

# **Delpensionsavtalet inom det statliga området – Typfallsberäkningar av ekonomiska incitament för individen<sup>\*</sup>**

Daniel Hallberg  
Institutet för Framtidsstudier, Stockholm  
2008-11-18

---

<sup>\*</sup> Författaren är tacksam för synpunkter kring beräkningsmodellen från Daniel Avic (Institutet för Framtidsstudier).

## Innehåll

1	Introduktion.....	3
1.1	Disposition .....	4
1.2	Sammanfattning av resultat.....	4
2	Hur såg utnyttjandet av delpension ut inom det allmänna systemet? .....	5
3	Institutionell bakgrund av alternativa pensionsvägar.....	7
3.1	Förtida uttag av allmän ålderspension.....	7
3.2	Förtida uttag av tjänstepension.....	8
3.3	Specialavtal inom ramen för tjänstepensionsavtalen .....	10
3.4	Delpension för statligt anställda.....	10
3.5	Deltid på annat sätt.....	12
3.6	Arrangemang avsedda att trygga anställningen .....	12
4	Teoretiska utgångspunkter och tidigare studier .....	13
4.1	Teoretiska utgångspunkter och arbetsutbudsbeslutet.....	13
4.2	Tidigare studier av effekter av delpension på arbetsutbudet.....	16
4.3	Förväntade effekter av statlig delpension.....	18
4.3.1	Utbudseffekter.....	18
4.3.2	Efterfrågeeffekter .....	20
5	Typfallsberäkningar .....	21
5.1	Det ekonomiska utfallet för individen.....	21
6	Sammanfattning och avslutning .....	26
7	Referenser.....	28
8	Appendix: Beräkningsmodellen.....	30

## 1 Introduktion

En allt äldre arbetskraft och kommande generationsskifte på arbetsmarknaden innebär att den offentliga välfärden står inför stora utmaningar. En åldrande befolkning leder till ökade behov av offentlig service och en svag utveckling av skatteinkomsterna. I takt med en relativt god inkomstutveckling stiger dessutom efterfrågan på välfärdstjänster samtidigt som stora pensionsavgångar väntas inom stora delar av den offentliga sektorn.

Fler personer behöver arbeta mer för att stärka finansieringen av den offentliga välfärden och för att säkra personalförsörjningen i offentlig verksamhet.<sup>1</sup> Insatser behövs för att öka det effektiva arbetsutbudet, både på kort och längre sikt. Den förestående generationsväxlingen med en stor grupp äldre på väg ut från arbetslivet samtidigt som en stor grupp unga ska etablera sig på arbetsmarknaden ropar efter viktiga insatser för att stimulera och göra det möjligt för äldre att vara kvar längre i arbetslivet, att bromsa förtida pensioneringar.<sup>2</sup>

Denna genomgång behandlar delpensionen inom det statliga området. I Sverige fanns ett delpensionssystem genom det allmänna pensionssystemet som infördes 1976 och avskaffades vid utgången av år 2000 (år 2004 - när personer födda år 1939 fyller 65 år - var sista året för utbetalning av allmän delpension). År 2003 infördes ett delpensionssystem inom det statliga området.<sup>3</sup> Avtalet tillåter delpension från och med 61 års ålder. Delpension innebär att en individ kan ansöka om minskad arbetstid. Om arbetsgivaren beviljar ansökan, betalar denne ut en förmån till arbetstagaren som ersätter en del av den förlorade arbetsinkomsten. Avtalet innebär exempelvis en ersättning (inklusive lön) motsvarande 80 procent av heltidslönen vid en 50 procentig tjänstgöring.

En motivering från Arbetsgivarverket att införa delpension var att underlätta att behålla kompetens som annars skulle ha gått i förtida pension på heltid.<sup>4</sup> Med färre som lämnar arbetslivet för att ta förtida pension kan man underlätta viktig kompetensöverföring. Arbetsgivarverket pekade dock även på möjligheten att använda delpension som ett sätt att "...underlätta hanteringen av avvecklingen av kompetens i omställningssyfte...".<sup>5</sup>

Införandet av ett delpensionssystem kan resultera i att antalet arbetade timmar ökar. Om alla arbetade heltid fram till ordinarie pensionsålder skulle införandet av ett delpensionssystem leda till ett minskat arbetsutbud mätt i antal timmar. Men eftersom många lämnar arbetskraften före ordinarie pensionsålder argumenterar förespråkare för delpension att systemet innebär att en del personer som annars skulle ha lämnat arbetskraften helt (t.ex. genom förtidspension, förtida uttag av

---

<sup>1</sup> Se bl.a. Ds (2008:36).

<sup>2</sup> Se bl.a. SOU (2006:102) vilken berör förnyringen på arbetsmarknaden och de sannolika följderna av generationsväxlingen i olika branscher.

<sup>3</sup> Man kan notera att även inom det kommunala området finns möjlighet att sluta lokala avtal om delpension med olika villkor om omfattning och kompensation.

<sup>4</sup> Arbetsgivarverket (2002) s 14.

<sup>5</sup> Ibidem.

tjänstepensionen eller privata pensionslösningar) kan fortsätta att arbeta till viss del och bidra till att öka det totala antalet arbetade timmar i ekonomin. Om delpensionen å andra sidan till största delen används av individer som annars skulle ha fortsatt att arbeta heltid betyder det att delpension istället fungerar som en subvention av fritid och bidrar till att minska arbetsutbudet.

## 1.1 Disposition

Denna rapport är uppdelad i tre delar.

Först ges en institutionell bakgrund av alternativa pensionsvägar inklusive delpensionsavtalet. Här beskrivs villkor och principer för hur delpension för statligt anställda beräknas. Villkor och beräkningsprinciper jämförs för andra pensionsförmåner som kan antas vara alternativ till delpension för statligt anställda (förtida uttag av allmän ålderspension och tjänstepension).

Därefter beskrivs ett antal teoretiska utgångspunkter för pensionsbeslutet, förväntade effekter av delpension på arbetsutbudet och tidigare studier av delpension. Här berörs pensionsvalet och delpension till viss del mer allmänt inom ramen av flertalet delpensionssystem och inte bara delpensionsavtalet inom statlig sektor.

Sist illustrerar rapporten med hjälp av ett antal typfall det ekonomiskt utfall enskilda individer får med delpension. Beräkningarna visar utfallet på kort och lång sikt, dvs. under åren fram till ordinarie pensionsålder och därefter. Typfallen är valda utifrån de variabler som påverkar det ekonomiska utfallet, dvs. lönenivå, ålder idag och anställningstid. Utfallet jämförs med om individerna i stället valt att dels göra förtida uttag av ålderspension på heltid, dels göra en ensidig arbetstidsnedsättning utan att beviljas delpension.

## 1.2 Sammanfattning av resultat

Som genomgången visar ger varken teori eller empiri säkra slutsatser om delpension leder till att det totala antalet arbetade timmar bland de äldre i statlig sektor ökar, förblir oförändrade eller minskar. Hur avtalet slår beror på vad de äldre skulle ha gjort i frånvaron av förmånen, dvs. vilka som beviljas delpension. Typfallsberäkningar visar att statlig delpensionering leder till små negativa ekonomiska konsekvenser för den enskilde, jämfört med att fortsätta arbeta heltid fram till ordinarie pension.

Enligt delpensionsavtalet behåller individen sin fulla pensionsrätt inom tjänstepensionsavtalet från sin ordinarie pensionsålder som om denne hade arbetat vidare utan arbetstidsförkortning. Detta gäller både avgiftsbestämd och förmånsbestämd pension. Därmed påverkas tjänstepensionen inte alls av delpension. Den allmänna pensionen kan påverkas men det beror på tidigare lön och storleken på arbetstidsminskningen till följd av delpensionen.

Det finns två motverkande orsaker till utfallet. Visserligen är delpension inte pensionsgrundande inom det allmänna systemet, men avgörande är takgränsen på inkomsterna som grundar pensionsrätterna inom det allmänna systemet. Om arbetstidsminskningen innebär att den pensionsgrundande inkomsten kommer över

taket i socialförsäkringssystemet, så förblir vanligtvis den allmänna pensionen oförändrad av att ta delpension. I annat fall blir den allmänna pensionen vanligtvis något lägre.<sup>6</sup>

För höginkomsttagare ger således det statliga delpensionssystemet utrymme att välja delpensionering utan att förlora någon framtida pension till följd av arbetstidsminskningen. En deltidspensionering bör därmed för höginkomsttagaren framstå som ekonomiskt attraktiv. Eftersom det främst också är höginkomsttagare som har ett högre arbetskraftsdeltagande i högre åldrar är det rimligt att anta att majoriteten av dessa individer skulle ha fortsatt att arbeta heltid i frånvaro av delpensionsförmånen. Detta skulle då betyda att delpension fungerar som en subvention av fritid och bidrar till att minska arbetsutbudet.

Totaleffekten på arbetade timmar kan dock bli positiv, om gruppen som skulle ha slutat helt innan ordinarie pensionsålder i frånvaro av delpensionsförmånen i betydande grad accepterar delpension när den införs. Typfallsberäkningar visar att det är mer förmånligt ur privatekonomisk synpunkt att ta delpension än att hel-pensionerna sig i förtid. Denna slutsats bygger emellertid på att förtida uttag av tjänstepension tillämpas enligt de standardmässiga reglerna som avtalet stipulerar. Eftersom avtalet för statligt anställda medger rätten att ingå specialavtal mellan arbetsgivaren och den enskilde om förtida uttag av tjänstepension med mer förmånliga villkor, är det fullt tänkbart att ett specialavtal kan utformas så att det ekonomiskt kompenserar individen på samma sätt som delpensionen gör. Det är oklart hur tillämpningen och förekomsten av dessa specialavtal samverkar med delpensionsförmånen, vilket gör det svårt att säga något säkert.

I det enskilda fallet finns det vanligtvis ökade ekonomiska incitament för arbetsgivaren att bevilja delpension för en höginkomsttagare jämfört med en låg- eller medelinkomsttagare. Arbetsgivaren befrias nämligen från vissa kostnader i form av de premier som ska täcka den anställdes framtida tjänstepension. Dessa kostnader faller istället kollektivt på alla statliga arbetsgivare.

## **2 Hur såg utnyttjandet av delpension ut inom det allmänna systemet?**

Det nya statliga avtalet för delpension är relativt nytt. Man kan studera den allmänna delpension som fanns som en särskild förmån i det svenska pensionssystemet mellan 1976 och 2000 för att lära sig mer om förväntade effekter av det statliga delpensionsavtalet.

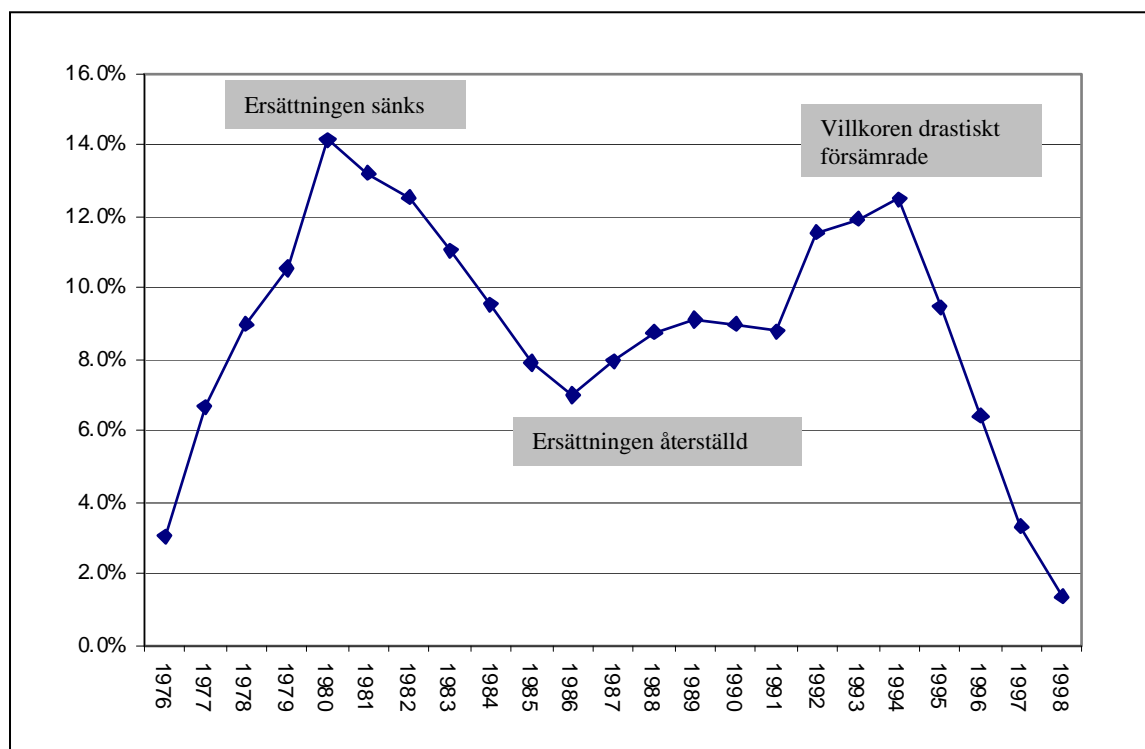
Delpensionen gav individer mellan 60 och 64 år möjligheten till att kombinera ett fortsatt arbete på deltid och delpension. Vid en minskning av arbetstiden med minst 5 timmar i veckan berättigades man till en förmån som ersatte mellan 50 och 65 procent av den förlorade arbetsinkomsten upp till taket. Ersättningsnivån sänktes 1981 från 65 procent till 50 procent och återgick därefter den till sin ursprungliga nivå 1987. År 1994 försämrades villkoren drastiskt; detta var ett av de

---

<sup>6</sup> Detta gäller helt och hållet för de som har hela sin ålderspension från det nya ålderspensionssystemet. För de som delvis har tilläggspension (gamla ATP) grundas pensionen på genomsnittet av pensionspoängen under de femton bästa åren.

första steget i att avveckla delpensionerna i det offentliga pensionssystemet i samband med överenskommelsen om det nya ålderspensionssystemet. Inga nya delpensioner har beviljats efter årsskiftet 2000/2001 inom det offentliga systemet.<sup>7</sup>

Delpension blev snabbt mycket populär och i början av 1980-talet hade ungefär 67 000 individer delpension vilket motsvarade 14 procent av befolkningen i åldrarna 60-64 år, se Figur 1.



**Figur 1 Andel av befolkningen delpension, 60-64 åringar**

Källa: Riksförsäkringsverket

Uttaget av deltidspension varierade kraftigt under perioden. Som nämndes ovan har utformningen av denna förmån förändrats ganska mycket under perioden och det är troligt att detta är en del av förklaringen. Exempelvis skedde en försämring av villkoren för delpension 1994, och ökningen strax innan kan man tolka som att denna förändring var förväntad. Delpensionens popularitet har varierat kraftigt mellan det att den infördes 1976 fram till att den upphörde 2001. Flera källor har kopplat detta till variationer i kompensationsgraden (se t.ex. Wadensjö, 2006). Bland kvinnor finns inte samma tydliga bild. Det var också färre kvinnor som hade delpension.

