med 65 år och värdesäkring för dem som fortsätter att omfattas av PISA-förordningen ingår inte här utan i de belopp som redovisas som AIP.

Fond

Avser den kollektiva avgift på 1 procent av lönen som föreslås gå till en fond för förtida pensionering av konstnärliga skäl och stöd för karriärväxling. Den tas ut på all personal. Utöver 1 procent ska ett belopp motsvarande särskild löneskatt på pensionskostnader betalas. Det visas inte i denna sammanställning eftersom alla övriga kostnader redovisas utan pålägg för särskild löneskatt.

Risk

Avser den riskpremie för efterlevandepension, sjukpension och premiebefrielse som betalas till SPV. Riskförsäkringen föreslås initialt ligga kvar hos SPV, men ska 2017 ha omförhandlats och placerats hos en annan försäkringsgivare. Här antas kostnaden fortsatt vara densamma, 1,3 procent av lönen.

AIP

Avser de höjda pensionsavgifter och de tilläggsavgifter som jag föreslagit i kapitel 11 (tabellerna 11.1 och 11.2). Avgifterna kommer att i stort sett ligga på samma nivå under de fem första åren eftersom tilläggsavgifterna först därefter börjar trappas av. Kostnaden för tilläggsavgiften är som högst i början, då den enligt beräkningarna uppgår till 28 miljoner kronor.

13.1.3 Kostnad för olika personalkategorier

Kostnaderna för olika personalkategorier kommer att förändras olika. Naturligtvis sjunker de drastiskt för dansare och sångare eftersom de inte belastas med kostnaden för omställningsersättning och efterlön, men även för annan personal sker stora förändringar. Här följer en tabell som visar förändringarna.

Tabell 13.3 Institutionernas uppskattade pensionskostnader, exklusive särskild löneskatt, per person och pensionsålder i kronor per månad olika år

PÅ enligt PISA-förordningen	Antal anställda 2007	Kronor/månad i 2007 års nivå			
		Nuvarande 2007–2011	Nytt system		
			2012	2017	2037
41 år	197	16 013	2 603	2 603	2 496
52 år	293	10 761	3 250	3 250	2 904
59 år	590	4 532	2 978	2 208	2 002
60 år	503	6 253	5 404	4 677	3 983
63 år	893	3 299	3 642	3 508	3 081
65 år	3 195	2 398	2 709	2 709	2 284
<i>Samtliga</i>	<i>5 671</i>	<i>4 009</i>	<i>3 147</i>	<i>2 982</i>	<i>2 571</i>

Källa: Beräkningarna gjorda av utredningen och Carlström Försäkringsrutin på datamaterial från SPV och Pensionsvalet.

Beräkningarna är inte gjorda utifrån beloppen i tabell 13.2 utan utifrån bakomliggande ej avrundade belopp. Antal anställda är ett genomsnitt under året som SPV har beräknat genom att summera alla anställningar den första i varje månad under 2007 och därefter dela det antalet med 12. I uppgifterna för nuvarande system 2007–2011 ingår den kostnad för omställningsersättning och efterlön på 41 miljoner kronor som statsbidragen 2012 ska minska med för de institutioner som anställer dansare och sångare. Utslaget per dansare handlar det om 9 393 kronor per månad och per sångare om 5 345 kronor per månad. Som framgår av tabellen ingår inte den kostnaden från och med 2012. Den höga kostnaden för anställda med pensionsålder 60 år beror till del på att institutionschefer ingår i den gruppen.

En delvis annan bild av hur kostnaden för de olika kategorierna anställda förhåller sig till varandra och förändras över tiden får man om den uttrycks som procent av utbetald lön.

Tabell 13.4 Institutionernas uppskattade pensionskostnader, exklusive särskild löneskatt, per person och pensionsålder i procent av utbetald lön olika år

PÅ enligt PISA	Antal anställda 2007	Procent av utbetald lön			
		Nuvarande 2007–2011	Nytt system		
			2012	2017	2037
41 år	197	73,0	11,9	11,9	11,4
52 år	293	47,2	14,3	14,3	12,7
59 år	590	22,3	14,6	10,9	9,8
60 år	503	22,2	19,2	16,6	14,2
63 år	893	12,8	14,2	13,6	12,0
65 år	3 195	9,6	10,8	10,8	9,1
<i>Samtliga</i>	<i>5 671</i>	<i>16,2</i>	<i>12,7</i>	<i>12,1</i>	<i>10,4</i>

Källa: Beräkningarna gjorda av utredningen och Carlström Försäkringsrutin på datamaterial från SPV och Pensionsvalet.

Av beloppen i tabellerna 13.1 och 13.2 kan man sluta sig till vad förändringarna beror på. Den stora posten är kostnaden för AIP-avgiften, vars förändring finner sin förklaring i de pensionsavgifter och tilläggsavgifter som är föreslagna i tabellerna 11.1 och 11.2. Stor betydelse har därvid andelen anställda med lön över 7,5 inkomstbasbelopp för de olika pensionsåldrarna, vilken framgår av tabell 11.3, och vad den delen av lönen kostar i dagens förmånsbestämda system. Att kostnaden ökar för pensionsåldrarna 63 och 65 år beror till viss del på att pensionsavgiften höjs från 4,3 till 4,5 procent⁵, en nästan femprocentig ökning. Utfallet av växlingen från ett förmånsbestämt till ett avgiftsbestämt system har också betydelse.

Det blir institutionernas och Svensk Scenkonsts sak att bedöma om omfördelningen av kostnaderna mellan de olika kategorierna anställda bör föranleda en justering mellan institutionerna av statsbidragen. I vart fall blir det en sänkning av statsbidragen för institutioner med dansare och sångare bland sin personal. Med tanke på de erfarenheter som finns från tidigare justeringar av statsbidragen till institutionerna bör, som tidigare nämnts, justeringarna denna gång grundas på personalsammansättningen under fler än ett år.

⁵ En sådan höjning kan ha kommit tidigare.

13.1.4 Administration

För institutionerna får mina förändringsförslag inte bara konsekvenser för pensionskostnadernas fördelning på personal-kategorier utan även för institutionernas pensionshantering. Rapporteringen till SPV kommer att behöva fortgå för all personal fram till och med år 2016. Därefter handlar det bara om dansare och sångare och anställda som fortsätter att omfattas av PISA-förordningen beträffande förmånsbestämd ålderspension. Det gäller personer som inte avgått vid pensionsåldern och personer som uppbär tillfällig sjukpension.

Rapporteringen av uppgifter för den avgiftsbestämda pensionen AIP kommer att bli mer krävande än i dag. Det följer av att pensionsavgiften har olika nivåer beroende på typ av anställning, födelseår och om den ska beräknas på lön under eller över 7,5 inkomstbasbelopp. För att avgöra om lönen överstiger 7,5 inkomstbasbelopp bör man utgå från månadslönen, inte årslönen. Det betyder att rapportering och betalning bör ske månadsvis.

Förändringar i administrationen hos institutionerna, hos SPV och hos Pensionsvalet betyder också förändrade kostnader för administrationen. En tillkommande kostnad följer av den inte obetydliga informationsinsats som övergången till en ny pensionsordning föranleder.

13.2 För statsbudgeten

Enligt utredningens direktiv ska jag beskriva vilka konsekvenser förslagen får för statsbudgeten, särskilt i den utsträckning förslagen medför ändringar i fråga om statens inkomster och utgifter och dessas fördelning mellan skilda budgetår.

13.2.1 Premiefrielse för AIP

I kapitel 7 föreslår jag att scenkonstinstitutionerna från och med 2010 ska omfattas av den statliga premiefrielseförsäkringen avseende AIP. Det betyder att avgifterna för att upprätthålla försäkringen vid långtidssjukskrivning, tillfällig sjukpension och sjukpension ska betalas från anslaget Statliga tjänstepensioner m.m. Förslaget innebär att AIP likställs med den individuella ålders-

pensionen och Kåpan enligt PA 03, där avgifterna för statligt anställda under motsvarande omständigheter betalas via anslaget.

Premiebefrielsen finansieras av riskpremien, vilket innebär att kostnaden fördelas på kollektivet av arbetsgivare som ingår i den statliga försäkringsrörelsens riskrörelse. SPV har tillämpat samma premiesats för teater-, dans- och musikinstitutionerna som för de statliga myndigheterna, trots att institutionerna hittills inte har omfattats av premiebefrielse för avgiftsbestämd ålderspension. I förhållande till vad som gäller för närvarande innebär förslaget en ökad kostnad för riskrörelsen, vilket i princip betyder att utrymmet för premierabatter till myndigheterna minskar. Denna effekt är dock så förhållandevis liten att den inte bedöms få någon betydelse för de premier som kommer att behöva tas ut.

13.2.2 Kollektiva premier för respektive pensionsålder

I kapitel 10 föreslår jag att de individuella premierna för ålderspensionen före 65 år enligt PISA-förordningen från och med den 1 januari 2010 ska ersättas av kollektiva premier för respektive pensionsålder. Förslaget får inga konsekvenser för statsbudgeten eftersom det endast innebär en omfördelning av premiekostnader mellan olika individer.

Förslaget kan dock inverka på den premie som en viss arbetsgivare ska betala. Beroende på bland annat ålders- och lönestruktur hos de anställda med en viss pensionsålder hos den arbetsgivaren, kan premien enligt nuvarande regler för de anställda med den pensionsåldern avvika från genomsnittet hos samtliga arbetsgivare. Eventuellt skulle detta kunna motivera en omräkning av statsbidragen och därmed en flyttning av medel mellan anslag eller anslagsposter inom utgiftsområde 17, Kultur, medier, trossamfund och fritid.

13.2.3 Avveckling av PISA-förordningen

I kapitel 7 föreslår jag att PISA-förordningen ska avvecklas under perioden 2012–2016. Förslaget innebär att inbetalningarna till inkomstiteln Statliga pensionsavgifter minskar markant redan 2012. Det beror på att från och med 2012 kommer premier för förmånsbestämd ålderspension endast att betalas för dem som ska

fortsätta att omfattas av de nuvarande pensionsreglerna i PISA-förordningen, det vill säga de som den 1 januari 2012 har högst fem år kvar till pensionsåldern, de som uppbär sjukpension samt vissa teaterchefer. Effekten på anslaget Statliga tjänstepensioner m.m. kommer dock att dröja och belastningen kommer att minska successivt, eftersom redan beviljade och intjänade förmåner fortsatt kommer att belasta anslaget. Utgiftsminskningarna börjar först 2017 efter att de som kvarstår på PISA-förordningen har uppnått pensionsåldern. I inkomst- och utgiftstermer innebär detta en påverkan på statsbudgeten. I systemet för premieberäkning ligger dock att detta ska vara kostnadsmässigt neutralt, eftersom de premier som inbetalats är beräknade för att täcka framtida kostnader för förmånsutbetalningar.

Vidare föreslår jag i kapitel 7 att teater-, dans- och musikinstitutionerna som längst till och med 2017 ska fortsätta att omfattas av den statliga riskförsäkringen, det vill säga bestämmelserna om sjukpension och efterlevandepension samt premiefrielse. När bestämmelserna upphör kommer det att få betydelse för såväl inkomst- som utgiftssidan.

Sammantaget innebär förslagen i kapitel 7 att premiebetalningen upphör i allt väsentligt 2017, dels eftersom de fem åldersgrupper som ska vara kvar på nuvarande regler uppnått sin pensionsålder, dels för att riskförsäkringen upphör. Möjligen kan det finnas några personer med partiell tillfällig sjukpension eller någon teaterchef som det fortfarande ska betalas premier för. Från och med 2017 kommer det inte att tillkomma nya fall av långtidssjukskrivna, tillfälliga sjukpensionärer och sjukpensionärer.

I avsnitt 13.1 med tabellerna 13.1 och 13.2 har jag redovisat beräkningar av hur förslagen till förändringar i pensionsvillkoren påverkar institutionernas kostnader. Av dessa beräkningar följer att 2012 minskar institutionernas premieinbetalningar till inkomsttiteln från 200,5 miljoner kronor (inklusive justeringen för ändrad riskpremie om + 3 miljoner kronor) till knappt 41 miljoner kronor⁶. Av detta belopp avser cirka 21 miljoner kronor kostnader för ålderspension och värdesäkring. Beloppet beräknas minska årligen med 4,2 miljoner kronor för att i princip upphöra från och med 2017. Då upphör även institutionerna att betala riskpremier.

⁶ Den avgift som Kulturrådet och Kammarkollegiet ska betala på 41 miljoner kronor med tillägg för särskild löneskatt på pensionskostnader på 9,9 miljoner kronor tillkommer, se avsnitt 13.2.4.

Sammantaget innebär det att institutionernas betalning till inkomstiteln i praktiken helt upphör 2017.

I SPV:s redovisning av förmåner som belastar anslaget finns det ingen särskild markering för olika arbetsgivare, vilket gör att det saknas uppgift om vad anslagsbelastningen uppgår till avseende anställda och före detta anställda vid teater-, dans- och musikinstitutionerna. SPV har dock kunnat identifiera de personer som från och med juli 1990 har avgått från en anställning vid en institution. För dem var belastningen på anslagsposten Statlig tjänstepensionering cirka 100 miljoner kronor under 2007, medan den totala belastningen var 6 800 miljoner kronor.

Det kan konstateras att de anställda vid institutionerna utgör en liten del av dem som omfattas av den statliga tjänstepensioneringen. Sett till dem som är aktiva eller har rätt till fribrev enligt PA 03 och motsvarande PISA-förordning, utgjorde de vid utgången av 2007 cirka 6 200 av totalt 250 700.

13.2.4 Omställningsförmåner till sångare och dansare

Enligt förslagen i kapitel 10 ska ansvaret för att betala kostnaden för förmåner till sångare och dansare den 1 januari 2012 flyttas från teater-, dans- och musikinstitutionerna till Kulturrådet och Kammarkollegiet. Dessa båda myndigheter ska betala både premier för pension före 65 år för de dansare och sångare som är kvar på nuvarande bestämmelser, och avgift för omställningsersättning och efterlön för de sångare och dansare som går över till de nya bestämmelserna. Avgiften är föreslagen till 41 miljoner kronor i 2008 års nivå och är beräknad så att den långsiktigt ska täcka kostnaden för förmånerna. Betalning sker till SPV och redovisning sker på inkomstiteln Statliga pensionsavgifter.

De premier/avgifter som Kulturrådet och Kammarkollegiet betalar ska belasta de anslag på utgiftsområde 17 från vilka statsbidrag till institutionerna utbetalas. Det innebär att utbetalningar från staten av statsbidrag, och inbetalningar till staten av premier, ersätts av inomstatliga betalningar. Därmed övergår skattskyldigheten för särskild löneskatt på pensionskostnader från institutionerna till staten.

Detta leder till en förskjutning av tidpunkten då skatten tillförs inkomstitel för särskild löneskatt, från det år då förmånen tjänas in till det år då förmånen betalas ut. Anslagen under utgiftsområde

17 kommer att precis som för närvarande belastas för de belopp som ska täcka kostnaden för den särskilda löneskatten det år då förmånerna tjänas in. Det sker genom att Kulturrådet och Kammarkollegiet betalar en avgift motsvarande särskild löneskatt till inkomsttiteln Statliga pensionsavgifter. Detta innebär ett påslag om 9,9 miljoner kronor på avgiften för omställningsersättning och efterlön. Betalning till inkomsttitel för särskild löneskatt kommer att ske det år som den intjänade förmånen betalas ut och därmed då belasta anslaget Statliga tjänstepensioner m.m.

Kostnaderna för de föreslagna reglerna för omställningsersättning och efterlön till sångare och dansare täcks således av avgifter. Förslagen kommer dock att tidigarelägga vissa utbetalningar från anslaget statliga tjänstepensioner m.m. För de tidigaste årskullarna motsvaras kostnaderna för omställningsersättning och efterlön till stor del av värdet av det beräkningsfribrev för den antastbara pensionen före 65 år som har intjänats till och med den 31 december 2011 enligt PISA-förordningen. Omställningsersättning kan dock tas ut tidigare än pensionen. De första omställningsersättningarna till sångare kan börja utbetalas i januari 2013. Då uppnår den första årskullen som de nya reglerna ska tillämpas för, det vill säga födda 1965, 48 års ålder. De första omställningsersättningarna till dansare kan börja utbetalas i januari 2015, då dansare födda 1976 uppnår 39 års ålder. Enligt nuvarande bestämmelser skulle pensioner för sångare och dansare födda 1965 respektive 1976 kunna utbetalas med början tidigast i januari 2017. Vidare är beloppen för omställningsersättning enligt förslaget under fyra år högre än pensionen före 65 år enligt PISA-förordningen. Det femte året är ersättningsnivåerna i stort desamma och åren därefter är ersättningen enligt förslaget lägre.

Det kan tilläggas att det här endast rör ett fåtal personer, så effekten på anslaget blir marginell.

13.2.5 Övergångsfribrev

I kapitel 9 föreslår jag att det beräkningsfribrev för den antastbara pensionen före 65 år som intjänats till och med den 31 december 2011, ska ersättas av ett oantastbart övergångsfribrev från och med 65 år. För dansare och sångare påverkas övergångsfribrevet av att en del av värdet av beräkningsfribrevet för den antastbara pensionen används till att bekosta en rätt till omställningsersättning och

efterlön. Förslaget om övergångsfribrev är kostnadsmässigt neutral eftersom övergångsfribreven är avvägda så att deras värde ska vara lika med värdet för den intjänade antastbara pensionen. Däremot påverkas tidpunkten när belastning sker på anslag.

För till exempel en skådespelare född 1958 ersätts en förmån som skulle ha kunnat utbetalas 2017–2023 av en livsvarig förmån från och med 2023. Emellertid går det att göra ett förtida uttag av övergångsfribrevet från 61 år. Det innebär att övergångsfribrevet till skådespelaren i exemplet kan börja utbetalas 2019. Övergångsfribrevet kan antingen tas ut temporärt eller livsvarigt.

