

# Åtgärder för ett längre arbetsliv

*Slutbetänkande av Pensionsåldersutredningen*

*Stockholm 2013*



---

STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

---

SOU 2013:25

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

Beställningsadress:  
Fritzes kundtjänst  
106 47 Stockholm  
Orderfax: 08-598 191 91  
Ordertel: 08-598 191 90  
E-post: [order.fritzes@nj.se](mailto:order.fritzes@nj.se)  
Internet: [www.fritzes.se](http://www.fritzes.se)

*Svara på remiss – hur och varför. Statsrådsberedningen (SB PM 2003:2, reviderad 2009-05-02)*  
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som ska svara på remiss.  
Broschyren är gratis och kan laddas ner eller beställas på  
<http://www.regeringen.se/remiss>

Textbearbetning och layout har utförts av Regeringskansliet, FA/kommittéservice.

Versioner: Slutbetänkandet utges också som Lättlästversion och Daisy.

Omslag: Elanders Sverige AB.

Tryckt av Elanders Sverige AB.  
Stockholm 2013

ISBN 978-91-38-23924-7  
ISSN 0375-250X

# Till statsrådet Ulf Kristersson

Regeringen beslutade den 14 april 2011 att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att göra en översyn av pensionsrelaterade åldersgränser och möjligheter för ett längre arbetsliv. Regeringen beslutade samtidigt om direktiv för utredningen (dir. 2011:34). Den 12 januari 2012 beslutade regeringen om tilläggsdirektiv för utredningen (dir. 2012:1). Den 30 augusti 2012 beslutade regeringen om ytterligare tilläggsdirektiv (dir. 2012:86).

Till särskild utredare förordnades den 14 april 2011 departementsrådet Ingemar Eriksson.

Som experter i utredningen förordnades den 1 september 2012 departementssekreteraren Linnéa Blommé, enhetschefen Gudrun Ehnsson, rättssakkunnige Johanna Gokall, kanslirådet Helena Johnsson, ämnesrådet Elisabeth Lane, verksamhetsutvecklaren Anders Lidsle, professorn Jonas Malmberg, verksjuristen Maria Norberg (till och med den 31 oktober 2012), analytikern Hans Olsson, ämnesrådet Stefan Oscarson, departementssekreteraren Olle Rosén, kanslirådet Kristian Seth, avdelningschefen Ywonne Strempl, professorn Magnus Svartengren, professorn Eva Vingård, ämnesrådet Arvid Wallgren samt kanslirådet Marie Åkhagen.

Som sekreterare i utredningen anställdes från och med den 5 september 2011 departementssekreteraren Anna Hessel (till och med den 1 maj 2012), från och med den 1 oktober 2011 utredaren Viktoria Bergström, från och med den 1 april 2012 kanslirådet Olle Sundberg (till och med den 31 juni 2012), från och med den 16 april 2012 ämnesrådet Eeva Seppälä och från och med den 1 november 2012 verksjuristen Maria Norberg.

Utredningen lämnade den 19 april 2012 delbetänkandet Längre liv, längre arbetsliv(SOU 2012:28).

Utredningen överlämnar härmed sitt huvudbetänkande Åtgärder för ett längre arbetsliv (SOU 2013:25). Eeva Seppälä har varit huvudansvarig för arbetet med huvudbetänkandet.

Stockholm i april 2013

Ingemar Eriksson

/Eeva Seppälä  
Viktoria Bergström  
Maria Norberg

# Innehåll

<b>Ordlista.....</b>	<b>15</b>
<b>Sammanfattning .....</b>	<b>23</b>
<b>Summary .....</b>	<b>39</b>
<b>1 Författningsförslag.....</b>	<b>57</b>
<b>2 Uppdraget och dess genomförande .....</b>	<b>93</b>
2.1 Uppdraget.....	93
2.2 Arbetet.....	93
2.3 Delbetänkandet och remissynpunkterna.....	95
2.3.1 Delbetänkandets innehåll.....	95
2.3.2 Remissvaren .....	98
2.4 Slutbetänkandet.....	99
2.4.1 Vad ska och kan utredningens förslag omfatta? .....	99
2.5 Viktiga statliga utredningar .....	100
2.5.1 Utredningen om aktiva åtgärder mot diskriminering.....	100
2.5.2 Utredningen om översyn av regleringen av tjänstepension samt beskattning av livförsäkringsföretag.....	100
2.5.3 Parlamentariska socialförsäkringsutredningen .....	101

2.5.4	Arbetsgruppen för översyn av regler och tillämpning av bl.a. bilstöd och handikappersättning.....	101
2.6	Essäer och underlagsrapporter .....	102
<b>3</b>	<b>Bakgrund.....</b>	<b>105</b>
3.1	Arbetsmiljö .....	105
3.2	Åldersdiskriminering .....	106
3.3	Studiestöd .....	108
3.4	Det allmänna pensionssystemet .....	108
3.4.1	Intjänande av inkomstpension .....	109
3.4.2	Uttag av inkomstpension .....	110
3.4.3	Premiepension.....	111
3.4.4	Garantipension, bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd.....	112
3.5	Övriga socialförsäkringar och ersättningar vid arbetslöshet.....	114
3.6	Anställningsskydd .....	114
3.7	Internationella överenskommelser, EU-rätten m.m. ....	116
3.7.1	Pensionssystemet.....	116
3.7.2	Mänskliga rättigheter och regler mot diskriminering m.m.....	117
3.7.3	Arbetsrätt .....	118
3.7.4	Särskilt om tre ILO-konventioner.....	119
3.7.5	Åtgärder för längre arbetsliv i andra länder.....	120
<b>4</b>	<b>Några grundläggande utgångspunkter .....</b>	<b>123</b>
4.1	Inledning.....	123
4.2	Begreppet äldre.....	123
4.3	Utvecklingen är inte uthållig – åtgärder behövs.....	124
4.4	Synen på äldre arbetstagare är otidsenlig.....	127
4.5	Myten att äldre tränger ut unga från arbetsmarknaden .....	132

4.5.1	Flera perspektiv på skillnader i medellivslängd.....	133
<b>5</b>	<b>Allmänna överväganden .....</b>	<b>147</b>
5.1	Ett brett paket med åtgärder som förstärker varandra .....	147
5.2	Åtgärder i arbetslivet .....	150
5.2.1	Förstärkta insatser för bättre arbetsmiljö .....	150
5.2.2	Förstärkt skydd för att motverka åldersdiskriminering .....	155
5.2.3	Underhålla och utveckla de äldres kompetens.....	157
5.2.4	Trepartssamtal om tjänstepensioner.....	163
5.2.5	Ökade möjligheter till flexibel arbetstid .....	165
5.3	Ökade informationsinsatser .....	167
5.4	Pensionsrelaterade åldersgränser och åldersgränser i angränsande system .....	170
5.4.1	Ökad flexibilitet i pensionssystemet .....	170
5.4.2	Tydligt alternativ i socialförsäkringsbalken till dem som inte kan eller vill välja .....	172
5.4.3	Åldern när inkomstrelaterad ålderspension tidigast kan lämnas.....	178
5.4.4	Åldersgränserna för pensionssystemets grundskydd anpassas till medellivslängden .....	180
5.4.5	Åldersgränserna i närliggande system synkroniseras .....	182
5.4.6	Anställningsskyddet för äldre .....	185
5.4.7	Åldersregler i skattesystemet.....	187
5.5	Genomförandetid.....	191
5.6	Övriga frågor.....	192
5.6.1	Alternativa förändringar i pensionssystemet .....	192
5.6.2	En arbetsskadeförsäkring som verkar förebyggande.....	193
5.6.3	Effektivare rehabilitering .....	194
5.6.4	Satsningar på företagshälsovård.....	196

<b>6</b>	<b>Åtgärder för bättre arbetsmiljö .....</b>	<b>199</b>
6.1	Utredningens arbete med förslagen .....	200
6.2	Utgångspunkter.....	201
6.3	Förstärkta resurser till Arbetsmiljöverket .....	203
6.3.1	Arbetsmiljöinsatser för att förebygga tidigt utträde från arbetsmarknaden .....	203
6.3.2	Ett nytt urvalskriterium för tillsyn .....	204
6.3.3	Arbetsmiljöverkets arbete med positiva indikatorer .....	205
6.3.4	Program för information om äldres förutsättningar att arbeta längre.....	206
6.3.5	Förstärkta resurser till det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) .....	208
6.3.6	Behov av att förstärka det kunskapsförmedlande arbetet .....	209
6.3.7	Företagshälsovårdens kunskapsutveckling.....	210
6.4	Förstärkta resurser till forskning, utvärdering och utbildning.....	210
6.4.1	Förbättrad statistik .....	210
6.4.2	En utvärderingsfunktion inom arbetsmiljöområdet .....	212
6.4.3	Förstärkta insatser för interventionsstudier.....	213
6.4.4	Förstärkta insatser för skyddsombud.....	214
6.4.5	Arbetsmiljö i utbildningen .....	215
<b>7</b>	<b>Åtgärder för att motverka åldersdiskriminering .....</b>	<b>217</b>
7.1	Utredningens fortsatta arbete .....	217
7.1.1	Diskriminering .....	217
7.1.2	Internationell utblick .....	219
7.1.3	Rapporter, forskning m.m. ....	220
7.1.4	Diskrimineringsombudsmannens verksamhet .....	221
7.1.5	Arbetsdomstolens domar .....	223
7.1.6	Synpunkter från Diskrimineringsombudsmannen och arbetsmarknadens parter .....	224
7.1.7	Utredningens slutsatser .....	225
7.2	Starkare skydd mot åldersdiskriminering m.m.....	225
7.2.1	Uppföljning och analys.....	225



7.2.2	Diskrimineringslagstiftningen .....	226
7.2.3	Olikheter i lagar, regler och avtal som gäller behandlingen av äldre och begränsande regler m.m. ....	228
7.2.4	Ett angeläget forskningsområde .....	229
<b>8</b>	<b>Ökade möjligheter till kompetensutveckling .....</b>	<b>231</b>
8.1	Utökade möjligheter till studielån .....	232
8.2	Särskilt förstärkningsbidrag .....	235
8.3	Vuxenutbildning med fokus på ett längre arbetsliv .....	236
8.4	Arbetsmarknadsutbildning och yrkesvägledning .....	236
<b>9</b>	<b>Tjänstepensioner som bidrar till längre arbetsliv .....</b>	<b>239</b>
9.1	Tjänstepensioner och utträdet från arbetslivet .....	239
9.2	Skattegynnade sparande i tjänstepensioner.....	241
9.3	Tjänstepensionernas ekonomiska incitament .....	243
9.4	Omställning i stället för pension .....	245
9.5	Trepartssamtal om längre arbetsliv .....	247
9.5.1	Frågeställningar för fortsatta samtal.....	248
9.5.2	Justeringar via skattelagstiftningen .....	254
<b>10</b>	<b>Ökade informationsinsatser .....</b>	<b>257</b>
10.1	Stora informationssatsningar .....	257
10.2	Resultaten av informationsverksamheten .....	260
10.3	Hur påverkar informationen arbetsutbud och pensionering .....	263
10.4	Åtgärder för bättre pensionsinformation .....	265
<b>11</b>	<b>Riktåldern för pension .....</b>	<b>273</b>
11.1	Riktåldern för pension – ett icke-valsalternativ för pensioneringstidpunkt .....	273

11.2	Revision av SCB:s beräkningar av livslängdsstatistik behövs .....	285
<b>12</b>	<b>Åldersgränser i inkomstpensionssystemet .....</b>	<b>287</b>
12.1	Åldern när inkomstrelaterad ålderspension tidigast kan lämnas höjs.....	287
12.2	Ändringar av bestämmelserna om arvsvinster .....	293
12.3	Anpassning av övriga åldersgränser i inkomstpensionssystemet till riktåldern.....	295
<b>13</b>	<b>Grundskyddet i ålderspensionssystemet .....</b>	<b>299</b>
13.1	Åldersgränser för rätt till garantipension och bostadstillägg anknyts till riktåldern.....	299
13.2	Tidigt eller uppskjutet uttag av pension .....	303
13.3	Försäkringstid.....	304
<b>14</b>	<b>Nya villkor för arbete efter 67 år .....</b>	<b>307</b>
14.1	Skäl för förslag och bedömning.....	307
14.1.1	Gällande regler .....	307
14.1.2	Arbetstagare som kan och vill bör ha rätt att arbeta till 69 års ålder .....	308
14.1.3	Saklig grund för uppsägning.....	315
14.1.4	Uppsägning eller skriftligt besked .....	316
14.2	Uppföljning och analys.....	317
<b>15</b>	<b>Åldersgränser i kringliggande system .....</b>	<b>319</b>
15.1	Inledning .....	319
15.2	Efterlevandepensioner.....	320
15.3	Sjukpenning .....	322
15.4	SGI-skyddet.....	324
15.5	Sjukersättning.....	327

15.6	Äldreförsörjningsstöd .....	329
15.7	Rehabiliteringsersättning.....	329
15.8	Arbetskadeföränta .....	330
15.9	Förmåner till personer med viss funktionsnedsättning.....	332
15.9.1	Assistansersättning .....	333
15.9.2	Bidrag till arbetshjälpmedel.....	336
15.9.3	Bilstöd .....	336
15.9.4	Handikappersättning.....	339
15.10	Pensionsmyndighetens utredningsskyldighet.....	340
<b>16</b>	<b>Anpassning av åldersreglerna i andra pensionsrelaterade system .....</b>	<b>343</b>
16.1	Arbetslöshetsförsäkringen .....	343
16.2	Ekonomiskt bistånd.....	348
16.3	Fastighetsavgift, inkomstskatt och sociala avgifter .....	349
16.3.1	Kommunal fastighetsavgift .....	349
16.3.2	Inkomstskatter.....	350
16.3.3	Sociala avgifter .....	352
16.4	Arbetsmarknadspolitiska program .....	353
16.5	Några ytterligare pensionsrelaterade åldersgränser .....	354
16.6	Behov av att anpassa fler regelsystem .....	354
<b>17</b>	<b>Avdrag vid pensionsavsättningar, 55-årsgränsen m.m... 357</b>	
17.1	Gällande regler m.m.....	357
17.1.1	Skatteregler för pensionsförsäkring .....	357
17.1.2	Begreppet pensionsförsäkring .....	360
17.1.3	Avtals- och försäkringsavtalsregler .....	360
17.1.4	Arbetsrättsliga regler .....	362

17.1.5 Kollektivavtalsgrundad tjänstepensionsförsäkring och annan tjänstepension .....	362
17.1.6 Tjänstepensionsavtalen är förmånsbestämda eller premiebestämda.....	363
17.2 Tidiga uttag av tjänstepension och privatpension .....	364
17.3 Avdrag vid pensionsavsättningar, 55-årsgränsen.....	367
17.3.1 Retroaktivt verkande lagstiftning .....	372
17.3.2 Sammanfattande förslag.....	379
17.4 Alternativt förslag .....	379
17.5 Dispens m.m. ....	380
17.6 Vissa övriga anpassningar.....	381
<b>18 Längre arbetsliv ger bättre pension för låginkomsttagare .....</b>	<b>385</b>
<b>19 Uppföljning och utvärdering.....</b>	<b>391</b>
19.1 Bristande kunskapsunderlag .....	391
19.2 Nya satsningar på kunskapsbildning.....	392
19.3 Expertgrupp för uppföljning och utvärdering.....	393
<b>20 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser .....</b>	<b>395</b>
20.1 Inledning.....	395
20.2 Socialförsäkringsbalken .....	397
20.3 Lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	399
20.4 Inkomstskattelagen .....	400
20.5 Studiestöd .....	401
<b>21 Konsekvenser av förslagen .....</b>	<b>403</b>
21.1 Inledning.....	403
21.2 Ett hållbart samhälle.....	404

21.3	Effekter på arbetsmarknaden, den ekonomiska tillväxten och lönebildningen.....	407
21.4	Det allmänna pensionssystemet .....	409
21.5	Konsekvenser för den offentliga sektorns finanser .....	411
21.6	Skattemässiga konsekvenser för individen m.m.....	422
21.7	Effekter på ålderspensionen .....	422
21.8	Fördelningseffekter av längre arbetsliv.....	428
21.9	Jämställdhet.....	432
21.10	Konsekvenser för företagen .....	435
21.11	Arbetsmarknadens parter och pensionsförvaltningen .....	436
21.12	Folkhälsan och ohälsan.....	437
21.13	Konsekvenser för offentlig verksamhet.....	438
21.13.1	Pensionsmyndigheten .....	438
21.13.2	Försäkringskassan.....	438
21.13.3	Skatteverket .....	439
21.13.4	Diskrimineringsombudsmannen .....	440
21.14	Domstolarna.....	440
21.15	EU och internationella åtaganden.....	440
21.16	Konsekvenser för de integrationspolitiska målen .....	443
21.17	Övriga konsekvenser.....	444
<b>22</b>	<b>Författningskommentar .....</b>	<b>445</b>
22.1	Förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken .....	445
22.2	Förslag till lag om ändring i lag om ändring i socialförsäkringsbalken.....	469
22.3	Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd .....	472

22.4 Förslag till lag om ändring i inkomstskattelagen (1999:1229) .....	475
22.5 Förslag till lag om ändring i studiestödslagen (1999:1395) .....	476

### **Bilagor**

Bilaga 1–3 Kommittédirektiv .....	483
Bilaga 4 Deltagarförteckning .....	499

# Ordlista

## **Den allmänna pensionen**

Sveriges allmänna pensionssystem. Den allmänna pensionen består av inkomstpension, premiepension och garanti-pension. Inkomstpension kan även innefatta tilläggs-pension.

## **Allmän pensionsavgift**

Den del av pensionsavgiften, 7 procent av inkomsten upp till avgiftstaket, som den försäkrade betalar själv tillsammans med preliminärskatten.

## **AP-fonderna**

Juridiskt och administrativt består fördelningssystemets buffertfond av fem olika fonder; Första, Andra, Tredje, Fjärde och Sjätte Allmänna Pensionsfonden.

## **Arvsvinst**

Avlidna personers pensionsbehållning eller premiepensionskapital som ärvs av övriga försäkrades.

## **ATP**

Se tilläggs-pension.

## **Avgiftsbestämt pensionssystem**

Pensionssystem där pensionsrätten i kronor tillgodoräknas med samma belopp som den pensionsavgift som betalats av eller för individen.

## **Avgiftsinkomst**

Summan av de pensionsavgifter som betalas till fördelningssystemet under ett år.

**Avgiftstak**

8,07 inkomstbasbelopp. Allmän pensionsavgift och statlig ålderspensionsavgift betalas på inkomster upp till avgiftstaket. Ålderspensionsavgift betalas på hela inkomsten, men den del av avgiften som utgår på inkomstdelar över avgiftstaket tillfaller inte pensionssystemet utan staten.

**Avgiftstillgång**

Värdet av avgiftsflödet till inkomstpensionen.

**Avgiftsunderlag**

De inkomster och belopp som pensionsavgift ska betalas för. Huvudsakligen förvärvsinkomster, men också ersättningar från socialförsäkringen som exempelvis sjukpenning och arbetslöshetsersättning samt pensionsgrundande belopp.

**Balansering**

Metod för att via indexeringen av pensionsskulden för inkomstpension (pensionsbehållning och utgående pensioner) säkerställa att försäkringens utgifter inte överstiger dess inkomster.

**Balanseringen**

Aktiveras om balanstalet faller under 1,0000 dvs. då pensionsskulden är större än systemets tillgångar.

**Balansindex**

När balanseringen är aktiv indexeras pensionsbehållningar och pensioner med förändringen i ett balansindex i stället för inkomstindex. Förändringar i balansindex är beroende av förändringen i inkomstindex och balanstalets storlek.

**Balanstal**

Fördelningssystemets tillgångar dvs. avgiftstillgång och buffertfond, dividerat med systemets pensionsskuld.

**Bostadstillägg**

Bostadstillägg är ett skattefritt inkomstprövat tillägg till ålderspensionen. Bostadstillägg är maximalt 93 procent av bostadskostnaden per månad av den del som inte överstiger 5 000 kronor för den som är ogift och 2 500 kronor för den som är gift.



**Buffertfond**

Hanterar periodiska skillnader mellan pensionsavgifter och pensionsutgifter i ett fördelningssystem. Buffertfonden i den allmänna pensionen består av fem olika fonder: Första–Fjärde och Sjätte AP-fonderna.

**Delningstal**

Tal som speglar den beräknade återstående livslängden vid pensioneringstillfället med beaktande av den ränta som tillgodoräknas pensionen. Vid beräkningen av den årliga inkomst- respektive premiepensionen divideras individens pensionsbehållning respektive premiepensionskapital vid pensioneringstillfället med ett delningstal.

**Faktisk pensionsålder**

Den åldern när människor i genomsnitt har lämnat arbetsmarknaden.

**Flexibel utträdesålder**

Spannet mellan den tidigaste åldern för uttag av allmän ålderspension som är 61 år och åldersgränsen för rätt att stanna kvar i sin anställning som är 67 år.

**Fondstyrka**

Buffertfondens storlek i kronor vid utgången av ett år dividerad med samma års pensionsutbetalningar. Ett mått på buffertfondens storlek i förhållande till betalningsströmmen.

**Fondtillgång**

Värdet av tillgångarna vid utgången av fastställelseåret.

**Följsamhetsindexering**

Omräkningen av pensioner med förändring i inkomstindex eller balansindex varvid indexförändringen reduceras med den ränta om 1,6 procent som tillgodoräknats i delningstalet.

**Fördelningssystem**

System där krav saknas på att pensionsskulden ska motsvaras av fonderade tillgångar av en viss storlek. Ofta beskrivs fördelningssystem som system där avgiftsinkomsterna direkt används för att finansiera pensionsutgifterna. Denna beskrivning är inte helt korrekt i fördelningssystem med buffertfond.

**Förmånsbestämt pensionssystem**

Pensionssystem där den finansiella risken, som kommer av att avkastningen på systemets tillgångar respektive dödligheten varierar över tiden, bärs av försäkringsgivaren. I ett nationellt pensionssystem är försäkringsgivaren lika med skattebetalarna, vilket innebär att avgiften/skatten till systemet kan komma att variera. Pensionen är i förväg bestämd till ett visst belopp eller till en viss nivå av exempelvis slutlön eller medelinkomst.

**Garantipension**

Ett grundskydd för den som haft låg eller ingen inkomst. Garantipensionen är en utfyllnad till den inkomstgrundade pensionen.

**Indexering**

Omräkningen av pensionsbehållningar med förändringen i inkomstindex, eller balansindex, respektive omräkningen av pensioner genom följsamhetsindexering.

**Inkomstbasbelopp**

Basbelopp som räknas om varje år med förändringen i inkomstindex. Inkomstbasbeloppet används främst för att beräkna avgifts- och intjänandetaket.

**Inkomstgrundad ålderspension**

Inkomst- och tilläggspension samt premiepension.

**Inkomstindex**

Förändringen i inkomstindex visar genomsnittsinkomstens utveckling. Med inkomst avses här pensionsgrundande inkomst utan takbegränsning, men efter avdrag för allmän pensionsavgift.

**Inkomstpension**

Del av den inkomstgrundade ålderspensionen som grundar sig på 16 procent av pensionsunderlaget.

**Intjänandetak**

7,5 inkomstbasbelopp. Den högsta inkomst, efter avdrag för allmän pensionsavgift, som pensionsrätt tillgodoräknas för.

**Intjänandetid**

Speglar skillnaden i år mellan förväntad genomsnittlig intjänandeålder och genomsnittlig pensionsålder.

**Medellivslängd**

Den genomsnittliga återstående livslängden vid födelsen eller vid en viss ålder

**Medelpensionsålder**

Den genomsnittliga åldern för uttag av allmän ålderspension

**Pensionsbehållning**

Summan av fastställda pensionsrätter för inkomstpension som årligen omräknats med hänsyn till inkomstindex (eller balansindex), arvsvinster och administrationsavgifter.

**Pensionsgrundande belopp**

Underlag för tillgodoräknande av pensionsrätt som inte bygger på någon faktisk inkomst. Pensionsgrundande belopp kan tillgodoräknas för sjuk- eller aktivitetsersättning, år med små barn (barnår), studier och plikttjänst.

**Pensionsgrundande inkomst**

Den inkomst som, tillsammans med pensionsgrundande belopp, används för att räkna ut den försäkrades pensionsrätt. **Pensionspoäng**

Används för beräkning av tilläggspension.

**Pensionsrätt**

Pensionsrätten är 18,5 procent av pensionsunderlaget, lika stor som den sammanlagda pensionsavgiften som tillfaller pensionssystemet. Pensionsrätten ökar pensionsbehållningen respektive premiepensionskapitalet.

**Pensionsskuld**

Pensionsåtagandet vid utgången av varje år. Pensionsskulden till förvärvsaktiva avseende inkomstpension beräknas som summan av alla individers pensionsbehållningar.

**Pensionsunderlag**

Summan av pensionsgrundande inkomster och pensionsgrundande belopp, dock högst upp till intjänandetaket.

**Premiepension**

Del av den inkomstgrundade ålderspensionen som är utformad som ett fonderat system.

**Prisbasbelopp**

Ett belopp som bland annat används för att beräkna garantipension.

**Riktålder för pension**

Utredningens förslag till ett nytt lagstadgat åldersbegrepp. Riktåldern skrivs om med hänsyn till medellivslängdens utveckling. Flera av de gällande åldersreglerna i pensions-systemet och i andra närliggande försäkringar föreslås ankny-tas till riktåldern. Detta gäller exempelvis åldersgränsen för garantipension och när inkomstpension tidigast kan tas ut.

**Statlig ålderspensionsavgift**

Pensionsavgift som betalas av staten på socialförsäkrings-ersättningar.

**Särskilt bostadstillägg**

Särskilt bostadstillägg kan betalas ut till den som har bostadstillägg.

**Tidigt uttag av pension**

När uttaget av pension görs före 65 års ålder

**Tilläggspension**

Motsvarar tidigare ATP plus folkpension och utbetalas till personer födda före 1938. För personer födda 1938–1953 betalas ett visst antal tjugondelar av den inkomstgrundade pensionen ut i form av tilläggspension och resterande antal tjugondelar i form av inkomstpension och premiepension. Antalet tjugondelar bestäms av födelseåret.

**Tjänstepension**

Pension som är hänförlig till en tidigare anställning. Den vanligaste är avtalspension enligt kollektivavtal. Tjänste-pension kan också vara en överenskommelse mellan arbets-givare och den anställda.

**Uppskjutet uttag**

När uttaget av pension skjuts upp till efter 65 års ålder.. .

**Utträdesålder**

Åldern när man lämnar arbetsmarknaden.

**Ålderspensionsavgift**

Betalas av arbetsgivaren via arbetsgivaravgiften och av egen-företagare via egenavgiften. Ålderspensionsavgiften är 10,21 procent.

**Återstående medellivslängd**

Den genomsnittliga återstående livslängden vid en viss ålder

**Äldreförsörjningsstöd**

Äldreförsörjningsstöd är en inkomstprövad förmån som i likhet med bostadstillägget är beroende av den sökandes bostadskostnad och inkomst.

*Källa:* Orange Rapport Pensionssystemets Årsredovisning 2011, Pensionsmyndigheten och Pensionsåldersutredningen.



# Sammanfattning

Pensionsreformen, generösa skatteregler, stora informationssatsningar m.m. förväntades leda till att äldre arbetar längre i takt med att medellivslängden ökar. Trots vissa positiva tendenser i de äldres sysselsättning är förändringarna blygsamma. Sverige har fortfarande en de facto normal pensionsålder på 65 år. Antalet arbetade timmar ökar bland äldre, men mycket långsamt.

Det är inte uthålligt. När vi lever längre måste vi arbeta längre, annars blir pensionsnivåerna för låga, försörjningsbördan orimlig och välfärdens finansiering hotas.

Allt fler äldre har goda förutsättningar för ett längre arbetsliv. Fler och fler vill också arbeta längre, men möter olika hinder i regelsystem, avtal och i arbetslivet. Utredningen föreslår därför ett flertal åtgärder som omfattar satsningar för att förbättra arbetsmiljön, för att stärka de äldres möjligheter att bevara och utveckla sin kompetens, öka informationen, förstärka de ekonomiska incitamenten, motverka åldersdiskriminering osv.

Dessa åtgärder kommer att bidra till en högre faktisk pensionsålder. Flera av dessa åtgärder verkar emellertid först på sikt och andra kan förväntas ha en måttlig effekt.

Den faktiska pensionsåldern och antalet arbetade timmar bland äldre behöver dock höjas redan på kort sikt. Annars kan problemen förvärras relativt snabbt när det gäller såväl förtroendet för pensionssystemet som finansieringen av välfärden. De äldres arbetsutbud kan påverkas tillräckligt och omedelbart endast genom åtgärder som påverkar dagens åldersgränser som i hög grad formar normerna för när man bör lämna arbetslivet.

Enligt utredningen bör det införas en *riktålder* för när man ska gå i pension. Riktåldern ska följa medellivslängden. Avsikten är att riktåldern blir ett tydligt icke-valsalternativ för pensionering för de som vill få en godtagbar pensionsnivå. Åldersgränserna i det

allmänna pensionssystemet och närliggande system bör anknyta till riktåldern. Detta innebär bl.a. följande:

- 61-årsgränsen för tidigaste uttag av ålderspension höjs till 62 år från och med 2015 och enligt nuvarande prognoser till 63 år från och med 2019.
- 65-årsgränsen för garantipension, sjukersättning m.fl. förmåner höjs till 66 år från och med 2019, allt enligt nuvarande prognoser.
- LAS-åldern höjs från 67 till 69 år från och med 2016.
- 55-årsgränsen för att börja ta ut tjänstepensioner och privata pensioner höjs till 62 år från och med 2017.

### Arbetslinjen behövs, också för äldre

Fortfarande anser många att en tidig pensionering, eller senast vid 65 år, höjer välfärden. Värderingarna bygger till stor del på gamla föreställningar och myter.

Föreställningen är att äldre blir friskare, lyckligare och lever längre om man slutar att arbeta tidigt. Det finns dessutom fortfarande, även bland i övrigt bildade personer, en utbredd och cementerad föreställning att äldre bör ge plats till ungdomarna på arbetsmarknaden, bl.a. för att minska ungdomsarbetslösheten.

Utredningens analyser och underlagsrapporter pekar på att studier som är utformade för att söka fastställa orsakssamband inte ger något entydigt stöd för att tidig pensioneringen i genomsnitt förbättrar hälsan, minskar dödligheten eller höjer de äldres livskvalitet.

Varken ekonomisk teori eller empiri ger något stöd för att personer som fortsätter att arbeta tränger ut yngre från arbetsmarknaden.

Arbetet betyder så mycket mer än lönen, även för äldre. Ett meningsfullt arbete är viktigt för individens självbestämmande, vår upplevelse av livskvalitet och delaktighet. Att ha ett arbete handlar inte bara om försörjningen, utan handlar lika mycket om att vara en del av en arbetsgemenskap.

Tidiga pensioneringar kan betraktas som en historisk kvarleva som innebär ett slöseri med humankapital. Det är otidsenligt att välutbildade och friska personer i 60 års ålder permanent lämnar arbetsmarknaden med allmän pension, tjänstepension eller avgångs-



pension, inte sällan med villkor som gör det svårt att fortsätta att arbeta även om man skulle vilja.

Det är hög tid att systematiskt ompröva synen på pensionsåldern och genomföra en bred reform för längre arbetsliv, också för att förbättra välfärden för äldre.

## Utvecklingen inte uthållig

Äldre blir allt friskare, smartare och mer välutbildade. De ekonomiska incitamenten att fortsätta att arbeta är generösa. Omfattande insatser genomförs för att informera om att man behöver arbeta längre när vi lever längre.

Trots detta tar cirka 80 procent ut sin pension vid 65 års ålder eller tidigare. Även om det finns vissa positiva tendenser ökar inte sysselsättningen bland personer i 60 års ålder och äldre i takt med den ökande medellivslängden. Nya analyser pekar på att föreställningen om 65 år som den normala pensionsåldern är fastare etablerad i Sverige än i andra länder, trots åtskilliga reformer i syfte att stimulera till ett längre arbetsliv.

Allt fler vill arbeta längre, men många kan uppenbarligen inte fortsätta att arbeta så länge som de egentligen vill på grund av olika hinder i regelsystem, avtal och i arbetslivet.

Utvecklingen är inte uthållig. Ett av de viktigaste motiven för reformer för ett längre arbetsliv är att medborgarna ska få större möjligheter att anpassa sitt arbete och sin pensionering till sina egna förutsättningar och önskemål.

Om inte arbetslivet förlängs kommer pensionsnivåerna efter hand att bli allt lägre, vilket undergräver förtroendet för pensionssystemet. Försörjningsbördan för dem som arbetar kommer att bli orimlig. Det blir svårt att upprätthålla en godtagbar standard i välfärden. Risken finns att det uppstår brist på arbetskraft i olika sektorer på arbetsmarknaden.

## Längre arbetsliv och skillnaderna i medellivslängd

Trots genomgripande samhällsförändringar och ökande välstånd består eller växer skillnaderna i ohälsa och medellivslängd mellan olika socioekonomiska grupper. Utvecklingen är dock inte entydig. Hälsoförbättringarna de senaste 25 åren har varit något starkare i

gruppen med kort utbildning än för dem med längre utbildning. Spridningen i livslängd har minskat dramatiskt och Sverige har en av de lägsta spridningarna av alla länder.

Det kan finnas en viss risk att åtgärder för ett längre arbetsliv kan bidra till att pensionssystemets omfördelande egenskaper försvagas. Välutbildade kan fortsätta att arbeta med höga löner, vilket ger högre pensionsnivåer under en längre tid som pensionär. Personer med lägre utbildning har ofta sämre arbetsförhållanden och lägre löner, de lämnar ofta arbetslivet tidigt och har en kortare medellivslängd.

En analys av nettoavkastningen i pensionssystemet under hela livet genomförs på utredningens uppdrag. Preliminära resultat visar att det även i Sverige finns ett negativt samband mellan livsinkomster och dödlighet, även om man tar hänsyn till andra faktorer. Det finns många egenskaper i pensionssystemet som utjämnar mellan personer med låga respektive höga livsinkomster. När allt färre dör i förtid och fler lever allt längre innebär det rimligen att de omfördelande egenskaperna i pensionssystemet förstärks. Effekterna av ett längre arbetsliv och skillnader i medellivslängd kan inte bedömas säkert på grundval av nuvarande kunskaper. Åtgärder för ett längre arbetsliv behöver följas noga genom vetenskapliga utvärderingar.

### **Stärk äldres förutsättningar och resurser att arbeta längre**

Det viktigaste för att höja den faktiska pensionsåldern, dvs. utträdesåldern när de flesta i genomsnitt lämnar arbetslivet, är att minska antalet personer som tidigt slutar att försörja sig genom arbete, exempelvis till följd av nedsatt arbetsförmåga. Det behövs därför förstärkta insatser som kan öka förutsättningar och resurser för enskilda att arbeta längre.

#### *Satsningar på arbetsmiljön*

Det behövs ökade insatser för att minska antalet personer som inte kan arbeta ett helt arbetsliv. Trots förbättringar i arbetsmiljön är det fortfarande en betydande andel av alla arbetstagare som uppger sig ha slitsamma och enformiga arbeten och upplever brister i

arbetsmiljön. Mellan 20 och 30 procent av alla arbetstagare upplever fysiska arbetsmiljöproblem. Delvis nya arbetsmiljöproblem växer i omfattning, som stress och psykosocial press. Det finns skäl att anta att arbetsmiljöproblem i viss utsträckning bidrar till tidiga utträden från arbetslivet. Kunskaperna om detta behöver dock förstärkas. Enligt utredningen finns det behov av en bred och långsiktig satsning på arbetsmiljön.

- Arbetsmiljöverkets arbete förstärks bland annat vad gäller tillsyn och tillsynsutveckling, det systematiska arbetsmiljöarbetet, samt att återkommande rapportera om arbetsmiljöns utveckling.
- En kunskapssatsning för skyddsombud föreslås, och att grundläggande arbetsmiljökunskap ska ingå i vissa högskoleutbildningar.
- En ny funktion inrättas för forskning om samband mellan arbetsmiljö, hälsa och arbetsförmåga och för utvärdering av arbetsmiljöpolitiken.
- Resurser bör avsättas för interventionsstudier.

#### *Fortsatta åtgärder mot åldersdiskriminering*

Internationell forskning pekar på att en effektiv lagstiftning och tillämpning mot åldersdiskriminering har en positiv effekt på äldres sysselsättning. Forskningen i Sverige om åldersdiskrimineringen är begränsad. De få studier som finns pekar på att diskrimineringen av äldre i arbetslivet kan vara omfattande och t.o.m. kraftigare än diskriminering som har samband med etnisitet. Mer än var fjärde arbetstagare över 50 år uppger i enkäter att man har blivit diskriminerad på arbetsmarknaden på grund av ålder. Åtta av tio menar att deras ålder är ett hinder om de vill byta jobb. Utredningen bedömer att det finns behov av ett starkare skydd mot åldersdiskriminering och att följande åtgärder bör vidtas:

- Lagstiftning mot åldersdiskriminering förstärks.
- En översyn av diskrimineringslagen bör genomföras om några år i syfte att säkerställa att lagen fått fullt genomslag vad avser reglerna mot åldersdiskriminering (avseende äldre).

- Läget när det gäller frågor som rör åldersdiskriminering bör regelbundet undersökas och rapporteras.
- Olikheter i lagar, regler och avtal som gäller behandlingen av äldre och åldersregler som styr mot pensionering bör kartläggas och följas upp.
- Forskningssatsning för ökad kunskap om frågor som rör åldersdiskriminering behövs.

#### *Bättre villkor för äldre som vill uppgradera sin kompetens*

Dagens äldre arbetskraft är alltmer välutbildad. Men dessa kunskaper kan med tiden bli omoderna om de inte uppgraderas. Det kan vara ekonomiskt svårt att ta ledigt och studera. Redan från 50 års ålder ställs många ofta utanför kompetensutveckling på jobbet. Det kan bidra till att deras prestationer efter hand inte motsvarar lönekostnaderna. Det medför i sin tur svårigheter för att behålla eller erhålla ett arbete, eller att byta arbetsuppgifter eller söka nya jobb. Enligt utredningen behövs följande åtgärder för att underhålla och utveckla kunskaper och kompetens under hela arbetslivet:

- Höjda åldersgränser och generösare villkor i studiestödet.
- Utveckling av kursutbudet anpassat till äldres efterfrågan.
- Resurser till Arbetsförmedlingen för karriärrådgivning till äldre.
- Ökade möjligheter till arbetsmarknadsutbildning för äldre.

#### *Avtalade tjänstepensioner som bidrar till ett längre arbetsliv*

Det avtalade tjänstepensionerna fyller en viktig funktion för att ge medborgarna en bra ekonomisk trygghet när de blir äldre.

Pensionsåldersutredningen bedömer att de förmånsbestämda tjänstepensionerna, som gäller för en lång tid framöver, spelar en central roll för de äldres arbetsutbud och pensionsbeteende. Tjänstepensionernas åldersregler och andra regler stimulerar till att lämna arbetslivet tidigt och försvårar att fortsätta att arbeta.

Det är arbetsmarknadens parter som träffar överenskommelser i kollektivavtal om villkoren i anställning. Parterna på arbetsmarknaden har en avgörande betydelse för de äldres möjligheter att arbeta längre. Utredningen anser att förutsättningen för framgångsrika

insatser för längre arbetsliv för äldre är att alla aktörer medverkar till de förändringar som behövs. Det är angeläget att de konstruktiva samtal som utredningen har haft med experter och forskare om reglerna för och informationen om tjänstepensionerna fördjupas:

- Trepårtssamtal med arbetsmarknadens huvudorganisationer bör inledas.
- I samtalen bör systematiskt prövas hur de avtalade tjänstepensionerna och lagstiftningen avseende tjänstepensioner kan utvecklas för att bidra till ett längre arbetsliv.

### *Ökade möjligheter till flexibel arbetstid*

En mer flexibel arbetstid anses kunna underlätta för äldre att arbeta längre. Ordinarie arbetsscheman kan upplevas krävande för äldre arbetstagare. För personer som har en nedsatt arbetsförmåga kan reducerad arbetstid vara ett bra alternativ till att ta ut pensionen tidigt och helt sluta att förvärvsarbeta. Många äldre svarar i Pensionsmyndighetens enkät att ökade möjligheter att arbeta deltid de sista åren före pensioneringen och därefter skulle öka deras intresse för ett längre arbetsliv.

Vissa grundläggande frågor om arbetstiden regleras i arbetstidslagen, ATL. Arbetstidsfrågor bestäms dock normalt i kollektivavtal på arbetsmarknaden. Den enskilde har vanligen inte rätt att begära flexibel arbetstid, men arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala särskilt om detta. Inom vissa avtalsområden finns möjligheter till delpension.

Enligt den kunskapsöversikt utredningen låtit göra råder inte någon enighet i forskningen om att flexibla arbetstider bidrar till att öka antalet arbetade timmar bland äldre. Det är därför inte lämpligt att överväga lagstiftning för rätt till flexibla arbetstider för äldre arbetstagare. Utredningen bedömer dock att frågan bör diskuteras vidare gemensamt mellan regeringen och huvudorganisationerna på arbetsmarknaden:

- Trepårtssamtal med arbetsmarknadens huvudorganisationer bör inledas.
- Hur kan avtalen och arbetstider m.m. och lagstiftningen om detta förändras för att ge äldre ökade möjligheter till flexibla arbetstider.

*Informationen behöver utvecklas*

Dagens pensionssystem innebär att den enskilde måste ta ett större ansvar för sin ekonomiska trygghet under ålderdomen. Det förutsätter att medborgarna i stora drag förstår sambanden mellan arbetsinkomsterna under livet, medellivslängden och pensionsnivån. Särskilt viktigt är det att fler begriper hur stora de ekonomiska fördelarna är av att arbeta längre och skjuta upp uttaget av pensionen.

Sverige har i ett internationellt perspektiv mycket höga ambitioner i informationsarbetet. Pensionsåldersutredningen bedömer att det trots detta behövs ytterligare åtgärder:

- Ny Internetportal för information om längre arbetsliv och pensionering.
- Uppdrag till Pensionsmyndigheten att höja kunskapsnivån om pensionssystemet bland personer som närmar sig pensionsåldern och regelbundet mäter kunskaperna.
- Minpension.se bör utvecklas så att människor som närmar sig pensionsåldern kan beräkna hur den disponibla inkomsten resten av livet påverkas av alternativa pensioneringsbeslut.
- Uppdrag och forskningsresurser till IFAU för att öka kunskaperna om hur pensionsinformation påverkar arbetsutbudet bland personer i 60 års ålder eller äldre.

**Åldersgränserna behöver justeras**

Det som bestämmer den faktiska pensionsåldern (utträdesåldern) är framför allt styrande och normerande regler i allmänna och avtalade pensioner och näraliggande offentliga ersättningssystem. Utredningens förslag för att förstärka människors förutsättningar och resurser att arbeta längre kommer att bidra till en högre faktisk pensionsålder. Flera insatser verkar emellertid först på sikt och andra bör förväntas ha en måttlig effekt.

Den faktiska pensionsåldern och antalet arbetade timmar bland äldre behöver dock höjas redan på kort sikt. Annars kan problemen förvärras relativt snabbt när det gäller förtroendet för pensionssystemet och finansieringen av välfärden. De äldres arbetsutbud kan påverkas tillräckligt och omedelbart endast genom åtgärder som

påverkar de styrande åldersgränserna som också formar normerna för när man bör lämna arbetslivet.

Därför bör åldersgränserna i det allmänna pensionssystemet och närliggande system justeras och automatiskt anpassas till en högre medellivslängd.

### *En riktålder för pension som följer medellivslängden*

Inkomstpension och premiepension med en rörlig pensionsålder och livsinkomstprincipen ger möjlighet att tjäna in pensionsrätter oavsett ålder och stor frihet att kombinera arbete och pension. Det är en grundsten i pensionssystemet och ska värnas. Var och en kan anpassa utträdet från arbetslivet till egna förutsättningar och önskemål.

Utredningen anser dock att staten bör vara tydlig om vilken ålder för pensionering som ger en godtagbar pensionsnivå. Det bör därför införas en *riktålder för pension* i det allmänna pensionssystemet. Riktåldern är ett för den enskildes ekonomiska trygghet, samhälls-ekonomin och för pensionssystemet robust alternativ till pensionsringsålder:

- Ett icke-valsalternativ för de som inte kan eller vill analysera effekterna av olika pensioneringstidpunkter och fatta egna beslut.
- Styr åldersgränser i pensionssystemet och andra näraliggande försäkringssystem.
- Justeras årligen med medellivslängdens utveckling för personer i 65 års ålder.
- Beräknas från och med 2015, tillämpas från och med 2019.

### *61-årsgränsen för tidigt uttag av ålderspension höjs*

Människor är i allmänhet närsynta i sina ekonomiska beslut. Det finns en risk att äldre väljer att pensionera sig tidigt för att man inte fullt ut förstår de privatekonomiska följderna på längre sikt. Många av dem som går i tidig pension upptäcker dock efter ett antal år som pensionär att deras inkomst är låg i förhållande till yngre personer och i relation till vad som behövs för att upprätthålla en godtagbar levnadsstandard.

Sedan pensionsreformen beslutades beräknas medellivslängden år 2014 ha ökat med 2,4 år. Åldersgränserna för den rörliga pensionsåldern bör anpassas till den ökade medellivslängden. Höjningen bör ske relativt skyndsamt för att finansiera offensiva satsningar på arbetsmiljön, kompetensutveckling m.m. Utredningen anser den lägsta åldersgränsen när ålderspension tidigast kan tas ut bör höjas redan 2015.

- 61-årsgränsen för pension höjs till 62 år från och med 2015.
- Åldersgränsen höjs därefter med riktåldern, enligt prognoser till 66 år, från och med 2019.

#### *65-årsgränsen för garantipension knyts till riktåldern*

Normen att äldre ska pensionera sig vid 65 års ålder upprätthålls av att 65-årsregler finns kvar i både allmänna och avtalade regelsystem. Ungefär 30 procent av alla nybeviljade pensionärer, hälften av alla kvinnor, har 65 års pensionsålder genom garantipensionen. Alla som får sin försörjning genom olika socialförsäkringar, som sjukersättning, sjukpenning, arbetslöshetsersättning osv., har i praktiken pensionsåldern 65 år. Dessutom har uppskattningsvis 70 procent av alla anställda avtalade tjänstepensioner och de betalas normalt ut automatiskt vid 65 års ålder.

Det är rimligt att allt fler medborgare arbetar längre när vi lever längre. Det skulle uppfattas orättvist att personer som arbetar heltid den största delen av livet ska arbeta längre på äldre dagar för att bl.a. finansiera allt fler pensionärsår för personer som arbetar deltid och/eller en kortare tid av livet. Det kommer också att efter hand uppstå för stora komplikationer i pensionssystemet om 65-årsgränsen för garantipension behålls samtidigt som andra åldersgränser höjs i takt med riktåldern. Utredningen anser att 65-årsnormen kan ändras endast om 65-årsgränsen för garantipension justeras:

- 65-årsgränsen för garantipension höjs med riktåldern, enligt prognoserna till 66 år, från och med 2019.
- Äldre bestämmelser bör dock gälla för garantipension för personer vars sjukersättning har beslutats för tid före 2019.



*Garantipensionärer ska också tjäna på fortsatt arbete*

De ekonomiska incitamenten att arbeta längre och skjuta upp uttaget av pension i det allmänna pensionssystemet inklusive effekter av skatter och bidrag är på det hela taget ändamålsenligt utformade. För personer med låga inkomstpensioner är emellertid incitamenten svaga att fortsätta att arbeta. Åtskilliga av dem skulle troligen vilja förbättra sin ekonomi genom fortsatt arbete. Av rättviseskäl bör det ekonomiska utbytet förstärkas också för personer med lägre pensionsnivåer:

- Inkomster intjänade efter 65 års åldern/riktåldern bör därför inte påverka garantipensionen eller bostadstillägget.
- Personer med färre än 40 bosättningsår bör få möjlighet ”arbeta ihop” flera försäkringsår efter 65 års ålder.

*LAS-åldern höjs till 69 år*

En arbetstagare har enligt lagen om anställningsskydd (LAS) rätt att kvarstå i anställningen med fullt anställningsskydd till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år.

De stora förbättringarna av de äldres hälsa, kognitiva förmåga och utbildning höjer succesivt den ålder då, baserad på bästa kunskap, naturligt åldrande i genomsnitt kan anses avsevärt sätta ned de äldres arbetsförmåga. Den ökade medellivslängden innebär att allt fler personer måste arbeta även efter 67 år för att få en godtagbar pension. En höjd åldersgräns kan bidra till att öka arbetsutbudet bland personer 67 år och äldre.

Det finns visserligen vissa risker med en höjd åldersgräns, exempelvis att arbetsgivare kan vara benägna att avsluta anställningen före 65-årsdagen för att undvika att få för många personer som fortsätter att arbeta till 69 år. Dessa och andra risker kan minskas om reglerna för uppsägning mildras. Enligt utredningen överväger fördelarna med en höjd åldersgräns i LAS:

- LAS-åldern 67 år höjs till 69 år från och med 2016.
- Åldersgränsen bör sedan anpassas till riktåldern.
- Om arbetsgivaren vill att arbetstagare som fyllt 69 år lämnar sin anställning bör arbetsgivaren ge arbetstagaren skriftligt besked

om detta minst en månad i förväg. Vid övergång av verksamhet bör dock uppsägning gälla.

- Lämplig myndighet bör få i uppdrag att följa upp effekterna av slopandet av reglerna om uppsägning.

#### *Övriga åldersgränser bör följdändras*

Åldersgränserna i närliggande sociala system är också viktiga komponenter i normbildningen kring när äldre anses bör lämna arbetslivet. När åldersgränserna i pensionssystemet successivt höjs är det nödvändigt att åldersgränserna för försäkringsskyddet för förvärvsarbetande följer med. Annars kan det uppstå egendomliga effekter när vissa system kopplas till riktåldern medan andra behåller 65-årsgränsen.

Utredningen föreslår att åldersgränser 65 år i socialförsäkringar och närliggande sociala förmåner i normalfallet justeras upp i takt med ökad medellivslängd. Åldersgränser 65 år i annan lagstiftning bör i särskild ordning anpassas till den ökade medellivslängden, om inte annat talar emot.

- Åldersgränsen för sjukersättning som nybeviljas fr.o.m. 2019 samt åldersgränsen för SGI, A-kassa, arbetsskadelivränta, sjukpenning i särskilda fall, äldreförsörjningsstöd och åldersgränsen för sociala avgifter bör anpassas till riktåldern, som enligt prognoserna beräknas till 66 år, från och med 2019.
- Äldre bestämmelser bör gälla för förmåner i form av sjukersättning och arbetsskadelivränta som beslutats respektive avser tid före 2019.
- Arbetshjälpmedel och förlängd arbetsskadelivränta bör anpassas till LAS-åldern.
- Fortsatt rätt till SGI-skydd, handikappersättning, bilstöd och A-kassa efter riktålderns inträde samt samordning mellan pension och A-kassa bör utredas vidare.
- Insatserna beträffande assistansersättning behöver följas upp innan en ändring kan övervägas.

*55-årsgränsen i inkomstskattelagen höjs*

Arbetsgivarnas kostnader för pensioner till anställda är avdragsgilla enligt inkomstskattelagen (IL) under förutsättning att pensionen inte betalas tidigare än vid 55 års ålder. Tjänstepensionsavtalen har därför vanligen 55 år som lägsta ålder för uttag av pension. Samma kvalifikationskrav gäller för privat pensionssparande.

55-årsgränsen i IL infördes 1951 när medellivslängden var mycket kortare, de flesta arbetstagare hade en låg utbildningsnivå, inträdesåldern i arbetlivet var lägre och kraven i arbetslivet annorlunda. De pensionsmedel som fonderas inom ramen för bestämmelserna i IL behandlas skattemässigt förmånligare än övrigt sparande. I dag finns enligt utredningen inga bärande motiv för att främja så tidiga utträden som vid 55 års ålder från arbetslivet. Det är dessutom få personer som faktiskt utnyttjar möjligheten att ta ut sin pension vid 55 års ålder. Åldersgränsen 55 år ger en fel signal till arbetsmarknaden, nu när fler äldre behöver arbeta längre. Utredningen föreslår att åldersgränsen höjs:

- 55-årsgränsen i inkomstskattelagen höjs till 62 år 2017.
- Försäkringsavtal som ingås och kollektivavtalsbundna försäkringsavtal som förnyas efter ikraftträdandet omfattas av de nya reglerna. Andra avtal och påbörjade utbetalningar undantas.

**Förslagens konsekvenser**

Förslagens effekter beror framför allt på i vilket arbetsmarknads-läge de genomförs. Utredningens bedömning utgår från en arbetsmarknad med balans i efterfrågan och utbud. Effekterna kan bli betydligt snabbare och större om åtgärderna genomförs samtidigt som Sverige återhämtar sig från de senaste årens ekonomiska nedgång.

*Höjd pensionsålder förlänger arbetslivet*

Utvärderingar av ändrad pensionsålder i andra länder pekar på att den genomsnittliga åldern för uttaget av ålderspension respektive andelen som stannar i arbetskraften höjs med 20–50 procent av pensionsåldershöjningen. Erfarenheterna visar också att en viss överströmning till andra socialförsäkringar kan inträffa. Med rimliga antaganden om effekter av höjda åldersgränser och överströmning

bedömer utredningen att förslagen kommer att påtagligt öka arbetsutbudet bland äldre:

- Antalet i arbetskraften i åldern 60–70 år bedöms öka med 40 000–50 000 personer år 2020.
- Försörjningsbördan, dvs. kvoten mellan antalet ej sysselsatta 15 år och äldre och antalet sysselsatta, beräknas stabiliseras på ca 0,8 kring år 2030.

#### *Förbättrade offentliga finanser*

Som följd av ett förlängt arbetsliv kommer redan på kort sikt de offentliga finanserna att förstärkas. En del av inkomsterna bör användas för att finansiera utredningens förslag till åtgärder för ett längre arbetsliv:

- De offentliga finanserna bedöms förstärkas med cirka 100 miljoner kronor år 2015 och 3 700 miljoner kronor år 2020 i medelalternativet.
- Den ökade sysselsättningen bland äldre beräknas ha utjämnande effekt på pensionssystemets balanstal åren 2018–2030.
- Kostnaderna för utredningens förslag om bättre arbetsmiljö, kompetens m.m. beräknas till cirka 200 miljoner kronor år 2015 och till 400 miljoner kronor år 2020.
- Kostnaderna för att förlänga rätten till sjukpenning, A-kassa m.fl. ersättningar beräknas till cirka 100 miljoner kronor år 2015 och till 2 300 miljoner kronor år 2020.
- Utredningen redovisar också effekterna i ett hög- respektive lågalternativ.

#### *Konsekvenser för individerna*

Det ökade sysselsättningen beräknas höja de disponibla inkomsterna bland personer 60–70 år med upp till 18 procent åren 2015–2019. Inkomstfördelningen bedöms utjämnas något till följd av att den ekonomiska standarden relativt sett höjs för äldre personer.

Typfallsberäkningar visar att höjd åldersgräns för sjukpenning och arbetslöshetsersättning kommer att förbättra den ekonomiska standarden för berörda personer efter pensioneringen.

Regeländringarna för garantipensionärer innebär att ett år längre förvärvsarbete höjer den disponibla inkomsten med cirka 7 000 kronor per år. Med nuvarande regler ger fortsatt arbete endast marginellt högre inkomster.

Den ekonomiska jämställdheten bedöms påverkas positivt framför allt av förslaget om garantipension.

### *Övriga konsekvenser*

De föreslagna regeländringarna kommer att medföra vissa omställningskostnader för arbetsgivarna och företagen, men de bedöms bli måttliga. Utredningen föreslår ett successivt införande vilket innebär att de administrativa konsekvenserna för berörda myndigheter bedöms bli hanterbara.

## **Uppföljning och utvärdering**

Bedömningen av förslagets effekter är osäkra. Vissa effekter är mindre svårbedömda, som exempelvis effekterna av att höja den nedre åldersgränsen för uttag av ålderspension. För dessa regeländringar är det rimligt att anta en betydande effekt på arbetsutbudet. Förslaget om riktålder är mer svårbedömt. Det finns ingen erfarenhet från andra länder av liknande förslag.

De föreslagna insatserna för att förbättra arbetsmiljön, för att stärka de äldres möjligheter att bevara och utveckla sin kompetens, öka informationen osv. kommer att bidra till en högre faktisk pensionsålder. Flera insatser verkar emellertid först på sikt och andra bör förväntas ha en måttlig effekt.

Osäkerheten innebär att det är nödvändigt att åtgärds paketet för längre arbetsliv följs upp noga och utvärderas vetenskapligt:

- En expertgrupp bör leda ett arbete med uppföljning och utvärdering.
- Gruppen bör ha resurser att ge uppdrag till myndigheter och forskare.

- Huvuduppgiften är att följa och årligen rapportera om förslagens effekter på arbetsutbud, offentliga finanser och administration.
- I uppgiften bör också ingå att följa förslagens fördelningseffekter, konsekvenser för de äldres hälsa och livskvalitet och andra sociala effekter.

Utredningens olika förslag är beroende av varandra. Finansieringen av utredningens förslag om arbetsmiljön osv. förutsätter att äldre arbetar längre som följd av regeländringarna. Höjningen av åldersgränsen för sjukpenning, arbetslöshetsersättning m.fl. sociala förmåner kan finansieras endast om införandet av en riktålder väsentligt förlänger arbetslivet.

Om uppföljningar och utvärderingar visar att åtgärder för längre arbetsliv inte leder till tillräckliga förstärkningar av de offentliga finanserna bör mer kraftfulla åtgärder för ett längre arbetsliv utredas skyndsamt.

# Summary

The pension reform, generous tax rules and major information initiatives, etc. are expected to lead to older people working for longer in pace with an increasing average life expectancy. However, despite some positive tendencies in older people's employment, the changes have been modest. Sweden still has a *de facto* normal retirement age of 65 years. The number of hours worked is increasing among older people, but far too slowly.

This is not sustainable. When we live longer, we must work for a longer period, otherwise pension levels will be too low, the dependency burden untenable and welfare funding threatened.

More and more older people are in a good position to have a longer working life. An increasing number also want to work for longer, but are confronted by various obstacles in regulatory systems, agreements and working life. The Commission of Inquiry therefore proposes a package of measures that includes initiatives to improve the working environment, to strengthen opportunities for older people to preserve and develop their skills, increase information, strengthen the financial incentives, combat age discrimination, etc.

These initiatives will help to ensure a higher, actual retirement age. However, several initiatives will only take effect in the long term and others should be expected to have a modest impact.

Nonetheless, the actual retirement age and the number of hours worked among older people need to be increased, even in the short term. Otherwise the problem may worsen relatively quickly with regard to confidence in the pension system and the funding of welfare. The labour supply of older people can be sufficiently and immediately affected only via measures that affect the age limits governing existing regulations, which also shape the norms for the point at which people should leave working life.

The Commission proposes the introduction of a *recommended retirement age*, which follows the development of average life expectancy. This recommended retirement age is a clear, non-choice alternative for the retirement of older people who wish to achieve an acceptable pension level. The age limits of the public pension system and related systems will be linked to the recommended retirement age. The proposals mean, *inter alia*, the following:

- The 61-year age limit for the earliest age at which people are entitled to draw their old-age pension will be raised to 62 years in 2015, and according to current forecasts, to 63 years in 2019.
- The 65-year age limit for the guarantee pension, sickness compensation and other benefits will be raised to 66 years in 2019, according to current forecasts.
- The age limit referred to in the Employment Protection Act will be raised from 67 to 69 in 2016.
- The 55-year age limit for occupational and private pensions will be raised in 2017 to 62 years.

### **The work first principle is also necessary for older people**

Many people still consider that early retirement, or by 65 at the latest, increases welfare. These values are largely based on old ideas and myths.

The belief is that older people become healthier, happier and live longer if they stop working early. There is also, even among otherwise educated people, a widespread and fixed belief that older people should give way to young people in the labour force, in order, among other things, to reduce youth unemployment.

The Commission's analyses and the reports on which it bases its findings indicate that studies that are designed to seek to establish causal relationships do not provide any clear support to show that early retirement on average improves health, reduces mortality or increases the quality of life for older people.

Nor do economic theory or empirical studies provide any support to show that people who continue to work crowd out younger people from the labour market.

Work means so much more than a salary, even for older people. A meaningful job is important for the individual's self-determination, our experience of a quality of life and belonging. Having a job



is not just a matter of supporting oneself, but is equally about being part of a working community.

Early retirement can be regarded as a historical remnant that entails a waste of human capital. It is out of keeping with the times for well-educated and healthy people in their sixties to permanently leave the labour market with a public pension, occupational pension or retirement pension, and quite often on terms that make it difficult for them to continue working, even if they wanted to.

It is high time to undertake a systematic review of our views on retirement age and to implement a broad reform for a longer working life and for better welfare for older people.

## **Developments are not sustainable**

Older people are becoming increasingly healthy, more alert and well-educated. The financial incentives for continuing to work are generous. Extensive initiatives are being implemented to provide information about the need to work for a longer period when we live longer.

Despite this, some 80 per cent draw their pension at 65, or earlier. Although there are certain positive tendencies, employment among people of around 60 and older is not increasing in pace with greater average life expectancy. New analyses indicate that the idea of 65 years as the normal retirement age is more firmly established in Sweden than in other countries, despite a considerable number of reforms aimed at encouraging longer working life.

Increasing numbers of people want to work for longer, but many are obviously not able to continue to work as long as they actually want because of different obstacles in regulatory systems, agreements and working life.

These developments are not sustainable. One of the most important motives for reforms promoting a longer working life is to provide citizens with greater opportunities to adapt their work and retirement to their own conditions and wishes.

If working life is not extended, pension levels will sink lower and lower as time goes by, which will undermine confidence in the pension system. The dependency burden for those who are working will become untenable. It will be difficult to maintain an acceptable standard of welfare. There is a risk that there will be a lack of labour in different sectors of the labour market.

## **Longer working life, and differences in average life expectancy**

Despite radical changes in society and increasing prosperity, differences between different socioeconomic groups with regard to ill-health and average life expectancy remain static, or are growing. These developments are not unambiguous, however. Health improvements in the past 25 years have been somewhat more marked in the group of people with short educations, than for those with longer educations. The distribution of life expectancy has declined dramatically and Sweden has one of the lowest distributions in the world.

There may be a risk that measures to promote a longer working life may contribute to a weakening of the redistribution qualities of the pension system. Well-educated people will be able to continue to work with high salaries, which will give them higher pension levels for a longer period as a pensioner. People with lower educational levels have poorer working conditions and lower salaries; they often leave working life early and have a shorter average life expectancy.

An analysis of the net benefits of the pension system throughout people's lives has been made on behalf of the Commission. The preliminary results show that in Sweden too, there are negative correlations between lifetime earnings and mortality, even if other factors are taken into consideration. There are many elements of the pension system that even out the differences between people with small, and those with large lifetime earnings. When fewer and fewer people die prematurely and an increasing number of people live longer, it appears reasonable to assume that the redistribution elements of the pension system are reinforced. The effects of a longer working life and the differences in average life expectancy cannot be assessed with any certainty on the basis of current knowledge. Measures to promote a longer working life need to be monitored closely through scientific evaluations.

## **Strengthening the conditions and resources of older people to work for longer**

Most important for raising the actual retirement age, i.e. the exit age at which people, on average, leave working life, is to reduce the number of people who prematurely stop supporting themselves through work, for example, because of reduced work capacity. Strengthened initiatives are therefore needed to improve the conditions and resources of people so that they are able to work for longer.

