

RiR 2008:27

# Delpension för statligt anställda – tillämpning och effekter

ISBN 978 91 7086 164 2

RiR 2008:27

Tryck: Riksdagstryckeriet, Stockholm 2008

---

Regeringen

Datum 2008-11-27

Dnr 31-2007-0536

## Delpension för statligt anställda – tillämpning och effekter

Riksrevisionen har granskat om delpensionsavtalet fungerat som stöd för statliga arbetsgivare som vill öka möjligheterna för äldre anställda att arbeta fram till 65 års ålder. Resultatet av granskningen redovisas i denna granskningsrapport.

Företrädare för Regeringskansliet, Arbetsgivarverket, Statens pensionsverk och de statliga myndigheter som ingått i granskningens fallstudie har fått tillfälle att faktagranska och i övrigt lämna synpunkter på utkast till rapport.

Rapporten överlämnas till regeringen i enlighet med 9 § lagen (2002:1022) om revision av statlig verksamhet m.m. Rapporten överlämnas samtidigt till Riksrevisionens styrelse.

Rapporten innehåller slutsatser och rekommendationer som avser Arbetsgivarverket och de statliga myndigheterna. Riksrevisionen kommer att följa upp granskningen.

Riksrevisor *Eva Lindström* har beslutat i detta ärende. Revisionsdirektör *Rebecca Hort* har varit föredragande. Projektbeställare *Michael Kramers* och revisionsdirektör *Elisabeth Frid* har medverkat vid den slutliga handläggningen.

Eva Lindström

Rebecca Hort

*För kännedom:*

Arbetsgivarverket

Statens pensionsverk



# Innehåll

Sammanfattning	7
1 Granskningens utgångspunkter och inriktning	11
1.1 Motiv och utgångspunkter för granskningen	11
1.2 Revisionsfrågor och bedömningskriterier	12
1.3 Genomförande av granskningen	12
1.4 Rapportens disposition	15
2 Delpensionens innehåll och utveckling	17
2.1 Den allmänna pensionen	17
2.2 Ett avtal mellan parterna på det statliga avtalsområdet	18
2.3 Utvecklingen under de fem första åren	19
2.4 Det ekonomiska utfallet för individen	21
2.5 Myndigheternas kostnader för delpension	22
2.6 Sammanfattande iakttagelser	27
3 Statens uppgifter och ansvar	29
3.1 Allmänna riktlinjer och krav	29
3.2 Regeringen	30
3.3 Arbetsgivarverket	30
3.4 Myndigheternas ansvar	34
3.5 Statens pensionsverk	35
3.6 Sammanfattande iakttagelser	36
4 Myndigheternas tillämpning	37
4.1 Stora skillnader mellan myndigheter	37
4.2 Prövning och motiv	41
4.3 Uppföljningar av delpensionsavtalet	47
4.4 Sammanfattande iakttagelser	48
5 Effekter på arbetsutbudet	51
5.1 Det ekonomiska utfallet för individen	51
5.2 Alternativ till delpension	53
5.3 Studier av delpensioners effekter på arbetsutbudet	54
5.4 Sammanfattande iakttagelser	55
6 Slutsatser och rekommendationer	57
6.1 Arbetsutbudet har troligen minskat	57
6.2 Kunskap saknas som stöd för att utveckla en samordnad arbetsgivarpolitik	59
6.3 Rekommendationer	61
Referenser	63
Bilaga 1 Enkät till linjechefer	65
Bilaga 2 Enkät till delpensionstagare	75
Bilaga 3 Utfallet av delpension år 2007 inom två statliga sektorer	85

## Delpensionsavtalet inom det statliga området

Typfallsberäkningar av ekonomiska incitament för individen, Hallberg, 2008-11-18. Promemorian är tillgänglig som elektronisk bilaga till granskningen, se [www.riksrevisionen.se/publikationer/granskningsrapporter](http://www.riksrevisionen.se/publikationer/granskningsrapporter) (år 2008).



# Sammanfattning

Statligt anställda mellan 61 och 64 år har sedan 2003 haft möjlighet att ansöka om delpension. Avtalet ger statligt anställda möjlighet att arbeta mindre fram till 65 års ålder och samtidigt behålla en stor del av lönen. Avtalet ska vara ett stöd för statliga arbetsgivare att öka möjligheterna för äldre anställda att arbeta fram till 65 års ålder. Sedan avtalet tecknades har antalet anställda med delpension i det närmaste tredubblats och kostnaderna för delpension fyrdubblats. 28 procent av de statligt anställda i åldern 61–64 år hade delpension i december år 2007. Utbetalningarna för delpension uppgick detta år till 430 miljoner kronor.

Riksdag och regering har med olika medel uppmuntrat äldre att i högre utsträckning vara kvar i arbetslivet. Delpensionsavtalet, som tecknats av Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna på det statliga området, kan räknas hit.

Den övergripande frågan som prövats i denna granskning är om delpensioner fungerar som stöd för statliga arbetsgivare som vill öka möjligheterna för äldre anställda att arbeta fram till 65 års ålder.

## Slutsatser

### *Arbetsutbudet har troligen minskat*

Granskningen visar att statligt anställda troligen arbetar mindre med stöd av delpensionsavtalet än de skulle ha gjort om möjligheten till delpension inte hade funnits. Det finns flera förklaringar till detta. De ekonomiska villkoren med delpension är fördelaktiga för individen under de år delpension betalas ut eftersom arbetstidförkortningen långt ifrån följs åt av en motsvarande inkomstminskning. Den anställdas framtida pension påverkas dessutom endast marginellt negativt av delpensionsavtalet.

Även för enskilda myndigheter finns det vissa ekonomiska fördelar av att bevilja delpension till de anställda. Under förutsättning att inga nyrekryteringar görs minskar myndigheterna sina lönekostnader. Många gånger minskar inte heller den anställde sin arbetsinsats i samma utsträckning som arbetstiden minskar, vilket i sin tur minskar behovet av nyrekryteringar. Myndigheterna beslutar enskilt om att bevilja delpension. Men en del av kostnaderna för delpensionerna täcks

gemensamt av alla statliga myndigheter. Ytterligare en faktor som kan bidra till att förklara att arbetsutbudet inte ökar är att delpensionsavtalet tycks befästa 65 år som norm för pension eftersom delpension inte går att få efter fyllda 65 år.

Granskningen av hur myndigheterna tillämpat delpensionen i praktiken visar, enligt Riksrevisionen, att arbetsgivarna inte i tillräcklig grad beaktar att det övergripande syftet med avtalet är att öka arbetsutbudet. Myndigheterna prövar inte i tillräcklig grad möjligheterna att anpassa arbetsuppgifter och arbetsorganisation till de förändrade behov som äldre medarbetare kan ha. Att bevilja delpension kan i detta sammanhang bli en enkel lösning där myndigheterna inte prövar andra lösningar med mindre negativ effekt på arbetsutbudet, dvs. lösningar som gör det möjligt för de anställda att i högre utsträckning fortsätta att arbeta.

### *Kunskap saknas som stöd för att utveckla en samordnad arbetsgivarpolitik*

Både Arbetsgivarverket och enskilda myndigheter har i uppgift att samordna den statliga arbetsgivarpolitiken. Att teckna avtal om delpension och att bevilja delpension är delar i arbetsgivarpolitiken. En viktig förutsättning för att kunna utveckla och samordna arbetsgivarpolitiken är att såväl de enskilda myndigheterna som Arbetsgivarverket har kunskap om hur delpensionsavtalet tillämpas och vilka effekter delpensionerna har på arbetsutbudet. Uppföljningar och analyser är viktiga för att bygga upp sådan kunskap och dessa saknas i dag, enligt Riksrevisionen.

Granskningen visar att det är stora skillnader mellan myndigheter i hur stor andel av de anställda som är i åldern 61–64 år som beviljas delpension. Det finns myndigheter som under senare år inte beviljat delpension till någon av de anställda. Samtidigt finns myndigheter som beviljat delpension till hälften av de anställda i åldern 61–64 år. Myndigheternas ekonomiska situation och de verksamhetsmässiga kraven påverkar i vilken utsträckning myndigheterna beviljar delpension till sina anställda. De stora skillnaderna mellan myndigheterna är också ett uttryck för att myndigheternas ledningar har olika inställning till delpensionsavtalet.

Av granskningen framgår att Arbetsgivarverket har tagit del av Statens pensionsverks årliga uppföljningar men annars inte i dokumenterad form följt upp myndigheternas tillämpning av delpensionsavtalet. Den årliga uppföljningen belyser delpensionernas utveckling i staten ur flera viktiga perspektiv som kön, ålder och delpensionernas omfattning. Inga uppföljningar har emellertid gjorts som beskriver



enskilda myndigheters tillämpning, myndigheternas motiv för att bevilja delpension eller vilka effekter delpensionerna haft på arbetsutbudet. Riksrevisionen anser därför att den övergripande information som Statens pensionsverk tar fram är otillräcklig. Utan mer myndighetsspecifik information saknas förutsättningar för både enskilda myndigheter och Arbetsgivarverket att utveckla tillämpningen av delpensionsavtalet så att det blir ett effektivt arbetsgivarpolitiskt instrument.

## Rekommendationer

Riksrevisionen lämnar rekommendationer om delpensionsavtalet som syftar till att öka möjligheterna för äldre anställda i staten att arbeta längre. Vidare syftar Riksrevisionens rekommendationer till att skapa bättre förutsättningar för de enskilda myndigheterna och Arbetsgivarverket att stämma av behovet av att samordna myndigheternas tillämpning av delpensionsavtalet.

Riksrevisionen rekommenderar följande:

- Arbetsgivarverket bör i sin samordnande roll följa upp om delpensionsavtalet med dagens konstruktion har förutsättningar att leda till ett ökat arbetsutbud. I detta sammanhang bör även konsekvenserna av nuvarande åldersgräns för delpensionen uppmärksammas.
- De statliga myndigheterna och Arbetsgivarverket bör skaffa sig bättre kunskap för att kunna bedöma om det finns behov av att samordna myndigheternas tillämpning av delpensionsavtalet. Det krävs mer kunskap om till exempel i vilka sammanhang och till vilka anställda myndigheter beviljar delpension. Det krävs också mer kunskap om delpensionernas konsekvenser för de anställda och för myndighetens verksamhet och ekonomi.
- Arbetsgivarverket och de statliga myndigheterna bör se över hur tillämpningen av delpensionsavtalet skulle kunna utvecklas för att i högre grad än i dag leda till att arbetsutbudet ökar. En möjlig väg kan vara att i högre utsträckning individuellt pröva varje enskild ansökan och i större omfattning än hittills låta bedömningar om effekter på arbetsutbudet vara vägledande då myndigheterna beviljar anställda delpension. I denna prövning bör ingå att diskutera möjligheten av att anpassa arbetsuppgifter och arbetsorganisation.



# 1 Granskningens utgångspunkter och inriktning

Sedan år 2003 finns ett avtal om delpension för statligt anställda. Avtalet är tecknat av Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna på det statliga avtalsområdet. Statligt anställda i åldern mellan 61 och 64 år kan med stöd av avtalet och om arbetsgivarna medger det minska sin arbetstid till som mest hälften av heltidsarbete. Drygt var fjärde individ i denna åldersgrupp minskade sin arbetstid med hjälp av delpension år 2007.

## 1.1 Motiv och utgångspunkter för granskningen

Riksdag och regering har med olika insatser försökt få äldre att i högre utsträckning vara kvar i arbetslivet. Det allmänna pensionssystemet reformerades i slutet av 1990-talet för att bl.a. göra det ekonomiskt mer fördelaktigt för individen att arbeta mer och högre upp i åren. Ändringar i lagen om anställningsskydd ger sedan år 2001 anställda rätt att arbeta upp till 67 års ålder. På senare år har även olika former av skattelättnader införts för att öka drivkrafterna för äldre att vara kvar i arbetslivet.<sup>1</sup> Även delpensionsavtalet kan räknas hit. Ett uttalat syfte för Arbetsgivarverket när avtalet slöts var att delpensionerna skulle vara ett stöd för statliga arbetsgivare som vill öka möjligheterna för äldre anställda att arbeta fram till 65 års ålder.<sup>2</sup>

Riksdag och regering har under de senaste årtiondena delegerat frågor som rör myndigheternas arbetsgivarpolitik. Löne- och personalpolitiska frågor ska hanteras av myndigheterna och parterna inom den statliga sektorn.

Från olika håll har man ifrågasatt om delpensionsavtalet uppfyller syftet att öka möjligheterna för äldre anställda att arbeta fram till 65 års ålder. Samtidigt har ännu ingen uppföljning eller utvärdering gjorts av myndigheternas tillämpning av delpensionsavtalet eller delpensionernas effekt på arbetsutbudet, det vill säga om äldre arbetar mer eller mindre än de skulle ha gjort om delpensionsavtalet inte hade funnits.

Granskningen har genomförts med utgångspunkt från riksdagens och regeringens allmänna intentioner att öka arbetsutbudet bland äldre och Arbetsgivarverkets uttalade syfte att möjliggöra för de statliga arbetsgivarna att behålla äldre medarbetare kvar i arbetslivet. Ytterligare en utgångspunkt i

---

<sup>1</sup> Prop. 2006/07:1 samt prop. 2007/08:24.

<sup>2</sup> Avtal om delpension – kommentarer. November 2002, Arbetsgivarverket.

granskningen har varit att undersöka hur den arbetspolitiska delegeringen fungerat när det gäller myndigheternas hantering av delpensioner.

## 1.2 Revisionsfrågor och bedömningskriterier

Granskningen behandlar tre frågeställningar:

- Har utformningen av delpensionsavtalet medverkat till ett ökat arbetsutbud bland anställda i åldern 61–64 år?
- Har myndigheternas tillämpning av delpensionsavtalet medverkat till ett ökat arbetsutbud bland anställda i åldern 61–64 år?
- Har Arbetsgivarverket skapat förutsättningar för att kunna bedöma behovet av att samordna de statliga myndigheternas tillämpning av delpensionsavtalet?

Delpensioner är ett arbetsgivarpolitiskt instrument. Riksdagens och regeringens delegering av det arbetsgivarpolitiska ansvaret innebär att de enskilda myndighetsledningarna har ett ansvar för hur delpensionerna tillämpas och deras effekter. Arbetsgivarverket har i egenskap av förvaltningsmyndighet för statliga arbetsgivarfrågor ansvar för att utveckla och samordna den statliga arbetsgivarpolitiken. Arbetsgivarverket har också i uppgift att sluta kollektivavtal på statens vägnar.

## 1.3 Genomförande av granskningen

Granskningens frågeställningar har prövats utifrån följande angreppssätt och underlag:

### 1.3.1 *Utformningen av Delpensionsavtalet*

Vi har undersökt de ekonomiska villkoren för individen av delpension. Med hjälp av typfallsberäkningar visar vi det ekonomiska utfallet vid delpension och jämför detta med det ekonomiska utfallet på kort och lång sikt av heltidsarbete eller av att ta ut allmän ålderspension och tjänstepension före 65 års ålder.

Vi har också beskrivit och jämfört bestämmelser för hur delpensionen beräknas och de bestämmelser som gäller vid andra alternativa ersättningar, nämligen uttag av tjänstepension och ålderspension. Vi har undersökt de ekonomiska villkoren för individen av dessa ersättningar och hur dessa kan antas påverka individens vilja att arbeta heltid.

Vi har även undersökt de ekonomiska incitamenten hos arbetsgivaren av att bevilja delpension. Det har vi gjort genom ett par enkla beräkningar av effekten av delpension på arbetskraftskostnaden.

Vidare har vi tagit fram en redogörelse för resultat från forskning som behandlar frågor om pensionsvillkor och deras effekt på arbetsutbudet.

Daniel Hallberg har på Riksrevisionens uppdrag tagit fram ovanstående underlag.<sup>3</sup> Underlaget är tillgängligt som elektronisk bilaga till granskningen, se [www.riksrevisionen.se/publikationer/granskningsrapporter](http://www.riksrevisionen.se/publikationer/granskningsrapporter) (2008).

### 1.3.2 *Myndigheternas tillämpning*

Vi har genomfört två enkätundersökningar samt en fallstudieundersökning i granskningen av hur myndigheterna tillämpat delpensionsavtalet.<sup>4</sup> Det främsta syftet med undersökningarna var att pröva delpensionsavtalets effekt på arbetsutbudet, det vill säga om de som beviljats delpension arbetar mer eller mindre än de skulle ha gjort om inte möjligheten till delpension hade funnits. Effekten av möjligheten till delpension kan bli att personer som skulle ha arbetat heltid i stället arbetar deltid. Men möjligheten till delpension kan också innebära att personer som över huvudtaget inte skulle ha arbetat i stället arbetar deltid. Det är dessa två effekter vi har försökt mäta med enkäterna. Hur bedömer personer som har fått delpension och chefer som varit med om att bevilja delpension att alternativet till delpension hade kunnat se ut? Har delpensionen bidragit till att individen arbetat mer eller mindre om delpension inte varit aktuell? Undersökningen ska ses som ett komplement till den första delen i granskningen som undersöker individens ekonomiska incitament för att välja delpension. I enkäten har vi också ställt frågor med utgångspunkt från Arbetsgivarverkets riktlinjer till myndigheterna om tillämpningen av delpensionsavtalet.

Den första enkätundersökningen riktar sig till delpensionstagare. Den är en totalundersökning och omfattar alla individer som under år 2007 för första gången fick delpension, vilket var sammanlagt 2 037 personer.<sup>5</sup> Den andra undersökningen vänder sig till samtliga chefer som fattat beslut om delpensioner i ett urval av myndigheter (se tabell 1). Denna undersökning omfattar chefer som fattat beslut eller deltagit i beslut om delpension under år 2007, sammanlagt 201 beslut. Svarefrekvensen blev i båda undersökningarna mycket hög, ca 90 respektive 85 procent. Många delpensionstagare har också utnyttjat möjligheten att svara på enkätens öppna frågor.

I en fallstudieundersökning har vi valt ut sex myndigheter för fördjupad granskning med syfte att få kunskap om olika sätt att tillämpa delpensions-

<sup>3</sup> Daniel Hallberg är fil.dr i nationalekonomi och verksam vid Institutet för framtidsstudier.

<sup>4</sup> Resultaten från de två enkätundersökningarna redovisas i bilaga 1 och 2.

<sup>5</sup> Uppgifter om antal delpensionstagare har hämtats från Pensionsverket.

avtalet. Urvalet har gjorts med hjälp av Arbetsgivarverkets sektorsindelning. I ett första steg begränsades urvalet till de två största sektorerna, nämligen den så kallade centro, som består av stora myndigheter med regionala organisationer samt sektorn som omfattar högskolorna och universiteten. I ett andra steg valde vi inom vardera sektorn tre myndigheter som i olika grad beviljat delpension, det vill säga i förhållande till antalet anställda i åldern 61–64 år vid respektive myndighet. I tabell 1 redovisas de myndigheter som ingått i fallstudien.

**Tabell 1.** Myndigheter i fallstudieundersökningen

Centro	Andel	Universitet/högskola	Andel
Polismyndigheten i Gävleborgs län	26 %	Linköpings universitet	14 %
Tullverket	14 %	Göteborgs universitet	6 %
Kriminalvården	7 %	Örebro universitet	0 %

Anm. Procentsatsen anger antalet nybeviljade delpensionstagare med första utbetalning år 2007 i relation till samtliga anställda i åldern 61–64 år vid respektive myndighet.

Intervjuerna har genomförts med företrädare för arbetsgivarna och de fackliga organisationerna vid respektive myndighet. En intervjuguide har använts som utgångspunkt för samtalen. Intervjuguiden utformades med syfte att skaffa kunskap om tillämpningen och effekterna av delpensionsavtalet. Fem av de sex granskade myndigheterna hade tagit fram riktlinjer för tillämpningen av delpensionsavtalet. Dessa riktlinjer har vi studerat.

### 1.3.3 *Förutsättningar för att bedöma behovet av att samordna tillämpningen av delpensionsavtalet*

Vi har granskat de insatser Arbetsgivarverket vidtagit för att utveckla och samordna tillämpningen av delpensionsavtalet. Vi har följt upp bakgrund och motiv till att Arbetsgivarverket tecknade detta avtal. Vidare har vi undersökt vilka insatser Arbetsgivarverket har genomfört för att bedöma behovet av att samordna myndigheternas tillämpning av delpensionsavtalet samt verkets stöd till myndigheterna i tillämpningen av delpensionsavtalet.

### 1.3.4 *Övrigt*

Vi har med uppgifter från Statens pensionsverk beskrivit utvecklingen och omfattningen av delpensionsuttaget under åren 2003–2007, det vill säga hur många som har delpension, i vilken omfattning delpension beviljats och vid

vilka myndigheter. Detta underlag har vi också använt för att på ett systematiskt sätt välja ut de myndigheter som vi granskat mer ingående.

I granskningen har vi undersökt de beslut om delpension där arbetsgivaren beviljat den anställdes ansökan om delpension. Vår avsikt var från början att även undersöka de beslut där arbetsgivaren avslagit ansökan om delpension. Men det visade sig att de formella avslagen varit så få att det inte var meningsfullt att undersöka dessa beslut.

Granskningen har genomförts av en projektgrupp bestående av Henrik Elmefur, Elisabeth Frid och Rebecca Hort (projektledare).

Fil. dr. Daniel Hallberg, verksam vid Institutet för framtidsstudier, och professor Inga Persson, vid Lunds universitet, har läst och kommenterat ett utkast till granskningsrapport.

## 1.4 Rapportens disposition

I kapitel 2 redovisar vi innehållet i delpensionsavtalet. Vi beskriver hur delpensionen utvecklats från att avtalet trädde i kraft år 2003 till år 2007. Vi visar med hjälp av typfallsberäkningar vad delpension innebär ekonomiskt dels för den person som beviljas delpension, dels för de statliga myndigheterna. Kapitlet inleds med en kort beskrivning av den allmänna pensionen.

I kapitel 3 beskrivs det delegerade arbetsgivarpolitiska ansvaret. Vi beskriver regeringens uppgifter, de enskilda myndigheternas respektive Arbetsgivarverkets ansvar och uppgifter.

I kapitel 4 beskriver vi hur myndigheterna tillämpat avtalet, myndigheternas prövning av de anställdas ansökningar om delpension samt de anställdas motiv för att ansöka om delpension. Kapitlet avslutas med en genomgång av de uppföljningar som gjorts av delpensionsavtalet.