För dansare och sångare blir bilden mer komplicerad eftersom en del av värdet av det antastbara beräkningsfribrev som intjänats används till att bekosta en rätt till omställningsersättning och efterlön som kan börja tidigare än vad pensionen skulle ha kunnat göra, och resten till en förmån som börjar först vid 65 års ålder.

Även i de här fallen blir effekterna på anslaget Statliga tjänstepensioner m.m. marginella beroende på det ringa antal personer som berörs

13.2.6 Administrationskostnader

De förslag som jag lämnar har inverkan på SPV:s administration. Förslagen om nya förmåner och rutiner om premiefakturering innebär att SPV antingen kommer att behöva göra omprioriteringar i sin verksamhetsplanering eller behöva få täckning för ökade administrationskostnader.

SPV är en avgiftsfinansierad myndighet. Kostnader för SPV:s administration av statens avtalsförsäkringar täcks till största delen genom omkostnadsbelastningar på de premier som arbetsgivarna betalar till inkomstiteln Statliga pensionsavgifter. För administrationskostnader disponerar SPV ett belopp som anges i regleringsbrevet och som avräknas inkomsterna på inkomstiteln. Investeringar exempelvis i form av systemutveckling påverkar låneramen. De avskrivningar som följer av investeringarna kan påverka det belopp som SPV bör få disponera från inkomstiteln.

Förslaget att från och med den 1 januari 2010 ersätta de individuella premierna för ålderspensionen före 65 år med kollektiva premier för respektive pensionsålder, innebär att SPV behöver göra anpassningar i system och administrativa rutiner redan under 2009.

Förslaget att den statliga premiefrielseförsäkringen även ska omfatta AIP, medför systemanpassningar för både SPV och Pensionsvalet. Förslaget innebär att det måste ske ett informationsutbyte mellan SPV och Pensionsvalet. Det finns administrativa skillnader mellan AIP och den individuella ålderspensionen och Kåpan att beakta. Exempelvis sker överföringar av uppgifter för den individuella ålderspensionen och Kåpan månadsvis, medan AIP hanteras årsvis. För att premiefrielse ska gälla från och med 2010, bör SPV och Pensionsvalet göra systemanpassningar under 2010. Belastningen på anslaget Statliga tjänstepensioner m.m. för premiefrielse för AIP kommer att ske första gången 2011.

Fastställandet av övergångsfribreven kommer att kunna börja tidigast hösten 2012, eftersom det enligt förslaget ska krävas en anställning om 30 dagar både 2011 och 2012. Det innebär att SPV under 2012 bör anpassa systemen för att kunna fastställa och administrera övergångsfribreven senast 2013.

Förslaget om omställningsersättning och efterlön innebär att två nya förmåner ska implementeras i SPV:s system. De första avgångarna för sångare kan ske 2013 och för dansare 2015. Dessa förmåner är dessutom sammanlänkade med övergångsfribreven. Det innebär att systemanpassningar för att kunna administrera omställningsersättning och efterlön bör ske parallellt med övergångsfribreven.

Jag har vidare föreslagit att de sångare och dansare som kvarstår på PISA-förordningen ska kunna välja en högre ersättning under de första fyra åren efter avgång. Regeln gäller från 2012 och kommer också att kräva systemanpassningar hos SPV.

Förslagen medför således investeringskostnader. De löpande administrationskostnaderna för PISA-förordningen minskar när förordningen successivt avvecklas. Från och med 2017 kommer institutionerna i princip inte att betala några premier för förmånerna enligt PISA-förordningen och administrationen kommer att avse redan fastställda förmåner.

Den löpande administrationen för omställningsersättning och efterlön tillkommer dock. Mitt förslag till finansiering av omställningsersättning och efterlön innebär att en avgift ska betalas som motsvarar utbetalningarna av omställningsersättning och efterlön i ett fullfunktionsstadium. Till detta ska läggas SPV:s administrationsavgifter, som SPV bör få i uppdrag att beräkna. Jag

har för utredningens del antagit att belastningen på pensionsavgiften ska vara tre procent.

13.3 För skatter

Enligt utredningens direktiv ska jag uppmärksamma eventuella skattekonsekvenser av mina förslag men inte föreslå några ändringar i skattereglerna.

13.3.1 Omställningsersättning och efterlön

I kapitel 4 pekar jag på att det är oklart om avdragsrätt gäller för de premier som institutionerna betalar för förmånerna före 65 år enligt PISA-förordningen. Av bestämmelser i tryggandelagen och inkomstskattelagen följer att för att avdragsrätt ska föreligga för pensionsförsäkring, ska ålderspensionen dels vara oantastbar, dels inte börja utbetalas före 55 års ålder. Emellertid innefattar PISA-förordningen antastbara pensioner och två pensionsåldrar som är lägre än 55 år.

Enligt förslaget i kapitel 10 ska omställningsersättningen och efterlönen samt ålderspensionen före 65 år enligt PISA-förordningen från och med 2012 finansieras genom en fast avgift som Kulturrådet och Kammarkollegiet betalar till inkomstititeln Statliga pensionsavgifter. Eftersom myndigheter inte är skattskyldiga för inkomstskatt blir det inga konsekvenser för dem avseende inkomstskatt. Jämfört med nuvarande ordning, som innebär att prövningen av skattskyldigheten görs för respektive institution som omfattas av PISA-förordningen, blir det i många fall en förändring. En stor del av institutionerna bedrivs i aktiebolagsform och är skattskyldiga till inkomstskatt. En del av institutionerna är kommunalförbund eller ligger inom ramen för landstingens verksamhet. Dessa är inte skattskyldiga till inkomstskatt i dag, enligt undantaget i 7 kap. 2 § inkomstskattelagen, vilket innebär att förslagen inte innebär några förändringar till den del dessa institutioner berörs. Ideella föreningar som har som huvudsakligt syfte att främja kulturella ändamål och uppfyller vissa krav i inkomstskattelagen är också redan i dag till stora delar undantagna från inkomstskatt.

13.3.2 AIP-avgift

Enligt det förslag till kollektivavtalade pensioner som jag redovisar i kapitel 11, höjs pensionsavgiften för AIP för dem som 2012 och senare inte längre omfattas av PISA-förordningen. Den höjda avgiften finansieras av att premier för ålderspension enligt förordningen inte längre ska betalas. Avgiften är olika för anställda med pensionsålder 41 år, pensionsålder 52 år, pensionsåldrarna 59, 60 och 63 år samt pensionsålder 65 år enligt förordningen. Dessutom betalas en tilläggsavgift som är olika stor beroende på födelseår.

Avgiften är avdragsgill. Det handlar inte längre om antastbara pensioner före 65 år eller pensioner som betalas ut före 55 år. Det finns dock kvantitativa bestämmelser i 28 kap. inkomstskattelagen som reglerar avdragsrättens storlek.

13.3.3 Fond för förtida avgång

En annan del i förslagen i kapitel 11 är att institutionerna ska sätta av en kollektiv avgift i form av en viss procent av lönesumman till en fond för förtida avgång av konstnärliga skäl och till stöd och vägledning för dansare och sångare som avgår med omställningsersättning. En partssammansatt nämnd beslutar sedan om tilldelningen från fonden. Här antas att fonden är en egen juridisk person. En prövning av möjligheten till avdrag för arbetsgivaren för avsättning till fonden skulle kunna vara den generella bestämmelsen i 16 kap 1 § inkomstskattelagen om att kostnader för att förvärva och bibehålla intäkter är avdragsgilla. Det finns dock knappast ett sådant direkt samband mellan utgiften enligt förslaget och institutionens intäkter.

Ett alternativ skulle kunna vara att det bildas en personalstiftelse för ändamålet i fråga. En personalstiftelse är enligt tryggandelagen en av arbetsgivaren bildad stiftelse vars ändamål är att till anställda och efterlevande främja annan välfärd än pension, lön eller annan förmån som arbetsgivaren enligt anställningsavtal eller i övrigt är skyldig att utge. Vid bildandet av en personalstiftelse fordras en förmögenhetsöverföring av real egendom till stiftelsen. Avdragsrätten för belopp som förs över till en personalstiftelse regleras i 16 kap. 14 § inkomstskattelagen, som hänvisar till tryggandelagens bestämmelser.

Ett kriterium för att bedöma avdragsrätten är om den ersättning fonden ska betala ut utgör annat än pension, lön eller annan förmån som annars utgår enligt anställningsavtal. Enligt prop. 1967:83 kan typiska ändamål för en personalstiftelse till exempel vara att lämna studie- och utbildningsstipendier och att lämna resestipendier. En personalstiftelse som utgör understödsstiftelse kan lämna arbetslöshetsunderstöd. Som förbjudna ändamål i Skatteverkets handledning för beskattning av inkomst anges om stiftelsen lämnar bidrag till utbildning med anknytning till företagets verksamhetsområde, eftersom det då inte kan betecknas som personalfrämjande åtgärder enligt tryggandelagens regler utan om företagets normala kostnader. Förhandsbesked i denna fråga kan inhämtas från Skatterättsnämnden.

13.4 För scenkonsten

Vilken påverkan som förslagen kommer att få på scenkonsten är naturligtvis en central fråga. De förslag som jag lägger fram syftar till att komma tillrätta med de problem som följer av den nuvarande pensionsordningen. Förslagen kommer, om de genomförs, utan tvekan att medföra positiva effekter för scenkonsten.

Förslaget om att växla förmånsbestämda pensioner enligt PISAFörordningen mot avgiftsbestämd pension och förslaget om en indirekt finansiering av omställningsersättning och efterlön till sångare och dansare gör institutionernas pensionskostnader förutsägbara och stabila. Med förslagen minskar även skillnaderna i kostnader mellan olika typer av uppsättningar och mellan att anställa olika individer. Detta bör få en positiv inverkan i synnerhet på danskonsten, som besvärats av särskilt stor osäkerhet i dessa avseenden. Själva det faktum att pensionskostnaderna inte ska behöva vara en faktor att ta hänsyn till vid planeringen av en föreställning bör gagna scenkonsten

Vidare innebär förslaget att samtliga dansare och sångare som anställs vid en institution får högre avsättningar till sin pension från och med 65 år. Det är dock i första hand de fast anställda som kommer att kvalificera sig för omställningsersättning och efterlön.

När det gäller dansare och sångare riskerar de med den nuvarande ordningen en låg pension från och med 65 år. De förslag som jag har lagt innebär dels högre avsättningar till pensionen från och med 65 år, dels en högre initial ersättning vid avgången från

anställningen i form av omställningsersättning. Omställningsersättningen kan beroende på den enskildes behov tas ut tidigare än ålderspensionen före 65 år enligt PISA-förordningen. Sammantaget bör detta ge goda möjligheter till karriärutveckling alternativt karriärväxling. Förutsättningarna för att fortsättningsvis tjäna in allmän pension och även tjänstepension förbättras.

Det krävs en ökad medvetenhet hos dansare och sångare om att de behöver fortsätta att arbeta efter avslutad karriär. Den slutsatsen kan man dra av den undersökning av vilka inkomster som pensionerade scenkonstnärer har, som redovisas i avsnitt 4.2.5. Till det ändamålet är bytet av benämning från pension till omställningsersättning och efterlön en viktig signal.

Förslaget om högre AIP-avgift för de grupper som enligt PISA-förordningen har 59, 60 och 63 års pensionsålder och förslaget om en fond för förtida avgång av konstnärliga skäl syftar till att öka flexibiliteten vad gäller pensionsavgångar. Behovet av att avgå före 65 år skiljer sig mellan olika individer. De högre avsättningarna för individen och den särskilda fonden som institutionen kan ansöka om medel från, gör det möjligt för individen att trappa ner eller lämna sin tjänst i förtid. Den konstnärliga kvaliteten bör gagnas av detta.

Avslutningsvis innebär förslagen om en avveckling av PISA-förordningen och en utökad kollektivavtalad avgiftsbestämd pensionsplan att ansvaret för pensionsvillkoren hamnar hos parterna på scenkonstområdet och inte hos staten. Svensk Scenkonst och dess fackliga motparter kommer därigenom få en stärkt ställning, vilket måste anses vara av godo för scenkonsten.

13.5 Kommittéförordningen

Enligt 14–15 §§ kommittéförordningen (1998:1474) ska eventuell påverkan på kostnader eller intäkter för staten, kommuner, landsting, företag eller andra enskilda redovisas i betänkandet. Vidare ska eventuella konsekvenser anges om förslagen har betydelse för den kommunala självstyrelsen, för brottsligheten och det brottsförebyggande arbetet, för sysselsättning och offentlig service i olika delar av landet, för små företags arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga eller villkor i övrigt i förhållande till större företags, för jämställdheten mellan kvinnor och män eller för möjligheterna att nå de integrationspolitiska målen.

Konsekvenserna på statsbudgeten och för institutionerna har beskrivits ovan. Jag kan i övrigt inte se att förslagen har någon direkt påverkan på kostnader eller intäkter för kommuner, landsting etc.

Enligt min bedömning har förslagen i betänkandet inte heller någon påverkan på övriga områden som specificeras i kommittéförordningen. Jag vill emellertid tro att kommuner och landsting kommer att uppleva det som positivt att ansvaret för pensionsvillkoren och deras finansiering tydliggörs. Många institutioner finansieras av såväl statsbidrag som bidrag från kommuner och landsting. När kostnaderna för premierna enligt PISA-förordningen har ökat har det i vissa fall varit nödvändigt att andra finansiärer än staten skjutit till medel. Förslagen om att omställningsersättning och efterlön till sångare och dansare ska finansieras genom en avgift som Kammarkollegiet och Kulturrådet ska betala, innebär att kostnaderna för dessa förmåner helt kommer att finansieras med statliga medel. Som stora bidragsgivare till den regionala och lokala scenkonsten bör kommuner och landsting dessutom komma att gagnas av de stabilare och bättre förutsättningar i övrigt för institutionernas verksamhet som mina förslag ger.

När det gäller jämställdheten mellan kvinnor och män kan jag inte se att de föreslagna pensionsvillkoren i sig har någon betydelse. Storleken på pensionen blir än mer beroende av vilka förvärvsinkomster som individen haft. Att växlingen från förmånsbestämda till avgiftsbestämda pensioner skulle gynna endera könet vill jag låta vara osagt. Möjligen skulle man kunna påstå att växlingen från en temporär pension före 65 år till en livsvarig pension från och med 65 år gynnar kvinnor eftersom de genomsnittligen lever längre än män.

I avsnitt 4.2.5 redovisas en undersökning av vilka inkomster scenkonstnärer som avgått med pension enligt PISA-förordningen hade 2007. För gruppen som var 65 år och äldre var pensionen generellt sett något högre för män än för kvinnor. För gruppen som var yngre än 65 år var tvärt om inkomsterna högre för kvinnor än för män. Det beror på att kvinnor i större utsträckning än män fortsatt att arbeta efter pensionsavgången. Om det i sin tur beror på att män haft svårare än kvinnor att få jobb, bör förslaget om omställningsersättning vara en särskilt angelägen reform för männen.

14 Författningskommentarer

14.1 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2003:56) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning

Författningsförslaget innehåller de förändringar som förslås träda i kraft den 1 januari 2010 och innebär att det införs två nya särskilda bestämmelser i bilaga A.

Bakgrunden till den nya särskilda bestämmelsen 3 beskrivs i avsnitt 10.2.1 och till den nya särskilda bestämmelsen 8 i avsnitt 7.2.5.

14.2 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2003:56) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning

Författningsförslagen 2 och 3 innehåller de förändringar som föreslås träda i kraft den 1 januari 2012. Författningsförslag 2 innehåller framför allt avvecklingen av ålderspensionen inom den statliga tjänstepensioneringen för området.

2 §

Ändringen är endast en konsekvensändring till de övriga ändringarna.

3 §

Bakgrunden till ändringen beskrivs i avsnitt 9.2.2. Nuvarande lydelse är endast tillämplig på anställda med tjänstepensionsrätt inom teater-, dans- och musikområdet och kan därför upphävas. I stället föreslås att paragrafen får en ny lydelse som reglerar rätten till det övergångsfribrev som ska komma i stället för pension före 65 år för dem för vilka reformen innebär att de inte kan få någon pensionsförmån före 65 år.

Övergångsfribrevet gäller en livsvarig förmån från och med 65 år. Det kan dock med omräkning av beloppet tas ut från en annan ålder eller som en temporär förmån enligt vad som gäller för fribrev för ålderspension enligt 31 § jämförd med 21 § PA 03.

För dem som har en sjukpension över årsskiftet 2011/2012 föreslås en specialregel. Sjukpension är en förmån som kan beviljas den som entledigats på grund av att han eller hon har beviljats en hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad. Om sjukersättningen dras in före pensionsåldern och detta får till konsekvens att den nya lydelsen blir tillämplig på arbetstagaren från en senare tidpunkt än den 1 januari 2012, bör arbetstagaren bli berättigad till övergångsfribrev även om han eller hon inte var anställd under 2011 och 2012.

Bakgrunden till tredje stycket finns i avsnitt 9.2.3. Inskränkningen gäller inte den som har ett fribrev för pension före 65 år men valt att inte få det utbetalt till exempel för att kunna bli berättigad till omställningsersättning och efterlön enligt författningsförslag 3.

4–7 och 10 §§

Paragraferna är endast tillämpliga på anställda med tjänstepensionsrätt inom teater-, dans- och musikområdet och kan därför upphävas.

Bilaga A

Den särskilda bestämmelsen 3 gäller endast sådana anställda som ska vara kvar på de äldre bestämmelserna och kan därför utgå. De särskilda bestämmelserna 4–5 är endast tillämpliga på anställda med tjänstepensionsrätt inom teater-, dans- och musikområdet och kan därför utgå. Arbetstagare vid fria teater-, dans- och musikgrupper finns med i bilagan med den särskilda bestämmelsen 6 innebärande

att de kan anslutas efter beslut av Statens pensionsverk (SPV). Det har dock inte fattats något beslut om anslutning av arbetstagare vid någon sådan grupp. Det bör inte vara möjligt att under avvecklings-skedet ansluta arbetstagare vid sådana grupper genom beslut av SPV. Dessa arbetstagare och den anslutande särskilda bestämmelsen utgår därför från bilagan. Bakgrunden till den nya särskilda bestämmelsen 9 beskrivs i avsnitt 7.1.