### *Efforts to improve the work environment*

Greater initiatives are needed to reduce the number of people who are not able to work a full working life. Despite improvements in the working environment, a considerable proportion of all employees still state that they have strenuous and monotonous jobs and experience deficiencies in their working environment. Between 20 and 30 per cent of all employees experience physical work environment problems. Partially new work environment problems are becoming increasingly extensive, such as stress and psychosocial pressure. There is reason to assume that, to a certain extent, work environment problems contribute to premature exit from working life. Nonetheless, relevant information about this needs to be improved. The Commission therefore proposes a broad, long-term initiative for the work environment, based on a greater element of development and evaluation of work environment efforts in terms of strengthening the resources of the Swedish Work Environment Authority, providing greater resources to research and the development of knowledge, and training managers and safety representatives:

- Strengthening on-going development efforts at the Swedish Work Environment Authority.
- Efforts for the development and follow-up of systematic work environment initiatives.
- Efforts for supervision and monitoring methods.
- Training for safety representatives and managers.
- Programmes to disseminate knowledge about how work places can be adapted to an older work force.

- New functions and resources for research on the connections between work environment, health and work capacity and for an evaluation of work environment policy.
- Resources for intervention studies.

#### *Continued measures to combat age discrimination*

International research indicates that effective legislation and its application in combating age discrimination have a positive effect on the employment of older people. Research on age discrimination is limited in Sweden. The few studies that exist indicate that discrimination of older people in working life may be extensive and even more severe than discrimination that is connected with ethnic origin. More than one-quarter of employees over the age of 50 state in questionnaires that they have been discriminated in the labour market because of their age. Eight out of ten people say that their age is an obstacle if they want to change jobs. The Commission considers that protection against age discrimination needs to be strengthened:

- Strengthened legislation to combat age discrimination.
- The incidence of age discrimination should be examined and reported regularly.
- Discrepancies in laws, rules and agreements applying to the treatment of older people and age limits governing existing regulations with regard to retirement should be identified and proposals for measures presented.
- A review of the Discrimination Act should be implemented in a few years, aimed at ensuring that the Act has had its full impact concerning the rules against discrimination that are linked with age (regarding older people).
- A research initiative to increase knowledge about age discrimination.

#### *Better conditions for older people who wish to upgrade their skills*

Older members of the labour force are increasingly well-educated today. However, their knowledge can, with time, become out of date if it is not upgraded. It may be financially difficult to take leave of absence and study. People approaching retirement age

(often even from 50 years of age) are often excluded from further professional development at their jobs. This may contribute to their performance, with time, not corresponding to their salary costs. This, in turn, leads to difficulties in keeping or getting a job, changing one's work tasks or seeking new jobs. The Commission proposes measures aimed at facilitating people's ability to maintain and develop their knowledge and skills, throughout their working lives:

- Higher age limits and more generous terms for financial support for students.
- The development of a range of courses offered that are adapted to the demands of older people.
- Resources to the Swedish Public Employment Services for career advice to older people.
- Greater opportunities for employment training programmes for older people (for people approaching the age of sixty or older?).

*Contracted occupational pensions that contribute to a longer working life*

Occupational pensions that have been contracted play an important role in giving citizens good financial security when they grow older.

The Government Commission for Longer Working Life and Retirement Age considers that the defined benefit occupational pensions, which will apply for a long period in the future, will play a key role for the labour supply and pension behaviour of older people. The age rules of occupational pensions and other rules encourage early exit from working life and make it more difficult to continue to work.

It is the social partners that settle terms of employment in collective agreements. The social partners play a vital role in opportunities for older people to work for longer. The Commission considers that successful initiatives for a longer working life for older people are conditional on all the actors helping to achieve the necessary changes together. It is important that the constructive talks that the Commission has had with experts and researchers on the rules for, and information on occupational pensions, are deepened:

- Three party talks with the main organisations in the labour market should be initiated.
- Ways in which contracted vocational pensions and the legislation with regard to vocational pensions can be developed to help promote a longer working life should be systematically examined in these talks.

### *Greater opportunities for flexible working hours*

More flexible working hours are considered to make it easier for older people to work for a longer period. Ordinary working schedules may be felt to be demanding for older employees. For people with reduced work capacity, a reduction in working hours may be a good alternative to drawing their pensions prematurely and completely ending their gainful employment. Many older people state in the Swedish Pensions Agency's questionnaire that greater opportunities to work part time during the last years before retirement and after would increase their interest in a longer working life.

Certain fundamental issues regarding working hours are regulated in the Working Time Act. Working time issues are, however, normally determined in collective agreements in the labour market. The individual is usually not entitled to request flexible working hours, but the employer and employee may settle this in a special agreement. Within some agreement areas there are opportunities for partial retirement.

According to the review of knowledge undertaken on behalf of the Commission, there is no agreement in research on whether or not flexible working hours contribute to increasing the number of hours worked among older people. It is therefore not suitable to consider legislation for the right to flexible working hours for older employees. However, the Commission considers that the question should be discussed further in joint talks between the Government and the main organisations in the labour market:

- Three party talks with the main organisations in the labour market should be initiated.
- How can agreements and working hours, etc. and the legislation concerning this be changed in order to give older people greater opportunities for flexible working hours?

*Information needs to be developed*

Today's pension system means that the individual must take greater responsibility for his or her financial security during old age. This requires that citizens largely understand the relation between their income from work throughout their lives, average life expectancy and the pension level. It is particularly important for more people to understand how large the financial benefits are of working longer and postponing drawing their pensions.

From an international perspective, Sweden has very high ambitions with regard to information efforts. The Government Commission for Longer Working Life and Retirement Age considers that, despite, this, further measures are needed:

- A new Internet portal for information on longer working life and retirement.
- An assignment to the Swedish Pensions Agency to increase the level of knowledge about the pension system among people who are approaching retirement age and regularly measure their knowledge.
- Development of the website [minpension.se](http://minpension.se) so that people approaching retirement age can calculate how their disposable incomes will be affected for the rest of their lives by alternative pension decisions.

Assignments and research resources to the Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy (IFAU) to increase knowledge of how pension information affects the labour supply among people of 60 years of age, or older.

**The age limits need to be adjusted**

What determines actual retirement age (the age of exit from the labour force) is primarily the age limits governing existing regulations and providing the norm for public and contracted pensions and related public compensation systems. The Commission's proposals to strengthen people's conditions and resources for working longer will contribute to a higher, actual retirement age. However, several initiatives will only take effect in the long term and others should be expected to have a modest impact.

The actual retirement age and the number of hours worked among older people, however, needs to be increased even in the short term. Otherwise the problem may worsen relatively quickly with regard to confidence in the pension system and the funding of welfare. The labour supply of older people can be sufficiently and immediately affected only via measures that have an impact on the age limits governing existing regulations that also form the norms for the point at which people should leave working life.

The age limits in the public pension system and related systems should therefore be adjusted and automatically adapted to an increased average life expectancy.

*New recommended retirement age that reflects average life expectancy*

The income-related pension and the premium pension with a flexible retirement age and the lifetime earnings principle provide the opportunity to earn pension rights regardless of age, and great freedom to combine work with a pension. This is one of the foundations of the pension system, and must be upheld. Each individual is able to adapt their exit from working life to their own conditions and wishes.

The Commission considers, however, that the state should be clear about the retirement age that will provide an acceptable level of pension. A *recommended retirement age* should therefore be introduced into the public pension system. This recommended retirement age is a strong alternative to current notions of retirement age in terms of the individual's financial security, the national economy and the pension system:

- The recommended retirement age is a non-choice alternative for older people who are not able, or do not wish to analyse the effects of different retirement dates and to make decisions of their own.
- It will govern age limits in the pension system and other related insurance systems.
- It is to be adjusted annually to the development of average life expectancy for people of 65 years of age.
- It is to be calculated by the Swedish Pensions Agency, established by the Government as of 2015, and applied from the beginning of 2019.



- It can be used as a reference for age limits in non-public systems.

*An increase in the 61-year age limit for the earliest point at which an old-age pension can be drawn*

People in general are short-sighted in their financial decisions. There is a risk that older people choose to retire early because they do not fully understand the private-financial consequences in the longer term. Many of those who retire early discover, however, after a number of years as a pensioner, that their incomes are low compared with those of younger people and in relation to what is needed to maintain an acceptable standard of living.

Since the pension reform was decided, average life expectancy is estimated to have increased in 2014 by 2.4 years. The age limits for the flexible retirement age should be adapted to this increase in average life expectancy. Raising the age limit should take place relatively quickly in order to fund offensive initiatives for the work environment, further professional development, etc. The Commission considers that the lowest age limit for when an old-age pension can be drawn should be raised in 2015:

- The 61-year age limit for a pension should be raised to 62 in 2015.
- After that, the age limit should be raised in line with the recommended retirement age, which according to forecasts will be 66 in 2019.

*The 65-year age limit for a guarantee pension will follow the recommended retirement age*

The norm that older people are to retire at 65 will be maintained by retaining the 65-year rule in both the public and contracted regulatory systems. Around 30 per cent of all newly granted pensioners, half of all women, have a retirement age of 65 through their guarantee pensions. All those who are supported via various social insurance schemes, such as sickness compensation, sickness benefit, unemployment benefit, etc. have a retirement age of 65 in practice. In addition, an estimated 70 per cent of all employees have con-

tracted occupational pensions and these are normally automatically disbursed at 65 years of age.

It is reasonable for increasing numbers of citizens to work for longer when we live longer. It would be seen as unfair for people who have worked full time for most of their lives to have to work for longer when they are older in order to finance an increasing number of retirement years for people who have worked part time and/or a shorter period of their lives. As time goes by, there will also be too serious complications in the pension system if the 65-year age limit for guarantee pensions is retained, at the same time as other age limits are raised to keep pace with the recommended retirement age. The Commission considers that the 65-year norm can only be changed if the 65-year age limit for guarantee pensions is adjusted:

- The 65-year age limit for guarantee pension decided in 2019 will be raised with the recommended retirement age, which according to forecasts will be 66 in 2019.
- Older provisions will apply to guarantee pensions that were decided for the period before 2019.

#### *Guarantee pensioners to also benefit from continued work*

On the whole, the financial incentives for working longer and postponing drawing one's pension from the public pension system, including the effects of taxes and benefits, are appropriately designed. For people with low income-related pensions, however, the incentives to work for a longer period are weak. Many of these people would probably want to improve their financial situations by continuing to work. For reasons of fairness, the financial benefits should also be strengthened for people with lower pension levels:

- Incomes earned after the age of 65/the recommended retirement age should not be able to affect the guarantee pension or the housing supplement.
- People with fewer than 40 years of residence must be able to "work to collect" more insurance years after the age of 65.

*Increase in the age limit referred to in the Employment Protection Act to 69 years of age*

Under the Employment Protection Act, an employee is entitled to remain in his or her employment with full employment protection until the end of the month of his or her 67<sup>th</sup> birthday.

The major improvements in the health, cognitive capacity and education of older people gradually raises the age when, based on the best knowledge, natural ageing can be regarded, on average, as considerably reducing the work capacity of an older person. The increase in average life expectancy means that more and more people must also work after 67 in order to obtain an acceptable pension. Raising the age limit may help increase the labour supply among people of 67 or older.

There are, of course, some risks associated with raising the age limit, such as employers who may be inclined to terminate a job before an employee's 65<sup>th</sup> birthday so as to avoid having too many people continuing to work until they are 69. These and other risks can be reduced if the rules for giving notice are modified. According to the Commission, the advantages of raising the age limit referred to in the Employment Protection Act outweigh any disadvantages:

- It is proposed to raise the age limit applying to the Employment Protection Act to 69 in 2016.
- The age limit will subsequently be adapted to the recommended retirement age.
- If the employer wants an employee who has had his or her 69<sup>th</sup> birthday to leave the job, the employer must give the employee who is over 69 written notice of this at least one month beforehand. In the event of a changeover in operations, however, notice of termination of employment will apply, but in such cases, the employee will not be entitled to a notice period longer than a month and will have limited right of priority to re-employment.
- An appropriate government agency should be tasked with following up the effects of abolishing the rules on notice of termination of employment.

*Other age limits will be changed as a result*

The age limits in related social systems are also important components in norm formation on when older people should be considered ready to leave working life. When the age limits of the pension system are gradually raised, it will be necessary to ensure that the age limits for insurance protection for people in gainful employment follow suit. Peculiar effects may otherwise arise when some systems are linked to the recommended retirement age, while others retain the 65-year age limit.

The Commission proposes that the age limit of 65 years in social insurance and related social benefits in normal cases be adjusted upwards in pace with the increase in average life expectancy. The age limits of 65 in other legislation should be adapted to the increase in average life expectancy in special procedures, if there is nothing to indicate otherwise:

- The age limit for sickness compensation that is newly granted as of 2019, together with the age limit for sickness benefit qualifying income in the sickness insurance system, unemployment benefit, occupational injury life annuities, sickness benefit in special cases, maintenance support for elderly persons and the age limit for social security contributions will be adapted to the recommended retirement age, which according to the forecasts will be 66 in 2019.
- Older provisions will apply to benefits in the form of sickness compensation and insurance cases that were decided or refer to the period before 2019.
- Occupational aids and extended occupational life injury annuities will be linked to the age applying to the Employment Protection Act.
- The continued right to protection of the sickness benefit qualifying income, the disability allowance, car support, unemployment benefit after the introduction of the recommended retirement age and coordination between pensions and unemployment benefits should be examined further.
- Initiatives with regard to the attendance allowance should be followed up before a change in the age limit can be considered.

*The 55-year age limit in the Income Tax Act is to be raised*

Employer costs for pensions to employees are deductible under the Income Tax Act, provided that the pension is not disbursed earlier than at 55 years of age. Vocational pension agreements therefore normally have 55 years as the lowest age for drawing a pension. The same requirement applies to private pension savings.

The 55-year age limit in the Income Tax Act was introduced in 1951, when average life expectancy was much shorter, most employees had a low educational level, the age of entrance into working life was lower and the demands of working life different. Pension income that is deposited in funds within the framework of the provisions of the Income Tax Act is treated more favourably than other savings, in terms of taxes. According to the Commission, there is now no underlying reason to subsidise such an early exit from working life as 55 years. There are, moreover, few people who actually make use of this possibility to draw their pensions at 55. The age limit of 55 gives the wrong signal to the labour market, now that more older people need to work for longer. The Commission proposes that this age limit be raised:

- It is proposed to raise the 55-year age limit in the Income Tax Act to 62 in 2017. This means that it will not be possible to disburse vocational pensions or private pensions to people who are younger than 62.
- Special rules on exemptions will apply to certain private pension deposits and private pension savings and disbursements that have already begun.

**The consequences of the proposals**

The effects of these proposals will primarily depend on the labour market situation in which they are implemented. The Commission's assessment is based on a labour market that is balanced in supply and demand. The effects may be considerably more rapid and greater if the measures are implemented at the same time as Sweden recovers from the economic downturn of recent years.

*A higher retirement age extends working life*

Evaluations of changes in retirement age in other countries indicate that the average age for drawing the old-age pension and the proportion of people remaining in the labour force rises by 20–50 per cent of the higher retirement age. Experience also shows that a certain amount of overflow to other social insurance systems may occur. With reasonable assumptions on the effect of increased age limits and overflow to other social insurance, the Commission considers that its proposals will considerably increase the labour supply among older people:

- The number of people in the labour force between the ages of 60–70 is expected to increase by 40 000–50 000 people in 2020.
- It is estimated that the dependency burden, i.e., the ratio between the number of people who are not employed of 15 years and older and the number of employed people will be stabilised to about 0,8 in about 2030.

*Improved public finances*

Even in the short term, public finances and the financial balance of the pension system will be strengthened as a result of a longer working life. Some of this income should be used to fund the Commission's proposals for measures to promote a longer working life:

- Public finances are expected to be strengthened by some SEK 100 million in 2015 and by SEK 3 700 million by 2020 as the median alternative.
- The increased employment of older workers is estimated to have a levelling effect on the pension system's balance during the years 2018–2030.
- The costs of the Commission's proposals for a better work environment, skills etc. are estimated at some SEK 200 million in 2015 and SEK 400 million in 2020.
- The costs of extending the right to sickness benefit, unemployment benefits and other benefits are estimated at some SEK 100 million in 2015 and SEK 2 300 million in 2020.
- The Commission also gives an account of the impact in a high and a low alternative.

*The consequences for individuals*

Increased employment is expected to increase disposable income among people between the ages of 60 and 70 by up to 18 percent in 2015–2019. Income distribution is expected to even out somewhat as a result of the fact that financial standards, in relative terms, will be raised for older people.

Typical case estimates show that an increased age limit for sickness benefits and unemployment benefits will improve financial standards for the people involved, both before and after retirement.

The regulatory amendments for guarantee pensioners means that one year more of gainful employment increases disposable income by some SEK 7 000 per year. With the current rules, continuing to work provides only marginally higher incomes.

Financial equality is considered to be positively affected, primarily through the proposal for guarantee pensions.

*Other consequences*

The proposed regulatory amendments will lead to some transitional costs for employers and companies, but they are considered to be modest. The Commission proposes a gradual introduction, which means that the administrative consequences for the agencies involved are considered to be manageable.

**Follow-up and evaluation**

Assessments of the proposals' effects are uncertain. Some effects are less difficult to predict, such as the effects of raising the lower age limit for drawing the old-age pension. For these regulatory amendments, it is reasonable to assume a considerable impact on labour supply. The proposal on a recommended retirement age is more difficult to assess. There is no experience of similar proposals from other countries.

The proposed initiatives to improve the work environment, to strengthen opportunities for older people to preserve and develop their skills, increase information, etc. will contribute to a higher, actual retirement age. Several initiatives, however, will only take effect in the long term and others should be expected to have a modest impact.

This uncertainty means that it will be necessary for the package of measures to promote a longer working life to be carefully monitored and evaluated scientifically:

- An expert group should lead efforts on follow-up and evaluation.
- This group should have the resources to assign tasks to agencies and researchers.
- The main task is to follow up and present annual reports on the effects of the proposals on labour supply and public finances.
- The task should also include following the distributional effects of the proposals, their consequences for the health and quality of life of older people and other social effects.

The different proposals of the Commission are interdependent. The funding of the Commission's proposals on the work environment, etc. is conditional on older people working for longer as a result of the regulatory amendments. The increase in the age limit for sickness benefit, sickness compensation and other social benefits can only be funded if the introduction of a recommended retirement age significantly extends working life.

If the follow-ups and evaluations show that the measures to promote a longer working life do not lead to sufficient reinforcement of public finances, the Government should quickly examine more forceful measures to ensure a longer working life.



# Till statsrådet Ulf Kristersson

Regeringen beslutade den 14 april 2011 att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att göra en översyn av pensionsrelaterade åldersgränser och möjligheter för ett längre arbetsliv. Regeringen beslutade samtidigt om direktiv för utredningen (dir. 2011:34). Den 12 januari 2012 beslutade regeringen om tilläggsdirektiv för utredningen (dir. 2012:1). Den 30 augusti 2012 beslutade regeringen om ytterligare tilläggsdirektiv (dir. 2012:86).

Till särskild utredare förordnades den 14 april 2011 departementsrådet Ingemar Eriksson.

Som experter i utredningen förordnades den 1 september 2012 departementssekreteraren Linnéa Blommé, enhetschefen Gudrun Ehnsson, rättssakkunnige Johanna Gokall, kanslirådet Helena Johnsson, ämnesrådet Elisabeth Lane, verksamhetsutvecklaren Anders Lidsle, professorn Jonas Malmberg, verksjuristen Maria Norberg (till och med den 31 oktober 2012), analytikern Hans Olsson, ämnesrådet Stefan Oscarson, departementssekreteraren Olle Rosén, kanslirådet Kristian Seth, avdelningschefen Ywonne Strempl, professorn Magnus Svartengren, professorn Eva Vingård, ämnesrådet Arvid Wallgren samt kanslirådet Marie Åkhagen.

Som sekreterare i utredningen anställdes från och med den 5 september 2011 departementssekreteraren Anna Hessel (till och med den 1 maj 2012), från och med den 1 oktober 2011 utredaren Viktoria Bergström, från och med den 1 april 2012 kanslirådet Olle Sundberg (till och med den 31 juni 2012), från och med den 16 april 2012 ämnesrådet Eeva Seppälä och från och med den 1 november 2012 verksjuristen Maria Norberg.

Utredningen lämnade den 19 april 2012 delbetänkandet Längre liv, längre arbetsliv(SOU 2012:28).

Utredningen överlämnar härmed sitt huvudbetänkande Åtgärder för ett längre arbetsliv (SOU 2013:25). Eeva Seppälä har varit huvudansvarig för arbetet med huvudbetänkandet.

Stockholm i april 2013

Ingemar Eriksson

/Eeva Seppälä  
Viktoria Bergström  
Maria Norberg

# Innehåll

<b>Ordlista.....</b>	<b>15</b>
<b>Sammanfattning .....</b>	<b>23</b>
<b>Summary .....</b>	<b>39</b>
<b>1 Författningsförslag.....</b>	<b>57</b>
<b>2 Uppdraget och dess genomförande .....</b>	<b>93</b>
2.1 Uppdraget.....	93
2.2 Arbetet.....	93
2.3 Delbetänkandet och remissynpunkterna.....	95
2.3.1 Delbetänkandets innehåll.....	95
2.3.2 Remissvaren .....	98
2.4 Slutbetänkandet.....	99
2.4.1 Vad ska och kan utredningens förslag omfatta? .....	99
2.5 Viktiga statliga utredningar .....	100
2.5.1 Utredningen om aktiva åtgärder mot diskriminering.....	100
2.5.2 Utredningen om översyn av regleringen av tjänstepension samt beskattning av livförsäkringsföretag.....	100
2.5.3 Parlamentariska socialförsäkringsutredningen .....	101

2.5.4	Arbetsgruppen för översyn av regler och tillämpning av bl.a. bilstöd och handikappersättning.....	101
2.6	Essäer och underlagsrapporter .....	102
<b>3</b>	<b>Bakgrund.....</b>	<b>105</b>
3.1	Arbetsmiljö .....	105
3.2	Åldersdiskriminering .....	106
3.3	Studiestöd .....	108
3.4	Det allmänna pensionssystemet .....	108
3.4.1	Intjänande av inkomstpension .....	109
3.4.2	Uttag av inkomstpension .....	110
3.4.3	Premiepension.....	111
3.4.4	Garantipension, bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd.....	112
3.5	Övriga socialförsäkringar och ersättningar vid arbetslöshet.....	114
3.6	Anställningsskydd .....	114
3.7	Internationella överenskommelser, EU-rätten m.m. ....	116
3.7.1	Pensionssystemet.....	116
3.7.2	Mänskliga rättigheter och regler mot diskriminering m.m.....	117
3.7.3	Arbetsrätt .....	118
3.7.4	Särskilt om tre ILO-konventioner.....	119
3.7.5	Åtgärder för längre arbetsliv i andra länder.....	120
<b>4</b>	<b>Några grundläggande utgångspunkter .....</b>	<b>123</b>
4.1	Inledning.....	123
4.2	Begreppet äldre.....	123
4.3	Utvecklingen är inte uthållig – åtgärder behövs.....	124
4.4	Synen på äldre arbetstagare är otidsenlig.....	127
4.5	Myten att äldre tränger ut unga från arbetsmarknaden .....	132

4.5.1	Flera perspektiv på skillnader i medellivslängd.....	133
<b>5</b>	<b>Allmänna överväganden .....</b>	<b>147</b>
5.1	Ett brett paket med åtgärder som förstärker varandra .....	147
5.2	Åtgärder i arbetslivet .....	150
5.2.1	Förstärkta insatser för bättre arbetsmiljö .....	150
5.2.2	Förstärkt skydd för att motverka åldersdiskriminering .....	155
5.2.3	Underhålla och utveckla de äldres kompetens.....	157
5.2.4	Trepartssamtal om tjänstepensioner.....	163
5.2.5	Ökade möjligheter till flexibel arbetstid .....	165
5.3	Ökade informationsinsatser .....	167
5.4	Pensionsrelaterade åldersgränser och åldersgränser i angränsande system .....	170
5.4.1	Ökad flexibilitet i pensionssystemet .....	170
5.4.2	Tydligt alternativ i socialförsäkringsbalken till dem som inte kan eller vill välja .....	172
5.4.3	Åldern när inkomstrelaterad ålderspension tidigast kan lämnas.....	178
5.4.4	Åldersgränserna för pensionssystemets grundskydd anpassas till medellivslängden .....	180
5.4.5	Åldersgränserna i närliggande system synkroniseras .....	182
5.4.6	Anställningsskyddet för äldre .....	185
5.4.7	Åldersregler i skattesystemet.....	187
5.5	Genomförandetid.....	191
5.6	Övriga frågor.....	192
5.6.1	Alternativa förändringar i pensionssystemet .....	192
5.6.2	En arbetsskadeförsäkring som verkar förebyggande.....	193
5.6.3	Effektivare rehabilitering .....	194
5.6.4	Satsningar på företagshälsovård.....	196

<b>6</b>	<b>Åtgärder för bättre arbetsmiljö .....</b>	<b>199</b>
6.1	Utredningens arbete med förslagen .....	200
6.2	Utgångspunkter.....	201
6.3	Förstärkta resurser till Arbetsmiljöverket .....	203
6.3.1	Arbetsmiljöinsatser för att förebygga tidigt utträde från arbetsmarknaden .....	203
6.3.2	Ett nytt urvalskriterium för tillsyn .....	204
6.3.3	Arbetsmiljöverkets arbete med positiva indikatorer .....	205
6.3.4	Program för information om äldres förutsättningar att arbeta längre.....	206
6.3.5	Förstärkta resurser till det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) .....	208
6.3.6	Behov av att förstärka det kunskapsförmedlande arbetet .....	209
6.3.7	Företagshälsovårdens kunskapsutveckling.....	210
6.4	Förstärkta resurser till forskning, utvärdering och utbildning.....	210
6.4.1	Förbättrad statistik .....	210
6.4.2	En utvärderingsfunktion inom arbetsmiljöområdet .....	212
6.4.3	Förstärkta insatser för interventionsstudier.....	213
6.4.4	Förstärkta insatser för skyddsombud.....	214
6.4.5	Arbetsmiljö i utbildningen .....	215
<b>7</b>	<b>Åtgärder för att motverka åldersdiskriminering .....</b>	<b>217</b>
7.1	Utredningens fortsatta arbete .....	217
7.1.1	Diskriminering .....	217
7.1.2	Internationell utblick .....	219
7.1.3	Rapporter, forskning m.m. ....	220
7.1.4	Diskrimineringsombudsmannens verksamhet .....	221
7.1.5	Arbetsdomstolens domar .....	223
7.1.6	Synpunkter från Diskrimineringsombudsmannen och arbetsmarknadens parter .....	224
7.1.7	Utredningens slutsatser .....	225
7.2	Starkare skydd mot åldersdiskriminering m.m.....	225
7.2.1	Uppföljning och analys.....	225

7.2.2	Diskrimineringslagstiftningen .....	226
7.2.3	Olikheter i lagar, regler och avtal som gäller behandlingen av äldre och begränsande regler m.m. ....	228
7.2.4	Ett angeläget forskningsområde .....	229
<b>8</b>	<b>Ökade möjligheter till kompetensutveckling .....</b>	<b>231</b>
8.1	Utökade möjligheter till studielån .....	232
8.2	Särskilt förstärkningsbidrag .....	235
8.3	Vuxenutbildning med fokus på ett längre arbetsliv .....	236
8.4	Arbetsmarknadsutbildning och yrkesvägledning .....	236
<b>9</b>	<b>Tjänstepensioner som bidrar till längre arbetsliv .....</b>	<b>239</b>
9.1	Tjänstepensioner och utträdet från arbetslivet .....	239
9.2	Skattegynnade sparande i tjänstepensioner.....	241
9.3	Tjänstepensionernas ekonomiska incitament .....	243
9.4	Omställning i stället för pension .....	245
9.5	Trepartssamtal om längre arbetsliv .....	247
9.5.1	Frågeställningar för fortsatta samtal.....	248
9.5.2	Justeringar via skattelagstiftningen .....	254
<b>10</b>	<b>Ökade informationsinsatser .....</b>	<b>257</b>
10.1	Stora informationssatsningar .....	257
10.2	Resultaten av informationsverksamheten .....	260
10.3	Hur påverkar informationen arbetsutbud och pensionering .....	263
10.4	Åtgärder för bättre pensionsinformation .....	265
<b>11</b>	<b>Riktåldern för pension .....</b>	<b>273</b>
11.1	Riktåldern för pension – ett icke-valsalternativ för pensioneringstidpunkt .....	273

11.2	Revision av SCB:s beräkningar av livslängdsstatistik behövs .....	285
<b>12</b>	<b>Åldersgränser i inkomstpensionssystemet .....</b>	<b>287</b>
12.1	Åldern när inkomstrelaterad ålderspension tidigast kan lämnas höjs.....	287
12.2	Ändringar av bestämmelserna om arvsvinster .....	293
12.3	Anpassning av övriga åldersgränser i inkomstpensionssystemet till riktåldern.....	295
<b>13</b>	<b>Grundskyddet i ålderspensionssystemet .....</b>	<b>299</b>
13.1	Åldersgränser för rätt till garantipension och bostadstillägg anknyts till riktåldern.....	299
13.2	Tidigt eller uppskjutet uttag av pension .....	303
13.3	Försäkringstid.....	304
<b>14</b>	<b>Nya villkor för arbete efter 67 år .....</b>	<b>307</b>
14.1	Skäl för förslag och bedömning.....	307
14.1.1	Gällande regler .....	307
14.1.2	Arbetstagare som kan och vill bör ha rätt att arbeta till 69 års ålder .....	308
14.1.3	Saklig grund för uppsägning.....	315
14.1.4	Uppsägning eller skriftligt besked .....	316
14.2	Uppföljning och analys.....	317
<b>15</b>	<b>Åldersgränser i kringliggande system .....</b>	<b>319</b>
15.1	Inledning .....	319
15.2	Efterlevandepensioner.....	320
15.3	Sjukpenning .....	322
15.4	SGI-skyddet.....	324
15.5	Sjukersättning.....	327



15.6	Äldreförsörjningsstöd .....	329
15.7	Rehabiliteringsersättning.....	329
15.8	Arbetskadeföränta .....	330
15.9	Förmåner till personer med viss funktionsnedsättning.....	332
15.9.1	Assistansersättning .....	333
15.9.2	Bidrag till arbetshjälpmedel.....	336
15.9.3	Bilstöd .....	336
15.9.4	Handikappersättning.....	339
15.10	Pensionsmyndighetens utredningsskyldighet.....	340
<b>16</b>	<b>Anpassning av åldersreglerna i andra pensionsrelaterade system .....</b>	<b>343</b>
16.1	Arbetslöshetsförsäkringen .....	343
16.2	Ekonomiskt bistånd.....	348
16.3	Fastighetsavgift, inkomstskatt och sociala avgifter .....	349
16.3.1	Kommunal fastighetsavgift .....	349
16.3.2	Inkomstskatter.....	350
16.3.3	Sociala avgifter .....	352
16.4	Arbetsmarknadspolitiska program .....	353
16.5	Några ytterligare pensionsrelaterade åldersgränser .....	354
16.6	Behov av att anpassa fler regelsystem .....	354
<b>17</b>	<b>Avdrag vid pensionsavsättningar, 55-årsgränsen m.m... 357</b>	
17.1	Gällande regler m.m.....	357
17.1.1	Skatteregler för pensionsförsäkring .....	357
17.1.2	Begreppet pensionsförsäkring .....	360
17.1.3	Avtals- och försäkringsavtalsregler .....	360
17.1.4	Arbetsrättsliga regler .....	362

17.1.5 Kollektivavtalsgrundad tjänstepensionsförsäkring och annan tjänstepension .....	362
17.1.6 Tjänstepensionsavtalen är förmånsbestämda eller premiebestämda.....	363
17.2 Tidiga uttag av tjänstepension och privatpension .....	364
17.3 Avdrag vid pensionsavsättningar, 55-årsgränsen.....	367
17.3.1 Retroaktivt verkande lagstiftning .....	372
17.3.2 Sammanfattande förslag.....	379
17.4 Alternativt förslag .....	379
17.5 Dispens m.m. ....	380
17.6 Vissa övriga anpassningar.....	381
<b>18 Längre arbetsliv ger bättre pension för låginkomsttagare .....</b>	<b>385</b>
<b>19 Uppföljning och utvärdering.....</b>	<b>391</b>
19.1 Bristande kunskapsunderlag .....	391
19.2 Nya satsningar på kunskapsbildning.....	392
19.3 Expertgrupp för uppföljning och utvärdering.....	393
<b>20 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser .....</b>	<b>395</b>
20.1 Inledning.....	395
20.2 Socialförsäkringsbalken .....	397
20.3 Lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	399
20.4 Inkomstskattelagen .....	400
20.5 Studiestöd .....	401
<b>21 Konsekvenser av förslagen .....</b>	<b>403</b>
21.1 Inledning.....	403
21.2 Ett hållbart samhälle.....	404

21.3	Effekter på arbetsmarknaden, den ekonomiska tillväxten och lönebildningen.....	407
21.4	Det allmänna pensionssystemet .....	409
21.5	Konsekvenser för den offentliga sektorns finanser .....	411
21.6	Skattemässiga konsekvenser för individen m.m.....	422
21.7	Effekter på ålderspensionen .....	422
21.8	Fördelningseffekter av längre arbetsliv.....	428
21.9	Jämställdhet.....	432
21.10	Konsekvenser för företagen .....	435
21.11	Arbetsmarknadens parter och pensionsförvaltningen .....	436
21.12	Folkhälsan och ohälsan.....	437
21.13	Konsekvenser för offentlig verksamhet.....	438
21.13.1	Pensionsmyndigheten .....	438
21.13.2	Försäkringskassan.....	438
21.13.3	Skatteverket .....	439
21.13.4	Diskrimineringsombudsmannen .....	440
21.14	Domstolarna.....	440
21.15	EU och internationella åtaganden.....	440
21.16	Konsekvenser för de integrationspolitiska målen .....	443
21.17	Övriga konsekvenser.....	444
<b>22</b>	<b>Författningskommentar .....</b>	<b>445</b>
22.1	Förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken .....	445
22.2	Förslag till lag om ändring i lag om ändring i socialförsäkringsbalken.....	469
22.3	Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd .....	472

22.4 Förslag till lag om ändring i inkomstskattelagen (1999:1229) .....	475
22.5 Förslag till lag om ändring i studiestödslagen (1999:1395) .....	476

### **Bilagor**

Bilaga 1–3 Kommittédirektiv .....	483
Bilaga 4 Deltagarförteckning .....	499

# Ordlista

## **Den allmänna pensionen**

Sveriges allmänna pensionssystem. Den allmänna pensionen består av inkomstpension, premiepension och garanti-pension. Inkomstpension kan även innefatta tilläggs-pension.

## **Allmän pensionsavgift**

Den del av pensionsavgiften, 7 procent av inkomsten upp till avgiftstaket, som den försäkrade betalar själv tillsammans med preliminärskatten.

## **AP-fonderna**

Juridiskt och administrativt består fördelningssystemets buffertfond av fem olika fonder; Första, Andra, Tredje, Fjärde och Sjätte Allmänna Pensionsfonden.

## **Arvsvinst**

Avlidna personers pensionsbehållning eller premiepensionskapital som ärvs av övriga försäkrades.

## **ATP**

Se tilläggspension.

## **Avgiftsbestämt pensionssystem**

Pensionssystem där pensionsrätten i kronor tillgodoräknas med samma belopp som den pensionsavgift som betalats av eller för individen.

## **Avgiftsinkomst**

Summan av de pensionsavgifter som betalas till fördelningssystemet under ett år.

**Avgiftstak**

8,07 inkomstbasbelopp. Allmän pensionsavgift och statlig ålderspensionsavgift betalas på inkomster upp till avgiftstaket. Ålderspensionsavgift betalas på hela inkomsten, men den del av avgiften som utgår på inkomstdelar över avgiftstaket tillfaller inte pensionssystemet utan staten.

**Avgiftstillgång**

Värdet av avgiftsflödet till inkomstpensionen.

**Avgiftsunderlag**

De inkomster och belopp som pensionsavgift ska betalas för. Huvudsakligen förvärvsinkomster, men också ersättningar från socialförsäkringen som exempelvis sjukpenning och arbetslöshetsersättning samt pensionsgrundande belopp.

**Balansering**

Metod för att via indexeringen av pensionsskulden för inkomstpension (pensionsbehållning och utgående pensioner) säkerställa att försäkringens utgifter inte överstiger dess inkomster.

**Balanseringen**

Aktiveras om balanstalet faller under 1,0000 dvs. då pensionsskulden är större än systemets tillgångar.

**Balansindex**

När balanseringen är aktiv indexeras pensionsbehållningar och pensioner med förändringen i ett balansindex i stället för inkomstindex. Förändringar i balansindex är beroende av förändringen i inkomstindex och balanstalets storlek.

**Balanstal**

Fördelningssystemets tillgångar dvs. avgiftstillgång och buffertfond, dividerat med systemets pensionsskuld.

**Bostadstillägg**

Bostadstillägg är ett skattefritt inkomstprövat tillägg till ålderspensionen. Bostadstillägg är maximalt 93 procent av bostadskostnaden per månad av den del som inte överstiger 5 000 kronor för den som är ogift och 2 500 kronor för den som är gift.

**Buffertfond**

Hanterar periodiska skillnader mellan pensionsavgifter och pensionsutgifter i ett fördelningssystem. Buffertfonden i den allmänna pensionen består av fem olika fonder: Första–Fjärde och Sjätte AP-fonderna.

**Delningstal**

Tal som speglar den beräknade återstående livslängden vid pensioneringstillfället med beaktande av den ränta som tillgodoräknas pensionen. Vid beräkningen av den årliga inkomst- respektive premiepensionen divideras individens pensionsbehållning respektive premiepensionskapital vid pensioneringstillfället med ett delningstal.

**Faktisk pensionsålder**

Den åldern när människor i genomsnitt har lämnat arbetsmarknaden.

**Flexibel utträdesålder**

Spannet mellan den tidigaste åldern för uttag av allmän ålderspension som är 61 år och åldersgränsen för rätt att stanna kvar i sin anställning som är 67 år.

**Fondstyrka**

Buffertfondens storlek i kronor vid utgången av ett år dividerad med samma års pensionsutbetalningar. Ett mått på buffertfondens storlek i förhållande till betalningsströmmen.

**Fondtillgång**

Värdet av tillgångarna vid utgången av fastställelseåret.

**Följsamhetsindexering**

Omräkningen av pensioner med förändring i inkomstindex eller balansindex varvid indexförändringen reduceras med den ränta om 1,6 procent som tillgodoräknats i delningstalet.

**Fördelningssystem**

System där krav saknas på att pensionsskulden ska motsvaras av fonderade tillgångar av en viss storlek. Ofta beskrivs fördelningssystem som system där avgiftsinkomsterna direkt används för att finansiera pensionsutgifterna. Denna beskrivning är inte helt korrekt i fördelningssystem med buffertfond.

**Förmånsbestämt pensionssystem**

Pensionssystem där den finansiella risken, som kommer av att avkastningen på systemets tillgångar respektive dödligheten varierar över tiden, bärs av försäkringsgivaren. I ett nationellt pensionssystem är försäkringsgivaren lika med skattebetalarna, vilket innebär att avgiften/skatten till systemet kan komma att variera. Pensionen är i förväg bestämd till ett visst belopp eller till en viss nivå av exempelvis slutlön eller medelinkomst.

**Garantipension**

Ett grundskydd för den som haft låg eller ingen inkomst. Garantipensionen är en utfyllnad till den inkomstgrundade pensionen.

**Indexering**

Omräkningen av pensionsbehållningar med förändringen i inkomstindex, eller balansindex, respektive omräkningen av pensioner genom följsamhetsindexering.

**Inkomstbasbelopp**

Basbelopp som räknas om varje år med förändringen i inkomstindex. Inkomstbasbeloppet används främst för att beräkna avgifts- och intjänandetaket.

**Inkomstgrundad ålderspension**

Inkomst- och tilläggspension samt premiepension.

**Inkomstindex**

Förändringen i inkomstindex visar genomsnittsinkomstens utveckling. Med inkomst avses här pensionsgrundande inkomst utan takbegränsning, men efter avdrag för allmän pensionsavgift.

**Inkomstpension**

Del av den inkomstgrundade ålderspensionen som grundar sig på 16 procent av pensionsunderlaget.

**Intjänandetak**

7,5 inkomstbasbelopp. Den högsta inkomst, efter avdrag för allmän pensionsavgift, som pensionsrätt tillgodoräknas för.

**Intjänandetid**

Speglar skillnaden i år mellan förväntad genomsnittlig intjänandeålder och genomsnittlig pensionsålder.



**Medellivslängd**

Den genomsnittliga återstående livslängden vid födelsen eller vid en viss ålder

**Medelpensionsålder**

Den genomsnittliga åldern för uttag av allmän ålderspension

**Pensionsbehållning**

Summan av fastställda pensionsrätter för inkomstpension som årligen omräknats med hänsyn till inkomstindex (eller balansindex), arvsvinster och administrationsavgifter.

**Pensionsgrundande belopp**

Underlag för tillgodoräknande av pensionsrätt som inte bygger på någon faktisk inkomst. Pensionsgrundande belopp kan tillgodoräknas för sjuk- eller aktivitetsersättning, år med små barn (barnår), studier och plikttjänst.

**Pensionsgrundande inkomst**

Den inkomst som, tillsammans med pensionsgrundande belopp, används för att räkna ut den försäkrades pensionsrätt. **Pensionspoäng**

Används för beräkning av tilläggspension.

**Pensionsrätt**

Pensionsrätten är 18,5 procent av pensionsunderlaget, lika stor som den sammanlagda pensionsavgiften som tillfaller pensionssystemet. Pensionsrätten ökar pensionsbehållningen respektive premiepensionskapitalet.

**Pensionsskuld**

Pensionsåtagandet vid utgången av varje år. Pensionsskulden till förvärvsaktiva avseende inkomstpension beräknas som summan av alla individers pensionsbehållningar.

**Pensionsunderlag**

Summan av pensionsgrundande inkomster och pensionsgrundande belopp, dock högst upp till intjänandetaket.

**Premiepension**

Del av den inkomstgrundade ålderspensionen som är utformad som ett fonderat system.

**Prisbasbelopp**

Ett belopp som bland annat används för att beräkna garantipension.

**Riktålder för pension**

Utredningens förslag till ett nytt lagstadgat åldersbegrepp. Riktåldern skrivs om med hänsyn till medellivslängdens utveckling. Flera av de gällande åldersreglerna i pensions-systemet och i andra närliggande försäkringar föreslås ankny-tas till riktåldern. Detta gäller exempelvis åldersgränsen för garantipension och när inkomstpension tidigast kan tas ut.

**Statlig ålderspensionsavgift**

Pensionsavgift som betalas av staten på socialförsäkrings-ersättningar.

**Särskilt bostadstillägg**

Särskilt bostadstillägg kan betalas ut till den som har bostadstillägg.

**Tidigt uttag av pension**

När uttaget av pension görs före 65 års ålder

**Tilläggpension**

Motsvarar tidigare ATP plus folkpension och utbetalas till personer födda före 1938. För personer födda 1938–1953 betalas ett visst antal tjugondelar av den inkomstgrundade pensionen ut i form av tilläggpension och resterande antal tjugondelar i form av inkomstpension och premiepension. Antalet tjugondelar bestäms av födelseåret.

**Tjänstepension**

Pension som är hänförlig till en tidigare anställning. Den vanligaste är avtalspension enligt kollektivavtal. Tjänste-pension kan också vara en överenskommelse mellan arbets-givare och den anställda.

**Uppskjutet uttag**

När uttaget av pension skjuts upp till efter 65 års ålder.. .

**Utträdesålder**

Åldern när man lämnar arbetsmarknaden.

**Ålderspensionsavgift**

Betalas av arbetsgivaren via arbetsgivaravgiften och av egen-företagare via egenavgiften. Ålderspensionsavgiften är 10,21 procent.

**Återstående medellivslängd**

Den genomsnittliga återstående livslängden vid en viss ålder

**Äldreförsörjningsstöd**

Äldreförsörjningsstöd är en inkomstprövad förmån som i likhet med bostadstillägget är beroende av den sökandes bostadskostnad och inkomst.

*Källa:* Orange Rapport Pensionssystemets Årsredovisning 2011, Pensionsmyndigheten och Pensionsåldersutredningen.

# Sammanfattning

Pensionsreformen, generösa skatteregler, stora informationssatsningar m.m. förväntades leda till att äldre arbetar längre i takt med att medellivslängden ökar. Trots vissa positiva tendenser i de äldres sysselsättning är förändringarna blygsamma. Sverige har fortfarande en de facto normal pensionsålder på 65 år. Antalet arbetade timmar ökar bland äldre, men mycket långsamt.

Det är inte uthålligt. När vi lever längre måste vi arbeta längre, annars blir pensionsnivåerna för låga, försörjningsbördan orimlig och välfärdens finansiering hotas.

Allt fler äldre har goda förutsättningar för ett längre arbetsliv. Fler och fler vill också arbeta längre, men möter olika hinder i regelsystem, avtal och i arbetslivet. Utredningen föreslår därför ett flertal åtgärder som omfattar satsningar för att förbättra arbetsmiljön, för att stärka de äldres möjligheter att bevara och utveckla sin kompetens, öka informationen, förstärka de ekonomiska incitamenten, motverka åldersdiskriminering osv.

Dessa åtgärder kommer att bidra till en högre faktisk pensionsålder. Flera av dessa åtgärder verkar emellertid först på sikt och andra kan förväntas ha en måttlig effekt.

Den faktiska pensionsåldern och antalet arbetade timmar bland äldre behöver dock höjas redan på kort sikt. Annars kan problemen förvärras relativt snabbt när det gäller såväl förtroendet för pensionssystemet som finansieringen av välfärden. De äldres arbetsutbud kan påverkas tillräckligt och omedelbart endast genom åtgärder som påverkar dagens åldersgränser som i hög grad formar normerna för när man bör lämna arbetslivet.

Enligt utredningen bör det införas en *riktålder* för när man ska gå i pension. Riktåldern ska följa medellivslängden. Avsikten är att riktåldern blir ett tydligt icke-valsalternativ för pensionering för de som vill få en godtagbar pensionsnivå. Åldersgränserna i det

allmänna pensionssystemet och närliggande system bör anknyta till riktåldern. Detta innebär bl.a. följande:

- 61-årsgränsen för tidigaste uttag av ålderspension höjs till 62 år från och med 2015 och enligt nuvarande prognoser till 63 år från och med 2019.
- 65-årsgränsen för garantipension, sjukersättning m.fl. förmåner höjs till 66 år från och med 2019, allt enligt nuvarande prognoser.
- LAS-åldern höjs från 67 till 69 år från och med 2016.
- 55-årsgränsen för att börja ta ut tjänstepensioner och privata pensioner höjs till 62 år från och med 2017.

### Arbetslinjen behövs, också för äldre

Fortfarande anser många att en tidig pensionering, eller senast vid 65 år, höjer välfärden. Värderingarna bygger till stor del på gamla föreställningar och myter.

Föreställningen är att äldre blir friskare, lyckligare och lever längre om man slutar att arbeta tidigt. Det finns dessutom fortfarande, även bland i övrigt bildade personer, en utbredd och cementerad föreställning att äldre bör ge plats till ungdomarna på arbetsmarknaden, bl.a. för att minska ungdomsarbetslösheten.

Utredningens analyser och underlagsrapporter pekar på att studier som är utformade för att söka fastställa orsakssamband inte ger något entydigt stöd för att tidig pensioneringen i genomsnitt förbättrar hälsan, minskar dödligheten eller höjer de äldres livskvalitet.

Varken ekonomisk teori eller empiri ger något stöd för att personer som fortsätter att arbeta tränger ut yngre från arbetsmarknaden.

Arbetet betyder så mycket mer än lönen, även för äldre. Ett meningsfullt arbete är viktigt för individens självbestämmande, vår upplevelse av livskvalitet och delaktighet. Att ha ett arbete handlar inte bara om försörjningen, utan handlar lika mycket om att vara en del av en arbetsgemenskap.

Tidiga pensioneringar kan betraktas som en historisk kvarleva som innebär ett slöseri med humankapital. Det är otidsenligt att välutbildade och friska personer i 60 års ålder permanent lämnar arbetsmarknaden med allmän pension, tjänstepension eller avgångs-

pension, inte sällan med villkor som gör det svårt att fortsätta att arbeta även om man skulle vilja.

Det är hög tid att systematiskt ompröva synen på pensionsåldern och genomföra en bred reform för längre arbetsliv, också för att förbättra välfärden för äldre.

## Utvecklingen inte uthållig

Äldre blir allt friskare, smartare och mer välutbildade. De ekonomiska incitamenten att fortsätta att arbeta är generösa. Omfattande insatser genomförs för att informera om att man behöver arbeta längre när vi lever längre.

Trots detta tar cirka 80 procent ut sin pension vid 65 års ålder eller tidigare. Även om det finns vissa positiva tendenser ökar inte sysselsättningen bland personer i 60 års ålder och äldre i takt med den ökande medellivslängden. Nya analyser pekar på att föreställningen om 65 år som den normala pensionsåldern är fastare etablerad i Sverige än i andra länder, trots åtskilliga reformer i syfte att stimulera till ett längre arbetsliv.

Allt fler vill arbeta längre, men många kan uppenbarligen inte fortsätta att arbeta så länge som de egentligen vill på grund av olika hinder i regelsystem, avtal och i arbetslivet.

Utvecklingen är inte uthållig. Ett av de viktigaste motiven för reformer för ett längre arbetsliv är att medborgarna ska få större möjligheter att anpassa sitt arbete och sin pensionering till sina egna förutsättningar och önskemål.

Om inte arbetslivet förlängs kommer pensionsnivåerna efter hand att bli allt lägre, vilket undergräver förtroendet för pensionssystemet. Försörjningsbördan för dem som arbetar kommer att bli orimlig. Det blir svårt att upprätthålla en godtagbar standard i välfärden. Risker finns att det uppstår brist på arbetskraft i olika sektorer på arbetsmarknaden.

## Längre arbetsliv och skillnaderna i medellivslängd

Trots genomgripande samhällsförändringar och ökande välbefinnande består eller växer skillnaderna i ohälsa och medellivslängd mellan olika socioekonomiska grupper. Utvecklingen är dock inte entydig. Hälsoförbättringarna de senaste 25 åren har varit något starkare i

gruppen med kort utbildning än för dem med längre utbildning. Spridningen i livslängd har minskat dramatiskt och Sverige har en av de lägsta spridningarna av alla länder.

Det kan finnas en viss risk att åtgärder för ett längre arbetsliv kan bidra till att pensionssystemets omfördelande egenskaper försvagas. Välutbildade kan fortsätta att arbeta med höga löner, vilket ger högre pensionsnivåer under en längre tid som pensionär. Personer med lägre utbildning har ofta sämre arbetsförhållanden och lägre löner, de lämnar ofta arbetslivet tidigt och har en kortare medellivslängd.

En analys av nettoavkastningen i pensionssystemet under hela livet genomförs på utredningens uppdrag. Preliminära resultat visar att det även i Sverige finns ett negativt samband mellan livsinkomster och dödlighet, även om man tar hänsyn till andra faktorer. Det finns många egenskaper i pensionssystemet som utjämnar mellan personer med låga respektive höga livsinkomster. När allt färre dör i förtid och fler lever allt längre innebär det rimligen att de omfördelande egenskaperna i pensionssystemet förstärks. Effekterna av ett längre arbetsliv och skillnader i medellivslängd kan inte bedömas säkert på grundval av nuvarande kunskaper. Åtgärder för ett längre arbetsliv behöver följas noga genom vetenskapliga utvärderingar.

### **Stärk äldres förutsättningar och resurser att arbeta längre**

Det viktigaste för att höja den faktiska pensionsåldern, dvs. utträdesåldern när de flesta i genomsnitt lämnar arbetslivet, är att minska antalet personer som tidigt slutar att försörja sig genom arbete, exempelvis till följd av nedsatt arbetsförmåga. Det behövs därför förstärkta insatser som kan öka förutsättningar och resurser för enskilda att arbeta längre.

#### *Satsningar på arbetsmiljön*

Det behövs ökade insatser för att minska antalet personer som inte kan arbeta ett helt arbetsliv. Trots förbättringar i arbetsmiljön är det fortfarande en betydande andel av alla arbetstagare som uppger sig ha slitsamma och enformiga arbeten och upplever brister i

arbetsmiljön. Mellan 20 och 30 procent av alla arbetstagare upplever fysiska arbetsmiljöproblem. Delvis nya arbetsmiljöproblem växer i omfattning, som stress och psykosocial press. Det finns skäl att anta att arbetsmiljöproblem i viss utsträckning bidrar till tidiga utträden från arbetslivet. Kunskaperna om detta behöver dock förstärkas. Enligt utredningen finns det behov av en bred och långsiktig satsning på arbetsmiljön.

- Arbetsmiljöverkets arbete förstärks bland annat vad gäller tillsyn och tillsynsutveckling, det systematiska arbetsmiljöarbetet, samt att återkommande rapportera om arbetsmiljöns utveckling.
- En kunskapssatsning för skyddsombud föreslås, och att grundläggande arbetsmiljökunskap ska ingå i vissa högskoleutbildningar.
- En ny funktion inrättas för forskning om samband mellan arbetsmiljö, hälsa och arbetsförmåga och för utvärdering av arbetsmiljöpolitiken.
- Resurser bör avsättas för interventionsstudier.

#### *Fortsatta åtgärder mot åldersdiskriminering*

Internationell forskning pekar på att en effektiv lagstiftning och tillämpning mot åldersdiskriminering har en positiv effekt på äldres sysselsättning. Forskningen i Sverige om åldersdiskrimineringen är begränsad. De få studier som finns pekar på att diskrimineringen av äldre i arbetslivet kan vara omfattande och t.o.m. kraftigare än diskriminering som har samband med etnisitet. Mer än var fjärde arbetstagare över 50 år uppger i enkäter att man har blivit diskriminerad på arbetsmarknaden på grund av ålder. Åtta av tio menar att deras ålder är ett hinder om de vill byta jobb. Utredningen bedömer att det finns behov av ett starkare skydd mot åldersdiskriminering och att följande åtgärder bör vidtas:

- Lagstiftning mot åldersdiskriminering förstärks.
- En översyn av diskrimineringslagen bör genomföras om några år i syfte att säkerställa att lagen fått fullt genomslag vad avser reglerna mot åldersdiskriminering (avseende äldre).



- Läget när det gäller frågor som rör åldersdiskriminering bör regelbundet undersökas och rapporteras.
- Olikheter i lagar, regler och avtal som gäller behandlingen av äldre och åldersregler som styr mot pensionering bör kartläggas och följas upp.
- Forskningssatsning för ökad kunskap om frågor som rör åldersdiskriminering behövs.

#### *Bättre villkor för äldre som vill uppgradera sin kompetens*

Dagens äldre arbetskraft är alltmer välutbildad. Men dessa kunskaper kan med tiden bli omoderna om de inte uppgraderas. Det kan vara ekonomiskt svårt att ta ledigt och studera. Redan från 50 års ålder ställs många ofta utanför kompetensutveckling på jobbet. Det kan bidra till att deras prestationer efter hand inte motsvarar lönekostnaderna. Det medför i sin tur svårigheter för att behålla eller erhålla ett arbete, eller att byta arbetsuppgifter eller söka nya jobb. Enligt utredningen behövs följande åtgärder för att underhålla och utveckla kunskaper och kompetens under hela arbetslivet:

- Höjda åldersgränser och generösare villkor i studiestödet.
- Utveckling av kursutbudet anpassat till äldres efterfrågan.
- Resurser till Arbetsförmedlingen för karriärrådgivning till äldre.
- Ökade möjligheter till arbetsmarknadsutbildning för äldre.

#### *Avtalade tjänstepensioner som bidrar till ett längre arbetsliv*

Det avtalade tjänstepensionerna fyller en viktig funktion för att ge medborgarna en bra ekonomisk trygghet när de blir äldre.

Pensionsåldersutredningen bedömer att de förmånsbestämda tjänstepensionerna, som gäller för en lång tid framöver, spelar en central roll för de äldres arbetsutbud och pensionsbeteende. Tjänstepensionernas åldersregler och andra regler stimulerar till att lämna arbetslivet tidigt och försvårar att fortsätta att arbeta.

Det är arbetsmarknadens parter som träffar överenskommelser i kollektivavtal om villkoren i anställning. Parterna på arbetsmarknaden har en avgörande betydelse för de äldres möjligheter att arbeta längre. Utredningen anser att förutsättningen för framgångsrika

insatser för längre arbetsliv för äldre är att alla aktörer medverkar till de förändringar som behövs. Det är angeläget att de konstruktiva samtal som utredningen har haft med experter och forskare om reglerna för och informationen om tjänstepensionerna fördjupas:

- Trepårtssamtal med arbetsmarknadens huvudorganisationer bör inledas.
- I samtalen bör systematiskt prövas hur de avtalade tjänstepensionerna och lagstiftningen avseende tjänstepensioner kan utvecklas för att bidra till ett längre arbetsliv.

### *Ökade möjligheter till flexibel arbetstid*

En mer flexibel arbetstid anses kunna underlätta för äldre att arbeta längre. Ordinarie arbetsscheman kan upplevas krävande för äldre arbetstagare. För personer som har en nedsatt arbetsförmåga kan reducerad arbetstid vara ett bra alternativ till att ta ut pensionen tidigt och helt sluta att förvärvsarbeta. Många äldre svarar i Pensionsmyndighetens enkät att ökade möjligheter att arbeta deltid de sista åren före pensioneringen och därefter skulle öka deras intresse för ett längre arbetsliv.

Vissa grundläggande frågor om arbetstiden regleras i arbetstidslagen, ATL. Arbetstidsfrågor bestäms dock normalt i kollektivavtal på arbetsmarknaden. Den enskilde har vanligen inte rätt att begära flexibel arbetstid, men arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala särskilt om detta. Inom vissa avtalsområden finns möjligheter till delpension.

Enligt den kunskapsöversikt utredningen låtit göra råder inte någon enighet i forskningen om att flexibla arbetstider bidrar till att öka antalet arbetade timmar bland äldre. Det är därför inte lämpligt att överväga lagstiftning för rätt till flexibla arbetstider för äldre arbetstagare. Utredningen bedömer dock att frågan bör diskuteras vidare gemensamt mellan regeringen och huvudorganisationerna på arbetsmarknaden:

- Trepårtssamtal med arbetsmarknadens huvudorganisationer bör inledas.
- Hur kan avtalen och arbetstider m.m. och lagstiftningen om detta förändras för att ge äldre ökade möjligheter till flexibla arbetstider.

*Informationen behöver utvecklas*

Dagens pensionssystem innebär att den enskilde måste ta ett större ansvar för sin ekonomiska trygghet under ålderdomen. Det förutsätter att medborgarna i stora drag förstår sambanden mellan arbetsinkomsterna under livet, medellivslängden och pensionsnivån. Särskilt viktigt är det att fler begriper hur stora de ekonomiska fördelarna är av att arbeta längre och skjuta upp uttaget av pensionen.

Sverige har i ett internationellt perspektiv mycket höga ambitioner i informationsarbetet. Pensionsåldersutredningen bedömer att det trots detta behövs ytterligare åtgärder:

- Ny Internetportal för information om längre arbetsliv och pensionering.
- Uppdrag till Pensionsmyndigheten att höja kunskapsnivån om pensionssystemet bland personer som närmar sig pensionsåldern och regelbundet mäter kunskaperna.
- Minpension.se bör utvecklas så att människor som närmar sig pensionsåldern kan beräkna hur den disponibla inkomsten resten av livet påverkas av alternativa pensioneringsbeslut.
- Uppdrag och forskningsresurser till IFAU för att öka kunskaperna om hur pensionsinformation påverkar arbetsutbudet bland personer i 60 års ålder eller äldre.

**Åldersgränserna behöver justeras**

Det som bestämmer den faktiska pensionsåldern (utträdesåldern) är framför allt styrande och normerande regler i allmänna och avtalade pensioner och näraliggande offentliga ersättningssystem. Utredningens förslag för att förstärka människors förutsättningar och resurser att arbeta längre kommer att bidra till en högre faktisk pensionsålder. Flera insatser verkar emellertid först på sikt och andra bör förväntas ha en måttlig effekt.

Den faktiska pensionsåldern och antalet arbetade timmar bland äldre behöver dock höjas redan på kort sikt. Annars kan problemen förvärras relativt snabbt när det gäller förtroendet för pensionssystemet och finansieringen av välfärden. De äldres arbetsutbud kan påverkas tillräckligt och omedelbart endast genom åtgärder som

påverkar de styrande åldersgränserna som också formar normerna för när man bör lämna arbetslivet.

Därför bör åldersgränserna i det allmänna pensionssystemet och närliggande system justeras och automatiskt anpassas till en högre medellivslängd.

### *En riktålder för pension som följer medellivslängden*

Inkomstpension och premiepension med en rörlig pensionsålder och livsinkomstprincipen ger möjlighet att tjäna in pensionsrätter oavsett ålder och stor frihet att kombinera arbete och pension. Det är en grundsten i pensionssystemet och ska värnas. Var och en kan anpassa utträdet från arbetslivet till egna förutsättningar och önskemål.

Utredningen anser dock att staten bör vara tydlig om vilken ålder för pensionering som ger en godtagbar pensionsnivå. Det bör därför införas en *riktålder för pension* i det allmänna pensionssystemet. Riktåldern är ett för den enskildes ekonomiska trygghet, samhälls-ekonomin och för pensionssystemet robust alternativ till pensionsringsålder:

- Ett icke-valsalternativ för de som inte kan eller vill analysera effekterna av olika pensioneringstidpunkter och fatta egna beslut.
- Styr åldersgränser i pensionssystemet och andra näraliggande försäkringssystem.
- Justeras årligen med medellivslängdens utveckling för personer i 65 års ålder.
- Beräknas från och med 2015, tillämpas från och med 2019.

### *61-årsgränsen för tidigt uttag av ålderspension höjs*

Människor är i allmänhet närsynta i sina ekonomiska beslut. Det finns en risk att äldre väljer att pensionera sig tidigt för att man inte fullt ut förstår de privatekonomiska följderna på längre sikt. Många av dem som går i tidig pension upptäcker dock efter ett antal år som pensionär att deras inkomst är låg i förhållande till yngre personer och i relation till vad som behövs för att upprätthålla en godtagbar levnadsstandard.

Sedan pensionsreformen beslutades beräknas medellivslängden år 2014 ha ökat med 2,4 år. Åldersgränserna för den rörliga pensionsåldern bör anpassas till den ökade medellivslängden. Höjningen bör ske relativt skyndsamt för att finansiera offensiva satsningar på arbetsmiljön, kompetensutveckling m.m. Utredningen anser den lägsta åldersgränsen när ålderspension tidigast kan tas ut bör höjas redan 2015.

- 61-årsgränsen för pension höjs till 62 år från och med 2015.
- Åldersgränsen höjs därefter med riktåldern, enligt prognoser till 66 år, från och med 2019.

#### *65-årsgränsen för garantipension knyts till riktåldern*

Normen att äldre ska pensionera sig vid 65 års ålder upprätthålls av att 65-årsregler finns kvar i både allmänna och avtalade regelsystem. Ungefär 30 procent av alla nybeviljade pensionärer, hälften av alla kvinnor, har 65 års pensionsålder genom garantipensionen. Alla som får sin försörjning genom olika socialförsäkringar, som sjukersättning, sjukpenning, arbetslöshetsersättning osv., har i praktiken pensionsåldern 65 år. Dessutom har uppskattningsvis 70 procent av alla anställda avtalade tjänstepensioner och de betalas normalt ut automatiskt vid 65 års ålder.

Det är rimligt att allt fler medborgare arbetar längre när vi lever längre. Det skulle uppfattas orättvist att personer som arbetar heltid den största delen av livet ska arbeta längre på äldre dagar för att bl.a. finansiera allt fler pensionärsår för personer som arbetar deltid och/eller en kortare tid av livet. Det kommer också att efter hand uppstå för stora komplikationer i pensionssystemet om 65-årsgränsen för garantipension behålls samtidigt som andra åldersgränser höjs i takt med riktåldern. Utredningen anser att 65-årsnormen kan ändras endast om 65-årsgränsen för garantipension justeras:

- 65-årsgränsen för garantipension höjs med riktåldern, enligt prognoserna till 66 år, från och med 2019.
- Äldre bestämmelser bör dock gälla för garantipension för personer vars sjukersättning har beslutats för tid före 2019.