I kapitel 5 prövas med ett par olika ansatser delpensionens effekter på arbetsutbudet.

I det sjätte och avslutande kapitlet redovisas Riksrevisionens sammanfattande slutsatser och rekommendationer till de statliga myndigheterna.





## 2 Delpensionens innehåll och utveckling

Delpensionen regleras i ett avtal mellan Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna på det statliga avtalsområdet. I detta avsnitt beskrivs innehållet i avtalet och Arbetsgivarverkets vägledande material till myndigheterna. Vidare beskriver vi delpensionens omfattning och hur den utvecklats. Vi visar vad delpension innebär ekonomiskt dels för den person som får delpension, dels för myndigheterna. Inledningsvis beskriver vi kort den allmänna pensionen eftersom delpensionen i vissa avseenden är ett alternativ till den allmänna pensionen.

### 2.1 Den allmänna pensionen

Personer som är statligt anställda har rätt till kollektivavtalade tjänstepensionsförmåner, vars huvudsakliga syfte är att komplettera den lagreglerade allmänna pensionen. Nuvarande lagreglerade pensionssystem infördes gradvis från år 1999 och gäller i alla delar från år 2003.<sup>6</sup> Några viktiga förändringar som genomfördes i det allmänna pensionssystemet är värda att lyfta fram för att förstå och bedöma hur delpensionsavtalet samspelar med det allmänna pensionssystemet.

- Pensionen beräknas på hela livsinkomsten.<sup>7</sup> I det tidigare pensionssystemet låg de 15 bästa inkomståren till grund för en stor del av pensionen.
- Det finns ingen fixerad åldersgräns i det allmänna pensionssystemet. Pension kan tidigast tas ut från 61 års ålder och det finns ingen övre åldersgräns för när pension måste betalas ut. Ju senare pensionen tas ut, desto större blir den. I det tidigare pensionssystemet var pensionsåldern fast och inföll vid 65 års ålder. Det gick dock att göra förtida uttag från 60 år eller uppskjutet uttag efter 65 år.
- I det tidigare pensionssystemet fanns en lagstadgad möjlighet till delpension. Den omfattade alla sektorer på arbetsmarknaden, inte bara statligt anställda och fanns som en särskild förmån i det allmänna pensionssystemet mellan åren 1976 och 2000. Inledningsvis var villkoren förhållandevis förmånliga men försämrades under 1990-talet.

---

<sup>6</sup> *Inte bara socialförsäkringar – kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall*, Gabriella Sjögren Lindquist och Eskil Wadensjö, ESS 2005:2, Finansdepartementet.

<sup>7</sup> Gäller inkomst- och premiepension. Om inkomstpensionen är låg eller obefintlig finns garantipension som fyller ut pensionen.

- Samtidigt med att pensionsystemet reviderades genomförde riksdagen en lagändring som utökade möjligheterna för äldre personer att arbeta högre upp i åldrarna än tidigare.<sup>8</sup> Lagen om anställningsskydd ger anställda laglig rätt att arbeta kvar fram till 67 års ålder.

## 2.2 Ett avtal mellan parterna på det statliga avtalsområdet

Delpensionsavtalet är ett resultat av förhandlingar mellan parterna på det statliga avtalsområdet, där de statliga arbetsgivarna företrädades av Arbetsgivarverket.<sup>9</sup> Kollektivavtal sluts på statens vägnar av Arbetsgivarverket.<sup>10</sup>

I första hand rörde förhandlingarna ett nytt tjänstepensionsavtal för statligt anställda där det tidigare förmånsbaserade pensionsavtalet (PA 91) ersattes av ett i huvudsak premiebaserat system (PA 03). Majoriteten av de statligt anställda omfattas av pensionsavtalet PA 03. Avtalet består både av en avgiftsbaserad (premiebaserad) och av en förmånsbaserad del. Den förmånsbaserade delen trappas successivt ned och den avgiftsbaserade delen fasas successivt in. För personer födda mellan år 1943 och 1972 tillämpas övergångsregler.

Pensionsåldern i tjänstepensionsavtalet är 65 år utom för vissa grupper som har lägre pensionsålder. Den förmånsbestämda pensionen beräknas på basis av medellönen under de fem kalenderår som föregår pensionsåret. I förhandlingarna ingick även myndigheternas avgift till Trygghetsstiftelsen.

Avtalet om delpension är reglerat i en bilaga till ett förhandlingsprotokoll<sup>11</sup> upprättat av företrädare för Arbetsgivarverket och arbetstagarorganisationerna<sup>12</sup>. Avtalet innehåller fem paragrafer.

Den första paragrafen beskriver vilka arbetstagare som omfattas av avtalet. De övriga paragraferna lägger fast följande:

Delpension kan utges från och med den månad då arbetstagaren fyller 61 år och längst till och med månaden före den då arbetstagaren fyller 65 år. (2 §)

Om arbetsgivaren medger det kan arbetstiden minskas för delpension upp till högst hälften av heltidsarbete. (3 §)

Delpensionen utgör 60 procent av delpensionsunderlaget. (4 §)

Delpensionen finansieras av arbetsgivaren enligt särskilda regler. (5 §)

<sup>8</sup> Prop. 2000/01:78, bet. 2000/01:AU10.

<sup>9</sup> Arbetstagarorganisationerna inom staten är Offentliganställdas förhandlingsråd (OFR), Sveriges Akademikers Centralorganisation – Staten (SACO-S) och Facket för Service och Kommunikation (SEKO). Tillsammans företräder de ungefär 225 000 anställda inom statsförvaltningen.

<sup>10</sup> Enligt förordning (1976:1021) om statliga kollektivavtal m. m.

<sup>11</sup> Förhandlingsprotokoll 2002-02-01, ändringar införda 2002-10-25.

<sup>12</sup> SACO-S, SEKO och OFR:s förbundsområden företrädde arbetstagar sidan.

Avtalet om delpension innebär alltså att statligt anställda från 61 år och fram till 65 års ålder kan beviljas en minskning av arbetstiden till som mest hälften av ordinarie heltidsarbete. Den enskilde arbetsgivaren beslutar om och finansierar delpensionen.

Till protokollet har parterna fört två anteckningar. Den första anteckningen handlar om att arbetsgivarna ska vara lyhörda för arbetstagarnas önskemål:

*Parterna rekommenderar arbetsgivaren att i största möjliga utsträckning tillmötesgå arbetstagarens önskemål om arbetstidsminskning för att kunna få delpension enligt detta avtal.*

Den andra anteckningen handlar om att avtalet ska följas upp:

*Parterna är ense om att följa utvecklingen av hur delpensionen utnyttjas och beviljas och vid behov uppta förhandlingar i frågan. En första avstämning skall göras senast 2004-12-31.*

## 2.3 Utvecklingen under de fem första åren

Antalet delpensionstagare har successivt ökat sedan avtalet trädde i kraft år 2003. Den sista december 2003 hade 1 940 personer delpension och år 2007 uppgick de till 5 104 personer.

Genomsnittslönen för delpensionstagare ligger något under genomsnittslönen för anställda i staten i motsvarande ålderskategori. Genomsnittslönen per månad för hela gruppen delpensionstagare år 2007 var cirka 29 300 kronor per månad (inklusive lönetillägg) vilket kan jämföras med den genomsnittliga månadslönen för samtliga anställda i staten i motsvarande åldersgrupp som uppgick till 30 285 kronor per månad.<sup>13</sup> Medianlönen för de som beviljades delpension under år 2007 uppgick för män till 30 450 kronor och för kvinnor till 24 325 kronor (exklusive lönetillägg).<sup>14</sup>

Statens pensionsverk redovisar årligen antal och andel nybeviljade delpensioner till regeringen. Under år 2003 utgjorde andelen nybeviljade delpensioner 14 procent av gruppen anställda mellan 61 och 64 år, det vill säga de som hade behörighet att söka delpension. Under de följande åren minskade antalet nybeviljade delpensionstagare något i förhållande till år 2003 medan andelen nybeviljade delpensionstagare ökade till ca 20 procent. Under år 2007 ökade antalet nybeviljade delpensioner med knappt

<sup>13</sup> Anställda vid statliga myndigheter och frivilliga medlemmar födda mellan 1942–1946. Avser fast lön inklusive lönetillägg i september 2007. Uppgifter från Arbetsgivarverket.

<sup>14</sup> Källa SPV.

10 procent. Totalt utgjorde i december år 2007 andelen anställda med delpension 28 procent av alla anställda i åldern 61–64 år i staten.<sup>15</sup>

**Tabell 2.** Antal och andel nybeviljade delpensioner samt kvarstående<sup>16</sup> delpensionstagare den 31 december 2003-2007

År	Antal kvarstående delpensionstagare den 31 december	Antal nybeviljade delpensioner	Andel nybeviljade delpensioner
2003	1 940	2 027	14 %
2004	3 260	1 737	20 %
2005	4 066	1 836	20 %
2006	4 653	1 858	20 %
2007	5 104	2 038	28 %

Källa: SPV.

Delpension kan beviljas med olika omfattning. Under perioden 2003 till 2007 kan man se en tydlig förändring av myndigheternas tillämpning. Myndigheterna har blivit mer restriktiva med att bevilja delpension med en omfattningsgrad på 50 procent jämfört med startåret 2003. Samtidigt har delpensioner om 20 procent ökat. Antalet delpensioner med omfattningsgrad 21–49 procent har däremot legat på en jämn nivå under hela perioden. Sammanfattningsvis kan konstateras att andelen delpensionstagare med en omfattning om 20 procent har ökat under åren 2003–2007, medan andelen med en omfattningsgrad på 50 procent har minskat under samma period.

Merparten, 62 procent av alla beviljade delpensioner mellan åren 2003 och 2007, har beviljats uttag redan från 61 års ålder.<sup>17</sup>

**Tabell 3.** Antal nybeviljade delpensioner fördelade efter omfattning år 2003–2007

Omfattningsgrad	2003	2004	2005	2006	2007
<=20%	719	680	895	1 000	1 212
21%<=>49%	352	259	279	288	267
50 %	956	798	662	570	559
Totalt	2 027	1 737	1 836	1 858	2 038

Källa: SPV, Årlig sammanställning till regeringen.

Könsfördelningen i staten som helhet är jämn, det finns något fler män än kvinnor anställda.<sup>18</sup> När det gäller delpension har män haft ett större uttag sedan avtalet infördes år 2003, då utgjorde männen 65 procent av alla delpensionstagare. Därefter har deras andel minskat för varje år, och under år 2007 beviljades för första gången något fler kvinnor än män delpension.<sup>19</sup>

<sup>15</sup> Pensionsavgångar inom statsförvaltningen. Kommentarer, Bilaga 2, Pensionsverket 2007-02-28.

<sup>16</sup> Kvarstående delpensionstagare per den 31 december visar de individer som beviljats delpension under året och de som fortsatt att få delpension från föregående år.

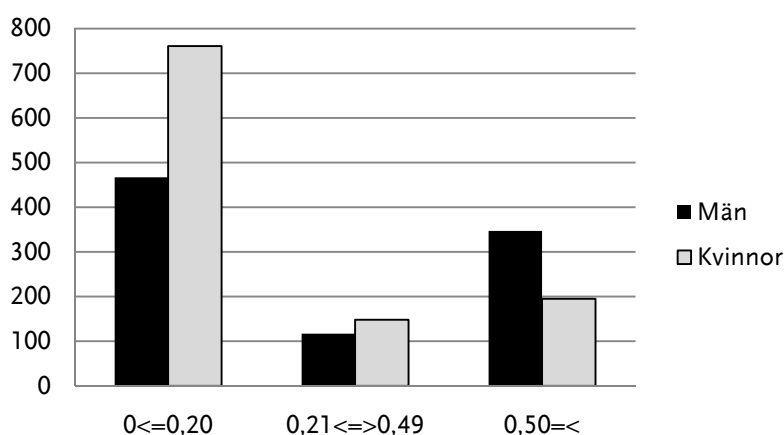
<sup>17</sup> Statliga pensionsavgångar 2007, s. 10, Statens pensionsverk 2008.

<sup>18</sup> Prop. 2008/09:1 utgiftsområde 2 s.42.

<sup>19</sup> Statliga pensionsavgångar 2007, Statens pensionsverk 2008.

Nedanstående diagram visar omfattningen och fördelningen av nybeviljade delpensioner år 2007. Fler män än kvinnor beviljas delpension med 50 procent, och det är fler kvinnor som beviljas delpension med 20 procents omfattning. Betydligt färre delpensioner beviljas med en omfattning mellan 21 procent och 49 procent.

**Diagram 1.** Omfattningen av delpension för personer som har fått en nybeviljad delpension under 2007, fördelat på kön



Källa: SPV.

## 2.4 Det ekonomiska utfallet för individen

Det är möjligt att ta delpension i olika omfattning, och högsta möjliga omfattning är 50 procent av heltidsarbete. En person som minskar sin arbetstid från heltid till 80 procent behåller 92 procent av den tidigare lönen i form av delpension och lön. Om arbetstiden minskas med 50 procent uppgår den sammanlagda ersättningen från delpension och lön till 80 procent av den tidigare lönen. Beräkningarna tar inte hänsyn till effekter av inkomstbeskattningen. Om skatteeffekten inkluderas blir skillnaderna mellan lön och delpension än mindre.

**Tabell 4.** Effekt på lön inklusive delpension då arbetstiden minskar

Nedtrappning av arbetstid från 100 % till...	Andel av tidigare lön
50 %	80 %
60 %	84 %
70 %	88 %
80 %	92 %
90 %	96 %

Källa: Pensionsfakta – Delpension, Statens pensionsverk, 2008 [www.spv.se](http://www.spv.se) 2008-09-08.

Den förmånsbestämda pensionen beräknas på medellönen för de fem sista åren före pensionering. Delpensionen för statligt anställda är inte pensionsgrundande för den allmänna ålderspensionen. Det betyder att en person som väljer delpension går miste om pensionsrätter från den allmänna pensionen som skulle ha fallit ut om personen i stället fortsatt att arbeta heltid. Individerna behåller däremot de pensionsrätter som ligger till grund för tjänstepensionen. Det betyder att individen får tillgodoräkna sig samma pensionsrätter med delpension som om han eller hon hade fortsatt att arbeta utan att minska sin arbetstid fram till 65 års ålder.

I enkäten till delpensionstagarna har vi ställt frågan hur man för egen del uppfattat de ekonomiska villkoren med delpension. Få personer anser att delpensionen medför ofördelaktiga villkor. Totalt anser 87 procent att delpensionen medför mycket fördelaktiga eller fördelaktiga villkor. Ju högre inkomst man har, desto fler instämmer i detta påstående.

**Tabell 5.** Arbetstagarnas bedömning av de ekonomiska villkoren med delpension

Månadsinkomst kronor	Mycket fördelaktiga	Fördelaktiga	Totalt fördelaktiga
≤ 21 999 kr	10	71	81
22 000–25 999	18	67	85
26 000 kr–29 999	15	74	89
30 000 kr–34 999	22	69	91
≥ 35 000	27	67	94
Totalt	18	69	87

Anm. Andel som instämt i alternativen mycket fördelaktiga samt fördelaktiga i Riksrevisionens enkät till delpensionstagarna.

Källa: Riksrevisionen.

## 2.5 Myndigheternas kostnader för delpension

Flera faktorer påverkar myndigheternas ekonomiska ställning då delpension beviljas de anställda. I detta avsnitt behandlas några av dessa faktorer och hur de påverkar myndigheternas kostnader.

Enligt uppgift från Arbetsgivarverket togs underlag fram under förhandlingen som visade det ekonomiska utfallet vid olika scenarier av ett delpensionsavtal. Riksrevisionen har begärt att få ta del av detta underlag. Arbetsgivarverket har svarat att man inte sparat underlaget.<sup>20</sup> Riksrevisionen har därför inte kunnat verifiera om något underlag funnits.

<sup>20</sup> Intervju samt mejl från företrädare för Arbetsgivarverket 2008-09-25.

Arbetsgivarverket hänvisar dessutom till förhandlingssituationen och menar att det inte är meningsfullt att se till kostnaden endast för delpensionsavtalet. Avtalet var en del av ett större förhandlingsresultat och eventuella kostnader för delpensionsavtalet bör, enligt Arbetsgivarverket, vägas ihop med det ekonomiska utfallet för de övriga delarna i förhandlingen. Arbetsgivarverkets bedömning är att i sin helhet blev resultatet av förhandlingen kostnadsneutralt i förhållande till det tidigare tjänstepensionsavtalet (PA 91).

### 2.5.1 *Kostnader för nyrekryteringar*

Avgörande för myndigheternas kostnader är om den arbetstid som går förlorad när en person beviljas delpension ersätts med en nyanställning. Vi har inte närmare undersökt i vilken utsträckning den arbetstid som myndigheterna förlorar när man beviljar delpension ersätts av nyanställningar. I våra intervjuer med företrädare för arbetsgivare och fackliga arbetstagarorganisationer i fallstudieundersökningen har flera beskrivit att delpensionen använts i samband med att verksamheten dragits ned eller förändrats. Några direkta nyanställningar för att ersätta den arbetstid som gått förlorad med delpension har oftast inte varit aktuella.

### 2.5.2 *Produktivitet och arbetsbelastning*

Andra faktorer som spelar in är hur produktiviteten eller arbetsbelastningen påverkas. Minskar arbetsuppgifterna för den som beviljas delpension i lika hög utsträckning som arbetstiden minskar? Eller utför de anställda samma arbetsuppgifter som de hade tidigare då de arbetade heltid?

Vår enkät till delpensionstagarna ger följande bild av hur arbetsuppgifterna påverkats av att arbetstiden minskat med delpension. 61 procent av delpensionstagarna anser att de har lika omfattande arbetsuppgifter som tidigare eller att de minskade arbetsuppgifterna inte motsvarar den minskade arbetstiden. Denna bedömning görs i högre utsträckning av kvinnor och av personer i lägre inkomstgrupper än av män och personer i högre inkomstgrupper. 47 procent av inkomstagarna som tjänar mindre än 22 000 kronor i månaden uppger att de har lika omfattande arbetsuppgifter som tidigare. Motsvarande andel i gruppen som tjänar mer än 35 000 kronor i månaden är 19 procent.

Spännvidden i bedömningarna är stor även mellan de olika myndigheterna i fallstudien. 70 procent av arbetstagarna vid Polismyndigheten i Gävleborg uppger att de har lika omfattande arbetsuppgifter som tidigare, jämfört med 12 procent av arbetstagarna vid Linköpings universitet.

I fallstudien har flera fackliga företrädare vid myndigheterna tagit upp problem med att de som beviljas delpension inte befrias från sina arbetsuppgifter i samma utsträckning som arbetstiden minskar. De anställda förväntas göra samma arbete som tidigare men på kortare tid.

En uppföljning som Göteborgs universitet gjort, och som vi återkommer till, visar att en av de negativa erfarenheterna som delpensionstagarna har av delpensionsavtalet har att göra med just den ökade arbetsbelastningen som många känt av då de beviljats delpension. Knappt en fjärdedel uppger i undersökningen att de fått en försämrad arbetssituation bland annat genom att man inte fått minskad omfattning på ansvar för arbetsuppgifter efter att delpension beviljats.

### 2.5.3 *Finansiering*

En grundläggande princip, som gäller generellt vid finansieringen av tjänstepensionerna, är att varje myndighet ska ha fullt ansvar för sina egna kostnader. Från och med 1998 används en försäkringsmodell, som administreras av Statens pensionsverk, i just detta syfte.<sup>21</sup>

Tjänstepensionsförmånerna till de anställda finansieras till största delen genom att varje arbetsgivare betalar premier till Statens pensionsverk. Det gäller däremot inte delpensionerna, även om arbetsgivarnas premier också påverkas. Arbetsgivarna överför i stället pensionsmedel till Statens pensionsverk, som betalar ut delpension till den anställde. Storleken på pensionen beror bland annat på hur stor den anställdes arbetstidsminskning är och på den anställdes pensionsgrundande lön. Sedan delpensionsavtalet började gälla år 2003 har utbetalningarna i löpande priser ökat från 100 till 430 miljoner kronor år 2007, vilket nedanstående diagram visar. Årslönesumman år 2007 för samtliga anställda vid statliga myndigheter födda 1942–1946 uppgick till cirka 8,4 miljarder kronor.<sup>22</sup>

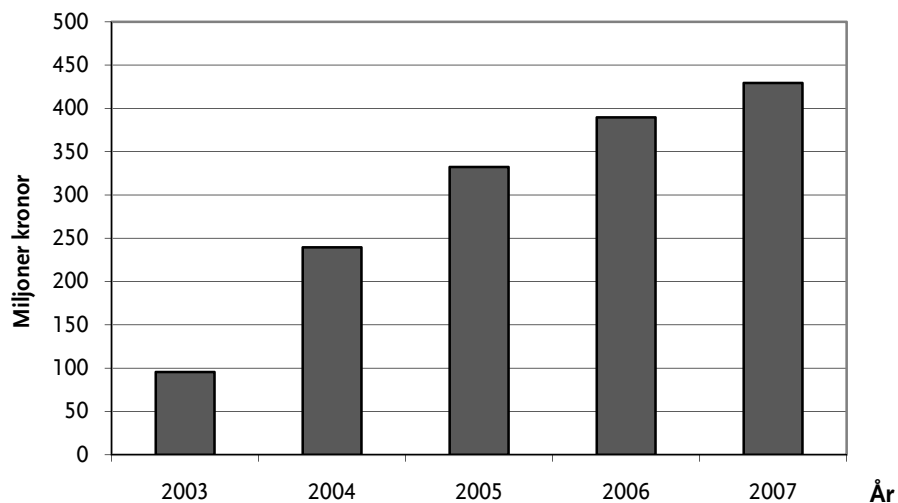
---

<sup>21</sup> I försäkringsmodellen ingår endast de förmånsbestämda pensionerna, inte de avgiftsbestämda.

<sup>22</sup> Uppgifter från Arbetsgivarverket.