Bilaga B

Den nuvarande lydelsen reglerar pensionsåldrar och beräkning av pensioner före 65 år och kan därför utgå. I den nya lydelsen regleras i stället beräkningen av övergångsfribrevet enligt 3 §. Bakgrunden beskrivs i avsnitt 9.2.2.

Bilaga C

Bilagan är endast tillämplig på anställda med tjänstepensionsrätt inom teater-, dans- och musikområdet och kan därför upphävas.

Ikraftträdandebestämmelserna

Bakgrunden till punkterna 1–5 finns i avsnitt 7.1 och till punkt 6 i avsnitt 9.2.3.

Enligt nuvarande 7 § kan ett fribrev på pension före 65 år inte utbetalas om den anställda vid pensionsåldern har anställning med statlig pensionsrätt. Detta innefattar pensionsrätt enligt förordningen om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning. Punkt 7 innebär att rättsläget inte ändras i detta avseende.

Punkt 8 reglerar att förmånerna till dansare och sångare inte ska finansieras med premier från arbetsgivarna eftersom dessa förmåner ska finansieras med avgifter som Kulturrådet och Kammarkollegiet betalar från sina anslag till stöd för dessa arbetsgivare. Se avsnitt 10.1. Bestämmelsen kan endast gälla personer för vilka den äldre lydelsen av förordningen ska gälla.

Punkt 9 avser premiefrielsen för de anställda som vid årsskiftet 2011/2012 är långtidssjukskrivna. Till skillnad från dem med tillfällig sjukpension kommer de inte ha rätt till förmånsbestämd

ålderspension enligt PISA-förordningen om inte annat följer av någon annan punkt. Före årsskiftet hade deras arbetsgivare även premiefrielse för den förmånsgrundade ålderspensionen. Premiefrielsen för AIP bör därför från årsskiftet även omfatta den höjning av AIP som ersätter den förmånsgrundade ålderspensionen.

14.3 Förslag till förordning om omställningsförmåner för vissa dansare och sångare

Bakgrunden till förordningen finns i kapitel 8.

1 §

De två första styckena innebär att förmåner enligt 3, 4, 6 och 8–10 §§ gäller för dansare och sångare för vilka den nya lydelsen av PISA-förordningen gäller, medan 5 och 7 §§ gäller för dansare som den äldre lydelsen fortsätter att gälla för.

Enligt tredje stycket kan den som har rätt till fribrev för ålderspension före 65 år och avstår från att få det utbetalt få omställningsersättning och efterlön. Det räcker således inte att personen inte har begärt att få fribrevet utbetalt. För närvarande finns det inga dansare som har eller har haft en anställning som medför rätt till fribrev för ålderspension före 65 år.

11 §

Första stycket återger bestämmelser i 16 § tredje stycket PA 03 om tillgodoräknande av tid med tjänstledighet för förmånsgrundad ålderspension.

14.4 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2003:56) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning

Författningsförslagen 4 och 5 innehåller de förändringar som föreslås träda i kraft den 1 januari 2017. Såsom framgår av avsnitt 7.2.4 är den 1 januari 2017 den senaste tidpunkt vid vilken sjuk- och efterlevandepensioneringen enligt PISA-förordningen ska upphöra. Om parterna sluter ett avtal om sjuk- och efterlevandeförmåner med en tidigare ikraftträdandetidpunkt får ikraftträdandet av dessa förordningar anpassas till detta.

Bilaga A

Förteckningen under rubriken Teater-, dans- och musikinstitutioner liksom den särskilda bestämmelserna 8 och 9 utgår eftersom de anställda inte längre omfattas av någon pensionsförmån och inte heller av premiefrielse för försäkringsfall efter årsskiftet. Premiefrielse ska dock fortsätta att gälla för försäkringsfall före årsskiftet vilket framgår av punkt 2 i ikraftträdandebestämmelserna.

Ändringen av punkt 7 i ikraftträdandebestämmelserna till författningsförslag 2 är en konsekvensändring. Den är formulerad utifrån förutsättningen att denna förordning beslutas efter den 1 januari 2012.

14.5 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2009:000) om omställningsförmåner för vissa dansare och sångare

Ändringen är en konsekvens av författningsförslag 4 och innebär att förteckningen över arbetsgivare inom området flyttas över till denna förordning.

Referenser

- Arbetsgivarverket, Centrala avtal 2008:3, *Pensionsavtal PA 03*.
- Arbetsgivarverket, Cirkulär 2000:A 5, *Pensionsavtal PA-91*.
- Direktiv 2008:34 *Tjänstepensioner vid vissa statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutioner*.
- Förordning (1969:54) om beräkning och redovisning av lönekostnads-
pålägg.
- Förordning (1984:222) om pensionsavgifter enligt statliga tjänste-
pensionsbestämmelser.
- Förordning (1987:1060) om tjänstepension för vissa arbetstagare
med icke-statlig anställning.
- Förordning (1988:247) med instruktion för Statens tjänstepensions
och grupplivnämnd.
- Förordning (1991:1427) om tjänstepension och tjänstegruppliv-
försäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning.
- Förordning (1992:78) med instruktion för Nämnden för vissa statliga
pensionsfrågor.
- Förordning (1995:1038) om statliga chefs pensioner m.m.
- Förordning (1997:908) om premier för statens avtalsförsäkringar.
- Förordning (1997:909) om handläggning av ärenden om statliga
tjänstepensionsförmåner.
- Förordning (2002:869) om utbetalning av statliga tjänstepensions-
och grupplivförmåner.
- Förordning (2003:55) om avgångsförmåner för vissa arbetstagare
med statlig chefsanställning.
- Förordning (2003:56) om tjänstepension och tjänstegrupplivför-
säkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning.
- Förordning (2007:833) med instruktion för Statens tjänstepensions
och grupplivnämnd.
- Inkomstskattelag (1999:1229).
- Kommittéförordning (1998:1474).

- Kulturutskottet, *Uppföljning av pensionsvillkoren inom scenkonstområdet*, 2008/2009:RFRI.
- Kungliga Dramatiska Teatern, *Årsredovisning 2007*.
- Lag (1962:381) om allmän försäkring.
- Lag (1967:531) om tryggande av pensionsutfästelse m.m.
- Lag (1982:80) om anställningsskydd.
- Lag (1994:1065) om ekonomiska villkor för riksdagens ledamöter.
- Lag (1998:674) om inkomstgrundad ålderspension.
- Prop. 1967:83.
- Prop. 2000/01:1 utg.omr. 17 sid. 59, bet. 2000/01:KrU1, rskr. 2000/01:59.
- Riksteatern, *Det här är Riksteatern samt årsredovisning för 2007*.
- Socialavgiftslag (2000:980).
- Sjöfors, Bertil, *Historik*, 1992.
- Statens pensionsverks föreskrifter (AgVFS 2001:1 A 1) om lämnande av uppgifter till systemet för automatisk matrikelföring.
- Statens pensionsverk, *Pensionshandboken*, 2007.
- Statens pensionsverk, *Årsredovisning 2008*.
- Statens kulturråd, *Kulturen i Siffror 2007:1, Musik 2004–2005*.
- Statens kulturråd, *Kulturen i Siffror 2007:2, Teater och dans 2004–2005*.
- Statens kulturråd, *Kulturen i Siffror 2008:1, Teater och dans 2006*.
- Statens kulturråd, *Kulturen i Siffror 2008:5, Musik 2006*.
- Teaterförbundet, *Bestämmelser för Avgiftsbestämd individuell ålderspension (AIP)*.

Kommittédirektiv



Tjänstepensioner vid vissa statsunderstödda teater, dans- och musikinstitutioner

**Dir.
2008:34**

Beslut vid regeringssammanträde den 3 april 2008

Sammanfattning av uppdraget

En särskild utredare ska genomföra en översyn av regleringen av tjänstepensioneringen för de anställda vid vissa statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutioner. Översynen ska inriktas på att systemet ska vara anpassat till de speciella förhållanden som råder på området och att arbetsgivarnas kostnader för pensionsförmåner ska vara förutsägbara.

Bakgrund

Allmänt

Pensionssystemet för de anställda vid vissa statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutioner är, och har sedan lång tid tillbaka varit en statlig angelägenhet. Motivet för att inordna dessa grupper i det statliga tjänstepensionssystemet var ursprungligen att de via statsbidragen till verksamheten hade en viss statlig anknytning och att det på den tiden saknades tjänstepensionsbestämmelser på den övriga arbetsmarknaden. Pensionsvillkoren reglerades i särskilda pensionsreglementen utfärdade av Kungl. Maj:t med stöd av riksdagens bemyndigande. När det sista av dessa reglementen, Statens allmänna tjänstepensionsreglemente, upphävdes år 1987, överfördes de särskilda pensionsvillkoren till förordningen (1987:1060) om tjänstepension för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning, den s.k. PISA-förordningen. I förordningen föreskrevs att det allmänna pensionsavtalet för statliga och vissa andra tjänstemän (pensionsavtalet PA-74, även kallat PA-SPR) skulle tillämpas på vissa i

en bilaga till förordningen angivna arbetstagare med icke-statlig anställning, med de tillägg och undantag som angavs i förordningen.

Därefter har nya kollektivavtal om tjänstepension för statsanställda slutits. År 1991 tillkom Pensionsplan för arbetstagare hos staten m.fl. (PA 91) och fr.o.m. den 1 januari 2003 gäller Pensionsavtal för arbetstagare hos staten m.fl. (PA 03). I anslutning till de nya avtalen omarbetades föreskrifterna i PISA-förordningen och anpassades till de nya avtalen, först genom förordningen (1991:1427) om tjänstepension för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning och därefter genom den nu gällande förordningen (2003:56) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning. Tekniken har hela tiden varit att föreskriva att det statliga kollektivavtalade pensionsavtalet ska tillämpas, med de tillägg och undantag som anges i förordningen. Pensionsrätt enligt förordningen och pensionsrätt enligt PA 03 behandlas i viss utsträckning som skilda system. När en pensionsförmån ska beräknas enligt PA 03, tillgodoräknas inte tiden efter den 31 december 2003 i anställningar med pensionsrätt enligt förordningen.

Förordningen om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning omfattar, förutom arbetstagare hos vissa teater, dans- och musikinstitutioner, även arbetstagare hos några andra icke-statliga arbetsgivare. En sådan arbetsgivare är Stiftelsen Drottningholms teatermuseum, som har viss föreställningsverksamhet och därmed en verksamhet som ligger inom området för denna utredning.

Under de senaste 10–15 åren har stora förändringar skett på pensionsområdet, när det gäller både den lagstadgade allmänna pensionen och de kollektivavtalade tjänstepensionerna på hela arbetsmarknaden.

Det nya reformerade allmänna pensionssystemet innebär en övergång från ett till största delen förmånsbestämt system, baserat på ett trettioårigt intjänande där de femton bästa inkomståren ligger till grund för pensionsberäkningen, till ett avgiftsbestämt system enligt livsinkomstprincipen, där alla inkomster under hela arbetslivet ligger till grund för pensionens storlek.

På det statliga tjänstepensionsområdet har utvecklingen gått från ett bruttopensionssystem med förmånsbestämda pensioner till ett i stor utsträckning avgiftsbestämt system (PA 03), där avsättningar

görs under den aktiva tiden och pensionsutfallet blir beroende av avsättningarnas storlek och avkastningen på dessa.

Även inom den privata och kommunala sektorn har utvecklingen gått från förmånsbestämda till i huvudsak avgiftsbestämda tjänstepensioner. I samband med dessa förändringar har även de tidigare tillämpade samordningsreglerna mellan de olika tjänstepensionssystemen på arbetsmarknaden upphört att gälla.

Anställningsvillkor på området

Inom det statsunderstödda teater-, dans- och musikområdet finns, enligt uppgift från Statens pensionsverk (SPV), 6 227 arbetstagare hos 62 huvudmän. Av dessa är 2 592 konstnärliga anställningar. På grund av fysiska och konstnärliga skäl har dessa arbetstagare en lägre pensionsålder än den på den övriga arbetsmarknaden gängse pensionsåldern. Således har t.ex. dansare 41 år som pensionsålder och sångare 52 år.

Därutöver gäller för dem, liksom för alla andra arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden, enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd en ovillkorlig rätt att kvarstå i anställningen till 67 års ålder, om annat inte följer av den lagen. Samtidigt har denna kategori av arbetstagare så speciella anställnings- och arbetsvillkor att det uppstår stora svårigheter att inordna dem i samma tjänstepensionssystem som de statliga arbetstagarna.

Bland annat utgör korttidsanställningar och anställningar för en viss produktion en vanligt förekommande anställningsform. Detta medför att inkomsterna blir ojämna till exempel på grund av att det vissa perioder kan finnas samtidiga, parallella anställningar hos olika arbetsgivare. För de berörda personerna är naturligtvis det största problemet att det kan bli perioder helt utan anställning eller uppdrag.

Teater-, dans- och musikområdet har egna arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer som sluter kollektivavtal om anställnings- och arbetsvillkoren. Detta har medfört att de anställda inte har kunnat få tillträde till de av de statliga avtalsparterna inrättade, avgiftsbestämda delarna av pensionsavtalet PA 03. Parterna på området har därför slutit ett eget kollektivavtal om avgiftsbestämd pension. Avsättningarna förvaltas av försäkringsgivare som väljs av de anställda.

Organisatoriska frågor

Det statliga pensionsfinansieringssystemet gäller, förutom de statliga myndigheterna (Arbetsgivarverkets obligatoriska medlemmar), även vissa staten närstående icke-statliga arbetsgivare som givit Arbetsgivarverket i uppdrag att förhandla och sluta kollektivavtal (Arbetsgivarverkets frivilliga medlemmar). Motivet är att dessa arbetsgivare bör ha möjlighet att få en försäkringsmässig utjämning av kostnaderna med andra arbetsgivare som är bundna av samma kollektivavtal. Bortsett från medlemmarna i Arbetsgivarverket är det i stort sett endast arbetsgivare inom teater-, dans- och musikområdet som ingår i det statliga systemet för finansiering av tjänstepensioner.

Institutionerna är som nämnts organiserade i en egen arbetsgivarorganisation. Andra arbets- och anställningsvillkor än pensioner regleras genom kollektivavtal som denna organisation sluter med sina motparter. När det gäller dessa villkor är det arbetsgivarna som genom sin arbetsgivarorganisation har ansvar för att de utformas med hänsyn till verksamhetens krav.

Nuvarande reglering

För den förmånsbestämda delen av tjänstepensionen är huvudmännen inom teater-, dans- och musikområdet anslutna till den statliga försäkringsmodellen. Enligt denna beräknas premier som motsvarar den intjänade pensionsrätten under året individuellt för varje anställd. Det sker ingen fondering av inbetalda premier. Premierna tillförs en inkomstittel på statsbudgeten. När förmånen ska betalas ut belastas ett anslag, Statliga tjänstepensioner m.m., utgiftsområde 2. För att se till att premierna är rätt avvägda gör Statens pensionsverk beräkningar med syfte att få fram effekterna av bland annat skillnaderna mellan å ena sidan konstaterad dödlighet och verkligt ränteläge och å andra sidan de antaganden om dessa som ligger i de försäkringstekniska grunderna.

Tidigare var de premier som dessa huvudmän skulle betala schablonmässigt bestämda utan direkt koppling till värdet av de intjänade pensionsrätterna. Detta medförde att inte hela värdet av statens stöd till området redovisades på kulturhuvudtiteln i statsbudgeten. Senare, när schablonen sattes så att de totala premierna för området motsvarade de sammanlagda pensionsrätter som intjänats

under året, omfördelades kostnaderna för pensioner mellan huvudmännen. I samband med att reglerna för beräkning av premierna ändrats har anslagen till statsbidrag räknats upp. Statsbidragen till verksamheten är numera avvägda med hänsyn till att respektive institution ska betala kostnaderna för pensioner till sina anställda, och det finns inga bidrag som är specialdestinerade till pensionskostnader.

Behovet av en översyn

I PISA-förordningen har man försökt lösa problemen med svårigheten att arbeta i vissa yrken fram till 65 eller 67 år genom regler om rätt att avgå med pension vid lägre åldrar och i vissa fall minskat krav på anställningstidens längd för hel pension för vissa yrken. Detta kan i sin tur medföra problem, t.ex. om någon byter yrke och inbetalda pensionspremier är för höga eller för låga i förhållande till vad som gäller i den nya anställningen. Det kan även tänkas motverka en önskvärd rörlighet på arbetsmarknaden. Den stora skillnad som i vissa fall finns mellan den ålder då arbetstagaren kan avgå med pension och den ålder då arbetstagaren måste göra det, medför också en osäkerhet för arbetsgivarna i personalplaneringen.

Eftersom det inte är ovanligt med korta anställningar och perioder utan anställning kan regelverket i PISA-förordningen ge vissa effekter på pensionsrätten som kan förefalla mindre lämpliga.

Till exempel gäller att det statliga pensionsavtalet har ett pensionslönebegrepp som i princip motsvarar lönen för ett kalenderår. Pensionsunderlaget är ett genomsnitt av pensionslöner (omräknade med prisbasbeloppet) under den femårsperiod som föregår det år som underlaget avser. Vid beräkningen av pensionsunderlaget utgår man från de kalenderår då arbetstagaren haft en anställning under hela året. Endast om det inte finns något sådant kalenderår under femårsperioden tar man hänsyn till månadslöner. Detta medför att lönen ett enstaka år kan få stort genomslag. I vissa fall kan endast löner som ligger flera år före det aktuella året få betydelse för hur stor den pensionsförmån som intjänas under året är.