*Garantipensionärer ska också tjäna på fortsatt arbete*

De ekonomiska incitamenten att arbeta längre och skjuta upp uttaget av pension i det allmänna pensionssystemet inklusive effekter av skatter och bidrag är på det hela taget ändamålsenligt utformade. För personer med låga inkomstpensioner är emellertid incitamenten svaga att fortsätta att arbeta. Åtskilliga av dem skulle troligen vilja förbättra sin ekonomi genom fortsatt arbete. Av rättviseskäl bör det ekonomiska utbytet förstärkas också för personer med lägre pensionsnivåer:

- Inkomster intjänade efter 65 års åldern/riktåldern bör därför inte påverka garantipensionen eller bostadstillägget.
- Personer med färre än 40 bostättningsår bör få möjlighet "arbета ihop" flera försäkringsår efter 65 års ålder.

*LAS-åldern höjs till 69 år*

En arbetstagare har enligt lagen om anställningsskydd (LAS) rätt att kvarstå i anställningen med fullt anställningsskydd till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år.

De stora förbättringarna av de äldres hälsa, kognitiva förmåga och utbildning höjer succesivt den ålder då, baserad på bästa kunskap, naturligt åldrande i genomsnitt kan anses avsevärt sätta ned de äldres arbetsförmåga. Den ökade medellivslängden innebär att allt fler personer måste arbeta även efter 67 år för att få en godtagbar pension. En höjd åldersgräns kan bidra till att öka arbetsutbudet bland personer 67 år och äldre.

Det finns visserligen vissa risker med en höjd åldersgräns, exempelvis att arbetsgivare kan vara benägna att avsluta anställningen före 65-årsdagen för att undvika att få för många personer som fortsätter att arbeta till 69 år. Dessa och andra risker kan minskas om reglerna för uppsägning mildras. Enligt utredningen överväger fördelarna med en höjd åldersgräns i LAS:

- LAS-åldern 67 år höjs till 69 år från och med 2016.
- Åldersgränsen bör sedan anpassas till riktåldern.
- Om arbetsgivaren vill att arbetstagare som fyllt 69 år lämnar sin anställning bör arbetsgivaren ge arbetstagaren skriftligt besked

om detta minst en månad i förväg. Vid övergång av verksamhet bör dock uppsägning gälla.

- Lämplig myndighet bör få i uppdrag att följa upp effekterna av slopandet av reglerna om uppsägning.

#### *Övriga åldersgränser bör följdändras*

Åldersgränserna i närliggande sociala system är också viktiga komponenter i normbildningen kring när äldre anses bör lämna arbetslivet. När åldersgränserna i pensionssystemet successivt höjs är det nödvändigt att åldersgränserna för försäkringsskyddet för förvärvsarbetande följer med. Annars kan det uppstå egendomliga effekter när vissa system kopplas till riktåldern medan andra behåller 65-årsgränsen.

Utredningen föreslår att åldersgränser 65 år i socialförsäkringar och närliggande sociala förmåner i normalfallet justeras upp i takt med ökad medellivslängd. Åldersgränser 65 år i annan lagstiftning bör i särskild ordning anpassas till den ökade medellivslängden, om inte annat talar emot.

- Åldersgränsen för sjukersättning som nybeviljas fr.o.m. 2019 samt åldersgränsen för SGI, A-kassa, arbetsskadelivränta, sjukpenning i särskilda fall, äldreförsörjningsstöd och åldersgränsen för sociala avgifter bör anpassas till riktåldern, som enligt prognoserna beräknas till 66 år, från och med 2019.
- Äldre bestämmelser bör gälla för förmåner i form av sjukersättning och arbetsskadelivränta som beslutats respektive avser tid före 2019.
- Arbetshjälpmedel och förlängd arbetsskadelivränta bör anpassas till LAS-åldern.
- Fortsatt rätt till SGI-skydd, handikappersättning, bilstöd och A-kassa efter riktålderns inträde samt samordning mellan pension och A-kassa bör utredas vidare.
- Insatserna beträffande assistansersättning behöver följas upp innan en ändring kan övervägas.

*55-årsgränsen i inkomstskattelagen höjs*

Arbetsgivarnas kostnader för pensioner till anställda är avdragsgilla enligt inkomstskattelagen (IL) under förutsättning att pensionen inte betalas tidigare än vid 55 års ålder. Tjänstepensionsavtalen har därför vanligen 55 år som lägsta ålder för uttag av pension. Samma kvalifikationskrav gäller för privat pensionssparande.

55-årsgränsen i IL infördes 1951 när medellivslängden var mycket kortare, de flesta arbetstagare hade en låg utbildningsnivå, inträdesåldern i arbetlivet var lägre och kraven i arbetslivet annorlunda. De pensionsmedel som fonderas inom ramen för bestämmelserna i IL behandlas skattemässigt förmånligare än övrigt sparande. I dag finns enligt utredningen inga bärande motiv för att främja så tidiga utträden som vid 55 års ålder från arbetslivet. Det är dessutom få personer som faktiskt utnyttjar möjligheten att ta ut sin pension vid 55 års ålder. Åldersgränsen 55 år ger en fel signal till arbetsmarknaden, nu när fler äldre behöver arbeta längre. Utredningen föreslår att åldersgränsen höjs:

- 55-årsgränsen i inkomstskattelagen höjs till 62 år 2017.
- Försäkringsavtal som ingås och kollektivavtalsbundna försäkringsavtal som förnyas efter ikraftträdandet omfattas av de nya reglerna. Andra avtal och påbörjade utbetalningar undantas.

**Förslagens konsekvenser**

Förslagens effekter beror framför allt på i vilket arbetsmarknads-läge de genomförs. Utredningens bedömning utgår från en arbetsmarknad med balans i efterfrågan och utbud. Effekterna kan bli betydligt snabbare och större om åtgärderna genomförs samtidigt som Sverige återhämtar sig från de senaste årens ekonomiska nedgång.

*Höjd pensionsålder förlänger arbetslivet*

Utvärderingar av ändrad pensionsålder i andra länder pekar på att den genomsnittliga åldern för uttaget av ålderspension respektive andelen som stannar i arbetskraften höjs med 20–50 procent av pensionsåldershöjningen. Erfarenheterna visar också att en viss överströmning till andra socialförsäkringar kan inträffa. Med rimliga antaganden om effekter av höjda åldersgränser och överströmning



bedömer utredningen att förslagen kommer att påtagligt öka arbetsutbudet bland äldre:

- Antalet i arbetskraften i åldern 60–70 år bedöms öka med 40 000–50 000 personer år 2020.
- Försörjningsbördan, dvs. kvoten mellan antalet ej sysselsatta 15 år och äldre och antalet sysselsatta, beräknas stabiliseras på ca 0,8 kring år 2030.

#### *Förbättrade offentliga finanser*

Som följd av ett förlängt arbetsliv kommer redan på kort sikt de offentliga finanserna att förstärkas. En del av inkomsterna bör användas för att finansiera utredningens förslag till åtgärder för ett längre arbetsliv:

- De offentliga finanserna bedöms förstärkas med cirka 100 miljoner kronor år 2015 och 3 700 miljoner kronor år 2020 i medelalternativet.
- Den ökade sysselsättningen bland äldre beräknas ha utjämnande effekt på pensionssystemets balanstal åren 2018–2030.
- Kostnaderna för utredningens förslag om bättre arbetsmiljö, kompetens m.m. beräknas till cirka 200 miljoner kronor år 2015 och till 400 miljoner kronor år 2020.
- Kostnaderna för att förlänga rätten till sjukpenning, A-kassa m.fl. ersättningar beräknas till cirka 100 miljoner kronor år 2015 och till 2 300 miljoner kronor år 2020.
- Utredningen redovisar också effekterna i ett hög- respektive lågalternativ.

#### *Konsekvenser för individerna*

Det ökade sysselsättningen beräknas höja de disponibla inkomsterna bland personer 60–70 år med upp till 18 procent åren 2015–2019. Inkomstfördelningen bedöms utjämnas något till följd av att den ekonomiska standarden relativt sett höjs för äldre personer.

Typfallsberäkningar visar att höjd åldersgräns för sjukpenning och arbetslöshetsersättning kommer att förbättra den ekonomiska standarden för berörda personer efter pensioneringen.

Regeländringarna för garantipensionärer innebär att ett år längre förvärvsarbete höjer den disponibla inkomsten med cirka 7 000 kronor per år. Med nuvarande regler ger fortsatt arbete endast marginellt högre inkomster.

Den ekonomiska jämställdheten bedöms påverkas positivt framför allt av förslaget om garantipension.

### *Övriga konsekvenser*

De föreslagna regeländringarna kommer att medföra vissa omställningskostnader för arbetsgivarna och företagen, men de bedöms bli måttliga. Utredningen föreslår ett successivt införande vilket innebär att de administrativa konsekvenserna för berörda myndigheter bedöms bli hanterbara.

## **Uppföljning och utvärdering**

Bedömningen av förslagets effekter är osäkra. Vissa effekter är mindre svårbedömda, som exempelvis effekterna av att höja den nedre åldersgränsen för uttag av ålderspension. För dessa regeländringar är det rimligt att anta en betydande effekt på arbetsutbudet. Förslaget om riktålder är mer svårbedömt. Det finns ingen erfarenhet från andra länder av liknande förslag.

De föreslagna insatserna för att förbättra arbetsmiljön, för att stärka de äldres möjligheter att bevara och utveckla sin kompetens, öka informationen osv. kommer att bidra till en högre faktisk pensionsålder. Flera insatser verkar emellertid först på sikt och andra bör förväntas ha en måttlig effekt.

Osäkerheten innebär att det är nödvändigt att åtgärds paketet för längre arbetsliv följs upp noga och utvärderas vetenskapligt:

- En expertgrupp bör leda ett arbete med uppföljning och utvärdering.
- Gruppen bör ha resurser att ge uppdrag till myndigheter och forskare.

- Huvuduppgiften är att följa och årligen rapportera om förslagens effekter på arbetsutbud, offentliga finanser och administration.
- I uppgiften bör också ingå att följa förslagens fördelningseffekter, konsekvenser för de äldres hälsa och livskvalitet och andra sociala effekter.

Utredningens olika förslag är beroende av varandra. Finansieringen av utredningens förslag om arbetsmiljön osv. förutsätter att äldre arbetar längre som följd av regeländringarna. Höjningen av åldersgränsen för sjukpenning, arbetslöshetsersättning m.fl. sociala förmåner kan finansieras endast om införandet av en riktålder väsentligt förlänger arbetslivet.

Om uppföljningar och utvärderingar visar att åtgärder för längre arbetsliv inte leder till tillräckliga förstärkningar av de offentliga finanserna bör mer kraftfulla åtgärder för ett längre arbetsliv utredas skyndsamt.

# Summary

The pension reform, generous tax rules and major information initiatives, etc. are expected to lead to older people working for longer in pace with an increasing average life expectancy. However, despite some positive tendencies in older people's employment, the changes have been modest. Sweden still has a *de facto* normal retirement age of 65 years. The number of hours worked is increasing among older people, but far too slowly.

This is not sustainable. When we live longer, we must work for a longer period, otherwise pension levels will be too low, the dependency burden untenable and welfare funding threatened.

More and more older people are in a good position to have a longer working life. An increasing number also want to work for longer, but are confronted by various obstacles in regulatory systems, agreements and working life. The Commission of Inquiry therefore proposes a package of measures that includes initiatives to improve the working environment, to strengthen opportunities for older people to preserve and develop their skills, increase information, strengthen the financial incentives, combat age discrimination, etc.

These initiatives will help to ensure a higher, actual retirement age. However, several initiatives will only take effect in the long term and others should be expected to have a modest impact.

Nonetheless, the actual retirement age and the number of hours worked among older people need to be increased, even in the short term. Otherwise the problem may worsen relatively quickly with regard to confidence in the pension system and the funding of welfare. The labour supply of older people can be sufficiently and immediately affected only via measures that affect the age limits governing existing regulations, which also shape the norms for the point at which people should leave working life.

The Commission proposes the introduction of a *recommended retirement age*, which follows the development of average life expectancy. This recommended retirement age is a clear, non-choice alternative for the retirement of older people who wish to achieve an acceptable pension level. The age limits of the public pension system and related systems will be linked to the recommended retirement age. The proposals mean, *inter alia*, the following:

- The 61-year age limit for the earliest age at which people are entitled to draw their old-age pension will be raised to 62 years in 2015, and according to current forecasts, to 63 years in 2019.
- The 65-year age limit for the guarantee pension, sickness compensation and other benefits will be raised to 66 years in 2019, according to current forecasts.
- The age limit referred to in the Employment Protection Act will be raised from 67 to 69 in 2016.
- The 55-year age limit for occupational and private pensions will be raised in 2017 to 62 years.

### **The work first principle is also necessary for older people**

Many people still consider that early retirement, or by 65 at the latest, increases welfare. These values are largely based on old ideas and myths.

The belief is that older people become healthier, happier and live longer if they stop working early. There is also, even among otherwise educated people, a widespread and fixed belief that older people should give way to young people in the labour force, in order, among other things, to reduce youth unemployment.

The Commission's analyses and the reports on which it bases its findings indicate that studies that are designed to seek to establish causal relationships do not provide any clear support to show that early retirement on average improves health, reduces mortality or increases the quality of life for older people.

Nor do economic theory or empirical studies provide any support to show that people who continue to work crowd out younger people from the labour market.

Work means so much more than a salary, even for older people. A meaningful job is important for the individual's self-determination, our experience of a quality of life and belonging. Having a job

is not just a matter of supporting oneself, but is equally about being part of a working community.

Early retirement can be regarded as a historical remnant that entails a waste of human capital. It is out of keeping with the times for well-educated and healthy people in their sixties to permanently leave the labour market with a public pension, occupational pension or retirement pension, and quite often on terms that make it difficult for them to continue working, even if they wanted to.

It is high time to undertake a systematic review of our views on retirement age and to implement a broad reform for a longer working life and for better welfare for older people.

## **Developments are not sustainable**

Older people are becoming increasingly healthy, more alert and well-educated. The financial incentives for continuing to work are generous. Extensive initiatives are being implemented to provide information about the need to work for a longer period when we live longer.

Despite this, some 80 per cent draw their pension at 65, or earlier. Although there are certain positive tendencies, employment among people of around 60 and older is not increasing in pace with greater average life expectancy. New analyses indicate that the idea of 65 years as the normal retirement age is more firmly established in Sweden than in other countries, despite a considerable number of reforms aimed at encouraging longer working life.

Increasing numbers of people want to work for longer, but many are obviously not able to continue to work as long as they actually want because of different obstacles in regulatory systems, agreements and working life.

These developments are not sustainable. One of the most important motives for reforms promoting a longer working life is to provide citizens with greater opportunities to adapt their work and retirement to their own conditions and wishes.

If working life is not extended, pension levels will sink lower and lower as time goes by, which will undermine confidence in the pension system. The dependency burden for those who are working will become untenable. It will be difficult to maintain an acceptable standard of welfare. There is a risk that there will be a lack of labour in different sectors of the labour market.

## **Longer working life, and differences in average life expectancy**

Despite radical changes in society and increasing prosperity, differences between different socioeconomic groups with regard to ill-health and average life expectancy remain static, or are growing. These developments are not unambiguous, however. Health improvements in the past 25 years have been somewhat more marked in the group of people with short educations, than for those with longer educations. The distribution of life expectancy has declined dramatically and Sweden has one of the lowest distributions in the world.

There may be a risk that measures to promote a longer working life may contribute to a weakening of the redistribution qualities of the pension system. Well-educated people will be able to continue to work with high salaries, which will give them higher pension levels for a longer period as a pensioner. People with lower educational levels have poorer working conditions and lower salaries; they often leave working life early and have a shorter average life expectancy.

An analysis of the net benefits of the pension system throughout people's lives has been made on behalf of the Commission. The preliminary results show that in Sweden too, there are negative correlations between lifetime earnings and mortality, even if other factors are taken into consideration. There are many elements of the pension system that even out the differences between people with small, and those with large lifetime earnings. When fewer and fewer people die prematurely and an increasing number of people live longer, it appears reasonable to assume that the redistribution elements of the pension system are reinforced. The effects of a longer working life and the differences in average life expectancy cannot be assessed with any certainty on the basis of current knowledge. Measures to promote a longer working life need to be monitored closely through scientific evaluations.

## **Strengthening the conditions and resources of older people to work for longer**

Most important for raising the actual retirement age, i.e. the exit age at which people, on average, leave working life, is to reduce the number of people who prematurely stop supporting themselves through work, for example, because of reduced work capacity. Strengthened initiatives are therefore needed to improve the conditions and resources of people so that they are able to work for longer.

### *Efforts to improve the work environment*

Greater initiatives are needed to reduce the number of people who are not able to work a full working life. Despite improvements in the working environment, a considerable proportion of all employees still state that they have strenuous and monotonous jobs and experience deficiencies in their working environment. Between 20 and 30 per cent of all employees experience physical work environment problems. Partially new work environment problems are becoming increasingly extensive, such as stress and psychosocial pressure. There is reason to assume that, to a certain extent, work environment problems contribute to premature exit from working life. Nonetheless, relevant information about this needs to be improved. The Commission therefore proposes a broad, long-term initiative for the work environment, based on a greater element of development and evaluation of work environment efforts in terms of strengthening the resources of the Swedish Work Environment Authority, providing greater resources to research and the development of knowledge, and training managers and safety representatives:

- Strengthening on-going development efforts at the Swedish Work Environment Authority.
- Efforts for the development and follow-up of systematic work environment initiatives.
- Efforts for supervision and monitoring methods.
- Training for safety representatives and managers.
- Programmes to disseminate knowledge about how work places can be adapted to an older work force.



- New functions and resources for research on the connections between work environment, health and work capacity and for an evaluation of work environment policy.
- Resources for intervention studies.

#### *Continued measures to combat age discrimination*

International research indicates that effective legislation and its application in combating age discrimination have a positive effect on the employment of older people. Research on age discrimination is limited in Sweden. The few studies that exist indicate that discrimination of older people in working life may be extensive and even more severe than discrimination that is connected with ethnic origin. More than one-quarter of employees over the age of 50 state in questionnaires that they have been discriminated in the labour market because of their age. Eight out of ten people say that their age is an obstacle if they want to change jobs. The Commission considers that protection against age discrimination needs to be strengthened:

- Strengthened legislation to combat age discrimination.
- The incidence of age discrimination should be examined and reported regularly.
- Discrepancies in laws, rules and agreements applying to the treatment of older people and age limits governing existing regulations with regard to retirement should be identified and proposals for measures presented.
- A review of the Discrimination Act should be implemented in a few years, aimed at ensuring that the Act has had its full impact concerning the rules against discrimination that are linked with age (regarding older people).
- A research initiative to increase knowledge about age discrimination.

#### *Better conditions for older people who wish to upgrade their skills*

Older members of the labour force are increasingly well-educated today. However, their knowledge can, with time, become out of date if it is not upgraded. It may be financially difficult to take leave of absence and study. People approaching retirement age

(often even from 50 years of age) are often excluded from further professional development at their jobs. This may contribute to their performance, with time, not corresponding to their salary costs. This, in turn, leads to difficulties in keeping or getting a job, changing one's work tasks or seeking new jobs. The Commission proposes measures aimed at facilitating people's ability to maintain and develop their knowledge and skills, throughout their working lives:

- Higher age limits and more generous terms for financial support for students.
- The development of a range of courses offered that are adapted to the demands of older people.
- Resources to the Swedish Public Employment Services for career advice to older people.
- Greater opportunities for employment training programmes for older people (for people approaching the age of sixty or older?).

*Contracted occupational pensions that contribute to a longer working life*

Occupational pensions that have been contracted play an important role in giving citizens good financial security when they grow older.

The Government Commission for Longer Working Life and Retirement Age considers that the defined benefit occupational pensions, which will apply for a long period in the future, will play a key role for the labour supply and pension behaviour of older people. The age rules of occupational pensions and other rules encourage early exit from working life and make it more difficult to continue to work.

It is the social partners that settle terms of employment in collective agreements. The social partners play a vital role in opportunities for older people to work for longer. The Commission considers that successful initiatives for a longer working life for older people are conditional on all the actors helping to achieve the necessary changes together. It is important that the constructive talks that the Commission has had with experts and researchers on the rules for, and information on occupational pensions, are deepened:

- Three party talks with the main organisations in the labour market should be initiated.
- Ways in which contracted vocational pensions and the legislation with regard to vocational pensions can be developed to help promote a longer working life should be systematically examined in these talks.

### *Greater opportunities for flexible working hours*

More flexible working hours are considered to make it easier for older people to work for a longer period. Ordinary working schedules may be felt to be demanding for older employees. For people with reduced work capacity, a reduction in working hours may be a good alternative to drawing their pensions prematurely and completely ending their gainful employment. Many older people state in the Swedish Pensions Agency's questionnaire that greater opportunities to work part time during the last years before retirement and after would increase their interest in a longer working life.

Certain fundamental issues regarding working hours are regulated in the Working Time Act. Working time issues are, however, normally determined in collective agreements in the labour market. The individual is usually not entitled to request flexible working hours, but the employer and employee may settle this in a special agreement. Within some agreement areas there are opportunities for partial retirement.

According to the review of knowledge undertaken on behalf of the Commission, there is no agreement in research on whether or not flexible working hours contribute to increasing the number of hours worked among older people. It is therefore not suitable to consider legislation for the right to flexible working hours for older employees. However, the Commission considers that the question should be discussed further in joint talks between the Government and the main organisations in the labour market:

- Three party talks with the main organisations in the labour market should be initiated.
- How can agreements and working hours, etc. and the legislation concerning this be changed in order to give older people greater opportunities for flexible working hours?

*Information needs to be developed*

Today's pension system means that the individual must take greater responsibility for his or her financial security during old age. This requires that citizens largely understand the relation between their income from work throughout their lives, average life expectancy and the pension level. It is particularly important for more people to understand how large the financial benefits are of working longer and postponing drawing their pensions.

From an international perspective, Sweden has very high ambitions with regard to information efforts. The Government Commission for Longer Working Life and Retirement Age considers that, despite, this, further measures are needed:

- A new Internet portal for information on longer working life and retirement.
- An assignment to the Swedish Pensions Agency to increase the level of knowledge about the pension system among people who are approaching retirement age and regularly measure their knowledge.
- Development of the website [minpension.se](http://minpension.se) so that people approaching retirement age can calculate how their disposable incomes will be affected for the rest of their lives by alternative pension decisions.

Assignments and research resources to the Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy (IFAU) to increase knowledge of how pension information affects the labour supply among people of 60 years of age, or older.

**The age limits need to be adjusted**

What determines actual retirement age (the age of exit from the labour force) is primarily the age limits governing existing regulations and providing the norm for public and contracted pensions and related public compensation systems. The Commission's proposals to strengthen people's conditions and resources for working longer will contribute to a higher, actual retirement age. However, several initiatives will only take effect in the long term and others should be expected to have a modest impact.

The actual retirement age and the number of hours worked among older people, however, needs to be increased even in the short term. Otherwise the problem may worsen relatively quickly with regard to confidence in the pension system and the funding of welfare. The labour supply of older people can be sufficiently and immediately affected only via measures that have an impact on the age limits governing existing regulations that also form the norms for the point at which people should leave working life.

The age limits in the public pension system and related systems should therefore be adjusted and automatically adapted to an increased average life expectancy.

*New recommended retirement age that reflects average life expectancy*

The income-related pension and the premium pension with a flexible retirement age and the lifetime earnings principle provide the opportunity to earn pension rights regardless of age, and great freedom to combine work with a pension. This is one of the foundations of the pension system, and must be upheld. Each individual is able to adapt their exit from working life to their own conditions and wishes.

The Commission considers, however, that the state should be clear about the retirement age that will provide an acceptable level of pension. A *recommended retirement age* should therefore be introduced into the public pension system. This recommended retirement age is a strong alternative to current notions of retirement age in terms of the individual's financial security, the national economy and the pension system:

- The recommended retirement age is a non-choice alternative for older people who are not able, or do not wish to analyse the effects of different retirement dates and to make decisions of their own.
- It will govern age limits in the pension system and other related insurance systems.
- It is to be adjusted annually to the development of average life expectancy for people of 65 years of age.
- It is to be calculated by the Swedish Pensions Agency, established by the Government as of 2015, and applied from the beginning of 2019.

- It can be used as a reference for age limits in non-public systems.

*An increase in the 61-year age limit for the earliest point at which an old-age pension can be drawn*

People in general are short-sighted in their financial decisions. There is a risk that older people choose to retire early because they do not fully understand the private-financial consequences in the longer term. Many of those who retire early discover, however, after a number of years as a pensioner, that their incomes are low compared with those of younger people and in relation to what is needed to maintain an acceptable standard of living.

Since the pension reform was decided, average life expectancy is estimated to have increased in 2014 by 2.4 years. The age limits for the flexible retirement age should be adapted to this increase in average life expectancy. Raising the age limit should take place relatively quickly in order to fund offensive initiatives for the work environment, further professional development, etc. The Commission considers that the lowest age limit for when an old-age pension can be drawn should be raised in 2015:

- The 61-year age limit for a pension should be raised to 62 in 2015.
- After that, the age limit should be raised in line with the recommended retirement age, which according to forecasts will be 66 in 2019.

*The 65-year age limit for a guarantee pension will follow the recommended retirement age*

The norm that older people are to retire at 65 will be maintained by retaining the 65-year rule in both the public and contracted regulatory systems. Around 30 per cent of all newly granted pensioners, half of all women, have a retirement age of 65 through their guarantee pensions. All those who are supported via various social insurance schemes, such as sickness compensation, sickness benefit, unemployment benefit, etc. have a retirement age of 65 in practice. In addition, an estimated 70 per cent of all employees have con-

tracted occupational pensions and these are normally automatically disbursed at 65 years of age.

It is reasonable for increasing numbers of citizens to work for longer when we live longer. It would be seen as unfair for people who have worked full time for most of their lives to have to work for longer when they are older in order to finance an increasing number of retirement years for people who have worked part time and/or a shorter period of their lives. As time goes by, there will also be too serious complications in the pension system if the 65-year age limit for guarantee pensions is retained, at the same time as other age limits are raised to keep pace with the recommended retirement age. The Commission considers that the 65-year norm can only be changed if the 65-year age limit for guarantee pensions is adjusted:

- The 65-year age limit for guarantee pension decided in 2019 will be raised with the recommended retirement age, which according to forecasts will be 66 in 2019.
- Older provisions will apply to guarantee pensions that were decided for the period before 2019.

#### *Guarantee pensioners to also benefit from continued work*

On the whole, the financial incentives for working longer and postponing drawing one's pension from the public pension system, including the effects of taxes and benefits, are appropriately designed. For people with low income-related pensions, however, the incentives to work for a longer period are weak. Many of these people would probably want to improve their financial situations by continuing to work. For reasons of fairness, the financial benefits should also be strengthened for people with lower pension levels:

- Incomes earned after the age of 65/the recommended retirement age should not be able to affect the guarantee pension or the housing supplement.
- People with fewer than 40 years of residence must be able to "work to collect" more insurance years after the age of 65.

*Increase in the age limit referred to in the Employment Protection Act to 69 years of age*

Under the Employment Protection Act, an employee is entitled to remain in his or her employment with full employment protection until the end of the month of his or her 67<sup>th</sup> birthday.

The major improvements in the health, cognitive capacity and education of older people gradually raises the age when, based on the best knowledge, natural ageing can be regarded, on average, as considerably reducing the work capacity of an older person. The increase in average life expectancy means that more and more people must also work after 67 in order to obtain an acceptable pension. Raising the age limit may help increase the labour supply among people of 67 or older.

There are, of course, some risks associated with raising the age limit, such as employers who may be inclined to terminate a job before an employee's 65<sup>th</sup> birthday so as to avoid having too many people continuing to work until they are 69. These and other risks can be reduced if the rules for giving notice are modified. According to the Commission, the advantages of raising the age limit referred to in the Employment Protection Act outweigh any disadvantages:

- It is proposed to raise the age limit applying to the Employment Protection Act to 69 in 2016.
- The age limit will subsequently be adapted to the recommended retirement age.
- If the employer wants an employee who has had his or her 69<sup>th</sup> birthday to leave the job, the employer must give the employee who is over 69 written notice of this at least one month beforehand. In the event of a changeover in operations, however, notice of termination of employment will apply, but in such cases, the employee will not be entitled to a notice period longer than a month and will have limited right of priority to re-employment.
- An appropriate government agency should be tasked with following up the effects of abolishing the rules on notice of termination of employment.



*Other age limits will be changed as a result*

The age limits in related social systems are also important components in norm formation on when older people should be considered ready to leave working life. When the age limits of the pension system are gradually raised, it will be necessary to ensure that the age limits for insurance protection for people in gainful employment follow suit. Peculiar effects may otherwise arise when some systems are linked to the recommended retirement age, while others retain the 65-year age limit.

The Commission proposes that the age limit of 65 years in social insurance and related social benefits in normal cases be adjusted upwards in pace with the increase in average life expectancy. The age limits of 65 in other legislation should be adapted to the increase in average life expectancy in special procedures, if there is nothing to indicate otherwise:

- The age limit for sickness compensation that is newly granted as of 2019, together with the age limit for sickness benefit qualifying income in the sickness insurance system, unemployment benefit, occupational injury life annuities, sickness benefit in special cases, maintenance support for elderly persons and the age limit for social security contributions will be adapted to the recommended retirement age, which according to the forecasts will be 66 in 2019.
- Older provisions will apply to benefits in the form of sickness compensation and insurance cases that were decided or refer to the period before 2019.
- Occupational aids and extended occupational life injury annuities will be linked to the age applying to the Employment Protection Act.
- The continued right to protection of the sickness benefit qualifying income, the disability allowance, car support, unemployment benefit after the introduction of the recommended retirement age and coordination between pensions and unemployment benefits should be examined further.
- Initiatives with regard to the attendance allowance should be followed up before a change in the age limit can be considered.

*The 55-year age limit in the Income Tax Act is to be raised*

Employer costs for pensions to employees are deductible under the Income Tax Act, provided that the pension is not disbursed earlier than at 55 years of age. Vocational pension agreements therefore normally have 55 years as the lowest age for drawing a pension. The same requirement applies to private pension savings.

The 55-year age limit in the Income Tax Act was introduced in 1951, when average life expectancy was much shorter, most employees had a low educational level, the age of entrance into working life was lower and the demands of working life different. Pension income that is deposited in funds within the framework of the provisions of the Income Tax Act is treated more favourably than other savings, in terms of taxes. According to the Commission, there is now no underlying reason to subsidise such an early exit from working life as 55 years. There are, moreover, few people who actually make use of this possibility to draw their pensions at 55. The age limit of 55 gives the wrong signal to the labour market, now that more older people need to work for longer. The Commission proposes that this age limit be raised:

- It is proposed to raise the 55-year age limit in the Income Tax Act to 62 in 2017. This means that it will not be possible to disburse vocational pensions or private pensions to people who are younger than 62.
- Special rules on exemptions will apply to certain private pension deposits and private pension savings and disbursements that have already begun.

**The consequences of the proposals**

The effects of these proposals will primarily depend on the labour market situation in which they are implemented. The Commission's assessment is based on a labour market that is balanced in supply and demand. The effects may be considerably more rapid and greater if the measures are implemented at the same time as Sweden recovers from the economic downturn of recent years.

*A higher retirement age extends working life*

Evaluations of changes in retirement age in other countries indicate that the average age for drawing the old-age pension and the proportion of people remaining in the labour force rises by 20–50 per cent of the higher retirement age. Experience also shows that a certain amount of overflow to other social insurance systems may occur. With reasonable assumptions on the effect of increased age limits and overflow to other social insurance, the Commission considers that its proposals will considerably increase the labour supply among older people:

- The number of people in the labour force between the ages of 60–70 is expected to increase by 40 000–50 000 people in 2020.
- It is estimated that the dependency burden, i.e., the ratio between the number of people who are not employed of 15 years and older and the number of employed people will be stabilised to about 0,8 in about 2030.

*Improved public finances*

Even in the short term, public finances and the financial balance of the pension system will be strengthened as a result of a longer working life. Some of this income should be used to fund the Commission's proposals for measures to promote a longer working life:

- Public finances are expected to be strengthened by some SEK 100 million in 2015 and by SEK 3 700 million by 2020 as the median alternative.
- The increased employment of older workers is estimated to have a levelling effect on the pension system's balance during the years 2018–2030.
- The costs of the Commission's proposals for a better work environment, skills etc. are estimated at some SEK 200 million in 2015 and SEK 400 million in 2020.
- The costs of extending the right to sickness benefit, unemployment benefits and other benefits are estimated at some SEK 100 million in 2015 and SEK 2 300 million in 2020.
- The Commission also gives an account of the impact in a high and a low alternative.

*The consequences for individuals*

Increased employment is expected to increase disposable income among people between the ages of 60 and 70 by up to 18 percent in 2015–2019. Income distribution is expected to even out somewhat as a result of the fact that financial standards, in relative terms, will be raised for older people.

Typical case estimates show that an increased age limit for sickness benefits and unemployment benefits will improve financial standards for the people involved, both before and after retirement.

The regulatory amendments for guarantee pensioners means that one year more of gainful employment increases disposable income by some SEK 7 000 per year. With the current rules, continuing to work provides only marginally higher incomes.

Financial equality is considered to be positively affected, primarily through the proposal for guarantee pensions.

*Other consequences*

The proposed regulatory amendments will lead to some transitional costs for employers and companies, but they are considered to be modest. The Commission proposes a gradual introduction, which means that the administrative consequences for the agencies involved are considered to be manageable.

**Follow-up and evaluation**

Assessments of the proposals' effects are uncertain. Some effects are less difficult to predict, such as the effects of raising the lower age limit for drawing the old-age pension. For these regulatory amendments, it is reasonable to assume a considerable impact on labour supply. The proposal on a recommended retirement age is more difficult to assess. There is no experience of similar proposals from other countries.

The proposed initiatives to improve the work environment, to strengthen opportunities for older people to preserve and develop their skills, increase information, etc. will contribute to a higher, actual retirement age. Several initiatives, however, will only take effect in the long term and others should be expected to have a modest impact.

This uncertainty means that it will be necessary for the package of measures to promote a longer working life to be carefully monitored and evaluated scientifically:

- An expert group should lead efforts on follow-up and evaluation.
- This group should have the resources to assign tasks to agencies and researchers.
- The main task is to follow up and present annual reports on the effects of the proposals on labour supply and public finances.
- The task should also include following the distributional effects of the proposals, their consequences for the health and quality of life of older people and other social effects.

The different proposals of the Commission are interdependent. The funding of the Commission's proposals on the work environment, etc. is conditional on older people working for longer as a result of the regulatory amendments. The increase in the age limit for sickness benefit, sickness compensation and other social benefits can only be funded if the introduction of a recommended retirement age significantly extends working life.

If the follow-ups and evaluations show that the measures to promote a longer working life do not lead to sufficient reinforcement of public finances, the Government should quickly examine more forceful measures to ensure a longer working life.

# 1 Författningsförslag

## 1.1 Förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken

Härigenom föreskrivs i fråga om socialförsäkringsbalken

*dels* att 2 kap. 1 §, 26 kap. 17, 18, 22 a och 25 §§, 27 kap. 36 och 37 §§, 28 a kap. 7 §, 31 kap. 4 §, 33 kap. 16 §, 35 kap. 4, 12, 13 och 15 §§, 41 kap. 5 och 6 §§, 56 kap. 3 och 5 §§, 60 kap. 30 och 41 §§, 62 kap. 15, 16, 17 och 44 §§, 67 kap. 4, 8, 11, 13 och 20 §§, 74 kap. 7 §, 77 kap. 18 §, 81 kap. 4 och 7 §§, 82 kap. 1, 4, 6, 7, 8, 14, 16, 20 och 21 §§, 101 kap. 6 §, 102 kap. 16, 18, 22, 28 och 30 §§ samt 103 c kap. 8 §, rubrikerna närmast före 27 kap. 36 och 37 §§, 62 kap. 15, 16, och 44 §§, 67 kap. 11 och 20 §§ samt rubriken närmast före rubriken till 82 kap. 20 § ska ha följande lydelse,

*dels* att det i lagen ska införas sju nya bestämmelser, 2 kap. 10 a–c §§, 67 kap. 12 a, 16 a och 20 a §§ samt 84 kap. 7 a §§ och närmast före 2 kap. 10 a § och 67 kap. 12 a § nya rubriken av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 2 kap

#### 1 §

I detta kapitel finns bestämmelser om

- socialförsäkringens administration, m.m. i 2 §,
- socialförsäkringens finansiering, m.m. i 3 och 4 §§,
- internationella förhållanden i 5 §,

- prisbasbelopp m.m. i 6–10 §§, och
- definitioner och förklaringar i 11–16 §§.

#### *Riktålder för pension*

##### *10 a §*

*Vissa förmåner som anges i denna balk ska anknytas till en riktålder för pension som beräknas varje år enligt bestämmelserna i 10 b §.*

*Den beräknade riktåldern för pension ska gälla för det fjärde året efter beräkningsåret.*

##### *10 b §*

*Riktåldern för pension räknas fram enligt följande.*

*Till bastalet 65 ska läggas 2/3 av differensen mellan*

*– den återstående medellivslängden för befolkningen i Sverige under en femårsperiod närmast före det år personerna fyllde 65 år för beräkningsåret och*

*– motsvarande värde för jämförelseåret 1997.*

*Den framräknade riktåldern för pension ska avrundas till närmaste hela år.*

## 10 c §

*Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar närmare föreskrifter om riktåldern för pension.*

## 26 kap

17 §<sup>1</sup>

SGI-skydd gäller under tid då den försäkrade inte förvärvsarbetar av någon anledning som ger rätt till ersättning i form av

1. sjukpenning,
2. ersättning för arbetsresor i stället för sjukpenning,
3. rehabiliteringsersättning, eller
4. ersättning från arbetsskadeförsäkringen enligt 38–42 kap. som motsvarar ersättning enligt 1–3 eller någon annan jämförbar ekonomisk förmån.

Första stycket gäller endast för tid före 65 års ålder. Första stycket gäller endast för tid före uppnådd riktålder för pension.

18 §<sup>2</sup>

SGI-skydd gäller under högst tre månader i följd för en försäkrad som avbryter sitt förvärvsarbete, oavsett om avsikten är att förvärvsavbrottet ska pågå längre tid.

Första stycket gäller endast för tid före 65 års ålder. Första stycket gäller endast för tid före uppnådd riktålder för pension.

## 22 a §

Vid utgången av en period då en försäkrad helt eller delvis har fått sjukersättning eller aktivitetsersättning, ska den sjukpenninggrundande inkomsten motsvara den sjukpenninggrundande inkomst som den försäkrade skulle ha varit berättigad till omedelbart före en eller flera sådana perioder. Om ett år eller längre tid har förflutit från den tidpunkt när sjukersättningen eller aktivitetsersättningen började lämnas ska den sjukpenninggrundande inkomsten räknas om enligt 31 § för varje helt år som har förflutit.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2010:1307.

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2010:1307.



Första stycket gäller endast för tid före 65 års ålder.

Om en försäkrad får tjänstepension i form av ålderspension eller därmed likställd pension före utgången av den månad han eller hon *fyller 65 år*, ska sjukpenninggrundande inkomst fastställas endast om den försäkrade har ett förvärvsarbete som beräknas pågå under minst sex månader i följd. Den sjukpenninggrundande inkomsten ska då beräknas enligt bestämmelserna i 25 kap.

Första stycket gäller endast för tid före *uppnådd riktålder för pension*.

#### 25 §

Om en försäkrad får tjänstepension i form av ålderspension eller därmed likställd pension före utgången av den månad han eller hon *uppnår riktåldern för pension*, ska sjukpenninggrundande inkomst fastställas endast om den försäkrade har ett förvärvsarbete som beräknas pågå under minst sex månader i följd. Den sjukpenninggrundande inkomsten ska då beräknas enligt bestämmelserna i 25 kap.

#### 27 kap.

Sjukpenning efter 65-årsdagen

Sjukpenning efter *uppnådd riktålder för pension*

#### 36 §

Har den försäkrade fått sjukpenning för 180 dagar efter ingången av den månad när han eller hon *fyllde 65 år*, får Försäkringskassan besluta att sjukpenning inte längre ska lämnas till den försäkrade.

Har den försäkrade fått sjukpenning för 180 dagar efter ingången av den månad när han eller hon *uppnådde riktåldern för pension*, får Försäkringskassan besluta att sjukpenning inte längre ska lämnas till den försäkrade.

Sjukpenning efter 70-årsdagen

Sjukpenning efter 71-årsdagen

#### 37 §

För tid efter ingången av den månad då den försäkrade fyllt 70 år får sjukpenning lämnas under högst 180 dagar.

För tid efter ingången av den månad då den försäkrade fyllt 71 år får sjukpenning lämnas under högst 180 dagar.

**28 a kap.**7 §<sup>3</sup>

Sjukpenning i särskilda fall lämnas längst till och med månaden före den när den försäkrade *fyller 65 år*.

Sjukpenning i särskilda fall lämnas längst till och med månaden före den när den försäkrade *uppnår riktåldern för pension*.

**31 kap.**

4 §

Rehabiliteringsersättning lämnas längst till och med månaden före den när den försäkrade *fyller 65 år*.

Rehabiliteringsersättning lämnas längst till och med månaden före den när den försäkrade *uppnår riktåldern för pension*.

**33 kap.**

16 §

Sjukersättning kan lämnas tidigast från och med den månad då den försäkrade fyller 30 år och längst till och med månaden före den månad då han eller hon *fyller 65 år*.

Sjukersättning kan lämnas tidigast från och med den månad då den försäkrade fyller 30 år och längst till och med månaden före den månad då han eller hon *uppnår riktåldern för pension*.

**35 kap.**

4 §

Försäkringstid för rätt till garantiersättning tillgodoräknas en försäkrad

1. enligt 6–11 §§ under tiden från och med det år då han eller hon fyllde 16 år till och med året före försäkringsfallet (faktisk försäkringstid),

2. enligt 12 och 13 §§ för tiden därefter till och med det år då han eller hon *fyller 64 år* (framtida försäkringstid), och

2. enligt 12 och 13 §§ för tiden därefter till och med *året före* det år då han eller hon *uppnår vid försäkringsfallet gällande riktålder för pension* (framtida försäkringstid), och

<sup>3</sup> Senaste lydelse 2011:1523.

3. enligt 14–17 §§ om försäkringsfallet har inträffat före 18 års ålder.

## 12 §

Om den faktiska försäkringstiden enligt 6–11 §§ utgör minst fyra femtedelar av tiden från och med det år då den försäkrade fyllde 16 år till och med året före försäkringsfallet räknas hela tiden därefter till och med det år då den försäkrade *fyller 64 år* som framtida försäkringstid.

Om den faktiska försäkringstiden enligt 6–11 §§ utgör minst fyra femtedelar av tiden från och med det år då den försäkrade fyllde 16 år till och med året före försäkringsfallet räknas hela tiden därefter till och med *året före* det år då den försäkrade *uppnår den för honom eller henne vid försäkringsfallet gällande riktåldern för pension* som framtida försäkringstid.

## 13 §

Om den faktiska försäkringstiden motsvarar mindre än fyra femtedelar av tiden från och med det år då den försäkrade fyllde 16 år till och med året före försäkringsfallet gäller följande.

Som framtida försäkringstid räknas en så stor andel av tiden från och med året för försäkringsfallet, till och med det år då den försäkrade *fyller 64 år*, som motsvarar kvoten mellan den faktiska försäkringstiden och fyra femtedelar av tiden från och med det år då den försäkrade fyllde 16 år till och med året före försäkringsfallet.

Som framtida försäkringstid räknas en så stor andel av tiden från och med året för försäkringsfallet, till och med *året före* det år då den försäkrade *uppnår den för honom eller henne vid försäkringsfallet gällande riktåldern för pension*, som motsvarar kvoten mellan den faktiska försäkringstiden och fyra femtedelar av tiden från och med det år då den försäkrade fyllde 16 år till och med året före försäkringsfallet.

## 15 §

För en försäkrad som är svensk medborgare ska som försäkringstid räknas tiden från och med det år då han eller hon fyllde 16 år till och med det år

För en försäkrad som är svensk medborgare ska som försäkringstid räknas tiden från och med det år då han eller hon fyllde 16 år till och med *året före*

då han eller hon *fyller 64 år*. Hänsyn ska dock inte tas till tid då den försäkrade efter fyllda 16 år inte har uppfyllt förutsättningarna för tillgodoräknande av försäkringstid enligt 6–11 §§.

det år då han eller hon *uppnår den för honom eller henne vid försäkringsfallet gällande riktåldern för pension*. Hänsyn ska dock inte tas till tid då den försäkrade efter fyllda 16 år inte har uppfyllt förutsättningarna för tillgodoräknande av försäkringstid enligt 6–11 §§.

#### 41 kap.

##### 5 §

Livränta lämnas längst till och med månaden före den då den försäkrade *fyller 65 år*, om inte något annat anges i 6 §.

Livränta lämnas längst till och med månaden före den då den försäkrade *uppnår riktåldern för pension*, om inte något annat anges i 6 §.

##### 6 §

Livränta lämnas längst till och med månaden före den då den försäkrade *fyller 67 år*, om  
– skadan inträffar den månad då den försäkrade *fyller 65 år* eller senare, och

Livränta lämnas längst till och med månaden före den då den försäkrade *fyller 69 år*, om  
– skadan inträffar den månad då den försäkrade *uppnår riktåldern för pension* eller senare, och

– en sjukpenninggrundande inkomst kan fastställas för den försäkrade enligt 25 kap. 3 §.

#### 56 kap.

##### 3 §

Inkomstgrundad ålderspension lämnas tidigast från och med den månad då den försäkrade *fyller 61 år*.

Inkomstgrundad ålderspension lämnas tidigast från och med den månad då den försäkrade *fyller 62 år*.

För garantipension finns särskilda bestämmelser om förmånstid i 66 och 67 kap.

## 5 §

Inkomstpension, tilläggs-  
pension och garantipension får  
lämnas för högst tre månader  
före ansökningsmånaden om  
den försäkrade fick sjukersätt-  
ning omedelbart före 65 års  
ålder.

Bestämmelserna i första  
stycket tillämpas bara i fråga  
om pension som lämnas tidigast  
från och med den månad då den  
försäkrade *fyller 65 år*.

Inkomstpension, tilläggs-  
pension och garantipension får  
lämnas för högst tre månader  
före ansökningsmånaden om  
den försäkrade fick sjukersätt-  
ning omedelbart före *det han  
eller hon uppnår riktåldern för  
pension*.

Bestämmelserna i första  
stycket tillämpas bara i fråga  
om pension som lämnas tidigast  
från och med den månad då den  
försäkrade *uppnår riktåldern för  
pension*.

## 60 kap.

## 30 §

Pensionsgrundande belopp för barnår får tillgodoräknas en  
förälder endast om

1. föräldern har varit försäkrad och bosatt i Sverige hela  
intjänandeåret,

2. barnet har varit bosatt i Sverige hela intjänandeåret eller, om  
barnet inte har levt hela det året, den del av året barnet levt,

3. föräldern har *fyllt högst 64*  
*år* under intjänandeåret,

3. föräldern *inte* har *uppnått*  
*riktåldern för pension* under intjän-  
andeåret,

4. föräldern har haft vårdnaden om barnet minst halva  
intjänandeåret, och

5. föräldern under minst halva intjänandeåret har bott tillsam-  
mans med barnet.

## 41 §

Överlåtelse enligt 40 § får göras endast om mottagaren

1. under intjänandeåret var gift med eller hade gemensamt barn  
med överlåtaren,

2. stadigvarande sammanbodde med överlåtaren under  
intjänandeåret,

3. var bosatt i Sverige hela intjänandeåret,

4. *fyllde* högst 64 år under intjänandeåret,      4. *uppnådde* högst året före riktåldern för pension under intjänandeåret,

5. under minst halva intjänandeåret bodde tillsammans med barnet, och

6. inte enligt 30–36 §§ för samma år kan tillgodoräknas ett pensionsgrundande belopp för ett annat barn.

## 62 kap.

Arvsvinstfaktorer vid dödsfall efter 16 års ålder men före 60 års ålder      Arvsvinstfaktorer vid dödsfall efter 16 års ålder men före 61 års ålder

## 15 §

Arvsvinstfaktorer som avser fördelning av pensionsbehållningar efter personer som har avlidit efter det år då de har fyllt 16 år, men före det år de skulle ha fyllt 60 år, ska grundas på kvoten mellan      Arvsvinstfaktorer som avser fördelning av pensionsbehållningar efter personer som har avlidit efter det år då de har fyllt 16 år, men före det år de skulle ha fyllt 61 år, ska grundas på kvoten mellan

– summan av pensionsbehållningarna för personer som har avlidit under året före det år omräkningen avser och

– summan av pensionsbehållningarna för de personer i samma ålder som levde vid utgången av samma år.

När pensionsbehållningarna bestäms ska det bortses från förändringar efter den 1 december det år fördelningen avser.

Arvsvinstfaktorer vid dödsfall efter 60 års ålder      Arvsvinstfaktorer vid dödsfall efter 61 års ålder

## 16 §<sup>4</sup>

Arvsvinstfaktorer som avser fördelning av pensionsbehållningar efter personer som har avlidit det år de fyllt eller skulle ha fyllt 60 år eller senare ska grundas på kvoten mellan      Arvsvinstfaktorer som avser fördelning av pensionsbehållningar efter personer som har avlidit det år de fyllt eller skulle ha fyllt 61 år eller senare ska grundas på kvoten mellan

<sup>4</sup> Senaste lydelse 2010:1307.

- det beräknade antalet personer som har avlidit det år de uppnått eller skulle ha uppnått samma ålder som den person som beräkningen ska göras för och
- det beräknade antalet kvarlevande personer i samma ålder.

## 17 §

För en försäkrad som inte har fyllt 65 år ska beräkningen enligt 16 § göras med ledning av officiell statistik över livslängden hos befolkningen i Sverige under femårsperioden närmast före det år personen uppnådde 60 års ålder.

Från och med det år den som avses i första stycket fyller 65 år ska beräkningen enligt 16 § göras med ledning av statistiken för femårsperioden närmast före det år personen uppnådde 64 års ålder.

Omräkning vid 65 års ålder efter tidigt uttag

För en försäkrad som inte har fyllt 65 ska beräkningen enligt 16 § göras med ledning av officiell statistik över livslängden hos befolkningen i Sverige under femårsperioden närmast före det år personen uppnådde 61 års ålder.

Omräkning vid *uppnådd rikt-ålder för pension* efter tidigt uttag

## 44 §

För den som har tagit ut inkomstpension före det år då han eller hon *fyllt 65 år*, ska pensionen räknas om från och med det år då den försäkrade uppnår denna ålder om delningstalet ändrats.

För den som har tagit ut inkomstpension före det år då han eller hon *uppnått riktåldern för pension*, ska pensionen räknas om från och med det år då den försäkrade uppnår denna ålder om delningstalet ändrats.

## 67 kap.

## 4 §

Garantipension får tas ut tidigast från och med den månad då den försäkrade *fyller 65 år*.

Garantipension får tas ut tidigast från och med den månad då den försäkrade *uppnår riktåldern för pension*.

## 8 §

Vid beräkningen enligt 7 § ska en så stor andel av tiden i hemlandet tillgodoräknas som svarar mot kvoten mellan

– den tid under vilken den pensionssökande har varit bosatt i Sverige, inräknad den tid som avses i 6 §, från den första ankomsten till landet till och med det kalenderår då han eller hon *fyllde 64 år* och

– hela tidrymden från det att den pensionssökande första gången kom till Sverige till och med det kalenderår *då* han eller hon *fyllde 64 år*.

Vid beräkningen ska det bortses från tid för vilken den pensions-sökande, vid bosättning i Sverige, har rätt till pension från hemlandet.

Tiden mellan 16 och 64 års *ålder*

– den tid under vilken den pensionssökande har varit bosatt i Sverige, inräknad den tid som avses i 6 §, från den första ankomsten till landet till och med det kalenderår *före det år då* han eller hon *uppnår rikt-åldern för pension* och

– hela tidrymden från det att den pensionssökande första gången kom till Sverige till och med det kalenderår *före det år då* han eller hon *uppnår rikt-åldern för pension*.

Tiden mellan 16 år och året *före uppnådd riktålder för pension*

## 11 §

Vid beräkning av försäkrings-tid beaktas endast tid från och med det kalenderår då den pensionssökande har uppnått 16 års ålder till och med det kalenderår då han eller hon *har fyllt 64 år*.

Vid beräkning av försäkrings-tid beaktas endast tid från och med det kalenderår då den pensionssökande har uppnått 16 års ålder till och med det kalen-derår *före det år* då han eller hon *uppnår riktåldern för pension*.

*Tiden efter 64 års ålder*

## 12 a §

*För att en försäkrad ska få tillgodoräkna sig tiden efter det att han eller hon har fyllt 64 år som försäkringstid, ska en pensionsgrundande inkomst om minst ett inkomstbasbelopp per år ha fastställts för samma tid.*



## 13 §

För den som omedelbart före den kalendermånad då han eller hon *fyllde 65 år* hade rätt till hel sjukersättning i form av garantiersättning gäller följande. Om det är förmånligare än en beräkning enligt 5–12 §§, räknas som försäkringstid för garantipension den försäkringstid som legat till grund för beräkning av sjukersättningen.

För den som omedelbart före den kalendermånad då han eller hon *uppnådde riktåldern för pension* hade rätt till hel sjukersättning i form av garantiersättning gäller följande. Om det är förmånligare än en beräkning enligt 5–12 §§, räknas som försäkringstid för garantipension den försäkringstid som legat till grund för beräkning av sjukersättningen.

## 16 a §

*Vid beräkning av inkomstpension och premiepension enligt 16 § beaktas inte tillgodoräknad pensionsrätt som har intjänats från och med det år den försäkrade fyller 66 år.*

Uttag av inkomstgrundad ålderspension från annan tidpunkt än vid 65 års ålder

Uttag av inkomstgrundad ålderspension från annan tidpunkt än vid 65 års ålder *eller uppnådd riktålder för pension*

## 20 §

Om den försäkrade har rätt till inkomstpension eller tilläggs-pension ska beräkningsunderlaget alltid bestämmas som om inkomstpensionen och tilläggs-pensionen hade börjat lyftas den kalendermånad då den försäkrade fyller 65 år.

Om sådant garantitillägg lämnas som avses i 63 kap. 18 och 19 §§ och inkomstpension eller tilläggs-pension har tagits ut före den kalendermånad då den försäkrade fyllde 65 år ska, när beräkningsunderlaget bestäms, detta tillägg ökas på motsvarande sätt som hel årlig tilläggs-pension har minskats enligt 63 kap. 20 §.

Om den försäkrade *är född 1953 eller tidigare och* har rätt till inkomstpension eller tilläggs-pension ska beräkningsunderlaget alltid bestämmas som om inkomstpensionen och tilläggs-pensionen hade börjat lyftas den kalendermånad då den försäkrade fyller 65 år.

Om den försäkrade *är född 1953 eller tidigare och* sådant garantitillägg lämnas som avses i 63 kap. 18 och 19 §§ och inkomstpension eller tilläggs-pension har tagits ut före den kalendermånad då den försäkrade fyllde 65 år ska, när beräkningsunderlaget bestäms, detta tillägg ökas på motsvarande sätt som hel årlig tilläggs-pension har minskats enligt 63 kap. 20 §.

## 20 a §

*Om den försäkrade är född 1954 eller senare och har rätt till inkomstpension ska beräkningsunderlaget alltid bestämmas som om inkomstpensionen hade börjat lyftas den kalendermånad då den försäkrade uppnår riktåldern för pension.*

## 74 kap.

## 7 §

Äldreförsörjningsstöd kan lämnas tidigast från och med den månad då den försäkrade fyller 65 år.

Äldreförsörjningsstöd kan lämnas tidigast från och med den månad då den försäkrade uppnår riktåldern för pension.

Äldreförsörjningsstöd lämnas från och med den månad då rätt till förmånen har inträtt, dock tidigast från och med ansökningsmånaden.

## 77 kap.

### 18 §

Efterlevandepension och efterlevandestöd lämnas till och med den månad då rätten till förmånen upphör. Dock lämnas följande förmåner längst till och med månaden före den då den efterlevande *fyller 65 år*:

1. omställningspension,
2. garantipension till omställningspension, och
3. änkepension i form av 90-procentstillägg.

Efterlevandepension och efterlevandestöd lämnas till och med den månad då rätten till förmånen upphör. Dock lämnas följande förmåner längst till och med månaden före den då den efterlevande *uppnår riktåldern för pension*:

## 81 kap.

### 4 §

Garantipension till omställningspension ska beräknas med hänsyn till den försäkringstid som kan tillgodoräknas för den avlidne till och med året före dödsfallet (faktisk försäkringstid).

Som försäkringstid för garantipension till omställningspension ska tid tillgodoräknas även från och med det år då dödsfallet inträffade till och med det år då den avlidne skulle ha *fyllt 64 år* (framtida försäkringstid).

Som försäkringstid för garantipension till omställningspension ska tid tillgodoräknas även från och med det år då dödsfallet inträffade till och med det år *före det* då den avlidne skulle ha *uppnått den för honom eller henne vid dödsfallet gällande riktåldern för pension* (framtida försäkringstid).

### 7 §

Om det för den avlidne inte kan tillgodoräknas försäkringstid med minst fyra femtedelar av tiden från och med det år då han eller hon fyllde 16 år till och med året före dödsfallet gäller följande.

Den framtida försäkringstiden ska beräknas som produkten av

– tidsperioden från och med året för dödsfallet till och med det år då den avlidne skulle ha fyllt 64 år och	– tidsperioden från och med året för dödsfallet till och med det år <i>före det</i> då den avlidne skulle ha <i>uppnått den för honom eller henne vid dödsfallet gällande riktåldern för pension</i> och
--	--

– kvoten mellan den försäkringstid som kan tillgodoräknas den avlidne från och med det år han eller hon fyllde 16 år till och med året före dödsfallet och fyra femtedelar av hela den faktiska tidsperioden från och med det år då han eller hon fyllde 16 år till och med året före dödsfallet.

Vid beräkningen ska försäkringstiden sättas ned till närmaste hela antal månader.

## 82 kap.

### 1 §

I detta kapitel finns inledande bestämmelser i 2 och 3 §§.

Vidare finns bestämmelser om

– efterlevandepensionsunderlag efter avlidna som var födda 1938 eller senare i 4–8 §§,

– pensionsbehållning efter avlidna som var födda 1938 eller senare och som avlidit *före 65 års ålder* i 9–19 §§,

– pensionsbehållning efter avlidna som var födda 1938 eller senare och som avlidit *före det år då han eller hon skulle ha uppnått riktåldern för pension* i 9–19 §§,

– pensionsbehållning efter avlidna som var födda 1938 eller senare och som avlidit *efter 65 års ålder* i 20 och 21 §§, och

– pensionsbehållning efter avlidna som var födda 1938 eller senare och som avlidit *efter att ha uppnått riktåldern för pension* i 20 och 21 §§, och

– efterlevandepensionsunderlag efter avlidna som var födda 1937 eller tidigare i 22–26 §§.

### 4 §

Till grund för beräkning av efterlevandepension efter avlidna som var födda 1938 eller senare ska läggas den avlidnes

– faktiska pensionsbehållning, och

– antagna pensionsbehållning.

Pensionsbehållning beräknas

Pensionsbehållning beräknas

på olika sätt beroende på om dödsfallet inträffat före eller efter 65 års ålder.

på olika sätt beroende på om dödsfallet inträffat före eller efter *uppnådd riktålder för pension*.

Om den avlidne har tagit ut inkomstpension före den månad då han eller hon fyllt eller skulle ha *fyllt 65 år* (tidigt uttag) gäller vid beräkning av den faktiska pensionsbehållningen det som anges i andra stycket.

#### 6 §

Om den avlidne har tagit ut inkomstpension före den månad då han eller hon fyllt eller skulle ha *uppnått riktåldern för pension* (tidigt uttag) gäller vid beräkning av den faktiska pensionsbehållningen det som anges i andra stycket.

Oavsett när dödsfallet inträffar ska den avlidnes pensionsbehållning, beräknad som om något uttag av inkomstpension inte hade gjorts, läggas till grund för beräkningen av faktisk pensionsbehållning.

#### 7 §

Med antagen pensionsbehållning avses ett belopp som enligt 14–19 §§ kan tillgodoräknas för den avlidne för tiden från och med det år då dödsfallet inträffade till och med det år då den avlidne skulle ha *fyllt 64 år*.

Med antagen pensionsbehållning avses ett belopp som enligt 14–19 §§ kan tillgodoräknas för den avlidne för tiden från och med det år då dödsfallet inträffade till och med *året före* det då den avlidne skulle ha *uppnått riktåldern för pension*.

#### 8 §

Efterlevandepensionsunderlaget ska beräknas som kvoten mellan

– summan av faktisk pensionsbehållning och antagen pensionsbehållning och

– det delningstal som enligt 62 kap. 34–37 §§ ska tillämpas för beräkning av inkomstpension för försäkrade som i januari det år dödsfallet inträffade *fyllde 65 år*.

– det delningstal som enligt 62 kap. 34–37 §§ ska tillämpas för beräkning av inkomstpension för försäkrade som i januari det år dödsfallet inträffade *uppnådde riktåldern för pension*.

## 14 §

En antagen pensionsbehållning ska beräknas för den avlidne enligt 15–19 §§ om

1. dödsfallet har inträffat före det år då den avlidne skulle ha *fyllt 65 år*, och 1. dödsfallet har inträffat före det år då den avlidne skulle ha *uppnått riktåldern för pension*, och

2. pensionsrätt för inkomstpension enligt 61 kap. har fastställts för den avlidne för minst tre av de fem kalenderåren närmast före året för dödsfallet.

## 16 §

Den antagna pensionsbehållningen ska motsvara summan av de årliga pensionsrätter som kan tillgodoräknas för den avlidne för tiden från och med det år då dödsfallet inträffade till och med det år då den avlidne skulle ha *fyllt 64 år*.

Pensionsbehållning efter avlidna som var födda 1938 eller senare och som avlidit efter *65 års ålder*

Den antagna pensionsbehållningen ska motsvara summan av de årliga pensionsrätter som kan tillgodoräknas för den avlidne för tiden från och med det år då dödsfallet inträffade till och med *året före det* då den avlidne skulle ha *uppnått riktåldern för pension*.

Pensionsbehållning efter avlidna som var födda 1938 eller senare och som avlidit efter *uppnådd riktålder för pension*

## 20 §

Om dödsfallet inträffat efter det år då den avlidne *fyllde 65 år* ska till grund för beräkning av efterlevandepension läggas den avlidnes faktiska pensionsbehållning, beräknad enligt 9–13 §§, som tjänats in till och med det år då den avlidne *fyllde 64 år*.

Om dödsfallet inträffat efter det år då den avlidne *uppnådde riktåldern för pension* ska till grund för beräkning av efterlevandepension läggas den avlidnes faktiska pensionsbehållning, beräknad enligt 9–13 §§, som tjänats in till och med det år *före det* då den avlidne *uppnådde riktåldern för pension*.

## 21 §

Den faktiska pensions-  
behållningen enligt 20 § ska  
räknas om med förändringar av  
inkomstindex enligt 58 kap. 10–  
12 §§ fram till ingången av det  
år den avlidne *fyllde 65 år.*

Den faktiska pensions-  
behållningen enligt 20 § ska  
räknas om med förändringar av  
inkomstindex enligt 58 kap. 10–  
12 §§ fram till ingången av det  
år den avlidne *uppnådde rikt-  
åldern för pension.*

Från och med årsskiftet därefter ska den faktiska pensions-  
behållningen följsamhetsindexeras. Det görs genom att den räknas  
om i enlighet med 62kap. 42 och 43 §§ till ingången av det år då  
dödsfallet inträffade.