Diagram 2. Debiterad delpension

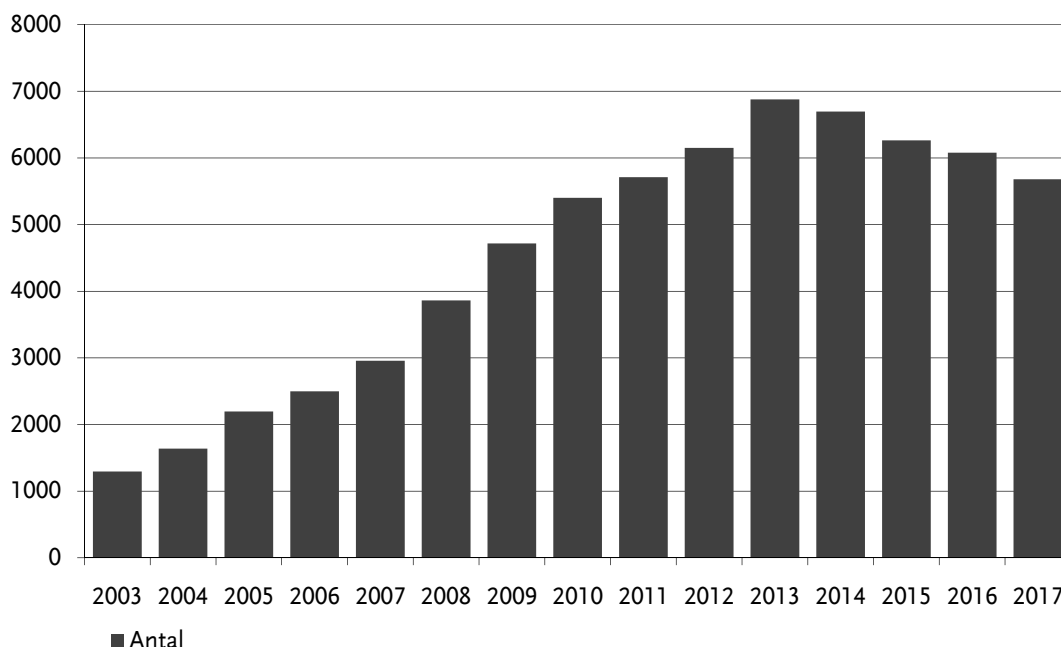


Anm. Beloppet inkluderar särskild löneskatt, 24,26 procent.

Källa: SPV.

En förklaring till att utbetalningarna för delpensioner ökat är att antalet personer som haft möjlighet att söka delpension ökat, det vill säga personer i åldern 61–64 år. Antalet personer som faktiskt beviljats delpension har också ökat. Nedanstående diagram visar att antalet pensionsavgångar och antalet anställda som har möjlighet att söka delpension kommer att öka även framöver. Till den bilden ska tilläggas att merparten söker delpension redan från 61 års ålder.

Diagram 3. Antal pensionsavgångar i staten åren 2003–2017, utfall och prognos<sup>23</sup>



Källa: SPV.

#### 2.5.4 Myndigheternas enskilda respektive kollektiva kostnader<sup>24</sup>

I tjänstepensionsavtalen betraktas 65 år som den ordinarie pensionsåldern. Om en anställd minskar sin arbetstid med hjälp av delpension före 65 års ålder behåller den anställde så kallade pensionsrätter som ligger till grund för beräkningarna av den framtida tjänstepensionen. I den statligt reglerade allmänna pensionen går däremot den anställde miste om pensionsrätter vid delpension om lönen efter arbetstidsminskningen understiger det så kallade taket i ålderspensionssystemet på 7,5 basbelopp per år.

Arbetsgivarna finansierar pensionsrätterna inom tjänstepensionssystemet genom individuella och kollektiva premier.<sup>25</sup> Den individuella premien, den så kallade sparpremien, är olika stor för olika arbetstagare. Premien beror bland annat på den anställdes ålder och lön. Löneandelar som överstiger 7,5 så kallade inkomstbasbelopp kostar väsentligt mer.

<sup>23</sup> Diagrammet bygger på faktiskt utfall åren 2003–2007 och prognos åren 2008–2017. Diagrammet visar personer som avgått i ålderspension vid 65 års ålder eller senare samt de individer som omfattas av övergångsbestämmelser från andra avtal.

<sup>24</sup> Beskrivningen är hämtad från Hallbergs PM, som är tillgänglig som elektronisk bilaga till granskningen, se [www.riksrevisionen.se/publikationer/granskningsrapporter](http://www.riksrevisionen.se/publikationer/granskningsrapporter) (år 2008).

<sup>25</sup> Beskrivningen av hur avtalsförsäkringarna finansieras är huvudsakligen hämtade från *Pensionshandboken*, Version 1.0, 2007, Statens pensionsverk.

Den myndighet som beviljar delpension befrias från att betala delar av sparpremien när den anställdes arbetstid minskar. Respektive myndighets kostnader för sparpremien minskar alltså som en konsekvens av att delpension beviljas.

De kollektiva premierna, däremot, är lika stora för alla arbetstagare och bestäms utifrån försäkringsrörelsens resultat tidigare år samt förväntningar på kommande utbetalningar av förmånerna. Även myndigheternas kostnader för de kollektiva premierna reduceras när en person beviljas delpension.

Om en arbetstagare beviljas delpension måste kostnaden för att upprätthålla samma pensionsnivå från 65 års ålder som om han eller hon fortsatt att arbeta heltid finansieras. Denna finansiering sker via kollektiva premier. Till de kollektiva premierna som arbetsgivarna betalar till försäkringsrörelsen hör den så kallade riskpremien. Den svarar bland annat för delar av de kostnader som uppstår vid delpension. Riskpremien uppgår till 1,4 procent av det så kallade pensionsunderlaget. De kostnader som uppstår för att den anställda behåller tjänstepensionsrätter med delpension betalas av myndigheterna gemensamt genom riskpremien.

När arbetsgivaren beviljar delpension blir myndighetens kostnader lägre än om personen hade fortsatt arbeta i samma omfattning som tidigare. Detta under förutsättning att arbetsgivaren inte har några kostnader för att ersätta den förlorade arbetstiden med ny personal. Kostnaden för den enskilde myndigheten minskar bland annat för att sparpremien (den individuella premien) minskar.

Som framgått tidigare är delpensionerna konstruerade så att den anställdes framtida tjänstepension inte ska påverkas av att den anställda ersätter en del av sin lön med delpension. Det gör att kostnaderna för tjänstepensionen kvarstår, men inte för den enskilde myndigheten utan i stället för myndigheterna gemensamt. Vid delpension beräknas en totalpremie som gäller vid heltid. Denna delas mellan den enskilde arbetsgivaren och kollektivet i relation till omfattningen av delpensionen. I ett fall med 20-procentig delpension utgör premiefrielsen således 20 procent av totalpremien.

## 2.6 Sammanfattande iakttagelser

- Antalet anställda med delpension har nära nog tredubblats och kostnaderna för delpension fyrdubblats på fem år. Antalet statligt anställda i åldrarna mellan 61 och 64 år kommer under de närmaste åren att öka, vilket talar för att antalet delpensioner kommer att fortsätta att öka och även kostnaderna.

- De ekonomiska villkoren i delpensionsavtalet är förmånliga. Om arbetstagaren minskar sin arbetstid med 50 procent behåller han eller hon 80 procent av sin tidigare lön i form av lön och delpension. Och en nedsättning av arbetstiden till 80 procent gör att den anställde behåller 92 procent av sin tidigare lön. Om skatteeffekten inkluderas blir skillnaderna i ersättning vid heltidsarbete respektive delpension än mindre.
- Många anställda upplever att arbetsuppgifterna inte minskat i samma omfattning som arbetstiden till följd av delpension.
- Reglerna visar att när arbetsgivaren beviljar delpension blir myndighetens kostnader lägre än om personen hade fortsatt arbeta i samma omfattning som tidigare. Detta gäller under förutsättning att myndigheten inte ersätter den förlorade arbetstiden med att rekrytera ny personal.
- En grundläggande princip vid finansieringen av tjänstepensionerna är att varje myndighet ska ha fullt ansvar för sina egna kostnader. Denna princip gäller inte fullt ut med delpensionsavtalet. Vissa kostnader för delpensionen, som är kopplade till att den anställde behåller tjänstepensionsrätter vid delpension, svarar alla statliga arbetsgivare gemensamt för. Det innebär att även arbetsgivare som inte beviljat delpension till sina egna anställda är med och finansierar delar av kostnaderna för delpensionsavtalet.
- Arbetsgivarverket har inte arkiverat det underlag som användes i förhandlingarna då delpensionsavtalet tecknades och som beskriver de beräknade ekonomiska konsekvenserna av att införa delpension för statligt anställda.

## 3 Statens uppgifter och ansvar

Det arbetsgivarpolitiska ansvaret är delegerat från riksdag och regering till enskilda myndighetsledningar. Riksdag och regering har därmed givit myndigheterna ett stort eget handlingsutrymme för att med arbetsgivarpolitiken som instrument kunna svara upp mot de krav som ställs på verksamheten. Regeringens uppgift är att skapa förutsättningar för myndigheterna att ta sitt ansvar och även följa upp att myndigheterna tar det ansvaret.

### 3.1 Allmänna riktlinjer och krav

Riksdag och regering har under de senaste årtiondena delegerat frågor som rör ledning och styrning av myndigheterna. Det har inneburit ett alltmer uttalat verksamhetsansvar för myndighetscheferna. Den statliga arbetsgivarpolitiken ses som ett medel för att nå verksamhetens mål. Löne- och personalpolitiska frågor betraktas inte som politiska frågor utan ska hanteras av myndigheterna och parterna inom den statliga sektorn.

Den arbetsgivarpolitiska delegeringen har varit föremål för en översyn av Arbetsgivarpolitiska utredningen som lämnade ett betänkande i mars 2002.<sup>26</sup> Regeringen tog ställning till utredningen i budgetpropositionen 2003/04 och anförde att den arbetsgivarpolitiska delegeringen skulle ligga fast.<sup>27</sup> Regeringen bedömde att löneökningarna inom det statliga avtalsområdet sedan i början på 1990-talet hade hållits på en ur samhällsekonomisk synpunkt ansvarsfull nivå. Propositionen godtogs av riksdagen.<sup>28</sup>

Riksdagen har även behandlat det statliga delpensionsavtalet. Det har riksdagen gjort i samband med motionsyrkanden från Folkpartiet, bland annat år 2004.<sup>29</sup> Utskottet framhöll i det sammanhanget att det ur ekonomisk och välfärdspolitisk synvinkel är särskilt angeläget att prioritera insatser som bidrar till att den faktiska pensionsåldern i samhället höjs. Det statliga delpensionsavtalet för statsanställda var enligt utskottets mening en sådan insats som gav ökade möjligheter till flexibilitet i kompetensförsörjningen i statsförvaltningen, både för anställda och arbetsgivare. Utskottet kunde utifrån redovisningen som Statens pensionsverk lämnat till regeringen inte finna belägg för att delpensionsavtalet hade överutnyttjats under det första året som avtalet varit i kraft då endast 14 procent av alla anställda som kunde

<sup>26</sup> SOU 2002:32 *Den arbetsgivarpolitiska delegeringen i staten – en samlad utvärdering*.

<sup>27</sup> Prop. 2003/04:1 utg.omr. 2 s. 45 ff.

<sup>28</sup> Prop. 2003/04:1, bet. 2003/04: FiU2, rskr. 2003/04:125–127.

<sup>29</sup> Prop. 2004/05:1, bet. 2004/05:FiU2, rskr. 2004/05:138–139.

söka delpension hade fått delpension, och dessutom hade merparten endast beviljats delpension för en dag i veckan.

## 3.2 Regeringen

Regeringen har gett Arbetsgivarverket i uppdrag att redovisa statistik över de statsanställda och myndigheternas kompetensförsörjning, till exempel de anställdas åldersstruktur och personalrörlighet. I samband med att ett nytt löneavtal och nya pensionsavtal slöts bedömde regeringen att det fanns behov av att rikta särskilt intresse mot hur delpensionsavtalet utvecklades.

I de två budgetpropositioner som närmast följde efter att delpensionsavtalet tecknades tog regeringen upp myndigheternas tillämpning av delpensionsavtalet som ett prioriterat område och som en väsentlig arbetsgivarpolitisk fråga att följa under det närmaste året.<sup>30</sup> Regeringen gjorde detta med hänvisning bland annat till att handlingsutrymmet och flexibiliteten på lokal nivå ökat. Man ansåg att det var nödvändigt att komplettera den statistik om myndigheternas kompetensförsörjning som Arbetsgivarverket hade ansvar att ta fram. Av detta skäl gav regeringen i uppdrag åt Statens pensionsverk att ta fram statistik om delpensionens utveckling.<sup>31</sup> Regeringen redovisar och kommenterar dessa uppgifter årligen i budgetpropositionen.

Uppföljning av det delegerade arbetsgivaransvaret sker även i regelbundet återkommande så kallade mål- och resultatdialoger mellan myndighetschef och departementsledning.

## 3.3 Arbetsgivarverket

### 3.3.1 *Allmänt*

Arbetsgivarverket fick sin nuvarande form år 1994. Det huvudsakliga syftet med att bilda verket var att skapa en arbetsgivarorganisation som stod fri från riksdag och regering.<sup>32</sup> De statliga myndigheterna är obligatoriska medlemmar, och verksamheten finansieras i huvudsak med avgifter från medlemmarna.

---

<sup>30</sup> Prop. 2002/03:1 utg.omr. 2, prop. 2003/04:1 utg.omr. 2.

<sup>31</sup> Regeringsbeslut nr 42, 2003-02-06, Finansdepartementet.

<sup>32</sup> "...en från statsmakten fristående arbetsgivarorganisation", SOU 2002:32, s. 41.

Arbetsgivarverket leds enligt sin instruktion av ett så kallat arbetsgivar-kollegium, som är verkets högsta beslutande organ.<sup>33</sup> Samtliga chefer för Arbetsgivarverkets medlemmar är ledamöter i arbetsgivarkollegiet. Kollegiet beslutar om inriktning av förhandlingsarbetet och andra arbetsgivarpolitiska frågor av principiell natur eller större ekonomisk betydelse. Kollegiet lägger därmed fast grunden för de statliga arbetsgivarnas gemensamma agerande.

Av instruktionen framgår också att myndighetens ledning ska bestå av en styrelse och en generaldirektör. Generaldirektören anställs av styrelsen. Efter förslag från arbetsgivarkollegiet utser regeringen ledamöterna i Arbetsgivarverkets styrelse. Bland de föreslagna ledamöterna utser regeringen ordförande och vice ordförande i styrelsen.

Medlemmarnas inflytande över Arbetsgivarverkets verksamhet utövas genom arbetsgivarkollegiet och styrelsen samt genom de rådgivande organen.<sup>34</sup> Arbetsgivarverkets generaldirektör samlar inför varje styrelse-sammanträde ordförandena i de rådgivande organen till sammanträde i det så kallade GD-rådet.

Till Arbetsgivarverkets uppgifter hör, enligt verkets instruktion, att ansvara för att utveckla och samordna den statliga arbetsgivarpolitiken i egenskap av förvaltningsmyndighet för statliga arbetsgivarfrågor. Myndig-heten ska utföra förhandlingsarbete för statliga myndigheter samt företräda dem i arbetstvister. Arbetsgivarverket ska svara för sådan information, råd-givning och utbildning som arbetsgivare på det statliga området behöver. Myndigheten ska dessutom utföra sådana stabsuppgifter som regeringen efterfrågar hos verket.

Tonvikten i Arbetsgivarverkets arbete ligger i förhandlingar, och Arbets-givarverket sluter kollektivavtal på statens vägnar.<sup>35</sup> Vissa avtal ska slutas under förbehåll av regeringens godkännande.<sup>36</sup> Arbetsgivarverket ska löpande informera regeringen om vilka avtal verket sluter. Vid behov ska dessutom verket komplettera avtalet med en promemoria som kortfattat redovisar syfte, bakgrund, kostnader samt beskriver konsekvenserna av avtalet.<sup>37</sup>

Arbetsgivarverkets arbete med att utveckla och samordna arbetsgivar-politiken sker i form av så kallad arbetsgivarsamverkan. Där har delegations-mötena en viktig roll i att arbeta med att utveckla och samordna den statliga arbetsgivarpolitiken.<sup>38</sup> Syftet är att utveckla en samlad syn på arbetsgivarpo-litiska frågor i den statliga sektorn och därmed balansera det gemensamma

---

<sup>33</sup> Förordning (2007:829) med instruktion för Arbetsgivarverket.

<sup>34</sup> Regeringen ändrade instruktionen för Arbetsgivarverket år 2007, vilket bland annat innebär att samtliga myndighetschefer numera ingår i arbetsgivarkollegiet.

<sup>35</sup> Enligt förordning (SFS 1976:1021) om statliga kollektivavtal m.m.

<sup>36</sup> Så kallade huvudavtal och avtal om MBA-R.

<sup>37</sup> Regleringsbrev för budgetåret 2002 avseende Arbetsgivarverket.

<sup>38</sup> Den arbetsgivarpolitiska delegeringen inom staten, Agv 2007:3, Arbetsgivarverket.

statliga arbetsgivarintresset med medlemmarnas behov av lokalt utformade lösningar.

I utvärderingen av den arbetsgivarpolitiska delegeringen i staten beskrevs ramanslagsreformen som en förutsättning för den arbetsgivarpolitiska reformen år 1994. Ramanslagen gav förutsättningar för en principiellt ny ansvarsfördelning inom arbetsgivarpolitiken, där arbetsgivaransvaret och ansvaret för kostnadsökningar på grund av ingångna avtal följs åt. Utredningen pekade även på att ansvaret kan utkrävas på den nivå som avtalet träffats.<sup>39</sup>

Regeringen tog ställning till utredningen om den arbetsgivarpolitiska delegeringen i budgetpropositionen 2003/04.<sup>40</sup> Regeringen ansåg att den arbetsgivarpolitiska delegeringen skulle ligga fast. Regeringen bedömde att löneökningarna inom det statliga avtalsområdet sedan i början på 1990-talet hade hållits på en ur samhällsekonomisk synpunkt ansvarsfull nivå. Däremot ansåg regeringen att samordningen av förhandlingsarbetet behövde stärkas. Det skedde bland annat genom att kollegiet utvidgades till att omfatta alla chefer för myndigheter omedelbart under regeringen. Riksdagen ställde sig bakom regeringens proposition.<sup>41</sup>

Arbetsgivarverket har två centrala uppgifter som är värda att lyfta fram när det gäller att sluta avtal med de centrala arbetstagarorganisationerna. Verket ska dels sluta avtal på statens vägnar, dels utveckla och samordna den statliga arbetsgivarpolitiken.

### 3.3.2 *Delpensionsavtalet*

De statliga arbetsgivarna företrädde i förhandlingarna om delpensionsavtalet av Arbetsgivarverket. Det underlag som låg till grund för Arbetsgivarverkets agerande i förhandlingarna om delpensionsavtalet finns inte sparad, enligt uppgift från Arbetsgivarverket (se avsnitt 2.5). Arbetsgivarverket hade flera möten med Finansdepartementet innan PA 03 och delpensionsavtalet tecknades. Arbetsgivarverket ansåg därför inte att det fanns behov av att lämna en särskild promemoria, som skulle behandla kostnader och konsekvenser, till regeringen med anledning av att delpensionsavtalet tecknades.

Arbetsgivarverket har lämnat vägledning till delpensionsavtalet i form av en skrift. Skriften upprättades i november år 2002, det vill säga ett par månader innan avtalet trädde i kraft. Kommentarer i skriften ska, enligt Arbetsgivarverket, ses som en vägledning till myndigheterna och är alltså inte bindande. Arbetsgivarverket lämnar i regel inte riktlinjer för de avtal man

---

<sup>39</sup> SOU 2002:32, s. 39.

<sup>40</sup> Prop. 2003/04:1 utg.omr. 2 s. 45 ff.

<sup>41</sup> Prop. 2003/04:1, bet. 2003/04: FiU2, rskr. 2003/04:125–127.



tecknar. Eftersom delpensionsavtalet, till skillnad från de flesta andra avtal Arbetsgivarverket tecknar, förutsätter ett arbetsgivarbeslut ansåg Arbetsgivarverket att det fanns anledning att ge råd till arbetsgivarna om hur avtalet borde tillämpas utifrån ett arbetsgivarpolitiskt perspektiv. Skriften inleds med ett förord undertecknat av Arbetsgivarverkets dåvarande generaldirektör.

Vägledningen spreds till myndigheterna i samband med att avtalet tecknades. Arbetsgivarverkets kontaktpersoner för de enskilda myndigheterna har svarat på förfrågningar från myndigheterna när det gäller tillämpningen av delpensionsavtalet. Arbetsgivarverket har också tagit del av ett flertal av de riktlinjer för delpension som myndigheterna upprättat. Verket har däremot inte gjort någon systematisk genomgång av dessa dokument.

Av Riksrevisionens fallstudieundersökning framgår att myndigheternas tillämpning av delpensionsavtalet inte varit uppe till diskussion i Arbetsgivarverkets delegationer. Denna bild bekräftas av Arbetsgivarverket. Enligt Arbetsgivarverket beror detta på att verket inte fått några signaler vare sig från medlemmarna eller från de fackliga företrädarna om att det fanns behov av att ta upp frågan om delpension i samverkansorganen.

Vid sidan av en uppföljning av delpensionsavtalet år 2005 har vare sig myndigheternas tillämpning av delpensionsavtalet eller innehållet i avtalet varit föremål för diskussion i något av Arbetsgivarverkets olika organ.

Av Arbetsgivarverkets kommentarmaterial till delpensionsavtalet, som finns på dess hemsida och även i en tryckt version, framgår verkets syn på delpensioner och råd till myndigheterna i deras tillämpning av avtalet. Dessa kan sammanfattas i följande punkter:

- Den grundläggande inriktningen bör vara att en anställd arbetar till ordinarie pensionsålder. Arbetsgivaren ansvarar för att anpassa arbetet och organisationen så att detta blir möjligt.
- Syftet med delpensionsavtalet är att arbetsgivaren ska kunna öka möjligheterna för äldre anställda att arbeta kvar till ordinarie pensionsålder.
- Delpension kan vara en lösning som underlättar hanteringen av avveckling av kompetens i omställningssyfte då överskott på kompetens inte är lika omfattande eller lika akut som när pensionsersättning enligt trygghetsavtalet tillämpas.
- Arbetsgivaren ska främst beakta verksamhetens krav och dess ekonomiska förutsättningar. Arbetsgivaren ska inom dessa ramar pröva varje enskilds begäran om delpension och i denna prövning ta hänsyn till parternas rekommendation att i största möjliga utsträckning tillmötesgå arbetstagarens önskemål.
- Beslut om delpension ska tas efter en individuell prövning.