Om ett uppdrag går ut på att utföra ett visst arbete (t.ex. att utforma scenografin för en uppsättning) mot ett visst arvode, utan att det anges hur lång tid arbetet ska ta, kan det bli svårigheter att applicera reglerna i pensionsavtalet. Avtalets fundamentala begrepp

är anställningstid och lönenivå och det har även betydelse hur anställningstid och inkomst fördelas mellan kalenderåren.

De premier som ska betalas för en viss anställd beror inte bara på hans eller hennes ålder, lön och pensionsålder utan även i hög grad på tidigare löner och intjänad pensionsrätt. Detta, i förening med de speciella anställningsvillkoren inom området, gör att det kan vara svårt för arbetsgivarna att förutse sina pensionskostnader.

De grunddata som SPV behöver för att kunna beräkna rätt förmåner och premier bestäms naturligtvis av PISA- förordningens bestämmelser och därmed indirekt av villkoren i det statliga pensionsavtalet. En följd av att anställningsvillkoren hos arbetsgivare på scenkonstområdet skiljer sig från dem hos de statliga myndigheterna är att inrapporteringen av grunddata kompliceras. Detta har i många fall lett till brister i inrapporteringen, vilket innebär stora svårigheter för SPV vid beräkningen av förmånerna och premierna.

De reformer som skett inom den allmänna försäkringen och arbetsrätten utgår från att man normalt ska arbeta fram till den allmänna pensionsåldern, 65 år. I de värderingar som legat till grund för reformeringen av det allmänna pensionssystemet ligger att man förväntas gå in i ett nytt yrke om kraven i det tidigare är sådana att man inte kan arbeta kvar till 65 eller 67 år. För att underlätta en övergång till annan verksamhet eller annat förvärvsarbete för personal med låg pensionsålder, t.ex. sångare och dansare, har förslag om s.k. karriärväxling framförts från parterna på området.

För de arbetstagare som i likhet med dansare och sångare har ett kort yrkesliv innebär de nuvarande pensionsvillkoren på området att de före 65 års ålder får en pension som inte samordnas med andra inkomster och som uppgår till 65–70 procent av lönen i slutskedet av karriären. På grund av de senare årens förändringar av pensionssystemen kan dock den sammanlagda pensionen efter 65 år bli mycket låg för den som inte fortsätter att förvärvsarbete efter det att han eller hon avgått med pension från sin anställning. Det har därför framförts förslag om att införa av någon form av garanti för nivån på de sammanlagda pensionerna efter 65 års ålder i förhållande till nivån före denna ålder.

Parterna på området har framfört att de önskar ett pensionssystem där premierna kommer den enskilde till del. Man uttrycker också en farhåga för att det nuvarande systemet kan vara överfinansierat. Enligt 2003 års PISA- förordning är rätten till pension från 65 års ålder fribrevsbildande, medan rätten till pension före 65 år

för dem med lägre pensionsåldrar är antastbar. Att en rätt till pension är antastbar innebär att om en person inte är anställd vid den ålder då rätten till pension skulle inträda, bortfaller rätten. Att en rätt till pension är fribrevsbildande innebär däremot att en så stor del av pensionen som är intjänad kommer att utbetalas. Detta är en del av de villkor som ska ligga till grund för beräkningen av premier, vilket innebär att premierna är lägre än om rätten till pension före 65 år vore oantastbar.

Parterna har även framfört en farhåga om att de höga premier som är en följd av låga pensionsåldrar skulle försvåra för personer i yrken med låga pensionsåldrar att få nya anställningar.

Sammanfattningsvis innebär det nu sagda att regleringen av tjänstepensioneringen för de anställda vid vissa statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutioner bör ses över. Målet med översynen är att åstadkomma system som är anpassat till förhållandena på området. Översynen bör även avse i vilken utsträckning statliga regleringar är lämpliga medel för att åstadkomma sådana system.

Uppdraget

Materiell reglering

Utredaren ska lämna förslag på i vilken utsträckning regleringen av pensionsvillkoren på området bör ske genom kollektivavtal eller i författning. Utredaren kan även lämna förslag på villkor som ett kollektivavtal skulle kunna innehålla. Eftersom tjänstepensionering på den svenska arbetsmarknaden normalt regleras genom kollektivavtal måste ett förslag om författningsreglering kunna motiveras utifrån de särskilda förhållandena på detta område.

Om utredaren finner att det behövs ändringar i författningar för att underlätta att tjänstepensioneringen helt eller delvis blir kollektivavtalsreglerad, ska utredaren lägga fram förslag om lämpliga ändringar.

För de delar av tjänstepensioneringen som utredaren bedömer bör vara författningsreglerade ska förslag lämnas på materiella förändringar i villkoren för att göra dessa bättre anpassade till förhållandena på området. Detta kan gälla frågor om avgiftsbestämda eller förmånsbestämda system, pensionsåldrar, intjänandetider och krav på anställningstid för hel förmån. Utredaren ska då beakta hur förmåner på detta område samverkar med förmåner på andra områ-

den. Detta gäller inte minst i förhållande till sådana teater-, dans och musikärbetsgivare som inte har statligt reglerade pensionsvillkor. Även förmånerna till dem som samtidigt eller successivt med anställningar inom området har statliga anställningar bör uppmärksammas.

Utredarens förslag kan även innebära att rätten till en viss tjänstepensionsförmån ska ersättas med en annan typ av förmån.

Utredaren ska uppmärksamma eventuella skattekonsekvenser av sina förslag men ska inte föreslå några ändringar i skattereglerna.

Utredaren ska så långt som möjligt med hänsyn till övriga mål utforma sina förslag så att de medför att det blir lättare för arbetsgivarna att förutse sina pensionskostnader. Utredaren ska även göra en beräkning av hur förslagen till förändringar i villkoren påverkar arbetsgivarnas kostnader. Det är även önskvärt att arbetstagarna får goda möjligheter att förutse sina förmåner.

I de delar som pensionssystemet enligt utredarens uppfattning bör vara författningsreglerat ska utredaren lämna författningsförslag.

Det står utredaren fritt att mot bakgrund av de riktlinjer som angetts ovan behandla andra aspekter än de ovan nämnda.

Det statliga finansieringssystemet

Utredaren ska bedöma i vilken utsträckning som området även fortsättningsvis ska ingå i det statliga tjänstepensionsfinansieringssystemet och om det i så fall bör ske någon förändring i detta system. Utgångspunkterna för denna bedömning ska vara att kollektivet av de berörda arbetsgivarna ska bära kostnaderna och att det ska ske en riktig fördelning av kostnaderna inom kollektivet. Detta behöver inte nödvändigtvis utesluta att det kan ske en utjämning av kostnader, som lämpar sig för en försäkringsmässig utjämning, inom kollektivet eller mellan kollektivet och de statliga myndigheterna.

Staten har pensionsåtaganden mot dem som innehaft eller innehar anställningar inom området. Utredaren ska lämna förslag på hur staten ska fullgöra dessa åtaganden om vissa eller alla förmåner inte längre ska ingå i det statliga pensionsfinansieringssystemet.

Utredarens förslag får inte medföra ökade nettokostnader för staten. De får dock medföra andra konsekvenser för statsbudgeten. Sådana konsekvenser ska redovisas, särskilt i den utsträckning för-

slagen medför ändringar i fråga om statens inkomster och utgifter och dessas fördelning mellan skilda budgetår.

Komparativ studie

Erfarenheter som finns i andra länder kan tillföra utredningen värdefulla bidrag. I de övriga nordiska länderna finns samma yrkesgrupper inom det konstnärliga området som i Sverige. Enligt uppgift från parterna på området har Tyskland och Kanada system för karriärväxling. Utredaren ska därför studera regleringen av pensionsvillkoren för motsvarande konstnärliga grupper i de länder som kan vara av intresse.

Utredaren ska även inhämta uppgifter om hur tjänstepensioneringen ordnats hos de svenska teater, dans- och musikarbetsgivare som inte är anslutna till den statliga tjänstepensioneringen.

Övriga förvärvsmöjligheter före den allmänna pensionsåldern

Som tidigare nämnts har det framförts förslag om karriärväxling. Utredaren ska undersöka i vad mån personer som avgått vid en låg pensionsålder parallellt med tjänstepensionen har haft inkomster som grundar rätt till pensionsförmån, och vilken inverkan detta har på den totala pensionen från 65 års ålder. Utredaren ska även bedöma vilken effekt detta kan förväntas få med hänsyn till intrapningsreglerna i de nuvarande pensionssystemen. Utredaren ska överväga om det bör göras några förändringar av rätten till tjänstepension före 65 års ålder. Bör i så fall reglerna utformas så att de stimulerar pensionstagarna att förvärva pensionsgrundande inkomster?

Samråd och redovisning av uppdraget

Utredaren ska

- inhämta synpunkter från Svensk scenkonst, Statens pensionsverk, Arbetsgivarverket, Statens kulturråd och Kulturutredningen (Ku 2007:06),

- samråda med Ekonomistyrningsverket i den utsträckning det uppkommer frågor med anknytning till det statliga pensionsfinansieringssystemet och
- informera de fackliga organisationerna på området och ge dem tillfälle att framföra synpunkter på utredningen.

Uppdraget ska redovisas senast den 27 mars 2009.

(Finansdepartementet)

Förordning (2003:56) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning

1 § Pensionsavtal för arbetstagare hos staten m.fl. (PA 03) och därtill anslutande föreskrifter, med undantag av tredje kapitlet i PA 03, tillämpas på de arbetstagare med icke-statliga anställningar som anges i bilaga A till denna förordning under förutsättning att arbetsgivaren betalar premier för detta enligt förordningen (1997:908) om premier för statens avtalsförsäkringar eller enligt särskilt beslut av regeringen. Detta gäller även arbetstagare som har personlig pensionsrätt enligt särskilt beslut av regeringen eller Statens pensionsverk.

Avtalet om tjänstegrupplivförsäkring (TGL-S) och föreskrifter som utfärdats med stöd av avtalet skall tillämpas i fråga om sådana arbetstagare med icke-statlig anställning där detta särskilt anges i bilaga A till förordningen.

Om en arbetstagare som avses i denna förordning samtidigt har eller senare får en statlig anställning kan regeringen besluta att arbetstagaren helt eller delvis skall omfattas av andra pensionsbestämmelser än PA 03.

Statens pensionsverk beslutar om pensionsrätt enligt 2 § punkt 3 PA 03 efter framställning av huvudmannen. Förordning (2005:170).

2 § I 3–10 §§ och bilagorna till förordningen föreskrivs om tillägg till eller undantag från PA 03.

I bilaga A finns vissa särskilda bestämmelser.

2 a § Om en arbetstagare omfattas eller omfattats av PA 03 i en annan anställning än som avses i denna förordning, skall anställningen enligt PA 03 anses vara en sådan anställning som avses i förordningen. Förordning (2003:856).

Pensionsåldrar

3 § I vilka fall pensionsåldern är lägre än 65 år framgår av bilaga B. Om en arbetstagares anställning omfattar arbetsuppgifter från två eller flera verksamhetsområden med olika pensionsåldrar, skall den pensionsålder tillämpas som gäller för det verksamhetsområde där de huvudsakliga arbetsuppgifterna normalt ingår.

Pensionsgrundande lön

4 § För en arbetstagare som enligt bilaga B har lägre pensionsålder än 65 år gäller följande. Vid beräkning av pensionsunderlag för förmånsbestämd pension enligt 13 § PA 03 inräknas inte pensionsgrundande lön från en anställning med högre pensionsålder med mer än vad som motsvarar den pensionsgrundande lönen i den anställning som grundar rätt till pensionen.

Tjänstetidsfaktor

5 § I vilka fall den lägsta pensionsgrundande tjänstetiden (tjänsteåldern) som krävs för hel förmånsbestämd pension enligt 17 § PA 03 är mindre än 30 år framgår av bilaga C.

Om en arbetstagares anställning omfattar arbetsuppgifter från två eller flera verksamhetsområden med olika tjänsteåldrar, skall den tjänsteålder tillämpas som gäller för det verksamhetsområde där de huvudsakliga arbetsuppgifterna normalt ingår.

Ålderspension

6 § För den som har en lägre pensionsålder än 65 år gäller i fråga om ålderspension vad som anges i bilaga B och C.

Fribrev

7 § En arbetstagare som har haft en visstidsanställning om minst två år enligt särskilt avtal om detta för konstnärlig personal vid teater-, dans- eller musikinstitution har, om pensionsåldern är lägre än 65 år, rätt till fribrev även för ålderspension mellan pensionsåldern och 65 års ålder. Detta gäller under förutsättning att arbetstagaren har tjänat in minst fem års pensionsgrundande tjänstetid i sådan anställning som grundar rätt till fribrevet. Vid beräkning av denna tid och av fribrevets storlek får även tid i annan tidigare eller samtidig anställning med samma eller lägre pensionsålder medräknas. I beräkningen skall sådan anställning ingå även om den inträffat före den 1 januari 2003.

Om arbetstagaren har en annan anställning med statlig pensionsrätt vid pensionsåldern, betalas fribrevet inte ut för tid före den tidpunkt då den andra anställningen upphör. Fribrevets månadsbelopp skall i sådant fall inte omräknas med hänsyn till kortare utbetalningstid. Om arbetstagaren får rätt till flera statliga pensionsförmåner som tjänats in under samma tid skall endast den bästa förmånen betalas ut.

Samordning med tjänstepensionsförmåner

8 § En pensionsförmån enligt förordningen skall minskas med en jämförlig förmån som huvudmannen lovat att betala utöver pensionsförmånen. Detta gäller dock inte sådan tjänstepension som grundas på kollektivavtal och som närmast motsvarar pensionsförmånerna enligt tredje kapitlet PA 03.

Regeringen kan medge undantag från minskning med annan utlovad pensionsförmån om det finns särskilda skäl.

Övriga bestämmelser

9 § Statens pensionsverk beslutar om tillämpning av tredje kapitlet PA 03 för huvudmannen, om Arbetsgivarverket och Försäkringsföreningen för det statliga området (FSO Kåpan) har beslutat att huvudmannen får anslutas till det statliga avgiftsbestämda tjänstepensionssystemet.

10 § En arbetstagare hos en huvudman som har anslutit sig till Kollektivavtalsstiftelsen Trygghet i samverkan TRS (TRS) får ha fortsatt statlig pensionsrätt enligt denna förordning, även om arbetstagaren på grund av arbetsbrist har blivit uppsagd och därmed avgått från anställningen före pensionsåldern. Detta gäller under förutsättning att högst fem år återstår till pensionsåldern och att TRS upprätthåller den statliga pensionsrätten genom att betala premier. Om arbetstagaren under den avsedda tiden får nytt arbete med statlig pensionsrätt men med lägre lön, får TRS upprätthålla pensionsrätten beräknad på lönen i den tidigare anställningen genom att betala kompletterande premier.

Under den tid premier betalas skall den pensionsgrundande lönen ändras på samma sätt som prisbasbeloppet enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Pensionsförmånen beräknas som om anställningen hade fortsatt under den tid som premier betalas, dock längst till pensionsåldern.

Statens pensionsverk får meddela de ytterligare föreskrifter som behövs för verkställigheten av dessa bestämmelser.

Bilaga A

Förteckning över icke-statliga anställningar och vissa särskilda bestämmelser i anslutning till dessa

Förvaltningsområde	Särskilda bestämmelser
<u>Utrikesförvaltningen</u>	
Arbetstagare vid nordisk institution som tjänstgör i Sverige	1), 2), 7)
Arbetstagare vid Nordiska ministerrådets sekretariat som tjänstgör i Sverige	1), 7)
Arbetstagare vid Nordiska rådets presidiesekretariat som tjänstgör i Sverige	1), 7)

Undervisningsväsendet, forskningsinstitutioner m.m.

Rektor och annan lärare än timlärare vid statsunderstödd svensk utlandsskola 1), 7)

Bergsskolan i Filipstad:

Rektor, studierektor och annan lärare än timlärare 7)

Arbetstagare vid Drottningholms teatermuseum 7)

Teater-, dans- och musikinstitutioner

Arbetstagare vid:

AB Helsingborgs Stadsteater,

AB Regionteatern Blekinge-

Kronoberg,

AB Upsala Stadsteater,

Borås Stadsteater,

Byteatern Kalmar läns teater,

Dramaten,

Folkoperan AB,

Folkteatern i Göteborg ek.för.,

Gotlandsmusiken,

Gävle symfoniorkester,

Göteborgs konsert AB,

GöteborgsOperan AB,

Göteborgs Stadsteater AB,

Helsingborgs Nya Konserthus

AB,

Kalmar läns musikstiftelse,

Kammarorkestern Musica Vitae,

Kommunalförbundet Norrlands

Musik- och dansteater (NMD),

Kommunalförbundet Teater

Västmanland,

Kommunalförbundet Sundsvalls

Kammarorkester,

Kommunalförbundet

Västmanlandsmusiken

(Västerås Sinfonietta),
Kommunalförbundet Västman-
landsmusiken,
Länsmusiken i Jämtlands län,
Länsteatern på Gotland,
Länsteatern i Jämtlands län,
Malmö Dramatiska Teater AB,
Malmö Musikteater AB,
Malmö Symfoniorkester AB,
Musik för Örebro län (Svenska
Kammarorkestern),
Musik för Örebro län,
Musik i Blekinge,
Musik i Dalarna,
Musik i Gävleborg,
Musik i Halland,
Musik i Syd,
Musik i Uppland,
Musik i Uppland (Uppsala Kam-
marorkester),
Musik i Väst,
Musik i Västernorrland,
Norrbottnensmusiken (Norr-
bottens Kammarorkester),
Norrbottnensmusiken,
NorrDans,
Operan,
Riksteatern,
Skånes Dansteater AB,
Smålands musik och teater,
Smålands musik och teater
(Jönköpings sinfonietta),
Stiftelsen Folkteatern i Gävle-
borg,
Svenska rikskonserter,
Stiftelsen Göteborgsmusiken,
Stiftelsen Länsteatern i Dalarna,
Stiftelsen Länsteatern i Örebro,
Stiftelsen Musikteatern i Värm-
land,
Stiftelsen Norrbottensteatern,

Stiftelsen Teater Västernorrland, Stiftelsen Östergötlands läns- teater, Stockholms konserthusstiftelse, Stockholms Stadsteater AB, Symfoniorkestern Norrköping, Sörmlands Musik och Teater, Teater Halland, Västerbottensmusiken AB (Norrlandsoperan), Västerbottensteatern AB, Västsvenska Teater och Dans AB och Östgötamusiken	4), 5)
Arbetstagare vid fria teater-, dans- och musikgrupper	4), 6)
Arbetstagare vid Teateralliansen AB	4)
Konstnärlig ledare (teaterchef) vid Drottningholms Slottsteater	5), 7)

Särskilda bestämmelser

1) Huvudmannen får besluta att vissa arbetstagare inte skall ha pensionsrätt enligt förordningen. Om detta beslutas, anses arbetstagaren ha en anställning som inte avses i statliga tjänstepensionsbestämmelser. Ett sådant beslut skall sändas till Statens pensionsverk.