<sup>7</sup> Det allmänna systemet kompletterades med delpension från flera av avtalssystemen som ersatte inkomster över taket. Reglerna innebar också att ålderspensionen var baserad på inkomsten under åren närmast före deltidspensioneringen, inte på åren med delpension.

### 3 Institutionell bakgrund av alternativa pensionsvägar<sup>8</sup>

De viktigaste frivilliga alternativen till delpension är allmän ålderspension, för sig, eller i kombination med tjänstepension. Man bör dock vara medveten om att sättet att ta ut avtalspensionen varierar. Vissa väljer att ta ut den under en lång tidsperiod medan andra tar ut den under en kortare tid för att efter 65 års ålder gå över till den allmänna ålderspensionen. Det har blivit vanligt att ta ut pensionerna sekventiellt, d.v.s. att man finansierar tidig pensionering innan 65 år med enbart tjänstepension utan att ta ut allmän ålderspension, vilken man väntar med till 65-årsdagen. Det är ovanligt att man gör förtida uttag av enbart den allmänna ålderspensionen.

Man bör även vara medveten om att klausuler i avtalen för privatanställda tjänstemän, statligt anställda och kommunal och landstingsanställda medger rätt för den anställde och arbetsgivaren att teckna specialavtal vid sidan av de reguljära reglerna (s.k. *avgångspension*). För statligt anställda finns därtill möjligheten att få pensionsersättning eller särskild pensionsersättning genom Trygghetsavtalet.

#### 3.1 Förtida uttag av allmän ålderspension

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

Det gamla pensionssystemet består av folkpension, allmän tilläggspension (ATP) och delpension. Alla svenska medborgare och alla som är folkbokförda i landet är berättigade till folkpension, vilken ger ungefär samma belopp oberoende av individens inkomsthistoria, men minskas om denne har levt kortare tid i Sverige än 40 år eller arbetat i landet kortare än 30 år. ATP är bestämd utifrån individens inkomsthistorik, och bestämd till 60 procent av den genomsnittliga inkomsten under taket i socialförsäkringen som individen haft under sina 15 bästa åren av intjänandeperioden. ATP reduceras proportionellt om individens intjänandetid understiger 30 år.

Det nya allmänna pensionssystemet antogs av riksdagen i juni 1998, och den första utbetalningen gjordes i januari 2001. Det nya ålderspensionssystemet ersätter folkpensionen, ATP och delpensionen, och består av inkomstpension, premiepension och garantipension. De som är födda mellan 1938 och 1953 får tilläggspension (vilken motsvarar folkpension och ATP). Det finns en starkare länk mellan inbetalningar till och uttag från systemet än i gamla ATP. Inkomstpensionen är en funktion av individens hela inkomsthistorik (upp till taket i socialförsäkringen) och inte bara de 15 bästa åren som i ATP-systemet. Vidare är intjänandet av pension inte begränsat till förvärvsarbete utan inkluderar studier, militärtjänstgöring,

---

<sup>8</sup> Genomgången bygger på SOU (2004:44), Sjögren-Lindquist och Wadensjö (2005), Arbetsgivarverket (2000), Arbetsgivarverket (2002), Arbetsgivarverket (2003a), Arbetsgivarverket (2003b), Arbetsgivarverket (2008), Ds (2007:21) och Hallberg (2008a, 2008b).

barnledighet, etc.<sup>9</sup> Pensionsåldern är inte fixerad vid 65 år som i det gamla systemet.

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

### 3.2 Förtida uttag av tjänstepension

För ungefär 90 procent av arbetskraften finns det kompletterande pensioner genom avtal framförhandlade mellan arbetsmarknadens parter. Dessa varierar i konstruktion mellan olika arbetsmarknadssektorer. Tjänstepensionsavtalen har som huvudsyfte att komplettera pensionen från det allmänna pensionssystemet. Man brukar tala om fyra stora pensionsavtal: på det statliga området, på det kommunala och landstingskommunala området, på området för privatanställda arbetare med kollektivavtal, på området för privatanställda tjänstemän.

Intentionen med avtalspensionen är att komplettera den allmänna pensionen och ge pensionsrättigheter för inkomster över taket på 7,5 basbelopp i ålderspensionssystemet. Även under taket ges en något förhöjd pension. Inkomster från avtalspensionen kan dock även medföra att det blir möjligt att sluta arbeta, genom förtida uttag av tjänstepensionen, även om den allmänna ålderspensionen inte är tillräcklig. Detta var speciellt fallet före 2003 i den statliga sektorn, då PA-91 fortfarande gällde (se beskrivningen nedan).

En viktig skiljelinje vad gäller utformningen är huruvida avtalspensionssystemen är premie- eller förmånsbestämda. I ett premiebestämt system betalar arbetsgivaren in en viss procentsats av lönen till framtida pension. Storleken på utbetalningen beror dels på hur mycket avgifter som sammanlagt betalats in, dels på förräntningen av kapitalet. Den enskilde individen kan i många fall påverka hur den inbetalda premien placeras, vilket innebär att pensionens storlek kan variera mellan personer med identiska livsinkomster. I ett förmånsbestämt system är den anställda garanterad en viss andel av den slutliga lönen i avtalspension, justerat för tjänstetid. Ett förmånsbestämt system gör det lättare för den enskilde att förutse pensionsutbetalningen vid en given slutlön, men kan ha negativa incitamentseffekter.<sup>10</sup> Ofta kombineras förmånsbestämda system med en premiebestämd del, vilket är fallet med de nya statliga och kommunala pensionsavtalen, men även med avtalet för privatanställda tjänstemän. Nedan återges detaljer för avtalen för statligt anställda.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> En av föräldrarna får pensionsrättigheter för barnet som inte är knutna till föräldraledighet.

<sup>10</sup> Se avsnitt 4.3.

<sup>11</sup> Ds (2007) och Sjögren-Lindquist och Wadensjö (2005) innehåller mer detaljerade genomgångar om det statliga avtalet och övriga avtal. Det är värt att notera att en person kan ha intjänade pensionsrätter från mer än ett avtal genom byten av avtalsområde under arbetslivet.



Det statliga avtalet PA-91 är nästan helt förmånsbestämt. I den förmånsbestämda delen bestäms pensionsnivån genom pensionsunderlaget, vilket bestäms av genomsnittet av de föregående fem årens inkomst före pensionering och en tjänstetidsfaktor. För förmånstagare med mindre än 30 års tjänstetid minskas pensionsnivån proportionellt medan det inte sker någon uppräkningsfaktor för de med 30 år eller mer i tjänstetid. Pensionsunderlaget begränsas till 30 förhöjda prisbasbelopp. Normalt är ordinarie pensionsålder 65 år.<sup>12</sup> Från den månad förmånstagaren fyller 65 år och går i pension då utbetalas 10 procent årligen för delar av pensionsunderlaget under 7,5 förhöjda prisbasbelopp. Har förmånstagaren pensionsunderlag över taket utbetalas 65 procent för delar mellan 7,5 och 20 förhöjda prisbasbelopp, och 32,5 procent för delar mellan 20 och 30 förhöjda prisbasbelopp.

1991 infördes en avgiftsbestämd del, den kompletterande ålderspensionen (*"Kåpan"*). En pensionstagare får idag tillgodoräkna sig en avgift på 2,0 procent av den utbetalda lönen.<sup>13</sup> Storleken på pensionsutbetalningen beror både på hur stor avgift som sammanlagt har betalats in och hur stor avkastningen har varit.

Pensionen kan börja tas ut från 61 års ålder, men det är också möjligt att skjuta upp uttaget till efter 65 års ålder. I PA-91 är ett förtida uttag helt förmånsbestämt som andel av tidigare lön. Om pensionen tas ut innan 65 år utbetalas 101 procent årligen för delar av pensionsunderlaget under 1 förhöjt prisbasbelopp, 65 procent mellan 7,5 och 20 förhöjda prisbasbelopp, och 32,5 procent och för delar mellan 20 och 30 förhöjda prisbasbelopp. Vid förtida uttag görs därtill nedjusteringar av pensionen både före och efter 65 år för att kompensera för att pensionen ska räcka under flera år. Man kan dock notera att ersättningsnivåerna ändå blir så pass höga att förtida pensionering möjliggörs utan uttag av den allmänna ålderspensionen före 65 år.<sup>14</sup> Senarelagd pension innebär på liknande sätt uppjusteringar av pensionen.

PA-91 har ersätts av ett nytt pensionsavtal, PA-03, som introducerades i januari 2003. Det nya avtalet innehåller intrapningsregler för övergångsgenerationerna. Dessa övergångsregler gäller emellertid under lång tid. De som är födda 1972 eller tidigare kommer att få en (delvis) förmånsbestämd pension under 7,5 basbelopp (1974 om de har en pensionsålder på 60 år) vid en pensionering vid 65 år.<sup>15</sup>

PA-03 har ett större inslag av avgiftsfinansierad pension än PA-91. Den avgiftsbestämda delen består av individuell ålderspension och kompletterande ålderspension (*"Kåpan"*). Den sammantagna avgiften som en pensionstagare får tillgodoräkna sig motsvarar 4,5 procent av den utbetalda lönen varav 2,5 procent går till

---

<sup>12</sup> Vissa undantag finns, se PA-91.

<sup>13</sup> Avgiften har varierat, se appendix, Tabell 5. Några få omfattas fortfarande av PA-91 och för dem är avgiften lägre.

<sup>14</sup> Nedjusteringarna inom PA-91 innebär en 0,4 procentig nedjustering för varje månad som uttaget tidigare läggas. Att ta ut tjänstepension exempelvis 12 månader innan den månad man fyller 65 år leder till att pensionen som tas ut innan 65 år utbetalas med 96,2 procent årligen för delar av pensionsunderlaget under 1 förhöjt prisbasbelopp, 61,9 procent mellan 7,5 och 20 förhöjda prisbasbelopp, och 30,9 procent och för delar mellan 20 och 30 förhöjda prisbasbelopp.

<sup>15</sup> Dessa intrapningsregler ger rätt till förmånsbestämd pension under 7,5 inkomstbasbelopp och högre nivå än 60 procent och 30 procent över 7,5 inkomstbasbelopp respektive 20 inkomstbasbelopp. Se appendix, Tabell 4.

individuell ålderspension.<sup>16</sup> Storleken på pensionsutbetalningen beror både på hur stor avgift som sammanlagt har betalats in och hur stor avkastningen har varit. Förmånstagaren kan själv påverka hur pensionsavgiften placeras genom individuella val.

Till förmånstagare vars pensionsunderlag är mellan 7,5 och 30 inkomstbasbelopp utbetalas en garanterad förmånsbaserad del beräknad på pensionsunderlaget. Den förmånsbestämda ersättningen är något lägre i det nya tjänstepensionssystemet än i PA-91. För delar mellan 7,5 och 20 inkomstbasbelopp utbetalas 60 procent årligen, och för delar mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp utbetalas 30 procent. Till skillnad från PA-91 finns alltså ingen förmånsbestämd pension för den del av pensionsunderlaget som understiger 7,5 inkomstbasbelopp. Dessa delar omfattas i stället av den premiebestämda delen.

Även i PA-03 kan förtida uttag göras, men då blir nivåerna beroende på inbetalda pensionsavgifter. Det innebär att en s.k. *temporär pension* räknas ut, vilken ska gälla under återstående år fram till normal pensionsålder vid 65 år.<sup>17</sup>

### 3.3 Specialavtal inom ramen för tjänstepensionsavtalen

Avtalen för statligt anställda medger rätt för arbetsgivaren när särskilda skäl föreligger att gå med på förmånligare villkor än vad som framgår av standardavtalet (se PA-03 § 33 och PA-91 § 45). Liknande formuleringar finns i tjänstepensionsavtalen för privatanställda tjänstemän och kommunal och landstingsanställda. Den anställda och arbetsgivaren kan alltså teckna specialavtal vid sidan av de reguljära reglerna (s.k. avgångspension). Man kan t.ex. avtala om mer förmånliga ersättningsnivåer och/eller en annan pensionsålder. Dessa specialavtal finansieras vanligtvis inom ramen för det reguljära avtalet antingen genom att mellanskillnaden betalas in som en klumppremie av arbetsgivaren eller att kollektivet får bära den extra kostnaden.<sup>18</sup>

Exakt hur ett specialavtal är upplagt kan variera. Varje kontrakt kan avtalas så att det passar en enskild situation, eller vara riktat mot en grupp (se Fölster, et al., 2001). Individerna kan kompenseras så att den framtida pensionen vid ordinarie pensionsålder inte påverkas av den förtida pensioneringen.

### 3.4 Delpension för statligt anställda

Ungefär samtidigt som den allmänna delpensionen avskaffades infördes möjligheten till delpension genom avtalet för statligt anställda. Enligt det statliga delpensionsavtalet kan delpension beviljas till arbetstagare som har haft kollektivavtalad pensionsrätt i sammanlagt 120 månader (inte nödvändigtvis statlig) och är mellan

---

<sup>16</sup> Detta gäller sedan 1/1 2008. Dessförinnan var avsättningen till individuell ålderspension 2,3 procent.

<sup>17</sup> Se appendix för närmare beskrivning.

<sup>18</sup> Arbetsgivarverket måste först godkänna sådana avtal. I Arbetsgivarnyckel till PA 03, pkt 5, anges att "...befogenhet som tillkommer arbetsgivaren enligt 33 § utövas när det gäller statliga myndigheter av Arbetsgivarverket. Affärsverk och arbetsgivare förtecknade i bilaga 1 utövar befogenheten efter samråd med Arbetsgivarverket."

61 och 65 år. Deltidspensionen måste beviljas av arbetsgivaren. Som mest kan arbetstiden minskas med 50 procent av heltid.

Delpensionen uppgår till 60 procent av delpensioneringsunderlaget och av en tolfedel av utbetalda pensionsgrundande tillägg som bortfaller efter arbetstidsminskningen och som har utbetalats de tolv senaste månaderna före arbetstidsminskningen. Delpensionsunderlaget utgörs av arbetstidsminskningen i procent multiplicerat med pensionsunderlaget (se ovan). Delpensionen ska räknas om i samma proportion som den fasta lönen ändras.

Wadensjö och Sjögren Lindquist (2005) beräknar delpension vid en 50 procentig arbetstidsförkortning vid olika pensionsgrundande månadslöner. Om den pensionsgrundande lönen är 15 000 kr, 30 000 kr resp. 50 000 kr per månad så uppgår delpension och lön till 12 000 kr, 24 000 kr och 40 000kr. Man avstår alltså 20 procent av sin lön för att vara ledig 50 procent, oavsett ens pensionsgrundande lön.