- Det är inte tillåtet att förvärvsarbeta under den tid som frigörs med hjälp av delpension. Men arbetsgivaren kan medge att arbetstagaren arbetar i begränsad omfattning.
- Riktlinjer och samordning inom en myndighet är viktiga vid beslut om delpension. Behovet av samordning gäller även mellan myndigheter.

Sammanställningen visar att Arbetsgivarverkets tolkning av delpensionsavtalet och rekommendationer till myndigheterna lämnar öppet för myndigheterna att tillämpa avtalet för olika syften. Arbetsgivarverkets främsta syfte med delpensionsavtalet är att det ska vara ett stöd för statliga arbetsgivare som av kompetensförsörjningsskäl önskar behålla äldre medarbetare kvar i arbete fram till ordinarie pensionsålder. Det är också detta syfte som Arbetsgivarverkets dåvarande generaldirektör lyfter fram i förordet till riktlinjerna.

### 3.4 Myndigheternas ansvar

Myndighetschefernas ansvar för arbetsgivarpolitiken i staten finns förtydligt i myndighetsförordningen.<sup>42</sup> I detta ansvar ligger att de statliga myndigheternas chefer ska ansvara för arbetsgivarpolitiken i den egna myndigheten och företräda myndigheten som arbetsgivare.

Intentionerna med delegeringen och de krav som ställs på ett system med arbetsgivarpolitisk delegerat ansvar beskrevs på följande sätt av den utredning som utvärderat den arbetsgivarpolitiska delegeringen:

*”Ett syfte med den arbetsgivarpolitiska delegeringen är att myndigheterna skall kunna använda arbetsgivarpolitiken som ett aktivt medel för att nå resultatmålen med högre effektivitet. Myndigheterna har fått nya befogenheter bl.a. genom en omfattande avreglering i frågor om anställningsvillkor. Som arbetsgivare har myndigheterna ett stort eget handlingsutrymme.”*

*”Parallellt med att regeringen utvecklat nya styrformer har det avtalsreglerade området utvidgats och en delegering har skett även inom detta område”.*<sup>43</sup>

Enskilda myndigheter har inte bara ansvar för arbetsgivarpolitiken i den egna myndigheten. Den enskilda myndigheten har också ansvar att i samverkan med andra myndigheter utveckla och samordna den statliga arbetsgivarpolitiken. Arbetsgivarpolitiska utredningen beskrev myndighetsledningarnas ansvar på följande sätt.

*”I ansvaret ligger [därför] att varje myndighetschef måste se till att den egna verksamhetens arbetsgivarpolitik fungerar väl med hänsyn till andra medlemmar*

<sup>42</sup> SFS 2007:515.

<sup>43</sup> SOU 2002:32, s. 39.

*i Arbetsgivarverket och arbetsmarknaden i övrigt. Den arbetsgivarpolitiska delegeringen ger också myndighetscheferna ett samhällsekonomiskt ansvar som sträcker sig långt utöver den egna verksamheten.”*

...

*”Myndighetschefernas ansvar för att i samverkan med andra myndighetschefer utveckla och samordna den statliga arbetsgivarpolitiken gäller både de gemensamma arbetsgivarpolitiska lösningarna och det samarbete som krävs för att varje myndighetsarbetsgivarföreträdare skall ges förutsättningar att bedriva en professionell verksamhetsanpassad arbetsgivarpolitik som inte leder till störningar mellan olika myndigheter<sup>44</sup>”.*

Arbetsgivarpolitiska utredningen tog också upp de krav på uppföljning som ställs då ansvaret för arbetsgivarpolitiken delegerats.

*”Ett delegerat system kräver självfallet en väl utvecklad uppföljning. Tanken är att regeringen bland annat skall styra genom uppföljning av hur den arbetsgivarpolitiska delegeringen har hanterats ute på myndigheterna.<sup>45</sup>”*

Riksdagen har också ställt sig bakom utredningens intentioner med den arbetsgivarpolitiska delegeringen.<sup>46</sup>

Myndigheternas arbetsgivaransvar innebär alltså att myndighetscheferna har ansvar för arbetsgivarpolitiken i den egna myndigheten. Dessutom har de ansvar för att tillsammans med andra myndighetsledningar utveckla och samordna den statliga arbetsgivarpolitiken.

### 3.5 Statens pensionsverk

Statens pensionsverk bildades 1963 med uppgift att beräkna och utbetala tjänstepensioner och andra avtalsförmåner för anställda inom statsförvaltningen. Statens pensionsverk beräknar även pensionspremier för arbetsgivare och redovisar statens totala tjänstepensionssskuld.

I instruktionen för Pensionsverket beskrivs verket som central förvaltningsmyndighet för frågor som rör den statliga tjänstepensioneringen ”...allt i den utsträckning dessa frågor inte hör till någon annan myndighet”.<sup>47</sup>

---

<sup>44</sup> SOU 2002:32, s. 20.

<sup>45</sup> SOU 2002:32, s. 39, *Den arbetsgivarpolitiska delegeringen i staten – en samlad utvärdering*.

<sup>46</sup> Prop. 2003/04:1, bet. 2003/04: FiU2, rskr. 2003/04:125–127.

<sup>47</sup> Förordning (1997:131) med instruktion för Statens pensionsverk.

### 3.6 Sammanfattande iakttagelser

- Riksdagens och regeringens delegering av det arbetsgivarpolitiska ansvaret innebär att samtliga myndighetsledningar har ett ansvar för arbetsgivarpolitiken. Hit hör ansvar för hur delpensionsavtalet tillämpas och dess effekter. Enskilda myndigheter har inte bara ansvar för arbetsgivarpolitiken i den egna myndigheten utan också ett ansvar för att med andra myndigheter utveckla och samordna en statlig arbetsgivarpolitik.
- Riksdagen har betonat att det ur ekonomisk och välfärdspolitisk synvinkel är särskilt angeläget att prioritera insatser som bidrar till att den faktiska pensionsåldern i samhället höjs. Delpensionsavtalet är ett exempel på en sådan insats.
- En central uppgift för Arbetsgivarverket är att utveckla och samordna den statliga arbetsgivarpolitiken. Arbetsgivarverket har olika forum där myndighetsledningarnas representanter möts för att bedriva detta arbete.
- Myndigheterna har ett enskilt och samfällt ansvar för att delpensionsavtalet, såväl i sin konstruktion som i myndigheternas tillämpning, fungerar som ett arbetsgivarpolitiskt instrument vars främsta syfte är att öka arbetsutbudet. Om så inte är fallet har myndigheterna också enskilt och samfällt ansvar för att uppmärksamma och vidta de åtgärder som bedöms nödvändiga. Här har Arbetsgivarverket genom dess olika organ en viktig uppgift att fylla.
- Arbetsgivarverket anger i sin vägledning till hur myndigheterna kan tillämpa avtalet att det främsta syftet är att arbetsgivaren ska kunna öka möjligheterna för äldre anställda att arbeta kvar till 65 års ålder. Delpension kan också användas för att underlätta omställningar i myndigheternas verksamhet.
- Arbetsgivarverket har tagit del av Statens pensionsverks årliga rapportering till regeringen om delpensionernas utveckling. Arbetsgivarverket har däremot inte tagit fram underlag som beskriver myndigheternas motiv för att bevilja delpension eller enskilda myndigheters tillämpning av delpensionsavtalet.

## 4 Myndigheternas tillämpning

I detta avsnitt beskriver vi hur myndigheterna tillämpat avtalet, bland annat mot bakgrund av den vägledning som Arbetsgivarverket lämnat till myndigheterna. Vi beskriver också den uppföljning som gjorts av delpensionernas tillämpning och effekter.

### 4.1 Stora skillnader mellan myndigheter

#### 4.1.1 Skillnader i hur många som beviljas delpension

Inledningsvis redovisar vi skillnaderna i tillämpning mellan de sex myndigheter som ingår i vår fallstudieundersökning. Därefter redovisar vi hur utfallet av delpensionerna ser ut bland myndigheterna totalt.

#### **De sex fallstudiemyndigheterna**

Spridningen är stor mellan myndigheterna när det gäller i vilken utsträckning de beviljar delpension. För fallstudieundersökningen har vi valt olika myndigheter för att spegla denna bredd i tillämpningen. Tabell 6 visar andelen nybeviljade delpensioner i vid de sex fallstudiemyndigheterna.<sup>48</sup> Polismyndigheten i Gävleborgs län beviljade delpension till motsvarande 26 procent av de anställda i åldern 61–64 år medan Örebro universitet inte beviljade någon anställd delpension under år 2007.

Delpensionernas effekt på arbetsutbudet påverkas naturligtvis av i vilken omfattning delpension beviljas. Av tabellen framgår att spridningen är stor även när det gäller omfattningen, det vill säga hur stor andel som beviljas delpension med till exempel 50 eller 20 procent. Polismyndigheten i Gävleborgs län, som beviljat delpension till en stor andel av de anställda, beviljade nästan enbart delpension med 20 procents omfattning. Kriminalvården, däremot, beviljade betydligt fler anställda delpension med 50 procents omfattning.

---

<sup>48</sup> Med nybeviljade delpensioner under år 2007 avser vi delpension som för första gången utbetalades till en individ under år 2007. Det innebär att beslut som visserligen fattats under år 2007 men där utbetalning inte skett förrän år 2008 inte ingår i vår definition.

**Tabell 6.** Antal individer med nybeviljad delpension år 2007 fördelat efter omfattning

Delpensionens omfattning	Polis- myndigheten i Gävleborgs län	Linköpings universitet	Tull- verket	Kriminal- vården	Göteborgs universitet	Örebro universitet
<20 %	20	18	25	12	19	0
21 %-49 %	0	14	5	5	10	0
50 %	3	18	5	34	13	0
<b>Totalt antal</b>	<b>23</b>	<b>50</b>	<b>35</b>	<b>51</b>	<b>42</b>	<b>0</b>
Andel i förhållande till 61-64 åringar vid resp. myndighet	<b>26 %</b>	<b>14 %</b>	<b>14 %</b>	<b>7 %</b>	<b>6 %</b>	<b>0 %</b>

Anm. Antal delpensionstagare den 31 december år 2007. Andel delpensionstagare i förhållande till 61-64 åringar vid respektive myndighet år 2007.

Källa: SPV.

En viktig aspekt när effekter på arbetsutbudet ska bedömas är också från vilken ålder de anställda minskar sin arbetstid för att ta emot delpension. Tabell 7 visar att många anställda beviljas delpension från 61 års ålder, det vill säga den ålder då man tidigast kan få delpension. Kriminalvården är den myndighet i fallstudieundersökningen som tydligast avviker från detta mönster.

**Tabell 7.** Antal individer som fått delpension år 2007 fördelat efter födelseår

Födelseår	Polismyndigheten i Gävleborgs län	Linköpings universitet	Tullverket	Kriminalvården	Göteborgs universitet
1942		1		1	
1943	1	4	1	8	1
1944	1	8	1	27	4
1945	10	13	3	15	10
1946	11	24	30		27
<b>Totalt</b>	<b>23</b>	<b>50</b>	<b>35</b>	<b>51</b>	<b>42</b>

Källa: SPV.

### Alla statliga myndigheter

Vi redovisar här de myndigheter som hade högst respektive lägst andel anställda med delpension år 2007. Andelen är beräknad på antalet anställda med delpension i förhållande till antal anställda i åldern 61-64 år den 31 december 2007. Uppgifterna tar däremot inte hänsyn till delpensionernas

omfattning vid respektive myndighet och inte heller vid vilken ålder delpension beviljats den anställde.

Vi har också beräknat ett vägt genomsnitt mellan åren 2005–2007. Det gör vi därför att andelarna kan variera en hel del mellan åren. Vi redovisar endast myndigheter som har minst 20 anställda i ålderskategorin 61–64 år. Det finns alltså exempel på myndigheter som har både högre och lägre andel anställda med delpension under mätperioden men dessa redovisas inte på grund av att antalet anställda mellan 61–64 år per myndighet är för lågt.

Tabell 8 visar att många myndigheter har låg andel anställda med delpension. Några exempel är Länsstyrelsen i Stockholms län, Riksantikvarieämbetet och Södertörns högskola, vilka samtliga har andelar under 5 procent. Det finns även myndigheter som inte har någon anställd med delpension. I tabellen redovisas Statens musiksamlingar men det finns fler myndigheter i vårt underlag från Statens pensionsverk som inte hade någon anställd med delpension den siste december 2007. Det är emellertid myndigheter som har färre än 20 anställda i ålderskategorin 61–64 år, och därför ingår de inte i vår redovisning.

**Tabell 8.** Urval myndigheter med låg andel delpension

Myndighet	Andel år 2007	Genomsnitt
		åren 2005–2007
Statens musiksamlingar	0 %	0 %
Södertörns högskola	2 %	3 %
Länsstyrelsen i Stockholms län	3 %	3 %
Karolinska institutet	4 %	4 %
Högskolan i Gävle	1 %	4 %
Riksantikvarieämbetet	3 %	4 %
Fortifikationsverket	3 %	7 %
Lärarhögskolan i Stockholm	5 %	7 %
Bolagsverket	3 %	8 %
Länsstyrelsen i Uppsala län	4 %	19 %

*Källa: SPV.*

Tabell 9 visar de myndigheter som hade högst andel anställda med delpension den 31 december 2007. Länsarbetsnämnderna beviljar delpension till många av sina anställda, över 50 procent av de i åldern 61–64 år. Även Lantmäteriverket och Verket för innovationssystem beviljar delpension till en hög andel av sina anställda.

**Tabell 9.** Urval myndigheter med hög andel delpension

Myndighet	Andel år 2007	Genomsnitt åren 2005–2007
Länsarbetsnämnden i Jönköpings län	56 %	53 %
Verket för innovationssystem	47 %	51 %
Länsarbetsnämnden i Kronobergs län	50 %	51 %
Länsarbetsnämnden i Kalmar	51 %	50 %
Länsarbetsnämnden i Örebro län	44 %	50 %
Lantmäteriverket	55 %	49 %
Högskolan i Halmstad	45 %	45 %
Statens pensionsverk	45 %	42 %
Länsarbetsnämnden i Värmlands län	43 %	39 %
Länsarbetsnämnden i Västernorrlands län	45 %	33 %

Källa: SPV

För att ytterligare exemplifiera spridningen har vi undersökt fördelningen inom två olika sektorer, polisen och högskola/universitet.<sup>49</sup> Inom polisen är variationen mellan olika myndigheter mycket stor. Polismyndigheten i Jämtlands län har den högsta andelen anställda med delpension bland polismyndigheterna. Andelen uppgick till 48 procent den 31 december 2007. Lägst andel anställda med delpension hade polismyndigheterna i Uppsala och Skåne län. 12 procent av de anställda hade delpension vid dessa myndigheter. Nämnas bör att det är stor variation mellan de olika polismyndigheterna när det gäller hur många anställda mellan 61–64 år som respektive polismyndighet har.

Inom sektorn högskola och universitet har vi tagit fram uppgifter för lärosäten med rätt att utfärda examina inom grundläggande högskoleutbildning och forskarutbildning. Inom denna grupp är andelen delpensionstagare högst vid Linköpings universitet och Umeå universitet, 28 respektive 25 procent. Blekinge Tekniska högskola hade ingen anställd som fick delpension år 2007. Vid Karolinska institutet hade 4 procent av de anställda i åldern 61–64 år delpension år 2007.

I ovanstående avsnitt konstateras att skillnaderna är stora när det gäller hur stor andel av de anställda i åldern 61–64 år som beviljas delpension mellan myndigheterna. Skillnaderna inom en myndighet kan också vara betydande, vilket också framförts vid de intervjuer som genomförts vid granskningens fallstudiemyndigheter. En förklaring som framförts är att vissa delar av verksamheten har varit föremål för stora omstruktureringar och att det därför inte funnits utrymme att bevilja personalen i dessa delar

<sup>49</sup> Utfallet för de två sektorerna redovisas i bilaga 3.



delpension i den utsträckning som de önskar. Detta kan gälla administrativ personal men även operativ personal med skiftgång. Vid Polismyndigheten i Gävle beviljas till exempel personal med yttre tjänstgöring, det vill säga patrullerande polis, delpension med högre omfattning än poliser som har någon form av kontorstjänst.

Göteborgs universitet konstaterar i sin uppföljning av delpensionsavtalet att tillämpningen varierat stort mellan universitetets olika fakulteter.

#### 4.1.2 *Oklar bild av de anställdas önskemål om delpension*

Hur stor andel av de anställda som beviljas delpension beror bland annat på hur många av de anställda som vill ha och ansöker om delpension. I granskningen har vi försökt få en uppfattning om i vilken utsträckning anställda som vill ha delpension också beviljas delpension. Förutom Polismyndigheten i Gävleborgs län har myndigheterna som ingått i fallstudien inte haft underlag för att kunna lämna en samlad bild över de anställdas önskemål när det gäller delpension. Anställda som önskar delpension lämnar visserligen en formell ansökan, men få personer ansöker om delpension utan att först ha försäkrat sig om att deras ansökan kommer att beviljas. Anställda som under hand får besked om att de inte kommer att beviljas delpension ansöker heller inte om delpension. Det gör att myndigheterna sällan avslår ansökningar om delpension.

Motsvarande gäller omfattningen av delpensionen som kan vara en del av den information den anställde skaffar sig innan han eller hon lämnar in en formell ansökan. I enkäten har många anställda också hänvisat till att man inte ansökt om högre omfattning på delpensionen eftersom de interna riktlinjerna eller praxis inte gav stöd för detta.

Såväl arbetsgivarföreträdare som fackliga företrädare menade i intervjuer med oss att många som söker delpension beviljas delpension i en lägre omfattning än de skulle vilja ha. Underhandsbeskeden kan också vara en anledning till att så många som över 90 procent av de tillfrågade delpensionstagarna i vår enkät hade fått den omfattning på delpensionen de ansökt om. Ansökningsförfarandet gör det alltså svårt att få en samlad bild av de anställdas intresse för delpension och i vilken utsträckning arbetsgivarna tillmötesgått de anställdas önskemål om delpension.

## 4.2 **Prövning och motiv**

I en protokollsanteckning till avtalet rekommenderar parterna arbetsgivaren att i största möjliga utsträckning tillmötesgå arbetstagarnas önskemål om arbetstidsminskning för att kunna få delpension.

Arbetsgivarverket tar även upp denna rekommendation i sina kommentarer till delpensionsavtalet. Samtidigt pekar Arbetsgivarverket, i sitt kommentarmaterial, på att arbetsgivaren när beslut om delpension ska fattas främst ska beakta verksamhetens krav och dess ekonomiska förutsättningar.

#### 4.2.1 *Myndigheter fattar beslut utan individuell prövning*

Arbetsgivaren ska vid beslut om delpension, som vid alla andra verksamhetsbeslut, främst beakta verksamhetens krav och dess ekonomiska förutsättningar. Dessa grundläggande krav framgår av myndighetsförordningen där myndighetsledningens ansvar klargörs. Enligt förordningen ansvarar myndighetens ledning inför regeringen för att verksamheten bedrivs effektivt och att myndigheten hushållar väl med statens medel.<sup>50</sup> Arbetsgivarverket för också fram myndigheternas ansvar i sina kommentarer till delpensionsavtalet. Av vår enkät till linjecheferna framgår att nästan en tredjedel av linjecheferna anser att de endast i låg eller ingen utsträckning tog hänsyn till verksamhetens krav och myndighetens ekonomiska förutsättningar när de var med och fattade beslut om att bevilja delpension.

Arbetsgivaren ska inom dessa verksamhetsmässiga och ekonomiska ramar pröva varje enskild anställds eventuella begäran om delpension. I denna prövning är rekommendationen från arbetsmarknadens parter att arbetsgivaren i största möjliga utsträckning ska söka tillmötesgå arbetstagarens önskemål. Delpensionsavtalet förutsätter, enligt Arbetsgivarverket, att enskilda beslut om delpension fattas efter en individuell prövning. En generell beslutsregel, som till exempel att alla ansökningar om delpension för anställda över en viss ålder automatiskt ska beviljas, avspeglar inte avtalets syfte, enligt Arbetsgivarverket. Någon närmare precisering av hur den individuella prövningen kan eller bör ske lämnas däremot inte i Arbetsgivarverkets kommentarer.

Vår enkätundersökning tar upp frågan om i vilken utsträckning man kan säga att besluten om delpension har haft karaktären av en individuell prövning. Linjecheferna anser att av de beslut om delpension som ingick i fallstudien saknade 20 procent av besluten vad linjecheferna betraktade som en individuell prövning.<sup>51</sup> Vid de myndigheter som ingått i fallstudien finns företrädare som beskriver beslutsprocessen för att bevilja delpension som att den i hög utsträckning präglas av en generell hållning till på vilka grunder delpension ska beviljas. Det yttrar sig framför allt genom att de som söker delpension på 20 procent beviljas delpension utan någon närmare prövning.

---

<sup>50</sup> Myndighetsförordning SFS 2007:515.

<sup>51</sup> Linjecheferna har svarat att 11 respektive 9 procent av besluten inte alls eller i låg utsträckning präglats av en individuell prövning.

Någon egentlig prövning av ansökningarna görs först när omfattningen på delpensionen är högre.

De anställdas ålder och tjänstgöringstid väger också tungt då ansökan om delpension prövas. Av de interna riktlinjerna för Örebro universitet och Linköpings universitet framgår att äldre medarbetare, över 63 års ålder, ska prioriteras framför yngre när ansökan om delpension prövas. Vid Kriminalvården beviljas delpension utifrån i första hand den sökandes ålder och i andra hand tjänstgöringstid. Detta efter att ansvarig chef på lokal nivå bedömt att delpensionen går att förena med verksamhetens krav.

#### 4.2.2 Olika motiv för delpension

I två olika enkätundersökningar har vi undersökt motiven för att ansöka om respektive bevilja delpension. En enkät har ställts till anställda som beviljats delpension och en annan enkät har ställts till linjechefer vid statliga myndigheter som bedömt eller varit med om att fatta beslut om delpension.

Den bild som visar sig när svaren sammanställs är att det finns flera motiv för de anställda att söka och för arbetsgivaren att bevilja delpension, vilket framgår av nedanstående tabell. Merparten uppger att motivet för att söka delpension var för att få mer fritid, hälften menar att det också var för att orka fortsätta arbeta. Samtidigt tar knappt en femtedel avstånd från påståendet att de sökte delpension för att orka fortsätta arbeta. Närmare 40 procent tar även avstånd från påståendet att de sökte delpension för att de saknade motivation för att arbeta.