2) Förordningen tillämpas på anställning hos en institution för vilken Nordiska ministerrådet beslutat om tillämpning av överenskommelsen den 9 december 1988 mellan Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige om de anställdas rättsställning vid nordiska institutioner. När rättsställningsavtalet tillämpas på en institution skall de anställda även omfattas av föreskrifterna i tredje kapitlet PA 03.

4) Högst fem år av konstnärlig anställning vid utländsk eller icke-statsunderstödd svensk teater-, dans- eller musikinstitution får tillgodoräknas arbetstagaren som pensionsgrundande tjänstetid mot engångspremie, om huvudmannen anser att anställningen är av särskild betydelse för sin verksamhet.

5) För chef för teater-, dans- eller musikinstitution (teaterchef) gäller följande. Rätt till avgångsförmån vid avgång före pensions-

åldern kan beviljas teaterchef som av annan anledning än på egen begäran avgår från sin anställning före pensionsåldern. Huvudmannen beslutar om rätt till sådan förmån och betalar kostnaderna för den.

Med avgångsförmån enligt första stycket avses inkomstgaranti eller avgångsvederlag. Inkomstgaranti beräknas, samordnas med andra inkomster, utbetalas, värdesäkras och omräknas till en ålderspension på samma sätt som en inkomstgaranti enligt förordningen (2003:55) om avgångsförmåner för vissa arbetstagare med statlig chefsanställning. Vid omräkningen beaktas även föreskrifterna i bilaga C. Avgångsvederlag beräknas, utbetalas och samordnas med andra inkomster enligt föreskrifterna i samma förordning.

6) Statens pensionsverk beslutar om tillämpning av förordningen på en fri teater-, musik- eller dansgrupp. Som villkor för detta gäller att statsbidrag till gruppens verksamhet betalas ut av Statens kulturråd.

7) Avtalet om statens tjänstegrupplivförsäkring (TGL-S) tillämpas. Förordning (2005:170).

Bilaga B

Pensionsåldrar för anställningar vid teater-, dans och musikinstitutioner

Institution, anställning	Pensionsålder
Dirigent, musikinspicient, annan kapellmästare eller musiker än vid hovkapellet, repetitör Balettchef, balettmästare, chef för Stockholms Konserthusstiftelse, chef för Göteborgskonsert AB, chef för Malmö Symfoniorkester AB, danspedagog, chef för stiftelsen Svenska rikskonserter, hovkapellist, kapellmästare vid hovkapellet, koreograf, koreolog, kormästare, musiker inom regional musikverksamhet eller vid stiftelsen Svenska rikskonserter, regissör, teaterchef (dock inte	63 år

teaterchef vid fria teater-, dans- och musikgrupper)	60 år
Dockspelare, skådespelare	59 år
Korist, sångsolist	52 år
Dansare	41 år

När pensionsåldern är lägre än 65 år infaller den vid utgången av den månad då föreskriven ålder uppnås.

Pensionsgrundande tjänstetid och pensionsunderlag tillgodoräknas arbetstagaren för högst tre år efter pensionsåldern, dock längst till den ålder som gäller enligt PA 03.

Pensionens storlek för tid före den månad då arbetstagaren fyller 65 år bestäms med tillämpning av 20 § PA 03.

Ålderspensionens storlek från den månad då arbetstagaren fyller 65 år bestäms med tillämpning av tabellerna i 18 och 19 §§ PA 03. För den som har pensionsålder 63 år skall tabellerna för pensionsålder 65 år tillämpas. För den som har pensionsålder 60 eller 59 år skall tabellerna för pensionsålder 60 år tillämpas.

För anställda med pensionsåldern 41 år är den förmånsbestämda ålderspensionen från 65 års ålder nedanstående procenttal av de olika delarna av pensionsunderlaget multiplicerat med tjänstetidsfaktorn.

Födelseår	Pensions- underlag under 7,5 inkomst- basbelopp	Pensions- underlag 7,5–20 inkomst- basbelopp	Pensions- underlag 20–30 inkomst- basbelopp
1967	8,4	64,20	32,10
1968	8,0	64,00	32,00
1969	7,6	63,80	31,90
1970	7,2	63,60	31,80
1971	6,8	63,40	31,70
1972	6,3	63,15	31,60
1973	5,9	62,95	31,45
1974	5,4	62,70	31,35
1975	5,0	62,50	31,25
1976	4,5	62,25	31,15
1977	4,0	62,00	31,00
1978	3,5	61,75	30,90
1979	3,0	61,50	30,75
1980	2,5	61,25	30,60
1981	2,0	61,00	30,50

1982	1,4	60,70	30,35
1983	0,9	60,45	30,20
1984	0,3	60,15	30,05
1985 och senare	0,0	60,00	30,00

För anställda med pensionsåldern 52 år är den förmånsbestämda ålderspensionen från 65 års ålder nedanstående procenttal av de olika delarna av pensionsunderlaget multiplicerat med tjänstetidsfaktorn.

Födelseår	Pensions- underlag under 7,5 inkomstbas- belopp	Pensions- underlag 7,5– 20 inkomst- basbelopp	Pensions- underlag 20– 30 inkomst- basbelopp
1956	8,9	64,45	32,25
1957	8,6	64,30	32,15
1958	8,4	64,20	32,10
1959	8,1	64,05	32,00
1960	7,7	63,85	31,95
1961	7,4	63,70	31,85
1962	7,1	63,55	31,80
1963	6,8	63,40	31,70
1964	6,4	63,20	31,60
1965	6,1	63,05	31,50
1966	5,7	62,85	31,45
1967	5,4	62,70	31,35
1968	5,0	62,50	31,25
1969	4,6	62,30	31,15
1970	4,2	62,10	31,05
1971	3,8	61,90	30,95
1972	3,4	61,70	30,85
1973	3,0	61,50	30,75
1974	2,6	61,30	30,65
1975	2,1	61,05	30,55
1976	1,7	60,85	30,40
1977	1,2	60,60	30,30
1978	0,7	60,35	30,20
1979	0,2	60,10	30,05
1980 och senare	0,0	60,00	30,00
Förordning (2003:856)			

*Bilaga C***Tjänsteålder för hel pension för anställning vid teater-, dans- och musikinstitutioner**

Den lägsta pensionsgrundande tjänstetid (tjänsteåldern) som behövs för hel förmånsbestämd pension är

25 år för

balettchef, balettmästare, chef för Stockholms Konserthusstiftelse, chef för Göteborgs konsert AB, chef för Malmö Symfoniorkester AB, chef för stiftelsen Svenska rikskonserter, regissör, teaterchef.

24 år för

dockspelare, skådespelare.

22 år för

korist.

20 år för

dansare, sångsolist.

Anställningstid som korist, sångsolist och dansare får tillgodoräknas även i den mån den infallit före 28 års ålder.

Övergångsbestämmelser

2003:56

1. Denna förordning träder i kraft den 1 april 2003. De nya bestämmelserna skall dock tillämpas från och med den 1 januari 2003.

2. Genom förordningen upphävs förordningen (1991:1427) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning. Den upphävda förordningen fortsätter dock att gälla för den som har en sådan anställning som avses i förordningen och den 31 december 2002 har högst fem år kvar till pensionsåldern. Föreskrifterna i den upphävda förordningen om förhöjning av pensionsbelopp på grund av att arbetstagaren kvarstår i sin anställning efter den tidpunkt då avgångsskyldighet före-

låg gäller bara när arbetsgivaren har begärt att arbetstagaren skall kvarstå i anställningen. Förordning (2003:856).

3. För arbetstagare, som den 31 december 1991 omfattades av den upphävda förordningen (1987:1060) om tjänstepension för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning, gäller följande.

Den som i sin anställning hade högst tolv år kvar till pensioneringsperiodens nedre gräns eller pensionsåldern och fortsätter sådan anställning hos samma eller motsvarande huvudman, har rätt att avgå med ålderspension vid den tidigare pensioneringsperiodens nedre gräns eller pensionsåldern.

För arbetstagare vid teater- eller musikinstitutioner som fått sin pensioneringsperiod, pensionsålder eller tjänsteålder ändrad och fortsätter i sådan anställning får de gamla bestämmelserna i dessa hänseenden tillämpas till och med den 31 december 2003.

För arbetstagare som angavs i bilaga B, förteckning 2, till den upphävda förordningen och i särskilda beslut av regeringen om personlig pensionsrätt gäller de tidigare föreskrifterna om pensioneringsperioder och pensionsåldrar.

2003:856

1. Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2004. Bestämmelserna i 1 och 2 a §§, bilaga A, bilaga B och punkt 2 första stycket i ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna i sin nya lydelse tillämpas dock från och med den 1 januari 2003.

2. För Grännaskolan, Sigtunaskolan Humanistiska Läroverket, Göteborgs Högre Samskola, Sigrid Rudebecks Gymnasium och Apelrydsskolan gäller de äldre bestämmelserna till och med utgången av augusti 2003.

3. Det särskilda villkoret 3 i bilaga A fortsätter att gälla för Kungl. Djurgårdsförvaltningen i fråga om pensionsförmåner med begynnelsepunkt före ingången av år 2003.

2004:381

Denna förordning träder i kraft den 1 juli 2004. Den tillämpas dock på Föreningen Skyddsvärnet i Göteborg från och med den 1 februari 2004.

2005:170

1. Denna förordning träder i kraft den 1 juni 2005.
2. För Allmänna barnhuset tillämpas den nya lydelsen av bilaga A från och med den 1 april 2004. Allmänna barnhuset skall dock fortfarande ha kostnadsansvar enligt den tidigare lydelsen av särskilda bestämmelsen 3 i bilaga A för förmåner som intjänats dessförinnan. Statens pensionsverk får medge att Allmänna barnhuset fullgör detta ansvar med engångspremier enligt förordningen (1997:908) om premier för statens avtalsförsäkringar.
3. För Franska skolan, Lundsbergs skola och Vackstanässkolan tillämpas den nya lydelsen av bilaga A från och med den 1 september 2004.

Utdrag ur rapport från Carlström Försäkringsrutin AB

Beräkningar till kapitel 9.....	278
Omvandling av fribrevet före 65 år till ett fribrev från 65 år	278
Beräkningar till kapitel 10.....	283
Kollektiv premie för pension före 65 år	283
Kostnad för omställningsersättning och efterlön	285
Beräkningar till kapitel 11.....	288
Premiebestämd pension för dem som har pensionsålder 59 år eller högre	288
Löneutvecklingens betydelse	290
Avkastningens betydelse	292
Premiebestämd pension för dem som har pensionsålder 41 eller 52 år	293
Förmånsbestämd pension från 65 år ersätts med premiebestämd pension.....	295
Beräkningar till kapitel 13.....	302
Arbetsgivarnas kostnad för de föreslagna AIP- premierna.....	302

Karl-Åke Carlström har utfört försäkringstekniska beräkningar åt utredningen. I det följande återges delar av rapporten från det arbetet.

Beräkningar till kapitel 9

Omvandling av fribrevet före 65 år till ett fribrev från 65 år

Rätten till pension före 65 år upphör. För dem som inte tillhör övergångsgruppen eller fortsättningsvis omfattas av PISA-förordningen nedsätts pensionen före 65 år till fribrev och omräknas försäkringstekniskt med SPV:s grunder till ett fribrev utgående livsvarigt från 65 års ålder. Omräkningen tar dels hänsyn till sannolikheten att kvarstå i tjänst vid pensionsåldern, dels den faktiska åldern för pensionsavgång. För dansare och sångare skall dessutom värdet av omställningsersättningen och efterlönen avräknas.

Sannolikheten att avgå före pensionsåldern, som medför att det inte längre finns någon rätt till pension före 65 år, har bestämts utifrån anställningsstatistik lämnad av SPV. Uppgifterna visar om en person har varit anställd en viss månad mellan 2003-01-01 och 2008-10-01 och då intjänat ålderspension. Ingen av dessa personer har ännu uppnått sin pensionsålder. För respektive pensionsålder har följande kunnat utläsas:

Pensionsålder	41	52	59	60	63
Tot antal anställda 2008 10 01	(192)	(297)	(483)	(485)	(895)
Tot antal anställda 2003 01 01	179	407	643	727	1 117
Avgångna före 2007	59	168	184	256	227
Avgångna fr o m 2007	12	48	118	75	131
Avgångssannolikhet	33 %	41 %	29 %	35 %	20 %

Personer som var anställda 2003 och som kvarstod i anställningen 2008-10-01 antas vara permanent anställda och antas förbli så fram till sin pensionsålder. Av de som var anställda 2003-01-01 men inte har haft någon anställning åren 2007 och 2008 antas alla vara permanent avgångna och kommer därmed inte tillbaka i en med samma villkor pensionsgrundande anställning.

Av de som var anställda 2003 har ett antal slutat någon gång under åren 2007–2008. Dessa antas dock inte vara permanent avgångna då den långa anställningstiden indikerar att de senare kan

återkomma och då har möjlighet att intjäna pensionen före 65 år. De ingår därför inte i den beräknade avgångssannolikheten.

Under åren 2004–2007 har en mängd anställningar och avgångar skett. Dessa har jag antagit vara tillfällig arbetskraft där flertalet ersatt sådana som var anställda 2003 men har slutat. Dessa har inte heller påverkat avgångssannolikheten.

Jag är medveten om att avgångssannolikheterna står på en något bräcklig grund. Det hade givetvis varit bättre om man hade kunnat följa ett bestånds anställningsförhållande ända fram till pensionsavgången och då kunnat observera hur många som kvarstod i tjänst med pensionsrätt. Detta har dock inte varit möjligt vilket sammanhänger med att beståndsstatistik endast finns från och med 2003, vilket har samband med övergång till PA 03, vars övergångsbestämmelser ger den första pensionärskullen år 2008. Mot den bakgrunden föreslår jag att 30 % används som avgångssannolikhet för samtliga pensionsåldrar och att den antas gälla för åldern 28 år, dock med undantag för dansare där åldern 23 år i stället används. Med stigande ålder antas avgångssannolikheten minska linjärt så att den är noll när 6 år återstår till pensionsåldern. Vid pensionsålder 41 och 52 år, där intjänandet påbörjas före 28 års ålder, ökar avgångssannolikheten för varje år som åldern understiger 23 resp. 28 år.

Uppgift om den faktiska åldern för pensionsuttag har lämnats av SPV och baseras på det pensionärsbestånd som ingår i försäkringsrörelsen (SPV:s beteckning är område 10). Merparten av detta bestånd har intjänat sin pension i pensionsplanen PA-91.

Följande uppgift om den genomsnittliga åldern då pensionen har börjat utbetalas har lämnats av SPV:

Pensionsålder enligt pensionsplanen	Genomsnittlig ålder för första utbetalning
41 år 00 mån	42 år 02 mån
52 år 00 mån	53 år 10 mån
59 år 00 mån	59 år 04 mån
60 år 00 mån	60 år 11 mån
63 år 00 mån	64 år 00 mån

Omräkningen av fribrevet för pensionen före 65 år till ett fribrev från 65 år sker med de premiegrunder som tillämpas av SPV från och med 2008-01-01. Omräkningsfaktorer som dessa grunder ger skall dock reduceras dels med hänsyn till den verkliga åldern för pensionsuttag, dels den utjämnade avgångssannolikheten enligt vad

som beskrivits ovan, samt för pensionsåldrarna 41 och 52 år även värdet av omställningsersättning och efterlön (OE).

Värdet av OE har beräknats försäkringstekniskt och dividerats med värdet av oreducerad ålderspension före 65 år. Kvoten som man då får anger hur stor del av fribrev som avräknas och inte ligger till grund för omräkningen till fribrev från 65 år.

Jag har gjort en beräkning av det genomsnittliga utfallet för respektive pensionsålder. Beståndet utgörs av avgiftsbetalande som var anställda senast 2007-07-01 och oavbrutet till och med 2008-10-01, den sista av SPV redovisade anställningstidpunkten. Personerna får inte heller tillhöra övergångsgruppen, dvs. de som har 5 år eller mindre kvar till pensionsåldern. Beräkningen har utförts som om förslaget hade genomförts 2008-01-01.

Beräkningsresultatet, vad ett fribrev före 65 år i genomsnitt ger i pension från 65 år, anges här nedan i procent av pensionsunderlag 2007-12-31.

Pensionsålder	Personer med pensionsunderlag under 7,5 inkomstbasbelopp	Personer med pensionsunderlag över 7,5 inkomstbasbelopp
41	10,5 %	5,8 %
52	3,8 %	3,6 %
59	7,9 %	7,4 %
60	6,0 %	6,8 %
63	1,3 %	1,6 %
Genomsnitt för alla	4,8 %	3,5 %

Skillnaden mellan pensionsåldrarna 41 och 52 år beror i huvudsak på att värdet av fribrevet före 65 år för pensionsålder 41 år är så mycket mer värt samt att värdet av OE jämfört med värdet av ålderspensionen före 65 år proportionellt så mycket större vid pensionsåldern 52 år.