## 84 kap.

## 7 a §

*För en änka som är född 1954  
eller senare ska änkepensionen  
för år räknat enligt 6 § 2 mo-  
tsvara för tid före den månad då  
änkan uppnår riktåldern för  
pension, 90 procent av det pris-  
basbelopp som gällde för döds-  
fallsåret.*

## 101 kap.

## 6 §

Följande förmåner kan inte ligga till grund för bostadstillägg:

- |   |  |
|---|--|
| 1. ålderspension för tid före<br>den månad då den försäkrade<br><i>fyller 65 år,</i>  | 1. ålderspension för tid före<br>den månad då den försäkrade<br><i>uppnår riktåldern för pension,</i>      |
| 2. änkepension för tid från<br>och med den månad då änkan<br><i>fyller 65 år, och</i> | 2. änkepension för tid från och<br>med den månad då änkan<br><i>uppnår riktåldern för pension,<br/>och</i> |

3. änkepension till en änka som är född 1945 eller senare på  
grund av dödsfall efter 2002

**102 kap.****16 §**

Reduceringsinkomsten är summan av

1. sjukersättning, aktivitetsersättning, allmän ålderspension och änkepension,

1. sjukersättning, aktivitetsersättning, allmän ålderspension, *minskat med den del av tilläggs-pensionen som har höjts enligt 63 kap. 13 § på grund av uppskjutet uttag och de pensionsrätter som intjänats från det år den försäkrade fyller 66 år, och* änkepension,

2. pension och invaliditetsförmån som lämnas enligt utländsk lagstiftning,

3. inkomst av kapital enligt 7 § 3,

4. del av förmögenhet enligt 7 § 4,

5. 50 procent av de delar av den bidragsgrundande inkomsten som består av arbetsinkomst enligt 67 kap. 6 § första stycket inkomstskattelagen (1999:1229),

6. 50 procent av de delar av inkomsten enligt 15 § som, bortsett från att skatteplikt inte föreligger, är av motsvarande slag som arbetsinkomst enligt 67 kap. 6 § första stycket inkomstskattelagen, och

7. 80 procent av övriga delar av den bidragsgrundande inkomsten, minskad med ett fribelopp enligt 17–19 §§.

**18 §**

Om den försäkrade får sjukersättning eller aktivitetsersättning eller motsvarande utländsk förmån ska i stället för vad som anges i 17 § ett avdrag göras med ett belopp som motsvarar garantinivån för hel sådan ersättning enligt 35 kap. 18 respektive 19 §. Detta gäller dock längst till och med månaden före den då den försäkrade fyller 65 år.

Om den försäkrade får sjukersättning eller aktivitetsersättning eller motsvarande utländsk förmån ska i stället för vad som anges i 17 § ett avdrag göras med ett belopp som motsvarar garantinivån för hel sådan ersättning enligt 35 kap. 18 respektive 19 §. Detta gäller dock längst till och med månaden före den då den försäkrade *uppnår rikt-åldern för pension.*



22 §<sup>5</sup>

Vid beräkning av bostadstillägg beaktas 93 procent av bostadskostnaden per månad av den del som inte överstiger 5 000 kronor för den som är ogift och 2 500 kronor för den som är gift.

För var och en av makar ska bostadskostnaden beräknas till hälften av deras sammanlagda bostadskostnad.

Från och med den månad den försäkrade *fyller 65 år* ska ett belopp om 340 kronor för den som är ogift och 170 kronor för den som är gift läggas till den bostadskostnad som har beaktats enligt första och andra styckena och 23 §.

Från och med den månad den försäkrade *uppnår riktåldern för pension* ska ett belopp om 340 kronor för den som är ogift och 170 kronor för den som är gift läggas till den bostadskostnad som har beaktats enligt första och andra styckena och 23 §.

28 §<sup>6</sup>

Skälig levnadsnivå i övrigt enligt 26 § anses per månad motsvara en tolfedel av

- 1,3546 prisbasbelopp för den som är ogift, och
- 1,1446 prisbasbelopp för den som är gift.

Från och med den månad den försäkrade *fyller 65 år* anses skälig levnadsnivå enligt 26 § per månad motsvara en tolfedel av.

Från och med den månad den försäkrade *uppnår riktåldern för pension* anses skälig levnadsnivå enligt 26 § per månad motsvara en tolfedel av

- 1,4468 prisbasbelopp för den som är ogift, och
- 1,191 prisbasbelopp för den som är gift.

## 30 §

Summan av inkomsterna enligt 29 § 1–3 ska alltid anses utgöra lägst en tolfedel av det för den försäkrade gällande fribeloppet enligt 17–19 §§ efter avdrag för beräknad preliminär skatt enligt 29 § 1. I fråga om makar ska inkomsterna för var och en av dem beräknas utgöra hälften av deras sammanlagda inkomster.

<sup>5</sup> Senaste lydelse 2012:934.

<sup>6</sup> Senaste lydelse 2012:934.

För den som är född 1938 eller senare ska inkomsterna från och med den månad då han eller hon *fyller 65 år*, i stället för de belopp som anges i 17 §, alltid, efter avdrag för beräknad preliminär skatt enligt första stycket, anses utgöra lägst en tolfedel av

- 2,13 prisbasbelopp för den som är ogift, och
- 1,9 prisbasbelopp för den som är gift.

För den som är född 1938 eller senare ska inkomsterna från och med den månad då han eller hon *uppnår riktåldern för pension*, i stället för de belopp som anges i 17 §, alltid, efter avdrag för beräknad preliminär skatt enligt första stycket, anses utgöra lägst en tolfedel av

### 103 c kap.

#### 8 §<sup>7</sup>

Boendetillägg lämnas längst till och med månaden före den när den försäkrade *fyller 65 år*.

Boendetillägg lämnas längst till och med månaden före den när den försäkrade *uppnår riktåldern för pension*.

---

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2015.

2. De nya bestämmelserna i 2 kap. 10 a–c §§, 56 kap. 3 §, 67 kap. 16 a § och 102 kap. 16 § tillämpas från ikraftträdandet. I övrigt tillämpas de nya bestämmelserna första gången för beslut som avser förmåner för tid från och med den 1 januari 2019.

3. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för förmåner som avser tid före den 1 januari 2019.

---

<sup>7</sup> Senaste lydelse 2011:1513.

## 1.2 Förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken

Härigenom föreskrivs att 56 kap. 3 §, 62 kap. 15, 16 och 17 §§, 67 kap. 12 a och 16 a §§ samt 102 kap. 16 §, rubriken närmast för 62 kap. 15 och 16 §§ samt 67 kap. 12 a § socialförsäkringsbalken ska ha följande lydelse.

*Lydelse enligt lagförslag 1*

*Föreslagen lydelse*

### 56 kap.

#### 3 §

Inkomstgrundad ålderspension lämnas tidigast från och med den månad då den försäkrade fyller 62 år.

Inkomstgrundad ålderspension lämnas tidigast 36 månader före den försäkrade gällande riktåldern för pension.

För garantipension finns särskilda bestämmelser om förmånstid i 66 och 67 kap.

### 62 kap.

Arvsvinstfaktorer vid dödsfall efter 16 års ålder men före 61 års ålder

Arvsvinstfaktorer vid dödsfall efter 16 års ålder men *minst fyra år före riktåldern för pension*

#### 15 §

Arvsvinstfaktorer som avser fördelning av pensionsbehållningar efter personer som har avlidit efter det år då de har fyllt 16 år, men före det år de skulle ha fyllt 61 år, ska grundas på kvoten mellan

Arvsvinstfaktorer som avser fördelning av pensionsbehållningar efter personer som har avlidit efter det år då de har fyllt 16 år, men *vid fördelningen fyra år före det år de skulle ha uppnått riktåldern för pension*, ska grundas på kvoten mellan

– summan av pensionsbehållningarna för personer som har avlidit under året före det år omräkningen avser och

– summan av pensionsbehållningarna för de personer i samma ålder som levde vid utgången av samma år.

När pensionsbehållningarna bestäms ska det bortses från förändringar efter den 1 december det år fördelningen avser.

Arvsvinstfaktorer vid dödsfall efter 61 års ålder

Arvsvinstfaktorer vid dödsfall *fyra år före riktåldern för pension eller senare*

#### 16 §

Arvsvinstfaktorer som avser fördelning av pensionsbehållningar efter personer som har avlidit det år de *fyllt* eller skulle ha *fyllt 61 år* eller senare ska grundas på kvoten mellan

Arvsvinstfaktorer som avser fördelning av pensionsbehållningar efter personer som *vid fördelningen* har avlidit *fyra år före* det år de skulle ha *uppnått riktåldern för pension* eller senare ska grundas på kvoten mellan

– det beräknade antalet personer som har avlidit det år de uppnått eller skulle ha uppnått samma ålder som den person som beräkningen ska göras för och

– det beräknade antalet kvarlevande personer i samma ålder.

#### 17 §

För en försäkrad som inte har *fyllt 65 år* ska beräkningen enligt 16 § göras med ledning av officiell statistik över livslängden hos befolkningen i Sverige under femårsperioden närmast före det år personen uppnådde 61 års ålder.

För en försäkrad som inte har *uppnått riktåldern för pension* ska beräkningen enligt 16 § *vid beräkningstillfället* göras med ledning av officiell statistik över livslängden hos befolkningen i Sverige under femårsperioden närmast före *tredje året före* det år personen uppnådde *riktåldern för pension*.

Från och med det år den som avses i första stycket *fyller 65 år* ska beräkningen enligt 16 § göras med ledning av statistiken för femårsperioden närmast före det år personen uppnådde 64 års ålder.

Från och med det år den som avses i första stycket *vid beräkningstillfället uppnår riktåldern för pension* ska beräkningen enligt 16 § göras med ledning av statistiken för femårsperioden närmast före *året före* det år personen uppnådde *riktåldern för pension*.

**67 kap.**

Tiden efter 64 års ålder

*Tiden från och med uppnådd riktålder för pension***12 a §**

För att en försäkrad ska få tillgodoräkna sig tiden *efter att* han eller hon *fyllt 64 år* som försäkringstid, ska en pensionsgrundande inkomst om minst ett inkomstbasbelopp per år ha fastställts för samma tid.

För att en försäkrad ska få tillgodoräkna sig tiden *från och med det år* han eller hon *uppnår riktåldern för pension* som försäkringstid, ska en pensionsgrundande inkomst om minst ett inkomstbasbelopp per år ha fastställts för samma tid.

**16 a §**

Vid beräkning av inkomstpension och premiepension enligt 16 § beaktas inte tillgodoräknad pensionsrätt som har intjänats från och med det år den försäkrade *fyller 66 år*.

Vid beräkning av inkomstpension och premiepension enligt 16 § beaktas inte tillgodoräknad pensionsrätt som har intjänats från och med det år den försäkrade *uppnår riktåldern för pension*.

**102 kap.****16 §**

Reduceringsinkomsten är summan av

1. sjukersättning, aktivitetsersättning, allmän ålderspension, minskat med *den del av tilläggs-pensionen som har höjts enligt 63 kap. 13 § på grund av uppskjutet uttag och de pensionsrätter som intjänats från det år den försäkrade fyller 66 år*, och änkepension,

2. pension och invaliditetsförmån som lämnas enligt utländsk lagstiftning,

3. inkomst av kapital enligt 7 § 3,

4. del av förmögenhet enligt 7 § 4,

1. sjukersättning, aktivitetsersättning, allmän ålderspension, minskat med de pensionsrätter som intjänats från det år den försäkrade *uppnår riktåldern för pension för tid från och med 2015*, och änkepension,

5. 50 procent av de delar av den bidragsgrundande inkomsten som består av arbetsinkomst enligt 67 kap. 6 § första stycket inkomstskattelagen (1999:1229),

6. 50 procent av de delar av inkomsten enligt 15 § som, bortsett från att skatteplikt inte föreligger, är av motsvarande slag som arbetsinkomst enligt 67 kap. 6 § första stycket inkomstskattelagen, och

7. 80 procent av övriga delar av den bidragsgrundande inkomsten, minskad med ett fribelopp enligt 17–19 §§.

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2019.

### 1.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs att 4, 5, 32 a och 33 §§ samt rubriken närmast före 32 § lagen (1982:80) om anställningsskydd<sup>8</sup> ska ha följande lydelse.

#### *Nuvarande lydelse*

#### *Föreslagen lydelse*

#### 4 §<sup>9</sup>

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet ska gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av 5 § andra stycket eller 6 §. I 33 § finns särskilda regler om skyldighet att lämna anställningen vid 67 års ålder och i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av 5 § andra stycket eller 6 §. I 33 § finns särskilda regler om skyldighet att lämna anställningen vid 69 års ålder och i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken.

En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren.

I de fall som avses i 18 § kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

<sup>8</sup> Senaste lydelse 2010:1230.

<sup>9</sup> Senaste lydelse 2010:1230.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör följer av 6, 8–10, 15, 16, 19, 20 och 28–33 §§.

5 §<sup>10</sup>

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för allmän visstidsanställning,
2. för vikariat,
3. för säsongsarbete, och

4. när arbetstagaren har fyllt 67 år.      4. när arbetstagaren har fyllt 69 år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Rätt att kvarstå i anställning till 67 år      Rätt att kvarstå i anställning till 69 år

32 a §<sup>11</sup>

En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år, om inte annat följer av denna lag.

En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 69 år, om inte annat följer av denna lag.

33 §<sup>12</sup>

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning vid utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning vid utgången av den månad då han eller hon fyller 69 år *eller efter utgången av den månad arbetstagaren har fyllt 69 år* ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

<sup>10</sup> Senaste lydelse 2007:391.

<sup>11</sup> Senaste lydelse 2001:298.

<sup>12</sup> Senaste lydelse 2010:1230.



Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning, ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning

*Skriftligt besked enligt första stycket får inte lämnas till en arbetstagare efter utgången av den månad arbetstagaren har fyllt 69 år grund av övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som avses i 6 b §.*

- 
1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2016.
  2. Bestämmelser i kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal som innebär att en arbetstagare inte har rätt att kvarstå i anställning till 69 år gäller inte efter lagens ikraftträdande.

## 1.4 Förslag till lag om ändring i inkomstskattelagen (1999:1229)

Härigenom föreskrivs att 58 kap. 10 och 24 §§ inkomstskattelagen (1999:1229) ska ha följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

### *Föreslagen lydelse*

#### 58 kap.

##### 10 §<sup>13</sup>

Ålderspension får inte börja betalas ut innan den försäkrade fyller 55 år.

Utbetalning får dock göras tidigare om den försäkrade enligt socialförsäkringsbalken har fått rätt till sjukersättning. Om det i annat fall finns särskilda skäl, får Skatteverket medge att pensionen får börja betalas ut innan den försäkrade fyller 55 år.

Förmånstagare får inte sättas in till annan ålderspensionsförsäkring än tjänstepensionsförsäkring. Förmånstagare till sådan försäkring ska vara den som var anställd när avtalet ingicks.

Ålderspension får inte börja betalas ut innan den försäkrade fyller 62 år.

Utbetalning får dock göras tidigare om den försäkrade enligt socialförsäkringsbalken har fått rätt till sjukersättning. Om det i annat fall finns särskilda skäl, får Skatteverket medge att pensionen får börja betalas ut innan den försäkrade fyller 62 år.

##### 24 §<sup>14</sup>

Ålderspension får inte börja betalas ut innan pensions-spararen fyller 55 år.

Ålderspension får inte börja betalas ut innan pensions-spararen fyller 62 år.

<sup>13</sup> Senaste lydelse 2010:1277.

<sup>14</sup> Senaste lydelse 2010:1277.

Utbetalning får dock göras tidigare om pensionsspararen enligt socialförsäkringsbalken har fått rätt till sjukersättning. Om det i annat fall finns särskilda skäl, får Skatteverket medge att pensionen får börja betalas ut innan pensions-spararen fyller 55 år.

Utbetalning får dock göras tidigare om pensionsspararen enligt socialförsäkringsbalken har fått rätt till sjukersättning. Om det i annat fall finns särskilda skäl, får Skatteverket medge att pensionen får börja betalas ut innan pensions-spararen fyller 62 år.

- 
1. Lagförslagen ska träda i kraft den 1 januari 2017 och tillämpas på försäkringsavtal som ingåtts efter den 31 december 2016.
  2. För kollektivavtalsbundna försäkringsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet och förnyas efter ikraftträdandet gäller de nya bestämmelserna.
  3. Vad som anges beträffande försäkringsavtal ska i tillämpliga delar också gälla för avtal om tjänstepension.

## 1.5 Förslag till lag om ändring i studiestödslagen (1999:1395)

Härigenom föreskrivs i fråga om studiestödslagen (1999:1395) dels att 3 kap, 3 och 9 §§, 4 kap. 4, 14, 16, 21 och 25 §§ samt 5 kap. 6 § ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas en ny bestämmelse, 3 kap. 13 c §, av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 3 kap.

#### 3 §<sup>15</sup>

<p>Studiemedel får lämnas längst till och med det kalenderår då den studerande fyller 54 år. Regeringen får föreskriva att studiemedel i form av studiebidrag får lämnas även för tid därefter.</p>	<p>Studiemedel får lämnas längst till och med det kalenderår då den studerande fyller 57 år. Regeringen får föreskriva att studiemedel i form av studiebidrag får lämnas även för tid därefter.</p>
---	---

#### 9 §<sup>16</sup>

Trots vad som anges i 8 § är rätten till studiemedel i form av studielån begränsad till sammanlagt högst det antal veckor som anges nedan från och med det kalenderår då den studerande fyller 45 år.

Det antal veckor som den studerande tidigare har haft studielån skall räknas in i det sammanlagda antalet veckor. Detta gäller dock inte studielån som har lämnats för studier på grundskolenivå. Vad gäller studielån som har lämnats för studier i någon annan sådan utbildning som avses i 2 § andra stycket skall hälften av antalet veckor räknas in.

En studerande som genom återbetalning eller avskrivning inte längre har studielån får beviljas nya studielån trots vad som anges i andra stycket. Regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om förutsättningarna att bevilja nya lån enligt detta stycke.

Om den studerande inte har fått studielån under en sammanhängande period skall rätten till fortsatta studielån bedömas

<sup>15</sup> Lydelse 2005:613.

<sup>16</sup> Lydelse 2006:1456.

med beaktande av den studerandes ålder vid den nya studie-  
medelsperiodens början. Regeringen eller den myndighet som  
regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om vad som skall  
anses vara en sammanhängande period.

Ålder som uppnås	Antal veckor
---------------------	--------------

under kalenderåret	
-----------------------	--

45 år	220
-------	-----

46 år	200
-------	-----

47 år	180
-------	-----

48 år	160
-------	-----

49 år	140
-------	-----

50 år	120
-------	-----

51 år	100
-------	-----

52 år	80
-------	----

53 år	60
-------	----

54 år	40
-------	----

55 år	40
56 år	40
57 år	40

13 c §

*Utöver det studiemedelsbelopp som följer av 11 § får studiemedel lämnas i form av förstärkningsbidrag till studerande som fyllt 45 år. Sådant bidrag får lämnas till och med det kalenderår som den studerande fyller 57 år. Förstärkningsbidraget som lämnas kan högst motsvara bidragsbeloppet vid heltidsstudier under sammanlagt 40 veckor.*

*Regeringen får meddela föreskrifter om förstärkningsbidragets belopp i förhållande till studiernas omfattning.*

*Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om de förutsättningar i övrigt som ska gälla för förstärkningsbeloppet.*

## 4 kap.

## 4 §

Återbetalningstiden skall vara 25 år eller det lägre antal år som återstår till utgången av det år då låntagaren fyller 60 år.	Återbetalningstiden skall vara 25 år eller det lägre antal år som återstår till utgången av det år då låntagaren fyller 63 år.
--	--

Återbetalningstiden skall i vissa fall bestämmas till kortare tid än vad som anges i första stycket. Bestämmelser om detta finns i 9–11 §§.

14 §<sup>17</sup>

Årsbeloppet får sättas ned till fem procent av låntagarens inkomst. Som inkomst räknas det belopp som utgör summan av låntagarens överskott i inkomstslagen tjänst, näringsverksamhet och kapital under betalningsåret. Detta gäller dock endast till och med det kalenderår då låntagaren fyller 49 år.

Från och med det kalenderår då låntagaren fyller 50 år får årsbeloppet sättas ned till sju procent av den i första stycket angivna inkomsten. Tillägg till inkomsten får göras för förmögenhet enligt grunder som regeringen bestämmer.

Nedsättning får ske endast om årsbeloppet beräknat enligt första och andra styckena understiger årsbeloppet beräknat enligt 8–11 §§ med minst tre procent av prisbasbeloppet.

Årsbeloppet får sättas ned till noll, om årsbeloppet beräknat enligt första och andra styckena understiger fem procent av prisbasbeloppet.

Årsbeloppet får sättas ned till fem procent av låntagarens inkomst. Som inkomst räknas det belopp som utgör summan av låntagarens överskott i inkomstslagen tjänst, näringsverksamhet och kapital under betalningsåret. Detta gäller dock endast till och med det kalenderår då låntagaren fyller 52 år.

Från och med det kalenderår då låntagaren fyller 53 år får årsbeloppet sättas ned till sju procent av den i första stycket angivna inkomsten. Tillägg till inkomsten får göras för förmögenhet enligt grunder som regeringen bestämmer.

---

<sup>17</sup> Lydelse 2001:304.

16 §<sup>18</sup>

Årsbelopp enligt 14 § får sättas ned preliminärt i avvaktan på att underlaget för att ta ut skatt eller avgift för betalningsåret fastställs. Det preliminära årsbeloppet ska grunda sig på den uppgift om beräknad inkomst och från och med det år då låntagaren fyller 50 år även den uppgift om förmögenhet som låntagaren lämnar i ansökan om nedsättning.

Årsbelopp enligt 14 § får sättas ned preliminärt i avvaktan på att underlaget för att ta ut skatt eller avgift för betalningsåret fastställs. Det preliminära årsbeloppet ska grunda sig på den uppgift om beräknad inkomst och från och med det år då låntagaren fyller 53 år även den uppgift om förmögenhet som låntagaren lämnar i ansökan om nedsättning.

## 21 §

När återbetalningstiden är slut skall eventuell resterande skuld betalas under det följande året. Bestämmelserna om nedsättning i 13–18 §§ skall tillämpas även vid återbetalning som sker efter den ordinarie återbetalningstiden.

Om nedsättning sker, skall återstoden av skulden varje år betalas av med nedsatt belopp tills full återbetalning skett. Om förutsättningar för nedsättning upphör innan full betalning skett, skall det då återstående beloppet betalas under det första kalenderår då nedsättning inte sker.

Betalning skall pågå till dess full återbetalning har skett, dock längst till utgången av det år då låntagaren fyller 67 år.

Betalning skall pågå till dess full återbetalning har skett, dock längst till utgången av det år då låntagaren fyller 69 år.

## 25 §

Studielån som inte har betalats vid utgången av det år då låntagaren fyller 67 år *skall* skrivas av. Betalningsskyldigheten kvarstår dock för årsbelopp avseende de tre senaste kalenderåren som har förfallit till betalning. Om det finns synnerliga skäl, får dock också sådana årsbelopp skrivas av.

Studielån som inte har betalats vid utgången av det år då låntagaren fyller 69 år *ska* skrivas av. Betalningsskyldigheten kvarstår dock för årsbelopp avseende de tre senaste kalenderåren som har förfallit till betalning. Om det finns synnerliga skäl, får dock också sådana årsbelopp skrivas av.

<sup>18</sup> Lydelse 2011:1401.



Lån *skall* också skrivas av om låntagaren avlider eller om det annars finns synnerliga skäl till det.

Lån *ska* också skrivas av om låntagaren avlider eller om det annars finns synnerliga skäl till det.

## 5 kap.

### 6 §

En fordran som har uppkommit på grund av att studiestöd har krävts tillbaka, skall bevakas fram till utgången av det år då den återbetalningsskyldige fyller 67 år. Därefter skall fordringen skrivas av. Avskrivning skall också ske om den återbetalningsskyldige avlider.

En fordran som har uppkommit på grund av att studiestöd har krävts tillbaka, skall bevakas fram till utgången av det år då den återbetalningsskyldige fyller 69 år. Därefter skall fordringen skrivas av. Avskrivning skall också ske om den återbetalningsskyldige avlider.

Om indrivningen av en sådan fordran som avses i första stycket skulle leda till mer arbete eller kostnad än som är skäligt och indrivning inte är påkallad från allmän synpunkt får indrivningsåtgärder underlåtas.

- 
1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2015.
  2. Äldre bestämmelser gäller fortfarande för studiemedel som har beslutats före ikraftträdandet.
  3. Bestämmelsen i 5 kap. 6 § tillämpas även i fråga om en fordran som har uppkommit före den 1 juli 2015 under förutsättning att fordran inte har preskriberats före det datumet.

## 2 Uppdraget och dess genomförande

### 2.1 Uppdraget

Pensionsåldersutredningens huvudsakliga uppdrag är att genomföra en översyn av pensionsrelaterade åldersgränser och möjligheter till ett längre arbetsliv. Översynen ska genomföras mot bakgrund av en ökande medellivslängd och ett förestående ökande antal äldre i förhållande till antalet förvärvsaktiva. Utredningen ska analysera åldersgränserna samt de hinder och möjligheter som finns för ett längre arbetsliv. Utredningen ska ta fram förslag och alternativa strategier för hur de pensionsåldersrelaterade åldersgränserna ska hanteras. Utredningen ska slutligen även lämna förslag till åtgärder inom arbetsmiljö eller andra områden som ger bättre förutsättningar för att arbeta längre upp i åldrarna.

En kunskapsöversikt och analyser redovisas i delbetänkandet *Längre liv, längre arbetsliv. Förutsättningar och hinder för äldre att arbeta längre* (SOU 2012:28).

I detta betänkande redovisas kompletterande analyser samt förslag till åtgärder med syfte att förbättra förutsättningarna för att arbeta längre upp i åldrarna. Betänkandet innehåller ett huvudförslag men även alternativa strategier.

### 2.2 Arbetet

Pensionsåldersutredningens uppdrag spänner över vittomfattande och komplexa områden, från pensionssystemet, arbetsmiljöfrågor och skatteområdet till frågor om anställningsskydd. Ett antal experter från dessa områden har därvid förordnats för arbetet med slutbetänkandet.

Pensionsåldersutredningens uppdrag har en direkt koppling till arbetsmarknaden och dess organisationer. En särskild referensgrupp har därför enligt direktivet inrättats för löpande dialog och samråd med företrädare för dessa organisationer. Anna Hedborg, f.d. generaldirektör och statsråd, har varit sammankallande i referensgruppen, dessutom rådgivare till utredningen.

Utredningen har också haft ett omfattande stöd från bl.a. Pensionsmyndigheten, Inspektionen för socialförsäkringen, Arbetsmiljöverket, Försäkringskassan, Skatteverket samt tjänstemän i Social-, Finans- och Arbetsmarknadsdepartementen.

Utredningen har konsulterat specialister med olika inriktning och kompetens. En bred panel av experter och forskare har biträtt utredningens arbete med rådgivning, granskning av material och i vissa fall med underlag i särskilda frågor.

Utredningen har haft stor nytta av de analyser och kunskapsöversikter som under senare år presenteras av bl.a. Pensionsmyndigheten, Finansdepartementet och Finanspolitiska rådet.

Utredningen har beställt sammanlagt 18 underlagsrapporter från forskare och experter som har presenterats vid fyra seminarier. Rapporterna har publicerats på utredningens hemsida. Underlagsrapporterna ligger bl.a. till grund för utredningens förslag och bedömningar.

I arbetet med området tjänstepensioner har utredningen fått omfattande stöd och hjälp av sakkunniga på de institutioner som förvaltar tjänstepensionerna.

Marja Lemne, Fil. dr och universitetslektor, har biträtt utredningen med redaktionell granskning.

Utredningen har under arbetet haft möten och samtal med bl.a. chefsekonomer, personalchefer, analytiker och experter i arbetsmarknadens organisationer, arbetsplatser, intresseorganisationer, företag som bedriver rådgivning om äldres arbetsmarknad osv.

Pensionsåldersutredningen ska enligt direktivet ha ett utåtriktat arbetssätt. Utredningen har därför bl.a. löpande publicerat analyser, underlag och intressant forskning på en blogg/hemsida som används av både experter, intresserade och media (se [www.pensionsaldersutredningen.blogspot.se](http://www.pensionsaldersutredningen.blogspot.se)). En förteckning av deltagarna i referensgruppen, specialister och andra som på olika sätt medverkat i utredningens arbete redovisas i bilaga 4.

## 2.3 Delbetänkandet och remissynpunkterna

### 2.3.1 Delbetänkandets innehåll

Utredningens delbetänkande är omvärlds- och problembeskrivande och redovisar utredningens överväganden inför det fortsatta arbetet. Delbetänkandet innehåller inga förslag.

I delbetänkandet ingår en kunskapsöversikt av förutsättningarna och hindren för ett längre arbetsliv för äldre och en höjning av den faktiska pensionsåldern. Den visar att förutsättningarna för äldre att arbeta längre har successivt blivit allt bättre. Men samtidigt framgår att det finns åtskilliga hinder som behöver mötas med breda och ömsesidigt förstärkande åtgärder inom en rad olika system för att underlätta för äldre att arbeta längre.

Utredningen gör i delbetänkandet bedömningen att regelsystem och institutioner så långt möjligt behöver anpassas till de äldres förbättrade förutsättningar och deras växande intresse av att arbeta längre, oavsett när eller hur man vill ta ut sin allmänna pension och tjänstepension. Den viktigaste frågan för att höja den faktiska pensionsåldern och förlänga arbetslivet bedöms vara att försöka minska andelen äldre som lämnar arbetslivet relativt tidigt. I det fortsatta utredningsarbetet anger utredningen att hög prioritet ska ges de åtgärder som minskar tidiga utträden och pensioneringar.

#### *Prioriterade frågor i delbetänkandet*

Utredningen anger följande områden som prioriterade.

#### *Arbetsmiljö*

I det fortsatta arbetet bör övervägas inom vilka delar av arbetsmiljöområdet som det kan finnas behov av förstärkta insatser, inklusive bättre statistik över arbetsmiljöbrister. Vidare bör övervägas hur kunskapsuppbyggnaden kan förstärkas rörande sambanden mellan arbetsförhållanden, ohälsa och tidigt utträde från arbetslivet, särskilt vad gäller psykosociala arbetsmiljöproblem och kvinnors fortsatt relativt höga utträde från arbetsmarknaden via sjukersättning. De organisatoriska formerna för kunskapsutveckling behöver också övervägas.

*Diskriminering*

Utredningens bedömning i delbetänkandet är att s.k. ålderism hör till de viktigaste hindren för äldre att arbeta längre. Utredningen bedömer att den främsta vägen att motverka negativa attityder och diskriminering är åtgärder som bidrar till att öka andelen äldre på arbetsplatserna. I det fortsatta arbetet bör en dialog föras med ansvariga myndigheter och experter om behoven och förutsättningen för en effektivare lagstiftning mot åldersdiskriminering.

*Utbildning*

I det fortsatta arbetet bör bl.a. granskas behov av insatser för bättre arbetsförhållanden i syfte att stärka uthållig arbetshälsa under hela arbetslivet och ökade möjligheter till vidareutbildning för äldre.

Det bör utredas om det finns behovet av ytterligare åtgärder för att göra utbildning tillgänglig och ekonomiskt realistisk för äldre arbetstagare, inklusive frågan om eventuella kompetenskonton.

*Informationsinsatser*

Förslag bör prioriteras som kan bidra till att öka äldres kunskaper om fördelarna för deras ekonomiska standard resten av livet genom att arbeta längre och skjuta upp uttaget av pensionen.

*Arbetsmarknadens parter*

Utredningens bedömning i delbetänkandet är att bristande kunskaper om äldres förbättrade förutsättningar att arbeta längre bidrar till en negativ inställning hos många arbetsgivare till att anställa och behålla äldre arbetskraft. Behovet av fortsatta samtal med bl.a. parterna på arbetsmarknaden om hur man effektivare ska kunna sprida kunskaperna om äldres ökande arbetsförmåga bör övervägas.

*Tjänstepensionssystemet*

En viktig fråga är också om parterna kan ta ett ökat ansvar för att minska de hinder som finns för äldre att arbeta längre. I det fortsatta arbetet bör samtalet med de avtalande parterna fördjupas om förutsättningarna att anpassa reglerna för tjänstepensionerna och informationen om pensionerna för att underlätta ett längre arbetsliv.

*Det allmänna pensionssystemet och kringliggande system*

Även efter pensionsreformen finns det kvar en rad styrande och normerande åldersregler i det allmänna pensionssystemet. Dessa är exempelvis 65-årsgränsen för garantipension och 61-årsgränsen när man tidigast kan ta ut pension. Utredningen bedömer att dessa regler både formar pensioneringsnormer, styr besluten om pensionering och påverkar kringliggande system inklusive tjänstepensionerna. Förslag bör övervägas som innebär att de åldersrelaterade reglerna i det allmänna pensionssystemet kan anpassas till en ökande medellivslängd och pröva hur åldersregler i kringliggande system kan följdpassas till dessa justeringar. Vidare bör undersökas om det ekonomiska utbytet av att arbeta längre ytterligare kan förstärkas, i synnerhet för de grupper som har ett svagt ekonomiskt utbyte av att arbeta längre.

*Tillsyn och information*

Åtgärder bör övervägas för att förbättra tillsyn och information och förutsättningar för att staten kan gå före med förhandlingar som kan leda till bättre villkor för äldre som vill arbeta längre.

*Anställningsskydd*

Förslag bör övervägas för ändrade regler av 67-årsgränsen så att fler äldre ges utökade möjligheter att fortsätta sin anställning efter 67 år.

### *Uppdrag*

Uppdrag bör fortsättningsvis ges till forskare att sammanfatta kunskapsläget bl.a. från finsk forskning om hur regler och institutioner kan förändras för att minska de hinder som finns för ett längre arbetsliv och hur arbetet bättre kan anpassas till äldres förutsättningar.

Vidare bör uppdrag ges till forskare att sammanställa kunskaper kring äldres deltidsarbete och delpensioner samt diskutera under vilka förutsättningar ökade möjligheter till deltid kan vara en effektiv metod att öka antalet arbetade timmar bland den äldre arbetskraften.

### **2.3.2 Remissvaren**

Remissförfarandet omfattade 70 remissinstanser, 43 remissvar inkom. Remissyttrandena finns tillgängliga i Socialdepartementet (Dnr 2012/3111/SF).

En majoritet av remissinstanserna uttryckte sitt stöd för den inriktning av det fortsatta arbetet som beskrivits i delbetänkandet och de problem och frågor som aktualiserats. Det rådde dock delade meningar om vad som bör göras i syfte att fler ska stanna kvar i arbetslivet.

Ett stort antal remissinstanser framhöll att arbetsmiljön är viktig för att fler ska få möjlighet att arbeta längre. Det är viktigt att utveckla arbetet med att förebygga arbetsmiljöbesvär och det systematiska arbetsmiljöarbetet. Andra remissinstanser framhöll att utredningen inte kunnat visa att arbetsmiljön utgör ett avgörande hinder för ett längre arbetsliv.

Ett stort antal remissinstanser höll med om att åldersgränserna i olika transfereringssystem och lagstiftning bör vara synkroniserade.

Flera remissinstanser höll inte med utredningen om att tjänstepensionerna utgör ett viktigt hinder för ett längre arbetsliv. Flera av dem framhöll också att arbetsmarknadens parter som en del av den svenska modellen tecknar avtal som gäller på arbetsmarknaden och att staten inte bör intervensera i detta förfarande.

Flera remissinstanser höll med utredningen att anställningsskyddets utformning får effekten att många arbetsgivare säger upp samtliga anställda i samband med 67-årsdagen och att detta regelverk behöver ses över. De flesta remissinstanser var dock

negativa till att höja åldersgränsen 67 år för rätt att kvarstå i anställning.

Några remissinstanser framhöll i sina yttranden att utredningens analys vad gällde frågor om åldersdiskriminering var bristfällig och att det inte gav en rättvisande bild av svensk arbetsmarknad. Andra remissinstanser höll med utredningen om att åldersdiskrimineringen på arbetsmarknaden är utbredd.

## **2.4 Slutbetänkandet**

### **2.4.1 Vad ska och kan utredningens förslag omfatta?**

Förväntningarna på utredningens förslag är stora. Det följer av regeringens breda uppdrag och att ett mycket stort antal frågor väckts och tydliggjorts under utredningsarbetet.

Utredningens handlingsutrymme påverkas av EU-rättens ramar och internationella konventioner m.m. Vidare har utredningen att förhålla sig till andra utredningar som regeringen tillsatt (se avsnitt 2.5). Utredningens arbete berör ett omfattande antal regelverk och dess tillämpning.

Utredningen föreslår att flera pensionsrelaterade åldersgränser ska ändras och följa medellivslängdens utveckling i socialförsäkrings- och pensionssystemet samt i kringliggande system. Utredningen pekar också på behovet av att anpassa en del åldersgränser i angränsande regelsystem så att dessa följer utvecklingen. Utredningen har dock inte gjort någon fullständig inventering. Det kan därför finnas anledning att fortsätta detta arbete och se om åldersgränserna i fler regelsystem behöver anpassas till medellivslängdens utveckling.

Under arbetets gång har det framkommit några ytterligare frågeställningar, som utredningen analyserat. Utredningen har valt att redovisa dessa frågor i kapitel 4 Några grundläggande utgångspunkter.

Eftersom en del remissinstanser uttryckt att utredningen beträffande frågor om åldersdiskriminering var bristfällig har utredningen i det fortsatta arbetet utrett dessa frågor ytterligare. Utredningen har även med hjälp av experter, myndigheter, forskare och deltagare i referensgruppen genomfört en bred inventering av vilka förstärkningar och förbättringar som är önskvärda inom arbetsmiljöpolitiken. Utredningen har också låtit genomföra en kompletterande analys av arbetslivskarriärer och hur olika faktorer



som hälsa och arbetsförhållanden är kopplade till arbetsmarknadsutträde.

## **2.5 Viktiga statliga utredningar**

Ett antal statliga utredningar arbetar parallellt med Pensionsåldersutredningen. I det följande beskrivs några av dessa som har en nära koppling till utredningen och som utredningen fört dialog med.

### **2.5.1 Utredningen om aktiva åtgärder mot diskriminering**

En särskild utredare har i uppdrag att undersöka hur krav på aktiva åtgärder i diskrimineringslagen ska utformas och göras tydliga för att bli ett effektivare medel i arbetet med att förebygga diskriminering och uppnå lika rättigheter och möjligheter (dir. 2012:80). I uppdraget ingår även att förutsättningslöst ta ställning till och föreslå hur tillsynen av att regler om aktiva åtgärder följs ska bedrivas.

Eftersom denna utredning har i uppdrag att föreslå hur kraven på aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter ska bli mer effektiva avstår Pensionsåldersutredningen från att lämna några egna förslag i denna del. Pensionsåldersutredningens principiella inställning är dock att det kan finnas skäl att driva på utvecklingen genom att utreda om de aktiva åtgärderna i diskrimineringslagen även ska omfatta åldersdiskriminering.

### **2.5.2 Utredningen om översyn av regleringen av tjänstepension samt beskattning av livförsäkringsföretag**

En särskild utredare har i uppgift att kartlägga graden av konkurrensneutralitet i skattereglerna och de civilrättsliga reglerna för olika former av tjänstepensionssparande och föreslå hur reglerna kan göras mer neutrala (dir. 2012:22). Utredaren ska också göra en fullständig inventering av regler och praxis som gäller tjänstepension i syfte att identifiera i vilka avseenden regelsystemet är dels ofullständigt och oklart, dels onödigt betungande, samt

lämna förslag till förändringar av reglerna. Utredaren ska särskilt granska bestämmelserna i kap. 28 och 58 Inkomstskattelagen (IL).

Pensionsåldersutredningens förslag innebär att den rekommenderade uttagsåldern för pension följer medellivslängden. Det skulle vara önskvärt om denna ökade rörlighet även kunde återspeglas i skattereglerna. Pensionsåldersutredningen prövar inte närmare dessa frågor, men pekar i betänkandet ändå på att några bestämmelser i kap. 28 och 58 kap. IL som skulle kunna behöva anpassas.

### **2.5.3 Parlamentariska socialförsäkringsutredningen**

Med tanke på att Parlamentariska socialförsäkringsutredningen ser över de allmänna försäkringarna vid sjukdom och arbetslöshet för att överväga förändringar som ger hållbara försäkringar för framtiden (dir. 2010:48), har Pensionsåldersutredningen bedömt att det inte är lämpligt att göra någon mer utförligt bedömning av utvidgad rätt till SGI-skydd och arbetslöshetsersättning. Parlamentariska socialförsäkringsutredningen har även i uppdrag att utreda frågan om pensionens påverkan på arbetslöshetsersättningen (dir. 2012:90).

Pensionsåldersutredningen vill dock peka på att det behövs en större flexibilitet i reglerna som styr tidpunkten för pensionering så att det blir enklare för människor att förlänga arbetslivet. Det kan därför ifrågasättas om inte försäkrade som vill arbeta längre upp i åldrarna och som står till arbetsmarknadens förfogande borde omfattas av utvidgat SGI-skydd och rätt till arbetslöshetsersättning.

### **2.5.4 Arbetsgruppen för översyn av regler och tillämpning av bl.a. bilstöd och handikappersättning**

En arbetsgrupp inom Regeringskansliet har tillsatts för att göra en översyn av regler och tillämpning av flera förmåner för funktionshindrade (dnr S1202/9134/SF). Bland annat ska frågan om hur nuvarande regelverk för åldersgränser påverkar förutsättningarna att delta i arbetslivet även efter 65 år uppmärksammas. Förmånerna upplevs av både medborgare och ansvariga myndigheter som

omoderna och rättsosäkra och arbetsgruppen ska göra en genomgripande översyn.

Pensionsåldersutredningen lämnar inte några förslag som gäller dessa förmåner. Om fler ska kunna arbeta längre är det dock rimligt att utsträcka åldersgränserna så långt möjligt även inom detta område, inte minst på grund av rättviseskäl. I vart fall gäller det då förmånerna har stark koppling till övriga socialförsäkringsförmåner.

## 2.6 Essäer och underlagsrapporter

Pensionsåldersutredningen har inför arbetet med slutbetänkandet beställt ett antal essäer och rapporter som har redovisas i särskild ordning. I det följande sammanfattas kort slutsatserna i dessa underlag.

Gunnar Wetterberg konstaterar i sin essä *Åldern sitter i huvudet* att frågan om statens styrmedel ofta reduceras till lagar, skatter och bidrag i den politiska debatten. I många fall handlar det emellertid om att påverka människors beteenden. Hur kan man påverka detta ”vad vi själva vill”? I analyserna av pensionsåldern och utträdet ur arbetslivet är det en nyckelfråga. I essän granskas olika föreställningar, beteenden och värderingar som har betydelse för vid vilken tidpunkt människor väljer att lämna arbetslivet. Vissa människors pensionsbeteende kan påverkas genom konkreta åtgärder, andra genom att resonera och förklara, i hopp om att fler då ska fundera igenom hur de ska agera.

Juhani Ilmarinen skriver i sin essä *An essay on longer working life* att chefernas och arbetsledarnas inställning till äldres arbetsmiljö är central för att kunna åstadkomma det åldersmedvetna arbetsliv som så småningom kan leda till att fler arbetar längre. Han menar att en sådan kompetens kommer att bli en konkurrensfördel på framtidens arbetsmarknad. Företagshälsovården borde också utveckla kompetens inom så kallad ”Age management” i syfte att göra arbetsplatser mer anpassade till äldres behov och förutsättningar. Man bör arbeta med att utveckla ett åldersmedvetet arbetsförmågebegrepp.

Oskar Nordström Skans och Anders Forslund visar i sin essä *Kan man pensionera bort ungdomsarbetslösheten?* att varken ekonomisk teori eller empiri ger något stöd för den vanligt förekommande uppfattningen att äldre tränger ut yngre från arbets-

marknaden. Uppfattningen vilar på villfarelsen om en fast mängd arbete i en ekonomi. I själva verket förhåller det sig så att ju fler som arbetar desto större blir inkomsterna, och desto högre blir efterfrågan på företagets produkter och därmed deras efterfrågan på arbetskraft. Mängden arbetstillfällen bestäms i huvudsak av hur många som *kan* och *vill* arbeta. Ökade pensionsavgångar kan då i stället leda till att mängden arbete som blir utfört minskar.

Anna Hedborg och Ola Pettersson tar i sin essä *Arbetslinjen efter 65* upp frågor om hur parterna på arbetsmarknaden kan medverka till ett längre arbetsliv och vilka krav som bör ställas på politiken. Parterna behöver bl.a. anpassa omställnings- och tjänstepensionsavtal till ett längre arbetsliv och ompröva sin inställning till den äldre arbetskraften. Politiken behöver inriktas på att anpassa sjukersättning, sjukförsäkring m. fl. system till en höjd pensionsålder och utforma en arbetsmarknads- och utbildningspolitik som uppmuntrar till omställning.

Gabriella Sjögren Lindquist framhåller i sin underlagsrapport *Deltid och längre arbetsliv* att bättre möjligheter till deltid ofta anses kunna öka intresset att arbeta längre bland äldre. Utvärderingar av delpensionssystemen visar också att det är oklart om systemen bidrar till att öka antalet arbetade timmar i ekonomin och att kostnaderna för delpensioner till största delen kan vara en subvention till annars obetald fritid. Enligt genomgången av forskningen råder inte någon enighet om huruvida flexibla arbetstider bidrar till att öka antalet arbetade timmar bland äldre eller inte.

Michael Thålin undersöker arbetskarriärer och utträde från arbetsmarknaden med hjälp av Levnadsnivåundersökningarna i sin underlagsrapport *Arbetskarriärer och utträde från arbetsmarknaden*. Det handlar om hur problem i arbetsmiljön efterhand leder till att man går i pension tidigare. Preliminära resultat visar att tidig pensionering har ett starkt samband med hälsoproblem, ett samband som tycks ha förstärkts efter år 2000. Givet graden av ohälsa ser dock sambandet mellan upplevda arbetsmiljöproblem och tidig pensionering från arbetslivet ut att ha försvagats något.

Gabriella Sjögren Lindquist har i underlagsrapporten *Om effekter på arbetsutbud och pensionering av förändringar av pensionsåldern – en forskningsöversikt* gått igenom olika undersökningar av reformer i Australien, Norge, Portugal, Schweiz, USA och Österrike. Utvärderingarna pekar på att i länder som ändrat den normala pensionsåldern, eller åldern för tidigaste uttag av pension, så höjs

den genomsnittliga åldern för uttaget av ålderspension respektive andelen som stannar i arbetskraften med 20–50 procent av ändringen till följd av pensionsåldern. Erfarenheterna visar också att en viss överströmning till andra socialförsäkringar kan inträffa.

På utredningens uppdrag undersöker analytiker i Social- och Finansdepartementet hur ett längre arbetsliv givet sociala skillnader i dödlighet kan påverka pensionssystemet egenskaper. Slutrapporten redovisas i särskild ordning.

## 3 Bakgrund

I detta kapitel redovisas kortfattat relevanta nationella regler. Det gäller de pensionsrelaterade åldersgränserna i socialförsäkrings- och pensionssystemet, arbetsmiljöområdet, studiestödsområdet samt anställningsskyddsområdet. Dessutom redovisas regler vad gäller åldersdiskriminering. Vidare redovisas kortfattat relevanta internationella konventioner som Sverige har ratificerat och därmed åtagit sig att följa, vissa EU-rättsliga bestämmelser och relevant EU-rätt. Slutligen redovisas en del åtgärder för längre arbetsliv i andra länder.

Rätten till arbetslöshetsersättning regleras i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring, ALF samt i förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring och förordningen (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Reglerna redovisas i kapitel 16. Särskilda skatteregler gäller både för arbetsgivarens avsättningar för tjänstepension och för det privata pensionssparandet. Dessa bestämmelser beskrivs närmare i kapitel 17.

### 3.1 Arbetsmiljö

Arbetsmiljölagen (1977:1160) reglerar skyldigheter för arbetsgivare och andra skyddsansvariga om att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Det finns också regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare, till exempel regler om skyddsombudens verksamhet. Arbetsmiljölagen ger de yttre ramarna för vad som gäller för miljön på arbetet. Arbetsmiljöverket har regeringens uppdrag att närmare reglera vilka krav som ska ställas på arbetsmiljön genom att utfärda föreskrifter och allmänna råd i författningssamlingen (AFS). Det finns ett stort antal föreskrifter och allmänna råd som gäller en mängd olika aspekter av arbetsmiljön, som exempelvis maskiner, belastningsergonomi, byggnads- och

anläggningsarbete, buller och psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön. Föreskrifterna utarbetas i samråd med arbetsmarknadens parter.

Arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön och för att arbetet kan utföras utan risk för ohälsa eller olycksfall. Det är arbetsgivarens ansvar att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten och se till att verksamheten bedrivs på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall förebyggs och att arbetsmiljön är god. Skyddsombudet företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor arbetsmiljölagen ger dem befogenheter att exempelvis avbryta farligt arbete.

Arbetsmiljön omfattar alla faktorer och förhållanden i arbetet, inklusive tekniska, fysiska, arbetsorganisatoriska, sociala och arbetets innehåll.

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn av arbetsmiljön. Tillsyn genom inspektion syftar till att stärka arbetsplatsens egen förmåga att förebygga risker samtidigt som arbetsgivaren får besked om vad som behöver göras.

Urvalet av arbetsställen för inspektion görs utifrån flera olika utgångspunkter. Riskerna i arbetsmiljön ska anses vara betydande och besöken ska bedömas göra skillnad. Ett index baserat på nio poängsatta variabler utgör också ett urvalsverktyg. Variablerna består av statistikuppgifter om t.ex. anmälda arbetsskador och dödsolyckor, sjukfrånvaro osv. Specifika arbetsmiljöproblem uppmärksammas också genom särskilda tillsynskampanjer.

### 3.2 Åldersdiskriminering

Diskrimineringslagen (2008:567) har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder (1 kap. 1 §). Lagen är tvingande, vilket innebär att ett avtal som inskränker någons rättigheter eller skyldigheter enligt lagen är utan verkan i den delen.

Lagens första kapitel innehåller definitioner och inledande bestämmelser. I andra kapitlet finns bestämmelser om förbud mot diskriminering och repressalier. Frågor om aktiva åtgärder regleras i tredje kapitlet. Fjärde kapitlet behandlar tillsynen över lagens tillämpning och i femte kapitlet regleras frågor om ersättning och

ogiltighet. I sjätte kapitlet finns slutligen bestämmelser om rättsgången.

Diskrimineringslagen gäller arbetslivet i vid mening, utbildningsverksamhet, arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag, start eller bedrivande av näringsverksamhet, yrkesbehörighet, medlemskap i vissa organisationer, tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder, anordnande av allmän sammankomst och offentlig tillställning, hälso- och sjukvård, socialtjänsten, socialförsäkringen, arbetslöshetsförsäkringen, studiestöd, värn- och civilplikt samt i vissa avseenden för alla dem som har offentlig anställning.

Diskrimineringsförbuden på de skilda samhällsområdena är inte absoluta utan gäller i varierande utsträckning med skilda undantag. Det kan röra sig om specifika eller mer generellt utformade undantag för olika diskrimineringsgrunder.

Fr.o.m. den 1 januari 2013 har skyddet mot diskriminering på grund av ålder utvidgats till att omfatta fler samhällsområden. Diskriminering på grund av ålder är numera även förbjuden inom samhällsområdena varor, tjänster och bostäder, anordnande av allmän sammankomst och offentlig tillställning, hälso- och sjukvård, socialtjänsten, socialförsäkringen, arbetslöshetsförsäkringen, studiestöd, samt i vissa avseenden för alla dem som har offentlig anställning. Förbudet är försett med undantag genom att det inte hindrar tillämpning av bestämmelser i lag som föreskriver viss ålder. På samtliga områden utom offentlig anställning gäller dessutom ett generellt undantag för sådan särbehandling som har ett berättigat syfte om särbehandlingen är nödvändig och lämplig för att nå syftet.

Samtidigt som lagen trädde i kraft inrättades Diskrimineringsombudsmannen (DO). Enligt 4 kap. 1 § diskrimineringslagen ska DO utöva tillsyn över att lagen följs. Ombudsmannen ska i första hand försöka få dem som omfattas av lagen att frivilligt följa den. DO får dock, enligt 6 kap. 2 §, föra talan i domstol för en enskild som medger det. DO kan, med stöd av 4 kap. 4 §, i vissa situationer besluta om vitesföreläggande. Ytterligare bestämmelser om DO:s uppgifter finns i lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen.

Den som bryter mot diskrimineringslagen ska betala diskrimineringsersättning till den som drabbats av överträdelsen (5 kap. 1 §). Diskrimineringsersättningen ska både utgöra en ersättning för den kränkning som överträdelsen inneburit och verka avskräckande



mot diskriminering. En arbetsgivare kan också i vissa situationer bli ersättningsskyldig för den ekonomiska förlust som uppkommit på grund av överträdelsen av diskrimineringslagen.

### 3.3 Studiestöd

Regler om studiestöd finns i studiestödslagen (1999:1395). Studiemedel beviljas från och med 45 år och t.o.m. det kalenderår då den studerande fyller 54 år. En av grundprinciperna i studiemedelsystemet är att studielånen inte ska vara större än att de kan betalas tillbaka. Rätten att låna begränsas därför från 45 års ålder enligt en s.k. lånetrappa. Motivet till trappan är således att skuldsättningen för personer med kort återbetalningstid inte ska bli alltför hög. En hög skuld kombinerad med en kort återbetalningstid leder både till höga årliga belopp att betala för individen och till risker för att hela lånet inte betalas tillbaka. Subventionen i systemet ska ligga på tilldelningssidan och det ska vara lätt för den studerande att se vad han eller hon själv bekostar och vad samhället bidrar med. En nedtrappning av möjligheten att ta studielån sker för personer som är mellan 45 och 54 års ålder.

### 3.4 Det allmänna pensionssystemet

Den 1 januari 1999 infördes ett nytt ålderspensionssystem i Sverige. De inkomstrelaterade pensionsförmånerna är inkomstpension och premiepension. Grundskyddet utgörs av garanti-pensionen och tilläggsförmånerna bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd. Det nya pensionssystemet har fasats in successivt. Först de personer som är födda 1954 eller därefter får hela den inkomstrelaterade pensionen enligt de nya reglerna. Äldre åldersgrupper får delar av pensionen från det nya systemet och delar i form av tilläggs-pension enligt de tidigare gällande bestämmelserna.

### 3.4.1 Intjänande av inkomstpension

#### *Pensionsgrundande inkomster*

Inkomstpensionen baseras på hela livsinkomsten. Pensionsgrundande inkomst fastställs för en person för varje år under vilket han eller hon varit försäkrad och haft inkomst av anställning eller annat förvärvsarbete. Någon övre åldersgräns för möjligheten att tjäna in pensionsrätt finns inte. Pensionsrätt fastställs årligen och utgör 18,5 procent av pensionsunderlaget, varav 16 procentenheter grundar rätt till inkomstpension och 2,5 procentenheter fonderas i premiepensionssystemet. För år med små barn, studier, sjuk- och aktivitetsersättning samt allmän värnplikt beräknas så kallade pensionsgrundande belopp. Avgiften på dessa pensionsgrundande belopp betalas av staten.

#### *Pensionsgrundande belopp för barnår*

Pensionsgrundande belopp (PGB) för barnår kan tillgodoräknas en förälder under barnets fyra första levnadsår. De grundläggande villkoren för att en förälder ska kunna tillgodoräknas PGB för barnår är att

- föräldern har varit försäkrad och bosatt hela intjänandeåret i Sverige,
- barnet har varit bosatt i Sverige hela intjänandeåret,
- föräldern har fyllt högst 64 år under intjänandeåret samt
- föräldern har haft vårdnaden om barnet minst halva intjänandeåret och föräldern har bott tillsammans med barnet under minst halva intjänandeåret.

Om en förälder har avlidit får den andra föräldern i vissa fall överlåta rätten att tillgodoräknas PGB till en annan person. För att detta ska vara möjligt krävs att mottagen har haft nära relation både till överlåtaren och till barnet. Mottagarna får dessutom inte ha varit äldre än 64 år under intjänandeåret.

Pensionsrätt för barnår beräknas enligt tre olika alternativ. Den försäkrade tillgodoräknas det förmånligaste av dessa tre.

1. Det pensionsgrundande beloppet blir en utfyllnad upp till den inkomst den försäkrade hade året innan barnets födelse eller adoption.
2. Det pensionsgrundande beloppet blir en utfyllnad upp till en lön som motsvarar 75 procent av genomsnittsinkomsten för alla försäkrade som är 16–64 år.
3. Det pensionsgrundande beloppet ger ett fast tillägg som motsvarar ett inkomstbasbelopp.

#### *Övriga pensionsgrundande belopp*

PGB tillgodoräknas en försäkrad för varje månad den försäkrade har inkomstrelaterad sjuk- eller aktivitetsersättning. Vid beräkningen utgår man från den antagandeinkomst som ligger till grund för den inkomstrelaterade sjuk- eller aktivitetsersättningen. Antagandeinkomsten ska minskas med sju procent. Det pensionsgrundande beloppet är skillnaden mellan den minskade antagandeinkomsten och den inkomstrelaterade sjuk- eller aktivitetsersättningen.

PGB för plikttjänstgöring ska beräknas för varje dag den försäkrade tjänstgjort och fått dagersättning. Beloppet per dag ska motsvara hälften av genomsnittsinkomsten under intjänandeåret för försäkrade som var 16–64 år, delat med 365.

Studiebidrag berättigar till PGB. Det pensionsgrundande beloppet ska motsvara 138 procent av det studiebidrag som den studerande mottagit under året.

### **3.4.2 Uttag av inkomstpension**

Inkomstpension betalas ut efter ansökan från och med den månad den försäkrade fyller 61 år. Den som söker pension kan ansöka om att ta ut hela pensionen eller delar av den i valfritt antal fjärdedelar. En pensionstagare kan också obegränsat välja att öka eller minska uttagsnivån genom hela sitt pensionärliv. Ökningar och minskningar påverkar den framtida pensionen, genom att pensionen blir mindre eller större.

När inkomstpensionen ska beräknas utgår man från den pensionsbehållning som den pensionsberättigade har vid tidpunkten. Pensionsbehållningen grundas på de pensionsrätter som den

pensionsberättigade tjänat in. Pensionsbehållningen ska vara omräknad med hänsyn till tilldelade arvsvinster, indexering och avdrag för förvaltningskostnader.

För att få fram pensionens årsbelopp divideras pensionsbehållningen med ett delningstal. Detta innebär att den pensionsbehållning som en person tjänat in under sin förvärvsaktiva tid, ska fördelas på så många år som motsvarar den genomsnittligt återstående livslängd som gäller för personer i den pensionsberättigades ålder. Genom delningstalet tillgodosätts den pensionsberättigade även en viss framtida tillväxt och framtida arvsvinster.

Den årliga pensionen räknas automatiskt om med hänsyn till nya pensionsrätter.

Från det att inkomstpension börjar tas ut, indexeras den år för år genom att den följer de förvärvsarbetandes genomsnittliga inkomstutveckling minskat med den så kallade normen om 1,6 procentenheter. Inom ramen för pensionssystemet finns något som kallas balanseringen. Balanseringen begränsar indexeringen av pensionsrätter och utgående pensioner under perioder då pensionssystemets tillgångar understiger systemets samlade skulder.

### 3.4.3 Premiepension

Premiepensionen är en del av pensionen som var och en själv får placera i fonder. Den inbetalda avgiften – som utgör 2,5 procent av löner och andra skattepliktiga ersättningar – fonderas. Den enskilde kan själv välja kapitalförvaltare bland en stor mängd fonder. Drygt hälften av spararna har gjort aktiva val inom systemet. För den som har avstått från att välja fonder placeras medlen i premiesparfonden som förvaltas av Sjunde AP-fonden. Ett flertal förändringar av reglerna genomfördes 2010. Sjunde AP-fonden administrerar nu flera olika sparalternativ. Utöver generationsfonder finns även placeringsalternativ med olika riskprofil. När premiepensionen tas ut väljer man mellan traditionell livförsäkring och fondförsäkring.

### 3.4.4 Garantipension, bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd

Pensionssystemets grundskydd för personer med låg eller ingen inkomstrelaterad pension utgörs av garantipensionen samt tilläggsförmånerna bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd.

#### *Garantipension*

Syftet med garantipensionen är att ge en grundtrygghet till den som aldrig haft några inkomster. Garantipension betalas även som en utfyllnad till den som har en låg inkomstrelaterad pension. För full garantipension krävs att den försäkrade har minst 40 bosättningsår i Sverige mellan 16–64 år. För den försäkrad som har färre bosättningsår minskas garantipensionen med 1/40 för varje år som saknas. Garantipensionen kan betalas ut från och med den månad den försäkrade fyller 65 år.

Full garantipension (basnivån) är 1,9 prisbasbelopp för den som är gift och 2,13 prisbasbelopp för en ogift person (7 046 kronor respektive 7 899 kronor per månad år 2013). För den som helt saknar inkomstgrundad pension är den årliga garantipensionen lika med basnivån. För den som har tjänat in inkomstgrundad pension avtrappas basnivån i två steg, beroende på den inkomstgrundade pensionens storlek.

Om den årliga inkomstgrundade pensionen uppgår till högst 1,26 prisbasbelopp för den som är ogift och till 1,14 prisbasbelopp för den som är gift minskas garantipensionens basnivå med hela den inkomstgrundade pensionen. Avräkningen sker således till 100 procent, krona för krona. För den pensionstagare vars inkomstgrundade pension överstiger de nämnda beloppen gäller följande beräkningsregler.

- En ogift pensionstagare får en årlig garantipension som är skillnaden mellan 0,87 prisbasbelopp och 48 procent av den del av den inkomstgrundade pensionen som överstiger 1,26 prisbasbelopp.
- En gift pensionstagare får en årlig garantipension med ett belopp som är skillnaden mellan 0,76 prisbasbelopp och 48 procent av den del av den inkomstgrundade pensionen som överstiger 1,14 prisbasbelopp.

För en försäkrad som gör tidiga uttag av sin inkomstrelaterade ålderspension eller skjuter upp uttaget beräknas garantipensionen som om pensioner hade börjat lyftas den månad då den pensionsberättigade fyller 65 år.

### *Bostadstillägg*

Bostadstillägg (BT) är ett skattefritt inkomstprövat tillägg till ålderspensionen. Bostadstillägget kan betalas ut från och med att den försäkrade fyller 65 år. Bostadstilläggets storlek påverkas av bostadskostnaden och inkomsten. BT är maximalt 93 procent av bostadskostnaden per månad av den del som inte överstiger 5 000 kronor för den som är ogift och 2 500 kronor för den som är gift. Bostadskostnaden för var och en av makarna beräknas till hälften av deras sammanlagda bostadskostnad. För gifta ålderspensionärer ska ett belopp om 170 kronor läggas till bostadskostnaden och för ogifta ålderspensionärer ska ett belopp om 340 kronor läggas till bostadskostnaden.

Inkomster som påverkar storleken av BT beräknas i princip enligt skatterättsliga regler. Som inkomst räknas inkomst av tjänst, näringsverksamhet och kapital. Även vissa skattefria inkomster ingår i beräkningen av den bidragsgrundande inkomsten. Endast hälften av arbetsinkomsten beaktas. Tillägg görs för den förmögenhet som den sökande och hans eller hennes make äger.

När bostadstillägget beräknas görs det först ett avdrag från den bidragsgrundande inkomsten med ett fribelopp. Fribeloppet motsvarar de basnivåer som gäller för oavkortad garantipension. Inkomsten efter avdrag för fribeloppet kallas för reduceringsinkomst. Det maximala bostadstillägget minskas sedan med 62 procent av reduceringsinkomsten upp till ett prisbasbelopp och med 50 procent av den reduceringsinkomst som överstiger denna nivå.