**Tabell 10.** De anställdas motiv för att ansöka om delpension

Motiv	Instämmer, andel	Tar avstånd, andel
Mer fritid	80	3
Orka fortsätta arbeta	52	18
Saknade motivation att arbeta	19	39
Uppfylle arbetsgivarens önskemål	3	73

Anm. De svarande kunde ange flera motiv.

Källa: Riksrevisionen.

Många av de anställda som svarat på enkäten har också svarat på de öppna frågorna. Även här uppger många att möjligheten att få mer fritid vägt tungt då man sökt delpension. Här finns också många som anger att de har långa arbetsresor och att färre arbetsdagar gör det möjligt att hålla nere både tid och kostnader för arbetsresor. Ett annat tungt vägande skäl som redovisas i de öppna svaren är knutet till sjukdom, antingen egen eller andra närståendes sjukdom. Det finns även personer som anger att delpensionen har ersatt tidigare sjukskrivning.

Linjecheferna anger i enkäten att ett motiv för att delpension beviljats var att förebygga eller minska risken för omfattande frånvaro, till exempel i form av sjukskrivning. Drygt 40 procent instämmer i påståendet med denna innebörd.

Samtidigt tar linjecheferna i en dryg femtedel av fallen avstånd från att delpension beviljats för att förebygga eller minska risken för omfattande frånvaro. Av de öppna svaren framgår också att det finns personer som tidigare arbetat deltid men inför beslut om delpension tillfälligt gått upp i heltid.

I tabell 11 har vi kategoriserat svaren som de anställda lämnat på de öppna frågorna. I flera fall har de anställda lämnat fler än ett motiv till varför de ansökt om delpension.

**Tabell 11.** De anställdas motiv för att ansöka om delpension

Motiv	Antal
Fritid, inkl. minska arbetsresorna	79
Sjukdom	32
Förberedelse för ålderspension	31
Vårda sjuka anhöriga	28
Heltidsarbete är för krävande	14
Förmånliga villkor	14
Omstrukturering på arbetsplatsen	14
Kompetensväxling	1

Anm. De öppna svaren i enkätfråga 2 till delpensionstagarna om motiven för att söka delpension har delats in i sju kategorier.

Källa: Riksrevisionen.

#### 4.2.3 *Kompetensväxling*

Arbetsgivarverket anser att delpension kan användas för att underlätta kompetensväxling i samband med generationsväxling. Arbetsgivarverket menar också att delpension i vissa fall kan vara en lösning som underlättar hanteringen av avveckling av kompetens i omställningssyfte. Delpension kan komma i fråga om överskottet på kompetens inte är lika omfattande eller lika akut som när pensionsersättning enligt trygghetsavtalet kan tillämpas.

Göteborgs universitet konstaterade i en egen uppföljning från år 2005 att delpensionsreformen hade fått förväntade effekter för universitet på flera områden. Det gällde bland annat att delpensionerna fungerat som ett flexibelt verktyg vid ålders- och kompetensväxling.<sup>52</sup>

<sup>52</sup> Uppföljning av delpensionsavtalets tillämpning, personalavdelningen vid Göteborgs universitet, 2005-04-08.

Även Linköpings universitet har framfört positiva synpunkter när det gäller användningen av delpension för kompetensväxling. Enligt intervjuer med företrädare för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna kom delpensionsavtalet rätt i tiden genom att universitetet hade behov av kompetensväxling. Från universitets sida menar man att man var väl förberedd och innan delpensionsavtalet tecknades hade provat en modell som innehöll inslag som påminde om delpensionsavtalet.

Av enkätsvaren framgår emellertid att detta motiv inte väger särskilt tungt i arbetsgivarnas motiv för att bevilja delpension. Närmare två tredjedelar av linjecheferna tar helt eller delvis avstånd från påståendet att delpension beviljades för att myndigheten ville avveckla sådan kompetens som man hade eller skulle komma att få överskott på.

Svaren på om myndigheten valt delpension som ett instrument för att öka möjligheten att föra över kompetens (så kallad generationsväxling) inom myndigheten är däremot mer tvetydiga. En dryg femtedel tar helt eller delvis avstånd från detta påstående medan 45 procent helt eller delvis instämmer.

En femtedel av delpensionstagarna instämmer helt eller delvis i påståendet att de med sin ansökan om delpension ville ge yngre kolleger möjlighet till mer arbete. 41 procent tog helt eller delvis avstånd från samma påstående.

En förklaring till att delpensionen inte används som ett instrument för generationsväxling har att göra med delpensionens omfattning. Fackliga företrädare menar i vår fallstudie att 20 procent nedsättning av arbetstiden, vilket är den omfattning de flesta har, är för lite för att kunna åstadkomma någon form av kompetensöverföring i de enskilda fallen. En större minskning av arbetstiden behövs för att det ska vara meningsfullt och möjligt att föra över arbetsuppgifter till en ny medarbetare. Ytterligare en förklaring som har uppgetts i intervjuer med de fackliga företrädarna är att myndigheterna inte återbesätter de 20 procent som förloras i och med ett 20-procentigt delpensionsbeslut.

#### 4.2.4 *Förebyggande insatser och inställningen till att arbeta efter 65 år*

Arbetsgivarverket menar att den grundläggande inriktningen bör vara att en anställd arbetar fram till så kallade ordinarie pensionsålder, det vill säga fram till 65 års ålder. Arbetsgivarverket rekommenderar därför myndighetsledningarna att innan frågan om delpension prövas ta upp en diskussion om att anpassa arbetet och organisationen. Endast en av myndigheterna i fallstudien tar i sina egna riktlinjer upp vikten av att först pröva möjligheten av att anpassa arbetsuppgifterna och arbetsorganisationen innan frågan om delpension prövas.

Myndigheterna förefaller inte följa Arbetsgivarverkets rekommendation. I vår enkätundersökning har en hög andel, 84 procent av linjecheferna och 94 procent av delpensionstagarna, svarat att beslutet om delpension inte föregåtts av diskussioner om att anpassa arbetet och organisationen. Vidare uppger knappt 40 procent av myndigheternas företrädare att de inte räknar med att de anställda arbetar fram till ordinarie pension.

Delpensionsavtalet gäller för statligt anställda mellan 61 och 64 år. Lagen om anställningsskydd ger anställda rätt att arbeta fram till 67 års ålder. Flertalet av företrädarna för myndigheterna i fallstudien, såväl från arbetsgivar sidan som från den fackliga sidan, framhåller att enskilda har rätt att arbeta efter 65 år. Man pekar också på att alltfler medarbetare väljer att göra det. Men det finns också de som menar att med en delpension har man fått så pass generösa villkor att man inte kan göra anspråk på att få arbeta efter 65 års ålder. Kriminalvården ger tydligast uttryck för denna inställning, vilket framkommer av myndighetens riktlinjer: "I ansökan framgår att om man beviljas delpension, förbinder man sig att avgå med ålderspension från och med den månad man fyller 65 år."

Andelen individer som inte tar ut ålderspension efter 65 års ålder är högre bland dem som inte haft delpension än bland dem som haft delpension.<sup>53</sup> 17 procent av dem som inte haft delpension arbetar efter 65 års ålder. Motsvarande andel bland dem som haft delpension är 4 procent. Skillnaden kan tolkas på två sätt. Antingen är det ett resultat av att delpensionen gör att de anställda ställer in sig på ålderspension vid 65 års ålder då delpensionen upphör att gälla och – som i Kriminalvårdens fall – att det är vad man förväntas göra om man beviljas delpension. Eller så är skillnaden ett uttryck för att delpension beviljas till personer som inte orkar eller inte vill arbeta högre upp i åldern.

En uppfattning som förts fram i fallstudieundersökningen är att det inte är ekonomiskt försvarbart att bevilja delpension utifrån ett arbetsgivarperspektiv. Man menar att delpensionsavtalets konstruktion inte stimulerar äldre personer att arbeta mer.

Att delpensionsavtalet gäller för anställda i åldrarna 61–64 år samtidigt som arbete medges till 67 års ålder enligt lagen om anställningsskydd används vidare som exempel på att delpensionsavtalet är utformat på ett sätt som inte stödjer intentionerna med det allmänna pensionssystemet, det vill säga att det ska vara ekonomiskt fördelaktigt att arbeta högre upp i åren. De skilda "pensionsåldrarna" togs även upp som ett problem av ett större antal av de vi intervjuat, personer som annars överlag hade en positiv inställning till delpensionsavtalet.

---

<sup>53</sup> Statliga pensionsavgångar 2007, Pensionsverket 2008.

### 4.3 Uppföljningar av delpensionsavtalet

Statens pensionsverk lämnar sedan år 2003 statistik till regeringen över pensionsavgångarna inom statsförvaltningen.<sup>54</sup> Finansutskottet anser att den årliga sammanställning av pensionsutvecklingen som Statens pensionsverk redovisar till regeringen har en mycket central roll när det gäller uppföljningen av det statliga delpensionsavtalet. Enligt finansutskottet underlättar Statens pensionsverks statistik uppföljningen av pensionsavgångarnas utveckling i staten.<sup>55</sup> I den senaste rapporten för år 2007 har Statens pensionsverk i förhållande till tidigare år utvecklat kommentarerna till de statistiska uppgifterna.<sup>56</sup> Här kommenteras till exempel att antalet utbetalda delpensioner vid ett par myndigheter avviker från övriga myndigheter.

Då delpensionsavtalet tecknades kom Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna överens om att följa delpensionens utveckling. Den uppföljning som parterna gjorde år 2005 baserades på Statens pensionsverks rapport till regeringen. Uppföljningen, som var mycket kortfattad, beskrev hur stor andel av de statligt anställda som beviljats delpension, fördelat på kön och omfattning. Dessutom innehöll uppföljningen en bedömning av hur parterna såg på myndigheternas tillämpning av delpensionsavtalet, nämligen att "efter en inledande period med delvis skilda uppfattningar har beviljande och utnyttjande av delpensionen i huvudsak skett på det sätt som parterna förväntat".<sup>57</sup>

I samband med denna uppföljning diskuterade parterna värdet av att göra en större undersökning för att studera avtalets effekter bland annat kopplat till arbetslinjen. Parternas avsikt är att nästa gemensamma avstämning ska göras före utgången av år 2008.

I fallstudien har vi frågat efter i vilken utsträckning myndigheterna följt upp sin egen tillämpning av delpensionsavtalet. Några myndigheter som har ingått i fallstudien har i promemorior sammanställt antalet beviljade delpensioner per år men inte kommenterat eller analyserat sin egen tillämpning. Inga jämförelser har heller gjorts med andra myndigheters tillämpning eller med den vägledning som Arbetsgivarverket lämnat till myndigheterna. Endast en av de sex myndigheterna, Göteborgs universitet, har följt upp avtalet på ett mer genomarbetat sätt där den egna tillämpningen analyserats.<sup>58</sup>

Göteborgs universitet genomförde sin uppföljning efter att delpensionsavtalet tillämpats i drygt två år. Universitetet konstaterar att avtalet

<sup>54</sup> Regeringsbeslut nr 42, 2003-02-06, Finansdepartementet.

<sup>55</sup> Bet. 2004/05: FiU 2.

<sup>56</sup> *Statliga pensioner – trender och tendenser*, SPV, dnr 2008-311-76.

<sup>57</sup> Förhandlingsprotokoll 2005-12-08 upprättat av Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna på det statliga avtalsområdet.

<sup>58</sup> *Uppföljning av delpensionsavtalets tillämpning*, Personalavdelningen vid Göteborgs universitet, 2005-04-08.

tillämpats i väldigt varierande utsträckning på de olika fakulteterna. En fakultet hade beviljat 29 delpensioner och en annan endast 1.

En av nio fakulteter hade rekryterat i lika stor omfattning som delpensioner beviljats. På de flesta fakulteter hade delpensionerna inte inneburit någon nyrekrytering alls.

Göteborgs universitet sammanfattade de anställdas synpunkter och erfarenheter av delpensionsavtalet i positiva och negativa kategorier. I tabell 16 återges svaren, och inom parentes anges andelen av de anställda som svarat på enkäten och som i kommentarerna till universitets enkät tagit upp nedanstående aspekter:

**Tabell 12.** Kommentarer till delpensionsavtalet från anställda vid Göteborgs universitet

Positiva aspekter	Negativa aspekter
Den anställde har mer tid och ork för egna intressen, privatliv och familj (1/3)	Försämrad arbetssituation bl.a. genom att man inte fått minskad omfattning på ansvar för arbetsuppgifter (knappt 1/4)
Mer ork för arbete, minskad stress och press, möjlighet till återhämtning samt förbättrad hälsa (1/4)	Kontakten med arbetskamrater blir lidande. Tillgången till information blir sämre.
Förbereda sig för ordinarie pension genom att trappa ned (1/10)	Inga negativa effekter (den vanligast förekommande kommentaren)

*Källa: Göteborgs universitet.*

#### 4.4 Sammanfattande iakttagelser

- Andelen personer som beviljas delpension varierar stort mellan olika myndigheter och även inom en och samma myndighet. Olika tillämpningsregler kan gälla för olika enheter inom en och samma myndighet. Variationerna kan även vara stora inom en och samma sektor, till exempel mellan olika polismyndigheter. I Pensionsverkets senaste rapport om de statliga pensionernas utveckling till regeringen kommenteras för första gången enskilda myndigheters tillämpning. Endast en av granskningens fallstudiemyndigheter har genomfört en mer inträngande uppföljning av delpensionsavtalet.



- Det är oklart i vilken utsträckning de anställdas önskemål tillgodosätts eftersom intresset i regel inte fångas upp i den formella ansökningsprocessen. Endast en av de myndigheter som ingått i fallstudien har ansökningsprocesser som möjliggör för arbetsgivaren att fånga efterfrågan. Av fallstudien framgår att få personer lämnar in en formell ansökan om delpension om de tror att arbetsgivaren inte kommer att bevilja delpension. I intervjuerna framkom att många som söker delpension beviljas sådan i en lägre omfattning än vad de skulle vilja ha. Arbetsgivarverket rekommenderar samtidigt myndigheterna att, inom de ramar som ges av myndighetens ekonomiska ställning och de krav som verksamheten ställer, i största möjliga utsträckning tillmötesgå arbetstagarens önskemål.
- Beslut om delpension fattas ofta utan individuell prövning, och en knapp tredjedel av linjecheferna uppger att de endast i låg utsträckning tagit hänsyn till verksamhetens krav och ekonomiska förutsättningar vid beslutsfattandet. Besluten om delpension präglas många gånger av att arbetsgivaren inte gör en individuell prövning, till exempel genom att alla som söker 20–procentig delpension beviljas sådan utan någon egentlig prövning. Arbetsgivarverket rekommenderar samtidigt myndigheterna att beslut om delpension ska fattas efter en individuell prövning. Myndigheterna prövar heller inte möjligheten av att anpassa arbetsuppgifterna och arbetsorganisationen innan beslut om delpension provas.
- Motiven för att söka och bevilja delpension skiftar. Det motiv som framträder tydligast från arbetstagarnas sida är att han eller hon vill ha mer fritid. Många anger också att de har sökt delpension för att kunna orka fortsätta att arbeta. Ytterligare skäl för delpension är att de själva är sjuka, lider av sviter från tidigare sjukdom eller vårdar sjuka anhöriga. Även linjecheferna ansåg att i en hög andel av besluten om delpension beviljades delpension för att förebygga och undvika omfattande frånvaro.
- Även om kompetensväxling lyfts fram av Arbetsgivarverket och ofta nämns i myndigheternas riktlinjer som ett viktigt motiv för att bevilja delpension har det i de beslut som granskats inte varit ett framträdande skäl för att bevilja delpension.

- Delpensionsavtalet stimulerar inte äldre personer att arbeta efter 65 års ålder. En av myndigheterna i fallstudien går så långt att man uppmanar personer som beviljas delpension att avgå med ålderspension vid 65 års ålder och att alltså inte utnyttja sin lagstadgade rätt att arbeta till 67 års ålder. Motsvarande uppfattning ger även företrädare för andra myndigheter som ingått i fallstudien uttryck för. De anser att delpension ger så generösa villkor att de som beviljas delpension inte ”kan göra anspråk på att få jobba kvar” på myndigheten efter att de fyllt 65 år.

## 5 Effekter på arbetsutbudet

Möjligheten till delpension gör att en del personer som annars hade arbetat heltid i stället arbetar deltid och andra som annars skulle ha slutat arbeta helt i stället arbetar deltid. För att bedöma vilken av dessa effekter som dominerar behöver man veta om de som fått delpension hade arbetat mer eller mindre om möjligheten till delpension inte hade funnits.

Bedömningen av vilken effekt som dominerar är svår att göra. Vi har använt tre kompletterande ansatser för att analysera delpensionernas effekt på arbetsutbudet, det vill säga om de som beviljats delpension arbetar mer eller mindre än de skulle ha gjort om inte möjligheten till delpension hade funnits. Ekonomiska incitament antas ofta påverka individers val av pensionslösningar, även om andra faktorer också kan väga tungt.<sup>59</sup> Alltför generösa villkor riskerar att attrahera individer till delpension, vilka annars hade arbetat vidare på heltid. Arbetsutbudet skulle i så fall påverkas negativt. Å andra sidan kan alltför ogynnsamma villkor riskera att stänga ute individer från delpension, individer som utan delpension skulle ha arbetat mindre, till exempel för att deras sjukfrånvaro ökat. Vi har därför analyserat de ekonomiska effekterna av delpension för statligt anställda. I analysen har vi utifrån typfall jämfört det ekonomiska utfallet för individen av delpension med alternativa arbetsutbuds- och pensionslösningar på kort och lång sikt.

Vidare har vi undersökt hur arbetsgivare och arbetstagare utifrån egen erfarenhet av verkliga fall bedömt att arbetstiden påverkats av den beviljade delpensionen.

I granskningen har också ingått att gå igenom resultat från forskning om olika delpensionslösningars effekt på arbetsutbudet. Avslutningsvis lämnar vi en schematisk bild av resultatet från denna forskning.

### 5.1 Det ekonomiska utfallet för individen

Vi har valt att illustrera det ekonomiska utfallet av delpension för enskilda individer med hjälp av ett antal typfall.<sup>60</sup> Beräkningarna visar utfallet på kort och lång sikt, det vill säga under åren fram till ordinarie pensionsålder enligt tjänstepensionsavtalet (65 år) och därefter (fram till 65–69 respektive 70–74 års ålder). Typfallen är valda utifrån ett par variabler, lönenivå och nuvarande

---

<sup>59</sup> Äldres arbetsutbud och möjligheter till sysselsättning – en kunskapsöversikt, Ds 2007:21, Finansdepartementet.

<sup>60</sup> För en utförligare genomgång se *Delpensionsavtalet inom det statliga området – Typfallsberäkningar av ekonomiska incitament för individen*, Hallberg, 2008-11-18. Promemorian är tillgänglig som elektronisk bilaga till granskningen, se [www.riksrevisionen.se/publikationer/granskningsrapporter](http://www.riksrevisionen.se/publikationer/granskningsrapporter) (år 2008). I bilagan redovisas också de antaganden som använts vid beräkningarna.

ålder, vilka påverkar det ekonomiska utfallet. Beräkningarna tar inte hänsyn till effekter av inkomstbeskattningen.

Det ekonomiska utfallet av delpension på 50 procent i kombination med arbete på halvtid jämförs i några olika scenarier. Här redovisas två av dessa, nämligen om individer födda år 1944 i stället för delpension valt att sluta arbeta helt och ta förtida uttag av tjänstepension och allmän ålderspension från 61 års ålder arbeta heltid fram till 65 års ålder och därefter ta ålderspension. Pensionsutfallet undersöks i form av att en ersättningsgrad beräknas för de olika scenarierna. Ersättningsgraden är definierad som inkomsten delad med den månadsinkomst som individen skulle ha haft vid fortsatt heltidsarbete fram till 65 års ålder.

Tabell 13 visar att på kort sikt, mellan 61 och 64 års ålder, får individer med delpension 79 procent av slutlönen i samtliga inkomstgrupper.<sup>61</sup> Alternativet att ta ut förtida uttag av tjänstepension och ålderspension under dessa år ger högre ersättning: ersättningskvoten hamnar på mellan 0,82 och 0,96 beroende på inkomstnivå.

Jämför man däremot de ekonomiska effekterna på sikt av att ta 50-procentig delpension med att sluta arbeta vid 61 års ålder och ta förtida pensionsuttag, ger förtida uttag sämre ersättning än delpension. För en individ född 1944 med en månadsinkomst på 30 000 kronor blir ersättningsgraden 0,41 under åren mellan 65 och 69 års ålder. Med delpensionen blir ersättningsgraden 0,69 under motsvarande år.

Hur ser då individens kostnad för delpension ut jämfört med att arbeta heltid fram till 65 års ålder? Beräkningarna visar att en individ som får delpension knappt förlorar någonting i framtida pension. Som mest minskar pensionen i de olika inkomstklasserna med en procentenhet från 65 till och med 69 års ålder.

**Tabell 13.** Ekonomiska skillnader mellan delpension, förtida uttag av pension (tjänstepension och ålderspension) och heltidsarbete

	Förtida uttag		Delpension		Arbeta heltid
	61–64 år	65–69 år	61–64 år	65–69 år	65–69 år
Månadslön					
16 000	0,82	0,48	0,79	0,77	0,78
30 000	0,83	0,41	0,79	0,69	0,70
50 000	0,96	0,44	0,79	0,78	0,78

Anm. Den ekonomiska skillnaden är uttryckt som en ersättningsgrad, det vill säga inkomsten delad med den månadsinkomst som individen skulle ha haft vid fortsatt heltidsarbete fram till 65 års ålder. Beräkningarna avser individer födda år 1944. Förtida uttag avser förtida uttag av tjänstepension och allmän ålderspension på heltid från 61 års ålder.

Källa: *Delpensionsavtalet inom det statliga området – Typfallsberäkningar av ekonomiska incitament för individen*, Hallberg, 2008-11-18. Promemorian är tillgänglig som elektronisk bilaga till granskningen, se [www.riksrevisionen.se/publikationer/granskningsrapporter](http://www.riksrevisionen.se/publikationer/granskningsrapporter) (år 2008).

<sup>61</sup> Ersättningen blir något lägre än 80 procent eftersom pensionsunderlaget är lägre än slutinkomsten.