Det låga procenttalet för pensionsålder 63 år beror, utöver att värdet av pensionen före 65 år är lågt, på att den verkliga pensionsåldern har antagits vara 64 år, dvs. mer än en halvering av ursprungliga utbetalningstiden före 65 år.

Omräkningen av fribrevet för ålderspensionen före 65 år till fribrev från 65 år utförs med nedanstående tabellvärden.¹ Dessa är konstruerade utifrån SPV:s försäkringstekniska premiegrunder 2008-01-01, sannolikheten att avgå före pensionsålder samt antagen

¹ Tabellen återges inte här. Den finns som tabell 9.1 i betänkandet avsnitt 9.1.

faktiskt pensionsålder. För pensionsålder 41 och 52 år har dessutom OE avräknats med ett schablonvärde som är 10 % av värdet för den lägre ersättningsnivån och 90 % av den högre.

Här nedan illustreras det utfall som skulle ha blivit fallet om genomförandet hade skett 2007-12-31. Då flera födelseårsgrupper innehåller ett fåtal personer, ibland bara en person, får man ingen naturlig utjämning av beloppen mellan födelseårsgrupperna. Jag har dock inte sett detta som nödvändigt eftersom syftet med illustrationen endast har varit att ge en ungefärlig uppfattning om utfallet. Det som visas är alltså den pension från och med 65 år som fribrevet 2007-12-31 för pensionen före 65 års ålder skulle ha givit om beräkningen hade skett vid denna tidpunkt. Beloppen är angivna i kronor per månad.²

² Tabellvärdena har legat till grund för den sammanfattande tabellen 9.3 i betänkandets avsnitt 9.2.2.

Födelseår	Pensionsålder enligt PISA-förordningen				
	41 år	52 år	59 år	60 år	63 år
1954	-	-	-	-	882
1955	-	-	-	-	782
1956	-	-	-	-	642
1957	-	-	-	3 327	654
1958	-	-	4 090	3 275	669
1959	-	-	3 590	3 172	650
1960	-	-	3 448	3 451	601
1961	-	-	3 573	2 962	545
1962	-	-	3 094	2 953	492
1963	-	-	2 802	2 335	445
1964	-	-	2 765	2 131	476
1965	-	2 058	1 617	2 110	413
1966	-	1 665	2 529	1 934	340
1967	-	1 373	1 558	1 692	392
1968	-	1 298	1 898	1 701	380
1969	-	1 299	1 914	1 640	354
1970	-	945	1 412	1 272	320
1971	-	769	1 101	1 177	264
1972	-	924	1 234	1 137	292
1973	-	933	1 367	975	213
1974	-	1 117	1 115	958	214
1975	-	849	970	786	197
1976	4 778	630	871	643	181
1977	4 301	557	789	599	146
1978	4 271	253	650	534	114
1979	3 032	267	480	488	105
1980	3 872	234	403	314	74
1981	2 936	122	305	287	64
1982	1 694	292	453	162	47
1983	1 706	128	91	43	11
1984	1 745	125	-	-	-
1985	1 243	47	-	-	-
1986	959	65	-	-	-
1987	943	32	-	-	-
1988	542	90	-	-	-
1989	593	-	-	-	-
1990	564	-	-	-	-
1991	295	-	-	-	-
1992	128	-	-	-	-

Beräkningar till kapitel 10

Kollektiv premie för pension före 65 år

Underlag för beräkningarna har varit de som var anställda 2007-01-01–2008-07-01, dock med undantag för institutionschefer, anställningskategori B enligt SPV:s beteckning. För åren 2010 och 2011 ingår alla aktiva medan för åren 2012–2016 endast övergångsgruppen ingår. Till övergångsgruppen förs den person som 2012 har högst 5 år kvar till pensionsåldern.

För vart och ett av åren 2010–2016 har premien för ålderspensionen före 65 år prognostiserats. Alla personer som ingår i beräkningen har antagits leva hela beräkningsperioden. Vidare har pensionsunderlaget antagits öka med 3 %. Intjänat fribrev har vid varje årsskifte indexuppräknats med antagen inflation, 2 %.

Premieperiod	Pensionsålder				
	41	52	59	60	63
2010–11, pensionsålder enl. plan, SPV:s beräkningsgrunder	65,6	34,3	13,8	10,4	3,5
2012–16, Pensionsålder enl. plan, SPV:s beräkningsgrunder	80,1	45,0	20,5	16,8	6,2

Premien anges i procent av pensionsunderlaget. Ökningen av premien 2012–2016 beror på att endast övergångsgruppen ingår. SPV:s beräkningsgrunder innehåller dels reduktion av premien med 5 %, dels en omkostnadsbelastning om 2,25 % av premien.

I följande tabeller redovisas för varje pensionsålder premien för varje år till och med 2016, individuellt respektive kollektivt beräknad.

Pensionsålder 41 00	Premie för Äpf SPV:s grunder	Ny koll premie SPV:s grunder
2010	29 018 112	29 039 753
2011	27 995 549	27 971 168
2012	8 253 214	8 473 885
2013	7 377 644	7 444 205
2014	5 296 379	5 098 527
2015	2 955 432	2 880 563
2016	1 616 211	1 600 519
Totalt 2010–2011	57 013 661	57 010 921
Totalt 2012–2016	25 498 880	25 497 699
Koll.premie 2010–11		65,6
Koll. premie 2012–2016		80,1

Pensionsålder 52 00	Premie för Äpf SPV:s grunder	Koll premie SPV:s grunder
2010	21 298 478	21 282 029
2011	20 791 196	20 803 563
2012	5 120 205	8 377 774
2013	4 402 821	6 811 862
2014	3 135 935	5 600 093
2015	2 031 654	3 759 125
2016	905 790	1 960 176
Totalt 2010–2011	42 089 674	42 085 592
Totalt 2012–2016	26 507 007	26 509 030
Koll.premie 2010–11		34,3
Koll.premie 2012–16		45,0

Pensionsålder 59 00	Premie för Äpf SPV:s grunder	Koll premie SPV:s grunder
2010	15 909 298	15 846 814
2011	15 592 129	15 643 650
2012	5 120 205	5 452 101
2013	4 402 821	4 511 601
2014	3 135 935	3 062 646
2015	2 031 654	1 884 662
2016	905 790	683 993
Totalt 2010–2011	31 501 427	31 490 464
Totalt 2012–2016	15 596 405	15 595 003
Koll.premie 2010–11		13,8
Koll.premie 2012–16		20,5

Pensionsålder 60 00	Premie för Äpf SPV:s grunder	Koll premie SPV:s grunder
2010	12 901 665	13 001 955
2011	13 180 339	13 080 366
2012	3 485 918	3 820 432
2013	3 104 646	3 250 847
2014	2 524 375	2 395 943
2015	1 748 879	1 556 682
2016	702 156	543 595
Totalt 2010–2011	26 082 004	26 082 321
Totalt 2012–2016	11 565 974	11 567 499
Koll.premie 2010–11		10,4
Koll.premie 2012–16		16,8

Pensionsålder 63 00	Premie för Äpf SPV:s grunder	Koll premie SPV:s grunder
2010	8 909 001	8 912 508
2011	9 027 853	9 024 829
2012	1 316 297	1 428 408
2013	1 138 388	1 189 638
2014	941 912	944 282
2015	697 957	618 903
2016	347 979	263 412
Totalt 2010–2011	17 936 854	17 937 337
Totalt 2012–2016	4 442 533	4 444 643
Koll.premie 2010–11		3,5
Koll.premie 2012–16		6,2

Kostnad för omställningsersättning och efterlön

Dansare och sångare får rätt till omställningsersättning under fem år med nivån 85 % av pensionsunderlaget de fyra första åren och 65 % under det femte året. För rätt till ersättning krävs för dansare att avgången sker tidigast från och med månaden då 39 års ålder uppnås och för sångare månaden då 48 ålder uppnås. För dessa ersättningsnivåer gäller att minst 16 års tjänstetid skall ha uppnåtts. Skulle tjänstetiden uppgå till minst 8 men inte 16 år utgår omställningsersättning med 70 % under tre år och ett halvt år. Efter utgången av de fem respektive tre och ett halvt ersättningsåren utbetalas efterlön med 40 % respektive 20 % av underlaget upp till 7,5 inkomstbasbelopp.

Beräkningarna illustrerar kostnaderna för nuvarande bestånd av aktiva vid ett tänkt införande per 2008-01-01. Dessa kostnader antas vara direkt överförbara på valfri införandetidpunkt. En person vars antagna anställningstid är kvalificerande för den högre ersättningsnivån antas avgå vid pensionsåldern 41 respektive 52 år. Om anställningstid saknas och möjlighet finns att kvalificera sig antingen för att uppnå 8 eller 16 års kvalifikationstid antas personen kvarstå i anställningen till dess att nivån har uppnåtts. Avgången antas då ske födelsemånaden året efter det år då rätten till den eftersträvade nivån har uppnåtts. Kvalifikationstiden har bestämts utifrån SPV:s uppgift om möjlig tjänstetid fram till pensionsåldern minskad med antalet förflutna månader som premie har betalats men inte avsett tid som dansare respektive sångare.

Beräkningarna baseras på antagandet att pensionsunderlaget årligen ökar med 3 %. Utbetalningarna värdesäkras med en årlig

uppräknig om 2 %. Då rätten till ersättning är villkorad av att en person är anställd vid ersättningstidens början har avgångssannolikheten, redovisad tidigare, använts.

Kostnaden redovisas som utbetald ersättning från och med 2008 till dess att sista personen i beståndet har uppnått 65 års ålder. Ingen avgång på grund av dödsfall har antagits. Inte heller har några personer antagits tillkomma i beståndet.

Ersättningarna når sitt maximum i intervallet 17–20 år efter införandet och detta läge antas representera systemets kostnader när det är ”fullt utbyggt” dvs. när antalet nya försäkringsfall hela tiden ersätter de vars ersättning har upphört. Den här beräkningsmetoden förutsätter att nuvarande beståndssammansättning och antal även framdeles kommer att vara gällande.

Den maximala årskostnaden efter införandet uppgår till 56,7 mkr. Motsvarande belopp, vid antagen inflation om 2 %, uttryckt i penningvärdet 2012 är 43,0 mkr och 2008 39,7 mkr. Den totala kostnaden sett över hela ersättningsperioden fram till 45 år efter införandet, då den siste ersättningsberättigade har uppnått 65 års ålder, uppgår till 1 352,9 mkr. I 2012 års penningvärde motsvarar detta belopp 1 009,4 mkr.

I följande tabell redovisas för varje år den årliga kostnaden (ej nuvärdesberäknad) för varje ersättningsnivå samt uppdelad på de båda kategorierna, de som har möjlighet att uppnå 16 respektive 8 års kvalifikationstid.

År	Omställningsersättning			Efterlön		Totalt
	Kvalifikationstid 16 år		8 år	Kval. tid 16 år	Kval. tid 8 år	
	Utgår 4 år	Utgår 1 år	Utgår 3,5 år	utgår till 65 år	utgår till 65 år	
2008	2 258 995	0	11 970	0	0	2 372 965
2009	5 766 754	0	324 753	0	0	6 091 507
2010	9 478 183	0	612 492	0	0	10 090 675
2011	14 322 305	0	1 037 985	0	0	15 360 290
2012	16 849 423	1 869 866	1 552 294	0	35 952	20 307 535
2013	17 620 958	2 598 375	2 001 092	1 093 875	96 093	23 410 393
2014	18 290 515	2 701 301	2 261 103	2 837 632	177 665	26 268 216
2015	18 605 870	3 598 745	2 946 254	4 711 688	311 577	30 174 134
2016	17 351 649	3 798 924	3 089 397	7 138 612	441 352	31 819 934
2017	15 883 602	3 123 349	3 187 288	9 878 424	640 422	32 713 085
2018	15 393 843	3 203 605	3 201 348	12 239 252	816 889	34 854 937
2019	17 720 579	3 875 654	2 848 060	14 645 825	1 177 633	40 267 751
2020	20 992 758	2 839 769	2 349 661	17 377 480	1 450 588	45 010 256
2021	23 025 109	1 894 374	1 612 991	18 395 686	1 711 244	46 639 404
2022	25 987 388	3 006 648	1 103 483	19 057 517	1 852 269	51 007 305
2023	26 491 699	5 766 004	238 079	20 328 423	2 000 195	54 824 400
2024	26 048 716	5 267 890	0	22 777 891	2 065 573	56 160 070
2025	24 736 952	3 205 250	0	25 161 231	2 084 619	55 188 052
2026	23 275 398	5 280 585	0	26 003 126	2 126 311	56 685 420
2027	18 688 019	6 339 878	0	28 423 045	2 136 407	55 587 349
2028	15 184 372	4 645 294	0	31 615 969	1 966 650	53 412 285
2029	15 339 347	2 215 729	0	33 591 881	1 891 025	53 037 982
2030	11 496 619	4 277 925	0	33 835 463	1 870 613	51 480 620
2031	9 734 744	2 925 901	0	34 942 182	1 803 420	49 406 247
2032	8 544 294	1 906 692	0	34 797 072	1 629 975	46 878 033
2033	7 263 820	2 288 687	0	33 328 486	1 558 269	44 439 262
2034	6 227 025	1 522 676	0	32 667 505	1 443 763	41 860 969
2035	4 394 733	1 556 714	0	31 470 773	1 399 634	38 821 854
2036	3 187 863	1 075 817	0	29 066 730	1 310 876	34 641 286
2037	2 098 763	1 289 616	0	28 242 177	1 104 061	32 734 617
2038	1 537 595	722 730	0	27 423 645	923 556	30 607 526
2039	1 521 255	158 771	0	24 660 469	756 226	27 096 721
2040	1 409 022	233 598	0	23 369 609	618 912	25 631 141
2041	744 374	491 405	0	22 752 998	369 185	24 357 962
2042	408 858	267 954	0	21 120 846	278 717	22 076 375
2043	208 518	132 879	0	18 616 219	72 359	19 029 975
2044	0	162 644	0	15 436 679	0	15 599 323
2045	0	0	0	12 530 270	0	12 530 270
2046	0	0	0	9 982 068	0	9 982 068
2047	0	0	0	7 558 323	0	7 558 323
2048	0	0	0	5 845 032	0	5 845 032
2049	0	0	0	4 712 146	0	4 712 146
2050	0	0	0	3 280 460	0	3 280 460
2051	0	0	0	2 100 840	0	2 100 840
2052	0	0	0	843 448	0	843 448
2053	0	0	0	132 250	0	132 250
<i>Totalt</i>	<i>448 089 917</i>	<i>84 245 249</i>	<i>28 480 250</i>	<i>753 993 247</i>	<i>38 122 030</i>	<i>1 352 930 693</i>

Beräkningar till kapitel 11

Premiebestämd pension för dem som har pensionsålder 59 år eller högre

Beräkna pensionsutfall vid införande av premiebestämd ålderspension med premiesatsen är 4,5 % på lönedel upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 30 % på lönedel däröver. Premien betalas till 65 år. Jämförelse skall göras med utfallet enligt nuvarande pensionsplan där ålderspensionen dels utgörs av premiebestämd pension med premiesatsen 4,3 % av hela den pensionsgrundande lönen, dels av förmånsbestämd pension om 60 % av den del av pensionsunderlaget som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp. Denna beräkning gäller dock inte för dansare och sångare som har pensionsålder 41 respektive 52 år.

Antaganden och underlag för beräkningarna

Beräkningarna kräver ingen beståndsstatistik utan kan utföras på rent teoretisk basis. Underlaget består av antaganden om löneutveckling och avkastning, förändring av inkomstbasbelopp och inflation samt försäkringstekniska antaganden om bland dödlighet (återstående livslängd). Vissa antaganden har varit fasta medan andra har varierats. Fasta antagandena har varit:

Inflationen har antagits till 2,0 % per år. Antagandet används vid värdering av intjänad pensionsrätt enligt nuvarande plan. Detta fri-brev värdesäkras och ingår som en komponent i beräkningarna. Antagandet är också ett referensvärde till antagandet om inkomstbasbeloppets årliga ökning samt antagandet om avkastning.

Tillämpat dödlighetsantagande överensstämmer med det som används i den statliga försäkringsrörelsen (SPV:s grunder). Dödlighetsantagandet baseras på Finansinspektionens anvisning i de så kallade tryggandegrunderna. Antaganden om garanterad ränta, avkastningsskatt och kostnader redovisas nedan tillsammans med redogörelsen om antagen avkastning.

Inkomstbasbeloppet har antagits öka med 3 % årligen, dvs. en procentenhet högre än antagen inflation.

Variabla antaganden har varit löneutveckling och avkastning.

När **löneutvecklingen** har antagits vara konstant under hela anställningstiden har den satts till 3 respektive 4 %. Det lägre procenttalet överensstämmer med inkomstbasbeloppets antagna utveckling.

Avkastningen har som standardvärde antagits till 4,2 % efter avdrag för skatt och kostnader. För att illustrera avkastningens betydelse i den premiebestämda lösningen har även avkastningen 5,2 % använts. Jag har valt att utgå från en nettoavkastning i stället för en bruttoavkastning av det skälet att omkostnadsavdraget skiljer sig väldigt mycket mellan olika försäkringsgivare. Förvaltningskostnaderna för de stora tjänstepensionsbolagen Alecta och AMF Pension var enligt de senaste årsredovisningarna c:a 0,2 % av förvaltad kapital medan övriga större försäkringsgivares kostnader låg i intervallet 0,5–0,8 %. Avdraget för avkastningsskatt har antagits till 0,6 % varför den antagna bruttoavkastningen vid beräkningarna ligger i intervallet 5,0–5,6 % beroende på valet av försäkringsgivare. Dessutom antas endast 97 % av premien få tillgodoräknas. Tre procentenheter försvinner i omkostnadsavdrag.

Beräkningar

Var och en av antagandena ovan bestämmer utfallet av ålderspensionen, några mer och andra mindre. Det är inte möjligt att helt separera varje komponent men det går trots allt att på ett någorlunda nöjaktigt sätt belysa effekterna av komponenterna löneutveckling, avkastning och karriär var för sig.