Delpensionen för statligt anställda är inte pensionsgrundande inom det allmänna pensionssystemet. Detta betyder att den som väljer delpension går miste om pensionsrätter från allmän pension som annars skulle ha fallit ut. Däremot behåller individen sin pensionsrätt inom tjänstepensionsavtalet från sin ordinarie pensionsålder som om denne hade arbetat vidare utan arbetstidsförkortning. De pensionspremier som måste betalas in för att täcka det finansieras inte av den enskilde arbetsgivaren utan läggs som en kostnad på alla statliga arbetsgivare. Varken de förmånsbestämda delarna eller de avgiftsbestämda delarna i PA-91 och PA-03 förändras alltså av att ta ut delpension.

Finansieringen av delpensionen faller på arbetsgivaren genom att arbetsgivaren betalar delpensionen samt en särskild löneskatt på detta (24.26 procent).<sup>19</sup> Kostnaden som uppstår av att den enskilde behåller sin pensionsrätt från avtalet delas mellan den enskilda arbetsgivaren och kollektivet.

Om delpension beviljas, beräknas en totalpremie som gäller om individen fortsatt på ordinarie arbetstid. Denna totalpremie delas mellan den enskilde arbetsgivaren och kollektivet i proportion till delpensionens omfattning.<sup>20</sup> Om exempelvis en heltidsanställd erhåller delpension på 20 procent så faller 80 procent av totalpremien på dennes arbetsgivare och 20 procent på kollektivet. Arbetsgivaren blir alltså befriad från att betala premier för personen till den del som svarar mot nedläggningen av arbetstiden.

---

<sup>19</sup> Statliga arbetsgivare betalar *särskild löneskattspremie* (SLP) till Statens Pensionsverk (SPV) vilken motsvarar särskild löneskatt på pensionskostnader (icke-statliga arbetsgivare betalar däremot särskild löneskatt på pensionskostnader till Skatteverket). På de kostnader som en arbetsgivare har för pensionsutfästelser till anställda, ska denne betala SLP. Statliga arbetsgivare betalar arbetsgivaravgifter enligt samma regler som enskilda arbetsgivare (men SLP alltså direkt till SPV). Särskild löneskatt utgår på pensioner när de tryggas, dvs. när avsättning görs till pensionsstiftelse eller när premie för pensionsförsäkring betalas. När det gäller otryggade pensionslöften, oavsett om de är säkerställda med kapitalförsäkring eller inte, utgår skatten vid utgivandet av pensionen. Till de sistnämnda räknas alltså delpensionen inom staten.

<sup>20</sup> Detta har framkommit vid samtal med Per-Ola Carlén, som är chefsaktuarie på SPV.

Till följd av att de förmånsbestämda pensionerna har störst betydelse över taket, blir premiefrielsen klart högre om den anställde har pensionsgrundande lön över taket än om den är under taket. Detta eftersom premiernas andel av de totala lönekostnaderna är högre.<sup>21</sup>

### 3.5 Deltid på annat sätt

Vid sidan om delpension i vanlig mening finns därtill andra möjligheter till deltidarbete bland äldre. Exempelvis går det att kombinera sjuk- och aktivitetsersättning (f.d. förtidspension) på deltid med deltidarbete. Individer mellan 18 och 64 år kan uppbära del av sjuk- och aktivitetsersättning om arbetsförmågan av läkare bedömts ha minskats med åtminstone 25 procent (50 procent före 1993). En individ har givetvis, om arbetsgivaren medger det, också möjlighet att välja på att trappa ned i arbetstid utan någon ekonomisk kompensation i form av ersättning.

### 3.6 Arrangemang avsedda att trygga anställningen

Vid sidan av ålderspension finns det arrangemang tänkta som ersättningssystem om en äldre anställd blir friställd p.g.a. arbetsbrist, mot att en yngre får anställning. Wadensjö och Sjögren (2000) pekar på förekomsten av de avtalspensioner och pensionsersättningar fram till ordinarie pension som statsanställda har via det s.k. *Trygghetsavtalet*.<sup>22</sup> Den äldre kan beviljas *pensionsersättning*. Kravet är att den anställde är minst 61 år (i vissa fall 55 år, om det finns synnerliga skäl, då utgår särskild pensionsersättning) och att det råder övertalighet. Pensionsersättning kan beviljas även om det inte råder övertalighet. Kravet är då att en yngre person får anställning.<sup>23</sup> Under tiden fram till ordinarie pensionsålder då pensionsersättning utbetalas kan individen fortsätta tillgodoräkna sig avgifter för de avgiftsbestämda delarna av ålderspensionen inom PA-03 (se PA-03 § 8). Ersättningen motsvarar beloppet för ålderspension utan minskning för förtida uttag enligt PA-03. Arbetsgivaren står för hela kostnaden av pensionsersättning.<sup>24, 25</sup>

---

<sup>21</sup> Den premie som ska täcka framtida pension är den sk. sparpremien. Den beräknas individuellt och är inte direkt knuten till nuvarande lön utan påverkas av löner (och lönetillägg) för de fem år som föregår beräkningsåret för tjänstepensionen, antal arbetade år i staten, antal år till pension, pensionsålder, tidigare inbetalda premier (fribrevet) och tidigare anställningshistorik (ev. samordning med externa fribrev). Resonemanget ovan om jämförelsen mellan olika lönelägen gäller alltså inte för en slumpvis vald person i staten, men väl om jämförelsen håller övriga egenskaper konstanta.

<sup>22</sup> Nyman och Valck (2006) uppskattar kostnaden för pensionsersättningar via trygghetsavtalet till 1,7 miljarder kronor årligen under 2000-2005. Deras slutsats är att kostnaden för befintliga utbetalningar av pensionsersättningar kommer att bestå under lång tid framöver, även om nybeviljningen minskar.

<sup>23</sup> Skillnaden mellan pensionsersättning och särskild pensionsersättning är i första hand åldern när personen blev uppsagd. Enligt Trygghetsavtalet (TA) är en förutsättning för att en person ska bli beviljad särskild pensionsersättning att vederbörande har fyllt 61 år. TA-nämnden kan dock utan hinder av åldersbestämmelserna pröva om det föreligger synnerliga skäl för att bevilja en uppsagd arbetstagare särskild pensionsersättning.

<sup>24</sup> Ersättningsgraden är 65 procent av pensionsunderlaget plus 36 procent av det förhöjda prisbasbeloppet (inkomstbasbeloppet) om man omfattas av PA-91 (PA-03), multiplicerat med tjänstetidsfaktorn.

<sup>25</sup> På den privata tjänstemannasidan finns liknande system, men de är inte lika fördelaktiga. Exempelvis har privata tjänstemän inom ramen för SAF-PTK-avtalet det s.k. Trygghetsrådet. Före 2004

## 4 Teoretiska utgångspunkter och tidigare studier

### 4.1 Teoretiska utgångspunkter och arbetsutbudsbeslutet

Här beskrivs till att börja med en grovt förenklad modell för en individs arbetsutbudsbeslut och därefter diskuteras hur olika förutsättningar förändras när man studerar en äldre individs beslut att pensionera sig eller att gå i delpension.

Enligt vanlig ekonomisk teori innefattar beslutsmodellen för individens arbetsutbudsval de olika alternativens nytta. I den enklaste formuleringen antas individens nytta bero av dels den mängd fritid som individen har, dels storleken på övrig konsumtion. Olika val av fritid har en begränsande effekt på det konsumtionsutrymme som individen har, eftersom budgeten beror på hur mycket eller lite arbete som individen utför. Man kan vända på det och säga att individens val av fritid begränsas av budgetrestriktionen, vilken säger att individens konsumtionsutgifter utöver sparande måste motsvara hennes disponibla inkomst, vilken delvis utgörs av arbetsinkomsterna efter transfereringar och skatt. Utöver löneinkomst kan individen också ha arbetsfri inkomst såsom exempelvis kapitalinkomster. Ytterligare en annan restriktion är tidsmässig, eftersom arbete och fritid inte kan väljas oberoende av varandra.

I modellen antas att nyttonivån ökar med ytterligare konsumtion av fritid såväl som med övrig konsumtion. Ökningen är dock avtagande, vilket innebär att den sista konsumtionsenheten alltid har ett mindre nyttotillskott än den näst sista. Av det följer att samma förändring i konsumtion betyder mindre i nyttotermer för en välbetald än för en inte så välbetald individ.

För den äldre individen vid slutet av sitt arbetsliv avspeglar beslutsmodellen dels nyttan av att fortsätta arbeta, dels nyttan av att gå i pension, helt eller delvis. Av modellen följer att det optimala valet av arbetsutbud bestäms av individens preferenser för fritid och övrig konsumtion, arbetslön per timme och den arbetsfria inkomsten efter att skatte- och transfereringssystemet tagits hänsyn till.

Ur denna enkla modell kan man härleda individens reservationslön, som är den lägsta lön vid vilken individen kan tänkas arbeta. Reservationslönen avspeglar därmed individens alternativkostnad av fritid. Således har en individ som värderar sin nästa lediga timme högt ett högre reservationslönekrav för att arbeta den ytterligare timmen jämfört med en individ som värderar den lägre. Om resonemanget omsätts till det val om pension som den äldre arbetaren står inför, måste enligt detta enkla teoretiska resonemang de ekonomiska fördelarna av arbete i ytterligare ett år överväga de av pensionering för att motivera till fortsatt arbete. Om de ekonomiska fördelarna som motiverar till fortsatt arbete är för små är tidigarelagd pensionering det ekonomiskt bästa valet.

I många fall kan det vara pedagogiskt att dela upp det totala arbetsutbudsbeslutet i dels ett beslut om man överhuvudtaget vill delta, ”deltagandebeslutet”, dels ett

---

ersattes inkomsten under 30 månader för 60-64 åringar om de blev arbetslösa p.g.a. övertalighet. Se Sjögren-Lindquist och Wadensjö (2005) för en närmare beskrivning.

beslut om hur mycket man vill arbeta givet att man deltar, ”tidsbeslutet”. Märk att uppdelningen enbart tjänar ett pedagogiskt syfte och inte innebär att de två besluten på något vis behöver vara oberoende. Modellen ger förutsägelser om vilken beteendeförändring som man bör förvänta sig av förändringar i den arbetsfria inkomsten och i lönen. Den rimliga effekten av *en ökning av den arbetsfria inkomsten* är att arbetsutbudet minskar, eftersom individen använder en del av den ökade inkomsten till att konsumera mer fritid. Sker istället *en ökning av lönen* brukar man dela upp effekterna i dels en *inkomsteffekt* och dels en *substitutionseffekt*. Beroende på om man deltar eller ej ger modellen olika utsagor om vilken beteendeförändring som man bör förvänta sig. Inkomsteffekten innebär att individen blir rikare och därmed efterfrågar mer av alla normala varor, inklusive fritid, och verkar därmed negativt på arbetsutbudet. Substitutionseffekten innebär däremot att det blir mer lönsamt att arbeta, vilket tenderar att öka arbetsutbudet. För en individ som redan deltar och har en sysselsättning kan man därför utifrån teorin inte säga vilken av dessa effekter som dominerar. För en individ som inte deltar har en ökning av lönen en entydigt positiv effekt (eftersom det enbart finns en substitutionseffekt).

Det är lätt att föreställa sig att deltagandebeslutet direkt beror på tidsbeslutet. En heltidsarbetande person som väljer att inte längre delta i arbetskraften utan istället helt går i pension, kanske inte kan föreställa sig att arbeta annat än heltid givet att han eller hon hypotetiskt skulle stanna kvar i arbete. Det kan vara så att arbetet art inte medger en deltidslösning, eller att heltid för individen framstår som så avskräckande att denne därför helt avstår att delta.

Givet att den äldre väljer att ha sin sysselsättning kvar och alltså deltar på arbetsmarknaden står valet mellan att arbeta mer eller arbeta mindre genom ”tidsbeslutet”. Vad avgör reservationslönen? Man kan tänka sig att en mängd saker bestämmer en individs preferenser för fritid. Exempelvis kan man förvänta sig att en äldre person med i genomsnitt mindre ork och sämre hälsa upplever sin fritid på ett annat sätt än en yngre individ med sin hälsa och ork i behåll. För en äldre person med sämre hälsa kan fritiden i större utsträckning vara en återhämtningsprocess. På kort sikt kan man därför förvänta sig att en äldre sysselsatt individ värderar sin fritid högre än en yngre, givet inkomst och typen av sysselsättning. En äldre person kan å andra sidan ha färre bindande tidsrestriktioner än en yngre, alternativt ha andra prioriteringar mellan fritid och arbete. Återhämtningsprocessen kan därför vara svårare att få till stånd för exempelvis en småbarnsförälder med krävande arbete, vilket i sig kan uppväga ett större återhämtningsbehov hos en äldre person med mindre ork och sämre hälsa.

Det kan vara på sin plats att kort beskriva hur man kan välja att operationalisera en individs pensionsbeslut. Vanligt är att man beräknar individens pensionsförmögenhet, som enligt nationalekonomisk teori utgör en viktig beslutsvariabel för pensionsvalet. Enkelt uttryckt är pensionsförmögenheten nuvärdet av alla förväntade framtida inkomstströmmar, givet individens pensionsval, pensionsålder, hur gammal man är idag, och antaganden om överlevnadssannolikhet och diskoneringsränta. Framtida inkomstströmmar kommer i form av pensionsutbetalningar, vilka i sin tur beror av tidigare inkomsthistorik och gällande regler i pensionssystemen. I vissa fall, kanske speciellt när skattesystemet är progressivt, kan det

vara av betydelse att dra bort skatter och avgifter och enbart studera nettotransfereringen för att få en rättvisande uppskattning av pensionsförmögenheten.

Den arbetande äldre individen antas stå inför valet att pensionera sig i år eller vänta ytterligare ett år. En enkel och i litteraturen vanligt förekommande modelltyp använder ”*Accrualmodellen*.” Denna modell innebär att individen antas ta i beaktande dels sin socialförsäkringsförmögenhet, dels skillnaden i socialförsäkringsförmögenheten av att pensionera sig nästa år och att vänta ytterligare ett år med pension (därav eng. *accrual*, tillväxt).

Pensioneringssannolikheten förväntas bero positivt av socialförsäkringsförmögenheten eftersom fritid antas vara en normal vara. Vid ökad förmögenhet efterfrågas mer av alla varor och tjänster inklusive fritid. Pensioneringssannolikheten förväntas bero negativt av *accrualvärdet*. Om ytterligare arbete, vid en given tidpunkt, medför en ökad socialförsäkringsförmögenhet förväntas individen (allt annat lika) skjuta upp sin pensionering. För det mesta säger reglerna i pensionssystemen att ett senarelaggt uttag belönas med en högre pensionsnivå (se beskrivningen av pensionssystemen ovan). Det bör dock noteras att en uppskjuten pension inte per automatik medför en högre pensionsförmögenhet nästa år jämfört med idag, alltså att *accrualvärdet* är positivt. Detta eftersom dels uppjusteringen av pensionsnivån till följd av senareläggning av pensionsdagen inte behöver vara helt aktuariemässig, dels har individen oftast en annan förväntad överlevnadssannolikhet och löneinkomst nästa år.