Individens kostnad för delpension är fortsatt marginell om man ser till effekterna under ytterligare en femårsperiod, dvs. mellan 70 och 74 år. I de högre inkomstklasserna visar beräkningarna inte på några skillnader mellan att få delpension jämfört med att fortsätta arbeta heltid till 65 års ålder. Nedanstående tabell visar skillnaden i ersättningsgrad mellan att ta delpension på 50 procent och att arbeta heltid fram till 65 års ålder. Beräkningarna har gjorts för individer i olika åldrar och med olika inkomster.

**Tabell 14.** Skillnader i ersättningsgrad mellan att ta delpension med 50 procent och arbeta heltid fram till 65 års ålder

Månadslö n	Födda 1944		Födda 1962		Födda 1982	
	65–69 år	70–74 år	65–69 år	70–74 år	65–69 år	70–74 år
16 000	- 0,01	- 0,01	- 0,01	- 0,01	- 0,01	- 0,01
30 000	- 0,01	- 0,01	- 0,01	- 0,01	- 0,02	- 0,02
50 000	0,00	0,00	0,00	0,00	- 0,01	- 0,01

*Källa: Delpensionsavtalet inom det statliga området – Typfallsberäkningar av ekonomiska incitament för individen, Hallberg, 2008-11-18. Promemorian är tillgänglig som elektronisk bilaga till granskningen, se [www.riksrevisionen.se/publikationer/granskningsrapporter](http://www.riksrevisionen.se/publikationer/granskningsrapporter) (år 2008).*

## 5.2 Alternativ till delpension

Vi har också undersökt om delpensionen påverkat arbetsutbudet, det vill säga om arbetstagaren arbetat mer eller mindre än han eller hon skulle ha gjort om möjligheten till delpension inte funnits. Vi redovisar här de alternativ till delpension som delpensionstagare och företrädare för arbetsgivarna (linjecheferna) fört fram i våra enkätundersökningar.

**Tabell 15.** Bedömningar av arbetsutbudet om delpension inte hade beviljats

Arbetstagarnas bedömning		Arbetsgivarnas bedömning	
Arbetstiden hade inte minskat	65 %	Arbetstiden hade inte minskat	28 %
Arbetstiden hade minskat	27 %	Arbetstiden hade minskat	53 %
varav med sjukskrivning	9 %	varav med sjukskrivning	18 %

*Källa: Riksrevisionen.*

Två tredjedelar (65 procent) av dem som beviljades delpension år 2007 bedömer att de skulle fortsatt att arbeta i samma omfattning som tidigare fram till ordinarie ålderspension utan delpension. Alternativet till delpension hade i dessa fall varit fortsatt arbete. En dryg fjärdel av delpensionstagarna

bedömer att deras arbetstid hade minskat även utan delpension, knappt 10 procent tror att sjukskrivning då hade blivit aktuell.

Arbetsgivarföreträdarna gör en annan bedömning. I drygt en fjärdedel av fallen (28 procent) bedömer linjecheferna att de personer som beviljats delpension hade fortsatt arbeta i samma utsträckning utan delpension. Chefernas bedömning är att för närmare en femtedel (18 procent) av dem som beviljades delpension hade sjukskrivning varit ett alternativ till delpension.

Vissa myndigheter i fallstudien behandlar också denna fråga i sina interna riktlinjer för tillämpningen av delpensionsavtalet. Två myndigheter skriver i sina riktlinjer att det inte är tillåtet att förvärvsarbeta samtidigt som delpension beviljats. Övriga myndigheter hänvisar till sina regler för bisysslor.

I enkäten till delpensionstagarna ställde vi frågan om det varit aktuellt att arbeta hos annan arbetsgivare än den som beviljade delpension. Endast några procent svarade att så varit fallet.

### **5.3 Studier av delpensioners effekter på arbetsutbudet**

Forskning, baserad på empiriska undersökningar, som rör effekten på arbetsutbudet av delpensionslösningar finns refererad i bilaga 1. Forskningen som refereras omfattar olika delpensionslösningar i Sverige och internationellt. I nedanstående tabell lämnar vi en schematisk bild av resultatet av dessa studier när det gäller effekter på arbetsutbudet. Genomgången visar att det finns få empiriska forskningsresultat av effekter på arbetsutbudet av olika delpensionslösningar. De resultat som finns är dessutom motstridiga.

**Tabell 16.** Empiriska studier av delpensioners effekter på arbetsutbudet

Studier	Effekter på arbetsutbudet
Hansson-Brusewitz 1992	Arbetsutbudet över livsryckeln minskade i genomsnitt totalt sett när delpensionssystemet avskaffades.
Sundén 1994	60 procent av dem som valde delpension kom från gruppen som skulle ha fortsatt arbeta heltid i avsaknad av förmånen.
Wadensjö 2003	Den sammantagna effekten av delpensionssystemet ökar det totala antalet arbetade timmar, speciellt bland kvinnor.
Wadensjö 2006	Nettoeffekten av delpension på arbetade timmar är positiv, framför allt för kvinnor. Delpension kan motverka den framtida förekomsten av förtidspensioner.
Lachowska m.fl. 2008	Arbetsgivarens ekonomiska situation påverkar delpensionsuttaget. Inte bara universitetsinstitutioner med dåliga ekonomiska marginaler beviljar mer delpensioner utan även de med relativt goda ekonomiska marginaler. Ofta saknas efterfrågesidan i pensionsstudier trots att det är rimligt att arbetsgivarens avvägningar finns med som en av flera förklaringar när effekter av delpension analyseras.
Allen m.fl. 2003 & 2004	Delpension har negativa effekter på arbetsutbudet eftersom förmånen i första hand valts av individer som annars skulle ha arbetat heltid.

Anm. Med delpension avses här olika delpensionslösningar, i Sverige och utomlands.

Källa: *Delpensionsavtalet inom det statliga området – Typfallsberäkningar av ekonomiska incitament för individen*, Hallberg, 2008-11-18. Promemorian är tillgänglig som elektronisk bilaga till granskningen, se [www.riksrevisionen.se/publikationer/granskningsrapporter](http://www.riksrevisionen.se/publikationer/granskningsrapporter) (år 2008).

## 5.4 Sammanfattande iakttagelser

- Det finns starka ekonomiska incitament för individen att söka delpension. Den anställdes framtida pension påverkas i mycket liten utsträckning av att arbetstiden minskar med stöd av delpension. I de högre inkomstklasserna visar beräkningarna att den framtida pensionen inte påverkas alls under åren från 65 t.o.m. 69 års ålder. De anställdas kostnad för delpension i form av lägre framtida pension är marginell även om man ser till effekterna under den efterföljande femårsperioden, det vill säga mellan 70 och 74 års ålder.

- Det främsta syftet med delpensionsavtalet är att personer skulle ha möjlighet att arbeta mer än utan delpension. Två tredjedelar av de arbetstagare som beviljades delpension år 2007 bedömer att de skulle fortsatt arbeta i samma omfattning som tidigare fram till ordinarie ålderspension utan delpension.
- En dryg fjärdel av linjecheferna bedömer att av de individer som beviljats delpension för år 2007 hade en dryg fjärdedel fortsatt att arbeta i samma utsträckning som tidigare utan delpension.



## 6 Slutsatser och rekommendationer

Delpension till statligt anställda med stöd av nuvarande delpensionsavtal har betalats ut sedan år 2003. Antalet anställda med delpension har i det närmaste tredubblats och kostnaderna för delpension fyrdubblats på fem år. Antalet statligt anställda i åldern 61–64 år, det vill säga den ålder som berättigar till att ansöka om delpension, kommer under de närmaste åren att öka vilket talar för att antalet anställda med delpension kommer att öka och därmed även kostnaderna.

Den övergripande frågan som prövats i granskningen är om delpensioner fungerar som stöd för statliga arbetsgivare som vill öka möjligheterna för äldre anställda att arbeta fram till 65 års ålder. Riksdag och regering har med olika medel uppmuntrat äldre att i högre utsträckning vara kvar i arbetslivet. Delpensionsavtalet, som tecknats av Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna på det statliga området, kan räknas hit. Ett viktigt syfte för Arbetsgivarverket är att delpensionsavtalet ska kunna vara ett stöd för arbetsgivare som vill öka möjligheterna för äldre anställda att arbeta fram till 65 års ålder. Myndigheterna kan, enligt Arbetsgivarverkets rekommendationer, även använda delpension i andra syften. Hit hör kompetensväxling eller att utveckla kompetens i samband med att verksamheten förändras. Riksrevisionen har emellertid i denna granskning tagit fasta på Arbetsgivarverkets övergripande och uttalade syfte att delpensionen ska kunna användas för att öka möjligheterna för äldre medarbetare att arbeta mer än de annars skulle ha haft möjlighet till.

Riksrevisionen anser att mycket tyder på att utformningen och myndigheternas tillämpning av delpensionsavtalet sammantaget leder till att äldre arbetar mindre än de skulle ha gjort om möjligheten till delpension inte hade funnits, det vill säga att arbetsutbudet minskar.

### 6.1 Arbetsutbudet har troligen minskat

Riksrevisionens granskning ger inte, utifrån de enkätundersökningar som genomförts, något entydigt svar på frågan om hur delpension påverkar arbetsutbudet. Det är emellertid en hög andel av arbetstagarna som enligt sin egen bedömning hade fortsatt att arbeta i samma utsträckning som tidigare om inte möjligheten till delpension hade erbjudits dem. Med utgångspunkt i denna undersökning förefaller arbetsutbudet ha minskat snarare än ökat.

### 6.1.1 Förklaringar

Granskningen visar att det finns flera förklaringar till att arbetsutbudet inte tycks ha ökat som en följd av avtalet.

De ekonomiska villkoren med delpension är fördelaktiga för individen under de år delpension betalas ut eftersom arbetstidsförkortningen långt ifrån följs åt av en motsvarande inkomstminskning. En nedsättning av arbetstiden från heltid till 80 procent gör att arbetstagaren får behålla 92 procent av sin tidigare lön och en nedsättning av arbetstiden motsvarande 50 procent av heltid ger 80 procent av tidigare lön. Läger man till effekten av inkomstbeskattningen blir den ekonomiska skillnaden än mindre mellan att arbeta och vara ledig med delpension. Under förutsättning att individen har de ekonomiska marginaler som gör det möjligt att sänka inkomsterna under den tid delpension betalas ut så är det ekonomiska utfallet för individen fördelaktigt.

Riksrevisionens beräkningar visar att den ekonomiska kostnaden för delpension är marginell även om man ser till effekterna för individens framtida pension. Beräkningarna utgår från typfall och visar att för individer med höga inkomster är det knappt någon skillnad alls i termer av framtida pension mellan att välja delpension och att fortsätta arbeta heltid.

Även för enskilda myndigheter finns det vissa ekonomiska incitament att bevilja delpension till de anställda. Givet att den tid som delpensionen frigör hos en anställd inte ersätts med ny personal, så innebär delpension att kostnaderna för myndigheten som beviljar delpension minskar jämfört med om den anställda fortsatt arbeta heltid. En viss del, om än mindre, av kostnaden för individens framtida pension förs dessutom över som en kostnad på myndigheterna att gemensamt dela på.

Ytterligare en förklaring till att arbetsutbudet inte ökar är att delpensionsavtalet tycks befästa 65 år som norm för pension. Detta strider mot strävan i den allmänna ålderspensionen att betrakta pensionsåldern som flexibel och mot ambitionen att stödja individer att arbeta upp i åren. Flera företrädare för de myndigheter som ingick i granskningens fallstudie ansåg att delpension ger så generösa villkor att de som beviljas delpension inte "kan göra anspråk på att få jobba kvar" på myndigheten från och med 65 års ålder.

### 6.1.2 Konsekvenser och ansvar

Det finns en risk, vilket framgått ovan, att personer som haft delpension ställer in sig på att pensioneras vid 65 års ålder. Att ta steget att arbeta heltid från och med 65 års ålder kan av många upplevas som alltför stort efter några års deltidsarbete.

Granskningen av hur myndigheterna tillämpat delpensionen i praktiken visar, enligt Riksrevisionen, att arbetsgivarna inte i tillräcklig grad beaktar det

övergripande syftet med avtalet: att öka arbetsutbudet. Myndigheterna prövar inte i tillräcklig grad möjligheterna att anpassa arbetsuppgifter och arbetsorganisation till de förändrade behov som äldre medarbetare kan ha. Riksrevisionen ser därför en risk för att arbetsgivarna med delpensionen friköper sig från sitt ansvar att anpassa arbetet till de krav som kan följa av att medarbetarna blir allt äldre. Att bevilja delpension kan i ett snävt perspektiv ses som en enkel och smidig lösning. Det kan finnas andra alternativ som myndighetsledningarna inte prövar och som har mindre negativ effekt på arbetsutbudet.

## 6.2 Kunskap saknas som stöd för att utveckla en samordnad arbetsgivarpolitik

Både Arbetsgivarverket och enskilda myndigheter har i uppgift att samordna den statliga arbetsgivarpolitiken. Riksrevisionen konstaterar att det delegerade ansvaret för arbetsgivarpolitiken innebär att myndigheterna enskilt och gemensamt har ett ansvar för att uppmärksamma frågor om delpensionsavtalets tillämpning och effekter. Här har också Arbetsgivarverket och dess olika organ en uppgift att fylla. En viktig förutsättning för att kunna utveckla och samordna arbetsgivarpolitiken är att såväl de enskilda myndigheterna som Arbetsgivarverket har kunskap om hur delpensionsavtalet tillämpas och vilka effekter delpensionerna har på arbetsutbudet. Systematiska uppföljningar är en viktig del för att bygga upp sådan kunskap och dessa saknas i dag, enligt Riksrevisionen.

### 6.2.1 *Arbetsgivarverket har inte en tydlig bild av hur avtalet tillämpas hos enskilda myndigheter*

Granskningen visar att skillnaderna är stora i hur delpensionsavtalet tillämpas vid olika myndigheter när man ser till hur hög andel av de anställda som beviljas delpension.

Variationerna av hur delpensionsavtalet tillämpas har olika orsaker. Myndigheternas ekonomiska situation och de verksamhetsmässiga kraven påverkar förutsättningarna för i vilken utsträckning myndigheterna beviljar delpension till sina anställda. De stora skillnaderna mellan myndigheterna är också ett uttryck för att myndigheternas ledningar har olika inställning till delpensionsavtalet. I fallstudien har majoriteten av företrädarna för myndigheternas ledningar uttryckt en i huvudsak positiv inställning till delpensioner. De menar att delpensionsavtalet används för att på ett smidigt och skoningsamt sätt avveckla personal vid övertalighet. Andra företrädare menar att delpensionsavtalet är bra ur ett arbetsmiljöperspektiv genom att det skapar

förutsättningar för anställda att arbeta längre upp i åren, det gör att fler orkar och får lust att arbeta. De kritiska rösterna menar att delpensionsavtalet genom sin konstruktion sätter en gräns vid 65 års ålder som inte stämmer överens med ambitionen att uppmuntra anställda att arbeta längre.

Av granskningen framgår att Arbetsgivarverket tagit del av Statens pensionsverks årliga uppföljningar men annars inte i dokumenterad form följt upp myndigheternas tillämpning av delpensionsavtalet. Det finns inget underlag som beskriver enskilda myndigheters tillämpning, motiv för att bevilja delpension eller vilka effekter delpensionerna haft på arbetsutbudet. Arbetsgivarverket har dock för avsikt att tillsammans med de centrala arbetstagarorganisationerna på det statliga avtalsområdet före utgången av år 2008 stämna av avtalets effekt, bland annat kopplat till arbetslinjen.

Arbetsgivarverket har heller inte arkiverat de konsekvensanalyser verket utgick från i förhandlingarna som fördes då delpensionsavtalet tecknades. Riksrevisionen anser att ett sådant underlag hade varit värdefullt att ha tillgång till, inte minst som en viktig referens för att kunna bedöma om kostnadsutvecklingen hållit sig inom de ramar som sattes upp och för att se om intentionerna med delpensionsavtalet infriats.

### 6.2.2 *Även kunskaperna hos myndigheterna är ofta otillräcklig*

Inte heller myndigheterna skaffar sig alltid en klar bild av de anställdas intresse för delpension. Det är till exempel vanligt att ansökningsförfarandet inte är utformat så att det ger en rättvisande bild av de anställdas egentliga intresse av delpension. De individer som underhand får besked om att de inte skulle beviljas delpension väljer många gånger att inte ansöka. Detta kan försvåra möjligheten att bedöma om myndigheterna i sin tillämpning av delpensionsavtalet lever upp till parternas intention om att arbetsgivaren i största möjliga utsträckning bör tillmötesgå arbetstagarens önskemål om delpension.

### 6.2.3 *Statens pensionsverks information är otillräcklig*

Statens pensionsverk följer på regeringens uppdrag utvecklingen av delpensionerna på nationell nivå. Riksrevisionen anser att uppföljningen belyser delpensionernas utveckling i staten ur flera viktiga perspektiv som kön, ålder och delpensionernas omfattning. Däremot har inga uppföljningar gjorts av i vilken omfattning eller med vilka motiv enskilda myndigheter tillämpat delpensionsavtalet. Riksrevisionen anser därför att den information på övergripande nivå som Statens pensionsverk tar fram inte är tillräcklig för enskilda myndigheter och Arbetsgivarverket. Utan mer myndighetsspecifik information saknas, enligt Riksrevisionen, förutsättningar för enskilda

myndigheter såväl som Arbetsgivarverket att med kunskap som grund utveckla tillämpningen av delpensionsavtalet så att det blir ett effektivt arbetsgivarpolitiskt instrument. Det bör dock framhållas att Statens pensionsverk på eget initiativ tagit fram viss myndighetsspecifik information.

### 6.3 Rekommendationer

Riksrevisionen lämnar rekommendationer om delpensionsavtalet som syftar till att öka möjligheterna för äldre anställda i staten att arbeta längre. Vidare syftar Riksrevisionens rekommendationer till att skapa bättre förutsättningar för enskilda myndigheter och Arbetsgivarverket att stämma av behovet av att samordna myndigheternas tillämpning av delpensionsavtalet.

Riksrevisionen rekommenderar följande:

- Arbetsgivarverket bör, som ett led i sin roll att utveckla och samordna den statliga arbetsgivarpolitiken, följa upp om delpensionsavtalet med dagens konstruktion har förutsättningar att leda till ett ökat arbetsutbud. I detta sammanhang bör även konsekvenserna av nuvarande åldersgräns för delpensionen uppmärksammas.
- De statliga myndigheterna och Arbetsgivarverket bör skaffa sig bättre kunskap för att kunna bedöma om det finns behov av att samordna myndigheternas tillämpning av delpensionsavtalet. Det krävs mer kunskap om till exempel i vilka sammanhang och till vilka anställda myndigheter beviljar delpension. Det krävs också mer kunskap om delpensionernas konsekvenser för de anställda och för myndighetens verksamhet och ekonomi.
- Arbetsgivarverket och de statliga myndigheterna bör se över hur tillämpningen av delpensionsavtalet skulle kunna utvecklas för att i högre grad än i dag leda till att arbetsutbudet ökar. En möjlig väg kan vara att i högre utsträckning individuellt pröva varje enskild ansökan och i större omfattning än hittills låta bedömningar om effekter på arbetsutbudet vara vägledande då myndigheterna beviljar anställda delpension. I denna prövning bör ingå att diskutera möjligheten av att anpassa arbetsuppgifter och arbetsorganisation.



## Referenser

### **Förordningar**

Myndighetsförordning (2007:515)

Förordning (1976:1021) om statliga kollektivavtal m.m.

Förordning (1997:131) med instruktion för Statens pensionsverk

Förordning (2007:829) med instruktion för Arbetsgivarverket

### **Propositioner, regleringsbrev och regeringsbeslut**

Prop. 2000/01:78 *Rätt att arbeta till 67 års ålder*, bet. 2000/01:AU10

Prop. 2002/03:1 *Budgetproposition för 2003*

Prop. 2003/04:1 *Budgetproposition för 2004*, bet. 2003/04: FiU2, rskr. 2003/04:125, rskr. 2003/04:126, rskr. 2003/04:127.

Prop. 2006/07:1 *Budgetproposition för 2007*

Prop. 2007/08:24 *Vissa personbeskattningsfrågor*

Prop. 2008/09:1 *Budgetproposition för 2009*

Regleringsbrev för budgetåret 2002 avseende Arbetsgivarverket

*Regeringsbeslut nr 42, 2003-02-06, Finansdepartementet*

### **Statens offentliga utredningar**

SOU 2002:32 *Den arbetsgivarpolitiska delegeringen i staten*

– *en samlad utvärdering*

DS 2007:21 *Äldres arbetsutbud och möjligheter till sysselsättning*

– *en kunskapsöversikt*

### **Övrigt**

Arbetsgivarverket (2002). *Avtal om delpension – kommentarer*

Arbetsgivarverket (2007). *Den arbetsgivarpolitiska delegeringen inom staten*, Agv 2007:3

*Förhandlingsprotokoll 2002-02-02, ändringar införda 2002-10-25, upprättat av Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna på det statliga avtalsområdet*

*Förhandlingsprotokoll 2005-12-08 upprättat av Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna på det statliga avtalsområdet*

Göteborgs universitet, personalavdelningen 2005. *Uppföljning av delpensionsavtalets tillämpning, 2005-04-08*

- Lachowska, Marta m.fl. Delpension. Artikel ur Hartman, Laura, red. (2008) *Välfärd på deltid*, SNS förlag
- Gabriella Sjögren Lindqvist och Eskil Wadensjö (2005). *Inte bara socialförsäkringar – kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall*, ESS 2005:2, Finansdepartementet
- Statens pensionsverk 2007. *Pensionsavgångar inom statsförvaltningen*. Kommentarer, bilaga, 2007-02-28
- Statens pensionsverk 2007, *Pensionshandboken*, version 1.0
- Statens pensionsverk 2008, *Statliga pensionsavgångar 2007*
- Statens pensionsverk 2008, *Statliga pensioner – trender och tendenser*, dnr 2008-311-7



## Bilaga 1 Enkät till linjechefer

Statisticon AB har på uppdrag av Riksrevisionen genomfört två enkätundersökningar. I den första undersökningen ingår chefer som varit med om att fatta beslut om delpension som betalats ut år 2007 vid fem av granskningens sex fallstudiemyndigheter. Undersökningen omfattar cheferna till 201 delpensionärer vid de utvalda myndigheterna. Resultattabeller från denna undersökning redovisas här i bilaga 1.