Särskilt bostadstillägg (SBT) kan betalas ut till den som har bostadstillägg. SBT betalas ut i de fall där den sökandes inkomst, efter avdrag för skälig bostadskostnad, understiger skälig levnadsnivå. Inkomsterna beräknas efter avdrag för skatt.

*Äldreförsörjningsstöd*

Äldreförsörjningsstöd är en inkomstprövad förmån som i likhet med bostadstillägget är relaterad till den sökandes bostadskostnad och inkomst. Äldreförsörjningsstöd betalas ut om den sökandes inkomster, efter avdrag för skälig bostadskostnad, understiger skälig levnadsnivå. Bostadskostnaden och inkomsterna beräknas på ett liknande sätt som för särskilt bostadstillägg. Inkomsten för var och en av makarna utgör hälften av makarnas sammanlagda inkomster. Detsamma gäller för makarnas bostadskostnad. Äldreförsörjningsstöd kan betalas ut till den som är bosatt i Sverige och som har fyllt 65 år.

### **3.5 Övriga socialförsäkringar och ersättningar vid arbetslöshet**

I socialförsäkringarna ingår, förutom ålderspensioner, försäkringar och bidrag som betalas ut till barnfamiljer, till sjuka, till personer med funktionsnedsättning, efterlevande och till pensionärer. Efterlevandepensioner samt ålderspensioner och andra förmåner administreras och betalas ut av Pensionsmyndigheten. Övriga socialförsäkringar administreras och betalas ut av Försäkringskassan.

I socialförsäkringsbalken finns det närmare 80-tal regler där åldersfaktorn 60, 61, 64, 65, 67 och 70 förekommer. Exempelvis är tidpunkten när den försäkrade är berättigad till förmåner, försäkringstid ska beräknas eller under vilken tid som den försäkrade längst har rätt till en förmån enligt SFB är åldersrelaterad. Utredningen lämnar förslag och bedömningar i flera av dessa bestämmelser. De olika förmånerna beskrivs närmare i anslutning till detta i kapitel 15 och 16.

### **3.6 Anställningsskydd**

Enligt 33 § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) gäller att en arbetsgivare som vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning när arbetstagaren uppnår 67 år, ska ge arbetstagaren skriftligt besked om detta minst en månad i förväg. Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning, ska

arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren fått kännedom om beslutet om sjukersättning (33 § andra stycket LAS).

Enligt 33 § tredje stycket LAS har en arbetstagare som fyllt 67 år inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 och 25 a §§ samma lag. Arbetstagaren har således inte företrädesrätt när turordning ska bestämmas i samband med uppsägning enligt 22 § och inte heller möjlighet att åberopa den särskilda skyddsregeln för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga i 23 §. Vidare saknar dessa arbetstagare företrädesrätt till återanställning och till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 och 25 a §§.

Enligt 5 § LAS gäller att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas bland annat avseende tidsbegränsad anställning när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Enligt 2 § LAS anställningsskyddslagen får det genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation göras avvikelser från 33 §. Även bestämmelserna i 5, 22, 25 och 25 a §§ är dispositiva för parterna.

När arbetstagaren uppnår 67 års ålder har arbetsgivaren således rätt att utan uppsägning skriftligen meddela arbetstagaren att hon eller han ska lämna sin anställning. Om en arbetsgivare inte iakttar kravet på skriftlighet utan i stället lämnar en muntlig underrättelse, får underrättelsen ändå rättslig verkan för anställningens upphörande. Stadgandet har således i den delen endast karaktären av en ordningsföreskrift och arbetsgivaren kan således bli skyldig att betala skadestånd på grund av brott mot skriftlighetskravet. Om arbetsgivaren inte lämnar besked till arbetstagaren om att arbetsgivaren önskar att arbetstagaren ska lämna anställningen kvarstår arbetstagaren automatiskt i anställningen. Om arbetsgivaren därefter vill att arbetstagaren ska lämna anställningen gäller en månads uppsägningstid.

Vill arbetsgivaren å andra sidan att en arbetstagare ska sluta sin anställning tidigare än vid den tidpunkt då avgångsskyldighet föreligger, måste arbetsgivaren enligt vanliga regler vidta uppsägning.



### 3.7 Internationella överenskommelser, EU-rätten m.m.

#### 3.7.1 Pensionssystemet

Den europeiska normen för social trygghet regleras i den Europeiska boken om social trygghet och dess protokoll (1964). Sverige har förbundit sig att följa boken och dessa protokoll fullt ut. Boken utgör en minimistandard inom det sociala trygghetsområdet. I artiklarna 26–27 i boken anges närmare vad som gäller för ålderspension.

Enligt artikel 26 ska ålderspension utges vid en ålder som inte överstiger 65 år eller den högre ålder om antalet medborgare som uppnått den åldern representerar 10 procent av befolkningen under 65 år men över 15 år.

För att enskilda ska ha rätt att få ålderspension krävs det enligt artikel 27–29 att den enskilde har utfört förvärvsarbete under ett visst antal år. En reducerad ålderspension kan utbetalas till enskild som har ett mycket begränsat antal förvärvsaktiva år.

Det finns också en ILO-konvention och en ILO-rekommendation som rör pensionsförhållandena. Det är dels konvention (nr 128) om invaliditets-, ålders-, och efterlevandeförmåner, dels rekommendation (nr 162) om äldre arbetstagare. I konvention nr 128 i del III om åldersförmåner anges i artikel 15.2 att den föreskrivna åldersgränsen för rätt till pension inte får överstiga 65 år. Högre ålder får dock fastställas av behörig myndighet i enlighet med de särskilda grunder som anges i konventionen. I ILO-rekommendation nr 162 om äldre arbetstagare anges vidare i del IV punkten 21 att åtgärder i mån av möjlighet bör vidtas för att göra den ålder som kvalificerar för ålderspension flexibel. I punkten 29 rekommenderas att äldre arbetstagare som är arbetsdugliga bör kunna uppskjuta sina anspråk på åldersförmåner utöver den ålder, som normalt kvalificerar arbetstagare för sådana förmåner, i syfte exempelvis att uppfylla alla kvalifikationer för förmåner eller att förbättra sina förmåner med hänsyn till den högre ålder då förmånerna tas ut och i förekommande fall det ytterligare arbete som utförts eller de ytterligare avgifter som erlagts.

### 3.7.2 Mänskliga rättigheter och regler mot diskriminering m.m.

Principen om icke-diskriminering är central i Förenta Nationernas (FN) konventioner om mänskliga rättigheter. Den har sin utgångspunkt i den grundläggande principen om alla människors lika värde och rättigheter. Principen om icke-diskriminering, som utgör en grundbult i det internationella systemet med olika instrument till skydd för de mänskliga rättigheterna, kom första gången till uttryck i FN-stadgans första artikel. Därefter har den upprepats i en mer utvecklad form i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna från 1948. Den allmänna förklaringen är formellt sett en politisk deklaration. Den skapades ursprungligen inte som ett rättsligt bindande instrument, men stora delar av den anses med tiden ha blivit sedvanerättsligt bindande, däribland förbudet mot diskriminering. Det skydd för mänskliga rättigheter och principen om icke-diskriminering som kommer till uttryck i den allmänna förklaringen har sedermera utvecklats och förstärkts genom ett flertal bindande konventioner som också innehåller förbud mot diskriminering.

#### *Europakonventionen*

Den europeiska konventionen den 4 november 1950 om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen) ratificerades av Sverige 1952. Europakonventionen gäller som lag i Sverige sedan den 1 januari 1995 (lagen [1994:1219] om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna).

Enligt 2 kap. 19 § regeringsformen (RF) får lag eller annan föreskrift inte meddelas i strid med Sveriges åtaganden på grund av Europakonventionen.

Regler mot diskriminering i unionsrätten finns främst i olika direktiv som antagits med stöd av EU-fördraget. Det finns bl.a. ett direktiv som förbjuder åldersdiskriminering inom arbetslivet (rådets direktiv 2000/78/EG). Europeiska kommissionen lämnade i juli 2008 ett förslag till nytt direktiv som syftar till att genomföra principen om likabehandling även utanför arbetslivet (KOM[2008] 426 slutlig). Det framgår också direkt av fördraget (artikel 10 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt) att unionen vid

utformningen och genomförandet av sin politik och verksamhet ska söka bekämpa all slags diskriminering på grund av bl.a. ålder. EU-domstolen har slagit fast att en princip om förbud mot åldersdiskriminering är en allmän rättsprincip i unionsrätten.<sup>1</sup> Ett uttryckligt förbud mot åldersdiskriminering föreskrivs vidare i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (artikel 21.1).

EU-domstolen har vid flera tillfällen behandlat frågan om var gränsen mellan acceptabel och oacceptabel särbehandling på grund av ålder närmare ska dras när det gäller avgång i samband med pension. Avgångsskyldighet har i flera fall accepterats.<sup>2</sup> I fallet Ole Andersson, C-499708, ansågs dock förtida pension oproportionerligt ingripande för individen och därför utgöra åldersdiskriminering<sup>3</sup>. Under 2012 behandlade EU-domstolen den s.k. 67-årsregeln i 33 § lagen (1982:80) om anställningsskyddslagen. Målet gällde Posten Meddelande AB och en tidigare arbetstagare vars anställningsavtal upphörde när han fyllde 67 år. Arbetstagaren menade att 67-årsregeln, som inte tar hänsyn till vilken pension arbetstagaren har, innebär otillåten åldersdiskriminering. EU-domstolen konstaterade att 67-årsregeln utgör en särbehandling på grund av ålder, men att direktivet om likabehandling i arbetslivet inte ställer några hinder mot en sådan nationell regel som motiveras av ett berättigat mål som rör sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitik samt utgör ett lämpligt och nödvändigt sätt för att genomföra detta mål.

### 3.7.3 Arbetsrätt

#### *Europarådets sociala stadga*

I artikel 6 i Europarådets sociala stadga regleras den kollektiva förhandlingsrätten. Parterna åtar sig där att främja gemen samt samråd mellan arbetstagare och arbetsgivare samt att där så är nödvändigt

---

<sup>1</sup> Se bl.a. mål C-144/04, Werner Mangold mot Rüdinger Helm, [2005] ECCR 1-9981 och C-555/07, Seda Küçükdeveci mot Swedex GmbH. & Co. KG, [ECJ] 19 januari 2010.

<sup>2</sup> Se Palacios de la Villa v. Cortefiel Servicios SA, C-411/05, den 16 oktober 2007; Age Concern England v. Secretary of State för Business, enterprise and Regulatory Reform, C-388/07, den 5 mars 2009; rosenbaldt v. Oellerking Gebäudereinigungsges mbH, C-45/09, den 12 oktober 2010; Fuchs och Köhler v. Land Hessen, C-159/10 och C-160/10, den 21 juli 2011.

<sup>3</sup> Ole Andersson v. Region Syddanmark, 499/08, den 12 oktober 2010.

och lämpligt, främja ett förfarande med frivilliga förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter för att uppnå en reglering av arbetsvillkoren genom kollektivavtal. Huvudregeln när det gäller inskränkningar av de rättigheter som parterna åtnjuter enligt stadgan är att de endast kan ske med stöd av artikel G. I denna anges att förutom de inskränkningar och begränsningar som anges särskilt i vissa delar av stadgan kan inskränkningar göras av rättigheterna för sådana bestämmelser som anges i lag och som är nödvändiga i ett demokratiskt samhälle som garanti för andras fri- och rättigheter eller som skydd för samhällets intresse, den nationella säkerheten eller allmän hälsa eller moral.

#### *Internationella arbetsorganisationen (ILO)*

ILO-konventionen nr 168 behandlar främjande av sysselsättning och skydd vid arbetslöshet och ratificerades av Sverige 1990. Enligt artikel 6 i konventionen ska varje medlemsstat säkerställa lika behandling av alla skyddade personer utan diskriminering på grund av ras, hudfärg, kön, religion, politisk uppfattning, nationell härkomst, medborgarskap, etniskt eller socialt ursprung, funktionsnedsättning eller ålder. Bestämmelsen ska dock inte vara till hinder för att bl.a. vidta särskilda åtgärder som är avsedda att tillgodose specifika behov hos kategorier av personer som har särskilda problem på arbetsmarknaden, i synnerhet de sämst ställda grupperna.

#### **3.7.4 Särskilt om tre ILO-konventioner**

Av de ILO-konventioner som Sverige har ratificerat är det särskilt tre som är av betydelse för den kollektiva avtalsrätten. Det är 1948 års konvention om facklig föreningsfrihet och skydd för facklig organisationsrätt (nr 87), 1949 års konvention om tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten (nr 98) samt 1981 års konvention om främjande av kollektiva förhandlingar (nr 154). Av 1948 och 1949 års konventioner framgår bland annat att åtgärder ska vidtas för att säkerställa att organisations- och föreningsrätten respekteras. Dessutom anges att staterna ska agera för att uppmuntra och främja en full utveckling och användning av systemet för frivilliga förhand-

lingar mellan arbetsmarknadens parter i syfte att reglera villkor och förutsättningar för anställning genom kollektivavtal.

I 1981 års konvention slås bland annat fast att åtgärder ska vidtas i syfte att främja kollektiva förhandlingar. Syftet med dessa åtgärder ska vara att möjliggöra kollektiva förhandlingar inom de områden som täcks av konventionen. Syftet ska också vara att successivt utsträcka kollektiva förhandlingar till de frågor som räknas upp i konventionen som exempelvis att bestämma arbetsvillkor och anställningsvillkor.

### 3.7.5 Åtgärder för längre arbetsliv i andra länder

Utredningens sammanställning av den internationella utvecklingen i delbetänkandet och i underlagsrapporter har visat att allt fler länder höjer pensionsåldern i sina allmänna system. Olika länder har dock valt skilda tekniska lösningar. De olika reformernas tekniska lösningar har utgjort ett värdefullt underlag för utredningens förslag.

Flera länder genomför även olika program för att anpassa arbetslivet till den demografiska utvecklingen genom att stimulera och stödja ett längre arbetsliv för äldre. Ofta sker detta i samarbete mellan staten, parterna på arbetsmarknaden och företag och arbetsgivare. Utredningen har inte haft möjlighet att genomföra någon bred inventering, men noterar dock att program som kan vara intressanta för Sverige genomförs i bl.a. Norge, Finland och i Europeiska unionen.

I Norge nåddes en trepartsöverenskommelse år 2001 om ett ”Inkluderande Arbetsliv” (IA-avtalet) som bl.a. innebär att arbetsmarknadens parter ska medverka till att reducera antalet personer som går i sjukersättning. Företagens HR-ansvariga är numera mer medvetna om behovet av policy och åtgärder för att underlätta för äldre att stanna kvar i arbetet. Lokala IA-avtal har tecknats för hälften av alla anställda i Norge. Nio av tio av dessa arbetsgivare har fastställt seniorpolitiska riktlinjer för att minska tidiga utträden från arbetslivet. Genom information, bloggar och forskning sprids kunskaper om politiken och programmen. Ett särskilt Centrum för Seniorpolitik (CSP) har inrättats som arbetar med att stimulera och utveckla policy och insatser på arbetsplatserna. CSP samordnar och bidrar till samarbete med myndigheter, arbetsmarknadens parter,

företag och branschorganisationer. Dessutom initierar och stödjer CSP forskning och utveckling inom området.

I en utvärdering har forskarna studerat risken för tidig pension bland personer i åldern 62 år under 2001–2007 i företag med eller utan särskilda seniorpolitiska åtgärder, när man kontrollerar för skillnader i olika faktorer bland individer och företag.<sup>4</sup> Det handlar oftast om åtgärder som reducerad arbetstid, ökad ledighet, ekonomiska stimulanser osv., som erbjuds alla äldre anställda från 62 års ålder. Resultaten visar att ett arbete hos en arbetsgivare med särskild seniorpolicy inte minskar risken för tidigt utträde genom avtalspension eller förtidspension på grund av nedsatt arbetsförmåga.

I Finland inleddes ett omfattande program för äldre i arbetslivet redan på 1980-talet.<sup>5</sup> Det inleddes med undersökningar av hur arbetsförmågan utvecklas när man blir äldre bland arbetstagare i olika yrkesgrupper och sektorer. Arbetsmarknadens parter kom 1989 överens om att de har ett gemensamt mål att vårda och stärka arbetstagarnas arbetsförmåga. Ett nytt program, FinnAge, utvecklades av det finska Arbetshälsoinstitutet, som provades i praktisk verksamhet till 1996. Efter hand blev också regeringen intresserad av åldrandet och arbetsmarknaden, vilket ledde fram till en ny bred satsning, FINPAW, med olika insatser för att bevara och utveckla de äldres arbetsförmåga. Programmet innehöll 40 olika åtgärder, bl.a. insatser för att göra medborgarna och arbetsgivarna medvetna om att arbetskraften åldras och hur arbetslivet kan anpassas. Detta första nationella program för äldre arbetstagare bedrevs 1998–2002. Olika utvärderingar har visat att programmen haft betydande positiva effekter på de äldres arbetsförmåga och attityderna till äldre arbetskraft.

Även inom EU bedrivs ett omfattande arbete för att stödja ett längre arbetsliv. Många pensionssystem i EU behöver justeras på något sätt så att de kan ge människor tillräckliga och långsiktiga pensioner. Det framhålls i kommissionens årliga tillväxtöversikt 2011 och avspeglas i de landspecifika rekommendationerna om pensioner till de flesta medlemsländer. I kommissionens tillväxtöversikt 2012 betonas att omfattande pensionsreformer behöver få stöd i syftet att skapa förutsättningar för ett långt arbetsliv. Till

---

<sup>4</sup> Tove Midtsundstad, Åsmund Hermansen, Roy A. Nielsen, *Nordic Journal of Working Life Studies: Effects of Companies' Initiatives to Reduce Early Retirement Among Older Workers*.

<sup>5</sup> Juhani Ilmarinen (2013): *An essay on longer working life*.

stöd för detta har i EU utarbetats Europa 2020-strategin som innebär en närmare samordning mellan medlemsstaternas nationella politik inom ramen för den europeiska planeringsterminen. Vidare har EU-kommissionen 2012 i Vitboken *En agenda för tillräckliga, trygga och långsiktigt bärkraftiga pensioner* presenterat en uppsättning initiativ som bör tas på EU-nivå för att stödja de nationella pensionsreformerna.

Stora företag i Europa och i USA bedriver självständiga projekt för att anpassa arbetsförhållandena till en äldre arbetskraft. I en rapport från Framtidskommissionen visas att en rad företag i bl.a. Tyskland, Frankrike, Storbritannien, Polen och Finland genomför olika åldersrelaterade arbetsmiljöanpassningar<sup>6</sup>. Det handlar bl.a. om åtgärder när det gäller den fysiska arbetsmiljön, ledarskapet, flexibla arbetstider, utbildning, förebyggande hälsovård m.m. Det finns tecken på att svenska företag hittills har gjort för lite för att klara anpassningen till den åldrande befolkningen. En enkät som Företagarna har gjort bland ett urval av sina medlemmar visar att de flesta av dessa inte har vidtagit några åtgärder för att anpassa sig till den åldrande befolkningen.

---

<sup>6</sup> Mårten Blix: Framtidens välfärd och den åldrande befolkningen. Framtidskommissionen 2013.

## 4 Några grundläggande utgångspunkter

### 4.1 Inledning

I delbetänkandet gjordes en omfattande analys av de pensionsrelaterade åldersgränserna samt de hinder och möjligheter som finns för ett längre arbetsliv. Slutsatsen var att fler behöver arbeta längre och att åtgärder behöver vidtas för att motverka hinder för detta på många olika områden. Remissvaren och därefter följande diskussioner med experter, arbetsmarknadens parter m.fl. har föranlett utredningen att analysera en del frågor ytterligare. I det följande redovisas några väsentliga frågor som diskuterats och utredningens ställningstaganden.

### 4.2 Begreppet äldre

Vem som ska betraktas som äldre förändras i takt med att medellivslängden ökar. Undersökningar pekar på att den övre gränsen för begreppet medelålders i vanligt språkbruk närmar sig 65 år. Däröver anses man vara äldre. Begreppet senior har med tiden också kommit att bli närbesläktat med ordet äldre. Utredningen överväger olika åtgärder som kommer att beröra personer som är 50 år och däröver. Det finns ord som de flesta associerar med denna åldersgrupp. Utredningen har prövat om det är dags att benämna 50 + medelålders, för att anpassa språket till utvecklingen i samhället. Även det kan dock leda till tolkningsproblem, eftersom det finns personer i 75 års åldern och däröver som i dag fortsätter att arbeta. Utredningen har således inte kunnat finna något bättre alternativ till begreppet äldre, utan använder det i betänkandet.



### 4.3 Utvecklingen är inte uthållig – åtgärder behövs

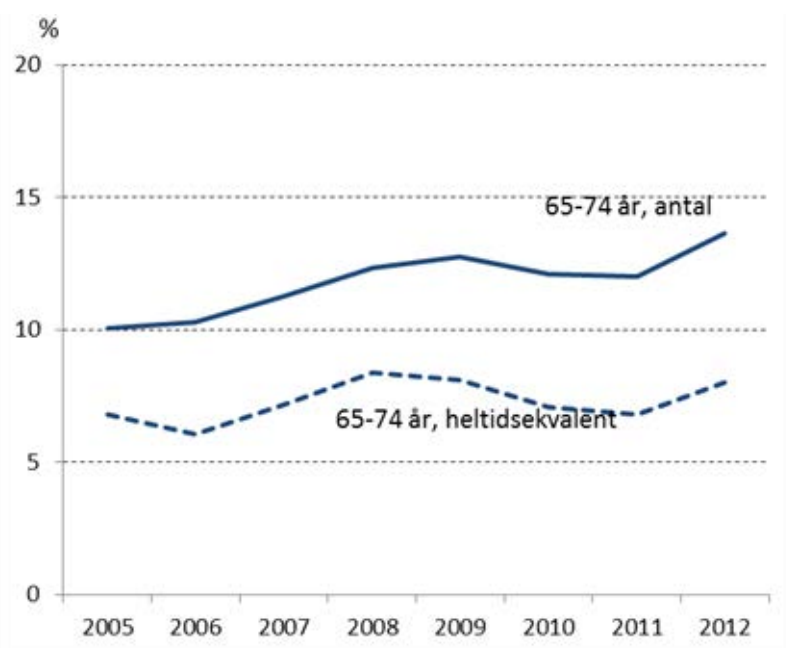
*Samhället måste bli bättre på att ta vara på äldre medarbetare för att klara generationsväxlingen och förebygga brist på arbetskraft.*

Sverige står i likhet med de flesta utvecklade länder inför stora utmaningar till följd av en åldrande befolkning och en antalsmässigt stagnerande arbetskraft. Befolkningens sammansättning förändras och detta kommer att medföra behov av anpassningar på de flesta områden i samhället. Den positiva utvecklingen att vi lever längre innebär vid oförändrat pensioneringsmönster att de som är sysselsatta måste försörja ett ökande antal äldre som lämnat arbetsmarknaden, och dessutom allt fler äldre med omfattande vård- och omsorgsbehov.

Dessa utmaningar har varit kända en längre tid. En rad reformer har därför genomförts som bidrar till ett ökat arbetsutbud, som pensionsreformen, jobbskatteavdraget, nedsatta socialavgifter för äldre, reformerna i sjuk- och arbetslöshetsförsäkringen osv. Det finns vissa positiva tendenser när det gäller de äldres sysselsättningsgrad och utträdesålder. Andelen sysselsatta i åldern 55–64 år har stigit från 62 procent 1987 till 71 procent 2012. Nya beräkningar från Pensionsmyndigheten visar att utträdesåldern, som mäts med hjälp av SCB:s arbetskraftsundersökningar, har ökat med cirka 1,3 år sedan 1994.

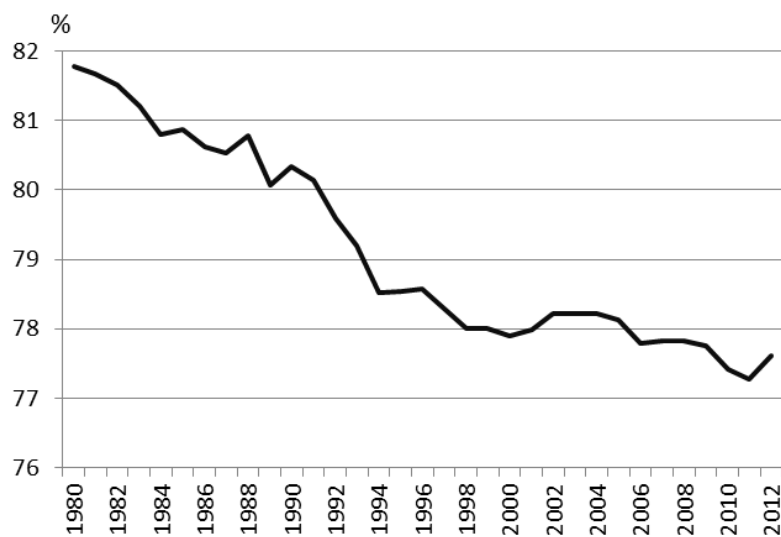
Utredningens bedömning är dock att förbättringarna inte är tillräckliga. Trots att vi lever längre arbetar vi inte längre visar utredningens kartläggning i delbetänkandet. Räknat i heltidsekvivalenter har sysselsättningen bland personer 65 år och äldre inte ökat sedan 2008 (diagram 4.1). Utträdesåldern ökar bara långsamt och hänger inte med ökningen i medellivslängden (diagram 4.2).

Diagram 4.1 Arbetskraftsdeltagande bland personer 65 år och äldre i procent av befolkningen 2005– 2012, heltidsekvivalenter



Källa: Pensionsmyndigheten och egna beräkningar.

Diagram 4.2 Kvoten mellan faktisk utträdesålder och förväntad medellivslängd 1980– 2012

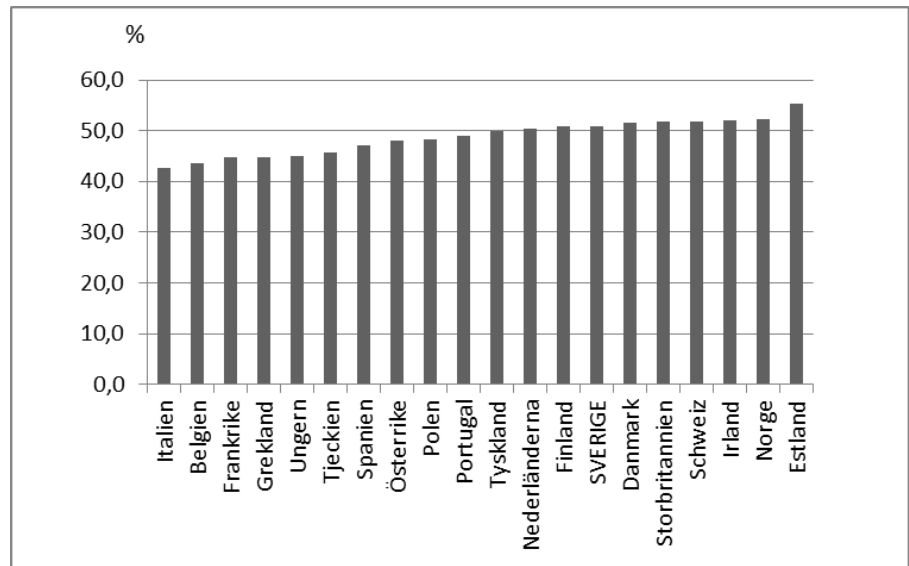


Källa: Pensionsmyndigheten och egna beräkningar.

Sedan årtionden ligger den genomsnittliga åldern då ålderspension tas ut (medelpensionsåldern) ganska konstant kring 65 år. Andelen personer som tar ut sin allmänna pension före 65 år har mer än fördubblats på kort tid. Cirka 10 procent av personer födda 1938 tog ut sin allmänna ålderspension före 65 års ålder. Bland personer födda 1947 var motsvarande andel 24,6 procent. Det är fortfarande många som lämnar arbetslivet tidigt genom de avtalade tjänstepensionerna eller med s.k. avgångspensioner. Det var cirka 13 procent av 64-åringarna som 2009 hade tjänstepension som huvudsaklig försörjning.

Utredningens analyser av inträdes- och utträdesålder visar att vi arbetar en allt mindre del av våra liv sett i förhållande till medellivslängden. Sverige har en relativt hög sysselsättning bland äldre jämfört med andra likartade länder. Beräknar man emellertid arbetslivets längd i olika länder med hjälp av inträdes- och utträdesålder i förhållande till återstående medellivslängd vid födelsen har dock Sverige en ganska genomsnittlig relativ arbetlivslängd (diagram 4.3).

**Diagram 4.3** Arbetlivets längd i procent av medellivslängd för vissa OECD-länder



Källa: Pensionsmyndigheten och egna beräkningar.

Sysselsättningens utveckling beror av många förhållanden exempelvis på den aktuella konjunkturutvecklingen, lönebildningen, egenskaper i olika skatte- och bidragssystem osv. Det kan inte uteslutas att den svaga sysselsättningsutvecklingen för äldre under det senaste decenniet delvis beror på sådana faktorer. Särskilt finanskrisen kan antas ha en negativ effekt på efterfrågan på arbetskraft. Effekterna har utvärderats och redovisats i budgetpropositionen för 2009 (prop. 2008/09:1). Äldre som blir arbetslösa under kriser brukar som regel ha sämst förutsättningar att komma tillbaka till arbeten. Under den senaste krisen klarade sig de äldre dock relativt bra.

Utredningen bedömer att den svaga sysselsättningsutvecklingen och det oförändrade pensioneringsmönstret till betydande del beror på olika hinder för de som vill och kan fortsätta att arbeta längre upp i åldrarna eller till och med ett helt arbetsliv.

Denna utveckling är inte långsiktigt hållbar. Det är en bedömning som delas av de flesta experter, forskare, parter på arbetsmarknaden, myndigheter och intresseorganisationer. När vi lever längre måste vi också arbeta längre, annars blir försörjningsbördan efter hand omöjlig för dem som arbetar. Om de flesta fortsätter att lämna arbetslivet tidigt och ta ut pension är det uppenbart att det successivt leder till minskade pensionsnivåer. Detta kan undergräva förtroendet för det allmänna pensionssystemet och leda till krav på höjda pensionsavgifter.

Ett längre arbetsliv behövs också för att bidra till en uthållig finansiering av välfärden. Samhället måste bli bättre på att ta vara på äldre anställda för att klara generationsväxlingen och förebygga en brist på arbetskraft.

#### 4.4 Synen på äldre arbetstagare är otidsenlig

*Det är hög tid att systematiskt ompröva tidiga pensioner för den äldre arbetskraften och ersätta dessa pensioner med ekonomiskt och aktivt stöd till omställning.*

Åldersreglerna i lagstiftningen och i de avtalade tjänstepensionerna speglar enligt utredningens bedömning en otidsenlig syn på äldre arbetstagare som inte stämmer med det kunskap som vi har i dag. Detta gäller även attityderna till den äldre arbetskraften, som ofta är negativ enligt enkätsvar från arbetsgivare och fackföreningar,

vilket redovisats i delbetänkandet. Forskningen visar entydigt att äldre blir allt friskare, smartare och mer välutbildade. Både den faktiska sysselsättningen och enkäter till äldre pekar tydligt på att allt fler äldre både kan och vill arbeta längre. Åldersregler, värderingar och attityder i samhället har inte hängtt med i denna förändring.

Äldres växande arbetsförmåga är enligt alla långsiktiga kalkyler och bedömningar en kritisk resurs för att bidra till en uthållig finansiering av välfärden och till ett fungerande generationsskifte på många arbetsplatser samt för att förbättra pensionssystemets finansiella balans.

Trots detta anses fortfarande i breda kretsar en tidig pensionering, eller senast vid 65 år, vara högsta möjliga välfärd. Denna välfärdsambition för äldre kontrasterar mot hur samhället ser på arbete för personer i "förvärvsaktiv ålder". Arbetslinjen bygger på både forskning och erfarenhet att arbetet betyder så mycket mer än pengar och ekonomisk tillväxt. Ett meningsfullt arbete är viktigt för individens självbestämmande, för vår upplevelse av livskvalitet och delaktighet. Att ha ett arbete handlar inte bara om att klara sin försörjning, utan handlar lika mycket om att kunna känna trygghet och vara en del av en gemenskap.

Frågan är dock om arbetets betydelse upphör runt 65 år. Det finns relativt omfattande forskning som visar att personer som förlorar sina jobb och blir arbetslösa en längre tid ofta får en försämrad livskvalitet. Hälsan påverkas negativt, de sociala aktiviteterna minskar, många försämrar sin livsstil vad gäller exempelvis alkoholkonsumtion, rökning, fysisk aktivitet osv.

För hundra år sedan när ålderspensionen infördes gav pensionen tveklöst högre välfärd. De som blev gamla var ofta utslitna och orkeslösa och kunde inte fortsätta att arbeta. I dag är situationen till stor del annorlunda. Allt fler friska och välutbildade äldre kan och vill fortsätta att arbeta längre. Utredningens genomgång av senare års forskning som redovisas i delbetänkandet, om än inte fullständig, indikerar att sambanden mellan ålderspensionering och ökad välfärd är långtifrån entydiga. I ju högre grad studierna utformas för att söka fastställa orsakssamband, desto mindre tydligt är det att pensioneringen i genomsnitt höjer de äldres livskvalitet. Skillnaderna är dock påtagliga mellan olika grupper. Fortfarande ger pensioneringen välfärd för dem som är utslitna och som har nedsatt arbetsförmåga efter ett långt arbetsliv. Många andra som vill och kan fortsätta att arbeta längre upplever att de har små möjligheter att

fortsätta att arbeta och pensioneringen kan då upplevas som ett utanförskap.

Dessutom klargör utredningens underlagsrapporter och experternas bedömningar att biologisk ålder, upp till en ganska hög ålder, inte är en användbar mätare på fysisk, psykisk och social förmåga. Skillnaderna mellan individers förmåga ökar med åldern. De åldersgränser som i dag används som vägledning för när man typiskt sett kan anse det rimligt och lämpligt att lämna arbetslivet är enligt utredningens bedömning inte uppdaterade. Om dessa regler inte anpassas till de personer som vill och kan arbeta längre upp i åldrarna eller ett helt yrkesliv kan åldersgränserna så småningom komma att betraktas som en form av diskriminering.

Arbetets innehåll och karaktär förändras över tiden. Så sent som på 1950- och 1960-talen dominerades arbetslivet av fysiskt krävande arbeten som ställde krav endast på lägre utbildning. Arbetsmiljön var ofta farlig och åtskilliga skadades eller dödades i arbetet. Andra blev utslitna i förtid. Skillnaderna mot dagens förhållanden är stora. I dag har maskiner och teknik i allt högre grad tagit över tunga och farliga arbetsuppgifter. Strukturförändringarna innebär att allt fler arbetar i tjänstesektorn. De flesta arbeten i dag kräver också god utbildning. Arbetsmiljön har förbättrats, inom många yrken och branscher på ett närmast dramatiskt sätt. För allt fler medborgare kan antas att arbetets nyttovärde har förändras, från något negativt och enahanda till något som ger ett utbyte utöver lönen. De allmänna och avtalade pensionerna har emellertid inte anpassats till dessa stora förändringar.

Tidiga pensioneringar kan betraktas som en historisk kvarleva som innebär ett slöseri med humankapital. För inte så länge sedan användes den dåvarande förtidspensioneringen för att lösa olika samhällsproblem som exempelvis arbetslöshet och omstruktureringar i arbetslivet i stället för bristande försörjningsförmåga på grund av sjukdom. De flesta torde i dag inse att detta inte bidrog till en höjd välfärd i samhället. Fortfarande förekommer det att politiskt förtroendevalda och chefer i näringslivet får livsvariga pensioner efter några års tjänstgöring. Få anser numera att detta är rimligt. Det bedrivs ett framgångsrikt arbete inom bl.a. Trygghetsrådet och Trygghetsstiftelsen för att hjälpa äldre som förlorat sin anställning att få ett nytt arbete. Inom socialförsäkringen och arbetsmarknadspolitiken inriktas arbetet också på att erbjuda omställning i syfte att få ett nytt arbete. Även parterna på arbetsmarknaden

arbetar med att utveckla och förstärka möjligheterna till omställning.

Mot den bakgrunden förefaller det otidsenligt att så många fortfarande anser att det är godtagbart att välutbildade och friska personer i 60-årsåldern permanent lämnar arbetsmarknaden med allmän pension, tjänstepension eller avgångspension. Ofta erbjuds pension med fördelaktiga villkor som gör det svårt för den enskilde att välja att fortsätta att arbeta.

#### OFRIVILLIG PENSIONERING

Det mesta av debatten och forskningen om pensionering utgår från att pensionsbeslutet är frivilligt och bygger på den enskildes bedömning av löner, pensioner, förmögenhet, hälsoförhållanden m.m. I många länder diskuteras emellertid numera i vilken grad det förekommer tvångspensionering eller ofrivillig pensionering som beror på anställnings- och pensionsavtal, attityder bland arbetsgivare, svag efterfrågan på äldre arbetskraft osv. Inte minst i USA finns det forskare som jämför ofrivillig pensionering med arbetslöshet, både vad gäller hur utträdet uppstår och vilka effekterna blir för den enskilde. Det finns t.o.m. forskning som pekar på att pensionering leder till positiva effekter på livskvaliteten endast om pensioneringen uppfattas som frivillig.

En stor undersökning av pensionärer i 19 industriländer visade att mer än hälften av alla pensionärer i bl.a. Tyskland och Portugal uppgav att man inte gick i pension frivilligt<sup>1</sup>. Det gäller även i flera länder i östra Europa – och i Sverige. I Sverige uppgav mer än en tredjedel att pensioneringen var ofrivillig. Låga andelar redovisas för bl.a. USA, Danmark och Norge.

Ofrivillig pensionering var vanlig i länder med hög arbetslöshet och där man har en stark anställningstrygghet. Generösa socialförsäkringar gör det enklare för arbetsgivarna att anpassa arbetskraften till den ekonomiska utvecklingen.

Andra studier i USA pekar på att cirka 30 procent av pensionärerna uppfattar att pensionsbeslutet var ofrivilligt.<sup>2</sup> Orsakerna anges ofta vara nedsatt arbetsförmåga eller arbetslöshet.

Mikael Nordenmark och Mikael Stattin har undersökt hur äldres tillfredsställelse med livet påverkas av pensionering.<sup>3</sup> Deras resultat

<sup>1</sup> David Dorn, Alfonso Sousa-Poza, IZA (2007): 'Voluntary' and 'Involuntary' Early Retirement: An International Analysis.

<sup>2</sup> Marie-Eve Lachance, Jason S. Seligman (2009): Involuntary Retirements: Prevalence, Causes, and Impacts.

pekar på att ofrivillig pensionering har en starkt negativ effekt på mäns tillfredsställelse efter pensioneringen.

Många utländska studier av ofrivillig pensionering handlar om förtidspensionering, ofta delvis beroende av nedsatt arbetsförmåga. Det finns såvitt känt inga systematiska undersökningar som visar hur vanligt det är att övergången till ålderspension i Sverige uppfattas som ofrivillig, exempelvis på grund av nedsatt arbetsförmåga, avtal om anställning och tjänstepension, negativa attityder osv.

Vad som är frivilligt respektive ofrivilligt är dock svårt att veta, arbetstagaren och arbetsgivaren kan ha olika syn. Det finns dock en rad indikationer på att ofrivillig ålderspensionering kan vara ganska vanlig och att den kanske ökar. En undersökning från försäkringsbolaget AMF visar att andelen pensionärer som hade velat jobba längre har ökat de senaste åren till 19 procent i dag mot 16 procent 2010. I den enkät som Pensionsmyndigheten genomfört i samarbete med utredningen framgår att av ålderspensionärerna 61–70 år som inte arbetar skulle en femtedel egentligen vilja arbeta. Andelen som önskar gå i pension senare än 65 års ålder har fördubblats på tio år. Cirka 25–40 procent av pensionärerna säger att de gärna skulle ha arbetat längre om attityderna mot äldre var mindre negativa. Seniorbarometern som genomförs av Skandia visar att 310 000 svenskar planerar att pensionera sig de närmsta fem åren. Men nära 70 000 av dem gör det mot sin vilja. Två nya undersökningar från Linneuniversitetet respektive IFAU pekar på att åldersdiskriminering kan vara ganska utbredd.

Även den faktiska utvecklingen av de äldres sysselsättning pekar på att äldre i växande omfattning inte kan fortsätta att arbeta i den omfattning de egentligen önskar. Allt fler äldre är i dag friska och välutbildade och skulle gärna arbeta längre. Trots vissa positiva tendenser har sysselsättningen bland 65 + inte ökat alls sedan 2005 räknat i heltidsekvivalenter. Den svenska sysselsättningsgraden närmast före 65 års ålder är praktiskt taget högst i världen, men den är låg efter 65 års ålder. Dessa olika data tyder på att det finns avsevärda hinder för ett längre arbetsliv.

<sup>3</sup> Mikael Nordenmark och Mikael Stattin: Psychosocial wellbeing and reasons for retirement in Sweden. Ageing and Society 2009.



## 4.5 Myten att äldre tränger ut unga från arbetsmarknaden

*Myten att äldre tränger ut unga från arbetsmarknaden är fortfarande ett av de allvarligaste hindren för ett längre arbetsliv. Motiveringar till regler eller avtal som ställer en åldersgrupp mot en annan på arbetsmarknaden bör utmönstras.*

Det finns fortfarande, även bland i övrigt bildade personer, en utbredd och cementserad föreställning att äldre bör ge plats till ungdomar på arbetsmarknaden, bl.a. för att minska ungdomsarbetslösheten.<sup>4</sup> Många försvarar de generösa villkoren för tidig pension i de avtalade tjänstepensionerna med önskan att ge unga arbetslösa en chans.

Pensionsmyndighetens enkät som redovisas i delbetänkandet tyder på att denna föreställning är vanlig både bland arbetsgivare och fackliga representanter. Cirka 25 procent av fackliga representanter och 15 procent av arbetsgivare anser att äldre borde gå i pension tidigare för att lämna plats för yngre.

Ekonomer anser i allmänhet att detta är en seglivad myt. I utredningens delbetänkande finns bl.a. diagram 10.13 från OECD som illustrerar sambandet mellan andelen sysselsatta unga (15–24 år) och äldre (55–64 år). Diagrammet visar att det finns ett positivt samband mellan äldres och ungas sysselsättningsnivå. I länder med en hög sysselsättning bland äldre är också sysselsättningen hög bland ungdomar.

Som nämnts har forskare vid IFAU på utredningens uppdrag undersökt om man kan pensionera bort ungdomsarbetslösheten. De visar i sin analys att ökningar av den arbetsföra befolkningen leder till ett ökat antal arbetstillfällen men lämnar den relativa arbetslösheten oförändrad. Mönstren tyder inte på att en höjd pensionsålder skulle försvåra ungdomars möjligheter att ta sig in på arbetsmarknaden.

Slutsatserna får stöd i en ny studie från USA.<sup>5</sup> Studien mäter arbetskraftsdeltagande, sysselsättning och arbetslöshet, arbetade timmar och lönenivå. Studien ger inga belägg för att ökad syssel-

<sup>4</sup> Bilden av att äldre står i vägen för yngre fick det slående namnet "Jätteproppen Orvar" av Expressen-journalisten Maria Hörnfeldt i TV-programmet *Ärligt talat* 1984: "Dom är så många, dom sitter som en slags enda stor jättepropp Orvar i hålet och hindrar all utveckling".

<sup>5</sup> Alicia H. Munnell and April Yanyuan Wu, CRR, 2012. Will Delayed Retirement by the Baby Boomers Lead to Higher Unemployment Among Younger Workers?

sättning bland äldre försämrar de yngres arbetsmarknadschanser. Tvärtom pekar resultaten, i likhet med tidigare studier, på att högre sysselsättning bland äldre leder till en bättre arbetsmarknad för yngre, med lägre arbetslöshet, ökad sysselsättning och högre löner.

Det mesta talar för att situationen i Sverige är som Gunnar Wetterberg skriver i sin bok *Kurvans kraft*: ”Ju fler äldre som fortsätter att arbeta, desto färre behöver de yngre försörja. Många äldre i arbetskraften hjälper till att hålla hjulen i gång. 67-åringen som fortsätter är 22-åringens bästa vän på arbetsmarknaden.”

Föreställning om att äldre tar arbetstillfällen från ungdomar kan liknas vid den seglivade myt som fanns före kvinnornas breda inträde på arbetsmarknaden, om att kvinnor vid giftermål borde lämna sina arbeten till förmån för män.

#### 4.5.1 Flera perspektiv på skillnader i medellivslängd

*En kraftigt minskad spridning i livslängd sedan början av 1990-talet bör rimligen motverka eventuella risker att en högre faktisk pensionsålder försvagar pensionssystemets omfördelande förmåga, om inte nya analyser pekar på motsatsen.*

Fördelarna med ett längre arbetsliv måste komma alla till del. Den viktigaste frågan för att höja den faktiska pensionsåldern och förlänga arbetslivet är att försöka minska andelen äldre som lämnar arbetslivet tidigt. I annat fall finns det en risk att åtgärder för ett längre arbetsliv delvis kan leda till en övervältring på andra ersättningssystem, dvs. ett ökat antal personer med sjukersättning och sjukpenning. En annan risk är att åtgärderna kan bidra till att pensionssystemets omfördelande egenskaper försvagas.

#### *Hälsoklyftor och skillnader i dödlighet*

Trots genomgripande samhällsförändringar och ökande välbefinnande tilltar i vissa fall skillnaderna i ohälsa och medellivslängd mellan olika socioekonomiska grupper. SCB:s analyser visar att skillnaderna i återstående medellivslängd vid 30 års ålder mellan olika utbildningsgrupper har ökat något 2000–2010, dock långsammare än tidigare.<sup>6</sup> När människorna blir äldre minskar dock skillnaderna

<sup>6</sup> Livslängden i Sverige 2001–2010, Livslängdstabeller för riket och länen, 2010, SCB.

betydligt. Bland personer 65 år och äldre är skillnaderna ungefär hälften så stora som bland personer 30 år och äldre.

Enligt den nya kunskapsöversikten *Den orättvisa hälsan* visar forskningen att skillnader i självrapporterad hälsa och sjukdomsförekomst (morbiditet) mellan olika socioekonomiska grupper är betydande och förändras knappast alls över tiden.<sup>7</sup> Det råder dock en betydande oenighet om de socioekonomiska skillnaderna i hälsa ökar eller minskar bland äldre.

I en artikel från 2011 visas att nedgången i dödlighet under perioden 1971–2000 varit större i gruppen med högre utbildning än i grupper med lägre utbildning i Finland, Norge och Sverige.<sup>8</sup> Skillnaderna i dödlighet mellan utbildningsgrupperna hade ökat.

Utvecklingen av skillnader i hälsa och medellivslängd är dock inte entydiga. Utredningens underlagsrapporter visar att förbättringar av självrapporterad hälsa de senaste 25 åren har varit något större i gruppen med kort utbildning än för dem med längre utbildning.<sup>9</sup> Det gäller för båda könen.

Socialdepartementets beräkningar pekar på att spridningen i livslängd har minskat dramatiskt och att Sverige har en av de lägsta spridningarna av alla länder.<sup>10</sup> Skillnaden i livslängden för de 10 procent med längst liv och de 10 procent med kortast liv har minskat mycket kraftigt framför allt sedan början av 1990-talet (diagram 4.4). Denna stora utjämning består även om man beaktar medellivslängden exkl. barnadödligheten.

---

<sup>7</sup> Mikael Rostila, Susanna Toivanen, ed: *Den orättvisa hälsan. Om socioekonomiska skillnader i hälsa och livslängd*. 2012.

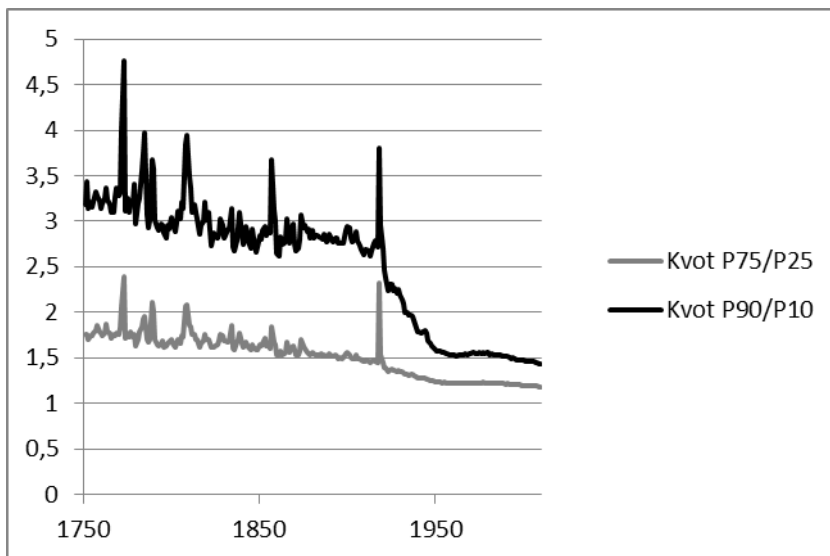
<sup>8</sup> Vladimir M Shkolnikov et al: *Increasing absolute mortality disparities by education in Finland, Norway and Sweden, 1971–2000*. 2012.

<sup>9</sup> Mårten Lagergren: *Finns det hälsomässiga förutsättningar för ett längre arbetsliv – en analys av hälsoutvecklingen i den övre medelåldern*, 2012.

<sup>10</sup> <http://www.pensionsaldersutredningen.blogspot.se/2012/06/kap-8-medellivslangdens-utveckling.html>

Diagram 4.4 Spridningen i livslängd 1751–2010

Decilkvoter

*Källa:* Socialdepartementets beräkningar.

De till synes delvis motstridiga resultaten kan bero på selektions-effekter. De få personer som förr hade eftergymnasial utbildning var antagligen gynnade i många avseenden, varför andra faktorer än utbildning kan antas ha bidragit till ett längre liv. Den kraftiga utbildningsexpansionen de senaste 50 åren har inneburit att de få yngre som i dag endast har förgymnasial utbildning, på motsatt sätt kan antas vara allmänt sett mindre gynnade i genomsnitt. Det kan vara förändringar i sammansättningen som främst förklarar att skillnaderna i medellivslängden ökar mellan utbildningsgrupper, samtidigt som skillnaden mellan dem med längst liv och kortaste liv faktisk minskar kraftigt. Det behövs dock fler empiriska studier som kan klargöra om och hur selektionen kan påverka att de sociala skillnaderna i livslängd ökar.

**MEDFÖR LÄNGRE UTBILDNING MINSKAD DÖDLIGHET**

Ett av de mest kända statistiska sambanden är att personer med en högre utbildningsnivå lever längre än personer med lägre utbildning. Det har ofta tolkats som ett orsakssamband. Forskarna har försökt förklara sambandet med att välutbildade får högre inkomster som de kan använda till sjukvård och hälsoförebyggande åtgärder, att välutbildade bättre förstår värdet av en hälsosam livsstil, att de snabbare söker vård vid sjukdomar osv.

Det väckte därför ganska stor uppståndelse i media i USA och Storbritannien när två brittiska forskare rapporterade att en förlängd skolgång inte medförde en höjd medellivslängd.<sup>11</sup> Forskarna utnyttjade att reformer med längre obligatorisk skoltid infördes i Storbritannien 1947 resp. 1972 så att näraliggande åldersgrupper fick stora skillnader i antal utbildningsår. Man kunde då jämföra dödligheten och andra mått på hälsan mellan personer som fick längre skoltid med andra som behöll kortare utbildningstid. De extra skolåren hade ingen signifikant effekt på dödligheten eller hälsobeteenden.

I en ny studie på svenska data har Anton Carl Jonas Lagera och Jenny Torssander undersökt om det omfattande sociala experimentet med förlängd skolgång som föregick grundskolereformen i Sverige hade någon effekt på dödlighet och ohälsa.<sup>12</sup> De har använt registerdata för nära 1,3 miljoner personer födda 1943–55 om dödlighet, dödsorsaker m.m. Experimentet innebar att den obligatoriska skoltiden förlängdes från 7 eller 8 år till 9 år på prov i olika kommuner åren 1949–1962. Forskarna fann inga tydliga belägg för att längre skolutbildning påverkade dödligheten i alla åldersgrupper. En mindre nedgång i dödligheten kunde observeras efter 40 års ålder. Längre utbildade hade också något lägre dödlighet i sjukdomar som anses ha ett samband med utbildningsnivå. Forskarna anser att studien inte ger ett klart svar på frågan om utbildningens kausala effekter på dödlighet.

Costas Meghir, Mårten Palme och Emilia Simeonova har också undersökt om grundskolereformen i Sverige med denna förlängda skolgång hade någon effekt på dödlighet och ohälsa.<sup>13</sup> De har använt registerdata för nära 1,5 miljoner personer födda 1946–57 om död-

<sup>11</sup> Clark, Damon, Heather Royer, NBER: *The Effect of Education on Adult Health and Mortality: Evidence from Britain*. 2010.

<sup>12</sup> Anton Carl Jonas Lagera och Jenny Torssander (2012): *Causal effect of education on mortality in a quasi-experiment on 1.2 million Swedes*. PNAS Early Edition. 2012.

<sup>13</sup> Costas Meghir, Mårten Palme, Emilia Simeonova, IZA. *Education, Health and Mortality: Evidence from a Social Experience*. 2012.

lighet, dödsorsaker, sjukhusvård, utträde från arbetslivet osv. Grundskolereformen infördes stegvis i olika kommuner och forskarna kunde därför jämföra dödligheten för personer med längre resp. kortare utbildningstid. De fann att reformen hade mycket små effekter på dödligheten upp till 60 års ålder. Den längre utbildningen förefaller inte heller ha minskat förekomsten av sjukdomar som kan förebyggas exempelvis genom en hälsosam livsstil. Den förlängda utbildningen medförde dock ett påtagligt uppskjutet utträde från arbetslivet.

Ännu finns det relativt få studier som undersöker orsaks-sambanden mellan utbildningsnivå och hälsa. Sambanden kan vara beroende av förhållandena under den period som undersöks, tillgången till subventionerad hälso- och sjukvård, hur mycket utbildningen förlängs, kvaliteten i utbildningen, vilka grupper som får längre utbildning osv.

Det råder ingen konsensus om orsakerna till skillnaderna i hälsa mellan socio-ekonomiska grupper. Förutom selektionen kan en viktig förklaring vara växande skillnader i livsstil mellan olika grupper i samhället. Det finns exempelvis studier som visar att rökning och andra livsstilsfaktorer har betydelse för skillnaden i medelliv. Det finns dock skäl att anta att skillnaden i medellivslängden mellan olika socio-ekonomiska grupper i viss utsträckning kan sammanhänga med arbetsmiljöbrister. De faktorer som bidrar till överdödlighet i arbetet är betydligt vanligare i yrken med lägre utbildningskrav och löner. I en kunskapsöversikt från Arbetsmiljöverket beräknas att det är cirka 1 000 personer varje år som dör på grund av arbetsrelaterade orsaker.<sup>14</sup>

### *Hälsa, inkomst och pensionsbeslut*

Redovisningen i delbetänkandet visar att beslutet att pensionera sig beror på en rad faktorer. Framför allt har regler för pensionsålder, hälsoförhållanden, vilken pensionsnivå man får, hur stor förmögenheten är, makans/makens och kollegors pensionering, efterfrågan på äldre arbetskraft osv. betydelse. Fortfarande vet vi ganska lite om den relativa betydelsen av dessa olika faktorer. Flera studier, även i Sverige, pekar på att hälsa är en viktigare bestämningsfaktor

---

<sup>14</sup> *Arbetsrelaterade dödsorsaker – Kunskapsöversikt*, Arbetsmiljöverket 2010.

för pensioneringstidpunkten än exempelvis de ekonomiska förutsättningarna.

Enligt amerikanska forskare arbetar friska personer i USA med höga livsinkomster i genomsnitt tre år längre än friska personer med låga livsinkomster.<sup>15</sup> Men bland personer med dålig hälsa arbetar de med höga livsinkomster nio år längre än de med låga livsinkomster. En förklaring till skillnaden kan vara att låginkomsttagare i USA pensionera sig tidigt för att få tillgång till Medicare, den subventionerade sjukvården för pensionärer.

Såvitt känt finns det inga liknande undersökningar i Sverige. Anders Klevmarken har dock bl.a. visat att hälsovariabler inte har så stor betydelse för vem som arbetar efter 65 års ålder. Det finns dock en selektionsproblematik, personer med dålig hälsa har förmodligen lämnat arbetsmarknaden före denna ålder.<sup>16</sup>

Det finns åtskilliga studier som tydligt visar att självrapporterad dålig hälsa starkt ökar sannolikheten för tidig pensionering. Hälsochocker, som allvarlig sjukdom, leder till tidig pensionering. Den som har en sjukdomshistorik med perioder på sjukhus har större sannolikhet att lämna förvärvslivet tidigare än den som inte har det.

#### LEDER PENSIONERING TILL LÄNGRE LIV

En omstridd fråga bland forskare är om pensionering leder till bättre eller sämre hälsa och därmed till ett längre eller kortare liv. Att lämna arbetslivet kan minska stress och fysisk belastning och bidra till ett rikare liv. Pensionering kan dock också leda till vad man för yngre personer kallar utanförskap. Ett meningsfullt arbete är viktigt för individens självbestämmande, vår upplevelse av livskvalitet och delaktighet. Pensionering kan bidra till minskad fysisk och mental aktivitet, försvagade sociala nätverk, sämre livsstil, faktorer som skulle kunna förkorta livet.

Det finns en relativt omfattande forskning som visar ett samband mellan pensionering och upplevd bättre hälsa respektive en minskad sjuklighet. Dessa samband säger dock inte mycket om kausaliteten. Skillnader i hälsa mellan olika individer påverkar både pensions-tidpunkten och den fortsatta hälsoutvecklingen och dödligheten.

<sup>15</sup> John Karl Scholz, Ananth Seshadri, MRRC: *The Interplay of Wealth, Retirement Decisions, Policy and Economic Shocks*.

<sup>16</sup> Anders Klevmarken. Vem arbetar efter 65 års ålder? En statistisk analys. En rapport från sociala rådet SOU 2010:85.

I en norsk studie används unika administrativa data över hela befolkningen där man kan jämföra dödligheten i vissa grupper på arbetsmarknaden som fick sänkt pensionsålder med andra grupper som inte berördes av reformerna.<sup>17</sup> Reformen som infördes 1989 i Norge innebar att man successivt införde en tidig pensionering för anställda i offentliga sektorn och hos vissa privata arbetsgivare. För dessa anställda sänktes pensionsåldern från 67 till 66 år 1989 och därefter stegvis till 62 år 1998. För alla andra anställda gällde 67 som pensionsålder.

I studien undersöks pensioneringen i olika månadskohorter och visas att reformen medförde en avsevärd sänkning av den faktiska pensionsåldern. Därefter jämförs dödligheten fram till 70 års ålder (för vissa kohorter till 77 års ålder) för tidigt pensionerade med dem som inte fick del av denna reform. Av resultaten framgår att den sänkta pensionsåldern inte hade någon signifikant effekt på dödligheten. Forskarna drar slutsatsen att överväganden om dödlighet inte bör påverka den politiska diskussionen om en höjd pensionsålder.

### *Välfungerande ekonomisk trygghet*

Det finns de som är utslitna efter årtionden av tungt arbete eller som av hälsoskäl inte orkar arbeta ett helt yrkesliv. Ett fortsatt arbete kan leda till att hälsoproblem förvärras. Det är särskilt viktigt vid åtgärder för längre arbetsliv att den ekonomiska tryggheten fungerar väl för dem som av hälsoskäl inte kan eller orkar arbeta längre. Personer som drabbas av nedsatt arbetsförmåga måste även i fortsättningen få en god ekonomisk trygghet och aktivt stöd till omställning genom sjukpenning och arbetslivsintroduktion, och ska beviljas sjukersättning om nedsättningen är stadigvarande.

Ett längre arbetsliv och höjda åldersgränser bör leda till att försäkringsskyddet vid nedsatt arbetsförmåga följer med. Höjda åldersgränser för sjukpenning och sjukersättning kommer i genomsnitt att förbättra den ekonomiska standarden för personer med nedsatt arbetsförmåga, både före och efter pensioneringen.

Erfarenheter från länder som höjt pensionsåldern pekar på att en viss överströmning till andra trygghetssystem kan inträffa.<sup>18</sup> Storleken

<sup>17</sup> Erik Hernaes, Simen Markussen, John Piggott and Ola Vestad, CEPAR ARC: *Does Retirement Age Impact Mortality?*

<sup>18</sup> Gabriella Sjögren Lindquist: *Om effekter på arbetsutbud och pensionering av förändringar av pensionsåldern – en forskningsöversikt*, 2013.



av övervältringen beror dock bl.a. på hur generösa villkoren är i sjuk- och arbetslöshetsförsäkringen och hur starkt anställningsskyddet är. I flera länder har man gjort sjukersättningen och/eller arbetslöshetsersättningen mer tillgänglig i samband med att pensionsåldern höjts, vilket har medfört en betydande överströmning.

Under de senaste åren har betydande reformer genomförts vad gäller rätten till sjukpenning och sjukersättning respektive möjligheterna till rehabilitering och stöd från Arbetsförmedlingen. Reformerna har förstärkt det aktiva inslaget i försäkringen och minskat antalet personer som permanent hamnar utanför arbetslivet. Försäkringskassans prognoser pekar på att sjukfrånvaron och nybeviljandet av sjukersättning kommer att ligga kvar på en lägre nivå än tidigare.

Det är också viktigt med en effektiv medicinsk och arbetslivsinriktad rehabilitering. De som blir sjukskrivna behöver få en snabb och effektiv rehabilitering för att komma tillbaka till arbetslivet. Under senare år har en rad åtgärder vidtagits för att åstadkomma en effektivare rehabilitering och prevention. Under 2012 och 2013 har regeringen avsatt 500 miljoner kronor per år till förstärkta tidiga och aktiva rehabiliteringsinsatser i samverkan mellan Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Systematiska utvärderingar och omfattande försök har genomförts för att identifiera framgångsrika rehabiliteringsinsatser.

Reformerna och satsningarna på effektiv rehabilitering bör minska risken för överströmning. Parlamentariska socialförsäkringsutredningen ser över försäkringsskyddet och rehabiliteringen för personer med nedsatt arbetsförmåga.

### *Förebyggande åtgärder*

Åtgärder som bidrar till ett längre arbetsliv och högre faktisk pensionsålder kan få en bred acceptans bara om det samtidigt genomförs insatser för att fortsätta att minska andelen som lämnar arbetslivet tidigt på grund av ohälsa. Det behövs långsiktiga insatser för att möjliggöra för fler att arbeta ett helt yrkesliv. Framför allt behövs åtgärder för att minska risken för att arbetstagare skadas eller slits ut och måste lämna arbetslivet tidigt. Det behövs insatser för bättre arbetsmiljö, bl.a. genom systematiskt arbetsmiljöarbete, satsningar på kompetensutveckling och ökade ansträngningar till omställning i stället för ett permanent utträde från arbetslivet. Det behövs insatser under hela arbetslivet för att fler arbetstagare ska

kunna arbeta längre. De flesta måste få möjligheter att arbeta så länge att de kan få en rimlig pensionsnivå.

Möjligheterna att genomföra satsningar på bättre arbetsförhållanden och säkra den ekonomiska tryggheten förstärks om personer som kan och vill arbeta längre också får ökade möjligheter till ett längre arbetsliv. Deras arbete och skatter bidrar till en mer uthållig finansiering av den generella välfärden och till en ökad finansiell stabilitet i pensionssystemet. Det innebär fördelar för de personer som av hälsoskäl har svårt att arbeta längre. Ökade resurser för välfärdssektorn medför att tillgången till och kvaliteten i vården kan värnas. Bättre finanser för pensionssystemet minskar riskerna för att pensionerna ska sänkas till följd av den så kallade automatiska balanseringen. Ett längre arbetsliv ger ökade resurser för att satsa på förebyggande arbete i arbetslivet.