Det vanligaste resultatet från empiriska studier är att man finner de förväntade effekterna på pensioneringssannolikheten av pensionsförmögenheten och *accrualvärdet* (se genomgången i Ds, 2007:21). Man kan dock invända att *accrualmetoden* är alltför kortsiktig eftersom individen enbart ser ett år framåt i tiden. En utveckling är ”*Peak value*”-modellen, vilken har större långsiktighet och ser över alla framtida pensionstidpunkter när individen gör sitt val (se vidare beskrivningen i Ds, 2007:21). Då krävs dock jämförelser med val ännu längre in i framtiden, vilket kan verka orealistiskt eftersom det fordrar framskrivningar av arbetsinkomst etc. ännu längre fram.

Det slutliga valet om hur många timmar som individen föredrar är produkten av ”deltagandebeslutet” och ”tidsbeslutet”. Men som resonemanget ovan antyder är naturligtvis det slutliga utfallet även beroende på de tillgängliga, möjliga val som individen kan göra. Dels kan valen begränsas av själva tjänstens utformning eller art, såtillvida att arbetet bara kan utföras av en person. Dels kan önskemål om att kunna reducera arbetstiden eller mängden arbetsuppgifter kanske inte medges av arbetsgivaren. Det kan exempelvis vara dyrare att ha två halvtidsanställda än en heltidsanställd eftersom själva arbetsplatsen kostar.

Men tillgängliga val kan även begränsas av arbetsgivarens efterfrågan på individens arbete. Beroende på konjunkturen kan arbetsgivaren finna det mer eller mindre ekonomiskt förmånligt att göra sig av med äldre arbetskraft genom att erbjuda förmånliga specialavtal (se ovan) eller att bevilja delpension.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Avtalslösningar av denna typen verkade ha varit relativt vanliga under 1990-talet, inte minst inom statlig sektor (se Hallberg, 2008a, och Hallberg, 2008b).

För äldres deltagandebeslut behövs en utvidgning av den enkla modellen ovan eftersom deltagandebeslutet till så stor grad är oåterkalleligt. Beslutet att lämna arbetslivet bakom sig kanske mera uppfattas som att ”dörrar stängs”, än motsatsen. Det kan innebära att avvägningen mellan att delta eller ej även innefattar framtida möjligheter att kunna välja mellan att arbeta och att inte arbeta. Man kan tänka sig att om ett framtida återinträde i arbetslivet bedöms som lätt, t.ex. genom arbete på frilansbasis, är det också lättare att fatta beslut om pensionering idag. Därtill har vanligtvis individen inga tidigare (egna) erfarenheter om livet som pensionär. I en förenklad modellvärld antas individen dessutom ha fullständig information om de ekonomiska konsekvenser som vart och ett av valen innebär vilket speciellt i pensionsvalet kan verka orealistiskt. Man bör därför förvänta sig att beslutet tas utifrån långsiktiga avväganden men under osäkerhet om dess långsiktiga konsekvenser, och att därtill dynamiken i exempelvis hälsa, inkomst och övriga tillgångar spelar roll.

De alternativa försörjningsmöjligheter som finns tillgängliga vid sidan av arbete och formell (del-)pensionering bör påverka individens val och därmed utfall. Det kan vara så att även om det finns ekonomiska incitament att senarelägga pension, så kan en ökad tillgänglighet till alternativa pensionsvägar dämpa utbudet. Genom utbyggnaden av socialförsäkringssystemen ges en ökad tillgång till olika ersättningsystem vilka underlättar utträdet från arbete. ”Fel” individer kan då välja att sluta arbeta. Med ”fel” individer menas de som skulle fortsatt arbeta i avsaknaden av förmånen. Huvudeffekten kan då spegla att individen kvalificerat sig för förmånen (genom att t.ex. ha uppnått rätt ålder) snarare än att de ekonomiska incitamenten är de rätta, givet att förmånen är tillgänglig.

Att individen tar förmånen så fort den blir tillgänglig kan också förklaras av att individen har dålig kännedom om sina ekonomiska incitament, eller att hon inte betar sig så rationellt. Man skulle kunna säga att individen gör andra överväganden än de som en enkel, kortsiktig ekonomisk modell försöker fånga. Normbildning kring vilket som är det ”rätta” beslutet kanske inte heller fångas av den ekonomiska modellen. Individen följer kanske etablerade normer snarare än vad som är ”privatekonomiskt” det bästa. Sociala normer, vad som är socialt accepterat kan spela avgörande roll. Personer som förväntas pensionera sig vid en viss ålder kanske inte alls överväger att fortsätta efter den åldern.

## **4.2 Tidigare studier av effekter av delpension på arbetsutbudet**

Här beskrivs resultat av empiriska studier gjorda på delpension.

I en simulering av Hansson-Brusewitz (1992) resulterade ett slopande av det tidigare allmänna delpensionssystemet i att antalet arbetade timmar ökade med i genomsnitt åtta procent för män i åldern 60-64 år. Analysen begränsades till individens val mellan konsumtion och fritid under de år som individen kunde ta ut delpension. Då effekten av slopad delpension istället studeras med hjälp av en livscykelmodell är nettoeffekten på det totala arbetsutbudet däremot negativ – d.v.s. arbetsutbudet över livscykeln minskade i genomsnitt totalt när delpensionssystemet avskaffades.



I Sundéns (1994) studie av det svenska allmänna delpensionssystemet undersöks detta med hjälp av data från Levnadsnivåundersökningen (LNU) för åren 1974 och 1981 kopplat till registerdata. Resultaten visar att 60 procent av dem som valde delpension kom från gruppen som skulle ha fortsatt att arbeta heltid i avsaknad av förmånen. De övriga som valde delpension kommer till största delen från gruppen förtidspensionärer, endast ett fåtal kom från gruppen som gjorde förtida uttag. Kvinnor är något mindre benägna att välja delpension än män eftersom kvinnor i hög utsträckning redan arbetar deltid.

Nettoeffekten av delpensionen på antalet arbetade timmar i ekonomin beror på den totala minskningen i arbetstid bland dem som skulle ha fortsatt att arbeta heltid i förhållande till ökningen i arbetstid bland dem som istället för delpension skulle ha förtidspensionerats. Den vanligaste arbetstidsförkortningen vid delpension var i Sundéns studie att en individ övergick från heltid (40 timmar) till halvtid (20 timmar). Givet detta visar beräkningarna att det totala antalet arbetade timmar sjönk som en följd av möjligheten till delpension.

Wadensjö (2003) analyserar också effekten av delpension på arbetsutbudet. Han kommer fram till att den sammantagna effekten av delpensionssystemet ökar det totala antalet arbetade timmar, speciellt bland kvinnor. Wadensjö betonar dock behovet av undersökningar som innehåller fler observationer och täcker en längre tidsperiod för att uttala sig med större säkerhet.

Även Wadensjö (2006) kommer fram till att nettoeffekten av delpension på arbetade timmar skulle vara positiv, framför allt för kvinnor. Han uppmärksammar även andra effekter, förutom effekten på arbetade timmar. Exempelvis kan en poäng med delpensionen vara att den påverkar (motverkar) den framtida förekomsten av förtidspensioner. Wadensjö (2006) noterar också att det sedan länge finns möjligheter till deltidspension genom att uppbära förtidspension på deltid. Genom att studera gruppen som gör det skulle man kunna lära sig mer om delpensioneringsbeteendet.

Lachowska, m.fl. (2008) tar upp frågan om delpension kan bidra till att fler äldre stannar kvar i arbetskraften. Uppsatsen beskriver en fallstudie på anställda 60-64 åringar vid Stockholms Universitet. Denna försöker utröna vad som styr pensionsval inom det statliga avtalet vid en stor svensk arbetsplats. Man tar inte bara hänsyn till individens karaktäristika och ekonomiska incitament i termer av *accrual- och peak values*, utan även variabler som beskriver efterfrågesidan. Det är egentligen rimligt att arbetsgivares avvägningar finns med som partiell förklaring till hel- eller deltidspension, men ofta saknas efterfrågesidan i pensionsstudier.

Resultaten visar att arbetsgivarens ekonomiska situation faktiskt påverkar. Visserligen är det vad man ska förvänta sig eftersom arbetsgivaren har sista ordet när delpension beviljas, men det intressanta är att olika grad av ekonomisk marginal har olika inverkan, betingat på individens karaktäristika och ekonomiska incitament. Således finner man att inte bara institutioner med dåliga ekonomiska marginaler beviljar mer deltid utan även de med relativt goda ekonomiska marginaler. Tolkningen skulle kunna vara att delpension fungerar dels som ett sätt för arbetsgivaren att justera arbetskraften, dels som en belöning (givet att det finns en vilja till delpension från individens sida). Huruvida resultaten kan generaliseras till

övriga delar av den statliga sektorn är dock en öppen fråga. Skillnader i utbildning och yrkesbeskrivning hos personerna i studien, arbetsstyrkans sammansättning i övrigt och arbetsgivarens möjligheter att ersätta delpensionerade med annan personal kan se olika ut på andra håll.

Delpension förekommer också i andra länder. I t.ex. USA överväger allt fler företag för närvarande att införa förmåner som underlättar deltidarbete bland dem som närmar sig pensionsåldern (Hutchens, 2003). En tidig studie (Gustman och Steimeier, 1986) undersöker i vilken utsträckning individer väljer att gå ner på deltid mot slutet av arbetslivet. Det handlade dock inte om något formellt delpensionssystem utan individen fick själv finansiera arbetstidsförkortningen. Resultaten visar att dålig hälsa var en viktig förklaringsfaktor att välja minskad arbetstid.

Hittills har få internationella studier utvärderat effekterna av formella delpensionssystem. Allen m.fl. (2003) och Allen (2004) undersöker effekterna av införandet av ett delpensionssystem vid ett amerikanskt universitet. Resultaten pekar på att andelen som pensioneras ökade vid införandet av systemet. Vidare visar studien att deltidspensionärerna delvis kommer från dem som annars skulle fortsatt att arbeta heltid och delvis från dem som i annat fall skulle ha blivit heltidspensionerade. I undersökningen behandlas också frågan om vad som kännetecknar dem som väljer att ta delpension. Undersökningen visar att de som delpensioneras är mer lika de som fortsätter att arbeta på heltid än de som pensioneras på heltid vad gäller olika karakteristika, bl.a. sådana som kan ses som indirekta mått på arbetsproduktivitet. Sammantaget tyder resultaten på att delpension har negativa effekter på arbetsutbudet eftersom förmånen i första hand valts av individer som annars skulle ha arbetat heltid. De amerikanska studierna är selektiva. Det är en mycket speciell grupp (högutbildade med bra arbeten) som haft tillgång till delpension och det är därför svårt att generalisera resultaten.

Sammanfattningsvis finns få empiriska resultat rörande nettoeffekten av den allmänna delpensionen. De resultat som finns är därtill motstridiga. Delvis beror det på att resultaten rör olika delpensionslösningar. Det finns inga heltäckande utvärderingar gjorda av delpensionen inom det statliga området. Huruvida delpension leder till ökat eller minskat arbetsutbud verkar därför vara en fortsatt empirisk fråga. För att besvara den behövs en analys av vilka individer som utnyttjar förmånen och hur dessa individer skulle ha agerat i avsaknad av delpensionen.

### **4.3 Förväntade effekter av statlig delpension**

#### **4.3.1 Utbudseffekter**

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

Det kan vidare hävdas att mer flexibilitet i arbetslivet för äldre skulle göra att fler äldre bjuder ut sin arbetskraft under fler år. Att det i många fall inte finns en mjuk övergång mellan arbetsliv och pension – som kan bli fallet om det finns möjlighet att trappa ned genom exempelvis delpension – kan göra så att individer som annars skulle ha arbetat fram till pension istället väljer att sluta arbeta helt. Exempelvis kan delpension ge en positiv effekt på arbetade timmar om personer som annars skulle ha valt att sluta i förtid istället väljer att fortsätta på reducerad arbetstid fram till ordinarie pension. Om detta är fallet stiger antalet arbetade timmar totalt sett.

Delpension skulle kunna skapa en vettig kombination mellan återhämtning och arbetsinsats. Dock bör en alltför liten kostnad för den enskilde till följd av delpension i termer av lägre framtida pension innebära att delpensionen subventionerar den äldres fritid. Förmånen kan därmed få oönskad effekt. Risken är att de som väljer delpension till för stor del kommer från gruppen som i frånvaron av delpension skulle ha arbetat utan arbetstidsreducering fram till ordinarie pension, men som när delpension finns istället väljer reducerad arbetstid.

En effekt är att i nuvarande system tvingas äldre i vissa fall att bibehålla sin arbetsintensitet ända fram till ordinarie pensionsålder eftersom nivån på tjänstepensionen är bestämd av de sista årens löner.<sup>27</sup> Istället för att trappa ned skulle det då vara risk att man slutar i förtid helt och hållet. Med statlig delpension behåller individen sina pensionsrätter inom tjänstepensionssystemet. Detta gör det lättare att trappa ned, vilket kan vara positivt för individen. Det skulle också vara positivt för arbetsutbudet i gruppen som annars skulle ha slutat helt. Att tjänstepensionen bibehålls gör dock att incitamenten att trappa ned och ta delpension även kan öka för den som *inte* tänkt trappa ned.

En annan tänkbar effekt av tjänstepensionssystemen är att mobiliteten på arbetsmarknaden minskar genom att kostnaderna i vissa fall i hög utsträckning kommer att betalas av den sista arbetsgivaren. Delpensionsavtalet kan skapa ytterligare inlåsning inom statlig sektor, genom att individens incitament att byta till en annan arbetsgivare minskar då den som byter avtalsområde förlorar möjligheten till statlig delpension. Det går dock inte att säga säkert om minskad mobilitet i sig har hämmande effekt på arbetsutbudet.

För de årskullar som omfattas av det gamla pensionssystemet kan det statliga systemet med delpension innebära att fritid subventioneras framför arbete. Eftersom den framtida ålderspensionen beräknas utifrån de 15 bästa åren kan en inkomstnedtrappning i slutet av arbetslivet ha inga eller små effekter på framtida ålderspension. En hypotes är att delpensionen till största delen används av individer som har ekonomiska incitament att välja delpension, men som i frånvaro av denna möjlighet skulle ha fortsatt att arbeta heltid. För dessa årskullar skulle systemet i så fall ha en negativ effekt på arbetsutbudet.

---

<sup>27</sup> Här avses de förmånsbestämda delarna av tjänstepension, medan de avgiftsbestämda delarna helt enkelt kan ses som sparad lön som ger tillskott till den allmänna pensionen. Det sker allmänt en övergång mot större inslag av avgiftsbestämda pensioner i de flesta systemen. Övergångstiderna är dock vanligtvis långa.