Beräkningarnas syfte är att jämföra utfallet i den föreslagna premiebestämda pensionsplanen med utfallet i nuvarande pensionsplan. Vid denna jämförelse måste man beakta att den förmånsbestämda pensionsplanen innehåller ett löfte om värdesäkring av den utgående pensionen. Värdesäkringen följer prisbasbeloppets utveckling och har i dessa beräkningar antagits motsvara det gjorda inflationsantagandet. Vid beräkning av utfallet för den premiebestämda pensionen är underlaget det pensionskapital som upparbetats vid pensionsåldern. Kapitalet skall dels ge en garanterad pension, dels en under utbetalningstiden årlig uppräkningslikvärdig med den värdesäkring som ges i den förmånsbestämda pensionsplanen. Beräkningstekniskt åstadkommer man detta genom att dividera pensionskapitalet med en kapitaliseringsfaktor baserad på en

realränta. I det valda huvudalternativet är denna realränta 2,2 % (4,2–2,0).

Löneutvecklingens betydelse

Illustrationerna baseras på antagandet att löneutveckling är konstant över hela anställningstiden fram till pensionsåldern 65 år. Jämförelse görs mellan olika konstanta löneökningar. Den icke konstanta löneökningen illustreras under rubriken ”Karriärens betydelse”. Nettoavkastningen är 4,2 %.

Fall	Årlig löneökning	Inträdes ålder	Ingångs lön	Slutlön	Utfall i % av slutlönen i nuv. plan			Utfall i ny plan
					Premie best	Förm. best	Totalt	
1.	3 %	23	6,00	6,00	15,1 %	0,0 %	15,1 %	15,8 %
	4 %	23	6,00	8,92	12,2 %	6,5 %	18,7 %	15,3 %
2.	3 %	23	8,00	8,00	15,1 %	0,7 %	15,8 %	21,4 %
	4 %	23	8,00	11,90	12,2 %	19,2 %	31,4 %	28,8 %
3.	3 %	35	6,00	6,00	9,9 %	0,0 %	9,9 %	10,3 %
	4 %	35	6,00	7,94	8,5 %	0,3 %	8,8 %	9,2 %
4.	3 %	35	8,00	8,00	9,9 %	0,8 %	10,7 %	14,0 %
	4 %	35	8,00	10,60	8,5 %	14,5 %	23,0 %	18,0 %
5.	3 %	35	10,00	10,00	9,9 %	12,0 %	21,9 %	25,0 %
	4 %	35	10,00	13,23	8,5 %	23,0 %	31,5 %	26,2 %

Samtliga illustrationer visar på skillnaden mellan pensionsutfallet vid en konstant löneökning, som är densamma som inkomstbasbeloppets ökning samt en löneökning som är 1 procentenhet högre. Utfallet anges i procent av den pensionsgrundande lönen vilket medför att utfallet för den premiebestämda pensionen kan bli lägre vid en högre löneökningstakt trots att pensionen i kronor räknat givetvis blir högre.

Fall 1: Ingångslönen understiger gränsen 7,5 inkomstbasbelopp, vilket är brytpunkten då såväl den premiebestämda som den förmånsbestämda pensionsplanen ger en högre pension. Exemplet vill illustrera skillnaden mellan utfallet i respektive pensionsplan när den pensionsgrundande slutlönen passerar 7,5 inkomstbasbelopp. När löneökningen följer inkomstbasbeloppets ökning sker ingen passage av basbeloppsgränsen 7,5 vilket medför att nuvarande pen-

sionsplan inte ger någon förmånsbestämd pension. Att den nya pensionsplanen ger en högre pension än den nuvarande planen är självklart eftersom premiesatsen är högre i den nya, 4,5 % respektive 4,3 %.

När lönen med en procentenhet överstiger inkomstbasbeloppets ökning, sker däremot passage av basbeloppsgränsen. Den nuvarande planen ger därmed en förmånsbestämd del och jämförelsen mellan de båda planerna kantraras över till förmån för nuvarande pensionsplan. Orsaken är att den förmånsbestämda pensionen är tidsberoende när den pensionsgrundande tiden uppgår till minst 30 år. Passagen av basbeloppsgränsen kan ske hur nära pensionsåldern som helst och ändå ge full pension på lönedelen över 7,5 inkomstbasbelopp. Den premiebestämda planen är dock i högsta grad tidsberoende och den högre premiesatsen ger givetvis högre tillskott till pension ju tidigare den blir aktuell. I detta fall när inträdesåldern är 23 år sker passagen av 7,5 inkomstbasbelopp vid 46 års ålder vilket är för sent för att den högre premiesatsen ska kunna matcha den förmånsbestämda pensionen när dessutom lönen endast överstiger 7,5 inkomstbasbelopp med 1,42 enheter.

Fall 2: Är en person vars ingångslön precis överstiger 7,5 inkomstbasbelopp. När löneutvecklingen följer inkomstbasbeloppet väger den lilla förmånsbestämda delen väldigt lite och den högre premiesatsen på lönedel över 7,5 inkomstbasbelopp, som genererar en premie under hela anställningstiden ger ett betydligt större utslag och medför också att den premiebestämda planen är förmånligare. I fallet med en högre löneökning får den förmånsbestämda delen en mycket större tyngd och förhållandet mellan planerna svänger till fördel för den förmånsbestämda planen.

Fall 3–5: Illustrerar samma förlopp som 1 och 2 ovan för en person som är 35 år vid inträdet i planerna samt med tillägg för en person som redan vid inträdet har en något högre lön. De effekter som uppstår och som beskrivits under i fall 1 och 2 uppstår även här såväl förstärkta som det motsatta.

En sammanfattning av de effekter, som de illustrerade fallen visar på, är att en löneökning som överstiger inkomstbasbeloppets ökning

och som medför att den pensionsgrundande slutlönen överstiger 7,5 inkomstbasbelopp ger ett resultat som utfaller till förmån för den förmånsbestämda planen. Här har dock inte hänsyn tagits till in-tjänat fribrev.

Avkastningens betydelse

Avkastningen är en viktig komponent i den premiebestämda planen. Dock behöver den inte vara avgörande när man bedömer vilken pensionsplan som är bättre av de två som nu jämförs. Avkastningen är en tidsberoende parameter. Ju längre tid som en viss avkastning uppnås desto bättre slutresultat. Visserligen självklart men jag nämner detta enbart som en förklaring till att jag även här har valt att illustrera effekten utifrån två olika åldrar.

Avkastningen kan uttryckas i reala termer och ett sådant uttrycksätt är relevant för att förklara hur jag i mina beräkningar har applicerat ränteantagandet vid framskrivning av pensionskapitalet. Den förmånsbestämda pensionen värdesäkras med prisbasbeloppet under utbetalningstiden. Jag har antagit att prisbasbeloppet ökar med 2,0 %. För att finansiera en årlig ökning av den förmånsbestämda pensionen måste en real avkastning om minst 2,0 % uppnås. För att uppnå jämförbarhet i pensionskapitalets storlek och pensionsutfallet i den premiebestämda pensionsplanen fastställs pensionen utifrån diskonteringsräntan 2,2 % i huvudalternativet med 4,2 procents avkastning (4,2–2,0).

Årlig löneökning	Inträdes-ålder	Ingångs-Lön	Slut-lön	Avkastning	Utfall i % av slutlönen i nuv. plan			Utfall i Ny plan
					Premiebest	Förm.best	Totalt	
4 %	23	6,00	8,92	4,20 %	12,2 %	6,5 %	18,7 %	15,3 %
4 %	23	6,00	8,92	5,20 %	16,7 %	6,5 %	23,3 %	20,4 %
4 %	35	10,00	13,23	4,20 %	8,5 %	23,0 %	31,5 %	26,2 %
4 %	35	10,00	13,23	5,20 %	10,9 %	23,0 %	33,9 %	33,5 %

Den årliga löneökningen antas vara en procentenhet högre än inkomstbasbeloppets utveckling. I det första fallet där inträdes-åldern är 23 år och slutlönen vid 46 års ålder passerar 7,5 inkomstbasbelopp har de ränteantagandet mindre betydelse för förhållandet mellan de båda planerna. Skillnaden mellan den premiebestämda ålderspensionen i den förmånsbestämda respektive den premiebestämda planen är inte så stor eftersom merparten baseras på

premier under 7,5 inkomstbasbelopp. Avkastningsantagandet får då mindre vikt i jämförelsen.

I det andra fallet är personen 35 år och har dessutom en betydligt högre ingångslön. Här är proportionen mellan den premiebestämda ålderspensionen i de båda planerna en helt annan än i det första fallet och ränteantagandet får då ett betydligt större genomslag och resulterar i att de båda pensionsplanerna kan anses ha jämförbara pensioner.

Mitt val av ränteantagande, netto är 4,2 % är förhållandevis lågt i jämförelse med andra utredningar där en förmånsbestämd pensionsplan avvecklas. Motivering är dels att flertalet anställda i detta bestånd ligger under 7,5 inkomstbasbelopp där avkastningen har en mindre betydelse, dels att utredningen spänner över samtliga åldersgrupper. Jag har också tittat på avkastningen för Nordeas generationsfonder som fram till 5 år före pensionsåldern i sin helhet placerar i aktier. För tiden 2001–2008 uppvisar dessa negativ avkastning. År 2001 är den tidigaste tidpunkten från vilka uppgifter har funnits. Livbolagens genomsnittliga nettoavkastning de senaste 6 åren understiger genomgående 4 procent, dock med undantag för AMF Pension som ligger något högre. Den reala avkastningen i PPM-systemet, mätt som avkastningen på en krona insatt i systemet 2000-12-13, är i dagsläget kraftigt negativ. Endast om avläsningstidpunkten hade varit 2007 hade en real avkastning högre än den som nu antagits kunnat uppmätas. Givetvis är mätperioderna korta men det är en mycket svår uppgift att argumentera för ett högre avkastningsantagande i dagens läge.

Premiebestämd pension för dem som har pensionsålder 41 eller 52 år

Premien för dansare uppgår till 6,80 % på den del av den pensionsgrundande lönen som understiger 7,5 inkomstbasbelopp och 45 % på lönedelen däröver. För sångare är procenttalen 6,0 respektive 40. Efter uppnådd pensionsålder och fram till 65 år sker ingen premiebetalning, men för att kunna relatera pensionen som utfaller vid 65 års ålder till då gällande löneläge har lönen vid pensionsåldern framräknats till 65 års ålder med inkomstbasbeloppets antagna utveckling.

Beräkningarna följer samma mönster som det som redovisas ovan men utöver att premienivån är högre finns ytterligare en

väsentlig skillnad. Den förmånsbestämda pensionen baseras nämligen på pensionsunderlaget vid pensionsåldern och det är många år fram till 65 års ålder. Då ålderspensionen endast uppräknas med inflationen och denna antagits vara 1 procentenhet lägre än ökningen av inkomstbasbeloppet tappar den förmånsbestämda pensionen i värde i jämförelsen med den premiebestämda pensionen som hela tiden förändras med den avkastning som uppnås. Detta illustreras i följande fyra exempel, varav två avser pensionsålder 41 år och två pensionsålder 52 år. I alla exempel har nettoavkastningen antagits till 4,2 %

Pensionsålder 41 år

Löneökning 4 %	Lön, pension och kapital vid angivna åldrar och löneökning					
Startålder 18	Belopp angivet i		Nuv plan – belopp anges i tkr			Nya planen – belopp anges i tkr
Pensionsålder 41	Inkbb	Tkr	Premiebest	Förm.best	Tot	
Årslön – inträde	6,00	267				
Slutlön vid 41 år	7,42	633				
Slutlön vid 65 år	7,42	1 286				
Pension vid 65 år			115,1	0,0	115,1	182,2
Pension %			9,0 %	0,0 %	9,0 %	14,1 %
Pensionskapital			1 873	0	1 873	2 962

Löneökning 4 %	Lön, pension och kapital vid angivna åldrar och löneökning					
Startålder 21	Belopp angivet i		Nuv plan – belopp anges i tkr			Nya planen – belopp anges i tkr
Pensionsålder 41	Inkbb	Tkr	Premiebest	Förm.best	Tot	
Årslön – inträde	8,00	356				
Slutlön vid 41 år	9,61	750				
Slutlön vid 65 år	9,61	1 525				
Pension vid 65 år			118,0	122,9	240,9	335,8
Pension %			7,7 %	8,1 %	15,8 %	22,0 %
Pensionskapital			1 921	2 000	3 921	5 468

Det framgår tydligt att den förmånsbestämda pensionen ger ett mycket litet tillskott och som en följd av detta blir utfallet för den nya premiebestämda planen så mycket bättre. Om däremot lönen antas vara konstant räknat i inkomstbasbelopp fram till pensionsålder kan nuvarande plan ge ett något bättre utfall när lönen överstiger 7,5 inkomstbasbelopp. Exempelvis när lönen är konstant 10 inkomstbasbelopp från inträdet och hela tiden till 65 års ålder. Då ger nuvarande plan en pension om 55,6 % medan den nya planen ger 51,3 % av slutlönen. Om däremot lönen hålls konstant vid 6 in-

komstbasbelopp från 21 till 65 års ålder ger den nuvarande planen 16,8 % och den nya 21,2 % av slutlönen.

Pensionsålder 52 år

Löneökning 4 %	Lön, pension och kapital vid angivna åldrar och löneökning					Nya planen
	Belopp angivet i		Nuv plan – belopp anges i tkr			
Startålder 23 Pensionsålder 52	Inkbb	Tkr	Premiebest	Förm.best	Tot	
Årslön – inträde	6,00	267				
Slutlön vid 52 år	7,86	801				
Slutlön vid 65 år	7,86	1 176				
Pension vid 65 år			115,9	0,0	115,9	165,8
Pension %			9,9 %	0,0 %	9,9 %	14,1 %
Pensionskapital			1 886	0	1 886	2 699

Löneökning 4 %	Lön, pension och kapital vid angivna åldrar och löneökning					Nya planen
	Belopp angivet i		Nuv plan – belopp anges i tkr			
Startålder 23 Pensionsålder 52	Inkbb	Tkr	Premiebest	Förm.best	Tot	
Årslön – inträde	8,00	356				
Slutlön vid 52 år	9,61	750				
Slutlön vid 65 år	9,61	1 101				
Pension vid 65 år			73,6	98,8	172,4	185,6
Pension %			6,9 %	9,0 %	15,9 %	16,9 %
Pensionskapital			1 199	1 609	2 808	3 022

Det som angivits för pensionsålder 41 år är även giltig vid pensionsålder 52 år.

Förmånsbestämd pension från 65 år ersätts med premiebestämd pension

Den i PISA-förordningen förmånsbestämda ålderspensionen ersätts med en premiebestämd ålderspension. För pensionsåldrarna 59/60 och 63/65 år är premiesatsen 4,5 % på lönedelen till 7,5 inkomstbasbelopp och 30 % på lönedel däröver. För dansare med pensionsålder 41 år, som har betydligt kortare intjänandetid, är motsvarande procenttal 6,8 och 45. Även sångare med pensionsålder 52 år får med samma motivering högre premiesatser, 6,0 respektive 40 %. De högre procenttalen för dansare och sångare är satta utifrån förutsättningen att deras pension, när intjänandet börjar vid 18 respektive 23 års ålder, skall bli lika stor som den pension en person med pensionsålder 65 år får när intjänandet börjar vid 23 års

ålder. Om det visar sig att premiesatserna inte räcker till att ge en total pension, fribrev intjänat vid övergången plus premiebestämd pension, som är lika stor som den pension som den förmånsbestämda planen skulle ha gett beräknas en tilläggspremie.

De premienivåer som betalas utöver nämnda nivåer anses vara en kompensation för förlusten av ålderspensionen före 65 år. De beaktas därför inte i dessa beräkningar

Att ersätta en förmånsbestämd pensionsplan med en premiebestämd plan är en omöjlig uppgift om man eftersträvar fullständig rättvisa individer emellan. Beroende på olikheter i löneutveckling, ålder då pensionen börjar intjänas, eventuella avbrott i anställningen etc. kommer andelen förmånsbestämd pension som intjänats vid en viss ålder att variera mellan olika personer. För lönedelen till 7,5 inkomstbasbelopp är dock problemet mindre än för lönedelen däröver. Intjänandet i det första löneintervallet sker ju under hela anställningstiden medan pensionsintjänandet på lönedelen över 7,5 inkomstbasbelopp börjar först när pensionsunderlaget överstiger denna gräns. I tabellen nedan anges för respektive pensionsålder den lägsta och den högsta åldern samt den genomsnittliga ålder då pensionsunderlaget första gången översteg 7,5 inkomstbasbelopp.

Pensions ålder	Antal med PU större än 7,5 inkbb	Medelv. av åldern då 7,5 inkbb passeras	Lägsta ålder då passage sker	Högsta ålder då passage sker
41	7	28	26	30
52	30	35	30	44
59	14	44	39	49
60	151	37	27	52
63	270	35	25	54
65	356	40	28	57

Ett av beräkningsmomenten är att fastställa intjänat fribrev där uppgifter i tabell ovan har använts. Därutöver krävs ytterligare antaganden. De viktigaste har varit:

Antagande	Till 7,5 inkomstbasb.	Från 7,5 inkomstbasb.
Avkastning e. skatt o. kostnader	4,20 %	4,20 %
Nettoavkastning	2,20 %	2,20 %
Ökning av inkomstbasbeloppet	3,00 %	3,00 %
Inflation	2,00 %	2,00 %
Årlig ökning av PU	3,00 %	3,25 %
Fribrev enl. PISA intjänas from	Ålder enl. planen	Medelvärde enl. tabell ovan
Försäkringstekniska grunder	SPV:s from 2008 01	SPV:s from 2008 01
Medelvärde av PU PÅ 41 och 52 år	-	8,5 inkomstbasbelopp
Medelvärde av PU PÅ 60 år	-	9,4 inkomstbasbelopp
Medelvärde av PU PÅ 65 år	-	9,9 inkomstbasbelopp

Antagandet om avkastning, ökning av inkomstbasbeloppet och inflation överensstämmer med standardantagandena som används i denna utredning.