### *Pensionssystemets omfördelning*

Den amerikanska pristagaren i ekonomi till Nobels minne Milton Friedman påpekade redan 1972 att höginkomsttagare lever längre än låginkomsttagare, vilket kan leda till oavsiktliga fördelnings effekter i offentliga pensionssystem. Det är främst sambanden mellan livsinkomst och medellivslängd som bestämmer hur pensionssystemets omfördelning fungerar.

De flesta studier av sociala skillnader i hälsa baseras på utbildningsnivå. Men utbildning är en, i bästa fall, grov indikator på livsinkomst. Många med långa eftergymnasiala utbildningar har inte högre inkomster än gymnasialt utbildade. Kvinnor som i genomsnitt har högre utbildningsnivå än män har betydligt lägre livsinkomster än män osv. I rapporten *Den orättvisa hälsan* anges att det finns oberoende nettoeffekter av inkomst på dödlighet och hälsa även om man kontrollerar för effekterna av utbildning och socioekonomisk grupp.

En amerikansk studie visar att skillnaden i medellivslängd mellan personer med låga respektive höga livsinkomster är 2–3 år, även efter det att man tagit hänsyn till andra skillnader mellan grupperna.<sup>19</sup> Kvinnor lever dock längre oavsett inkomstnivå.

En ny finsk studie visar att skillnaderna i dödlighet i Finland mellan inkomstgrupper till stor del förklaras av socioekonomiska skillnader som utbildningsnivå, social tillhörighet, sysselsättnings-

<sup>19</sup> James E. Duggan, Robert Gillingham, John S. Greenlees, U. S. Department of Treasury: Mortality and Lifetime Income Evidence from Social Security Records.

status m.m.<sup>20</sup> Dödsrisken sjönk påtagligt från 1988 till 2007 i de fyra grupper som hade höga taxerade inkomster, medan den sjönk obetydligt för den femtedel som hade de lägsta taxerade inkomsterna. Skillnaden i dödlighet har således ökat mellan de med lägsta inkomster och övriga inkomstgrupper.

Såvitt känt finns inga motsvarande aktuella studier baserade på svenska data. Skillnaden i återstående medellivslängd från 65 års ålder mellan förgymnasialt och eftergymnasialt utbildade var i Sverige cirka 2,5 år under perioden 2001–2010.<sup>21</sup>

Om skillnaderna i medellivslängd mellan grupper med olika livs-inkomster ökar finns det en viss risk att ett längre arbetsliv kan leda till att pensionssystemets omfördelande egenskaper försvagas. Välutbildade och ekonomisk välbeställda kan fortsätta att arbeta med höga löner och få bättre pensioner genom uppräknings av pensions-tillgångarna, lägre delningstal och högre arvsvinster – och lever längre som pensionärer. Personer med svag hälsa kan få det svårt att genom längre arbete förbättra sin pensionsnivå. Personer med lägre utbildning har sämre arbetsförhållanden och lägre löner, de lämnar ofta arbetslivet tidigt och har en kortare medellivslängd.

Konstruktionen med en avgiftsbestämt pension gynnar dock personer med ett långt arbetsliv och är mindre fördelaktigt för t.ex. personer som utbildar sig länge, dvs. de som gynnades i det tidigare ATP-systemet. I takt med att en allt större andel personer betalar avgifter på inkomster över intjänandetaket förstärks pensions-systemets omfördelande effekter. Systemet med garantipension och bostadstillägg har en starkt utjämnande funktion genom att kompensera personer som har haft låga inkomster exempelvis på grund av deltid m.m. och som därför fått en låg pension.

Pensionssystemets omfördelande egenskaper är en empirisk fråga. Utredningen har, som nämnts, uppdragit till analytiker inom Social- och Finansdepartementet att undersöka detta. Preliminära resultat visar att det även i Sverige finns ett negativt samband mellan livsinkomster och dödlighet, även om man tar hänsyn till andra faktorer. Underlagsrapporten redovisas i särskild ordning. I faktarutan Livslängd i olika inkomstgrupper visas vissa resultat från detta arbete.

---

<sup>20</sup> Lasse Tarkiainen, Pekka Martikainen, Mikko Laaksonen, *J Epidemiol Community Health: The changing relationship between income and mortality in Finland*.

<sup>21</sup> *Livslängden i Sverige 2001–2010*, a.a.

### LIVSLÄNGD I OLIKA INKOMSTGRUPPER

Inom uppdraget att analysera effekterna av ett längre arbetsliv har analytiker på Social- och Finansdepartementen skattat mortalitetsmodeller på den s.k. LINDA-databasen. I modellerna ingår variabler som ålder, kön, utbildningsnivå, sysselsättning, förekomst av sjukersättning osv. Inkomstvariablerna avser att avspegla individernas långsiktiga inkomstnivå. Med hjälp av logit-modeller skattas sannolikheten för olika individer att avlida under ett år. Databasen ger inte lika pålitliga mortalitetsskattningar som SCB:s beräkningar på befolkningsstatistiken, men medger å andra sidan en nyanserad beskrivning av relativa dödsrisker mellan grupper med olika egenskaper.

Resultaten visar hur de olika variablerna var för sig påverkar risken att avlida. De visar att för personer 65 år och äldre har män högre risk att dö än kvinnor men att skillnaderna avtar med åldern. En 65-årig man med eftergymnasial utbildning lever i genomsnitt 1,0 år längre en man som har förgymnasial utbildning, allt annat lika. En 65-årig man med en skattepliktig inkomst, vilken för pensionärer är en rimlig indikator för livsinkomsten, som motsvarar den dubbla medianinkomsten lever i genomsnitt cirka 1,5 år längre än en man med medianinkomst. Skillnaderna är något mindre för kvinnor.

Den sammanlagda effekten av skillnaderna mellan olika grupper med hänsyn till utbildnings-nivå, förekomst av sjukersättning, inkomst osv. innebär att de 20 procent män med högst inkomst (kvintil 5) bland födda 1940–49 beräknas i genomsnitt leva 3,6 år längre än de 20 procent med lägst inkomst (kvintil 1). För kvinnor är motsvarande skillnad cirka 2,5 år. För personer födda 1960–69 väntas skillnaden uppgå till 2,9 år för män och 2,5 år för kvinnor, att jämföra med 2,8 år respektive 2,0 år för födda 1980–89. Resultaten bygger på att framtida kohorter upprepar dagens observerade förvärvsmönster.

**Tabell 1 Simulerad genomsnittlig återstående livslängd i olika kohorter vid 65 års ålder**

Kohort	Män			Kvinnor		
	Kvintil 1	Kvintil 3	Kvintil 5	Kvintil 1	Kvintil 3	Kvintil 5
1940–49	16,4	18,1	20,0	20,1	21,5	22,6
1960–69	18,4	19,5	21,3	21,0	22,5	23,5
1980–89	19,4	20,9	22,2	22,0	23,0	24,0

Källa: Beräkningar av Social- och Finansdepartementen. Resultaten baseras på simulering med SESIM-modellen, se [www.sesim.org](http://www.sesim.org)

Ett annat sätt att beskriva skillnaderna i medellivslängd är att beräkna antal år man i olika grupper lever efter det att man har slutat att arbeta. Simuleringarna visar att de med höga inkomster lever längre men träder ut senare i livet än personer med lägre inkomster. De 20 procent män med högst inkomst bland födda 1960–69 beräknas i genomsnitt leva 0,6 år kortare efter arbetsmarknadsutträdet jämfört med de 20 procent med lägst inkomst. För kvinnor är motsvarande skillnad cirka 2,1 år. För personer födda 1980–99 väntas skillnaden uppgå till 1,7 år för män och 3,0 år för kvinnor. Utträdesåldern avser dem som slutar arbeta efter 50 års ålder.

**Tabell 2** Simulerad genomsnittlig återstående livslängd vid arbetsmarknadsutträdet efter kön och skattepliktig inkomst vid 65 års ålder

Kohort	Män			Kvinnor		
	Kvintil 1	Kvintil 3	Kvintil 5	Kvintil 1	Kvintil 3	Kvintil 5
1960-69	23,3	23,2	22,7	26,2	26,0	24,1
1980-89	24,8	24,5	23,1	27,6	26,6	24,6

*Källa:* Beräkningar av Social- och Finansdepartementen.

*Avvägningar*

Som så ofta i utvecklingen av samhällets välfärdssystem måste man väga samman för- och nackdelar och kombinera olika åtgärder. Den äldre arbetskraften är en heterogen grupp och skillnaderna mellan individer ökar med åldern. Åtgärder för ett längre arbetsliv behöver anpassas till dessa variationer. Det är inte rimligt att behålla hinder för ett längre arbetsliv när allt fler kan och vill arbeta längre, enbart för att det fortfarande finns personer som inte kan arbeta ett helt arbetsliv. Ett av de viktigaste motiven för åtgärder för ett längre arbetsliv är att medborgarna ska få större möjligheter att anpassa sitt arbete och sin pensionering till sina egna förutsättningar och önskemål.

Om ökade insatser i arbetslivet m.m. medför att de positiva tendenserna vad gäller hälsa och arbetsmiljö fortsätter bör arbetslivet kunna förlängas successivt utan en kraftig överströmning till sjukersättningen eller allvarliga negativa fördelningseffekter. Ett längre arbetsliv kan visserligen öka det fysiska och psykiska slitaget på de arbetstagare som väljer att arbeta längre. Men ett längre arbetsliv höjer samtidigt inkomsterna bland dessa personer, vilket kan förbättra hälsan genom att de äldre får mer resurser som kan användas till hälso- och sjukvård. Effekten kan dessutom bli att äldre i högre grad vårdar sin hälsa och arbetsförmåga bl.a. genom att välja en mer hälsosam livsstil. Ju fler som fortsätter att arbeta, desto större ansträngningar kan man förvänta att arbetsgivare gör för att anpassa arbetsförhållanden och arbetsuppgifter till medelålders och äldre arbetstagares förutsättningar. Den forskning som försöker mäta orsakssamband visar inte entydigt att tidig pensionering förbättrar hälsan, men inte heller att ett längre arbetsliv försämrar den. När allt färre dör i förtid och fler lever allt längre innebär det rimligen att de omfördelade egenskaperna i pensionssystemet förstärks.

De sammantagna effekterna av ett längre arbetsliv kan inte bedömas säkert på grundval av nuvarande kunskaper. Därför bör reformer följas noga genom vetenskapliga utvärderingar. Det blir därvid särskilt viktigt att följa om åtgärder för ett längre arbetsliv förändrar pensionssystemets omfördelade egenskaper.

## 5 Allmänna överväganden

Det behövs fortsatta och förstärkta åtgärder för att öka antalet arbetade timmar bland äldre och höja den faktiska pensionsåldern. Syftet med åtgärderna är att utträdesåldern framöver ska följa medellivslängdens utveckling så att äldre får en tillräcklig pensionsnivå, att pensionssystemets finansiella balans förstärks och att försörjningsbördan utvecklas på ett uthålligt sätt.

Åtgärder för ett längre arbetsliv behöver inriktas på att minska hindren för äldre som kan och vill arbeta längre, exempelvis i styrande åldersregler och svaga ekonomiska drivkrafter. Det viktigaste för att höja den faktiska pensionsåldern, dvs. utträdesåldern när äldre i genomsnitt lämnar arbetslivet, är att minska antalet personer som slutar att försörja sig genom arbete tidigt, exempelvis genom tidigt uttag av tjänstepension eller på grund av nedsatt arbetsförmåga. Det behövs därför också förstärkta insatser som kan öka människors förutsättningar och resurser att arbeta längre. För äldre som inte kan arbeta längre på grund av nedsatt arbetsförmåga behövs ett väl fungerande system för rehabilitering, aktivering och ekonomisk trygghet, som anpassas till ett längre arbetsliv.

### 5.1 Ett brett paket med åtgärder som förstärker varandra

**Utredningens bedömning:** Det behövs olika åtgärder som förstärker varandra, som exempelvis åtgärder för bättre arbetsmiljö, ökade möjligheter för äldre att uppgradera sin kompetens, bättre ekonomiskt utbyte av att arbeta längre, förstärkt information om fördelarna att arbeta längre och justerade åldersgränser.

Förutsättningarna för ett längre arbetsliv är gynnsamma, vilket framgår av utredningens kunskapsöversikt i delbetänkandet. Äldre blir allt friskare visar alla mått på hälsan. Nya generationer äldre har en högre kognitiv förmåga än tidigare generationer och de är allt mer välutbildade. Det finns indikationer på att arbetsförhållanden och arbetsmiljön förbättrats, även om det fortfarande är en betydande andel av alla arbetstagare som anger olika problem, särskilt inom kvinnodominerande yrken. Det finns tendenser att de nuvarande pensioneringsnormerna försvagas. Det är dubbelt så många äldre personer i dag som uppger att man vill arbeta efter 65 års ålder jämfört med för 10 år sedan. Alla kan inte arbeta längre men det blir dock över tiden allt fler som kan och vill arbeta längre.

Att gå i pension är normalt ett irreversibelt val som innebär att man slutar att försörja sig genom förvärvsarbete och i stället tar ut sin pension. Statistiken och olika undersökningar visar emellertid att det blir vanligare med olika kombinationer av pensionsuttag och förvärvsarbete, något som också förändras allt eftersom man blir äldre. Även om positiva förändringar har inträffat de senaste decennierna, bl.a. genom att fler arbetar till 65 års ålder och även efter 65, sker förbättringarna alltför långsamt. Förklaringen är enligt utredningens analyser att många som vill och kan arbeta längre möter betydande hinder. Hindren utgörs av styrande åldersregler, slitsamma arbetsförhållanden, negativa attityder till äldre och åldersdiskriminering, stela arbetstidsregler, kompetensbrist, okunnighet om fördelarna med längre arbetsliv, svaga ekonomiska drivkrafter osv.

Staten kan påverka flera av dessa förhållanden direkt och andra indirekt. Parterna på arbetsmarknaden har en avgörande roll för möjligheterna att arbeta längre genom avtalen om tjänstepensioner, anställningsskydd, arbetstider m.m. Arbetsgivarna har en nyckelroll genom att ansvara för rekrytering, arbetsmiljö, kompetensutveckling, omstruktureringar, uppsägningar m.m. Myndigheter och pensionsförvaltare har också stor betydelse, inte minst genom att de informerar om olika alternativ till arbete och pensionering. Utredningen anser att förutsättningen för framgångsrika insatser för längre arbetsliv för äldre är att alla aktörer medverkar till de förändringar som behövs.

Utredningens analyser visar att människors val av pensioneringstidpunkt styrs av många faktorer. De har varierande relativ betydelse för olika människor och i olika skeden av livet. Tidiga utträden påverkas i betydande grad av generösa villkor i de avtalade



tjänstepensionerna och av hälsoförhållanden och sociala omständigheter, som makans/makens pensionering, anhörigas behov av vård eller tillsyn osv. Det faktum att de flesta väljer att pensionera sig vid 65 år anses bero på styrande regler och normer som pekar ut vid vilken tidpunkt det anses lämpligt eller lagom att sluta att arbeta. Uppskjutet uttag av pension och fortsatt arbete är vanligare bland grupper med högre utbildning och inom vissa yrken. Pensionsbeslut kan också bero på begränsade möjligheter att trappa ned arbetstiden, det ekonomiska utbytet osv.

Det behövs ett långsiktigt och uthålligt arbete för att successivt förändra synen på den äldre arbetskraften och motverka åldersdiskriminering. Förändringar kan inte enbart åstadkommas med information och kampanjer för att påverka attityder. De kan nås först när andelen äldre som arbetar längre ökar på arbetsplatserna.

Men alla kommer inte att kunna arbeta längre upp i åldrarna. Åtskilliga drabbas av sjukdom som sätter ned förmågan att arbeta och lämnar därför arbetslivet tidigt. Drygt 40 procent av kvinnorna och 30 procent av männen som har lämnat arbetsmarknaden för gott före 65 års ålder har sjukersättning som huvudsaklig inkomstkälla. Av dessa har cirka 80 procent hel sjukersättning.

Utredningen bedömer att det är möjligt att höja den faktiska pensionsåldern och förlänga arbetslivet även för denna grupp. Men här bör åtgärderna inriktas på att minska antalet äldre som lämnar arbetslivet tidigt, exempelvis på grund av nedsatt arbetsförmåga, genom sjukförsäkringen eller andra sociala ersättningar. Utredningens fokus är visserligen gruppen äldre. Men det handlar också om preventiva åtgärder riktade till den yngre arbetskraften i syfte att motverka risker för senare sjukdom eller förslitningsskador.

Enligt utredningens mening behövs det i dessa fall åtgärder som kan öka människors förutsättningar och resurser att arbeta längre. Det handlar om investeringar som förbättrar befolkningens hälsa och arbetsförmåga. Det handlar framför allt om ökade ansträngningar från samhällets och arbetsgivarnas sida för att förebygga skador och utslitning i arbetet. Dessa investeringar är verkningsfulla men i allmänhet dyrbara att göra och verkar först på längre sikt. I utredningens uppdrag ligger visserligen inte att utvärdera hur personer utanför arbetskraften ska kunna ta sig in på arbetsmarknaden men självklart har en del åtgärder som föreslås i det följande också en sådan dubbel verkan.

*Kunskapsbaserade förslag*

Så långt möjligt bygger de åtgärder som utredningen föreslår på kunskaper om vilka faktorer som leder till tidiga utträden från arbetslivet, vad som styr äldres arbetsutbud och pensioneringsbeslut, hur efterfrågan på äldre arbetskraft förändras och vilka insatser man vet fungerar för att öka de äldres förmåga och benägenhet att arbeta längre. Som framhölls i delbetänkandet saknas dock på många områden undersökningar av god kvalitet som kan belysa olika orsakssamband respektive effekterna av ändrade regler m.m., även om evidenskraven inte ställs alltför högt.

Det råder exempelvis ingen konsensus om hur viktiga olika ekonomiska drivkrafter är för beslutet att arbeta vidare eller pensionera sig. Det finns egentligen inga studier som tydligt visar att utbildning av äldre är en god investering, varken för de enskilda eller för samhället. På flera områden på arbetsmarknaden saknas kunskaper om vilka faktorer i arbetslivet som över tiden medför stora risker att lämna arbetslivet i förtid. Det är över lag bristfälliga kunskaper om vilka metoder som fungerar för att förebygga eller motverka tidigt utträde till följd av nedsatt arbetsförmåga. Metoder för att förhindra skador, t.ex. av kemikaliska risker är mer välunderbyggda.

I brist på sådan evidensbaserad kunskap har utredningen utformat förslag efter bästa bedömningar, i samarbete med experter och forskare på olika områden. Samtidigt lägger utredningen flera förslag till nya satsningar på kunskapsbildning bl.a. när det gäller arbetsmiljö och hälsa och ett förslag till en bred utvärdering av åtgärder för ett längre arbetsliv.

## 5.2 Åtgärder i arbetslivet

### 5.2.1 Förstärkta insatser för bättre arbetsmiljö

**Utredningens bedömning:** Det behövs förstärkta resurser för bättre arbetsmiljö som på sikt kan minska antalet tidiga utträden från arbetslivet. Resurserna bör främst riktas till att utveckla och utvärdera arbetsmiljöarbetet, och till kunskapsutveckling. Satsningar bör också göras på utbildning vid universitet och högskolor och på skyddsombudens utbildning.

*Arbetsmiljöbrister kvarstår*

Sverige har en i internationell jämförelse god arbetsmiljö. Systematiskt arbetsmiljöarbete, strukturförändringar på arbetsmarknaden, teknisk utveckling m.m. har medfört en totalt sett successivt förbättrad arbetsmiljö. Den fysiska belastningen i arbetslivet har totalt sett minskat. Trots den gynnsamma utvecklingen upplever fortfarande en betydande andel av alla arbetstagare arbetsmiljöproblem. Mellan 20 och 30 procent av alla arbetstagare upplever fysiska arbetsmiljöproblem.

Delvis nya arbetsmiljöproblem växer i omfattning, som stress och psykosocial press, som bl.a. följer av ett gap mellan krav och kontroll i arbetet. Fler tar dessutom med arbete hem och får svårt att koppla av. Andelen arbetstagare som fått besvär till följd av stress och andra psykiska orsaker ökade i början av 2000-talet men har sedan dess minskat till nästan samma nivå som 1999.

Kunskapen om de långsiktiga riskerna med psykosocial belastning är dock än så länge bristfällig. Detta kan delvis förklaras av att det kan ta många år innan belastningar leder till permanent nedsatt arbetsförmåga.

Fortfarande finns det personer som börjar arbeta mycket tidigt i livet och då ofta i fysiskt krävande arbeten. Många blir utslitna långt före 65 års ålder. Det är rimligt att anta att de som är utslitna eller inte trivs med sitt arbete kan ha en högre benägenhet att lämna arbetslivet tidigt genom tjänstepensioner, avgångspensioner eller tidiga uttag av den allmänna ålderspensionen, även om detta inte går att styrka genom tillgängliga undersökningar.

Kvinnor uppger oftare än män besvär till följd av stress och andra psykosociala orsaker men andelen har minskat snabbare bland kvinnor de senaste åren. Psykosociala besvär är relativt vanligare i den kommunala sektorn och inom landstingen. Kvinnor drabbas dessutom i allt högre grad av fysiska arbetsmiljöproblem, sett över tiden, såväl inom kommunal sektor som i landstingssektorn och inom privat sektor.

De överrisker för förtidspensionering som kartlagts på utredningens uppdrag sammanfaller med fysisk tyngd och påfrestning i arbetet. Det är dock inte klarlagt i vilken omfattning arbetsmiljöproblemen är de huvudsakliga orsakerna till tidiga utträden via sjukskrivning och förtidspension. Utträdet bland äldre genom dessa försäkringar har varierat kraftigt de senaste 40 åren. Det är inte troligt att dessa variationer över tiden till någon dominerande del

sammanhänger med förändringar i folkhälsan eller i arbetsförhållanden. Tidigare analyser har visat att det främst är försäkringsutformning som förklarar svängningarna i sjuk- och ohälsotal.

Dagens arbetsmarknad går i allt högre grad mot ett arbetsliv präglad av snabba förändringar och osäkerhet. Antalet osäkra anställningar ökar, arbetstagarna knyts i högre utsträckning lösare till arbetsgivare och arbetsplats. Andelen fasta anställningar minskar. Användningen av entreprenader och bemanningsföretag ökar, precisionsbemanning blir vanligare. Detta ställer stora krav på anpassning av de arbetsmiljöpolitiska verktygen så att dessa är verksamma också utifrån nya förutsättningar på arbetsmarknaden. Hur utvecklingen av arbetsmarknaden påverkar arbetsmiljön och arbetsskadorna bör också mycket noga följas. Utvecklingen ger skäl till oro, men ännu har inte några negativa effekter kunna uppmätas på ett tillförlitligt sätt.

### *En långsiktig satsning på arbetsmiljön*

Fördelarna med ett längre arbetsliv måste komma alla till del. Den viktigaste frågan för att höja den faktiska pensionsåldern och förlänga arbetslivet är att försöka minska andelen äldre som lämnar arbetslivet tidigt.

Det finns skäl att anta att arbetsmiljöproblem i viss utsträckning bidrar till tidiga utträden från arbetslivet. Utredningen föreslår därför en bred och långsiktig satsning på arbetsmiljön. Målet är att fortsätta att förbättra arbetsförhållanden så att antalet äldre som tvingas lämna arbetslivet tidigt successivt minskar. Det handlar därmed förutom åtgärder riktade specifikt mot äldre arbetskraft också om generella åtgärder i syfte att motverka att något yngre personer senare riskerar att utveckla förslitningsskador.

Utredningens analyser ger vid handen att det inte på kunskapsgrund är möjligt att föreslå särskilda eller generella arbetsmiljöåtgärder för äldre som exempelvis anpassade arbetsuppgifter eller anpassat arbetstempo. Det är inte heller så statens kontroll av arbetsmiljön är utformad. Kravet på anpassning av arbetsmiljön till individens förutsättningar är fastställt i Arbetsmiljölagen. Att detta genomförs på arbetsplatsen är främst arbetsgivarens uppgift. Även arbetstagarnas fackliga organisationer har en viktig roll.

Arbetsmiljöns karaktär sammanhänger först och främst med vad det är man gör i arbetet, dvs. vad det är som tillverkas eller vilken

typ av service som utförs. Ekonomiska och tekniska faktorer är därmed av stor betydelse för arbetsmiljöns utveckling. Arbetslivet låter sig inte regleras politiskt i tillnärmelsevis samma utsträckning som t.ex. vård eller utbildning. Förhoppningarna om snabba, politiskt drivna förbättringar av arbetsmiljön har ofta varit orealistiskt stora. Utmaningen ligger i att ändå föra en offensiv och uthållig arbetsmiljöpolitik.

Behovet att förlänga arbetslivet tillsammans med de nya utmaningar som finns på arbetsmarknaden motiverar enligt utredningen att en del av förbättringarna av de offentliga finanserna som följer med åtgärder för längre arbetsliv används till en långsiktig satsning på arbetsmiljön. Den nuvarande inriktning av arbetsmiljöarbetet bedömer utredningen som till allra största del ändamålsenlig och funktionell. Utredningen anser därför att förstärkta arbetsmiljöinsatser bör baseras på det förebyggande arbete som genomförs bl.a. av arbetsgivare, Arbetsmiljöverket och skyddsombuden. Det behövs också satsningar på arbetsmiljöutbildning i högskolan och på att utbilda skyddsombuden.

I delbetänkandet konstaterade utredningen att kunskapsbristen är betydande om samband mellan arbetsmiljö och tidigt utträde från arbetslivet. Det är svårt att finna kvalificerade studier som kan visa var och hur arbetsmiljöbrister orsakar tidiga utträden, vilka förebyggande åtgärder som fungerar och arbetsmiljöpolicens effekter. Utredningen anser därför att en förutsättning för de förstärkningar av resurserna till arbetsmiljöpolicen som utredningen bedömer bör genomföras är att dessa kombineras med en bred satsning på utvärdering och forskning. Denna satsning bör kombineras med ökade resurser för tillsyn och inspektion.

Någon systematisk utvärdering av arbetsmiljösatsningarnas effekter med hög vetenskaplig kvalitet genomförs inte. Därför är det i dag inte möjligt att redovisa till vilken grad den förbättrade arbetsmiljön är en effekt av aktivt arbetsmiljöarbete, och till vilken grad detta är en följd av andra faktorer, som t.ex. att struktur- och omvandling bidragit till att bättre och säkrare arbeten har ersatt mer fysiskt slitsamma och skadliga arbeten.

Det är därför även tänkbart att Sverige investerar alltför lite i arbetsmiljöarbetet. Eftersom kunskapen om effekterna av arbetsmiljöarbetet är bristfälliga kan det vara så att en förstärkning av resurserna skulle leda till bättre arbetsmiljö, förebygga tidiga utträden och i förlängningen bidra till fler arbetade timmar i ekonomin. Denna

möjlighet utgör ett särskilt viktigt motiv för att öka ambitionsnivån vad gäller utvärderingen av arbetsmiljöarbetets effekter.

#### FYSISKA ARBETSMILJÖBRISTER OCH TIDIGA UTTRÄDEN

Analysen i utredningens delbetänkande visar att det finns åtskilliga undersökningar som pekar på att långtidssjukskrivning och förtidspensionering är vanligare i grupper som upplever brister i den fysiska arbetsmiljön. Dessa samband kan dock delvis bero på bakomliggande faktorer, som selektionen till olika yrken efter hälsa m.m. De flesta studier baseras på självrapporterade arbetsmiljöproblem, som också kan påverkas av bl.a. förväntningar.

För att tydligare fånga orsakssamband behövs undersökningar där man över tiden följer individer som har olika fysiska krav i arbetet och mäter de relativa riskerna för tidigt utträde, med hänsyn till bakomliggande skillnader. Det finns såvitt känt få sådana undersökningar i Sverige. I en studie från 2005 undersöks hur självrapporterade arbetsmiljöförhållanden och hälsotillstånd bland byggnadsarbetare över tiden påverkar risken för förtidspension.<sup>1</sup> Den visar bl.a. att personer som upplevde den sämsta fysiska arbetsmiljön hade störst överrisker för förtidspension.

Forskningsöversikter visar att studier på mikronivå har haft anmärkningsvärt svårt att finna signifikanta samband mellan fysiska krav och risk för tidig pensionering. Tidigare studier har dock ofta använt yrkeskoder som indikator på fysiska krav eller självrapporterade arbetsmiljöbrister, som är subjektiva och där olika individer kan ha skilda uppfattningar om kraven. Flera studier avser också grupper med ganska måttliga fysiska krav.

I en aktuell studie från USA har forskarna haft tillgång till data om fysiska krav i arbetet skattade av oberoende arbetsmiljöinspektörer för cirka 1 500 arbetare i åldern 51–58 år i aluminiumkoncernen Alcoa i USA.<sup>2</sup> De har dessutom haft uppgifter om hälsa, familjeförhållanden, lön, pensionsvillkor och potentiell ersättningsnivå vid pensionering, förmögenhet m.m. Deras resultat pekar på att det finns ett samband mellan höga fysiska krav i arbetet och tidig pensionering om man statistisk kontrollerar för andra faktorer, men sambandet är svagt och knappast signifikant.

<sup>1</sup> Mikael Stattin, Bengt Järvholm (2005): Occupation, work environment, and disability pension: A prospective study of construction workers. SJPH.

<sup>2</sup> Sepideh Modrek and Mark R. Cullen, CRR (2012): Job Demand and Early Retirement.

För att åstadkomma effektivare arbetsmiljöarbete behövs kunskaperna om vilka metoder som fungerar för att förebygga eller motverka tidigt utträde på grund av nedsatt arbetsförmåga utvecklas. Utredningens genomgång i delbetänkandet visar att bristen på kontrollerade studier på området, det vill säga studier där behandlings- och kontrollgrupper används, är påfallande.

Utvärderingsarbetet ska i den mån det är möjligt utföras på så sätt att jämförelser mellan olika metoder och tillvägagångssätt kan göras för att mäta effekter av en metod eller ett arbetssätt. Enligt uppgifter till utredningen genomförs arbetsmiljöarbete med sådan jämförande metod i andra jämförbara länder och utredningen anser det önskvärt att detta också sker i Sverige.

Utredningen bedömer också att satsningar bör göras på utbildning, både arbetsmiljöutbildning i högskolan och för skyddsombuden.

Utredningens slutsats är att det behövs en ökad satsning på utvärdering, forskning och statistik på arbetsmiljöområdet. Framför allt behövs en funktion för utvärdering av arbetsmiljöpolitiken och resurser för interventionsstudier.

### 5.2.2 Förstärkt skydd för att motverka åldersdiskriminering

**Utredningens bedömning:** Skyddet mot åldersdiskriminering behöver breddas och skärpas.

I delbetänkandet redovisas internationell forskning som pekar på att en effektiv lagstiftning och tillämpning mot åldersdiskriminering har en positiv effekt på äldres sysselsättning. Forskningen i Sverige om åldersdiskrimineringen är begränsad. De få studier som finns pekar på att diskrimineringen av äldre i arbetslivet kan vara omfattande och t.o.m. kraftigare än diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet. I Pensionsmyndighetens enkätstudie<sup>3</sup> uppger mer än var fjärde arbetstagare över 50 år att man har blivit diskriminerad på arbetsmarknaden på grund av sin ålder och så många som åtta av tio menar att deras ålder är ett hinder om de vill byta arbete.

---

<sup>3</sup> Skäl till att gå i pension eller inte, Pensionsmyndigheten analyserar 2012:1.

Utredningens bedömning är att mycket talar för att åldersdiskriminering och därtill närliggande frågor utgör viktiga hinder för äldre att arbeta längre. Utredningen anser därför att det finns behov av att stärka skyddet mot åldersdiskriminering i arbetslivet. Med närliggande frågor avses t.ex. orättvisor och negativa attityder samt fördomar i arbetslivet behöver mötas med åtgärder så att människor som kan och vill ska kunna arbeta längre.

Nya skärpta regler mot åldersdiskriminering infördes i diskrimineringslagen fr.o.m. januari 2013. Eftersom det finns indikationer på att diskrimineringslagen i vissa delar inte fått fullt genomslag anser utredningen att ambitionsnivån när det gäller diskrimineringslagen behöver höjas ytterligare. Det gäller t.ex. tillämpningen av diskrimineringslagens bestämmelser om diskrimineringsersättning och den s.k. bevisbörderegeln. I budgetpropositionen för 2013 har regeringen angett att en sådan översyn kan behövas. Utredningen anser att det är angeläget att en översyn genomförs så att diskrimineringslagen får fullt genomslag.

Möjligheterna att driva ärenden angående diskriminering, inklusive åldersdiskriminering, i allmän domstol behöver också förbättras och förenklas. Utredningen anser att frågan är viktig och att den bör ingå i den översyn som nämndes i det föregående.

Skyddet för att motverka åldersdiskriminering behöver också stärkas genom olika former av förebyggande åtgärder. Det förebyggande arbetet bör stärkas genom att en befintlig myndighet eller en fristående funktion tillförs nya resurser. Dessa resurser bör användas till återkommande granskningar av omfattningen och kvaliteten i aktivt arbetet för att motverka åldersdiskriminering på olika arbetsplatser, ökade utbildnings- och informationsinsatser samt återkommande mätningar av åldersdiskrimineringens omfattning och utveckling.

Under 2012 har en utredning tillsatts för att föreslå hur kraven på aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja rättigheter och möjligheter ska bli mer effektiva (dir. 2012:80). Pensionsåldersutredningen avstår därför från att pröva dessa frågor. Pensionsåldersutredningens principiella inställning är dock att det kan finnas skäl att driva på utvecklingen genom att utreda om de aktiva åtgärderna i diskrimineringslagen även ska omfatta åldersdiskriminering.

Det är inte bara bland medborgare och på arbetsplatser myten lever om att äldre tränger ut unga från arbetsmarknaden. Det finns fortfarande ett flertal exempel i lagstiftningskommentarer m.m. på



att särbehandling av s.k. äldre motiveras av att unga ska gynnas i arbetslivet. Utredningen anser att olikhet i behandling med sådana motiv inte har en objektiv och godtagbar grund. Enligt utredningen bör en lämplig myndighet eller en funktion kartlägga olikheter i lagar, regler och avtal som gäller behandlingen av äldre samt begränsande regler, t.ex. åldersregler som styr enskilda mot pensionering eller utgör hinder för möjligheter till fortsatt arbete samt att lämna förslag till hur regler m.m. bör ändras. Även effekterna av utredningens förslag bör följas upp med avseende på behandlingen av äldre.

Det finns även speciella åldersregler inom socialförsäkringen som kan antas ha införts av budgetskäl, som att vissa handikappstöd m.m. bara ska beviljas till och med en viss ålder. Utredningen anser att sådan särbehandling kan uppfattas som en form av diskriminering. I möjligaste mån bör dessa regler förändras så att de överensstämmer med den allmänna synen på fortsatt arbete längre upp i åldrarna och de generella åldersreglerna i pensionssystemet.

Enligt utredningen är forskningen kring frågor om åldersdiskriminering relativt eftersatt. För att förstå samband och vad det är som föranleder att äldre diskrimineras eller blir utsatta för fördomar och negativa attityder är det angeläget att forskningen kring frågorna om åldersdiskriminering fortsätter och utvecklas. Delegationen för mänskliga rättigheter har i sitt slutbetänkande (SOU 2010:70) bedömt att forskning och annan kunskapsutveckling behöver stimuleras om hur rättigheterna regleras, tillämpas och uppfattas i Sverige. Delegationen föreslår att ett långsiktigt forskningsprogram om mänskliga rättigheter i Sverige inrättas. Pensionsåldersutredningen delar delegationens slutsatser. Det är viktigt att forskningen omfattar hela bredden av de mänskliga rättigheterna, även äldre personers rättigheter.

### 5.2.3 Underhålla och utveckla de äldres kompetens

**Utredningens bedömning:** Det behövs ökade satsningar för att underlätta för äldre som vill uppgradera sin kompetens.

En högre kunskapsnivå i samhället bidrar till en omvandling av produktionen från enkla, ofta fysiskt slitsamma yrken, till mer komplexa arbeten med mindre fysisk belastning. Utbildningen

bidrar till den tekniska och strukturella förändringen i arbetslivet som kan medverka till förbättrade arbetsförhållanden. En huvudstrategi för att långsiktigt förlänga arbetslivet kan vara att förbättra medborgarnas kunskaper.

En viktig faktor som påverkar utträdet från arbetslivet är de äldres kunskaper och kompetens. Utbildningsnivån har betydelse för arbetskraftsdeltagandet, särskilt i de högre åldrarna. Ju högre utbildning, desto högre arbetskraftsdeltagande. Mycket talar således för att investeringar för att höja kunskaperna för yngre personer som inte fullföljt grund- och gymnasieskolan är en effektiv väg att långsiktigt förlänga arbetslivet.

Pensionsmyndighetens analyser visar att för personer i den lägsta utbildningsnivån var utträdesåldern ungefär 62 år, medan den var 63,7 år bland personer med eftergymnasial utbildning på 3 år eller längre.<sup>4</sup> Om man antar att utbildningsstrukturen hade varit konstant sedan 1990-talets början, kan man uppskatta att utträdesåldern skulle ha varit 0,4 år lägre år 2008.

Dagens äldre är allt mer välutbildade. 40-talisterna som nu går i pension är den första välutbildade generationen. Andelen män i gruppen 55–64 år med eftergymnasial utbildning har ökat från drygt 20 procent år 2000 till cirka 28 procent i dag. Bland kvinnor är uppgången ännu mer dramatisk, från 23 till 33 procent.

De äldres kunskaper riskerar att bli inaktuella med tiden om de inte uppgraderas. Äldre ställs ofta utanför kompetensutveckling på arbetet. Det kan bidra till att de äldres prestationer efterhand inte motsvarar lönekostnaderna. Det medför i sin tur svårigheter för äldre att behålla eller erhålla ett arbete.

Vuxenutbildningen i Sverige har främst haft som syfte att ge personer med lägre skolutbildning, eller som valt fel utbildning, en ”andra chans”. Även om det inte finns formella åldersgränser för antagning till studier är det ytterst få äldre som höjer sin utbildningsnivå. Det är bara någon tiondels procent i åldersgruppen 55–64 år som under ett år höjer sin formella utbildningsnivå.

Studier av hur vuxenutbildning påverkar de årliga löneinkomsterna efter utbildningen pekar i allmänhet på obetydliga effekter. Vuxenutbildning för personer med svagare förutsättningar och kvinnor ger högre avkastning. Yrkesinriktade kurser ger högre avkastning än teoretiska studier. De positiva effekterna motsvarar

---

<sup>4</sup> Hans Olsson (2011): Pensionsåldern. Pensionsmyndigheten.

vanligen inte utbildningskostnaderna. De flesta studierna avser personer under 50 år och det är rimligt att anta att effekterna skulle vara ännu mindre positiva för äldre.

Bedömningen av vuxenutbildningens effekter bygger på nuvarande mönster i utträdet från arbetslivet. Några studier pekar på att för personer med låga kvalifikationer kan yrkesinriktade utbildningar bidra till ett förlängt arbetsliv. Om arbetslivet förlängs som följd av utbildning blir avkastningen mer positiv både för den enskilde och för samhället.

Forskningen pekar på att utbildning kan skjuta upp hjärnans åldrande. Det verkar som "hjärnträning", även på äldre dagar, håller den kognitiva förmågan i trim. Det rimligt att anta att utbildning också höjer äldres färdigheter. Äldre har i genomsnitt lika stor förmåga att lära som yngre, även om det tar något längre tid. Allt annat lika borde ökade kunskaper ha liknande effekter på prestationer i arbetet för äldre som för yngre, särskilt om den riktas till personer med låg utbildning.

De äldres förutsättningar att arbeta längre bör ökas genom åtgärder som innebär bättre villkor för utbildning och kompetenshöjning. Utredningen bedömer att riskerna är små för en kraftig ökning av antalet studerande äldre respektive en överkonsumtion av utbildning bland äldre.

### *Kompetenskonton*

Olika förslag till kompetenssparande har diskuterats i årtionden. Kontinuerligt och livslångt lärande är något som behövs i ett modernt samhälle. Sveriges omställningsförmåga beror bl.a. på vilka möjligheter som finns för vuxna att skaffa sig kompletterande kunskaper.

Huvudmodellen är att varje person årligen ska kunna sätta av ett visst belopp av sin lön skattefritt på ett konto, att användas för vidareutbildning, studier eller praktik. Arbetsgivarna ska kunna skjuta till medel. När pengarna används så beskattas de.

Ett system för individuell kompetensutveckling var föremål för omfattande utredning, remissbehandling och beredning i Regeringskansliet i början av 2000-talet. Under detta arbete identifierades en rad svårbemästrade problem.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> IKU-frågan – arbetet sedan 2002 års riktlinjeproposition. Prop. 2004/05:1 Bilaga 1.

Hanteringskostnaderna för myndigheter, enskilda sparare och för arbetsgivare bedömdes kunna bli betydande. För arbetsgivarnas medverkan ansågs föreligga risker för ett betydande skattebortfall i det fall kontosystemet används för att kanalisera reguljära löne-medel. Frågan om vilka utbildningar som skulle berättiga till kompetenspremie var inte helt löst. Kompetenssubventioner skulle kunna erhållas av enskilda som även utan subventioner skulle delta i utbildning (s.k. dödviktskostnader). Systemets komplexitet skulle kunna göra det svårt för spararna att orientera sig kring de olika reglerna. Till detta kom EG-rättsliga oklarheter och svårigheter.

Pensionsåldersutredningen anser att kompetenskonton skulle kunna underlätta omställning i arbetslivet genom att upprätthålla konkurrensförmågan och produktiviteten. Den enskilde får större möjligheter att ta ansvar för att uppgradera sin kompetens. Kompetenskonton kan bidra till ökad rörlighet på arbetsmarknaden. Systemet kan även förebygga flaskhalsar på arbetsmarknaden och minska risken för arbetslöshet. Ett väl fungerande kontosystem skulle dessutom kunna medverka till ökade möjlighet för äldre att vara kvar längre i arbetslivet.

Ett system för individuell kompetensutveckling är invecklat och många grundläggande frågor är olösta. Det har inte varit möjligt att utarbeta ett konkret förslag under den relativt korta tid som utredningen har haft till sitt förfogande.

#### *Studiemedel*

**Utredningens bedömning:** Studiestödet till äldre behöver förstärkas genom höjda åldersgränser och högre studiebidrag. Åldersgränsen för avskrivning av lån bör höjas för äldre som beviljas studiemedel.

Ett viktigt hinder för att äldre ska kunna delta i utbildning eller kurser är enligt utredningen att man inte anser sig ha råd. Inkomstbortfallet blir med nuvarande studiestödsregler alltför stort.

Dessutom finns det en övre åldersgräns för att kunna beviljas studiemedel. För bidragsdelen gäller åldersgränsen 54 år, rätten att låna begränsas från det år man fyller 45 år. Antalet veckor man kan ta studielån minskar för varje år.

Åldersgränsen för rätt till studiemedel har höjts successivt. Motivet har varit att förbättra möjligheterna till livslångt lärande.

Efterfrågan på studiestöd bland äldre studerande har emellertid varit förhållandevis begränsad. Under 2011 var det 813 personer som var 54 år eller äldre som ansökte om undantag från åldersgränsen för studiemedel. Under 2010 deltog 9 042 personer i åldrarna 55–64 år i studier vid Komvux, yrkeshögskola, folkhögskola eller universitet/högskola.

Den nuvarande låga efterfrågan på studiestöd kan antas väsentligen bero på restriktiva regler. De förslag som utredningen lägger vad gäller pensionsregler m.m. kan väntas öka efterfrågan. En omläggning av politiken för att förlänga arbetslivet för äldre bör leda till en omprövning också av studiestödsreglerna. Syftet bör vara att erbjuda mer generösa villkor till äldre som under sammanlagt högst ett år behöver delta i kortare kurser eller utbildningar för att uppgradera sin kunskap och kompetens.

### *Tillgången till utbildning*

**Utredningens bedömning:** Utbudet av kurser och utbildningar bör successivt anpassas till äldres efterfrågan. Myndigheten för Yrkeshögskolan bör ges i uppdrag att ta fram ett program för enstaka kurser till äldre. Detsamma bör gälla för Komvux och Yrkesvux.

De flesta utbildningar vid universitet, högskolor, yrkesutbildning osv. är tillgängliga för äldre som uppfyller behörighetskraven. Program och kurser är emellertid anpassade i första hand till yngre personer. Utbudet av korta kurser och utbildningar som passar äldre som redan har kunskaper och erfarenheter är begränsat.

Utredningen anser trots detta att nuvarande utbud av utbildning i allmänhet bör kunna tillgodose de äldres efterfrågan. Det kan rimligen förväntas att utbildningsanordnare efterhand ska anpassa sitt utbud till en väntad ökad efterfrågan från äldre.

På ett område kan det behövas särskilda insatser. Det gäller tillgången till enstaka yrkesinriktade kurser för äldre som behöver uppgradera sin kompetens.

*Arbetsmarknadsutbildning och yrkesvägledning*

**Utredningens bedömning:** Äldre bör få ökade möjligheter att delta i arbetsmarknadsutbildning. Arbetsförmedlingen bör kunna ge karriärrådgivning till äldre som behöver byta arbete.

Det finns inte någon övre åldersgräns för att få delta i arbetsmarknadsutbildning för arbetslösa. En arbetsmarknadsutbildning ska dock vara motiverad. Syftet är att den arbetslöse ska kunna återgå till ett reguljärt arbete. Detta leder i praktiken till att de som är 65 år och äldre inte erbjuds arbetsmarknadsutbildning. Arbetsmarknadsutbildningarna har som mål att 70 procent av deltagarna ska ha ett arbete efter avslutad utbildning vilket kan innebära att äldre som har svårare att hitta ett arbete blir bortprioriterade.

Statskontorets utvärdering från 2007 visade att 70 procent av dem som började en arbetsmarknadsutbildning var mellan 20 och 40 år. En 55-åring har bara drygt hälften så hög sannolikhet att hänvisas till arbetsmarknadsutbildning som jämförelsepersonen på 36 år. För äldre som närmar sig pensioneringen kan upplärningskostnaderna uppfattas som oproportionerliga.

Ett längre arbetsliv för äldre förutsätter enligt utredningen också förändringar i tillgången till arbetsmarknadsutbildning. Arbetsförmedlingen bör därför ges i uppdrag att i vissa delar av landet pröva att bevilja äldre arbetsmarknadsutbildning, ett försök som bör utvärderas av oberoende forskare.

Att byta arbete kan vara ett sätt att förlänga arbetslivet. Det kan vara positivt för att minska arbetsbelastningen och risken för ned-satt arbetsförmåga. För många kan det medföra positiva effekter för motivationen och trivseln.<sup>6</sup> Samtidigt finns risker med bl.a. när det gäller löneutveckling och anställningstrygghet. Det finns ett behov att kunna söka råd och vägledning både om hur reglerna fungerar, vilken stöd man kan få och vilken erfarenhet och kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden.

I Arbetsförmedlingens allmänna service till arbetssökanden prioriteras arbetslösa. Äldre som inte är arbetslösa men behöver lämna ett tungt arbete har små möjligheter att få stöd av samhället. Utredningen anser att Arbetsförmedlingens uppdrag och resurser

---

<sup>6</sup> Ulrika Beck-Friis: Arbetslusten tillbaka – röster om att växla karriär. Underlagsrapport till Framtidskommissionen. 2013.

bör utökas och omfatta också insatser för äldre som vill byta karriär. Personer 50 år och äldre som fortfarande har arbete bör kunna få karriär- och omskolningsråd i syftet att minska risken för förtida utträde från arbetsmarknaden.

#### 5.2.4 Trepårtssamtal om tjänstepensioner

**Utredningens bedömning:** Ett trepartssamtal mellan regeringen och representanter för arbetsmarknadens huvudorganisationer bör systematiskt granska förutsättningarna att anpassa reglerna för tjänstepensionerna och informationen om pensionerna för att underlätta ett längre arbetsliv.

Det avtalade tjänstepensionerna fyller en viktig funktion för att ge medborgarna en bra ekonomisk trygghet när de blir äldre. Tjänstepensionerna har genomgått betydande förändringar sedan 1990-talet, bland annat för att klara anpassningen till en åldrande befolkning. Förmånsbestämda pensioner ersätts delvis efter hand med avgiftsbestämda system. Möjligheterna att anpassa pensioneringen till anställdas olika behov har stegvis ökat.

Kunskaperna om tjänstepensionernas betydelse för utträdet från arbetslivet är begränsat. Forskningen både i Sverige och andra länder har i allmänhet fokuserat effekterna av de allmänna pensionsystemen. Det finns forskningsresultat som tyder på att just tjänstepensionerna, dvs. bortsett från effekten av andra transfererings-system, påverkar pensionsbesluten<sup>7</sup>.

Den statistik utredningen redovisar i delbetänkandet visar dock att många äldre lämnar arbetslivet tidigt genom avtalade tjänstepensioner eller så kallade avgångspensioner. Kartläggningen av de ekonomiska utträdesvägarna för personer födda 1938–1941 visar att bland tjänstemän som lämnar arbetsmarknaden med annan inkomstkälla än ålderspension är tjänstepensionen den vanligaste utträdesvägen både bland män och kvinnor. Bland män lämnar cirka 22 procent av privatanställda tjänstemän och cirka 14 procent av anställda inom staten arbetsmarknaden via tjänstepension. Det var cirka 13 pro-

---

<sup>7</sup> Matias Eklöf and Daniel Hallberg: Estimating retirement behavior with special early retirement offers, Working Paper 2006:13 Department of Economics, Uppsala universitet.

cent av 64-åringarna som 2009 hade tjänstepension som huvudsaklig försörjning.

Tjänstepensionernas regelsystem är delvis anpassade till den allmänna pensionen. I så motto skulle man kunna hävda att tjänstepensionernas regler till stor del är styrda av de allmänna pensionerna. Samtidigt innehåller det allmänna pensionssystemet numera flexibla regler för vid vilken ålder man kan gå i pension, för olika kombinationer av pensionsuttag och arbete, fortsatt intjänande av pensionsrätt vid längre arbetsliv osv. Den allmänna pensionsåldern är avskaffad och informationen om alternativa pensionsåldrar är neutral. Tjänstepensionerna avviker på väsentliga punkter, reglerna har bara delvis förändrats i samma riktning som den allmänna pensionen och övergångstiderna är långa. De förmånsbestämda tjänstepensionerna, som gäller för årtionden framåt, har påtagliga likheter med systemegenskaper hos det gamla ATP-systemet.

Pensionsåldersutredningen bedömer därför att tjänstepensionerna spelar en central roll för de äldres arbetsutbud och val av pensioneringstidpunkt. Den kollektivavtalade tjänstepensionen omfattar ungefär 90 procent av alla som arbetar. Tjänstepensionerna utgör en allt större del av den totala ålderspensionen. Inom många tjänstemannayrken utgör tjänstepensionerna redan nu hälften eller mer av den totala inkomsten efter pensioneringen. En stor del av all pensionsinformation som riktas till äldre handlar om tjänstepensionerna.

Utredningen har med hjälp av forskare och pensionsexperter genomfört en ambitiös granskning av villkoren och de ekonomiska drivkrafterna i tjänstepensionerna.<sup>8</sup> Reglerna är olika inom skilda avtalsområden och det finns ofta specialregler som kompletterar huvudreglerna. Det är därför svårt att ge generella beskrivningar.

Enligt utredningen finns en rad regler inom olika tjänstepensionsavtal som bidrar till att äldre kan väntas pensionera sig tidigare än vad som skulle ske med neutrala regler. Cirka 70 procent av dagens äldre anställda har en formell pensionsålder på 65 år via tjänstepensionsavtal. Ålderspensionen betalas ut automatiskt i god tid före 65 års ålder om man inte aktivt ansöker om en annan utbetalningstid. Den lägsta åldern för uttag av tjänstepension inom framför allt privat sektor är 55 år, dvs. 6 år före åldersgränsen i det allmänna pensionssystemet. Flera tjänstepensionsavtal ger relativt

---

<sup>8</sup> Anna Hessel, Daniel Hallberg, Marcela Cohen Birman: Tjänstepensioner och utträde från arbetslivet.



sett förmånliga villkor för den som pensionerar sig tidigt. I de flesta tjänstepensioner finns det normalt ingen möjlighet att tjäna in pensionsrätt efter 65 års ålder, även om pensionsnivån blir högre om uttaget av tjänstepensions skjuts upp. I flera avtal om tjänstepensioner finns det arbetsutbudsbegränsningar om man har tagit ut sin tjänstepension. Inom vissa områden finns brister i transparens i fråga om villkoren i tjänstepensionerna osv.

Det är arbetsmarknadens parter som träffar överenskommelser i kollektivavtal om villkoren i anställning. Avtalsfriheten utgör en viktig del i den svenska modellen på arbetsmarknaden. Utredningen respekterar givetvis dessa spelregler.

Tjänstepensionerna kan antas vara den kanske viktigaste faktorn bakom att Sverige fortfarande har en pensionsåldernorm på 65 år, eller tidigare. Det är enligt utredningen en förlegad syn att strukturförändringar i arbetslivet ska lösas genom att erbjuda äldre ett permanent utträde från arbetsmarknaden. Reglerna för de avtalade tjänstepensionerna behöver ses över av parterna så att reglerna i högre grad kan bidra till omställning i stället för som i dag medverka till ett tidigt och permanent utträde från arbetslivet.

I det fall sådana förändringar inte sker inom rimlig tid bör andra åtgärder övervägas exempelvis inom skattelagstiftningen.

### 5.2.5 Ökade möjligheter till flexibel arbetstid

**Utredningens bedömning:** Möjligheterna till flexibel arbetstid för äldre bör ökas. Olika alternativ till ökad flexibilitet bör prövas i fördjupade trepartssamtal mellan regeringen och huvudorganisationerna på arbetsmarknaden.

En av de vanligaste åtgärderna i olika program och projekt runt om i världen för att underlätta ett längre arbetsliv för äldre är flexibel arbetstid. Arbetsscheman som anpassats till yngre anställda kan upplevas för krävande för den som vill fortsätta efter 65. För personer som har en viss nedsättning av arbetsförmågan kan reducerad arbetstid var ett bra alternativ till att ta ut pensionen tidigt och sluta att förvärvsarbeta helt. Den vars partner är pensionär kan vilja ha längre ledigheter men ändå arbeta vidare. Många äldre svarar i Pensionsmyndighetens enkät att ökade möjligheter att

arbeta deltid både de sista åren före pensioneringen och efter skulle förstärka deras intresse för ett längre arbetsliv.

Äldre som vill trappa ned arbetstiden, önskar arbeta koncentrerat vissa delar av året, behöver byta till ett mindre slitsamt arbete, behöver tidvis ledigt för t.ex. vård av barnbarn eller föräldrar osv., upptäcker ofta att arbetstidsavtal och regler i tjänstepensionerna försvårar flexibiliteten. Den som har tagit ut sin tjänstepension men senare får möjlighet att förvärvsarbeta kan ofta inte skjuta upp pensionsuttaget. Andra som vill fortsätta att arbeta efter 65 års ålder men med ökad flexibilitet möter inte sällan stelbenta arbets-scheman och fördelning av arbetsuppgifter. Utredningen anser att valfrihet och flexibilitet bör präglade också andra regel- och avtals-system på arbetsmarknaden.

Det bör påpekas att många redan arbetar deltid. 35 procent av alla kvinnor och 15 procent av alla män i åldersgruppen 55-64 år arbetar deltid, enligt Arbetskraftsundersökningarna, AKU.

Enligt preliminära resultat från den kunskapsöversikt utredningen har låtit göra råder inte någon enighet bland forskarna om delpensioner eller modeller med flexibla arbetstider bidrar till att öka antalet arbetade timmar bland äldre. Totalt sett har få studier genomförts. Några studier pekar på att den allmänna delpensionen som fanns 1976–2000 ökade antalet arbetade timmar, andra resultat pekar på motsatsen. Kostnaderna kan till största delen vara en subvention till annars obetald fritid. Några utvärderingar av de avtalade delpensionerna har inte genomförts. De få utvärderingar som genomförts i andra länder som prövat olika modeller till flexibel arbetstid ger inga tydliga resultat om effekterna på antalet arbetade timmar, fler studier pekar på att antalet arbetade timmar minskar, färre studier på att antalet ökar.

Om det inte finns särskilda avtal har den enskilde vanligen inte rätt till deltid, men arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala särskilt om deltid. Inom vissa avtalsområden finns möjligheter att söka delpension.

Vissa grundläggande frågor om arbetstiden regleras i Arbetstidslagen, ATL. Arbetstidsfrågor bestäms dock normalt i kollektivavtal på arbetsmarknaden. För föräldrar regleras rätten till ledighet i Föräldraledighetslagen. Föräldrar har vanligen rätt att arbeta deltid till lägst 50 procent av heltid fram till dess barnet fyllt 8 år.

Med hänsyn till de bristfälliga kunskapslägen vad gäller flexibel arbetstid anser utredningen att det för närvarande inte är lämpligt att överväga lagstiftning för rätt till flexibla arbetstider för äldre

arbetstagare. Även om dödviktskostnaderna kan vara stora, kan det dock inte uteslutas att väl utformade möjligheter till flexibel arbetstid, särskilt för personer 65 år och äldre, kan bidra till att minska tidigt utträde från arbetslivet. Utredningen bedömer därför att frågan bör diskuteras vidare gemensamt mellan regeringen och huvudorganisationerna på arbetsmarknaden.

### 5.3 Ökade informationsinsatser

**Utredningens bedömning:** Det behövs ytterligare satsningar för att öka medborgarnas förståelse av pensionssystemet, följa kunskapsläget och stärka forskningen om informationens effekter på pensionsbesluten. Särskilt information bör riktas till äldre om fördelarna med ett längre arbetsliv.

Dagens pensionssystem innebär att den enskilde måste ta ett större ansvar för sin ekonomiska trygghet under ålderdomen. Den ökade valfriheten kan ge ett positivt värde endast om medborgarna har tillräckliga kunskaper både om hur pensionssystemet fungerar och om hur prognoserna ser ut för framtiden.

De äldres arbetsutbud är också beroende av kunskaper och möjligheter att söka information. En förutsättning för att medborgarna ska kunna fatta rationella beslut om sin pensionering är att de flesta i stora drag förstår sambanden mellan arbetsinkomsterna under livet, medellivslängden och pensionsnivån. Särskilt viktigt är det att man begriper hur stora de ekonomiska fördelarna är av att arbeta längre och skjuta upp uttaget av pensionen.

Sverige har i ett internationellt perspektiv mycket höga ambitioner i informationsarbetet. Informationen ges av många aktörer som myndigheter, arbetsmarknadens parter, pensionsförvaltarna och finansföretag.

Pensionsmyndigheten har ett vidsträckt informationsuppdrag. Myndighetens ska ge information om allmänna pensioner och pensionsförmåner men också ge en samlad bild av hela pensionen inkl. icke offentliga pensioner. Den ska dessutom informera om vilka faktorer som påverkar pensionens storlek, hur stor pensionen antas bli och tydliggöra vilka konsekvenser olika val kan få för pensionen.

Sedan 2000 skickar Pensionsmyndigheten orange kuvert till alla personer som är födda 1938 och senare med information om pensionssystemets egenskaper, pensionsbehållningen och en prognos för hur stor pensionen blir vid olika uttagsålder. Genom [minpension.se](http://minpension.se) kan man göra beräkningar av hur stor pensionsnivån blir beroende av ålder inklusive de flesta avtalade tjänstepensioner. Pensionsmyndigheten har ett omfattande informationsarbete genom bl.a. telefonupplysning och genom deltagande i pensionsföreberedande möten anordnade av andra.

Pensionsförvaltare och parterna har också en omfattande informationsverksamhet. Den omfattar skriftlig information inför 65-årsdagen, hemsidor med fakta och råd, pensionsförberedande möten, individuell rådgivning osv.

Pensionsmyndighetens uppföljning av orange kuvert visar bl.a. att cirka 80 procent av mottagarna som öppnade kuvertet läste något av innehållet. Ungefär två av tre tycker att innehållet i kuvertet är mycket eller ganska lätt att förstå. Andelen som uppger sig ha läst är oförändrad sedan 2011 men andelen som tycker innehållet är lätt att förstå är den högsta sedan mätningarna startade 2007. En tredjedel uppger att man saknar information om den totala pensionsbilden. Det finns inga uppgifter om i vilken grad orange kuvert används av äldre för att besluta om sin pensioneringstidpunkt.

Dåvarande Premiepensionsmyndigheten och Försäkringskassan undersökte med hjälp av SIFO pensionsspararnas kunskaper om pensionssystemet 2009 och Inspektionen för socialförsäkringen genomförde en uppföljning av samma undersökning vid årsskiftet 2012/2013<sup>9</sup>. Resultaten båda undersökningar visade att överlag var kunskaperna om pensionssystemet mycket låga, vilket människor också själva var medvetna om. Bara var fjärde svarade att de mycket eller ganska väl känner till vad den allmänna pensionen innebär. Denna andel hade sjunkit från 41 till 26 procent sedan 2005. Det råder stor osäkerhet om vid vilken ålder man kan börja ta ut sin pension. Få vet hur mycket pensionen ökar om man arbetar ett år längre. Några kontinuerliga mätningar av de äldres kunskaper om pensionssystemet görs inte längre.

Utvärderingar visar bl.a. att många medborgare upplever att de saknar den information och den kunskap som de behöver för att

---

<sup>9</sup> Kunskaps- och Måluppfyllelse-mätning 2009. PPM och Försäkringskassan. Inspektionen för socialförsäkringen (2013): Kunskapsmätning 12. En kartläggning av pensionsspararnas kunskaper och det allmänna pensionssystemet. Arbetsrapport 2013-1.

kunna fatta bra pensionsbeslut. De många val som ska göras skapar oro. Informationen behöver anpassas till olika gruppers förutsättningar och behov. Medborgarna vill ha både översiktlig och fördjupad information. Informationen behöver utformas och riktas till särskilda tillfällen, som exempelvis inför planeringen av när man ska byta arbete eller sluta att arbeta. Framför allt behövs en samlad information om alla pensioner man sparar till.

Flera andra länder har utvecklat informationen om pensionerna, exempelvis Danmark och Nederländerna. I Storbritannien har forskare på regeringens uppdrag undersökt hur attityder, kunskaper och information påverkar utträdet från arbetslivet. De konstaterar att de flesta äldre inte fattar aktiva beslut om pensioneringen och söker inte heller information om vad olika alternativ kan innebära. Hur pensionsvalen utformas spelar en stor roll liksom hur personer i omgivningen väljer. Forskarna framhåller att det kanske viktigaste för att påverka utträdet är hur lagstiftare och myndigheter utformar informationen om valalternativen (*choice architecture*). Det val som tydligast lyfts fram, som exempelvis att det är normalt att ta ut tjänstepensionen vid 65 år, slår igenom kraftigt jämfört med alternativa val som att skjuta upp uttaget.

Pensionsåldersutredningen bedömer att det trots betydande och ambitiösa informationsinsatser finns behov av ytterligare åtgärder. Det är angeläget öka medborgarnas kunskaper om pensionerna och att återkommande mäta kunskapsläget. Pensionsmyndigheten bör ges ett vidgat uppdrag och ökade resurser för detta.

Särskilt viktigt är det att förbättra de äldres kunskaper om fördelarna med att arbeta längre och skjuta upp uttaget av den allmänna pensionen. Det är rimligt att anta att äldre inför sitt beslut vill veta hur den ekonomiska standarden under resten av livet påverkas vid olika alternativ och jämfört med standarden före pensioneringen. Skattereglerna och bl.a. reglerna om bostadstillägg spelar en viktig roll för det privatekonomiska utfallet. I dag är det i praktiken nästan omöjligt för de flesta äldre att överblicka hur den framtida ekonomiska standarden förändras vid olika alternativ till arbete och pensionering. Utredningen bedömer att åtskilliga äldre slutar att arbeta för tidigt för att de inte kan få lättillgänglig information om hur en uppskjuten pensionering påverkar deras framtida disponibla inkomst. Detta gäller särskilt fördelarna åren efter det år man fyller 65 år, när individen börjar omfattas av extra förmånliga skatteregler genom förhöjt jobbskatteavdrag.