I det nya ålderspensionssystemet - där pensionen beror av livscykelinkomsten - kommer möjligheten till subventionen att vara mindre, eftersom alla tjänstear kommer att räknas för den framtida ålderspensionen. Det kan innebära att delpension i högre utsträckning kommer att användas av personer som annars skulle lämna arbetskraften antingen av hälsoskäl, t.ex. genom förtidspension eller tack vare förmånliga privata pensionslösningar.

Både i det gamla och nya ålderspensionssystemet finns emellertid takregeln på pensionsgrundande inkomst som möjliggör inkomstnedtrappning i slutet av arbetslivet för höginkomsttagare, utan att den allmänna pensionen påverkas. I det allmänna pensionssystemet är den högsta pensionsgrundande månadsinkomsten 32 240 kr (för år 2008). Således kan en statligt anställd med en heltidsinkomst på 40 300 kr i månaden reducera arbetstiden till 80 procent, utan att den framtida pensionen påverkas. Takregeln ökar därmed risken att delpension har en negativ effekt på arbetsutbudet, eftersom arbetstidsnedsättning med delpension inte får någon kostnad i form av lägre framtida pension. Risken bör vara störst för höginkomsttagare.

### 4.3.2 Efterfrågeeffekter

Ur arbetsgivarens synvinkel kan det i det enskilda fallet vara ekonomiskt förmånligt att bevilja delpension, eftersom kostnaden för en delpensionär blir lägre. Detta måste givetvis vägas mot att den formella arbetsinsatsen blir lägre. Arbetsgivaren betalar delpensionen och en särskild löneskatt på delpensionen som är lägre än löneskatten på lön. Dessutom står inte arbetsgivaren för hela kostnaden av den delpension som han beviljar, eftersom de nödvändiga premierna för att täcka framtida pensionsrätter till viss del betalas av kollektivet (se avsnitt 3.4).

I SOU (2003:85) redovisas beräkningar av de pensionspremier som arbetsgivaren är ålagd inom ramen för PA-03. Beräkningen av avgifter till kollektivavtal (i huvudsak den s.k. sparpremien) beror framförallt på storleken på löneandelar över taket, löneutvecklingen 5 år tillbaks i tiden, och vid vilken ålder delpension tas ut.<sup>28, 29</sup> Vid delpension beräknas en totalpremie som gäller vid heltid. Denna delas mellan den enskilde arbetsgivaren och kollektivet i relation till omfattningen av deltidspensionen. I ett fall med 20 procentig delpension utgör premiebefrielsen således 20 procent av totalpremien. Som visas i beräkningarna i SOU (2003:85) är sparpremien (och därmed totalpremien) klart större om individen har löneandelar över taket än annars.

---

<sup>28</sup> Som noterats i fotnot 21, beräknas sparpremien individuellt och är inte direkt knuten till nuvarande lön utan påverkas av löner (och lönetillägg) för de fem år som föregår beräkningsåret för tjänstepensionen, antal arbetade år i staten, antal år till pension, pensionsålder, tidigare inbetalda premier (fribrevet) och tidigare anställningshistorik (ev. samordning med externa fribrev).

<sup>29</sup> Arbetsgivarverket (2002) ger exempelkalkyler på arbetsgivarens kostnader i samband med delpension vilka tydligt visar att kostnadsminskningen är proportionellt sett högre för löneandelar över taket jämfört med löneandelar under taket. Notera dock att sedan 2003 gäller PA-03 och att Arbetsgivarverket (2002) grundar sig på PA-91. Likväl kvarstår att premiebefrielsen som andel av den totala kostnadsminskningen vid delpension är högre i fallet med höginkomsttagare eftersom pensionsrätter över taket renderar en proportionellt sett högre premie än de under taket även i PA-03.

Arbetsgivaren har en följaktligen ”dubbel” ekonomisk vinning av att bevilja delpension i det enskilda fallet om arbetstagaren har pensionsgrundande inkomst över taket. Sammanfattningsvis ges ekonomiska incitament både för arbetstagare och för arbetsgivare att välja en delpensionslösning om den enskilde har höga inkomster. Det borde innebära en dämpning av höginkomsttagares arbetsutbud.

Den ekonomiska avvägning som arbetsgivaren står inför kanske dock inte alltid kan sammanfattas så enkelt som att enbart se till skillnaden mellan att bevilja delpension i det enskilda fallet och att inte göra det. Det är tänkbart att delpensionärens minskade arbetsinsats måste ersättas av annan anställd eller en nyanställning. Ersättaren kan ha en helt annan lönenivå, speciellt om denne är yngre, och vara behäftad med en annan arbetsgivarkostnad om exempelvis de kollektivavtalade premierna är lägre. Det kan av flera skäl vara rimligt att tro att en eventuell ersättare snarare är yngre. Beviljandet av delpensionen kan därtill vara del i en långsiktig personalplan. Bakom delpensionsavtalet finns två uttalade syften, dels att underlätta viktig kompetensöverföring, dels att underlätta för arbetsgivaren att kunna göra sig av med medarbetare som det finns överskott på. Samtidigt bör man peka på att de ekonomiska incitament som arbetsgivaren ges inte verkar gynna arbetsutbudet.

I avtalet om delpension inom staten ska förmånen beviljas efter individuell prövning, samtidigt som arbetsgivaren ska agera generöst och försöka tillmötesgå arbetstagarens önskemål. Risken finns naturligtvis att förmånen uppfattas som en generell anställningsförmån.

## 5 Typfallsberäkningar

I detta avsnitt beskrivs ett antal typfallberäkningar av det ekonomiska utfallet för en heltidsanställd inom det statliga området. Vi antar att denne i princip har tre alternativ att välja mellan inför nästa år: delpension, arbeta heltid eller sluta helt. Vi beräknar det ekonomiska utfallet av vart och ett av dessa alternativ och jämför sinsemellan. Därvid undersöks hur mycket en delpensionär inom staten istället skulle ha tjänat på att a) fortsätta arbeta heltid fram till 65 år, eller b) gå i pension på heltid.<sup>30</sup>

### 5.1 Det ekonomiska utfallet för individen

Mer exakt har följande scenarier valts ut för vår typfallsindivid.

- 1) Ta delpension från 61 år med en 50-procentig arbetstidsminskning.
- 2) Göra förtida uttag av tjänstepension från 61 år på heltid.
- 3) Göra förtida uttag av tjänstepension *och* allmän ålderspension från 61 år på heltid.
- 4) Arbeta heltid fram till 65 år, för att då gå i helpension.

Här antas att individen arbetar heltid innan 61 års ålder. För att undersöka den största effekten som delpension kan ha på framtida pension antas vidare att del-

---

<sup>30</sup> Beräkningarna av allmän ålderspension och tjänstepension bygger i stort på gällande regler och övergångsregler, men innehåller även ett antal förenklingar. Exakt hur beräkningarna är gjorda återges i appendix.

pension tas på största tillåtna arbetstidsminskning enligt avtalet om delpension. I scenario 1, 2 och 4 antas att ålderspensionering med den allmänna pensionen sker på heltid vid 65 år. I scenario 2 och 3 förutsätts pensioneringen ske på heltid från 61 år, dvs. individen antas inte ha någon pensionsgrundande inkomst mellan 61 och 64 års ålder.<sup>31</sup>

För att få en känsla om beräkningsmodellen ger rimliga resultat undersöks om resultaten verkar stämma överens med AMF:s kalkylprogram (se [www.amfpension.se](http://www.amfpension.se)).<sup>32</sup> Vissa avvikelser finns, speciellt i beräkningen av den allmänna pensionen. Som redan poängterats är beräkningarna förenklade vilket förmodligen förklarar dessa skillnader. Man bör således vara lite försiktig med tolkningen när det gäller nivån på den allmänna pensionen. Däremot bör dessa avvikelser spela en mindre roll när jämförelser görs *mellan* de olika scenarierna.

Pensionsutfallet undersöks i form av ersättningsgraden för de olika scenarierna. Ersättningsgraden är här definierad som inkomsten delat med den tänkta slutinkomsten vid 65 år, som om individen hade arbetat heltid fram till dess. Utvärderingen sker vid olika slutinkomst och födelseår, d.v.s. för en som är ung (född 1982), medelålders (född 1962), respektive nära pensionsåldern idag (född 1944). Utfallen är uppdelade på kort och lång sikt, dvs. mellan 61-64 år, 65-69 år och 70-74 år.

Tabell 1 visar total ersättningsgrad under de fyra scenarierna.<sup>33</sup> Man kan först notera som förväntat att tjänstepensionen är allra viktigast för höginkomsttagare. Men resultaten pekar även på att tjänstepensionens andel av slutlönen blir allt viktigare över tiden medan den allmänna pensionens andel minskar. Den som är 26 år idag (född 1982) får en större del av sin inkomst täckt av tjänstepensionen än den som var 26 år 1970 (född 1944). Givet de antaganden som gjorts i beräkningen finner man att det framförallt är införandet av Kåpan som gör att tjänstepensionsnivåerna skiljer sig för individer som befinner sig under övergångsreglerna i PA-03.

---

<sup>31</sup> Det antas att individen börjar arbeta vid 24 års ålder och har full tjänstetid (30 år) senast vid 60 år.

<sup>32</sup> Tabell 6 i appendix presenterar en sådan jämförelse utifrån några olika slutlöner och födelseår. Utvärderingen visar att pensionernas storlek i huvudsak verkar stämma väl överens med AMF:s kalkyl. Vissa avvikelser finns dock, speciellt i beräkningen av den allmänna pensionen. För medelinkomstgrupper (en slutmånadslön på 30 000 kr) verkar beräkningsmodellen underskatta den allmänna pensionen något, medan den för höginkomstgrupper (en slutmånadslön på 80 000 kr) ser ut att överskatta allmän pension något. När det gäller tjänstepensionen verkar modellen dock bättre.

<sup>33</sup> Detaljerade resultat för respektive scenario återfinns i Tabell 7, Tabell 8, Tabell 9 och Tabell 10 i appendix.

**Tabell 1 Total ersättningsgrad, inklusive pensionsinkomst och lön, av scenario 1-4, uppdelat på slutinkomst, födelseår och åldrar**

1) Ta delpension från 61 år med en 50-procentig arbetstidsminskning, för att vid 65 års ålder gå i hel pension												
16 000 kr			30 000 kr			50 000 kr			80 000 kr			
Födelseår	61-64 år	65-69 år	70-74 år	61-64 år	65-69 år	70-74 år	61-64 år	65-69 år	70-74 år	61-64 år	65-69 år	70-74 år
Födelseår 1944	0.79	0.77	0.68	0.79	0.69	0.60	0.79	0.78	0.70	0.79	0.79	0.70
Födelseår 1962	0.79	0.87	0.63	0.79	0.74	0.50	0.79	0.92	0.67	0.79	0.96	0.71
Födelseår 1982	0.79	0.93	0.65	0.79	0.78	0.50	0.79	0.95	0.68	0.79	1.01	0.73
2) Helpension från 61 års ålder genom förtida uttag av tjänstepension												
16 000 kr			30 000 kr			50 000 kr			80 000 kr			
Födelseår	61-64 år	65-69 år	70-74 år	61-64 år	65-69 år	70-74 år	61-64 år	65-69 år	70-74 år	61-64 år	65-69 år	70-74 år
Födelseår 1944	0.39	0.57	0.57	0.40	0.50	0.50	0.63	0.49	0.49	0.63	0.49	0.49
Födelseår 1962	0.58	0.53	0.53	0.59	0.39	0.39	0.63	0.52	0.52	0.63	0.55	0.56
Födelseår 1982	0.63	0.57	0.57	0.63	0.42	0.42	0.63	0.55	0.55	0.63	0.59	0.59
3) Helpension från 61 års ålder genom förtida uttag av tjänstepension <u>och</u> allmän ålderspension (båda från 61 års ålder)												
16 000 kr			30 000 kr			50 000 kr			80 000 kr			
Födelseår	61-64 år	65-69 år	70-74 år	61-64 år	65-69 år	70-74 år	61-64 år	65-69 år	70-74 år	61-64 år	65-69 år	70-74 år
Födelseår 1944	0.82	0.48	0.48	0.83	0.41	0.41	0.96	0.44	0.44	0.86	0.46	0.46
Födelseår 1962	0.97	0.53	0.53	0.97	0.39	0.39	0.97	0.52	0.52	0.89	0.56	0.56
Födelseår 1982	0.98	0.58	0.58	0.98	0.43	0.43	0.96	0.56	0.56	0.88	0.59	0.59
4) Arbeta heltid fram till 65 år, för att vid 65 års ålder gå i hel pension												
16 000 kr			30 000 kr			50 000 kr			80 000 kr			
Födelseår	61-64 år	65-69 år	70-74 år	61-64 år	65-69 år	70-74 år	61-64 år	65-69 år	70-74 år	61-64 år	65-69 år	70-74 år
Födelseår 1944	0.99	0.78	0.69	0.99	0.70	0.61	0.99	0.78	0.70	0.99	0.79	0.70
Födelseår 1962	0.99	0.88	0.64	0.99	0.75	0.51	0.99	0.92	0.67	0.99	0.96	0.71
Födelseår 1982	0.99	0.94	0.66	0.99	0.80	0.52	0.99	0.96	0.69	0.99	1.01	0.73

Anm. I scenario 2 och 3 antas pensionering på heltid, dvs. individen antas inte ha någon pensionsgrundande inkomst mellan 61 och 64 års ålder. Vidare avser beräkningarna en gift man som börjar arbeta vid 24 års ålder, går i helpension vid 65 års ålder om inte annat anges och som tar ut Kåpan under fem år från det år då pensioneringen sker på heltid. För övriga antaganden se text.

Tabell 1 visar att på kort sikt, mellan 61 och 64 års ålder, får individen i samtliga typfall 29 procent av slutinkomsten i delpension, vilket tillsammans med lönen blir 79 procent av den tänkta slutlönen.<sup>34</sup> Individen avstår således 21 procent av inkomsten för att vara ledig 50 procent. Denna kostnad gäller på kort sikt. Går det att hitta en kostnad på lång sikt i termer av lägre allmän pension efter 65 år pga. att individen tog delpension vid 61? Man skulle förvänta sig det eftersom delpension enligt det statliga delpensionsavtalet inte är pensionsgrundande i det allmänna pensionssystemet.

<sup>34</sup> Ersättningen blir något lägre än 30 procent eftersom pensionsunderlaget är lägre än slutinkomsten. På samma sätt blir genomsnittlig ersättningsgrad av lönen för 61-64 åringar som arbetar heltid fram till 65 år lägre än 100 procent.

Enligt beräkningarna blir dock effekten på den allmänna pensionen efter 65 år väldigt liten, se övre delen av Tabell 2 som visar skillnaden mellan scenario 1 och 4. Här visas alltså skillnaden mellan att ta ut delpension resp. att inte göra det och istället arbeta heltid fram till 65 år för samma typindivid (d.v.s. med samma slutinkomst och född samma år). Som mest minskar pensionen efter 65 år med 2 procentenheter. För individer med höga slutinkomster och som redan tjänat in huvuddelen av sin pensionsbehållning i det allmänna systemet tidigare i livet är effekten försumbar. Exempelvis har en individ som är född 1944 med en slutinkomst på 30 000 kr/månad en ersättningskvot på 69 procent mellan 65 och 69 års ålder om denne har delpension från 61 år. Om samma typindivid skulle arbeta heltid fram till 65 års ålder utan att ta delpension skulle denna individ ha 70 percents ersättningskvot (se scenario 4 i Tabell 1). En individ som skulle ha tjänat 80 000 kr/månaden har lika stor ersättningskvot i scenario 1 som i scenario 4.