Eftersom den förmånsbestämda pensionen värdesäkras måste även den premiebestämda pension beräknas som om den innehåller samma löfte. Ett villkor för en rättvis jämförelse. Antagen avkastning när pensionen är under utbetalning är därför minskad med inflationsantagandet.

Årlig ökning av pensionsunderlaget är olika under respektive över basbeloppsgränsen. Under gränsen överensstämmer ökningen med den som antagits för inkomstbasbeloppet. Antagandet är praktiskt eftersom lönedelen under basbeloppsgränsen för de som har ett pensionsunderlag över densamma kommer att öka med detta procenttal. För personer med ett pensionsunderlag större än 7,5 inkomstbasbelopp antas löneökningen vara 0,25 procentenhet högre än för dem som ligger under gränsen. Till grund för antagandet ligger pensionsgrundande löner 2002–2006 för de som varit oavbrutet anställda under perioden. För dessa ligger ökningen, beroende på pensionsålder, 0–1 procentenhet över ökningen av inkomstbasbeloppet. Det lägre talet avser sångare och det högre de med pensionsålder 65 år.

Pensionsintjänandet på lönedelen över 7,5 inkomstbasbelopp antas börja vid i tabellen angivna medelåldrar. Underlag för antagandet är beståndsstatistik från och 1997. Fribrevet vid en viss ålder har bestämts med linjär metod. För de som ännu inte uppnått dessa åldrar kommer hela pensionen att bestå av premiebestämd pension eftersom inget fribrev antas vara intjänat. Detta ger en högre tilläggspremie än om fribrevsintjänandet hade antagits börja vid en lägre ålder.

När pensionsunderlaget ligger över 7,5 inkomstbasbelopp förändras pensionen på denna lönedel procentuellt olika vid höjning av pensionsunderlaget. Ett pensionsunderlag som ligger nära 7,5 inkomstbasbelopp ger en procentuellt mycket större ökning av den aktuella pensionsdelen än när samma procentuella ökning av pensionsunderlaget avser ett pensionsunderlag som ligger långt över basbeloppsgränsen. Detta förhållande medför att ju högre medelvärde för pensionsunderlaget desto lägre blir tilläggspremien.

Det är således en mängd antagande som ligger till grund för beräkningarna. Dessa kan givetvis inte stämma för någon individ och utfallet kommer att vara gynnsam för vissa och mindre gynnsam för andra. Effekten går inte att eliminera men kan något reduceras genom att utgå från medelvärden i befintligt bestånd vilket även har gjorts när så varit möjligt.

I de följande tabellerna redovisas beräkningsresultatet för respektive pensionsålder. För pensionsåldrarna 59 och 60 samt pensionsåldrarna 63 och 65 år är tabellerna gemensamma. För pensionsålder 59 år har antagande för pensionsålder 60 använts och för pensionsålder 63 år har antaganden för pensionsålder 65 år använts. Tilläggspremien betalas till 41, 52, 60 respektive 65 år och är i tabellerna angivna i procent av respektive lönedel.

Pensionsålder 41 år				
41 år	Tilläggspremie till 7,5 inkbb	Tilläggspremie från 7,5 inkbb	Förmånstrappan enl PISA	
Född			Till 7,5 inkbb	från 7,5 inkbb
1976	2,6	5,8	4,5	62,3
1977	2,1	5,4	4,0	62,0
1978	1,7	4,9	3,5	61,8
1979	1,4	4,3	3,0	61,5
1980	1,1	3,6	2,5	61,3
1981	0,9	2,8	2,0	61,0
1982	0,6	1,9	1,4	60,7
1983	0,4	1,0	0,9	60,5
1984	0,1	0,2	0,3	60,2
1985	0,0	0,0	0,0	60,0
1986	0,0	0,0	0,0	60,0
1987	0,0	0,0	0,0	60,0
1988	0,0	0,0	0,0	60,0

Pensionsålder 52 år				
52 år	Tilläggspremie till 7,5 inkbb	Tilläggspremie från 7,5 inkbb	Förmånstrappan enl PISA	
Född			Till 7,5 inkbb	från 7,5 inkbb
1965	4,6	13,9	6,10	63,05
1966	3,8	13,4	5,70	62,85
1967	3,4	12,9	5,40	62,70
1968	3,0	12,3	5,00	62,50
1969	2,6	11,6	4,60	62,30
1970	2,4	10,7	4,20	62,10
1971	2,1	9,9	3,80	61,90
1972	1,9	8,9	3,40	61,70
1973	1,7	8,0	3,00	61,50
1974	1,6	7,0	2,60	61,30
1975	1,3	6,0	2,10	61,05
1976	1,0	5,1	1,70	60,85
1977	0,6	4,0	1,20	60,60
1978	0,3	2,8	0,70	60,35
1979	0,1	1,5	0,20	60,10
1980	0,0	0,3	0,00	60,00

Pensionsålder 59 och 60 år				
60 år	Tilläggspremie till 7,5 inkb	Tilläggspremie från 7,5 inkb	Förmånstrappan enl PISA	
Född			Till 7,5 inkb	från 7,5 inkb
1958	3,2	20,7	6,60	63,05
1959	2,8	20,4	6,30	62,90
1960	2,5	20,0	6,00	62,75
1961	2,3	19,5	5,70	62,60
1962	2,0	19,0	5,40	62,45
1963	1,9	18,4	5,10	62,30
1964	1,6	17,7	4,70	62,15
1965	1,4	17,0	4,30	62,00
1966	1,2	16,3	3,90	61,85
1967	1,1	15,5	3,60	61,70
1968	1,0	14,7	3,20	61,50
1969	0,9	13,9	2,90	61,30
1970	0,7	13,1	2,50	61,10
1971	0,6	12,3	2,10	60,90
1972	0,5	11,5	1,70	60,70
1973	0,4	10,7	1,30	60,50
1974	0,3	9,9	0,90	60,30
1975	0,2	9,1	0,50	60,10
1976	0,0	7,4	0,00	60,00
1977	0,0	5,9	0,00	60,00
1978	0,0	4,4	0,00	60,00
1979	0,0	3,1	0,00	60,00
1980	0,0	1,8	0,00	60,00
1981	0,0	0,6	0,00	60,00
1982	0,0	0,0	0,00	60,00
1983	0,0	0,0	0,00	60,00
1984	0,0	0,0	0,00	60,00
1985	0,0	0,0	0,00	60,00
1986	0,0	0,0	0,00	60,00

Pensionsålder 63 och 65 år				
65 år Född	Tilläggspremie till 7,5 inkbb	Tilläggspremie från 7,5 inkbb	Förmånstrappan enl PISA	
			Till 7,5 inkbb	från 7,5 inkbb
1952	4,3	20,6	7,40	63,50
1953	3,9	20,3	7,20	63,35
1954	3,4	20,0	6,90	63,20
1955	3,0	19,6	6,60	63,05
1956	2,7	19,2	6,30	62,90
1957	2,4	18,7	6,00	62,75
1958	2,2	18,0	5,70	62,60
1959	2,0	17,4	5,40	62,45
1960	1,8	16,7	5,10	62,30
1961	1,6	16,0	4,70	62,15
1962	1,4	15,3	4,30	62,00
1963	1,1	14,6	3,90	61,85
1964	1,0	13,8	3,60	61,70
1965	0,9	13,1	3,20	61,50
1966	0,8	12,3	2,90	61,30
1967	0,6	11,5	2,50	61,10
1968	0,5	10,7	2,10	60,90
1969	0,4	9,9	1,70	60,70
1970	0,3	9,2	1,30	60,50
1971	0,2	8,4	0,90	60,30
1972	0,1	7,6	0,50	60,10
1973	0,0	6,9	0,00	60,00
1974	0,0	6,3	0,00	60,00
1975	0,0	5,6	0,00	60,00
1976	0,0	4,3	0,00	60,00
1977	0,0	3,0	0,00	60,00
1978	0,0	1,8	0,00	60,00
1979	0,0	0,7	0,00	60,00
1980	0,0	0,0	0,00	60,00
1981	0,0	0,0	0,00	60,00
1982	0,0	0,0	0,00	60,00

Beräkningar till kapitel 13

Arbetsgivarnas kostnad för de föreslagna AIP-premierna

Underlaget har varit uppgifter om betalda AIP-premier 2007 och hur många månader som premien har betalats. Utifrån dessa uppgifter och premiesatsen 3,3 % har en årslön 2007 som legat till grund för premien konstruerats. Lönen har därefter uppdelats på lönedel under respektive över 7,5 basbelopp. De nya premiesatser, som föreslagits, har applicerats på lönedelarna och uppdelats på normal- respektive tilläggspremie. Dessa nya AIP-premier är den premie som skall betalas om anställningen varar ett helt år. För att jämförelsen mellan AIP-premien 2007 och förslagets AIP-premier skall bli rätt har 2007 års AIP-premien omvandlats till en årspremie i de fall AIP-premien 2007 endast avsett del av året. Antalet personer som legat till grund för beräkningarna är 6 632, varav övergångsgruppen 530.

Alla personer i AIP-filen

Pensions- ålder	AIP-premie 2007	Förslagets AIP-premier, kr			Förslaget / AIP- premien 2007
		Normal	Tillägg	Totalt	
41	1 942 210	5 354 063	285 297	5 639 360	290,4 %
52	3 385 007	10 743 781	1 558 985	12 302 766	363,4 %
59	5 952 100	13 523 566	1 819 599	15 343 165	257,8 %
60	6 437 748	23 238 293	4 819 008	28 057 301	435,8 %
63	10 350 507	30 650 826	5 208 264	35 859 090	346,4 %
65	35 211 117	75 035 860	18 130 572	93 166 432	264,6 %
<i>Summa</i>	<i>63 278 689</i>	<i>158 546 389</i>	<i>31 821 725</i>	<i>190 368 114</i>	<i>300,8 %</i>

varav övergångsgruppen

Pensions- ålder	AIP-premie 2007	Förslagets AIP-premier, kr			Förslaget / AIP- premien 2007
		Normal	Tillägg	Totalt	
41	401 829	1 142 735	0	1 142 735	284,4 %
52	559 702	1 842 302	0	1 842 302	329,2 %
59	511 834	1 128 386	0	1 128 386	220,5 %
60	890 880	3 131 262	0	3 131 262	351,5 %
63	376 956	1 186 152	0	1 186 152	314,7 %
65	2 664 740	6 161 627	0	6 161 627	231,2 %
<i>Summa</i>	<i>5 405 941</i>	<i>14 592 464</i>	<i>0</i>	<i>14 592 464</i>	<i>269 %</i>

Vid beräkning av övergångsgruppens värden (de som står kvar på PISA-förordningen) ingår inte födda 1952 och 1953 i värdena för PÅ 63 år och inte födda 1957 i värdena för PÅ 59. Det innebär alltså att beloppen är för låga för dessa pensionsåldrar. Däremot bör inte jämförelseprocenten ha påverkats alltför mycket.

Statens offentliga utredningar 2009

Kronologisk förteckning

1. En mer rättssäker inhämtning av elektronisk kommunikation i brottsbekämpningen. Ju.
2. Nya nät för förnybar el. N.
3. Ransonering och prisreglering i krig och fred. Fö.
4. Sekretess vid anställning av myndighetschefer. Fi.
5. Säkerhetskopiors rättsliga status. Ju.
6. Återkrav inom välfärdssystemen. – Förslag till lagstiftning. Fi.
7. Den svenska administrationen av jordbruksstöd. Jo.
8. Trygg med vad du äter – nya myndigheter för säkra livsmedel och hållbar produktion. Jo.
9. Säkerhetskontroller vid fullmäktige- och nämndsammanträden. Fi.
10. Miljöprocessen. M.
11. En nationell cancerstrategi för framtiden. S.
12. Skatt i retur. Fi.
13. Effektiviteten i Kriminalvårdens lokal-försörjning. Ju.
14. Grundlagsskydd för digital bio och andra yttrandefrihetsrättsliga frågor. Ju.
15. Kraftsamling!
– museisamverkan ger resultat.
+ Bilagor. Ku.
16. Betänkande av Kulturutredningen.
Grundanalys
Förnyelseprogram
Kulturpolitikens arkitektur. Ku.
17. Kommunal kompetenscatalog.
En problemorientering. Ju.
18. Två rapporter till Grundlagsutredningen. Ju.
19. Aktiv väntan – asylökande i Sverige. Ju.
20. Mer järnväg för pengarna. N.
21. Redovisning av kommunal medfinansiering. Fi.
22. En ny alkohollag. S.
23. Olovlig tobaksförsäljning. S.
24. De statliga beställarfunktionerna och anläggningsmarknaden. N.
25. Samordnad kommunstatistik för styrning och uppföljning. Fi.
26. Det växande vattenbrukslandet. Jo.
27. Ta klass. U.
28. Stärkt stöd för studier – tryggt, enkelt och flexibelt. + Bilagor. U.
29. Fritid på egna villkor. IJ.
30. Skog utan gräns? Jo.
31. Effektiva transporter och samhällsbyggande – en ny struktur för sjö, luft, väg och järnväg. N.
32. Socialtjänsten. Integritet – Effektivitet. S.
33. Skatterabatt på aktieförvärv och vinstutdelningar. Fi.
34. Förenklingar i aktiebolagslagen m.m. Ju.
35. Moderna hyreslagar. Ju.
36. Främja, Skydda, Övervaka
– FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. IJ.
37. Enklare beslutsfattande i ekonomiska föreningar. Ju.
38. Ingen får vara Svarte Petter. Tydligare ansvarsfördelning inom socialtjänsten. S.
39. En ny kollektivtrafiklag. + Bilagor. N.
40. En ny modell för arbetsmiljötillsyn. A.
41. Bättre och snabbare insättningsgaranti. Fi.
42. Vattenverksamhet. M.
43. Klinisk forskning – ett lyft för sjukvården. U.
44. Integritetsskydd i arbetslivet. A.
45. Områden av riksintresse och Miljökonsekvensbeskrivningar. M.
46. Försenad årsredovisning och bokföringsbrott, m.m. Ju.
47. God arbetsmiljö - en framgångsfaktor? A
48. Koncessioner för el- och gasnät. N.

49. Bättre samverkan. Några frågor kring samspelet mellan sjukvård och socialförsäkring. S.
50. Nytt pensionssystem för den statsunderstödda scenkonsten. Fi.

Statens offentliga utredningar 2009

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

- En mer rättssäker inhämtning av elektronisk kommunikation i brottsbekämpningen. [1]
- Säkerhetskopiers rättsliga status. [5]
- Effektiviteten i Kriminalvårdens lokalförsörjning. [13]
- Grundlagsskydd för digital bio och andra yttrandefrihetsrättsliga frågor. [14]
- Kommunal kompetenscatalog.
En problemorientering. [17]
- Två rapporter till Grundlagsutredningen. [18]
- Aktiv väntan – asylsökande i Sverige. [19]
- Förenklingar i aktiebolagslagen m.m. [34]
- Moderna hyreslagar. [35]
- Enklare beslutsfattande i ekonomiska föreningar. [37]
- Försenad årsredovisning och bokföringsbrott, m.m. [46]

Försvarsdepartementet

- Ransonering och prisreglering i krig och fred. [3]

Socialdepartementet

- En nationell cancerstrategi för framtiden. [11]
- En ny alkohollag. [22]
- Olovlig tobaksförsäljning. [23]
- Socialtjänsten. Integritet – Effektivitet. [32]
- Ingen får vara Svarte Petter. Tydligare ansvarsfördelning inom socialtjänsten. [38]
- Bättre samverkan. Några frågor kring samspelen mellan sjukvård och socialförsäkring. [49]

Finansdepartementet

- Sekretess vid anställning av myndighetschefer. [4]
- Återkrav inom välfärdssystemen.
– Förslag till lagstiftning. [6]
- Säkerhetskontroller vid fullmäktige- och nämndsammanträden. [9]

- Skatt i retur. [12]
- Redovisning av kommunal medfinansiering. [21]
- Samordnad kommunstatistik för styrning och uppföljning. [25]
- Skatterabatt på aktieförvärv och vinstutdelningar. [33]
- Bättre och snabbare insättningsgaranti. [41]
- Nytt pensionssystem för den statsunderstödda scenkonsten. [50]

Utbildningsdepartementet

- Ta klass. [27]
- Stärkt stöd för studier – tryggt, enkelt och flexibelt. + Bilagor. [28]
- Klinisk forskning – ett lyft för sjukvården. [43]

Jordbruksdepartementet

- Den svenska administrationen av jordbruksstöd. [7]
- Trygg med vad du äter – nya myndigheter för säkra livsmedel och hållbar produktion. [8]
- Det växande vattenbrukslandet. [26]
- Skog utan gräns? [30]

Miljödepartementet

- Miljöprocessen. [10]
- Vattenverksamhet. [42]
- Områden av riksintresse och Miljökonsekvensbeskrivningar. [45]

Näringsdepartementet

- Nya nät för förnybar el. [2]
- Mer järnväg för pengarna. [20]
- De statliga beställarfunktionerna och anläggningsmarknaden. [24]
- Effektiva transporter och samhällsbyggande – en ny struktur för sjö, luft, väg och järnväg. [31]

En ny kollektivtrafiklag. + Bilagor. [39]
Koncessioner för el- och gasnät. [48]

Integrations- och jämställdhetsdepartementet

Fritid på egna villkor. [29]

Främja, Skydda, Övervaka

– FN:s konvention om rättigheter för
personer med funktionsnedsättning. [36]

Kulturdepartementet

Kraftsamling!

– museisamverkan ger resultat. + Bilagor.

[15]

Betänkande av Kulturutredningen.

Grundanalys

Förnyelseprogram

Kulturpolitikens arkitektur. [16]

Arbetsmarknadsdepartementet

En ny modell för arbetsmiljö tillsyn. [40]

Integritetsskydd i arbetslivet. [44]

God arbetsmiljö - en framgångsfaktor? [47]