Minpension.se bör därför skyndsamt utvecklas gemensamt av Pensionsmyndigheten, Skatteverket och andra berörda så att medborgarna kan beräkna hur den disponibla inkomsten de närmaste åren och resten av livet påverkas av alternativa pensionsbeslut.

Dessutom bör Pensionsmyndigheten ges i uppdrag att med stöd av experter utforma ett särskilt informationsprogram som riktas till äldre som står inför pensionsbeslutet där den ekonomiska standarden vid tidigt uttag respektive uppskjutet uttag och fortsatt arbete på kort och längre sikt illustreras tydligt och lättbegripligt med bl.a. typ-exempel. Dessa exempel bör vara anpassade till inkomster m.m. hos den målgrupp informationen riktas till.

Kunskaperna om hur pensionsinformationens utformning styr utträdesbesluten bör fördjupas. Därför behövs en särskild satsning på forskning om bl.a. *"choice architecture"* i informationsarbetet om pensioner inklusive experiment hur arbetsutbudet kan påverkas av riktad information inför pensionsbeslutet.

## 5.4 Pensionsrelaterade åldersgränser och åldersgränser i angränsande system

### 5.4.1 Ökad flexibilitet i pensionssystemet

**Utredningens bedömning:** Det behövs en ökad flexibilitet i det allmänna pensionssystemet och närliggande socialförsäkringar. Flexibla lösningar behövs för grupper med låga pensioner, personer med funktionsnedsättningar och personer med sent utträde från arbetslivet. Fasta åldersgränser bör så långt möjligt ersättas med flexibla lösningar som bidrar till ökad valfrihet och ökat arbetsutbud.

Det är stora skillnader mellan medborgarnas livsförlopp och arbetskarriärer. Allt fler börjar arbeta sent i livet efter en lång utbildningstid och får sedan intressanta jobb som inte är särskilt fysiskt eller psykiskt slitsamma. Det finns fortfarande andra som börjar arbeta tidigt i livet i fysiskt krävande arbeten. Många tjänstemän upplever växande stress med mycket övertid i verksamheter där man dessutom förväntas vara tillgänglig 24 timmar om dygnet sju dagar i veckan. En allt större grupp kvinnor upplever fysisk belastning, inte minst inom välfärdssektorn.

Inkomstpension och premiepension med en rörlig pensionsålder från 61 år, livsinkomstprincipen, möjlighet att tjäna in pensionsrätter oavsett ålder och stor frihet att kombinera arbete och pension ger människorna ett stort utrymme att anpassa utträdet från arbetslivet till var och ens förutsättningar och önskemål. Den som börjar arbeta tidigt tjänar in pensionsrätter så att man kan sluta arbeta med en bra pension långt före personer som träder in sent i arbetslivet. Den som studerar länge och sedan får ett intressant och mindre slitsamt arbete kan fortsätta att arbeta i högre ålder för att säkerställa en godtagbar allmän pension. Flexibilitet innebär också att personer som drabbas av nedsatt arbetsoförmåga får ekonomisk trygghet och stöd till omställning genom sjukpenningen och arbetslivsintroduktionen, och kan beviljas sjukersättningen om nedsättningen är stadigvarande.

Genom stora satsningar med information och beräkningsstöd kan enskilda individer i dag i högre grad välja vilken pensionsnivå man vill ha vid utträdet från arbetslivet i stället för vid vilken ålder man vill gå i pension. Denna valfrihet och flexibilitet som finns i inkomstpensionssystemet och premiepensionssystemet är en grundsten i ett välfungerande pensionssystem som man måste slå vakt om även när åtgärder övervägs för att öka de äldres arbetsutbud och höja den faktiska pensionsåldern. Utredningen anser att det tidsspänn som finns för uttag av ålderspension bör bibehållas men skjutas framåt i takt med den ökande medellivslängden.

Den enskildas valmöjligheter begränsas dock av en rad regler för garantipension och andra närliggande system. Som framgår av utredningens delbetänkande finns det mycket små möjligheter för personer med lägre inkomstpension och rätt till garantipension med tilläggsförmåner att höja sin ekonomiska standard som pensionär genom att fortsätta att arbeta. Många bland den tredjedel av dagens pensionärer, hälften av alla kvinnor, som får låga inkomstpensioner och uppbär garantipension, skulle kanske vilja förbättra sin ekonomi genom arbete. Utredningen anser att reglerna för garantipension och bostadstillägg bör ändras så att det ska löna sig bättre även för personer i lägre inkomstlagen att fortsätta arbeta efter att ha nått garantipensionsåldern.

Utredningen anser att åldersgränserna i pensionssystemet bör höjas i takt med att medellivslängden ökar. Då finns en viss risk att personer med ett längre arbetsliv med slitsamma och tunga arbeten inte kan gå i ålderspension, trots att orken och hälsan sviktar. Personer med ett längre arbetsliv kan, oavsett arbetets karaktär,

anses ha bidragit till både produktionen och finansieringen av välfärden i tillräcklig omfattning. Utredningen har noterat att i vissa av de länder som nu höjer pensionsåldern görs undantag för personer med ett långt arbetsliv. Utredningen anser att möjligheten att införa motsvarande undantag även för Sverige bör utredas vidare.

Utredningen anser att regler för flexibelt uttag av allmän ålderspension i princip bör gälla för alla, även för personer med lägre inkomster. Ett steg i den riktningen bör tas genom att reglerna för garantipension och bostadstillägg ändras så att uppskjutet uttag av garantipension. Utredningen anser att möjligheterna för såväl tidigare som uppskjutet uttag av garantipension bör utredas vidare. Utgångspunkten för en sådan utredning bör vara att garantipensionen höjs vid uppskjutet uttag och sänks om uttaget tidigare läggs.

Flera sociala ersättningar till personer med funktionsnedsättning som syftar till att underlätta ett förvärvsarbete har en åldersgräns vid 65 år. Utredningen menar att dessa ersättningar också så långt möjligt bör göras mer flexibla. Ersättning bör kunna fortsätta att utges efter 65 års ålder så länge en person kan och vill arbeta.

#### 5.4.2 Tydligt alternativ i socialförsäkringsbalken till dem som inte kan eller vill välja

**Utredningens bedömning:** Staten bör ge tydlig information om vilken ålder för pensionering som bedöms godtagbar. Det är särskilt viktigt för dem som av olika anledningar inte kan eller vill välja pensioneringstidpunkt.

En särskild åldersregel bör därför införas i lagstiftningen. Åldersregeln bör benämnas riktålder för pension. Riktåldern bör följa medellivslängdens utveckling. Åldersgränserna för tidigaste uttag av garantipension respektive inkomstpension och andra förmåner i närliggande system bör knytas till riktåldern.

Höjningen av riktåldern och övriga åldersgränserna i det allmänna pensionssystemet samt övriga närliggande system bör dock genomföras först några år efter det att en på förhand fastställd höjning av medellivslängden har inträffat.

Utredningen bedömer att olika åtgärder för att förbättra arbetsmiljön, de äldres möjligheter att bevaka och utveckla sin kompe-



tens, ökad information, förstärkt ekonomiskt utbyte av arbete, insatser mot åldersdiskriminering osv. kommer att positivt bidra till en högre faktisk pensionsålder. Dessa insatser verkar emellertid på sikt och bör förväntas ha en måttlig sammantagen effekt.

Utredningen anser emellertid att det behövs effektiva åtgärder som redan på kort sikt leder till ett ökat arbetsutbud bland äldre och att ålderspensioneringen skjuts upp. Annars kan problemen förvärras relativt snabbt när det gäller förtroendet för pensions-systemet och finansieringen av välfärden.

#### *De ekonomiska drivkrafterna behöver kompletteras med andra åtgärder*

Pensionsåldern har avskaffats i det allmänna pensionssystemet och ersatts med en rörlig pensionsålder från 61 år. Pensionssystemet är utformat så att man för att behålla en rimlig pensionsnivå måste arbeta längre när livslängden ökar.

På många områden har det visat sig att handlingssätt framgångsrikt kan påverkas genom att förstärka de ekonomiska drivkrafterna. Sådana överväganden låg bl.a. bakom utformningen av det reformerade pensionssystemet. Tanken var att medborgarna efterhand skulle arbeta längre genom en tydligare koppling mellan intjänade arbetsinkomster och framtida pension och eftersom pensionsnivån blir lägre när medellivslängden ökar.

Effekterna av de ekonomiska drivkrafterna är beroende av en rad faktorer. En faktor är om inkomsten påverkas i närtid och/eller om det är den framtida inkomsten som höjs. Andra viktiga faktorer är huruvida äldre har kunskaper om och förstår det ekonomiska utbytet av att arbeta längre.

Utredningen bedömer att det ekonomiska utbytet av att arbeta längre och skjuta upp uttaget av pension i det allmänna pensions-systemet inklusive effekter av skatter och bidrag i huvudsak är ändamålsenligt utformade, med undantag för de personer som omfattas av grundskyddet. Kalkyler i delbetänkandet visar att ett års extra arbete och uppskjuten pension kan höja den disponibla inkomsten under resten av pensionärlivet med 10 procent varje år.

Drivkrafterna är dock uppenbarligen inte tillräckliga för att bidra till ett längre arbetsliv för äldre. Trots vissa positiva tendenser ökar inte arbetsutbudet bland personer 60 år eller äldre i tillräcklig omfattning. Förbättrade ekonomiska drivkrafter i grundskyddet

kan antas öka arbetsutbudet något bland de personer som har fyllt 65 år. Utredningens bedömning är att människor i alla åldrar och inkomstgrupper behöver förlänga sitt arbetsliv.

En förklaring till att utträdesåldern inte ökar nämnvärt kan vara att många äldre, trots internationellt sett mycket ambitiösa informationsprogram, har svårt att överblicka pensionssystemet och förstå de ekonomiska konsekvenserna av tidig respektive senarelagd pensionering. Pensionssystemets regler för intjänande av pensionsrätter är ytterst komplexa och därför svåra att begripa för andra än pensionsexperter. Det gäller i synnerhet om man ska ta hänsyn till andra effekter, som exempelvis skatteeffekter. Svåröverblickbara intjänanderegler kan bidra till att äldre tar ut pensionen tidigt, man väljer hellre kontanter i dag än svårförståeliga fördelar i framtiden. Denna osäkerhet kan således bidra till att många går i pension när andra gör det, dvs. vid 65 års ålder eller tidigare.

Risken är då uppenbar att alltfler äldre för sent kommer att upptäcka att pensionsnivåerna blir för låga i förhållande till den standard man hade väntat sig eller anser sig behöva för ett bra pensionärsliv, speciellt efter några år som pensionär. Detta kan bidra till ett fortsatt minskat förtroende för det allmänna pensionssystemet.

#### *Få gör aktiva val*

Fortfarande är det 65–70 procent av de äldre som pensionerar sig vid 65 år. Denna s.k. spik i val av pensioneringstidpunkt förekommer i de flesta länder som har en normal pensionsålder. Den höga koncentrationen av uttag till 65 års ålder tyder enligt utredningen på att de flesta inte gör ett aktivt val om vid vilken tid de ska sluta att förvärvsarbeta och ta ut sin pension. I stället följer man den gällande normen. Man lämnar arbetslivet för pension vid samma ålder som andra i sin omgivning.

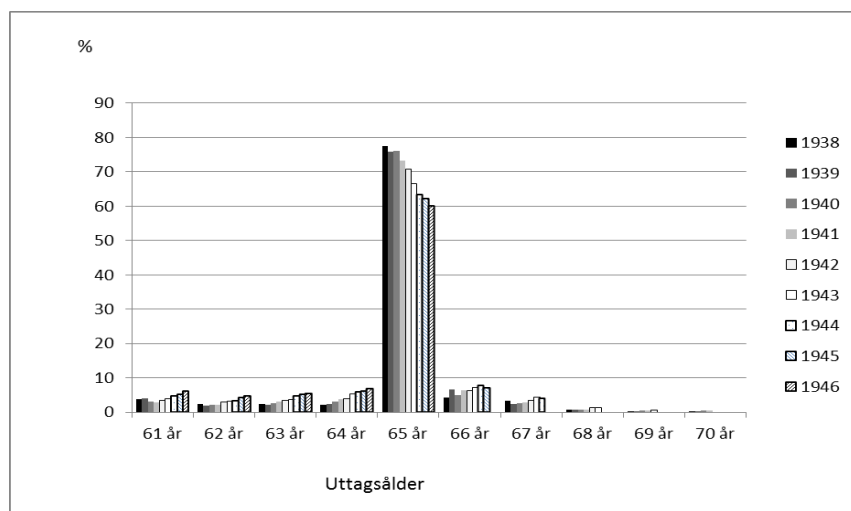
I en ny undersökning visas att den svenska sysselsättningsgraden närmast före 65 års ålder är praktiskt taget högst i världen, men att den är låg efter 65 års ålder.<sup>10</sup> Detta tyder på att föreställningen om 65 år som den normala pensionsåldern är fastare etablerad här i Sverige än i andra länder, trots åtskilliga reformer i syfte att stimulera till ett längre arbetsliv.

---

<sup>10</sup> Hans Olsson, Pensionsmyndigheten (2012): Utträdesåldern från arbetslivet: ett internationellt perspektiv.

**Diagram 5.1 Andelen som tar ut ålderspension vid olika ålder**

Procentandel av respektive befolkningsgrupp



Källa: Pensionsmyndigheten.

Enligt utredningens analyser upprätthålls den gällande normen av att 65-årsregler finns kvar i både allmänna och avtalade regelsystem. Ungefär 30 procent av alla nybeviljade pensionärer, hälften av alla kvinnor, har 65 års pensionsålder genom garantipensionen som fyller ut inkomstpensionen. Alla som får sin försörjning genom olika socialförsäkringar, som sjukersättning, sjukpenning, arbetslöshetsersättning osv., har i praktiken pensionsåldern 65 år. Dessutom har uppskattningsvis 70 procent av alla anställda avtalade tjänstepensioner och de flesta tjänstepensionsplaner betalar ut pension automatiskt vid 65 års ålder.

Även för de relativt få personer som inte omfattas av dessa styrande regler kan 65-årsreglerna påverka pensioneringen. Forskare och experter är ganska eniga om att kvarvarande styrande åldersgränser skapar pensioneringsnormer, en allmänt accepterad föreställning om när arbetslivet ska avslutas. Den ”normala” pensionsåldern vid 65 har därför sannolikt betydande spridningseffekter. Det blir naturligt att själv gå i pension vid 65 år när de flesta kollegor och vänner gör det.

Det finns anledning att tro pensioneringen vid 65 år kommer att fortsätta att vara normen under överblickbar tid. I en enkät genomförd av Pensionsmyndigheten 2011 tillfrågades personer

mellan 61 och 70 år om sin inställning till pensionsbeslut och längre arbetsliv. Ungefär 60 procent svarar att de planerar gå i pension vid 65 års ålder.

De analyser som utgångspunkt som har redovisats i delbetänkandet anser utredningen att det varken är rimligt eller rättvist att vi ska leva en allt större del av livet som pensionärer. Det är inte heller långsiktigt hållbart från ett samhällsekonomiskt perspektiv.

Ett oförändrat pensionsbeteende skulle innebära att pensionssystemet efterhand fick ett annat syfte än vad det konstruerades för. Pensionerna skulle utvecklas till en slags fritidsförsäkring som ger äldre allt fler arbetsbefriade år av livet. Det är inte heller rättvist att nya generationer ska öka antalet pensionärsår, och relativt sett bidra mindre till både produktionen och finansieringen av välfärden. Det är inte uthålligt att yngre ska försörja ett ökande antal friska och välutbildade pensionärer. Ett grundläggande problem är att ålderspensioner som tas ut vid 65 års ålder kommer att bli allt lägre i takt med den stigande medellivslängden. Alltför låga pensioner, vid vad människor uppfattar som en normal pensionsålder, riskerar att snabbt underminera pensionssystemets förtroende.

En huvudväg att förändra den gällande normen bör vara att i mån av möjlighet göra de styrande regelverken mer flexibla. Utredningen har dock kommit till slutsatsen att åtgärder för en ökad valfrihet inte blir effektiva nog för att tillräckligt och mer direkt öka de äldres arbetsutbud och höja den faktiska pensionsåldern.

#### *Riktåldern för pension – ett tydligt alternativ inför pensionering*

Inom flera områden tar staten ansvar för att tillhandahålla ett bra alternativ för dem som av olika anledningar inte vill välja. Inom exempelvis premiepensionen förvaltas pensionstillgångarna i sjunde AP-fonden för dem som inte har gjort ett aktivt val. Förvaltningen av medlen är anpassad efter den enskildes ålder med högre risk för yngre och lägre risk efter 56 års ålder.

Det är enligt utredningen en uppgift för staten att både ge förutsättningar för valfrihet i pensioneringen och att de äldre som inte kan eller vill välja får en tydlig information om vid vilken ålder man kan pensionera sig med en godtagbar pension. Sedan blir det upp till varje medborgare att bedöma om denna nivå med hänsyn till avtalspensioner, privat pensionssparande, övriga tillgångar m.m. uppfyller

de egna kraven. I dag gäller snarare det motsatta. Genom ett otal bestämmelser med åldersgränsen 65 år signalerar staten att lagstiftarens uppfattning om normal pensionsålder överensstämmer med den gällande normen.

Vad som kan vara en tillräcklig pensionsnivå beror bl.a. på medborgarnas varierande preferenser och politikens ambitioner. Pensionerna bör säkerställa att äldre inte riskerar fattigdom eller behov av socialbidrag. Människor ska kunna behålla en rimlig del av sin levnadsstandard efter pensioneringen, utan att det sker på bekostnad av kommande generationer. Utredningen anser att ett riktmärke för vad som är en godtagbar pension bör vara den pensionsnivå som lagstiftaren bedömde vara ändamålsenlig när dagens pensionssystem beslutades.

Pensionsmyndigheten gör redan kohortspecifika beräkningar på behövlig pensionsålder som redovisas i orange kuvert som årligen skickas till varje försäkrad. Detta är viktig information, men inte tillräckligt för att ändra den gällande normen.

En effektiv lösning är enligt utredningen att i lag införa en särskild åldersregel i det allmänna pensionssystemet, kallad riktålder för pension. Riktåldern bör utgöra ett nytt riktmärke för de individuella pensionsbesluten i stället för 65 som gäller i dag.

Riktåldern bör också styra övriga åldersgränser i pensionssystemet, som åldersgränser för garantipension, lägsta ålder för tidigaste pensionsuttag osv., och åldersgränser i andra närliggande allmänna ersättningsystem. Även detta bör regleras i lag.

Beräkningar baserade på senaste prognoser över medellivslängden visar att åldersgränserna kan behöva justeras i framtiden. Det är därför viktigt att riktåldern höjs när medellivslängden ökar. Justeringen kan ske genom återkommande beslut i riksdagen eller genom en automatisk följsamhet till en ökad medellivslängd. Olika länder har valt skilda lösningar.

Utredningen anser att det är mest ändamålsenligt att anpassningen sker automatiskt, i likhet med vad gäller andra delar av pensionssystemet. Det gör pensionerna mer robusta, överblickbara och mindre beroende av eventuella tillfälliga politiska förändringar.

Anpassningen kan göras antingen i förhållande till den faktiskt inträffade förändringen av medellivslängden eller till prognoser för medellivslängden. Prognoser har visat sig ofta underskatta förändringarna i dödligheten i olika åldersgrupper. Mot bakgrund av det bedömer utredningen att justeringen av riktåldern och

därigenom de övriga åldersgränserna får en större legitimitet och stabilitet om den baseras på inträffade förändringar.

Förtroendet för det allmänna pensionssystemet beror i hög grad på att de flesta medborgare i stora drag kan förstå hur reglerna fungerar och kan förutse vilka regler som kommer att gälla för dem. Beräkningen av riktåldern bör därför vara så enkel som möjligt, även om den inte i alla delar blir perfekt rättvisande.

Utredningen anser att såväl allmänheten som andra aktörer bör ha en rimlig möjlighet att anpassa sig till att riktåldern höjs. Därför bör justeringar av riktåldern och därigenom de övriga åldersgränserna i det allmänna pensionssystemet genomföras först några år efter det att en på förhand fastställd höjning av medellivslängden har inträffat.

Genom riktåldern påverkas enligt utredningen inte bara arbetsutbudet utan sannolikt också förutsättningarna för människor att arbeta längre. Om en person förväntar sig att sluta att arbeta och gå i pension vid 65 år ålder eller tidigare så påverkar detta rimligen personens intresse och motivation att uppgradera sin kompetens och utveckla sig på arbetet. Sannolikt påverkas även benägenheten att pröva alternativa arbeten och uppgifter inom företaget eller i andra verksamheter. Om man i stället förväntar sig att åldersgränserna i framtiden höjs med en ökad medellivslängd kommer fler personer i högre åldrar att se nyttan av att uppgradera sin kompetens eller pröva alternativ.

#### 5.4.3 Åldern när inkomstrelaterad ålderspension tidigast kan lämnas

**Utredningens bedömning:** Åldersgränsen när inkomstrelaterad ålderspension tidigast kan tas ut bör omgående anpassas till medellivslängdens utveckling och på sikt följa riktåldern.

Nuvarande pensionssystem baseras på en etablerad teoretisk modell där medborgaren antas ha full information om olika alternativa pensioneringstidpunkter och kan överblicka de ekonomiska konsekvenserna av olika val. De ekonomiska drivkrafterna är enligt utredningens bedömning i stora drag väl utformade för att den enskilde ska kunna fatta ett välgrundat och rationellt privat-ekonomiskt baserat beslut om pensionering och utträde från arbets-

livet. Det finns emellertid ett antal skäl till att misstänka att det kan finnas en bias mot tidig pensionering.

Det finns en risk att de yrkesverksamma väljer att pensionera sig tidigt för att man inte fullt ut förstår de privatekonomiska följderna på längre sikt. Människor är i allmänhet närsynta i sina ekonomiska beslut och lägger större relativ vikt vid vad som händer den närmaste tiden än längre fram. Åtskilliga i yrkesverksam ålder kan antas lämna arbetslivet med tidig pension eftersom man bedömer att pensionsnivån de närmaste åren ser ganska rimlig ut. Många kan antas inte känna till eller bortse från att pensionsnivån över tiden genom indexeringen kommer att utvecklas långsammare än inkomsterna bland förvärvsaktiva. Risker med denna närsynthet är att många av dem som går i tidig pension ett antal år senare upptäcker att deras pensionsnivå är låg i förhållande till andra pensionärer, de förvärvsaktiva och i relation till vad som behövs för att upprätthålla en godtagbar levnadsstandard.

Det kan också vara så att teoretiska modeller överskattar människors förmåga att samla information om olika alternativ och se igenom komplexa regler. Forskningen har empiriskt försökt att mäta om drivkrafter som medför högre eller lägre framtida pensionsinkomst, oftast mätt som pensionsförmögenheten, påverkar tidpunkten för pensioneringen. Utredningen konstaterar i delbetänkandet att de flesta forskare och experter är ganska eniga om att resultaten är delvis motstridiga och beroende av hur analyserna görs. Flera mikroekonomiska studier och undersökningar baserade på kvasinaturliga experiment, t.ex. att olika pensionsregler har gällt personer med i övrig liknande förhållanden, pekar på att ekonomiska drivkrafter som förändrar de framtida pensionsinkomsterna spelar en begränsad roll för när man går i pension. I en aktuell studie från Norge kunde forskarna inte finna någon effekt av ökad möjlighet att tjäna in pensionsrätter från 67 till 70 års ålder.<sup>11</sup>

Den betydande "skattekil" som finns i skatte- och transfererings-systemen innebär också att den enskildes val kan snedvridas. Personer som av privatekonomiska skäl väljer att gå tidigt i pension tar inte hänsyn till att deras beslut kommer att minska resurserna för välfärden genom de skatter och avgifter som faller bort. Allt annat lika kommer både de själva och deras barn och barnbarn att träffas av relativa försämringar i skolan, vården och omsorgen.

---

<sup>11</sup> Christian N. Brinch, Erik Hernæs, Zhiyang Jia, Statistics Norway: Labor supply on the eve of retirement. Disparate effects of immediate and postponed rewards to working.

Även om jobbskatteavdrag m.m. bidrar till en minskad skattekil är det troligt att många i dag väljer en tidigare pensionering än vad man skulle ha gjort om drivkrafterna i högre grad speglade de samhällsekonomiska effekterna av pensioneringsbeslutet.

I ett längre perspektiv finns det således goda skäl att höja åldersgränsen för pensionsuttag i takt med att medellivslängden ökar. Det är viktigt att även lyfta fram att en höjning av åldersgränsen ger ett positivt bidrag till den offentliga sektorns finanser redan på kort sikt. Om flera arbetar längre skapas det ett ekonomiskt utrymme som i sin tur kan användas för finansiering av sådana åtgärder som underlättar för flera att stanna kvar i arbetslivet. Utredningen föreslår en rad åtgärder i syfte att förbättra arbetsmiljön och ge människor ökade möjligheter genom kompetensbredning att byta och behålla sitt arbete. För att dessa förslag ska kunna finansieras krävs att den lägsta åldersgränsen för uttag av ålderspension höjs.

Medellivslängden för personer vid 61 års ålder beräknas år 2014 ha ökat med 2,4 år sedan pensionsreformen beslutades. Utredningen anser det finns goda skäl till att den relation som gällde mellan den lägsta åldersgränsen i pensionssystemet och medellivslängden återställs. Den lägsta åldersgränsen när ålderspension tidigast kan tas ut bör således relativt snabbt höjas till 62 år. Därefter bör åldersgränsen följa riktåldern och därigenom medellivslängdens utveckling.

#### 5.4.4 Åldersgränserna för pensionssystemets grundskydd anpassas till medellivslängden

**Utredningens bedömning:** Åldersgränsen för garantipension, bostadstillägg och äldreomsorgsstöd bör höjas i takt med riktåldern för pension. Enligt prognoserna beräknas riktåldern för pension fastställas till 66 år 2019. Oförändrade regler bör gälla för de personer som har beviljats sjukersättning före 2019. Ytterligare undantag personer med långt arbetsliv bör utredas vidare.

Grundskyddet i pensionssystemet består av garantipensionen samt tilläggsförmånerna bostadstillägg och äldreomsorgsstöd. Normen att äldre ska pensionera sig vid 65 års ålder upprätthålls av den gällande åldersgränsen för garantipension och bostadstillägg som är 65 år.



Utredningens kartläggningar tyder på att personer med pensionsinkomster i garantipensionsintervallet ofta har arbetat i mindre omfattning än personer med högre pensioner.<sup>12</sup> Exempelvis är sent inträde i arbetsmarknaden, deltidsarbete och avbrott i arbete mer förekommande bland personer med garantipension än bland övriga.

Det är rimligt att allt fler medborgare arbetar längre när vi lever längre. Det skulle uppfattas orättvist att personer som arbetar heltid den största delen av livet ska skjuta upp sitt arbetsmarknadsutträde för att bl.a. finansiera allt fler pensionärsår för personer som arbetar deltid och/eller en kortare tid av livet. Det kommer också att efter hand bli för stora komplikationer i pensionssystemet om 65-årsgränsen för garantipension behålls samtidigt som andra åldersgränser höjs i takt med riktåldern. Utredningen anser att 65-årsnormen kan ändras endast om 65-årsgränsen för garantipension justeras.

Utredningens bedömning är således att den ålder när garantipension och de olika tilläggsförmånerna tidigast kan betalas ut bör sammanfalla med riktåldern. Enligt utredningens beräkningar kommer riktåldern och således även garantipensionsåldern samt åldern för bostadstillägget och äldreförsörjningsstödet att vara 66 år 2019.

Utredningen kan inte utesluta att det även finns personer med garantipension som alltid har arbetat heltid utan några större avbrott, men som på grund av låg lön ändå får rätt till garantipension. Utredningens bedömning är att det kan vara rimligt att göra ett undantag från höjningen av garantipensionsåldern för personer med långt arbetsliv. Frågan är dock komplicerad och bör utredas vidare.

Ungefär hälften av de personer som beviljas garantipension har haft sjukersättning innan dess. Sjukersättning kan inte i dag betalas ut efter att den ersättningsberättigade har fyllt 65 år. Utredningens bedömning är att även denna åldersgräns bör knytas till riktåldern (se avsnitt 5.4.5). Det skulle emellertid, enligt utredningens kalkyler, bli alltför kostsamt om samtliga utgående sjukersättningar förlängdes ett år när riktåldern höjs. Utredningen anser därför att de personer som har beviljats sjukersättning före 2019 bör undantas från de nya reglerna. För dessa bör åldersgränsen 65 år alltså gälla både vad gäller sjukersättning, garantipension, bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd.

---

<sup>12</sup> Resultaten från utredningens kartläggningar redovisas på utredningens hemsida [www.pensionsaldersutredningen.blogspot.se](http://www.pensionsaldersutredningen.blogspot.se)

#### 5.4.5 Åldersgränserna i närliggande system synkroniseras

**Utredningens bedömning:** Åldersgränserna 65 år i socialförsäkringar och närliggande sociala förmåner bör i likhet med åldersgränserna i pensionssystemet i normalfallet justeras upp i takt med ökad medellivslängd. Åldersgränser 65 år i annan lagstiftning bör i särskild ordning anpassas till den ökade medellivslängden, om inte annat talar emot.

Det finns flera skäl till att åldersgränser i närliggande sociala system, om inte annat talar emot det, framöver också bör följa utvecklingen av medellivslängden. Ett viktigt argument är att dessa åldersregler är viktiga komponenter i normbildningen kring när äldre anses bör lämna arbetslivet. Ett annat skäl är att det annars kan uppstå egendomliga effekter, som att man har rätt att kvarstå i anställning till en viss ålder men rätten till försäkringsskydd m.m. begränsas eller upphör vid en annan tidpunkt. Det är angeläget att åldersgränser i olika system om möjligt synkroniseras.

Utredningen lämnar inte några förslag när det gäller frågor om utvidgat SGI-skydd, bilstöd, handikappersättning eller assistansersättning. Frågan om utvidgat SGI-skydd efter uppnådd riktålder bör lämpligen utredas av Parlamentariska socialförsäkringsutredningen. Bilstöd och handikappersättning bör lämpligen utredas av den arbetsgrupp inom Regeringskansliet som ser över dessa förmåner. När det gäller assistansersättning har det bl.a. införts nya skärpta regler fr.o.m. januari 2013. Enligt utredningen är det lämpligt att avvakta effekterna av dessa regeländringar m.m. innan man vidtar några ytterligare åtgärder inom detta område.

#### *Sjukersättning*

Justerade åldersgränser i det allmänna pensionssystemet kan få legitimitet endast om försäkringsskyddet för personer som drabbas av stadigvarande nedsatt arbetsförmåga fortsätter att ge en väl fungerande ekonomisk trygghet. Under de senaste åren har betydande reformer genomförts av rätten till sjukpenning och sjukersättning respektive möjligheterna till rehabilitering och stöd från arbetsförmedlingen. Reformerna har förstärkt det aktiva inslaget i försäkringen och minskat inflödet till dessa försäkringar.

Det ingår i den parlamentariska socialförsäkringsutredningens uppdrag att överväga försäkringsskyddet för personer med nedsatt arbetsförmåga. Den nuvarande kopplingen mellan sjukersättningen och garantipensionen bör enligt Pensionsåldersutredningen behållas. Det är därför rimligt att åldersgränsen för rätt till sjukersättning också anpassas till en högre medellivslängd. När åldersgränsen för tidigaste uttag av garantipension höjs bör följaktligen den högsta åldersgränsen för sjukersättning höjas till samma nivå. Utredningen anser att det är rimligt att dessa nya regler ska gälla nybeviljade sjukersättningar. De nya reglerna bör således gälla för försäkrade som beviljas sjukersättning fr.o.m. det år riktåldern höjs.

För varje ny åldersgrupp som lämnar sjukersättningen för ålderspension blir delningstalet högre och ålderspensionen därigenom lägre. Denna skillnad mellan åldersgrupperna korrigeras genom att åldersgränsen förlängs i takt med att medellivslängden ökar. En höjd åldersgräns innebär således förbättrade villkor för personer som på grund av stadigvarande nedsatt arbetsförmåga orsakad av sjukdom inte kan arbeta längre. Personer som har beviljats sjukersättning får också behålla ersättningen under längre tid.

Personer som har beviljats sjukersättning före 2019 får inte del av dessa fördelar. För försäkrade som uppbär sjukersättning enligt dagens regler ska således ålderspension inkl. garantipension utges vid 65 år. Enligt utredningens kalkyler skulle det bli mycket kostsamt om samtliga utgående sjukersättningar förlängdes med ett år när riktåldern höjs. Utredningen anser sig inte kunna lämna förslag som leder till kraftigt ökade kostnader för statsbudgeten samtidigt som effekterna på inkomsterna till den offentliga sektorn är osäkra.

Om det längre fram visar sig att utredningens förslag leder till förbättrade offentliga finanser kan det vara rimligt att utredningens ställningstagande vad gäller personer som har beviljats sjukersättning före 2019 provas på nytt.

### *Sjukpenning i särskilda fall och arbetslöshetsersättning*

Den särskilda regeln för sjukpenning i särskilda fall innebär att från 65 år görs en särskild bedömning efter mer än 180 dagar där arbetsförmågan provas men inte mot arbetsmarknaden. Från 70 års ålder får den försäkrade sjukpenning i särskilda fall för sammanlagt högst 180 sjukdagar. Rätten till arbetslöshetsersättning upphör vid 65 års ålder.

Pensionsåldersutredningen anser att ett längre arbetsliv förutsätter att äldre som fortsätter att arbeta efter 65 års ålder får ett rimligt försäkringsskydd. Därför bör åldersgränserna för sjukpenning i särskilda fall och arbetslöshetsersättning också följa utvecklingen av medellivslängden. Äldre bör dock inte omfattas av aktiva åtgärder på samma sätt som yngre arbetstagare.

Risken för sjukdomar som tar tid att behandla, som cancer, hjärtsjukdomar, funktionsnedsättande tillstånd i rörelseorganen m.m., ökar med åldern. Samtidigt har möjligheterna att behandla sjukdomarna ökat betydligt de senaste 20 åren. Äldre som fortsätter att arbeta bör ha en rimlig chans att kunna komma tillbaka till arbetslivet även efter ett längre sjukdomsfall om man så önskar.

Vad gäller arbetslöshet förefaller synen länge ha varit den att personer 65 år och äldre arbetar frivilligt, inte endast för att försörja sig. Den som inte får ett arbete kan ta ut sin pension, varför de inte behöver ett ekonomiskt skydd mot arbetslöshet. Samtidigt har rätten att kvarstå i anställning höjts till 67 år.

Eftersom Parlamentariska socialförsäkringsutredningen har i uppdrag att bl.a. behandla frågor som avser rätt till arbetslöshetsersättning och om pensionens påverkan på arbetslöshetsersättningen har Pensionsåldersutredningen inte ansett det lämpligt att lämna förslag som avser annat än att åldersregeln i arbetslöshetsförsäkringen ska anpassas till riktåldern för pension.

Pensionsåldersutredningen bedömer dock att det kan finnas ett behov av ekonomiskt skydd vid arbetslöshet för äldre som fortsätter att arbeta längre upp i åldrarna, men att det bör avse en begränsad ersättningstid för personer med anställningsskydd som drabbas av arbetslöshet.

### *Övriga sociala förmåner*

Det finns en rad andra sociala förmåner där rätten till ersättning upphör vid 65 års ålder, som exempelvis rehabiliteringsersättning, arbetsskadelivränta, lönebidrag, efterlevandepension osv. Utredningen anser att i normalfallet ska dessa åldersgränser synkroniseras med pensionssystemet och följa förändringar i medellivslängden.

*Åldersgränser i annan lagstiftning*

Åldersgränsen 65 år förekommer i stor omfattning i lagstiftning, exempelvis inom arbetslöshetsförsäkringen, på arbetsmarknadsområdet och i skattelagstiftningen. Utredningen rekommenderar att dessa gränser, om inte annat talar emot, också i särskild ordning bör anpassas till den ökade medellivslängden. Det kommer att bidra till att 65-årsnormen som styr de äldres arbetsutbud och pensioneringsbeslut ytterligare kan väntas försvagas. I det fall en höjd åldersgräns skulle kunna antas motverka ett längre arbetsliv för äldre bör reglerna inte ändras. Som exempel anser utredningen att åldersgränserna för ett förhöjt jobbskatteavdrag tills vidare inte bör höjas.

**5.4.6 Anställningsskyddet för äldre**

**Utredningens bedömning:** Åldersgränsen i LAS bör höjas till 69 år, och sedan i likhet med övriga åldersgränser successivt justeras med hänsyn till den ökade medellivslängden. Saklig grund bör slopas efter att arbetstagaren nått denna åldersgräns. Anställningen bör avslutas genom skriftligt besked efter 69 år.

En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år. Fram till dess omfattas äldre av fullt anställningsskydd.

Åldersgränsen i LAS motiveras främst med att en individuell prövning av äldre arbetstagares arbetsförmåga skulle skapa ett ovärdigt avslut på arbetslivet. Arbetsgivaren skulle behöva ange saklig grund, vilket skulle kunna psykologiskt uppfattas som negativt för den uppsagde. Detta skulle kunna leda till olustiga processer vid domstol rörande senilitet och annan olämplighet som skäl för uppsägning. EU-domstolen har godtagit argumenten för att tillåta åldersgränser för att avsluta en anställning i samband med pension.

I samband med att arbetstagaren uppnår 67 års ålder kan arbetsgivaren avsluta anställningsförhållandet utan att behöva ange saklig grund genom att ge arbetstagaren ett skriftligt besked om detta minst en månad i förväg. De flesta arbetsgivare har som policy att avsluta anställningen vid 67-årsgränsen. Även om det förekommer att personer över 67 år fortsätter att arbeta med tidsbegränsad

anställning fungerar denna åldersgräns i praktiken som slutlig pensionsålder för de flesta anställda.

Internationella jämförelser av bl.a. OECD pekar på att det svenska anställningsskyddet totalt sett är relativt starkt. Nedsatt arbetsförmåga till följd av ålder är inte en saklig grund för uppsägning med mindre än att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Detta talar för att det även framdeles behövs en åldersgräns när anställningsskyddet upphör. Vid högre ålder har alltför svårt att utföra sina arbetsuppgifter.

Det finns emellertid ett antal argument till varför LAS-åldern bör höjas. Särbehandling på grund av ålder strider mot principerna som ligger till grund för konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. Det finns därför goda skäl att i grunden betrakta en uppsägning utan annan motivering än ålder, upp till en ganska hög ålder, som ovärdig.

De stora förbättringarna av de äldres hälsa, kognitiva förmåga och utbildning höjer succesivt den åldersgräns då, baserad på bästa kunskap, naturligt åldrande kan anses avsevärt sätta ned de äldres arbetsförmåga. Biologisk ålder, upp till 70 år eller ännu högre, är enligt utredningens underlagsrapporter och experter inte en användbar mätare på fysisk, psykisk och social förmåga. Skillnaderna mellan individers förmåga ökar med åldern.

Den ökade medellivslängden innebär dessutom att allt fler äldre måste arbeta längre för att få en godtagbar pension. 67-årsgränsen i LAS kommer då att försvåra för dessa personer att arbeta ihop till en rimlig pensionsnivå.

En höjd åldersgräns kan bidra till att öka arbetsutbudet bland personer 67 år och äldre. LAS bidrar till att sysselsättningsgraden bland äldre är högre i Sverige än i de flesta andra länder. Höjningen av åldersgränsen i lagen om anställningsskydd LAS år 2002 till 67 år sammanfaller i tiden med en ökad sysselsättningsgrad bland personer 65 år och äldre.

En höjning av LAS-åldern är dock inte okomplicerad.

67-årsregeln i anställningsskyddet kan bidra till att försvåra för äldre att arbeta längre. Arbetsgivare kan vara benägna att avsluta anställningen för anställda före 65-årsdagen, både för att undvika de med åldern höjda premierna till tjänstepensionerna och för att undvika att få för många anställda som fortsätter att arbeta. LAS-skyddet kan dessutom försvåra för äldre att få eller byta arbete. Cirka 10–20 procent av arbetsgivarna uppger i en enkät att höj-

ningen till 67 år bidragit till att man är försiktigare med att anställa äldre.

LAS-ålderns effekter på arbetsutbudet är oklar. De få studier som finns pekar åt delvis olika håll. Det finns enligt utredningens bedömning inget som talar för att höjningen av LAS-åldern till 67 år har haft en betydande effekt på de äldres arbetsutbud. Det är inte troligt att en höjd åldersgräns i sig mer än marginellt ska bidra till att öka arbetsutbudet bland äldre.

Utredningens sammantagna bedömning är att övervägande skäl talar för att LAS-åldern bör höjas relativt omgående, till 69 år. Äldre bör ha rätt att arbeta med i stort sett samma villkor som yngre. En åldersgräns som begränsar denna rätt kan motiveras endast om de allra flesta äldre typiskt sett vid en viss ålder på grund av det naturliga åldrandet kan anses ha avsevärt nedsatt arbetsförmåga och att det därför är lämpligt att de avslutar arbetslivet. Utredningen bedömer att det är tveksamt om 67-årsgränsen i LAS uppfyller detta kriterium. Vid 67-årsgränsen är det redan i dag många äldre som sägs upp trots att de har goda förutsättningar att och vill arbeta längre.

Det är därför rimligt att denna åldersgräns i likhet med övriga åldersgränser justeras med hänsyn till den ökade medellivslängden och den stigande andelen äldre som kan och vill arbeta längre.

För att undvika att arbetsgivare normalt avslutar anställningen vid 67-årsgränsen bör saklig grund för uppsägning slopas efter det att arbetstagaren har nått LAS-åldern. I stället bör skriftligt besked användas för att avsluta anställningen efter 69 år.

#### 5.4.7 Åldersregler i skattesystemet

**Utredningens bedömning:** Avdragsgillt sparande i form av pensionsförsäkringar bör från och med 2017 betalas ut tidigast från 62 års ålder. Förslagen tillämpas på försäkringsavtal som ingåtts och kollektivavtalsbundna försäkringsavtal som förnyats efter ikraftträdandet. För försäkringsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet och inte förnyats därefter gäller äldre bestämmelser.

Åldersgränsen 66 år för dubbelt jobbskatteavdrag bör tills vidare inte justeras efter riktåldern.

Åldersgränsen 66 år för uttag av arbetsgivaravgifter bör anpassas till riktåldern.

*55-årsgränsen i inkomstskattelagen höjs*

Utredningen har i tilläggsuppdrag att utreda och ta fram förslag för hur villkoren om lägsta ålder för uttag av ålderspension i 58 kap. inkomstskattelagen (1999:1229) bör vara utformad för att bidra till ett längre arbetsliv (dir. 2012:86). Avsikten är att få en sammantagen strategi för alla pensionsrelaterade åldersgränser.

Arbetsgivarnas kostnader för pensioner till anställda är avdragsgilla enligt inkomstskattelagen (IL) under förutsättning att pensionen inte betalas tidigare än vid 55 års ålder. Tjänstepensionsavtalen för privat anställda har därför i vissa fall 55 år som lägsta ålder för uttag av pension. Samma kvalifikationskrav gäller för privat pensionssparande. I flera avtal har dock åldern höjts för uttag. Inom flera områden gäller numera en lägsta ålder för uttag av pension som ligger över 60 års ålder.

55-årsgränsen i IL infördes 1951 när medellivslängden var mycket kortare, de flesta arbetstagare hade en låg utbildningsnivå, inträdesåldern i arbetlivet var lägre och kraven i arbetslivet annorlunda. De pensionsmedel som fonderas inom ramen för bestämmelserna i IL behandlas skattemässigt förmånligare än övrigt sparande. I dag finns enligt utredningen inga bärande motiv för att genom skattesystemet främja så tidiga utträde som vid 55 års ålder från arbetslivet. Det är dessutom få personer som faktiskt utnyttjar möjligheten att ta ut sin pension vid 55 års ålder. Åldersgränsen 55 år ger en fel signal till arbetsmarknaden, nu när fler äldre behöver arbeta längre. Utredningen bedömer det nödvändigt att höja 55-årsgränsen i inkomstskattelagen till 62 år 2017. Förslagen bör tillämpas på kollektivavtalsbundna försäkringsavtal som ingåtts efter den 31 december 2016 och förnyas efter ikraftträdandet.

*Utökade jobbskatteavdrag*

Skattesystemet uppmuntrar förvärvsdeltagandet i högre åldrar genom det utökade jobbskatteavdraget och lägre egenavgifter vid enskild näringsverksamhet. Utredningens analyser i delbetänkandet visar att det ekonomiska utbytet av att arbeta längre är betydande. Skattelättnaderna gäller för arbetstagare som har fyllt 66 år vid skatteårets ingång.

Nya studier pekar på förhöjda jobbskatteavdrag och sänkta arbetsgivaravgifter för äldre bidrar till ökad sysselsättning, vilket



talat mot att ändra åldersgränsen för skattelättnader. I analysen jämförs arbetsmarknadsutfall mellan personer som fyllde 65 år strax före eller strax efter årsskiftet då reformen infördes 2007.<sup>13</sup> Resultaten tyder på att de riktade skattelättnaderna ökade sysselsättningen under året närmast efter 65-årsdagen med 1,5 procentenheter bland äldre som hade en beskattningsbar arbetsinkomst åtminstone något av åren tre till fem år tidigare. Sysselsättningsökningen var dock inte stor nog för att kompensera för de minskade skatteintäkterna.

Förändrade ekonomiska drivkrafter tar tid att verka. Studier av effekterna kan påverkas av förhållandena i ekonomin under mätperioden, som t.ex. arbetslöshetsnivån. Det kan enligt utredningen inte uteslutas att effekterna kommer att öka efterhand.

Utredningen har övervägt om ett utökat jobbskatteavdrag även borde gälla personer över den lägsta åldern för uttag av ålderspension. En modell skulle vara att avdraget fasas in stegvis och når full effekt för personer som fyllt 66 år. Fördelen skulle vara att det ekonomiska utbytet av fortsatt arbete blir betydligt högre.

Utredningen anser dock att vägande skäl talar emot en utvidgning av personkretsen som kan få utökat jobbskatteavdrag. Det ekonomiska utbytet av fortsatt arbete är redan betydande. En sådan konstruktion blir tekniskt invecklad och svår att förstå för äldre. Kostnaderna är höga och kan inte förväntas kompenseras av ökade skatteintäkter som följer av en ökad förvärvsaktivitet.

Frågan är då om 66 år är en välavvägd åldersgräns. Den gällande åldersgränsen är satt utifrån vad som kan anses som en normal pensionsålder på samma sätt som gäller för åldersgränser i flera andra lagstiftningar. Utredningen vill ersätta denna norm dels genom att införa en riktåldern för pension, dels genom att anpassa åldersgränserna i pensionssystemet och andra närliggande försäkringar till riktåldern. Det talar för att också åldersgränsen för utökat jobbskatteavdrag borde följa riktåldern.

Det finns dock vägande skäl för att göra ett undantag för denna åldersgräns. Utredningens samlade förslag till åtgärder för ett längre arbetsliv handlar i grunden om att bryta upp den cementserade normen att pensionera sig vid 65 års ålder, eller tidigare. Det ska bli mer normalt att arbeta längre och att kombinera arbete med pension. Utredningen bedömer att det tills vidare är angeläget att

---

<sup>13</sup> Lisa Laun, IFAU: Om förhöjt jobbskatteavdrag och sänkta arbetsgivaravgifter för äldre.

behålla de extra stimulanserna som ges med det förhöjda jobbskatteavdraget även för denna åldersgrupp. Om man genom de föreslagna åtgärderna lyckas skjuta pensionsnormen uppåt så kan åldersgränsen längre fram justeras i takt med att riktåldern höjs.

Om nu föreslagna åtgärder inte får tillräckliga effekter på de äldres arbetsutbud bör ytterligare förstärkta i skattesystemet prövas igen.

#### *Nedsatta sociala avgifter*

Om prestationerna sjunker med åldern samtidigt som arbetskraftskostnaden fortsätter att stiga fram till pensioneringen minskar efterfrågan på de personer som börjar närma sig pensionsåldern. Produktiviteten kan minska av flera orsaker, som avtagande kognitiv och fysisk förmåga, hälsoproblem, kunskaper som inte uppgraderas i takt med högre krav i arbetslivet osv. Den tidigare vanliga föreställningen att den genomsnittliga arbetsproduktiviteten avtar någonstans mellan 40 och 50 år motsägs emellertid av senare års forskning, vilket redovisas i delbetänkandet. Människor bevarar ofta sin produktivitet långt upp i åldern. Den höjda utbildningsnivån förefaller inte bara leda till en senare pensionering utan även till en bättre kognitiv förmåga. Resultaten kan tolkas så att människors produktivitet i dag sjunker långsammare än i tidigare generationer.

Utredningen bedömer trots detta att förhållandet mellan prestationer och arbetskraftskostnaderna kan vara ett viktigt hinder för ett längre arbetsliv. En betydande del av arbetsgivarna anger i enkäter som utredningen redovisat i delbetänkandet att kostnaderna utgör ett hinder för att anställa och behålla äldre arbetskraft.

För att stimulera efterfrågan på personer som är äldre än 66 år sänktes socialavgifter för dessa 2007. För dem som är äldre än 65 år betalas endast ålderspensionsavgiften om 10,21 procent. För dem som är 75 år och äldre betalar arbetsgivaren inga sociala avgifter eller särskild löneskatt.

Utredningen har övervägt om det behövs en nedsättning av socialavgiften även för åldersgrupperna strax under 66 år. Utvärderingar av Långtidsutredningen och IFAU indikerar att nedsättningen av socialavgiften för personer över 65 år har ökat sannolikheten för arbete. Mycket talar dock för att sysselsättningsökningen inte är stor nog för att kompensera de minskade skatteintäkterna.

Forskningssammanställningar pekar i allmänhet på att riktade sänkningar av socialavgifter trots stora kostnader sällan bidrar mer än marginellt till ökad sysselsättning, oavsett om de riktas till speciella regioner eller grupper.

Utredningens kostnadskalkyler visar dessutom inkomsterna till staten av ett längre arbetsliv begränsas kraftigt av nedsättningen av sociala avgifter för personer som har fyllt 66 år.

Utredningen anser därför att höjda eller vidgade nedsättningar av socialavgifterna för äldre inte är en effektiv väg att förlänga arbetslivet för äldre. Utredningen anser att 66-årsgränsen för nedsatt socialavgift bör höjas i takt med att riktåldern höjs.

## 5.5 Genomförandetid

Förändringar i allmänna regelsystem som påverkar förutsättningarna för medborgarnas långsiktiga planering bör normalt genomföras så att det finns rimliga tider för anpassning. Det gäller exempelvis regler för utbildning och studiestöd, olika villkor för sparande, pensionssystem m.fl. Det är inte bara enskilda som behöver tid för anpassning, det gäller även företag, avtalsslutande parter på arbetsmarknaden, myndigheter, pensionsbolag m.fl.

En viktig fördel med en lång infasning är att personer som närmar sig pensionsåldern inte behöver ställa om. Åtskilliga äldre har antagligen flera år i förväg planerat att gå i pension vid en viss tidpunkt. Det kan innebära olika förändringar i anställning, boende, sparande osv.

Med ett stegvis införande minskar också risken att man får en s.k. rusning, dvs. att personer försöker ta ut sin pension tidigt för att inte omfattas av nya regler. Det kan leda till att somliga går i pension och slutar att arbeta tidigare än vad man egentligen skulle vilja.

Mot detta måste dock vägas behovet av att påverka pensionseringsnormen relativt snabbt. Utredningen bedömer att det finns anledning att höja den faktiska pensionsåldern och antalet arbetade timmar bland äldre redan på kort sikt. Annars kan problemen förvärras relativt snabbt när det gäller finansieringen av välfärden. Allt fler kommer efterhand att upptäcka att deras pensionsnivå blir för låg, vilket undergräver förtroendet för pensionssystemet.

En relativt kort infasning har också andra fördelar, bl.a. att medborgarna lättare kan förstå vilka regler som kommer att gälla för

dem. Det blir enklare för myndigheter att informera och administrera systemen. Det är dessutom mindre komplicerat för andra aktörer att anpassa sina system till de allmänna reglerna.

Förslagen om ikraftträdande- och övergångsbestämmelser redovisas närmare i kapitel 20.

## 5.6 Övriga frågor

### 5.6.1 Alternativa förändringar i pensionssystemet

Utredningen har övervägt olika alternativ som har diskuterats för att generellt förändra pensionssystemets ekonomiska drivkrafter i syfte att öka det ekonomiska utbytet för äldre att arbeta längre.

En väg skulle kunna vara att ändra den så kallade normen vid beräkning av inkomstpension. Inkomstpensionen har en utbetalningsprofil som innebär att man får en del av pensionen i förskott jämfört med vad man skulle fått om pensionen betalats ut med ett fast belopp under hela pensionärstiden. För att kompensera för detta räknas inte inkomstpensionen upp med utvecklingen av de genomsnittliga arbetsinkomsterna, utan med ett avdrag på 1,6 procent (den s.k. normen). Ett alternativ skulle vara att ändra normen så att en mindre del ges som förskott. Det skulle innebära en något lägre pensionsnivå direkt efter pensioneringen men högre nivå senare. Därmed skulle det ekonomiska utbytet att fortsätta att arbeta öka på kort sikt. En effekt på längre sikt skulle vara att färre pensionärer skulle behöva utfyllnad från pensionssystemets grundskydd.

Ett annat mer genomgripande alternativ skulle vara att förändra reglerna för hur pensionsnivån påverkas av ett tidigt respektive sent uttag. De nuvarande reglerna innebär i princip att den förväntade totala pensionsutbetalningen är oberoende av vilken ålder vi väljer att gå i pension vid. Denna modell motiveras med att pensionssystemet bör vara aktuariskt rättvist. Det skulle dock kunna finnas skäl att pensionssystemets justering beroende på ålder vid uttaget bättre skulle spegla de samhällsekonomiska konsekvenserna. Då skulle det bli mindre förmånligt att pensionera sig tidigt och mer förmånligt att arbeta längre.

Ytterligare en modell kunde vara att ändra reglerna för intjänande av pensionsrätt som skulle förstärka drivkrafterna att arbeta längre, utan att påverka grunderna för hur pensionstillgången beräk-

nas. De nuvarande reglerna innebär att nya pensionsrätter höjer den genomsnittliga nivån på pensionerna under resten av livet. En inkomst i dag kan dock uppfattas vara mer värd än framtida inkomst även när den räknas om till ett nuvärde, bl.a. genom att äldre vill undvika risken att förlora pensionstillgodohavanden om man dör tidigt eller faran att pensionslöftena inte hålls. Ett alternativ till dagens regler skulle kunna vara att den som fortsätter att arbeta efter en viss ålder kan välja att få sin ökade pensionsbehållning som en engångsbonus eller som en höjning av pensionsnivån resten av livet.

Utredningen anser dock att förändringar av det allmänna pensionssystemets ekonomiska drivkrafter är komplicerade att genomföra. Den empiriska forskningen ger inga tydliga besked om vilka effekter som kan förväntas på arbetsutbudet. Regler om intjänande och justering av pensionsnivåer beroende på uttagsålder hör till grundstenarna i det allmänna pensionssystemet. Förändringar i dessa regler-system skulle kunna inverka negativt på förtroendet för pensionerna. Utredningen anser därför att genomgripande förändringar av detta slag inte bör väljas i första hand. Om andra metoder visar sig otillräckliga bör dock sådana alternativ övervägas framöver.

### 5.6.2 En arbetsskadeförsäkring som verkar förebyggande

**Utredningens bedömning:** En arbetsskadeförsäkring som verkar förebyggande kan ge viktiga bidrag till ett längre arbetsliv. Arbetsskadeförsäkringens utformning ingår i Parlamentariska socialförsäkringsutredningens uppdrag.

En möjlighet att minska tidiga utträden är genom åtgärder som reducerar antalet arbetsskador. Frågan om arbetsskadeförsäkringens utformning ingår i uppdraget till den parlamentariska socialförsäkringsutredningen.

I en underlagsrapport till Parlamentariska socialförsäkringsutredningen framhålls att det behövs en ny arbetsskadeförsäkring som täcker en större del av kostnaderna för arbetsskadorna och som ger arbetsgivarna drivkrafter att arbeta förebyggande. Dessutom behövs det bättre statistik över arbetsskadorna och deras kostnader.

Det finns både för- och nackdelar med en tydligare koppling mellan risk och premie i försäkringar. För talar att det är rimligt att anta att arbetsgivarens drivkrafter för att förbättra arbetsmiljön och arbeta förebyggande ökar om arbetsgivaren står för hela eller en stor del av kostnaderna för en arbetsskada. Förstärkta ekonomiska drivkrafter skulle kunna bli ett effektivt komplement till annat förebyggande arbetsmiljöarbete. Emot talar en ökad risk att selektering vid anställning kan bli ett sätt att undvika arbetsskador. Risk finns också för att produktionen lokaliseras till länder med sämre skyddslagstiftning. Risk finns också för underrapportering av arbetsskador.

Pensionsåldersutredningen delar bedömningen att förbättringar av arbetsskadestatistiken är önskvärda. Frågan om hur arbetsskade-försäkringen kan utvecklas så att den verkar mer förebyggande ingår i den parlamentariska socialförsäkringsutredningens uppdrag.

### 5.6.3 Effektivare rehabilitering

**Utredningens bedömning:** Frågorna om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar och hur rehabiliteringen kan göras effektivare är centrala för ett längre arbetsliv. Dessa frågor hanteras av den parlamentariska socialförsäkringsutredningen.

Arbetsgivaren ansvarar för rehabiliteringsåtgärder på arbetsplatsen. Arbetsmiljölagen och socialförsäkringsbalken reglerar arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att underlätta återgången i arbete. Arbetsgivaren ska se till att det finns en lämplig organisation för arbetsanpassning och rehabilitering.

Framstegen inom bl.a. medicinen beror till stor del på utvecklingen av vetenskapliga metoder för att utvärdera behandlingsmetoder. Genom dessa kan man införa behandlingar som fungerar och sortera bort ineffektiva behandlingsmetoder. Den vetenskapliga utvärderingen är inte stringent genomförd när det gäller rehabilitering och prevention, särskilt inte när det gäller arbetslivsinriktad rehabilitering. Stora nationella satsningar har genomförts utan systematisk utvärdering.

Under senare år har en rad åtgärder vidtagits för att åstadkomma en effektivare rehabilitering och prevention. Regeringen avsätter 500 miljoner kronor årligen från och med 2012 till förstärkta tidiga och

aktiva rehabiliteringsinsatser i samverkan. Systematiska utvärderingar har genomförts bl.a. av preventionsmetoder för att främja hälsa inom företag (AHA-projektet).

Omfattande försök inom ramen för rehabiliteringsgarantin har genomförts av kognitiv beteendeterapi (KBT) och multimodal rehabilitering (MMR) för att minska sjukskrivningar. Inspektionen för socialförsäkringen har tillsammans med IFAU analyserat effekterna av dessa försök.<sup>14</sup> Resultaten visar inte några positiva effekter i form av lägre sjukfrånvaro av någon av de erbjudna behandlingarna. Positivt resultat finns dock av KBT tidigt i ett sjukdomsförlopp, innan individen hunnit bli sjukskriven.

Vissa studier av arbetslivsinriktad rehabilitering pekar på att åtgärder genomförda på arbetsplatser har en mer positiv effekt än andra åtgärder. Ett problem är dock att dessa studier ofta är gjorda med få individer och det är därför svårt att få fram statistiskt säkert ställda slutsatser.

Forskningssammanställningar har visat att det inte finns något entydigt stöd inom forskningen för att medicinska och arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser ökar möjligheterna för återgång i arbete. Bristen på kontrollerade studier på området, det vill säga studier där behandlings- och kontrollgrupper används, är påfallande. För att aktiva insatser ska ha förutsättningar att göra nytta fordras kunskap om vilka insatser som är verkningsfulla, och för vilka de är det.

En rad reformer har genomförts under senare år för att minska det tidiga utträdet från arbetslivet genom långtidssjukskrivning och förtidspensionering. De viktigaste är fasta tidsgränser för prövning av arbetsförmågan i sjukförsäkringen ("rehabiliteringskedjan") och att sjukersättning beviljas endast vid en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan och då alla rehabiliteringsinsatser prövats. Omfattande insatser har också genomförts för att stärka rehabiliteringen av långtidssjuka och underlätta omställningen, t.ex. rehabiliteringsgarantin, den s.k. kömiljarden och förstärkt samarbete mellan Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen osv.

Utträdet från arbetslivet via sjukförsäkringen och förtidspensionen (sjukersättning) har minskat kraftigt sedan 2002. En jämförelse av sjukfall som blev minst 30 dagar visar att efter ett år är det cirka hälften så många kvar bland fallen 2011 jämfört med

---

<sup>14</sup> *Rehabiliteringsgarantin*. Inspektionen för Socialförsäkringen. Rapport 2012:17.

2005. I början av 2000-talet beviljades årligen cirka 70 000 personer förtidspension mot cirka 10 000 personer 2012. Statistiken tyder på att nedgången gäller alla åldersgrupper. Det är således betydligt färre äldre som i dag lämnar arbetslivet genom långtidssjuk-skrivning och förtidspension. Försäkringskassans prognoser pekar på att ett lågt inflöde till sjukförsäkringen och förtidspensionen ska bestå för överblickbar tid.

Pensionsåldersutredningen anser att en väl fungerande rehabilitering är viktig för att förbättra möjligheterna för fler äldre att arbeta längre. Några nyckelfrågor är uppföljningen av arbets-givarens rehabiliteringsansvar och hur rehabiliteringen ska kunna utvecklas för att bli effektivare. Dessa frågor ingår i den parla-mentariska socialförsäkringsutredningens uppdrag och därför läggs inga förslag i detta betänkande.

#### 5.6.4 Satsningar på företagshälsovård

**Utredningens bedömning:** Nuvarande statliga satsningar på företagshälsovården är väl avvägda.

Företagshälsovårdens viktigaste uppgift är att förebygga att arbets-miljörisker uppstår. Den ska också arbeta med arbetsanpassning och rehabilitering. Företagshälsovården kan medverka vid organisa-tionsförändringar, vid planering av nya lokaler, anordningar och arbetsmetoder och upphandlingar och inköp av maskiner, utrustning och produkter.

Företagshälsovården ska också erbjuda de sjukskrivna tidiga insatser för återgång i arbete. Ett särskilt statsbidrag på 360 mil-joner riktas under år 2013 till företagshälsovården för denna verksamhet.

Förslag har väckts bl.a. i tidigare utredningar om ett utökat ansvar för och ökade resurser till företagshälsovården i syfte att minska riskerna för tidiga utträden från arbetslivet. Socialförsäkrings-utredningen föreslog 2006 bl.a. att företagshälsovården skulle för-stärkas och ges primärvårdsuppgifter. Företagshälsovården skulle ges rätt att sjukskriva och ökat ansvar för arbetsmiljöarbetet. Någon sådan reform har inte genomförts.

Företagshälsovården är en viktig resurs för att säkerställa ett väl fungerande arbetsliv. Dess kärnuppgifter är att förebygga och



rehabilitera. Forskning om företagshälsovård har hittills varit begränsad i Sverige och det finns stort behov av evidensbaserade metoder för företagshälsovården. Forskning och praktik måste integreras med bättre samverkan mellan forskare och kliniker. Forskningen måste också i större utsträckning bli en självklar del i utbildning av personalen som arbetar inom företagshälsovården.