Det finns alltså bara små effekter på allmän pension av att få delpension. Man kan notera att allmän pension påverkas enbart i de fall som den pensionsgrundande inkomsten minskar till följd av delpensioneringen. För tillräckligt höga lönelägen innebär delpensioneringen att den pensionsgrundande inkomsten är oförändrad, och det därför inga effekter på allmän pension uppstår. Notera att framtida tjänstepensionsrätter är helt opåverkade av att individen erhåller delpension.

Man skulle förvänta sig att minskningen av den allmänna pensionen till följd av delpension skulle vara större för yngre än för äldre kohorter, som ju får en större del av sin pension beräknad enligt det gamla ATP-systemet i form av tilläggs pension. Så verkar dock inte vara fallet utifrån dessa beräkningar. Det kan givetvis vara så att detta beror på vår starkt förenklade modell som inte innehåller mer verklighetstroga antaganden om karriärsavbrott och fluktuerande lönehistorik liknande de man finner i verkliga data.

”Kostnaden” i termer av sämre framtida pension av att välja delpension inom staten verkar alltså vara ytterst marginell. Skulle man därtill lägga effekten av inkomstbeskattning blir förstås pensionsförlusten ännu lägre.



**Tabell 2 Skillnaden i ersättningskvot mellan delpension resp. förtida uttag av tjänstepension etc., och att arbeta heltid fram till 65 år, för olika födelseår och slutinkomster**

<i>a) Statlig delpension från 61 år med en 50-procentig arbetstidsminskning jämfört med att arbeta heltid fram till 65 år (scenario 1-4)</i>												
	<i>16 000 kr</i>			<i>30 000 kr</i>			<i>50 000 kr</i>			<i>80 000 kr</i>		
<u>Födelseår</u>	61-64 år	65-69 år	70-74 år	61-64 år	65-69 år	70-74 år	61-64 år	65-69 år	70-74 år	61-64 år	65-69 år	70-74 år
<u>1944</u>	-0.20	-0.01	-0.01	-0.20	-0.01	-0.01	-0.20	0.00	0.00	-0.20	0.00	0.00
<u>1962</u>	-0.20	-0.01	-0.01	-0.20	-0.01	-0.01	-0.20	0.00	0.00	-0.20	0.00	0.00
<u>1982</u>	-0.20	-0.01	-0.01	-0.20	-0.02	-0.02	-0.20	-0.01	-0.01	-0.20	0.00	0.00
<i>b) Göra förtida uttag av tjänstepension från 61 år jämfört med att arbeta heltid fram till 65 år (scenario 2-4)</i>												
	<i>16 000 kr</i>			<i>30 000 kr</i>			<i>50 000 kr</i>			<i>80 000 kr</i>		
<u>Födelseår</u>	61-64 år	65-69 år	70-74 år	61-64 år	65-69 år	70-74 år	61-64 år	65-69 år	70-74 år	61-64 år	65-69 år	70-74 år
<u>1944</u>	-0.60	-0.21	-0.12	-0.59	-0.20	-0.11	-0.36	-0.29	-0.21	-0.36	-0.30	-0.21
<u>1962</u>	-0.41	-0.35	-0.11	-0.40	-0.36	-0.12	-0.36	-0.40	-0.15	-0.36	-0.40	-0.15
<u>1982</u>	-0.36	-0.37	-0.09	-0.36	-0.38	-0.10	-0.36	-0.41	-0.14	-0.36	-0.42	-0.14
<i>c) Göra förtida uttag av tjänstepension och allmän ålderspension från 61 år jämfört med att arbeta heltid fram till 65 år (scenario 3-4)</i>												
	<i>16 000 kr</i>			<i>30 000 kr</i>			<i>50 000 kr</i>			<i>80 000 kr</i>		
<u>Födelseår</u>	61-64 år	65-69 år	70-74 år	61-64 år	65-69 år	70-74 år	61-64 år	65-69 år	70-74 år	61-64 år	65-69 år	70-74 år
<u>1944</u>	-0.17	-0.30	-0.21	-0.16	-0.29	-0.20	-0.03	-0.34	-0.26	-0.13	-0.33	-0.24
<u>1962</u>	-0.02	-0.35	-0.11	-0.02	-0.36	-0.12	-0.02	-0.40	-0.15	-0.10	-0.40	-0.15
<u>1982</u>	-0.01	-0.36	-0.08	-0.01	-0.37	-0.09	-0.03	-0.40	-0.13	-0.11	-0.42	-0.14

Anm. Se Tabell 1.

Många väljer att istället för att arbeta fram till 65 års ålder ta ut sin tjänstepension i förtid för att på så sätt lämna arbetslivet (enligt scenario 2). En förtida pensionsavgång på heltid kan oftast finansieras genom förtida uttag av enbart tjänstepensionen fram till 65 år.

Som man kan förvänta sig ger resultaten från detta scenario ganska varierande ersättningsgrad beroende på inkomst och födelseår, se Tabell 1. Om man börjar med hur det blir på längre sikt finns det i jämförelse med att istället ta statlig delpension, en större negativ effekt på den allmänna pensionen efter 65 år. Detta orsakas av att en delpensionär trots allt har pensionsgrundande inkomst på deltid, vilket individen i scenario 2 inte har eftersom individen då antas gå i pension på heltid utan arbetsinkomster. Den negativa effekten på allmän pension efter 65 års ålder blir ungefär dubbelt så stor i scenario 2 mot fallet med delpension (scenario 1).

Det finns därtill en stor negativ effekt också på *tjänstepensionen* efter 65 år, se Tabell 8 och Tabell 10, speciellt för de två lägsta inkomstgrupperna (16 000 kr/mån och 30 000 kr/mån), och yngre födelsekohorter.

Den totala effekten av delpension jämfört med att arbeta heltid återfinns i Tabell 2 som visar skillnaden i ersättningsgrad mellan scenario 2 och 4, inklusive lön innan 65 års ålder. På kort sikt, under åren före 65 års ålder innebär det förtida uttaget att det blir relativt kostsamt att pensionera sig i förtid. Det blir mer kostsamt ju äldre individen är idag och för de vars inkomster är under taket. Man bör dock ha i åtanke att det kan förekomma mer förmånliga avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare i verkligheten, som också ger kompensation efter 65 års ålder (se avsnittet 3.3).

Individen kan förstås välja att ta ut även sin allmänna pension i förtid från 61 år vid sidan om uttaget av tjänstepension för att kompensera för denna kortsiktiga förlust (enligt scenario 3). Här finner vi skillnader mellan scenario 2 och 3 som verkar bero på inkomst och födelsekohort. Huvudintrycket är dock att det är kostsamt att gå i förtida pension på heltid.<sup>35</sup>

## 6 Sammanfattning och avslutning

Sammanfattningsvis visar genomgången att det kan finnas många problem med delpension. Den får inte vara för generös i förhållande till att arbeta heltid för då kommer personer som skulle ha arbetat heltid fram till ordinarie pensionsålder i avsaknaden av möjligheten till delpension att istället välja delpension. Den får heller inte vara för kostsam för individen i relation till att sluta helt för då kan de som från början föredragit att sluta helt inte finna det ekonomiskt lönt att fortsätta ens på deltid.

Typfallsberäkningar visar att delpension via det statliga avtalet ger hög ersättning för alla inkomstgrupper och födelsekohorter. Att gå i deltidspension med det statliga avtalet ger därtill väldigt marginella om inte försumbara negativa effekter på allmän pension efter 65 års ålder. För någon som kan tänka sig att trappa ned i arbetstid verkar det därmed finnas små ekonomiska incitament för den enskilde att inte acceptera delpension enligt det statliga avtalet.

Avsaknaden av ekonomisk kostnad av en sådan utbudsminskning för den enskilde motverkar med stor sannolikhet en ambition att höja det totala arbetsutbudet, eftersom det inte finns någon garanti för att de som väljer deltidspension till största delen kommer från gruppen som skulle ha arbetat heltid fram till ordinarie pensionsålder.

---

<sup>35</sup> Hur stor den ekonomiska "bestraffningen" blir på längre sikt (efter 65 år) i jämförelse med att arbeta kvar på heltid (scenario 4) verkar bero på om individen får någon del av pensionen beräknad enligt det gamla ATP-systemet. Skillnaden mellan scenario 3 och 4 visar på nästan samma ekonomiska "bestraffning" efter 65 år för dem som är helt i det nya allmänna ålderspensionssystemet, medan den verkar bli ännu större för dem som helt eller delvis befinner sig i det gamla ATP-systemet. Notera återigen att individen i scenario 3 inte antas ha någon pensionsgrundande inkomst mellan 61 och 64 års ålder.

En jämförelse med förtida uttag av tjänstepension på heltid ger dock resultatet att det finns större "kostnader" både på kort och på lång sikt av att helt gå i pension. Mer förmånliga privata pensionslösningar mellan arbetsgivare och arbetstagare ("specialavtal") som också kompenserar individen efter 65 års ålder har inte undersökts här, eftersom det inte finns någon generell regel om hur dessa är upplagda. Det går emellertid att sluta sig till att det i frånvaron av "specialavtal" skulle bli ekonomiskt bättre att stanna på deltid än att sluta helt. Men även att gå från heltid till deltid verkar leda till oförändrade eller bara marginellt sämre ekonomiska utfall för individen.

Delpension kan även vara problematisk om den används av arbetsgivaren som en belöning till den enskilde, vilket viss empirisk evidens verkar tyda på. Slutsatsen utifrån gällande regler i det enskilda fallet då ingen ersättare tas in verkar vara att det finns ekonomiska incitament att bevilja delpension. I fallet med höginkomsttagare befrias nämligen arbetsgivaren oftast från större kostnader i form av de premier som ska täcka den anställdes framtida tjänstepension, kostnader som istället faller på samtliga statliga arbetsgivare som ett kollektiv.

## 7 Referenser

- Allen, S (2004) The Value of Phased Retirement, NBER Working Paper 10531.
- Allen, S, Clark, R och Ghent, L (2003) Phasing into Retirement, NBER Working Paper 9779.
- Arbetsgivarverket (2000): Pensionsavtal PA-91 med förhandlingsprotokoll och arbetsgivarnyckel, Cirkulär 2000:A 5, Arbetsgivarverket.
- Arbetsgivarverket (2002), Avtal om delpension – kommentarer. November 2002, Arbetsgivarverket.
- Arbetsgivarverket (2003a), Avtal om delpension för arbetstagare hos staten. Cirkulär 2003:A 4, 2003-11-12, Arbetsgivarverket.
- Arbetsgivarverket (2003b), PA-03. Pensionsavtal för arbetstagare hos staten m.fl. Cirkulär 2003: A 3, 2003-11-12, Arbetsgivarverket.
- Arbetsgivarverket (2008), PA 03. Centrala avtal 2008:3. 2008-06-18, Arbetsgivarverket.
- Departementsserien (2008:36), Fler i arbete: Grunden för framtidens välfärd, Departementsserien, Ds 2008:36, Finansdepartementet.
- Fölster, S., S. Larsson och J. Lund (2001) "Avtalspension –dagens ättestupa?", Pensionsforum.
- Gustaman, A och Steinmeier, T (1986) "A Structural Retirement Model", *Econometrica*, 54, 555-84.
- Departementsserien (2007:21) *Äldres arbetsutbud och möjligheter till sysselsättning, en kunskapsöversikt*, Departementsserien, Ds 2007:21, Finansdepartementet.
- Hallberg (2008a) "Economic fluctuations and retirement of older employees", IFAU Working paper 2008:2
- Hallberg (2008b), "Hur påverkar konjunktursvängningar förtida tjänstepensionering?", accepted for publicering i *Ekonomisk Debatt*.
- Hansson Bruswitz, U (1992) "Labor Supply of Elderly Men: Do Taxes and Pension Systems Matter?". Ph D thesis Department of Economics, Uppsala University
- Hutchens, R (2003), The Cornell Study of Employer Phased Retirement Policies: A Report on Key Findings. Cornell University School of Industrial and Labor Relations.
- Lachowska, M, A Sundén & E Wadensjö (2008), "Delpension ett sätt att öka arbetsutbudet hos äldre?" i L Hartman (red.) *Välfärd på deltid*, SNS Förlag, Stockholm.
- Nyman, K och L Valck (2006), Tidiga pensionsavgångar från statliga myndigheter, ESS rapport 2006:1, Finansdepartementet, Stockholm.
- Sjögren-Lindquist, G. och E. Wadensjö (2005) "Inte bara socialförsäkringar – komplementerande ersättningar vid inkomstbortfall", ESS rapport 2005:2, Finansdepartementet, Stockholm.
- SOU (2003:85), "Översyn av försäkringsmodellen för de statliga avtalsförsäkringarna", Fritzes, Stockholm.
- SOU (2004:44), "Kan vi räkna med de äldre?" bilaga 5 i *Långtidsutredningen 2003/2004*, Fritzes, Stockholm.
- SOU (2006:102) Hur påverkar demografin arbetsmarknaden för unga? - Samverkan för ungas etablering på arbetsmarknaden, Fritzes, Stockholm.

- Sundén, A (1994) *Early Retirement in the Swedish Pension System*, Ithaca, N.Y.: Cornell University.
- Wadensjö, E. (2003) "Deltidspension – Ett sätt att höja antalet arbetade timmar i Ekonomin?" opublicerat manuskript, SOFI.
- Wadensjö, E. (2006) "Part-time pensions and part-time work in Sweden", The Institute for the Study of Labor (IZA), working paper 2273.

## 8 Appendix: Beräkningsmodellen

PA-03 tillämpas och övergångsreglerna däri. Det är något oklart utifrån övergångsreglerna mellan PA-91 och PA-03 om PA-91 tillämpas enligt förhöjda prisbasbeloppet (PBB, vilket var 41 800 kr år 2008) eller INKBB.<sup>36</sup> I beräkningarna används emellertid genomgående inkomstbasbeloppet för år 2008 för samtliga system som bas.<sup>37</sup> Det gör att gränsen för den förmånsbestämda delen i PA-03 ligger vid 30 000 kr i månadslön år 2008. För att få full ATP krävs också 30 000 kr i månadslön, medan full inkomstpension och premiepension uppnås vid 8,06 INKBB (32 240 kr i månaden).