### 1. Ange hur väl du instämmer du i följande påståenden kring motiven för att bevilja NN delpension

a) Jag/vi ville möta NN:s önskemål om delpension

		Andel (%)					Antal	
		Instämmer helt	Instämmer delvis	Varken eller	Tar delvis avstånd från	Tar helt avstånd från	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	82	13	2	0	0	3	173
Kön	Kvinnor	77	14	2	0	0	6	97
	Män	88	11	1	0	0	0	76
Inkomst	≤ 21 999 kr	84	8	3	0	0	5	37
	22 000 - 25 999 kr	80	15	2	0	0	3	60
	26 000 kr - 29 999 kr	80	10	3	0	0	7	30
	30 000 kr - 34 999 kr	83	17	0	0	0	0	23
	≥ 35 000 kr	87	13	0	0	0	0	23
Omfattning	≤ 20 %	81	13	2	0	0	4	83
	21-49 %	77	13	0	0	0	10	31
	50 %	86	12	2	0	0	0	59

**1. Ange hur väl du instämmer du i följande påståenden kring motiven för att bevilja NN delpension**

b) Jag/vi ville öka möjligheten för NN att arbeta mer genom att förebygga/ minska risken för annan omfattande frånvaro, som t.ex. sjukskrivning

		Andel (%)						Antal
		Instäm- mer helt	Instäm- mer delvis	Varken eller	Tar delvis avstånd från	Tar helt avstånd från	Ej svar	Totalt antal svar
Kön	Totalt	20	21	24	6	17	12	173
	Kvinnor	20	21	28	6	13	12	97
	Män	20	21	20	7	22	11	76
Inkomst	≤ 21 999 kr	19	27	14	5	27	8	37
	22 000 - 25 999 kr	23	15	22	8	23	8	60
	26 000 kr - 29 999 kr	23	17	23	3	10	23	30
	30 000 kr - 34 999 kr	4	30	39	4	9	13	23
	≥ 35 000 kr	22	22	35	9	4	9	23
	Omfattning ≤ 20 %	20	19	28	4	17	12	83
21-49 %	19	29	23	10	6	13	31	
50 %	19	19	20	8	24	10	59	

**1. Ange hur väl du instämmer du i följande påståenden kring motiven för att bevilja NN delpension**

c) Jag/vi ville tillgodose arbetsgivarens önskan om att behålla eller rekrytera annan personal

		Andel (%)						Antal
		Instäm- mer helt	Instäm- mer delvis	Varken eller	Tar delvis avstånd från	Tar helt avstånd från	Ej svar	Totalt antal svar
Kön	Totalt	12	19	22	7	29	12	173
	Kvinnor	14	19	25	6	24	12	97
	Män	8	20	18	8	36	11	76
Inkomst	≤ 21 999 kr	5	5	30	16	35	8	37
	22 000 - 25 999 kr	12	23	23	3	33	5	60
	26 000 kr - 29 999 kr	13	20	10	7	23	27	30
	30 000 kr - 34 999 kr	9	22	17	4	30	17	23
	≥ 35 000 kr	22	26	26	4	13	9	23
	Omfattning ≤ 20 %	10	17	23	6	33	12	83
21-49 %	16	23	19	3	23	16	31	
50 %	12	20	22	10	27	8	59	

1. Ange hur väl du instämmer du i följande påståenden kring motiven för att bevilja NN delpension

d) Jag/vi ville öka möjligheten att inom myndigheten överföra kompetens

		Andel (%)						Antal
		Instäm- mer helt	Instäm- mer delvis	Varken eller	Tar delvis avstånd från	Tar helt avstånd från	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	9	36	20	5	18	12	173
Kön	Kvinnor	8	36	21	4	18	13	97
	Män	9	37	20	5	18	11	76
Inkomst	≤ 21 999 kr	8	14	32	8	27	11	37
	22 000–25 999 kr	8	45	17	5	20	5	60
	26 000 kr–29 999 kr	7	47	10	0	10	27	30
	30 000 kr–34 999 kr	4	39	17	0	22	17	23
	≥ 35 000 kr	17	35	26	9	4	9	23
Omfattning	≤ 20 %	5	34	18	5	24	14	83
	21-49 %	13	39	23	3	10	13	31
	50 %	12	39	22	5	14	8	59

1. Ange hur väl du instämmer du i följande påståenden kring motiven för att bevilja NN delpension

e) Jag/vi ville avveckla sådan kompetens som myndigheten har, eller kommer att få överskott på

		Andel (%)						Antal
		Instäm- mer helt	Instäm- mer delvis	Varken eller	Tar delvis avstånd från	Tar helt avstånd från	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	2	7	12	10	54	15	173
Kön	Kvinnor	1	5	11	9	56	18	97
	Män	4	9	12	11	53	12	76
Inkomst	≤ 21 999 kr	3	14	14	5	54	11	37
	22 000–25 999 kr	2	3	8	12	67	8	60
	26 000 kr–29 999 kr	3	10	7	7	47	27	30
	30 000 kr–34 999 kr	0	0	17	17	43	22	23
	≥ 35 000 kr	4	9	17	9	43	17	23
Omfattning	≤ 20 %	2	4	8	6	64	16	83
	21-49 %	3	3	10	16	48	19	31
	50 %	2	14	17	12	44	12	59

## 2. Beviljades NN delpension i den omfattning han/hon ansökte om?

		Andel (%)			Antal
		Ja	Nej	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	94	5	1	173
Kön	Kvinnor	92	8	0	97
	Män	97	1	1	76
Inkomst	≤ 21 999 kr	97	0	3	37
	22 000–25 999 kr	97	3	0	60
	26 000 kr–29 999 kr	83	17	0	30
	30 000 kr–34 999 kr	91	9	0	23
	≥ 35 000 kr	100	0	0	23
Omfattning	≤ 20 %	90	10	0	83
	21-49 %	97	3	0	31
	50 %	98	0	2	59

## 3. Lämnade du en motivering till varför NN beviljades delpension?

		Andel (%)					Antal
		Endast skriftligt	Endast muntligt	Både skriftligt och muntligt	Varken skriftligt eller muntligt	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	36	18	28	16	2	173
Kön	Kvinnor	38	13	31	13	4	97
	Män	34	24	24	18	0	76
Inkomst	≤ 21 999 kr	41	14	27	22	0	37
	22 000–25 999 kr	25	30	22	23	0	60
	26 000 kr–29 999 kr	33	13	40	0	13	30
	30 000 kr–34 999 kr	48	4	30	17	0	23
	≥ 35 000 kr	52	13	30	4	0	23
Omfattning	≤ 20 %	34	25	24	14	2	83
	21-49 %	39	6	35	16	3	31
	50 %	39	14	29	17	2	59

**4. I vilken utsträckning tog du hänsyn till verksamhetens krav och myndighetens ekonomiska förutsättningar när NN beviljades delpension?**

		Andel (%)				Antal
		I hög utsträckning	I låg utsträckning	Inte alls	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	65	20	12	3	173
Kön	Kvinnor	67	20	9	4	97
	Män	62	21	16	1	76
Inkomst	≤ 21 999 kr	51	32	14	3	37
	22 000–25 999 kr	67	18	15	0	60
	26 000 kr–29 999 kr	67	10	10	13	30
	30 000 kr–34 999 kr	74	22	4	0	23
	≥ 35 000 kr	70	17	13	0	23
Omfattning	≤ 20 %	60	24	13	2	83
	21-49 %	68	23	6	3	31
	50 %	69	14	14	3	59

**5. I vilken utsträckning tog du hänsyn till NN:s önskemål om delpension?**

		Andel (%)				Antal
		I hög utsträckning	I låg utsträckning	Inte alls	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	97	3	1	0	173
Kön	Kvinnor	97	3	0	0	97
	Män	96	3	1	0	76
Inkomst	≤ 21 999 kr	92	5	3	0	37
	22 000–25 999 kr	100	0	0	0	60
	26 000 kr–29 999 kr	93	7	0	0	30
	30 000 kr–34 999 kr	96	4	0	0	23
	≥ 35 000 kr	100	0	0	0	23
Omfattning	≤ 20 %	96	4	0	0	83
	21-49 %	100	0	0	0	31
	50 %	95	3	2	0	59

## 6. Gjorde du en individuell prövning av NN:s ansökan om delpension?

I vilken utsträckning kan prövningen sägas vara individuellt prövad?

		Andel (%)				Antal
		I hög utsträckning	I låg utsträckning	Inte alls	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	79	9	11	1	173
Kön	Kvinnor	77	10	11	1	97
	Män	82	8	11	0	76
Inkomst	≤ 21 999 kr	62	16	22	0	37
	22 000–25 999 kr	82	10	8	0	60
	26 000 kr–29 999 kr	87	3	7	3	30
	30 000 kr–34 999 kr	87	0	13	0	23
	≥ 35 000 kr	83	13	4	0	23
Omfattning	≤ 20 %	83	10	7	0	83
	21-49 %	81	10	6	3	31
	50 %	73	8	19	0	59

## 7. Vilken typ av stöd har du använt dig av i samband med beslutet om delpension?

Mer än ett svarsalternativ kan anges

		Andel (%)					Antal
		Interna riktlinjer	Stämt av med kollegor eller annan personal/HR-funktion	Arbetsgivarverkets kommentarer till delpensionsavtalet	Annan form av stöd	Använde inget stöd	Totalt antal svar
	Totalt	71	58	16	2	0	173
Kön	Kvinnor	72	57	20	4	0	97
	Män	68	61	12	0	0	76
Inkomst	≤ 21 999 kr	70	54	19	3	0	37
	22 000–25 999 kr	67	68	13	0	0	60
	26 000 kr–29 999 kr	67	43	17	7	0	30
	30 000 kr–34 999 kr	68	65	17	4	0	23
	≥ 35 000 kr	78	52	17	0	0	23
Omfattning	≤ 20 %	69	55	18	4	0	83
	21-49 %	68	68	16	0	0	31
	50 %	75	58	14	2	0	59

**8. Har du med NN tagit upp villkoren för förvärvsarbete under tiden med delpension?**

		Andel (%)			Antal
		Ja	Nej	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	49	51	0	173
Kön	Kvinnor	49	51	0	97
	Män	49	51	0	76
Inkomst	≤ 21 999 kr	49	51	0	37
	22 000–25 999 kr	40	60	0	60
	26 000 kr–29 999 kr	50	50	0	30
	30 000 kr–34 999 kr	61	39	0	23
	≥ 35 000 kr	61	39	0	23
Omfattning	≤ 20 %	49	51	0	83
	21-49 %	63	37	0	31
	50 %	69	31	0	59

**9. Framgick av beslutet om delpension att NN ska informera arbetsgivaren om eventuellt förvärvsarbete under tiden med delpension**

		Andel (%)			Antal
		Ja	Nej	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	55	41	4	173
Kön	Kvinnor	51	42	7	97
	Män	61	39	0	76
Inkomst	≤ 21 999 kr	65	35	0	37
	22 000–25 999 kr	48	48	3	60
	26 000 kr–29 999 kr	53	30	17	30
	30 000 kr–34 999 kr	57	43	0	23
	≥ 35 000 kr	57	43	0	23
Omfattning	≤ 20 %	43	49	7	83
	21-49 %	55	45	0	31
	50 %	71	27	2	59

**10. Diskuterades möjligheten att anpassa arbetet och organisationen för att göra det möjligt för NN att fortsätta arbeta utan delpension?**

		Andel (%)			Antal
		Ja	Nej	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	14	85	1	173
Kön	Kvinnor	11	88	1	97
	Män	18	82	0	76
Inkomst	≤ 21 999 kr	5	92	3	37
	22 000–25 999 kr	12	88	0	60
	26 000 kr–29 999 kr	17	83	0	30
	30 000 kr–34 999 kr	22	78	0	23
	≥ 35 000 kr	26	74	0	23
Omfattning	≤ 20 %	17	83	0	83
	21-49 %	10	87	3	31
	50 %	14	86	0	59

**11. Arbetar NN efter att han/hon beviljats delpension med att föra över kompetens till andra anställda?**

		Andel (%)				Antal
		I större utsträckning än tidigare	I samma utsträckning som tidigare	I mindre utsträckning än tidigare	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	27	61	11	0	173
Kön	Kvinnor	31	60	8	1	97
	Män	22	63	14	0	76
Inkomst	≤ 21 999 kr	19	59	22	0	37
	22 000–25 999 kr	25	62	12	2	60
	26 000 kr–29 999 kr	33	63	3	0	30
	30 000 kr–34 999 kr	30	65	4	0	23
	≥ 35 000 kr	35	57	9	0	23
Omfattning	≤ 20 %	23	67	10	0	83
	21-49 %	39	55	6	0	31
	50 %	27	56	15	2	59



**12. Tror du att NN:s arbetstid hade minskats under den återstående tiden fram till ordinarie pensionsålder om han/hon inte beviljats delpension?**

		Andel (%)							Antal	
		Förtida uttag av ålderspension	Ökad sjukfrånvaro	Pensionsersättning från Trygghetsavtalet	Annan tjänstledighet	Vet ej på vilket sätt	Nej	Har ingen uppfattning	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	4	18	3	4	24	28	16	3	173
Kön	Kvinnor	3	19	1	5	26	25	18	4	97
	Män	5	17	5	3	22	33	13	1	76
Inkomst	≤ 21 999 kr	3	22	0	3	16	38	14	5	37
	22 000–25 999 kr	3	25	3	7	27	18	15	2	60
	26 000 kr–29 999 kr	7	17	3	0	23	27	20	3	30
	30 000 kr–34 999 kr	4	4	4	4	26	35	17	4	23
	≥ 35 000 kr	4	9	4	4	30	35	13	0	23
Omfattning	≤ 20 %	6	16	2	7	22	25	20	1	83
	21-49 %	3	23	3	3	29	32	3	3	31
	50 %	2	19	3	0	25	31	15	5	59

**13. Om NN inte beviljats delpension, tror du att han/hon under den återstående arbetstiden fram till ordinarie pensionsålder hade arbetat ...**

		Andel (%)				Antal
		... mer	... i samma utsträckning	... mindre	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	8	39	50	3	173
Kön	Kvinnor	9	41	45	4	97
	Män	7	36	55	3	76
Inkomst	≤ 21 999 kr	5	43	46	5	37
	22 000–25 999 kr	5	35	58	2	60
	26 000 kr–29 999 kr	7	47	43	3	30
	30 000 kr–34 999 kr	17	30	43	9	23
	≥ 35 000 kr	13	39	48	0	23
Omfattning	≤ 20 %	7	43	48	1	83
	21-49 %	3	26	68	3	31
	50 %	12	39	42	7	59



## Bilaga 2 Enkät till delpensionstagare

Statisticon AB har på uppdrag av Riksrevisionen genomfört två enkätundersökningar. I den andra undersökningen ingår samtliga personer som fått ett beslut om delpension som betalats ut under år 2007, sammanlagt 2 037 personer. Resultattabeller från denna undersökning redovisas här i bilaga 2.

### 1. Från vem fick du först kännedom om möjligheten att söka delpension?

Mer än ett svarsalternativ möjligt

		Andel (%)						Antal
		Arbets- givare	Fackför- bund	Kollegor	Vänner/ bekanta/ familj	Media	Annat sätt	Totalt antal svar
	Totalt	26	12	55	5	3	3	1 820
Kön	Kvinnor	28	12	54	5	3	4	998
	Män	24	13	55	4	4	3	822
Inkomst	≤ 21 999 kr	25	13	56	5	3	2	361
	22 000–25 999 kr	25	15	58	3	2	3	438
	26 000 kr–29 999 kr	24	11	59	5	4	2	333
	30 000 kr–34 999 kr	25	11	54	6	3	3	322
	≥ 35 000 kr	31	9	44	6	5	6	366
Omfattning	≤ 20 %	25	11	57	5	2	3	1 102
	21–49 %	29	15	48	4	5	4	239
	50 %	28	13	52	5	4	4	479

**2. Hur väl instämmer du i följande påståenden om dina motiv för att ansöka om delpension?**

a) Jag hade behov av att gå ner i arbetstid för att orka fortsätta arbeta

		Andel (%)						Antal
		Instäm- mer helt	Instäm- mer delvis	Varken eller	Tar delvis avstånd från	Tar helt avstånd från	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	25	27	12	8	18	10	1 820
Kön	Kvinnor	27	27	11	7	16	12	998
	Män	22	27	14	10	20	8	822
Inkomst	≤ 21 999 kr	30	22	12	5	17	14	361
	22 000–25 999 kr	28	26	12	7	18	10	438
	26 000 kr–29 999 kr	23	28	11	10	17	11	333
	30 000 kr–34 999 kr	25	26	11	9	20	9	322
	≥ 35 000 kr	18	32	14	10	19	7	366
Omfattning	≤ 20 %	22	27	12	8	19	12	1 102
	21–49 %	30	35	13	8	11	4	239
	50 %	28	22	13	8	20	9	479

**2. Hur väl instämmer du i följande påståenden om dina motiv för att ansöka om delpension?**

b) Jag ville gå ner i arbetstid för att få mer fritid

		Andel (%)						Antal
		Instäm- mer helt	Instäm- mer delvis	Varken eller	Tar delvis avstånd från	Tar helt avstånd från	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	48	32	5	3	3	8	1 820
Kön	Kvinnor	51	30	4	3	2	10	998
	Män	45	34	7	4	4	7	822
Inkomst	≤ 21 999 kr	55	27	5	3	1	9	361
	22 000–25 999 kr	50	30	3	4	3	11	438
	26 000 kr–29 999 kr	49	32	5	3	3	8	333
	30 000 kr–34 999 kr	47	33	7	2	4	7	322
	≥ 35 000 kr	41	39	8	4	3	6	366
Omfattning	≤ 20 %	55	30	4	2	2	8	1 102
	21–49 %	41	38	5	5	3	8	239
	50 %	38	35	9	5	4	9	479

**2. Hur väl instämmer du i följande påståenden om dina motiv för att ansöka om delpension?**

c) Jag ville gå ner i arbetstid för jag hade inte tillräcklig motivation att arbeta

		Andel (%)					Antal	
		Instäm- mer helt	Instäm- mer delvis	Varken eller	Tar delvis avstånd från	Tar helt avstånd från	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	4	15	12	14	39	16	1 820
Kön	Kvinnor	4	10	11	14	42	20	998
	Män	5	21	13	15	34	11	822
Inkomst	≤ 21 999 kr	4	15	14	12	34	22	361
	22 000–25 999 kr	5	13	13	14	38	18	438
	26 000 kr–29 999 kr	6	14	8	15	43	14	333
	30 000 kr–34 999 kr	4	15	12	16	39	14	322
	≥ 35 000 kr	3	17	14	16	40	11	366
Omfattning	≤ 20 %	4	13	13	14	39	17	1 102
	21–49 %	4	12	11	17	42	14	239
	50 %	5	20	11	14	36	13	479

**2. Hur väl instämmer du i följande påståenden om dina motiv för att ansöka om delpension?**

d) Jag ville ge yngre kollegor möjlighet till mer arbete

		Andel (%)					Antal	
		Instäm- mer helt	Instäm- mer delvis	Varken eller	Tar delvis avstånd från	Tar helt avstånd från	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	6	15	23	8	31	16	1 820
Kön	Kvinnor	5	12	22	9	31	21	998
	Män	7	19	24	8	31	11	822
Inkomst	≤ 21 999 kr	5	11	27	6	29	22	361
	22 000–25 999 kr	7	14	22	8	30	18	438
	26 000 kr–29 999 kr	6	14	25	9	31	16	333
	30 000 kr–34 999 kr	7	15	24	7	33	14	322
	≥ 35 000 kr	6	23	16	10	33	11	366
Omfattning	≤ 20 %	6	12	22	8	34	18	1 102
	21–49 %	5	18	24	10	28	13	239
	50 %	7	22	24	7	25	15	479

**2. Hur väl instämmer du i följande påståenden om dina motiv för att ansöka om delpension?**

e) Jag ville uppfylla arbetsgivarens önskemål om att jag skulle minska min arbetstid

		Andel (%)						Antal
		Instäm- mer helt	Instäm- mer delvis	Varken eller	Tar delvis avstånd från	Tar helt avstånd från	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	1	2	4	3	73	17	1 820
Kön	Kvinnor	1	2	4	2	71	21	998
	Män	1	3	4	3	76	12	822
Inkomst	≤ 21 999 kr	1	3	6	2	66	23	361
	22 000–25 999 kr	0	2	4	3	73	18	438
	26 000 kr–29 999 kr	1	2	4	3	73	17	333
	30 000 kr–34 999 kr	1	1	5	3	76	15	322
	≥ 35 000 kr	2	3	2	2	78	11	366
Omfattning	≤ 20 %	1	1	5	2	74	18	1 102
	21–49 %	1	1	3	4	75	15	239
	50 %	2	5	4	4	71	15	479

**2. Hur väl instämmer du i följande påståenden om dina motiv för att ansöka om delpension?**

f) Jag ville minska arbetstiden för att kunna arbeta med annat avlönat arbete

		Andel (%)						Antal
		Instäm- mer helt	Instäm- mer delvis	Varken eller	Tar delvis avstånd från	Tar helt avstånd från	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	1	2	3	2	76	17	1 820
Kön	Kvinnor	0	1	2	1	75	21	998
	Män	1	3	4	3	77	12	822
Inkomst	≤ 21 999 kr	0	0	3	1	73	23	361
	22 000– 25 999 kr	1	1	2	2	75	19	438
	26 000 kr–29 999 kr	0	2	3	2	75	17	333
	30 000 kr–34 999 kr	0	1	3	2	79	14	322
	≥ 35 000 kr	1	3	4	2	78	11	366
Omfattning	≤ 20 %	1	1	3	1	76	18	1 102
	21–49 %	0	1	3	1	81	14	239
	50 %	1	3	4	3	73	15	479

### 3. Ansökte du om delpension i den omfattning du önskade?

		Andel (%)			Antal
		Ja	Nej	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	94	6	0	1 820
Kön	Kvinnor	94	5	1	998
	Män	93	6	0	822
Inkomst	≤ 21 999 kr	96	3	1	361
	22 000–25 999 kr	94	6	0	438
	26 000 kr–29 999 kr	94	6	0	333
	30 000 kr–34 999 kr	92	8	0	322
	≥ 35 000 kr	93	6	1	366
Omfattning	≤ 20 %	92	8	0	1 102
	21–49 %	94	6	0	239
	50 %	98	1	1	479