### 1) Beräkningen av allmän ålderspension.

Den allmänna ålderspensionen är beräknad enligt reglerna för tilläggspension (motsvarar i princip folkpension och ATP), inkomstpension, premiepension och garantipension. Beroende på vilken födelsekohort som man tillhör får man i varierande grad sin allmänna pension antingen från tilläggspension eller från inkomstpension och premiepension. Beräkningarna av inkomstpension och premiepension är förenklade eftersom de bygger på automatisk balansering och delningstal etc., vilket här bortses från eller beräknas på annat sätt (se nedan). Notera att typfallsberäkningarna använder inkomstbasbeloppet (INKBB) istället för PBB. I modellen kan ATP-poängen aldrig överstiga 6,5 PBB, vilket är fallet i verkligheten eftersom poängen justeras upp med kvoten mellan INKBB och PBB.

Det gamla pensionssystemet tilläggspension (motsvarar folkpension och ATP). Typfallen antar att individen är gift. Folkpensionen uppgår således till 78,5 procent av det förhöjda prisbasbeloppet (PBB). ATP-poängen utgörs av (pensionsgrundande inkomst upp till 7,5 PBB – 1 PBB)/PBB. Kortare arbetshistorik än 30 år ger en proportionell nedsättning av pensionen. Allmän ålderspension (OAP) utgörs således av  $OAP = (N/30) * (0,785 * PBB + 0,6 * PBB * (ATP\text{-poäng i genomsnitt}))$ , där genomsnittet för ATP-poängen bygger på de femton åren med högst pensionsgrundande inkomst, och N är antalet arbetsår upp till 30 år. N dividerat med 30 kallas tjänstetidsfaktorn.

Det nya pensionssystemet består av inkomstpension och premiepension. Inkomstpensionsbehållningen beräknas genom att 16 procent av pensionsgrundande inkomst (PGI) varje år avsätts till ett individuellt fiktivt ”inkomstpensionskonto”, vilket räknas upp med lönetillväxt. Premiensionsbehållningen beräknas genom att årligen 2,5 procent av PGI betalas in till ett individuellt premiepensionskonto. Premiensionen är fonderad och räknas upp med räntan.

Här antas 6 procent nominell ränta, 2 procent inflation och 2,5 procent nominell lönetillväxt. Detta följer AMF:s standardmall, se [www.amfpension.se](http://www.amfpension.se). PGI för inkomstpension och premiepension utgörs ett visst år av 93 procent av årsinkomsten och kan maximalt uppgå till 7,5 INKBB. Det innebär att maximal PGI erhålls vid en årsinkomst på 8,06 INKBB (dvs.  $7,5/0,93$ ). Inkomsten måste även vara

---

<sup>36</sup> Regeltexterna i PA-91 liksom i det gamla allmänna ålderspensionssystemet följer det förhöjda prisbasbeloppet (PBB), medan PA-03 och delpensionsavtalet följer inkomstbasbeloppet.

<sup>37</sup> Garantipensionen följer dock prisbasbeloppet.

större än 42,3 procent av det förhöjda prisbasbeloppet för att PGI ska beräknas ett visst år, annars blir PGI noll det året. Administrationskostnaden på inkomstpensionen har i modellen satts till 0,4 procent årligen på inkomstpensionsbehållningen, medan den för premiepensionen har satts till 0,4 procent + 0,27 procent, tillsammans 0,67 procent. Dessa administrationskostnader följer AMF:s standardmall. Administrationskostnaderna för premiepensionen är dock inte helt lätta att generalisera. Premiépensionsmyndighetens hemsida upplyser (under augusti 2008) att genomsnittlig administrationskostnad är 0,5 procent.

Annuiteten av inkomst- och premiepension bygger på dels förväntad återstående livslängd vid 65 år för den födelsekohort som individen tillhör, dels en viss tillväxtnorm.<sup>38</sup> Istället för att beräkna annuiteten med hjälp av delningstal som görs vid en verklig beräkning används en vanlig annuitetsberäkning. Skillnaden i utfall bör dock inte vara alltför stor. För inkomstpensionen bygger tillväxtnormen på hur löneutvecklingen är jämfört med en antagen tillväxt på 1,6 procent. Annuiteten beräknas alltså utifrån "räntesatsen"  $(1 + \text{nominell lönetillväxt}) / (1 + 0,016) - 1$ , där nominell lönetillväxt är 2,5 procent. För premiepensionen bygger istället tillväxtnormen på faktisk realränteutveckling i förhållande till en antagen realavkastningsnorm på 2,3 procent. Annuiteten beräknas alltså i detta fall utifrån "räntesatsen"  $(1 + \text{realränta}) / (1 + 0,023) - 1$ , där realräntan är  $(\text{nominell ränta} - \text{inflation}) / (1 + \text{inflation})$ , nominell ränta är 6 procent och inflationen är 2 procent.

Garantipension tilldelas de med låga inkomst- och premiepensioner och utbetalas tidigast vid 65 års ålder. Den minskas mot inkomstpensionen och premiepensionen (men ej mot tjänstepensionen) enligt en fallande skala. Maximal garantipension 2008 för den som är gift (vilket antas här) och som är född 1937 eller tidigare är 6 640 kr/mån och 6 492 kr/mån för den som är född 1938 eller senare. Garantipension baseras på prisbasbeloppet det aktuella året (framräknad med antagen inflation) när individen fyller 65 år, och utgår både till dem som är i nya och gamla allmänna pensionssystemet.

Det nya pensionssystemet fasas in. Personer födda 1937 och tidigare får sin allmänna pension helt från det gamla systemet. Personer födda 1938 har en femtedel av sin pension från det nya systemet och resten från det gamla. För de som är födda senare ökar inslaget av den nya pensionen med 1/20 för varje födelsekohort, så att de som är födda 1954 eller senare har sin pension helt från det nya systemet.

## 2) Beräkningen av statlig tjänstepension.

Sedan 2003 gäller PA-03. I beräkningen av tjänstepensionen tillämpas PA-03 och de intrapningsregler som gäller för övergångsgenerationerna. Dessa styrs av födelseår och utgörs av en nedtrappning av den förmånsbestämda pensionsdelen och en infasning av den avgiftsbestämda delen, den individuella ålderspensionen. För en individ som är född mellan 1943 och 1972 tillämpas övergångsregler. Därtill sker en infasning av den kompletterande ålderspensionen ("Kåpan") fr.o.m. 1991.

Förmånsbestämda delar: Den pensionsmedförande lönen inom tjänstepensionssystemet utgörs av medelinkomsten under de fem sista åren innan uttag upp till 30 INKBB, multiplicerat med tjänstetidsfaktorn (som här antas vara samma som i

---

<sup>38</sup> Förväntad återstående livslängd vid 65 år är låst efter år 2050.

beräkningen av ATP). Tabell 3 redovisar aktuella ersättningskvoter och ned- och uppjusteringar vid tidigarelagd resp. senarelagd pension som använts i beräkningarna av de förmånsbestämda pensionerna (och en jämförelse med PA-91). Tabellen visar även ersättningskvoter i den allmänna pensionen och för det statliga delpensionsavtalet. Tabell 4 visar pensionsnivåerna under övergångsfasen mellan PA-91 och PA-03.

**Tabell 3 Ersättningskvoter för de förmånsbestämda pensionerna som gäller i typfallsberäkningarna (och en jämförelse med PA-91)**

	<i>PA-91</i>	<i>PA-03</i>	<i>Begränsning vid förtida uttag i PA-03, ”temporär pension”</i>	<i>Allmän pension, gamla systemet</i>	<i>Statliga delpensionsavtalet</i>
Marginell ersättning <65 år					
0-1 INKBB	1.010	0.000	0.650 <sup>(2)</sup>	0.785	0.600
1-7.5 INKBB	0.650	0.000	0.650 <sup>(2)</sup>	0.600	0.600
7.5-20 INKBB	0.650	0.600	0.650 <sup>(2)</sup>	0.000	0.600
20-30 INKBB	0.325	0.300	0.300 <sup>(2)</sup>	0.000	0.600
Marginell ersättning >=65 år					
0-1 INKBB	0.100	0.000 <sup>(1)</sup>		0.785	
1-7.5 INKBB	0.100	0.000 <sup>(1)</sup>		0.600	
7.5-20 INKBB	0.650	0.600 <sup>(1)</sup>		0.000	
20-30 INKBB	0.325	0.300 <sup>(1)</sup>		0.000	
Reduktion per månad, om pensionsålder <65 år av förmåner <i>före</i> 65 år					
0-1 INKBB	0.004	0.004		0.005	
1-7.5 INKBB	0.004	0.004		0.005	
7.5-20 INKBB	0.004	0.004		0.000	
20-30 INKBB	0.004	0.004		0.000	
Reduktion per månad, om pensionsålder <65 år av förmåner <i>efter</i> 65 år					
0-1 INKBB	0.026	0.004		0.005	
1-7.5 INKBB	0.004	0.004		0.005	
7.5-20 INKBB	0.004	0.004		0.000	
20-30 INKBB	0.004	0.004		0.000	

Anm. INKBB står för inkomstbasbelopp.

(1) Övergångsregler för födelsekohorter 1943-1972 tillämpas enl. PA-03, se Tabell 4

(2) Dessa kvoter gäller uttag av förmånsbestämd del så väl som avgiftsbestämd del. Kvoterna är ej de maximalt tillåtna, eftersom individen antas vilja ha ett jämnt pensionuttag över livet vid förtida uttag.



**Tabell 4 Ålderspensionens storlek fr.o.m. 65 år i olika delar av pensionsunderlaget för olika födelseår, procent**

Födelseår	<7,5 INKBB	7,5–20 INKBB	20–30 INKBB
-1942	10.00	65.00	32.50
1943	9.50	64.85	32.40
1944	9.30	64.70	32.30
1945	9.10	64.55	32.20
1946	8.90	64.40	32.10
1947	8.70	64.25	32.00
1948	8.40	64.10	31.90
1949	8.20	63.95	31.80
1950	7.90	63.80	31.70
1951	7.70	63.65	31.60
1952	7.40	63.50	31.50
1953	7.20	63.35	31.40
1954	6.90	63.20	31.30
1955	6.60	63.05	31.20
1956	6.30	62.90	31.10
1957	6.00	62.75	31.00
1958	5.70	62.60	30.90
1959	5.40	62.45	30.80
1960	5.10	62.30	30.70
1961	4.70	62.15	30.60
1962	4.30	62.00	30.50
1963	3.90	61.85	30.40
1964	3.60	61.70	30.30
1965	3.20	61.50	30.20
1966	2.90	61.30	30.10
1967	2.50	61.10	30.00
1968	2.10	60.90	30.00
1969	1.70	60.70	30.00
1970	1.30	60.50	30.00
1971	0.90	60.30	30.00
1972	0.50	60.10	30.00
1973-	0.00	60.00	30.00

Anm. INKBB står för inkomstbasbelopp.

Avgiftsbestämnda delar: I beräkningsmodellen kalkyleras individuell ålderspension som infördes 2003 och den kompletterande ålderspensionen (Kåpan) som infördes 1991. Från och med 2003 avsätter arbetsgivaren varje år från det att arbetstagaren är 23 år en premie på 2,3 procent av den pensionsmedförande lönen till den individuella ålderspensionen. Detta fortgår i beräkningsmodellen till det år arbetstagaren fyller 65 år. För Kåpan gäller fr.o.m. 1991 en premie på 1,5 procent från 28 års ålder.<sup>39</sup> Hur premien till Kåpan har ändrats visas i Tabell 5.

<sup>39</sup> Fr.o.m 1/1 2008 avsätts premier till Kåpan från 23 års ålder, Detta gör att Kåpan underskattas något i beräkningarna.

**Tabell 5 Premien till Kåpan i beräkningarna, procent**

År	Premie av lön
-1990	0
1991-1994	1,5
1995-2002	1,7
2003	1,9
2004-	2,0

Anm. Premien på 1,7 procent infördes egentligen 1995-04-01.

Beräkningen av de avgiftsbestämda delarna i tjänstepensionen följer även den AMF:s standardmall (dvs. 6 procent nominell ränta, 2 procents inflation och 2,5 procents nominell lönetillväxt). Administrationsavgifterna utgörs av dels ett avdrag på 60 kr på premien vid varje insättning (omräknat enl. inflation), dels 0,4 procent av kapitalet (se Wadensjö och Sjögren Lindquist, 2005). Individuell ålderspension tas ut som en annuitet på basis av inflation under resten av livet. Förväntad återstående livslängd vid 65 år är hämtad från Statistiska centralbyråns hemsida ([www.scb.se](http://www.scb.se), augusti 2008), uppdelad på födelseår. Förväntad återstående livslängd vid 65 år är låst efter år 2050. För kompletterande ålderspension, Kåpan, antas ett femårigt uttag med inflation som utgångspunkt.

Förtida uttag av tjänstepension inom PA-03: Förtida uttag av tjänstepension efter 2003 är beräkningsmässigt något komplicerad och kräver en del antaganden, eftersom ett förtida uttag innebär att en temporär pension ska beräknas utifrån den *pensionsförmögenhet* som individen skulle ha haft vid 65 år som om hon arbetat fram till dess.

Beräkningen av pensionsförmögenheten: Här antas att man vill veta den pensionsförmögenhet som individen skulle ha haft vid 65 år som om hon arbetat fram till dess. Först beräknas alla framtida inkomstströmmar från de förmånsbestämda delarna över 7,5 inkomstbasbelopp inom PA-03. Individen antas leva till maximalt 110 år. Därefter beräknas i nästa steg nuvärdet av dessa pensionsrätter. Här tillämpas dels överlevnadssannolikheterna för alla framtida åldrar, betingat på överlevnad fram till 65 år, dels en exogent antagen diskonteringsränta om 3 procent. Överlevnadssannolikheterna är hämtade från Statistiska centralbyråns hemsida ([www.scb.se](http://www.scb.se), augusti 2008). För att få det slutliga värdet på pensionsförmögenheten läggs det kapital som individen sparat inom den individuella ålderspensionen och Kåpan till detta nuvärde.

Reglerna säger att individen kan välja mellan att ta ut pensionsförmögenheten antingen som en temporär pension fram till 65 år eller som en livslång annuitet. Här antas att individen väljer en temporär pension, och att hon föredrar en någorlunda jämn pension över livet. Detta förefaller relativt realistiskt men kan givetvis påverka resultaten. De maximala kvoterna för uttag före 65 år är därför något neddjusterade.<sup>40</sup> I beräkningarna antas (vilket framgår i Tabell 3) att individen bestämmer sig ett uttag på 65 procent för pensionsunderlaget under 20 inkomstbas-

<sup>40</sup> Hur mycket av intjänad pensionsrätt som kan utbetalas som temporär pension beskrivs i § 12 i PA-03. Uttaget begränsas av begränsningsregeln i skattelagstiftningen, Inkomstskattelag (1999:1229) 28 kap § 8. Utbetalningen fram till 65 år begränsas således till 80 procent av pensionsunderlaget som inte överstiger 7,5 inkomstbasbelopp, 70 procent av den del mellan 7,5 inkomstbasbelopp och 20 inkomstbasbelopp, och 40 procent av den del som överstiger 20 inkomstbasbelopp men inte 30 inkomstbasbelopp. Notera att begränsningsregeln inkluderar de fonderade delarna eftersom det här antas att man valt ta ut dessa samtidigt.

belopp och 30 procent för pensionsunderlaget mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp, om ett förtida uttag sker. Har man en tillräckligt hög pensionsmedförande lön omräknas återstoden av pensionsförmögenheten till en livslång annuitet efter 65 år.