### 5. Beviljades du delpension i den omfattning du ansökte om?

		Andel (%)			Antal
		Ja	Nej, jag beviljades delpension i lägre omfattning	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	94	6	1	1 820
Kön	Kvinnor	95	5	1	998
	Män	93	7	1	822
Inkomst	≤ 21 999 kr	96	4	0	361
	22 000–25 999 kr	92	7	1	438
	26 000 kr–29 999 kr	92	8	1	333
	30 000 kr–34 999 kr	93	7	1	322
	≥ 35 000 kr	96	3	1	366
Omfattning	≤ 20 %	92	8	1	1 102
	21–49 %	93	6	1	239
	50 %	99	1	0	479

## 6. Har dina arbetsuppgifter minskat efter att du beviljades delpension?

		Andel (%)				Antal
		Ja, minskningen motsvarar ungefär min minskade arbetstid	Ja, men minskningen är mindre än min minskade arbetstid	Nej, jag har lika omfattande arbetsuppgifter som tidigare	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	36	29	32	2	1 820
Kön	Kvinnor	34	28	36	2	998
	Män	40	30	28	2	822
Inkomst	≤ 21 999 kr	32	20	47	1	361
	22 000–25 999 kr	36	25	37	2	438
	26 000 kr–29 999 kr	40	29	28	2	333
	30 000 kr–34 999 kr	34	34	30	2	322
	≥ 35 000 kr	40	39	19	2	366
Omfattning	≤ 20 %	28	26	43	2	1 102
	21–49 %	45	33	19	2	239
	50 %	51	33	15	1	479

## 7. Hur anser du att de ekonomiska villkoren för delpension är för dig?

		Andel (%)				Antal	
		Mycket fördelaktiga	Fördelaktiga	Mindre fördelaktiga	Ofördelaktiga	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	18	69	10	1	1	1 820
Kön	Kvinnor	18	69	10	1	1	998
	Män	18	69	11	1	0	822
Inkomst	≤ 21 999 kr	10	71	15	2	1	361
	22 000–25 999 kr	18	67	13	1	1	438
	26 000 kr–29 999 kr	15	74	10	1	1	333
	30 000 kr–34 999 kr	22	69	8	1	1	322
	≥ 35 000 kr	27	67	5	0	1	366
Omfattning	≤ 20 %	17	71	11	1	1	1 102
	21–49 %	23	64	10	1	1	239
	50 %	19	69	10	1	1	479



**8. Uppfattar du att arbetsgivarens grundläggande inställning var att du skulle arbeta fram till ordinarie pensionsålder utan delpension?**

		Andel (%)				Antal
		Ja	Nej	Vet ej	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	28	39	33	0	1 820
Kön	Kvinnor	26	38	35	1	998
	Män	30	39	31	0	822
Inkomst	≤ 21 999 kr	23	39	37	0	361
	22 000–25 999 kr	27	40	32	0	438
	26 000 kr–29 999 kr	30	36	33	1	333
	30 000 kr–34 999 kr	28	39	33	1	322
	≥ 35 000 kr	30	39	31	0	366
Omfattning	≤ 20 %	25	38	36	1	1 102
	21–49 %	33	36	32	0	239
	50 %	30	41	28	0	479

**9. Diskuterade du och arbetsgivaren möjligheten att anpassa arbetet och organisationen för att göra det möjligt för dig att arbeta utan delpension fram till ordinarie pensionsålder?**

		Andel (%)			Antal
		Ja	Nej	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	6	94	0	1 820
Kön	Kvinnor	5	95	0	998
	Män	7	92	0	822
Inkomst	≤ 21 999 kr	5	95	0	361
	22 000–25 999 kr	5	95	0	438
	26 000 kr–29 999 kr	6	93	1	333
	30 000 kr–34 999 kr	7	92	1	322
	≥ 35 000 kr	7	93	0	366
Omfattning	≤ 20 %	5	95	1	1 102
	21–49 %	8	92	0	239
	50 %	7	93	0	479

**10. Tror du din arbetstid hade minskats under den återstående tiden fram till ordinarie pensionsålder om du inte beviljats delpension, och i så fall hur?**

		Andel (%)							Antal	
		Förtida uttag av ålderspension	Ökad sjukfrånvaro	Pensionsersättning från Trygghetsavtalet	Annan tjänstledighet	Vet ej på vilket sätt	Nej, den hade inte minskat	Ej svar	Totalt antal svar	
	Totalt	4	9	1	4	9	65	8	1 820	
Kön	Kvinnor	4	9	1	6	8	64	9	998	
	Män	5	9	1	3	9	66	7	822	
Inkomst	≤ 21 999 kr	4	9	1	3	7	65	10	361	
	22 000–25 999 kr	5	10	1	5	9	62	8	438	
	26 000 kr–29 999 kr	4	8	1	5	10	67	6	333	
	30 000 kr–34 999 kr	4	9	2	4	6	66	9	322	
	≥ 35 000 kr	5	7	2	4	11	64	7	366	
Omfattning	≤ 20 %	5	6	1	4	8	67	8	1 102	
	21–49 %	4	14	1	5	9	59	8	239	
	50 %	4	12	1	4	9	62	7	479	

**11. Om du inte beviljats delpension, tror du att du under den återstående tiden fram till ordinarie pensionsålder hade arbetat...**

		Andel (%)				Antal	
		... mer	... i samma omfattning	... mindre	Ej svar	Totalt antal svar	
	Totalt	5	66	21	8	1 820	
Kön	Kvinnor	6	66	19	10	998	
	Män	4	66	24	6	822	
Inkomst	≤ 21 999 kr	3	68	19	9	361	
	22 000–25 999 kr	4	66	22	9	438	
	26 000 kr–29 999 kr	5	67	23	5	333	
	30 000 kr–34 999 kr	6	62	24	9	322	
	≥ 35 000 kr	9	65	19	7	366	
Omfattning	≤ 20 %	4	68	20	9	1 102	
	21–49 %	8	60	24	8	239	
	50 %	6	64	23	7	479	

12. Arbetar du hos annan arbetsgivare, och i så fall hur mycket, sedan du beviljats delpension?

		Andel (%)				Antal	
		Mellan 1 och 5 timmar per vecka	Mellan 6 och 10 timmar per vecka	Minst 11 timmar per vecka	Jag arbetar endast hos arbetsgivaren som beviljade mig delpension	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	3	1	1	95	1	1 820
Kön	Kvinnor	2	0	0	96	2	998
	Män	3	1	1	93	1	822
Inkomst	≤ 21 999 kr	2	0	0	96	2	361
	22 000–25 999 kr	3	1	0	95	1	438
	26 000 kr–29 999 kr	2	1	2	94	2	333
	30 000 kr–34 999 kr	3	1	0	95	1	322
	≥ 35 000 kr	4	1	1	93	2	366
Omfattning	≤ 20 %	2	0	0	96	1	1 102
	21–49 %	4	0	0	94	2	239
	50 %	3	2	1	93	1	479

13. Arbetar du efter att du beviljats delpension med att föra över kompetens till andra anställda?

		Andel (%)			Antal	
		I större utsträckning än tidigare	I samma utsträckning som tidigare	I mindre utsträckning än tidigare	Ej svar	Totalt antal svar
	Totalt	21	59	18	2	1 820
Kön	Kvinnor	18	62	17	3	998
	Män	23	56	19	2	822
Inkomst	≤ 21 999 kr	11	63	22	3	361
	22 000–25 999 kr	16	63	20	2	438
	26 000 kr–29 999 kr	17	60	20	2	333
	30 000 kr–34 999 kr	26	58	13	2	322
	≥ 35 000 kr	33	51	14	2	366
Omfattning	≤ 20 %	18	65	15	2	1 102
	21–49 %	17	60	21	2	239
	50 %	29	46	23	2	479



## Bilaga 3 Utfallet av delpension år 2007 inom två statliga sektorer

### Utfall av delpension år 2007 vid polismyndigheterna

Arbetsgivare	Antal delpension	Totalt antal anställda 61-64 år	Andel delpension
Polismyndigheten i Jämtlands län	11	23	48 %
Polismyndigheten i Södermanlands län	19	47	40 %
Polismyndigheten i Västra Götaland	154	398	39 %
Polismyndigheten i Kronobergs län	13	34	38 %
Polismyndigheten i Gävleborgs län	29	88	33 %
Polismyndigheten i Örebro län	21	68	31 %
Polismyndigheten i Hallands län	14	46	30 %
Polismyndigheten i Östergötlands län	30	99	30 %
Polismyndigheten i Jönköpings län	23	83	28 %
Polismyndigheten i Stockholms län	135	486	28 %
Polismyndigheten i Västmanlands län	18	68	26 %
Polismyndigheten på Gotland	2	8	25 %
Polismyndigheten i Västernorrlands län	15	62	24 %
Polismyndigheten i Blekinge län	11	48	23 %
Polismyndigheten Dalarna	19	85	22 %
Polismyndigheten i Norrbottens län	18	84	21 %
Polismyndigheten Värmland	18	90	20 %
Polismyndigheten i Kalmar län	9	65	14 %
Polismyndigheten i Västerbottens län	8	57	14 %
Polismyndigheten i Skåne	31	249	12 %
Polismyndigheten i Uppsala län	4	34	12 %

Anm. Procentsatserna anger andelen delpensionstagare per den siste december år 2007.

Källa:SPV

**Utfall av delpension år 2007 vid lärosäten med rätt att utfärda examina inom grundläggande högskoleutbildning och forskarutbildning**

Arbetsgivare	Antal	Totalt antal anställda 61-64 år	Andel delpension
Linköpings universitet	104	370	28 %
Umeå universitet	116	469	25 %
Stockholms universitet	109	548	20 %
Lunds universitet	157	823	19 %
Luleå tekniska universitet	21	114	18 %
Växjö universitet	20	110	18 %
Sveriges lantbruksuniversitet	53	295	18 %
Göteborgs universitet	126	742	17 %
Karlstads universitet	26	160	16 %
Mälardalens högskola	18	124	15 %
Högskolan i Kalmar	10	71	14 %
Kungliga Tekniska högskolan (KTH)	46	351	13 %
Mittuniversitetet	14	113	12 %
Malmö högskola	19	157	12 %
Uppsala universitet	85	725	12 %
Örebro universitet	9	161	6 %
Karolinska institutet	16	428	4 %
Blekinge Teniska högskola	0	40	0 %

Anm. Procentsatserna anger andelen delpensionstagare per den siste december år 2007.

Källa:SPV

## Tidigare utgivna rapporter från Riksrevisionen

2003	2003:1	Hur effektiv är djurskyddstillsynen?
2004	2004:1	Länsplanerna för regional infrastruktur – vad har styrt prioriteringarna?
	2004:2	Förändringar inom kommittéväsendet
	2004:3	Arbetslöshetsförsäkringens hantering på arbetsförmedlingen
	2004:4	Den statliga garantimodellen
	2004:5	Återfall i brott eller anpassning i samhället – uppföljning av kriminalvårdens klienter
	2004:6	Materiel för miljarder – en granskning av försvarets materielförsörjning
	2004:7	Personlig assistans till funktionshindrade
	2004:8	Uppdrag statistik – Insyn i SCB:s avgiftsbelagda verksamhet
	2004:9	Riktlinjer för prioriteringar inom hälso- och sjukvård
	2004:10	Bistånd via ambassader – en granskning av UD och Sida i utvecklingsarbetet
	2004:11	Betyg med lika värde? – en granskning av statens insatser
	2004:12	Höga tjänstemäns representation och förmåner
	2004:13	Riksrevisionens årliga rapport 2004
	2004:14	Arbetsmiljöverkets tillsyn
	2004:15	Offentlig förvaltning i privat regi – statsbidrag till idrottsrörelsen och folkbildningen
	2004:16	Premiepensionens första år
	2004:17	Rätt avgifter? – statens uttag av tvingande avgifter
	2004:18	Vattenfall AB – Uppdrag och statens styrning
	2004:19	Vem styr den elektroniska förvaltningen?
	2004:20	The Swedish National Audit Office Report 2004
	2004:21	Försäkringskassans köp av tjänster för rehabilitering
	2004:22	Arlandabanan – Insyn i ett samfinansierat järnvägsprojekt
	2004:23	Regelförenklingar för företag
	2004:24	Snabbare asylprövning
	2004:25	Sjukpenninganslaget – utgiftsutveckling under kontroll?
	2004:26	Utgift eller inkomstavdrag? – Regeringens hantering av det tillfälliga sysselsättningsstödet
	2004: 27	Stödet till polisens brottsutredningar
	2004:28	Regeringens förvaltning och styrning av sex statliga bolag
	2004:29	Kontrollen av strukturfonderna
	2004:30	Barnkonventionen i praktiken
2005	2005:1	Miljömålsrapporteringen – för mycket och för lite
	2005:2	Tillväxt genom samverkan? Högskolan och det omgivande samhället

- 2005:3 Arbetslöshetsförsäkringen – kontroll och effektivitet
- 2005:4 Miljögifter från avfallsförbränningen – hur fungerar tillsynen
- 2005:5 Från invandrapolitik till invandrapolitik
- 2005:6 Regionala stöd – styrs de mot ökad tillväxt?
- 2005:7 Ökad tillgänglighet i sjukvården? – regeringens styrning och uppföljning
- 2005:8 Representation och förmåner i statliga bolag och stiftelser
- 2005:9 Statens bidrag för att anställa mer personal i skolor och fritidshem
- 2005:10 Samordnade inköp
- 2005:11 Bolagiseringen av Statens järnvägar
- 2005:12 Uppsikt och tillsyn i samhällsplaneringen – intention och praktik
- 2005:13 Riksrevisionens årliga rapport 2005
- 2005:14 Förtidspension utan återvändo
- 2005:15 Marklösen – Finns förutsättningar för rätt ersättning?
- 2005:16 Statsbidrag till ungdomsorganisationer – hur kontrolleras de?
- 2005:17 Aktivitetsgarantin – Regeringen och AMS uppföljning och utvärdering
- 2005:18 Rikspolisstyrelsens styrning av polismyndigheterna
- 2005:19 Rätt utbildning för undervisningen – Statens insatser för lärarkompetens
- 2005:20 Statliga myndigheters bemyndiganderedovisning
- 2005:21 Lärares arbetstider vid universitet och högskolor – planering och uppföljning
- 2005:22 Kontrollfunktioner – två fallstudier
- 2005:23 Skydd mot mutor – Läkemedelsförmånsnämnden
- 2005:24 Skydd mot mutor – Apoteket AB
- 2005:25 Rekryteringsbidrag till vuxenstuderande – uppföljning och utbetalningskontroll
- 2005:26 Granskning av Statens pensionsverks interna styrning och kontroll av informationssäkerheten
- 2005:27 Granskning av Sjöfartsverkets interna styrning och kontroll av informationssäkerheten
- 2005:28 Fokus på hållbar tillväxt? Statens stöd till regional projektverksamhet
- 2005:29 Statliga bolags årsredovisningar
- 2005:30 Skydd mot mutor – Banverket
- 2005:31 När oljan når land – har staten säkerställt en god kommunal beredskap för oljekatastrofer?
- 2006 2006:1 Arbetsmarknadsverkets insatser för att minska deltidsarbetslösheten
- 2006:2 Regeringens styrning av Naturvårdsverket
- 2006:3 Kvalitén i elöverföringen – finns förutsättningar för en effektiv tillsyn?
- 2006:4 Mer kemikalier och bristande kontroll – tillsynen av tillverkare och importörer av kemiska produkter
- 2006:5 Länsstyrelsernas tillsyn av överförmyndare



- 2006:6 Redovisning av myndigheters betalningsflöden
- 2006:7 Begravningsverksamheten – förenlig med religionsfrihet och demokratisk styrning?
- 2006:8 Skydd mot korruption i statlig verksamhet
- 2006:9 Tandvårdsstöd för äldre
- 2006:10 Punktskattekontroll – mest reklam?
- 2006:11 Vad och vem styr de statliga bolagen?
- 2006:12 Konsumentskyddet inom det finansiella området – fungerar tillsynen?
- 2006:13 Kvalificerad yrkesutbildning – utbildning för marknadens behov?
- 2006:14 Arbetsförmedlingen och de kommunala ungdomsprogrammen
- 2006:15 Statliga bolag och offentlig upphandling
- 2006:16 Socialstyrelsen och de nationella kvalitetsregistren inom hälso- och sjukvården
- 2006:17 Förvaltningsutgifter på sakanslag
- 2006:18 Riksrevisionens årliga rapport
- 2006:19 Statliga insatser för nyanlända invandrare
- 2006:20 Styrning och kontroll av regeltillämpningen inom socialförsäkringen
- 2006:21 Finansförvaltningen i statliga fastighetsbolag
- 2006:22 Den offentliga arbetsförmedlingen
- 2006:23 Det makroekonomiska underlaget i budgetpropositionerna
- 2006:24 Granskning av Arbetsmarknadsverkets interna styrning och kontroll av informationssäkerheten
- 2006: 25 Granskning av Migrationsverkets interna styrning och kontroll av informationssäkerheten
- 2006:26 Granskning av Lantmäteriverkets interna styrning och kontroll av informationssäkerheten
- 2006:27 Regeringens uppföljning av överskottsmålet
- 2006:28 Anställningsstöd
- 2006:29 Reformen av Försvarets logistik – Blev det billigare och effektivare?
- 2006:30 Socialförsäkringsförmåner till gravida – Försäkringskassans agerande för en lagenlig och enhetlig tillämpning
- 2006:31 Genetiskt modifierade organismer – det möjliga och det rimliga
- 2006:32 Bidrag som regeringen och Regeringskansliet fördelar
- 2007 2007:1 Statlig tillsyn av bostad med särskild service enligt LSS
- 2007:2 The Swedish National Audit Office – Annual report 2006
- 2007:3 Regeringens beredning och redovisning av skatteutgifter
- 2007:4 Beredskapen för kärnkraftsolyckor
- 2007:5 Regeringens skatteprognoser
- 2007:6 Vägverkets körprov – lika för alla?

- 2007:7 Den största affären i livet – tillsyn över fastighetsmäklare och konsumenternas  
möjlighet till tvistelösning
- 2007:8 Regeringens beredning av förslag om försäljning av sex bolag
- 2007:9 Säkerheten vid vattenkraftdammar
- 2007:10 Regeringens styrning av informationssäkerhetsarbetet i den statliga förvaltningen
- 2007:11 Statens företagsbefrämjande insatser. När de kvinnor och personer med utländsk  
bakgrund?
- 2007:12 Hur förbereds arbetsmarknadspolitiken? En granskning av regeringens underlag
- 2007:13 Granskning av Årsredovisning för staten 2006
- 2007:14 Riksrevisionens årliga rapport
- 2007:15 Almi Företagspartner AB och samhällsuppdraget
- 2007:16 Regeringens uppföljning av kommunernas ekonomi
- 2007:17 Statens insatser för att hantera omfattande elavbrott
- 2007:18 Bilprovingen och tillgängligheten – Granskning av ett samhällsuppdrag
- 2007:19 Tas sjukskrivnas arbetsförmåga till vara? Försäkringskassans kontakter med  
arbetsgivare
- 2007:20 Oegentligheter inom bistånd – Är Sidas kontroll av biståndsinsatser via enskilda  
organisationer tillräcklig?
- 2007:21 Regeringens analys av finanspolitikens långsiktiga hållbarhet
- 2007:22 Sambandet mellan utgiftstaket, överskottsålet och skattepolitiken –  
regeringens redovisning
- 2007:23 Statens insatser vid anmälningar av vårdskador – Kommer patienten till tals?
- 2007:24 Utanförskap på arbetsmarknaden – Funktionshindrade med nedsatt  
arbetsförmåga
- 2007:25 Styrelser med fullt ansvar
- 2007:26 Regeringens redovisning av budgeteffekter
- 2007:27 Statligt bildade stiftelsers årsredovisningar
- 2007:28 Krisberedskap i betalningssystemet – Tekniska hot och risker
- 2007:29 Vattenfall – med vind i ryggen?
- 2007:30 Så förvaltas förmögenheten – fem stiftelsers kapitalförvaltning och regeringens  
roll som stiftare
- 2007:31 Bistånd genom budgetstöd – regeringens och Sidas hantering av en central  
biståndsform
- 2007:32 Försäkringskassans hantering av arbetsskadeförsäkringen
- 2008 2008:1 Pandemier – hantering av hot mot människors hälsa
- 2008:2 Statens insatser för att bevara de kyrkliga kulturminnena
- 2008:3 Staten och pensionsinformationen
- 2008:4 Regeringens redovisning av arbetsmarknadspolitikens förväntade effekter

- 2008:5 Höskolelärares bisysslor
- 2008:6 Regler och rutiner för indirekt sponsring  
– tillräckligt för att säkerställa SVT:s oberoende?
- 2008:7 Statligt bildade stiftelser – regeringens insyn och uppföljning
- 2008:8 Dricksvattenförsörjning – beredskap för stora kriser
- 2008:9 Regeringen och krisen – regeringens krishantering och styrning av samhällets beredskap för allvarliga samhällskriser
- 2008:10 Riksrevisorernas årliga rapport 2008
- 2008:11 Tvärvillkorskontroller i EU:s jordbruksstöd
- 2008:12 Regeringens försäljning av åtta procent av aktierna i TeliaSonera
- 2008:13 Svenskundervisning för invandrare (sfi) – En verksamhet med okända effekter
- 2008:14 Kulturbidrag – effektiv kontroll och goda förutsättningar för förnyelse?
- 2008:15 Tillämpningen av det finanspolitiska ramverket – Regeringens redovisning i 2008 års ekonomiska vårproposition
- 2008:16 Sänkta socialavgifter – för vem och till vilket pris?
- 2008:17 Regeringens hantering av tilläggsbudgeten
- 2008:18 Avveckling av myndigheter
- 2008:19 Hög kvalitet i högre utbildning?
- 2008:20 Granskning av Årsredovisning för staten 2007
- 2008:21 Statens styrning av kvalitet i privat äldreomsorg
- 2008:22 Rekryteringen av internationella studenter till svenska lärosäten
- 2008:23 Statens insatser för ett hållbart fiske
- 2008:24 Stöd till start av näringsverksamhet – Ett framgångsrikt program
- 2008:25 Kasernen fastighetsaktiebolag
- 2008:26 Utanförskap och sysselsättningspolitik – regeringens redovisning

Beställning: publikationsservice@riksrevisionen.se