### 3) Statlig delpension

Denna beräknas som 60 procent av den pensionsmedförande lönen inom tjänstepensionssystemet året innan delpensionsuttaget påbörjas, multiplicerat med arbetstidsminskningen. Varje år räknas delpensionen upp med reallönetillväxt i överensstämmelse med gällande regler.

**Tabell 6 Tjänstepensionens storlek vid 65 års ålder enl. beräkningsmodellen och AMF:s kalkylprogram, vid olika födelseår och slutmånadslön (i 2008 års priser)**

Födelseår	Beräkningsmodellens resultat			AMF:s kalkyl*		
	1944	1962	1982	1944	1962	1982
<u>Slutmånadslön 16 000 kr</u>						
Tjänstepension	2 962	5 246	6 006	2 900	5 000	6 200
Varav förmånsbestämd pension+individuell pension	1 623	1 412	1 608	1 700	1 500	1 800
varav Kåpan	1 339	3 833	4 398	1 200	3 500	4 400
Allmän pension	9 438	8 765	8 889	9 000	9 100	9 300
varav garantipension**	1 059	2 452	2 853			
Totalt	12 400	14 010	14 895	11 900	14 100	15 500
<u>Slutmånadslön 30 000 kr</u>						
Tjänstepension	5 577	9 910	11 351	5 500	9 400	11 700
varav förmånsbestämd pension+individuell pension	3 044	2 658	3 037	3 100	2 900	3 400
varav Kåpan	2 533	7 252	8 314	2 400	6 500	8 300
Allmän pension	15 418	12 525	12 508	16 000	15 500	15 100
varav garantipension**	31	689	1 192			
Totalt	20 996	22 435	23 859	21 500	24 900	26 800
<u>Slutmånadslön 50 000 kr</u>						
Tjänstepension	20 125	27 833	30 696	20 300	25 700	28 000
varav förmånsbestämd pension+individuell pension	15 886	15 697	16 787	16 300	14 300	14 100
varav Kåpan	4 239	12 136	13 908	4 000	11 400	13 900
Allmän pension	19 024	18 086	17 293	18 100	18 200	19 600
varav garantipension**	0	0	0			
Totalt	39 149	45 919	47 989	38 400	43 900	47 600
<u>Slutmånadslön 80 000 kr</u>						
Tjänstepension	42 190	54 969	59 975	42 400	52 700	58 000
varav förmånsbestämd pension+individuell pension	35 392	35 507	37 984	36 100	35 100	35 700
varav Kåpan	6 798	19 462	22 300	6 300	17 600	22 300
Allmän pension	21 045	21 874	20 915	18 100	18 200	19 600
varav garantipension**	0	0	0			
Totalt	63 234	76 843	80 890	60 500	70 900	77 600

Amn. Beräkningarna avser en gift man som börjar arbeta vid 24 års ålder, går i pension vid 65 års ålder och tar ut kåpan under fem år. Förmånsbestämd pension och individuell ålderspension redovisas här som en klump, eftersom AMF:s kalkyl redovisar inte dessa separat. \*) Redovisas i hundratals kr. Uppgifterna kommer från [www.amfpension.se](http://www.amfpension.se) under augusti 2008. \*\*) Redovisas inte separat i AMF:s kalkyl.

**Tabell 7 Pensionsinkomster som andel av en tänkt slutlön vid 65 år för delpension från 61 år med en 50-procentig arbetstidsminskning (scenario 1), uppdelat på slutinkomst, födelseår och åldrar**

	16 000 kr			30 000 kr			50 000 kr			80 000 kr		
	61- 64 år	65- 69 år	70- 74 år	61- 64 år	65- 69 år	70- 74 år	61- 64 år	65- 69 år	70- 74 år	61- 64 år	65- 69 år	70- 74 år
<u>Födelseår 1944</u>												
Tjänstepension	0.00	0.19	0.10	0.00	0.19	0.10	0.00	0.40	0.32	0.00	0.53	0.44
varav Kåpan	0.00	0.08	0.00	0.00	0.08	0.00	0.00	0.08	0.00	0.00	0.08	0.00
Allmän pension	0.00	0.58	0.58	0.00	0.50	0.50	0.00	0.38	0.38	0.00	0.26	0.26
varav garantipension	0.00	0.07	0.07	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Delpension	0.29	0.00	0.00	0.29	0.00	0.00	0.29	0.00	0.00	0.29	0.00	0.00
Total pension	0.29	0.76	0.68	0.29	0.69	0.60	0.29	0.78	0.69	0.29	0.79	0.71
Lön	0.50	0.00	0.00	0.50	0.00	0.00	0.50	0.00	0.00	0.50	0.00	0.00
<u>Födelseår 1962</u>												
Tjänstepension	0.00	0.33	0.09	0.00	0.33	0.09	0.00	0.56	0.31	0.00	0.69	0.44
varav Kåpan	0.00	0.24	0.00	0.00	0.24	0.00	0.00	0.24	0.00	0.00	0.24	0.00
Allmän pension	0.00	0.54	0.54	0.00	0.41	0.41	0.00	0.36	0.36	0.00	0.27	0.27
varav garantipension	0.00	0.16	0.16	0.00	0.03	0.03	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Delpension	0.29	0.00	0.00	0.29	0.00	0.00	0.29	0.00	0.00	0.29	0.00	0.00
Total pension	0.29	0.86	0.62	0.29	0.74	0.49	0.29	0.91	0.67	0.29	0.96	0.72
Lön	0.50	0.00	0.00	0.50	0.00	0.00	0.50	0.00	0.00	0.50	0.00	0.00
<u>Födelseår 1982</u>												
Tjänstepension	0.00	0.38	0.10	0.00	0.38	0.10	0.00	0.61	0.34	0.00	0.75	0.47
varav Kåpan	0.00	0.27	0.00	0.00	0.28	0.00	0.00	0.28	0.00	0.00	0.28	0.00
Allmän pension	0.00	0.55	0.55	0.00	0.40	0.40	0.00	0.34	0.34	0.00	0.26	0.26
varav garantipension	0.00	0.19	0.19	0.00	0.04	0.04	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Delpension	0.29	0.00	0.00	0.29	0.00	0.00	0.29	0.00	0.00	0.29	0.00	0.00
Total pension	0.29	0.92	0.65	0.29	0.78	0.51	0.29	0.95	0.68	0.29	1.01	0.73
Lön	0.50	0.00	0.00	0.50	0.00	0.00	0.50	0.00	0.00	0.50	0.00	0.00

Amn. Avser gift man som börjar arbeta vid 24 års ålder, går i pension vid 65 års ålder om inte annat anges och tar ut Kåpan under fem år. För övriga antaganden se text.

**Tabell 8 Pensionsinkomster som andel av en tänkt slutlön vid 65 år vid förtida uttag av tjänstepension på heltid från 61 års ålder (scenario 2), uppdelat på slutinkomst, födelseår och åldrar**

	16 000 kr			30 000 kr			50 000 kr			80 000 kr		
	61- 64 år	65- 69 år	70- 74 år	61- 64 år	65- 69 år	70- 74 år	61- 64 år	65- 69 år	70- 74 år	61- 64 år	65- 69 år	70- 74 år
<u>Födelseår 1944</u>												
Tjänstepension	0.39	0.00	0.00	0.40	0.00	0.00	0.63	0.12	0.12	0.63	0.24	0.24
varav Kåpan	0.08	0.02	0.00	0.08	0.02	0.00	0.08	0.02	0.00	0.08	0.02	0.00
Allmän pension	0.00	0.57	0.57	0.00	0.50	0.50	0.00	0.37	0.37	0.00	0.25	0.25
varav garantipension	0.00	0.07	0.07	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Delpension	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Total pension	0.39	0.57	0.57	0.40	0.50	0.50	0.63	0.49	0.49	0.63	0.49	0.49
Lön	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
<u>Födelseår 1962</u>												
Tjänstepension	0.58	0.00	0.00	0.59	0.00	0.00	0.63	0.18	0.18	0.63	0.30	0.30
varav Kåpan	0.24	0.05	0.00	0.24	0.05	0.00	0.24	0.05	0.00	0.24	0.05	0.00
Allmän pension	0.00	0.53	0.53	0.00	0.39	0.39	0.00	0.34	0.34	0.00	0.26	0.26
varav garantipension	0.00	0.17	0.17	0.00	0.03	0.03	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Delpension	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Total pension	0.58	0.53	0.53	0.59	0.39	0.39	0.63	0.52	0.52	0.63	0.55	0.55
Lön	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
<u>Födelseår 1982</u>												
Tjänstepension	0.63	0.03	0.03	0.63	0.03	0.03	0.63	0.23	0.23	0.63	0.34	0.34
varav Kåpan	0.27	0.05	0.00	0.28	0.06	0.00	0.28	0.06	0.00	0.28	0.06	0.00
Allmän pension	0.00	0.54	0.54	0.00	0.39	0.39	0.00	0.32	0.32	0.00	0.25	0.25
varav garantipension	0.00	0.20	0.20	0.00	0.05	0.05	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Delpension	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Total pension	0.63	0.57	0.57	0.63	0.42	0.42	0.63	0.55	0.55	0.63	0.59	0.59
Lön	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Anm. Se Tabell 7.

**Tabell 9 Pensionsinkomster som andel av en tänkt slutlön vid 65 år vid förtida uttag av tjänstepension och allmän pension på heltid från 61 års ålder (scenario 3), uppdelat på slutinkomst, födelseår och åldrar**

	16 000 kr			30 000 kr			50 000 kr			80 000 kr		
	61- 64 år	65- 69 år	70- 74 år	61- 64 år	65- 69 år	70- 74 år	61- 64 år	65- 69 år	70- 74 år	61- 64 år	65- 69 år	70- 74 år
<u>Födelseår 1944</u>												
Tjänstepension	0.39	0.00	0.00	0.40	0.00	0.00	0.63	0.12	0.12	0.63	0.24	0.24
varav Kåpan	0.08	0.02	0.00	0.08	0.02	0.00	0.08	0.02	0.00	0.08	0.02	0.00
Allmän pension	0.43	0.48	0.48	0.43	0.41	0.41	0.33	0.32	0.32	0.23	0.22	0.22
varav garantipension	0.00	0.07	0.07	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Delpension	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Total pension	0.83	0.48	0.48	0.82	0.41	0.41	0.96	0.44	0.44	0.86	0.46	0.46
Lön	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
<u>Födelseår 1962</u>												
Tjänstepension	0.61	0.00	0.00	0.61	0.00	0.00	0.63	0.18	0.18	0.63	0.30	0.30
varav Kåpan	0.24	0.05	0.00	0.24	0.05	0.00	0.24	0.05	0.00	0.24	0.05	0.00
Allmän pension	0.36	0.53	0.53	0.36	0.39	0.39	0.34	0.34	0.34	0.26	0.26	0.26
varav garantipension	0.00	0.16	0.16	0.00	0.03	0.03	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Delpension	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Total pension	0.97	0.53	0.53	0.98	0.39	0.39	0.97	0.52	0.52	0.89	0.56	0.56
Lön	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
<u>Födelseår 1982</u>												
Tjänstepension	0.63	0.04	0.04	0.63	0.04	0.04	0.63	0.23	0.23	0.63	0.34	0.34
varav Kåpan	0.27	0.05	0.00	0.28	0.06	0.00	0.28	0.06	0.00	0.28	0.06	0.00
Allmän pension	0.35	0.54	0.54	0.35	0.39	0.39	0.33	0.33	0.33	0.25	0.25	0.25
varav garantipension	0.00	0.19	0.19	0.00	0.05	0.05	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Delpension	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Total pension	0.98	0.58	0.58	0.98	0.44	0.44	0.96	0.55	0.55	0.88	0.60	0.60
Lön	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Anm. Se Tabell 7.

**Tabell 10 Pensionsinkomster som andel av en tänkt slutlön vid 65 år vid heltidsarbete fram till 65 års ålder (scenario 4), uppdelat på slutinkomst, födelseår och åldrar**

	16 000 kr			30 000 kr			50 000 kr			80 000 kr		
	61- 64 år	65- 69 år	70- 74 år	61- 64 år	65- 69 år	70- 74 år	61- 64 år	65- 69 år	70- 74 år	61- 64 år	65- 69 år	70- 74 år
<u>Födelseår 1944</u>												
Tjänstepension	0.00	0.19	0.10	0.00	0.19	0.10	0.00	0.40	0.32	0.00	0.53	0.44
varav Kåpan	0.00	0.08	0.00	0.00	0.08	0.00	0.00	0.08	0.00	0.00	0.08	0.00
Allmän pension	0.00	0.59	0.59	0.00	0.51	0.51	0.00	0.38	0.38	0.00	0.26	0.26
varav garantipension	0.00	0.07	0.07	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Delpension	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Total pension	0.00	0.77	0.69	0.00	0.70	0.62	0.00	0.78	0.70	0.00	0.79	0.71
Lön	0.99	0.00	0.00	0.99	0.00	0.00	0.99	0.00	0.00	0.99	0.00	0.00
<u>Födelseår 1962</u>												
Tjänstepension	0.00	0.33	0.09	0.00	0.33	0.09	0.00	0.56	0.31	0.00	0.69	0.44
varav Kåpan	0.00	0.24	0.00	0.00	0.24	0.00	0.00	0.24	0.00	0.00	0.24	0.00
Allmän pension	0.00	0.55	0.55	0.00	0.42	0.42	0.00	0.36	0.36	0.00	0.27	0.27
varav garantipension	0.00	0.15	0.15	0.00	0.02	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Delpension	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Total pension	0.00	0.88	0.64	0.00	0.75	0.51	0.00	0.92	0.68	0.00	0.96	0.72
Lön	0.99	0.00	0.00	0.99	0.00	0.00	0.99	0.00	0.00	0.99	0.00	0.00
<u>Födelseår 1982</u>												
Tjänstepension	0.00	0.38	0.10	0.00	0.38	0.10	0.00	0.61	0.34	0.00	0.75	0.47
varav Kåpan	0.00	0.27	0.00	0.00	0.28	0.00	0.00	0.28	0.00	0.00	0.28	0.00
Allmän pension	0.00	0.56	0.56	0.00	0.42	0.42	0.00	0.35	0.35	0.00	0.26	0.26
varav garantipension	0.00	0.18	0.18	0.00	0.04	0.04	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Delpension	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Total pension	0.00	0.93	0.66	0.00	0.80	0.52	0.00	0.96	0.68	0.00	1.01	0.73
Lön	0.99	0.00	0.00	0.99	0.00	0.00	0.99	0.00	0.00	0.99	0.00	0.00

Anm. Se Tabell 7.