Kunskapsområdet företagshälsovård har inrättats som ett nytt forskningsområde med en egen professur, vid Karolinska institutet. Sedan 2011 drivs ett sexårigt forskningsprogram om utveckling och utvärdering av kostnadseffektiva metoder för företagshälsovården att främja arbetsförmåga, hälsa och produktivitet. Inom ramen för forskningsprogrammet finns ett kompetenscenter som en länk mellan forskning om företagshälsovård och praktik, samt också en implementeringsgrupp med representanter för forskning, branschföreträdare och praktiker för att främja en snabbare process från färdiga forskningsresultat till praktisk användning av nya metoder inom företagshälsovården.

Pensionsåldersutredningen bedömer att nuvarande statliga satsningar på företagshälsovården är väl avvägda. Ytterligare satsningar bör övervägas i den takt med att pågående forskning och utvärdering visar vilka metoder som är framgångsrika för att minska risken för tidiga utträden från arbetslivet.

## 6 Åtgärder för bättre arbetsmiljö

**Utredningens bedömning:** Ett nytt och kompletterande urvalskriterium för tillsynen av arbetsmiljön bör tas fram för att motverka tidiga utträde från arbetslivet. Syftet är att identifiera och nå arbetsplatser, branscher och yrken där tidiga utträden från arbetslivet är vanliga, och i förlängningen kunna förebygga tidiga utträden. Arbetsmiljöverket bör ges ökade resurser för en förstärkt tillsyn med denna inriktning.

Arbetsmiljöverkets bör ges ökade resurser för fortsatt utveckling av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) och arbetet med att ta fram positiva arbetsmiljöindikatorer.

Universitetskanslerämbetet bör få i uppdrag att i samarbete med Arbetsmiljöverket och andra berörda myndigheter utreda förutsättningarna för att grundläggande arbetsmiljökunskap införs som ett obligatoriskt ämne i vissa högskoleutbildningar.

Arbetsmiljöverket bör få i uppdrag att och resurser för ett projekt att uppdatera och vidareutveckla program om hur arbetsförhållanden kan anpassas till arbetstagare i olika åldersgrupper och sprida kunskaper om detta.

En satsning på utbildning för skyddsombud med inriktning på belastningsskador bör genomföras.

En arbetsmiljörapport bör publiceras vart fjärde år av Arbetsmiljöverket inom ramen för den nationella funktionen för kunskapsområdet arbetsliv och arbetsmiljö. Rapporten bör beskriva och sammanfatta arbetsmiljöns utveckling och aktuell forskning.

En ny funktion för utvärdering inom arbetsmiljöområdet bör inrättas. Funktionen kan knytas till redan befintlig myndighet, t.ex. IFAU, eller organiseras som en ny myndighet.

En forskningssatsning bör göras på interventionsstudier för att få kunskap om vilka förebyggande åtgärder som fungerar för att minska tidiga utträden från arbetslivet. En satsning på forskning bör även göras för att klargöra sambanden mellan arbetsmiljöfaktorer och organisationers nytta.

## 6.1 Utredningens arbete med förslagen

Utredningen redovisade i delbetänkandet en bred analys av hur arbetsmiljön utvecklats under de senaste decennierna, sambanden mellan arbetsmiljöbrister och tidiga utträden från arbetslivet och vad man vet om vilka förebyggande åtgärder som fungerar för att minska tidiga utträden. Kunskapsöversikten baserades på omfattande samtal med forskare, experter från myndigheter och företrädare för arbetsmarknadens parter. Återkommande möten har hållits i utredningens referensgrupp för arbetsmarknadens parter för att inhämta erfarenheter och synpunkter på arbetsmiljöfrågorna.

Utredningen gav också forskare i uppdrag att sammanställa underlag och genomföra analyser, som publicerades i underlagsrapporter till utredningen. I en rapport sammanställdes forskning om arbetsförmåga och ålder för att belysa frågan om hur förutsättningarna ser ut för äldre att arbeta längre. I en annan rapport genomfördes en analys av samband mellan sjukersättning och yrke. Senast en sådan analys genomfördes var i slutet av 1980-talet. Utredningen sammanställde också statistik över ett flertal indikatorer på arbetsmiljöns utveckling.

Utredningen har med hjälp av experter, myndigheter, forskare och deltagare i referensgruppen genomfört en bred inventering av vilka förstärkningar och förbättringar som är önskvärda inom arbetsmiljöpolitiken. Bland annat inhämtades parternas synpunkter på arbetsmiljöns betydelse och hur åtgärder på arbetsmiljöområdet bör utformas för att förbättra förutsättningarna för ett längre arbetsliv. Arbetsmarknadens parter, både lokalt och centralt, har stor kunskap om förhållandena på arbetsplatserna och om arbetsmiljöarbetet.

Utredningen har också låtit genomföra en kompletterande analys av arbetslivskarriärer och hur olika faktorer som hälsa och arbetsförhållanden är kopplat till arbetsmarknadsutträde.

Den nuvarande inriktning av arbetsmiljöarbetet bedömer utredningen som till allra största del ändamålsenlig och funktionell. Utredningen anser därför att förstärkta arbetsmiljöinsatser bör bygga vidare på det förebyggande arbete som genomförs bl.a. av arbetsgivare, Arbetsmiljöverket och skyddsombud.

Utredningen har väsentligen baserat förslagen på de rekommendationer som lämnats. Utredningens referensgrupp, experter och forskare har fortlöpande lämnat värdefulla synpunkter på förslagen.

Arbetsmarknadens parter har stor betydelse för en god arbetsmiljö, parterna bedriver mycket av det praktiska arbetsmiljöarbetet. Centrala och lokala avtal om arbetsmiljö och relaterade områden möjliggör implementering av lagstiftning, föreskrifter och regelverk. Implementeringen sker bl.a. genom det praktiska arbetet på arbetsplatserna, med skyddsombud, skyddskommittéer osv. Det är av stor vikt att arbetsmarknadens parter fortsätter att förhandla goda avtal, särskilt när arbetsmiljön behöver säkerställas för att flera ska ha möjlighet att arbeta längre.

## 6.2 Utgångspunkter

Arbetsmiljön har successivt förbättrats i Sverige bl.a. som följd av ambitiöst arbetsmiljöarbete, strukturförändringar på arbetsmarknaden, teknologisk utveckling m.m. Det är emellertid fortfarande en betydande andel av alla arbetstagare som har slitsamma och enformiga arbeten med brister i arbetsmiljön. Den genomsnittliga generella förbättringen kan dölja att det finns områden där arbetsförhållandena försämrats. Oroande tendenser finns bland främst kvinnliga arbetare inom privat och offentlig service, med högt arbetstempo och stress. Trots betydande kunskapsbrister om sambanden mellan arbetsmiljö och tidiga utträden anser utredningen att det finns tillräckliga underlag för att anta att arbetsmiljöproblem i viss utsträckning kan bidra till tidiga utträden från arbetslivet.

Fördelarna med ett längre arbetsliv måste komma alla till del. Den viktigaste frågan för att höja den faktiska pensionsåldern och förlänga arbetslivet är att försöka minska andelen äldre som lämnar arbetslivet tidigt. Åtgärder som bidrar till ett längre arbetsliv och högre faktisk pensionsålder kan enligt utredningen få en bred acceptans bara om det samtidigt genomförs insatser för att fort-

sätta att minska andelen medelålders som lämnar arbetslivet tidigt på grund av ohälsa. Det behövs långsiktiga insatser för att möjliggöra för fler att arbeta ett helt yrkesliv. Framför allt behövs åtgärder för att minska risken för att arbetstagare skadas eller slits ut och måste lämna arbetslivet tidigt.

En del av förbättringarna av de offentliga finanserna som följer med åtgärder för längre arbetsliv bör enligt utredningen användas till en långsiktig satsning på effektivare åtgärder och kunskapsbildning inom arbetsmiljöpolitiken. Utredningen redovisar olika alternativ till möjliga förbättringar av arbetsmiljöpolitiken. Bedömningen ska inte ses som en ökad detaljstyrning av arbetsmiljöarbetet, utan som ett underlag för prioriteringar av satsningar och resurstillskott.

I delbetänkandet konstaterade utredningen att det är svårt att finna kvalificerade studier som kan visa var och hur arbetsmiljöbrister orsakar tidiga utträden, vilka förebyggande åtgärder som fungerar och arbetsmiljöpolitikens effekter. Utredningen anser därför att en förutsättning för förstärkningar av resurserna till arbetsmiljöpolitiken är att det samtidigt görs en bred satsning på utvärdering och forskning.

Bristande evidens när det gäller sambanden emellan arbetsmiljön och tidigt utträde från arbetslivet kan också bidra till att arbetsmiljöarbetets betydelse undervärderas. Det är möjligt att bättre kunskaper skulle motivera utökade insatser på området. Av den anledningen är det också viktigt att kunskapsbristen åtgärdas.

#### HÄLSANS OCH JOBBKVALITETENS BETYDELSE FÖR TIDIGT UTTRÄDE

I en underlagsrapport till utredningen undersöker Michael Tåhlin sambanden mellan hälsa och arbetsförhållanden och tidigt utträde från arbetslivet. Analysen görs med hjälp av Levnadsnivåundersökningarna, LNU, en paneldatabas som följer individer över längre tid. Undersökningar har genomförts 1968, 1974, 1981, 1991, 2000 och 2010.

Sambandet mellan hälsa och tidigt utträde är starkt och tycks ha förstärkts sedan 2000, enligt den senaste undersökningen som genomfördes 2010. Hälsan har samband med arbetets kvalitet. Över tiden ser dock sambandet mellan jobbkvalitet och hälsa ut att ha försvagats något. Givet hälsotillstånd har betydelsen av jobbkvalitet

för sannolikheten att lämna arbetslivet i förtid minskat. Detta tycks inte ha haft några negativa konsekvenser för hälsans utveckling.

Med stigande ålder förbättras arbetets kvalitet för individen, arbetsuppgifterna blir mer kvalificerade, den fysiska belastningen minskar något. Den mentala stressnivån tenderar dock att öka.

Kraven i arbetslivet har förändrats påtagligt under den undersökta perioden. För tre-fyra decennier sedan dominerades arbetsmarknaden av lågkvalificerade arbeten och lågutbildade individer. Andelen arbeten som inte krävde mer än grundskoleutbildning har sjunkit från cirka 50 procent vid undersökningssperiodens början till cirka 10 procent år 2000.

Andelen arbetstagare med stressfyllt arbete i betydelsen höga mentala krav men litet utrymme för egna beslut, har ökat markant sedan 1980-talet. Ökningen kan delvis sammanhålla med struktur-omvandling som den skattefinansierade välfärdssektorn genomgick under 1990-talskrisen då bl.a. antalet anställda minskade betydligt. Detta fick t.ex. till följd att genomsnittsåldern bland de anställda i sektorn har höjts samtidigt som arbetsbelastningen har ökat.

Resultaten av underlagsrapporten bekräftar de analyser utredningen genomförde i delbetänkandet. De fysiska kraven i arbetet har minskat, och den mentala stressen har ökat. Arbeten med låga utbildningskrav har minskat, och arbeten med höga utbildningskrav har ökat.

Resultaten kompletterar också utredningens tidigare analyser. En förklaring till att fler uppger arbetsrelaterade besvär i kommun- och landstingssektorn kan vara den delvis förändrade ålderssammansättningen bland de anställda.

## 6.3 Förstärkta resurser till Arbetsmiljöverket

### 6.3.1 Arbetsmiljöinsatser för att förebygga tidigt utträde från arbetsmarknaden

Arbetsmiljöarbetet syftar redan i dag till att förebygga tidiga utträden från arbetsmarknaden i de delar där arbetsmiljöfaktorer har betydelse. Enligt 1 kap. 1 § arbetsmiljölagen (1977:1160), benämns AML, är lagens ändamål att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Arbetsmiljöarbetet är inriktat både på att förebygga dålig arbetsmiljö så att skador och ohälsa i så liten utsträckning som

möjligt uppkommer, samt att hantera de skador och den ohälsa som ändå sker. Arbetsmiljön ska vara så utformad att hänsyn tas till människors olika fysiska och psykiska förutsättningar och bidra till utveckling av individer och verksamhet. På detta sätt bidrar arbetsmiljöarbetet till att skapa goda förutsättningar för ett längre arbetsliv.

I den nationella handlingsplanen för förnyad arbetsmiljöpolitik (regeringens skrivelse 2009/10:248 En förnyad arbetsmiljöpolitik med en nationell handlingsplan) fastslås att arbetsmiljön ska bidra till den övergripande prioriteringen att bryta utanförskapet. Insatserna på arbetsmiljöområdet ska motverka utslagning från arbetsmarknaden och öka möjligheterna till inträde i arbetslivet. Förutom tidigare fokus på att minska riskerna för olycksfall och sjukdomar läggs också till att arbetsmiljön ska vara utvecklande och bidra till hälsa och arbetsmiljön som framgångsfaktor och konkurrensmedel ska bättre synliggöras. Handlingsplanen som gäller 2010–2015 lyfter fram strategiskt prioriterade områden och därtill kopplade insatser och utgör en grund för arbetsmiljöarbetet under de fem åren handlingsplanen omfattar.

Utredningen anser att Arbetsmiljöverkets resurser bör förstärkas för att bättre kunna genomföra den politik som formuleras i nationella handlingsplanen och därmed nå de uppsatta målen.

### 6.3.2 Ett nytt urvalskriterium för tillsyn

De lagar och regler som finns inom arbetsmiljöområdet har som syfte att upprätthålla en god arbetsmiljö på arbetsplatserna, med minsta möjliga risk för skada och ohälsa och största möjliga möjlighet till utveckling för både individ och verksamhet. Arbetsmiljöverkets tillsyn av att verkets föreskrifter och arbetsmiljölagens regler följs verkar således emot tidiga utträden ur arbetslivet. Dagens tillsyn måste av resursskäl avgränsas med målsättningen att på så sätt främst nå de arbetsplatser där de allvarigaste riskerna finns. Överväganden görs också utifrån var tillsynen kan medföra störst nytta.

För att tillsynen på sikt ska bidra mer direkt till att motverka tidiga utträden behöver ett nytt och delvis kompletterande urvalskriterium för tillsyn tas fram. Detta urvalskriterium bör ha fokus på att synliggöra branscher och arbetsställen där det finns ett tidigt utträde som i rimlig grad kan relateras till arbetsmiljöfaktorer. Det

kan röra sig om såväl fysiska som psykosociala arbetsmiljöfaktorer som en kombination av dessa. Detta nya urvalskriterium kommer att bl.a. innebära ett ökat antal inspektioner och förutsätter därför resursförstärkningar till Arbetsmiljöverket. Utredningen bedömer att satsningen måste vara långsiktig och ha en tillräcklig omfattning för att syftet ska kunna uppnås.

Utredningen förordrar att den nya funktionen för utvärdering inom arbetsmiljöområdet (se avsnitt 6.4.2) ges i uppdrag att ta fram ett sådant urvalsunderlag. Arbetsmiljöverket bör ges extra resurser för att sedan bedriva tillsyn också utifrån detta specifika urval. Resultaten av tillsynen bör analyseras och sammanställas vid Arbetsmiljöverket. Detta bör ge förbättrade underlag för slutsatser om vilka faktorer i arbetsmiljön som kan bidra till ett längre arbetsliv.

Utöver Arbetsmiljöverkets sammanställningar och analyser behöver tillsynsinsatsernas effekter när det gäller tidigt utträde utvärderas. Detta bör lämpligen vara ett uppdrag för den nya utvärderingsfunktionen.

### 6.3.3 Arbetsmiljöverkets arbete med positiva indikatorer

I den nationella handlingsplanen för arbetsmiljöpolitiken fastslås att arbetsmiljöpolitiken fortsättningsvis, vid sidan av riskminimering, i större utsträckning ska handla om att arbetsmiljön bör vara utvecklande och bidra till hälsa och att arbetsmiljön som framgångsfaktor och konkurrensmedel bättre ska synliggöras.

Arbetsmiljöverket har ett särskilt uppdrag att ta fram positiva arbetsmiljöindikatorer. Uppdraget slutrapporterades 30 oktober 2012 (A2011/3925/ARM). Slutrapporteringen redovisar de val av positiva arbetsmiljöindikatorer som Arbetsmiljöverket gjort samt förutsättningarna för att dessa ska tas fram. Det fortsatta arbetet med att ta fram dessa positiva arbetsmiljöindikatorer kommer att presenteras under 2014.

De positiva arbetsmiljöindikatorer som Arbetsmiljöverket planerar att ta fram avser indikatorer på sådana arbetsmiljöförhållanden som bidrar till utveckling och framgång och som är ett konkurrensmedel för företag och andra organisationer. Enligt forskningsrapporter och åtskilliga forskare är det avgörande för arbetsmiljöns utveckling att undersöka vad som utgör god arbetsmiljö, vid sidan av den riskorienterade arbetsmiljöarbetet.



De positiva arbetsmiljöindikatorer som valts ut avgränsas i huvudsak till att baseras på kunskap om och tillämpning av systematiskt arbetsmiljöarbete, benämns SAM, i företag och andra organisationer i svenskt arbetsliv. Under 2012 har sådana uppgifter insamlats av Arbetsmiljöverket i en SAM-nulägesstudie. Under 2013 kommer dessa uppgifter att analyseras och kompletteras med registerdata över individer och organisationer. Kunskap om och tillämpning av SAM kommer att relateras till organisationernas produktivitet, arbetsorganisation, lärande, utveckling, framgång och konkurrenskraft. Sättet att mäta samband, särskilt avseende produktivitet, måste skilja sig åt beroende på om det gäller ett företag i näringslivet eller en skattefinansierad verksamhet t.ex. inom kommun eller landsting. Analysen kommer att ligga till grund för den precisering av de positiva arbetsmiljöindikatorer som det då är tänkt regelbundet ska tas fram.

Utredningen anser att det är viktigt att Arbetsmiljöverkets projekt med positiva indikatorer och det utvecklingsarbete med SAM som pågår inom projektet ges möjlighet att fortsätta. En långsiktig förstärkning bör därför ges till Arbetsmiljöverket för detta utvecklingsarbete.

I rapporteringen av projektet framkommer att kunskapsläget vad gäller samband mellan arbetsmiljöfaktorer och organisationers nytta (exempelvis produktivitet) är bristfälligt. Utredningen förordar att ett uppdrag till och resurser för sådan forskning bör ges till den utvärderingsfunktion inom arbetsmiljöområdet som utredningen föreslår.

#### **6.3.4 Program för information om äldres förutsättningar att arbeta längre**

För att förlänga arbetslivet behövs förändrade attityder till och bättre kunskaper om hur åldrandet påverkar människans arbetsförmåga. Trots stora individuella variationer förändras arbetsförmågan när vi blir äldre. I en essä till utredningen poängterar professor Juhani Ilmarinen också att det behövs arbete, för att förändra attityder till medelålders och äldre arbetskraft genom att förmedla kunskaper om hur åldrandet påverkar arbetsförmågan, satsa på åldersmedvetet ledarskap (*age management*) samt insatser för att positivt påverka

människors arbetsförmåga i olika faser av livet osv.<sup>1</sup> Utredningen anser att en utvärderingsfunktion inom arbetsmiljöområdet inrättas. I funktionens uppdrag bör ingå att vidareutveckla kunskaperna om hur åldrandet påverkar arbetsförmågan.

Spridningen av befintlig kunskap bör också intensifieras. Utredningen anser därför att Arbetsmiljöverket bör få i uppdrag att och resurser för att utveckla och sprida information om hur arbetsförhållanden bör och kan anpassas utifrån ett åldersperspektiv. Utredningen förordar att Arbetsmiljöverkets handledning från 2004 om detta uppdateras. Uppdateringen bör göras i samarbete med forskare och arbetsmarknadens parter.

På grundval av detta program bör Arbetsmiljöverket genomföra en bred satsning på information och kunskapsförmedling.

#### AGE MANAGEMENT

Professor Juhani Ilmarinen har utvecklat begreppet *Age management* för det tänkesätt som behöver prägla arbetslivet när befolkningen åldras. Till att börja med utgår Ilmarinen från att det är en god sak att människor blir äldre. Allt fler människor når sin fulla livslängd och det är ett mått på välfärd i ett samhälle. En åldrande befolkning blir ett problem, menar Ilmarinen, när politiker och företag inte är förberedda, eller inte förbereder sig, för denna förändring. Ett sätt att förbereda sig är att utveckla kompetens vad gäller *age management*. *Age management* är inte enbart ägnat åt att åldersanpassa arbetslivet för de som är äldre, utan för alla, också yngre och medelålders. Åldersmedvetenheten ska gälla hela livet.

Arbetsgivare, chefer och arbetsledare är en nyckelgrupp för att utveckla ett åldersmedvetet arbetsliv, menar Ilmarinen, och det går inte att delegera detta till någon annan. Åldersperspektivet måste finnas med i det strategiska arbetet och som en integrerad del av verksamhetsutvecklingen och företagen och arbetsplatserna behöver en ålders- eller generationsstrategi. Arbetsgivare och chefer behöver kunskap om de såväl för- som nackdelar som åldrandet innebär.

Ilmarinen har utarbetat en arbetsförmågemodell i form av ett hus omgärdat av det omgivande samhället i form av familj, social omgivning och samhälleliga institutioner.

Tre villkor gör ett längre arbetsliv möjligt i praktiken, menar Ilmarinen. För det första att den enskilda kan arbeta, för det andra att

<sup>1</sup> Ilmarinen, Juhani *An essay on longer working life*. Rapport till Pensionsåldersutredningen, 2013

hon eller han vill arbeta och för det tredje att hon eller han tillåts arbeta. De företag och arbetsplatser vars anställda kan, vill och får arbeta bedömer Ilmarinen kommer att klara den ökade framtida konkurrensen om arbetskraften i det åldrande samhället.

### 6.3.5 Förstärkta resurser till det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM)

En övergripande föreskrift för samtliga arbetsgivare är AFS 2001:01 – Systematiskt arbetsmiljöarbete. Föreskriften består av olika krav på arbetsmiljöarbete inklusive Arbetsmiljöverkets allmänna råd om tillämpningen av föreskriften, som tillsammans bildar en helhet av kvalitetsstyrning av arbetsmiljön. Kraven omfattar både procedurer vid riskbedömning och krav på att arbetsgivaren förebygger risker.

I sitt yttrande över utredningens delbetänkande påpekar Arbetsmiljöverket att det är angeläget att dokumentera och utvärdera åtgärderna i SAM, och att det är angeläget att SAM stöds genom interventionsforskning, utvärdering lokalt av SAM på arbetsplatser samt informationsspridning om resultat och effekter.

Inom Arbetsmiljöverket bedrivs ett särskilt projekt kring SAM. En kunskapsöversikt över den forskning som finns om tillämpning och effekter av det systematiska arbetsmiljöarbetet avses publiceras under 2013. Under 2013 kommer också informations- och kommunikationsarbetet att fokusera på det systematiska arbetsmiljöarbetet, liksom inspektioner. Den undersökning vad gäller nulägesbeskrivning av förekomst av och kunskap om systematiskt arbetsmiljöarbete som görs inom ramen för projektet om positiva indikatorer ska också ligga till grund för utvecklingsarbete av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Utredningen anser att Arbetsmiljöverkets arbete med SAM bör förstärkas långsiktigt. Enligt utredningen bör målet för en satsning vara att öka effektiviteten i arbetet med SAM, både vad gäller information och tillsyn. De förslag som Arbetsmiljöverket lagt fram utgör en värdefull utgångspunkt för detta. Utvecklingsarbetet bör bl.a. inriktas på att klarlägga vilka arbetsmetoder m.m. som fungerar bäst och vilka andra som fungerar mindre bra.

### 6.3.6 Behov av att förstärka det kunskapsförmedlande arbetet

Flera olika kunskapssammanställningar om arbetsmiljön presenteras varje år. Arbetsmiljöverket lägger årligen ett antal uppdrag om kunskapsöversikter inom områden där behov av sådana bedöms finnas.

Inom ramen för sitt uppdrag som statistikansvarig myndighet inom arbetsmiljöområdet publicerar Arbetsmiljöverket dessutom vartannat år *Arbetsmiljöundersökningen* och vartannat år *Undersökningen Arbetsorsakade besvär*. Syftet med publiceringen är att informera såväl nationellt som internationellt om utvecklingen inom området. Undersökningarna utgör också ett underlag för Arbetsmiljöverkets arbete.

Arbetsmiljöverkets uppdrag när det gäller informations- och kunskapsspridning har förstärkts i och med att en nationell funktion för kunskapsområdet arbetsmiljö och arbetsliv har inrättats där. Utredningen anser att den inriktning som Arbetsmiljöverket valt för den nationella funktionen i allt väsentligt är väl vald. Informations- och kunskapsspridningen ska bland annat ske via en webbplats, genom kunskapsöversikter, och seminarieverksamhet. Utredningen vill dock understryka vikten av att sammanställning av kunskap görs utifrån vetenskapliga kriterier för värdering av kunskap.

Utredningen vill särskilt framhålla att det är viktigt att följa upp vilken betydelse olika kunskapssammanställningar får för Arbetsmiljöverkets arbete eller hur det bidrar till utvecklingen av det lokala arbetsmiljöarbetet. Det handlar exempelvis om hur kunskap förmedlas till utbildare, arbetsgivare, chefer, fackliga företrädare, inspektörer och skyddsombud.

Utredningen anser även att en rapport om arbetsmiljöns totala utveckling borde utges, exempelvis vart fjärde år. En jämförelse är Socialstyrelsens folkhälsorapport. Utredningen anser att det behövs en mer samlad redovisning och analys av arbetsmiljöutvecklingen. En återkommande arbetsmiljörapport skulle kunna komplettera dagens kunskapssammanställningar. Rapporten skulle också innehålla framåtblickande perspektiv genom att belysa trender i arbetsmiljöns utveckling, och vad som bedöms kan komma att utgöra nya arbetsmiljöproblem. Den skulle också kunna ge sammanfattningar av aktuella och relevanta forskningsrapporter som har identifierats av den nationella kunskapsfunktionen.

För detta ändamål bör ytterligare resurser tillföras den nationella funktionen för kunskapsområdet arbetsliv och arbetsmiljö.

### **6.3.7 Företagshälsovårdens kunskapsutveckling**

Företagshälsovården är en viktig resurs för att säkerställa ett väl fungerande arbetsliv. Företagshälsovårdens viktigaste uppgift är att förebygga att arbetsmiljörisker uppstår. Den ska också arbeta med arbetsanpassning och rehabilitering. Flera stora satsningar har gjorts på företagshälsovården de senaste åren, både genom förstärkta resurser i form av statsbidrag och förstärkningar av forskningen kring företagshälsovården.

I den senaste budgetpropositionen (prop. 2012/13:1) beskrivs företagshälsovårdens kunskapsutveckling som en viktig del av den föreslagna nationella kunskapsfunktionen för arbetsmiljö och arbetsliv med placering på Arbetsmiljöverket. Utredningen anser att det är viktigt att företagshälsovårdens kunskapsutveckling får en central roll i utvecklingen av den nationella kunskapsfunktionen. Det kan röra sig om kunskapsöversikter över de metoder som används framgångsrikt inom företagshälsovården och som kan förmedlas via den nationella kunskapsfunktionen. För detta kan behöva knytas ytterligare resurser till den nationella funktionen.

## **6.4 Förstärkta resurser till forskning, utvärdering och utbildning**

### **6.4.1 Förbättrad statistik**

Arbetsmiljölagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. För att säkerställa implementeringen av lagens intentioner måste den kombineras med olika medel. Tillsyn, inspektion, statistikinsamling, ekonomiska drivkrafter är exempel på sådana medel.

Staten har valt att försöka minska antalet arbetsskador med hjälp av regleringar samt genom Arbetsmiljöverkets tillsyn bl.a. genom av hur AML efterlevs. Inbyggda ekonomiska drivkrafter i t.ex. arbetskadeförsäkringen för att stimulera arbetsgivaren att förebygga och hindra att arbetsskador inträffar finns inte i dag. Det är rimligt att

anta att arbetsgivarens incitament för att förbättra arbetsmiljön och arbeta förebyggande ökar om arbetsgivaren står för hela eller en stor del av kostnaderna för en arbetsskada. Frågan behöver dock utredas vidare då erfarenheterna från olika försäkringsområden visat att ekonomiska styrmedel kan få oväntade effekter på efterfrågan på arbetskraft, anslutning till försäkringar, uppkomsten av återförsäkringar och lokaliseringen av olika delar av produktionen.

Arbetsskadestatistiken är viktig både för kunskapen om arbetsmiljöns utveckling och för att kunna prioritera i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöverkets databas Informationssystem om arbetsskador (ISA) utgör tillsammans med urvalsundersökningarna *Arbetsorsakade besvär* (SCB/AV) och *Arbetsmiljöundersökningen* (SCB/AV), och andra indikatorer underlag för Arbetsmiljöverkets inspektionsverksamhet. Flera andra statistik-källor över arbetsskador finns bland annat i Arbetsmiljöundersökningarna och Undersökningarna om levnadsförhållanden (ULF). Flera rapporter, utredningen och åtskilliga forskare har påpekat att arbetsskadestatistiken har stora brister. Flera olika statistik-källor finns men det är svårt att få en heltäckande bild av arbetsskadorna. Statistik-källornas täckningsgrad behöver vara hög så att inspektionernas träffsäkerhet förbättras och målet att fokusera på arbetsplatser med den sämsta arbetsmiljön bättre nås. Det behövs en fortsatt utveckling av de indikatorer på arbetsskador som finns ibland annat Arbetsmiljöundersökningarna och Undersökningarna om levnadsförhållanden, t.ex. frågor om upplevda besvär och kopplingen till yrken och branscher. Arbetsmiljöundersökningarna är föremål för översyn och resultatet kommer att synas i undersökningen som genomförs 2015.

Den parlamentariska socialförsäkringsutredningen utreder arbetsskadeförsäkringen. Pensionsåldersutredningen utgår från att socialförsäkringsutredningen tar fram förslag till förbättringar av statistiken om arbetsskador och lägger därför inga särskilda förslag vad gäller arbetsskadestatistiken. Pensionsåldersutredningen vill särskilt peka på behovet av statistik som visar den relativa risken för tidiga utträden från arbetslivet i olika grupper, yrken, sektorer och regioner.

#### 6.4.2 En utvärderingsfunktion inom arbetsmiljöområdet

Behovet av kunskapsbevakning, kunskapsvård och kunskapsförmedling på arbetsmiljöområdet har uppmärksamrats under många år av arbetsmarknadens parter, experter och av arbetsmiljöforskarna. Regeringens arbetsmiljöpolitiska råd föreslog i en skrift 2010 att ett kunskapscentrum borde inrättas och att dess verksamhet ska omfatta omvärldsbevakning, kunskapsbevakning, tillgänglighet av kunskap, kunskapssammanställning och nationell representation. En nationell funktion för kunskapsområdet arbetsmiljö och arbetsliv avses nu inrättas på Arbetsmiljöverket.

Utredningen konstaterade i sitt delbetänkande att det inte bara råder brist på kunskapsförmedling, utan en generell kunskapsbrist om var och hur arbetsmiljöbrister orsakar tidiga pensioneringar, vilka förebyggande åtgärder som fungerar och arbetsmiljöpolitikens effekter. Kunskaperna om sambanden mellan arbetsförhållanden, ohälsa och tidigt utträde eller ofrivillig nedtrappning från arbetsmarknaden behöver förstärkas. Utredningen har särskilt framhållit behovet av kunskap om psykosociala arbetsmiljöproblem och kvinnors höga nivå av sjukersättning. Det behövs mer forskning om arbetsmiljön som utförs med data och metoder som i högre grad gör det möjligt att bedöma orsakssamband. Det innebär också enligt utredningen att sammanställningar och spridning av kunskaper bör utgå från högt ställda vetenskapliga krav.

I dag saknas resurser till och tydligt uppdrag att utföra en systematisk utvärdering av arbetsmiljöpolitiken.

Utredningen har övervägt olika alternativ till vilka kompletterande insatser som kan behövas utöver att inrätta en nationell kunskapsfunktion på Arbetsmiljöverket.

I en rapport till utredningen skriver Juhani Ilmarinen i en rekommendation att ett centrum bör inrättas i Sverige för forskning och information om arbetsförmåga och genomföra återkommande nationell undersökning om arbetsförmåga för att bygga upp en databas över arbetsförmåga. I anslutning till detta skulle företagshälsovårdens kunskapsutveckling kunna placeras. Utredningen delar Ilmarinens bedömning av behovet av fördjupad forskning och av att inrätta en oberoende funktion för just forskning men också utvärdering. Utredningen förordar att en funktion för utvärdering inom arbetsmiljöområdet inrättas. Funktionen kan knytas till någon befintlig myndighet, t.ex. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, IFAU, eller organiseras som ett

fristående institut. Skulle en modell med ett fristående institut väljas, ska dess inriktning och uppbyggnad likna IFAU.

Den nya funktionens uppdrag bör främst vara att undersöka sambanden mellan arbetsmiljö och arbetsförhållanden och hälsa samt utträde från arbetslivet. Forskningen bör inriktas bl.a. på studier som kan visa orsakssamband mellan arbetsmiljörisker och tidiga utträden från arbetslivet och också mellan god arbetsmiljö och hälsa.

Funktionens roll ska också vara att utvärdera effekter av nuvarande arbetsmiljöpolic, bedöma effekter av olika reformer och åtgärder på arbetsmiljöområdet.

Vad gäller finansieringen av en sådan funktion ska resurser täcka egna studier, externa uppdrag från regeringen och myndigheter. Det är också lämpligt att forskare knutna till funktionen har möjlighet att i konkurrens med andra söka externa anslag från forskningsfinansierare.

Resurser bör avsättas för att knyta ett antal heltidsfinansierade forskare och utredare till funktionen. Inledningsvis kan man tänka sig att funktionen skulle få ett antal utredningsuppdrag för att komma i gång med verksamheten.

#### 6.4.3 Förstärkta insatser för interventionsstudier

Enligt utredningen finns ingen utbredd förekomst i Sverige av systematiska program för anpassningar av arbetsmiljö och arbetsförhållanden till människors förutsättningar och egna önskemål om flexibilitet i den senare delen av arbetslivet. Jämfört med flera andra länder, t.ex. Norge och Tyskland ligger i detta avseende Sverige steget efter. De satsningar och anpassningar som hittills genomförts sker i allmänhet utan att man utvärderar effekterna på bl.a. människors möjlighet att arbeta längre och omfattningen av tidiga utträden.

Satsningar som skulle kunna genomföras systematiskt och vetenskapligt utvärderas är exempelvis kompetensutveckling, flexibla arbetsscheman och arbetstider, deltidsarbete, längre semestrar, arbetstider, mindre krävande arbetsuppgifter, minskad stress, reduktion av fysisk belastning, andra åtgärder i arbetsmiljön, bonusar, utbildning av ledare, osv.

Sådana satsningar har gjorts i andra länder och det vore önskvärt att så även görs i Sverige. Forskare och experter som utredningen



varit i kontakt med menar att ett åldersmedvetet ledarskap genom hela arbetslivet är en nödvändighet för att åstadkomma ett längre arbetsliv.

Interventionsstudier av detta slag handlar om långsiktiga projekt och kan därför vara mindre attraktivt att ägna sig åt som forskare, eftersom en stor del av forskningsmedlen i dag tilldelas för kortare tid än vad som interventionsstudier förutsätter.

Enligt utredningen bör särskilda resurser satsas långsiktigt på sådana systematiska interventionsstudier genom Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS).

#### 6.4.4 Förstärkta insatser för skyddsombud

Arbetsmiljölagen från 1912 brukar betraktas som en historisk startpunkt för svensk arbetsmiljö- och arbetarskyddspolitik. I Sverige har skyddsombudet (även arbetsplatsombud och arbetsmiljöombud) en unik ställning. Arbetsmiljölagen säger att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka i arbetsmiljöarbetet. Även om arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön, är det ett uttalat krav att det organiserade arbetsmiljöarbetet ska bedrivas tillsammans med arbetstagarna och deras representanter. Skyddsombudet är arbetstagarnas representant. Enligt arbetsmiljölagen är det arbetsgivare och arbetstagare som ”gemensamt svarar för att skyddsombud får erforderlig utbildning” (6 kap 4 § AML)

Skyddsombuden har i Arbetsmiljölagen försäkrats om en rad befogenheter: att ta del av handlingar som rör förhållanden i arbetsmiljön, att få utbildning, att få delta vid planering av nya och ändring av lokaler med mera. Skyddsombuden har också rätt att stoppa arbetet ifall risk för liv eller hälsa föreligger, enligt 6 kap 7 § AML.

Skyddsombud har rätt till utbildning och ledighet i den omfattning som behövs för uppdraget med bibehållen lön. Skyddsombudens utbildning ges av t.ex. fackliga organisationer, även den partsägda ideella föreningen Prevent och det privata bolaget Arbetsmiljöforum AB anordnar utbildningar.

Flera undersökningar visar att många skyddsombud inte får erforderlig utbildning för att kunna fullfölja sitt uppdrag. Minskande facklig anslutning och engagemang bland medlemmarna försvagar skyddsombudens funktion i arbetsmiljöarbetet.

Utredningen konstaterar att skyddsombuden har en viktig roll för ett väl fungerande arbetsmiljöarbete. Kunskaper om risker, förebyggande insatser, regelverk osv. är avgörande för skyddsombudens arbete. För att säkerställa kvaliteten har utredningen övervägt om det behövs en statlig kontroll av skyddsombudens utbildning. Det skulle kunna ske genom certifiering, systematisk uppföljning av skyddsombudens kunskaper, utökade satsningar på web-utbildningar osv. Utredningen anser att detta är en viktig fråga som bör följas upp i det fortsatta arbetet med att utveckla arbetsmiljöpolitiken, men har inte funnit det möjligt att lägga några sådana förslag.

Utredningen förordar en satsning på kompetensutveckling för skyddsombuden med inriktning på belastningsskador. Belastningsskador är den främsta orsaken till sjukfrånvaro på grund av arbetsjukdom för både kvinnor och män. På detta område finns också goda kunskaper om sambanden mellan brister i arbetsmiljön och risken för tidiga utträden från arbetslivet. Relevant utbildade skyddsombud är en tillgång för arbetsmiljöarbetet i allmänhet. Därför ser utredningen det som särskilt motiverat att en utbildningssatsning görs med denna inriktning. Dessutom finns kunskap om vilka åtgärder som är verkningsfulla för att rehabilitera belastningsskador.

Utredningen bedömer att resurser bör avsättas för en satsning på kompetensutveckling för skyddsombuden. Formerna för en sådan utbildning och hur den ska upphandlas är frågor som kräver vidare utredning, och därför läggs inte något detaljerat förslag angående utformningen.

#### **6.4.5 Arbetsmiljö i utbildningen**

På dagens arbetsmarknad är det otillräckligt att några få arbetsmiljöexperter har goda arbetsmiljökunskaper när arbetsmiljöarbetet ska integreras i verksamhet. Dessa kunskaper behövs hos många fler. Alla chefer och arbetsledare måste ha goda kunskaper bl.a. om hur arbetsmiljöarbetet ska utföras. I princip samtliga på en arbetsplats bör ha åtminstone grundläggande arbetsmiljökunskaper. Alla har ju en roll i arbetsmiljöarbetet.

Ansvaret för arbetsmiljön vilar på arbetsgivarna. I en rapport till utredningen skriver, som tidigare nämnts, Juhani Ilmarinen att chefer

och arbetsledare är centrala i att åstadkomma det åldersmedvetna arbetsliv som leder till att fler arbetar längre.

I dag ingår arbetsmiljökunskap på olika sätt i grundskola och gymnasium, men inte som obligatorisk del av utbildningar på högskolenivå. Chefer och ledare är en kritisk resurs för att medelålders och äldre medarbetares arbetsförmåga ska vårdas, utvecklas och att arbetsuppgifter ska anpassas till den enskildes förutsättningar. Därför anser utredningen att grundläggande arbetsmiljökunskap borde ingå i relevanta högskoleutbildningar. Det är t.ex. viktigt att lära ut vilka skyldigheter som Arbetsmiljölagen ålägger arbetsgivare och arbetsledare. Viktiga utbildningar i det avseendet är bl.a. läkar- och sjuksköterskeutbildningar men också de för civilingenjörer och civilekonomer. Bedömningen att arbetsmiljökunskap bör ingå även i högskoleutbildningar i större utsträckning än i dag är ett viktigt inslag i den övergripande tanken att göra arbetsmiljön till en strategisk verksamhetsfråga och till ett konkurrensmedel. Kunskaper, medvetenhet och attityder hos ledningen och andra befattningshavare i en verksamhet är viktiga för att arbetsmiljön på detta sätt ska få en ökad betydelse som ett konkurrensmedel.

Att införa ett nytt moment i en utbildning innebär en förlängning av utbildningen vilket innebär en kostnad för såväl individ som samhälle. Alternativet är att något existerande utbildningsmoment byts ut mot något nytt.

Universitetskanslerämbetet bör därför ges i uppdrag att i samarbete med Arbetsmiljöverket och andra berörda myndigheter utreda förutsättningarna för att grundläggande arbetsmiljökunskap införs som ett obligatoriskt ämne i lämpliga högskoleutbildningar.

## 7 Åtgärder för att motverka åldersdiskriminering

### 7.1 Utredningens fortsatta arbete

#### 7.1.1 Diskriminering

Diskriminering är både ett samhällsvetenskapligt och juridisk begrepp. Inom samhällsvetenskapen har begreppet diskriminering använts i forskningen under lång tid. Diskriminering kan t.ex. ske genom att en person nekas anställning, får lägre betyg eller sämre lön på grund av exempelvis kön eller etnisk bakgrund. Forskningen använder olika metoder för att mäta omfattningen av diskriminering, exempelvis enkäter och experiment där likalydande ansökningar skickas till arbetsgivare men där en egenskap varieras, exempelvis etnisk bakgrund.

Diskrimineringslagen (2008:567) har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder (1 kap. 1 §). Med ålder avses vilken uppnådd levnadsålder som helst. Diskrimineringslagen redovisas i kapitel 3 Bakgrund.

Diskrimineringslagens bestämmelser definierar diskriminering som både direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier, samt instruktioner att diskriminera. Innebörden av de olika formerna av diskriminering är densamma oavsett vilket samhällsområde och vilken diskrimineringsgrund som avses. Lagens diskrimineringsbegrepp har sitt ursprung i de EU-rättsliga förbud mot diskriminering (se vidare kapitel 3 Bakgrund).

*Direkt diskriminering*

Enligt 1 kap. 4 § 1 diskrimineringslagen (2008:567) avses med direkt diskriminering att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Det är således tre kriterier som avgör om det är fråga om direkt diskriminering, nämligen missgynnade, jämförelse och orsaks-samband.

*Indirekt diskriminering*

Med indirekt diskriminering avses enligt 1 kap. 4 § 2 samma lag att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt, men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Vid indirekt diskriminering är missgynnande, jämförelse och intresseavvägning avgörande kriterier.

*Trakasserier och sexuella trakasserier*

Enligt 1 kap. 4 § tredje punkten diskrimineringslagen avses med trakasserier ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Med sexuella trakasserier avses, enligt fjärde punkten i samma bestämmelse, ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

För att ett beteende ska anses utgöra trakasserier eller sexuella trakasserier förutsätts att det innebär skada eller obehag och på så sätt kränker den enskildes värdighet. Den som trakasserar måste inse eller ha bort inse att beteendet är kränkande. Den trakasserade

kan därför i vissa situationer behöva göra klart för den som trakasserar att så är fallet

### *Instruktioner att diskriminera*

Med instruktioner att diskriminera avses en order eller instruktion att diskriminera någon direkt, indirekt eller genom trakasserier eller sexuella trakasserier (1 kap. 4 § 5). För att vara otillåten ska instruktionen ha lämnats till någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar den eller till någon som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

## **7.1.2 Internationell utblick**

Med den korta tid som stått till förfogande har utredningen inte kunnat göra mer än en begränsad internationell utblick. Se även redovisningen av internationella regler i kapitel 3 Bakgrund.

Förbuden mot diskriminering avsåg internationellt sett inledningsvis att utveckla den gemensamma marknaden. Efter hand har utvecklingen dock alltmer gått mot att se likabehandling som en del av de mänskliga rättigheterna snarare än som ett motiv av ekonomiska hänsyn. Förbud mot diskriminering finns t.ex. inskrivet i ett stort antal konventioner om mänskliga rättigheter.

Den diskrimineringslagstiftning som tillkommit genom unionens initiativ är dock mest utvecklad inom arbetsrättens område. Genom Sveriges implementering av arbetslivsdirektivet i diskrimineringslagstiftningen är det sedan den 1 januari 2009 förbjudet med åldersdiskriminering på arbetslivets och närliggande områden samt inom utbildningsområdet. Från och med den 1 januari 2013 utvidgades i diskrimineringslagen skyddet mot åldersdiskriminering till att omfatta fler samhällsområden. Förbudet hindrar dock inte bestämmelser i lag som föreskriver viss ålder. På samtliga områden fränsett offentlig anställning gäller vidare ett generellt undantag för sådan särbehandling som har ett berättigat syfte. Detta om särbehandlingen är lämplig och nödvändig för att nå syftet.

När det gäller våra nordiska grannländer har varken Finland och Danmark något likabehandlingsorgan som arbetar med åldersdiskriminering. Däremot omfattas det norska likestillingsombudets mandat åldersdiskriminering.

### 7.1.3 Rapporter, forskning m.m.

Som framgår av delbetänkandet pågår det en del forskning om åldersdiskriminering. Bland forskarna kan även nämnas Juhani Ilmarinen, Finland, och hans arbete med Age Management som metod (se utredningens rapportserie). Ilmarinens metod har inspirerat till ett liknande arbete i Sverige.

Under 2011 har Diskrimineringsombudsmannen, DO, utgivet rapporten "Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv – Om ålderskodningar och myter som skapar ojämlikhet". Rapporten baserar sig på intervjuer med fyra fokusgrupper. Studiens resultat lyfter fram rekryteringssituationen som särskilt kritisk i det att både äldre och yngre beskrivs som diskriminerade i dessa situationer. Vidare identifieras diskriminering mot äldre i form av att äldre inte får del av eftertraktade resurser, till exempel resurser som möjliggör meritering och utveckling. Vidare framkommer att ålderskodning kan tas som grund för att organisera arbetsplatser och verksamheter, vilket anges kunna resultera i horisontella ålderssegregerade arbetsplatser. Övergripande anges i studien att åldersdimensionen är påtagligt närvarande i daglig verksamhet, om än i varierande utsträckning på olika arbetsplatser. Vidare pekas också på att anmälningar av åldersdiskriminering endast synliggör delar av den åldersbaserade ojämlikheten och åldersdiskriminering som kan finnas på en arbetsplats. Avslutningsvis anges att det finns behov av systematiska kartläggningar och analyser av åldersdiskriminering i arbetslivet och av ökad kunskap och debatt om åldersdiskriminerings betydelse på arbetsplatsen.

Statskontoret har i rapporten "Aktiva åtgärder mot diskriminering – effekter och kostnader" (2011:4) redovisat att få arbetsgivare och utbildningssamordnare som arbetar aktivt med diskrimineringsfrågor kopplar samman dessa frågor med diskrimineringslagens krav. I synnerhet arbetsgivaren anser att arbetet främst sker som en följd av omvärldens förväntningar. Dessutom anger de tillfrågade att det ställs liknande krav i flera lagar. Flera uttrycker att arbetet har kommit längst inom jämställdhetsområdet. Anledning till detta anges vara att jämställdhetsarbetet har bedrivits under längre tid och att det finns ett tryck från de fackliga organisationerna i den frågan. I uppdraget ingick även att analysera och bedöma hur DO:s tillsynsuppgift förhåller sig till bl.a. Arbetsmiljöverkets arbete med likartade frågor. Statskontoret konstaterade att DO:s tillsynsområde är stort och att man är beroende av att samverka med andra aktörer. Med

Arbetsmiljöverket skulle samverka kunna ske genom t.ex. utbildning.

Trygghetsrådet (TRR) har under 2012 tagit initiativ till en undersökning bland 1 053 svenskar mellan 18 och 65 år. Det framkommer att en tredjedel av dem som söker jobb har upplevt att deras ålder är ett problem, främst anges detta av de yngre och äldsta ålderskategorierna samt bland dem som är arbetslösa. Drygt hälften av alla tillfrågade anser att åldersfixeringen på arbetsmarknaden har ökat de senaste fem åren. Trygghetsrådets slutsats är att åldersfixering och åldersnoja bygger onödiga hinder, såväl vid rekrytering som för att få väl fungerande arbetsgrupper och goda resultat.

I en ny rapport från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) har man med ett experiment låtit arbetsgivarna välja mellan två hypotetiska sökande som skiljer sig åt vad gäller kön, ålder, utbildning, erfarenhet, etnicitet, religiös trosuppfattning, familjesituation, vikt och hälsa.<sup>1</sup> Resultaten visar att arbetsgivare systematiskt väljer bort sökande som är äldre, icke-européer, muslimer, judar, har flera barn, är överviktiga eller har en historik av sjukfrånvaro.

#### 7.1.4 Diskrimineringsombudsmannens verksamhet

Diskrimineringslagen utvidgades den 1 januari 2009 till att även omfatta diskriminering som har samband med ålder. Denna utvidgning av diskrimineringslagen innebär att det sedan dess finns ett lagstadgat skydd mot diskriminering som har samband med kön, könsöverskridande sidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder inom arbetslivet.

Som ett komplement till detta diskrimineringsförbud som skyddar enskilda individer mot diskriminering i arbetslivet så uppställer diskrimineringslagen dessutom krav på att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

Ålder omfattas inte av bestämmelsen i diskrimineringslagen gällande aktiva åtgärder. Utifrån begränsningen i lagstiftningen kan

---

<sup>1</sup> Per Johansson, Sophie Langenskiöld och Stefan Eriksson (2012): "Vad är rätt profil för att få ett jobb? En experimentell studie av rekryteringsprocessen".



DO inte granska arbetsgivares förebyggande arbete i fråga om ålder. Den tillsyn som DO kan bedriva beträffande diskriminering som har samband med ålder i arbetslivet omfattar utredningar av individanmälningar enligt diskrimineringslagen samt till ärenden som faller inom lagen om diskrimineringsombudsmannen. DO:s arbete innefattar även att utöva tillsyn över att diskrimineringslagen följs samt ett främjande och förebyggande arbete för allas lika rättigheter och möjligheter och mot diskriminering. I det arbetet för DO dialoger med civila samhället (dvs. intresseorganisationer och alla andra subjekt som inte utgör en del av myndigheterna eller av statsapparaten) och med nyckelaktörer, håller utbildningar, bedriver ett metodutvecklingsarbete samt medverkar i olika sammanhang.

*Anmälningar från enskilda personer som kom in till DO under 2011 och 2012*

Utredningen har låtit DO ta fram uppgifter om sitt arbete med åldersdiskriminering. Redovisningen avser samtliga åldrar.

Under 2011 kom det in ca 250 anmälningar från enskilda personer som rör diskriminering som har samband med ålder. Anmälningarna fördelade sig på områdena arbetsliv (170) och utbildning (15) samt övriga samhällsområden (65). Cirka 62 procent av anmälningarna kom från män och 38 procent från kvinnor.

Under 2012 kom det in ca 170 enskilda anmälningar om upplevd diskriminering som har samband med ålder. Anmälningarna fördelade sig på områdena arbetslivet (120), utbildning (5) och övriga samhällsområden (15). Cirka 54 procent kom från män och cirka 46 procent från kvinnor.

Enligt DO rör anmälningarna inom arbetslivet främst diskriminering vid rekrytering och uppsägning och i viss mån lön eller andra anställningsvillkor. Inom utbildningsområdet rör många anmälningar diskriminering vid antagning till utbildning och placeringar i förskola/skola. Ett fåtal anmälningar rör trakasserier i skolan. Anmälningarna inom övriga samhällsområden handlar t.ex. om regelverk/policys/erbjudanden/förmåner riktade till personer utifrån ålder och sämre bemötande på grund av ålder samt att det förutsätts att personer har tillgång till dator eller andra tekniska hjälpmedel för att ta del av deras tjänster och att det kan komma att missgynna personer i viss ålder.

Av de anmälningar som inkommit anger DO att diskrimineringsgrunden ålder förhållandevis ofta samspelar med någon av de andra diskrimineringsgrunderna t.ex. kön, det vill säga att anmälare upplever sig diskriminerade och att där finns ett samband med ålder och annan diskrimineringsgrund.

### 7.1.5 Arbetsdomstolens domar

I det följande redovisas Arbetsdomstolens, AD, domar som rör åldersdiskriminering av äldre.

Ett mål handlar om en 62-årig kvinna som valdes bort vid rekryteringen till en tjänst som jobbcoach. Enligt AD utsatte Arbetsförmedlingen den 62-åriga kvinnan för diskriminering som har samband med kön och ålder genom att inte kalla henne till intervju, samt med ålder genom att hon inte erbjöds anställning. AD ansåg att 62-åringen mycket väl uppfyllde den kravprofil som Arbetsförmedlingen angav för arbetet, särskilt ifråga om utbildning och arbetslivserfarenhet. AD bedömde också att kvinnan var bättre meriterad vad gäller den utbildning och arbetslivserfarenhet som efterfrågades än flera av dem som kallades till intervju och detta även jämfört med dem som anställdes. Arbetsförmedlingen förklarade urvalet med att 62-åringen hade brister i den personliga lämpligheten. AD menade att den bedömningen hade skett på otillräckligt underlag. Kvinnan tillerkändes 75 000 kronor i diskrimineringsersättning. (AD 2010 nr 919)

Det andra målet gäller flygbolaget SAS som i en enlighet med en så kallad avtalsturlista sagt upp bl.a. 25 kabinanställda på grund av arbetsbrist. De lokala avtalsparterna angav i överenskommelsen om avtalsturlistan att en del av den övertalighet som förelåg skulle hanteras genom uppsägningar av de arbetstagare som var "pensionsberättigade", eftersom de därigenom hade sin försörjning tryggad genom tjänstepension. Av det mellan avtalsparterna gällande kollektivavtalet framgår att pensionsberättigad är den som fyllt 60 år. Tvisten avser huvudsakligen två frågor. Den ena frågan avser om åtgärden att säga upp de 25 kabinanställda, i enlighet med den överenskomna avtalsturlistan, inneburit att arbetstagarna utsatts för åldersdiskriminering i strid mot diskrimineringslagen och om uppsägningarna varit sakligt grundade enligt anställningsskyddslagen. Den andra frågan avser om de 25 arbetstagarna utsatts för åldersdiskriminering i strid mot diskrimineringslagen genom att de i den lokala

överenskommelsen även undantagits från företrädesrätt till återanställning. AD fann att SAS hade åberopat ett berättigat syfte. AD ansåg dock att åtgärden att säga upp de som var berättigade till tjänstepension inte var lämplig eftersom det i praktiken innebar en tvångspensionering av dessa personer i strid med rätten att arbeta till 67 års ålder enligt anställningsskyddslagen liksom från tog dessa personer möjligheterna att tjäna in ytterligare allmän pension. Uppsägningen ogiltigförklarades och de berörda arbetstagarna tillerkändes 125 000 kr var i diskrimineringsersättning och allmänt skadestånd. (AD 2011 nr 37)

#### **7.1.6 Synpunkter från Diskrimineringsombudsmannen och arbetsmarknadens parter**

DO har drivit ett par ärenden som rör åldersdiskriminering. DO anser att det förebyggande arbete mot åldersdiskriminering är väsentligt. Myndigheten har i en skrivelse till regeringen den 25 juni 2012 begärt att en utredning tillsätts för att se över vilka åtgärder som behövs för att förbättra möjligheterna för att driva diskrimineringsmål och att förbättra möjligheterna för den som utsätts för diskriminering att ta tillvarata sina rättigheter. DO har i skrivelsen bl.a. angett att det bör skapas en processfond ur vilka enskilda eller föreningar kan söka medel för att bekosta drivandet av viktiga diskrimineringsstvister i domstol, att antidiskrimineringsbyråernas villkor bör förbättras t.ex. genom att stärka deras resurser samt att rättshjälps- och rättsskyddssystemet bör stärkas.

Vid ett av utredningens referensmöten med arbetsmarknadens parter diskuterades frågor om åldersdiskriminering. Det framkom då att arbetsmarknadens parter arbetar för att skapa medvetande när det gäller åldersrelaterade frågor och att parterna såg behov av attitydförändringar på arbetsplatserna. Flera talade om att de har policys/ strategier för arbetet och att de ger råd i enskilda fall samt att de bedriver utbildning. Vidare uppgav flera också att de avser att vidareutveckla arbetet med frågorna om åldersdiskriminering under 2013.

### 7.1.7 Utredningens slutsatser

**Utredningens bedömning:** Det finns behov av ett strategiskt arbete för att stärka skyddet mot åldersdiskriminering och mot olika former av negativa attityder och fördomar vad gäller äldre i arbetslivet.

Som framgår är forskningen i Sverige kring frågor om åldersdiskriminering begränsad. De få studier som finns pekar dock på att diskrimineringen av äldre i arbetslivet kan vara omfattande och t.o.m. kraftigare än den diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet. Enligt utredningen finns det behov av ett strategiskt arbete för att motverka åldersdiskriminering men också för att bryta mer allmänna fördomar och negativa attityder vad gäller äldre på arbetsplatserna som kan leda till åldersdiskriminering. Arbetslivet behöver anpassas till de äldres behov för att de ska kunna arbeta längre. Många kan och vill arbeta längre om förutsättningarna är de rätta. Som Juhani Ilmarinen anger i sin essä om ett längre arbetsliv behövs det satsningar på en mer inkluderande syn på äldre för att få äldre att stanna kvar i arbetslivet. Det finns en negativ uppfattning om äldres behov av utbildning. De ska ju ändå snart sluta arbeta. Det kan också finnas behov av att förändra synen hos den anställda som själv närmar sig pensionsåldern vad gäller att gå på utbildningar och ta nya arbetsuppgifter. För dessa personer handlar det ofta inte om att komma in på arbetsmarknaden, även om det också kan vara fråga om detta. Här handlar det i stället om stöd för att ibland orka eller att få vara kvar i anställningen.

I det följande redogör utredningen för de åtgärder som utredningen bedömer nödvändiga för att stärka skyddet mot åldersdiskriminering m.m.

## 7.2 Starkare skydd mot åldersdiskriminering m.m.

### 7.2.1 Uppföljning och analys

**Utredningens bedömning:** Det finns behov av att regelbundet följa upp och analysera situationen när det gäller frågor om åldersdiskriminering. Ett sådant uppdrag kan lämpligen läggas på en befintlig myndighet eller annan funktion.

Utredningen anser att det finns behov av att regelbundet följa upp och analysera situationen när det gäller frågor som rör åldersdiskriminering. Genom återkommande granskningar av omfattningen och kvaliteten i det aktiva arbetet mot frågor som rör åldersdiskriminering på olika arbetsplatser samt återkommande mätningar av dessa frågor omfattning och utveckling kan utvecklingen tydligt redovisas. Utredningen förordar att en myndighet eller en funktion bör få i uppdrag att följa upp och analysera frågor som rör åldersdiskriminering. Eftersom det är ett omfattande uppdrag behöver myndigheten eller funktionen tillföras särskilda resurser.

### 7.2.2 Diskrimineringslagstiftningen

**Utredningens bedömning:** Det bör utredas om reglerna i diskrimineringslagen behöver ändras för att underlätta för enskilda att driva diskrimineringsärenden i allmän domstol. Även tillämpningen av diskrimineringsersättningen och den s.k. bevisbörderegeln bör utredas. Vidare bör utredas om de aktiva åtgärderna i diskrimineringslagen även bör omfatta åldersdiskriminering.

En översyn av diskrimineringslagen bör genomföras om några år i syfte att säkerställa att lagen fått fullt genomslag vad avser reglerna mot åldersdiskriminering.

Det kan konstateras att nya skärpta regler mot diskriminering som har samband med ålder infördes i diskrimineringslagen fr.o.m. den 1 januari 2013. Diskriminering som har samband ålder är sedan årsskiftet förbjuden inom övriga samhällsområden och inte längre bara inom arbetslivet och utbildningsområdet.

Enligt utredningens mening är en förutsättning för arbetet med att bekämpa diskriminering emellertid en effektiv och heltäckande diskrimineringslagstiftning. Eftersom det finns indikationer på att diskrimineringslagen i vissa delar inte fått fullt genomslag anser utredningen att ambitionsnivån när det gäller diskrimineringslagen behöver höjas ytterligare. Det gäller t.ex. tillämpningen av diskrimineringslagens bestämmelser om diskrimineringsersättning och den s.k. bevisbörderegeln. I budgetpropositionen för 2013 har regeringen angett att en översyn av lagstiftningen kan behövas. Utredningen anser att det är angeläget att en översyn genomförs så att

diskrimineringslagen får fullt genomslag. Inte minst viktigt är detta för att motverka diskriminering som har samband med ålder. I nuläget är det t.ex. inte helt enkelt att få rätt i en diskriminerings-tvist vid en anställning. Den omvända bevisbördan innebär att det är tillräckligt för den som känner sig diskriminerad att göra antagligt att han eller hon utsatts för negativ särbehandling på grund av ålder. Sedan får arbetsgivaren försöka bevisa att missgynnandet inte har något samband med ålder. Men den enskilda har också att visa att man varit i en jämförbar situation med någon annan som fått en annan behandling, dvs. fått den anställning som man sökte.

Möjligheterna att driva ärenden angående diskriminering, inklusive åldersdiskriminering, i allmän domstol behöver förenklas. I nuläget kan det finnas en tvekan inför att driva en process i allmän domstol då det kan blir kostsamt för den enskilda. I dag står även en del enskilda utanför det försäkringsskydd för domstolsprocesser – rättsskydd – som försäkringsbranschen erbjuder. Det kan t.ex. gälla nyanlända och personer med svag anknytning till arbetsmarknaden. En del enskilda är inte medlemmar i facket och kan inte få hjälp därifrån vid påstådd diskriminering inom arbetlivet. Som konstateras är det inte heller helt enkelt att driva en diskrimineringsprocess. Ofta kan det röra sig om flera upplevda diskrimineringsgrunder. I Pensionsåldersutredningens kartläggning i delbetänkandet konstateras att anmälare som upplever sig diskriminerade anger att det finns ett samband med ålder och annan diskrimineringsgrund t.ex. kön. DO har dragit samma slutsats i sin redovisning (se ovan). Utredningen anser att det är viktigt att de nämnda frågorna också ingår i en översyn.

Vidare har regeringen i juli 2012 beslutat att ge en särskild utredare i uppdrag att undersöka hur krav på aktiva åtgärder i diskrimineringslagen ska utformas och göras tydliga för att bli ett effektivare medel i arbetet med att förebygga diskriminering och uppnå lika rättigheter och möjligheter (dir. 2012:80). I uppdraget ingår även att förutsättningslöst ta ställning till och föreslå hur tillsynen av att regler om aktiva åtgärder följs ska bedrivas. Utredningens uppdrag ska redovisas senast den 1 november 2013.

Eftersom den utredningen har i uppdrag att föreslå hur kraven på aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter ska bli mer effektiva avstår Pensionsutredningen från att lämna egna förslag.

Pensionsåldersutredningens principiella inställning är dock att det kan finnas skäl att driva på utvecklingen genom att utreda om de

aktiva åtgärderna i diskrimineringslagen även ska omfatta åldersdiskriminering.

Vidare anser Pensionsåldersutredningen att det bör genomföras en översyn av diskrimineringslagen om några år i syfte att säkerställa att lagen fått fullt genomslag vad avser reglerna mot åldersdiskriminering.

### 7.2.3 Olikheter i lagar, regler och avtal som gäller behandlingen av äldre och begränsande regler m.m.

**Utredningens bedömning:** En lämplig myndighet eller funktion bör få i uppdrag att kartlägga olikheter i lagar, regler och avtal som gäller behandlingen av äldre och begränsande regler som hindrar flexibilitet och valmöjligheter, t.ex. åldersregler som styr enskilda mot pensionering och i andra fall utgör hinder för möjligheter till fortsatt arbete för enskilda.

Vidare är det lämpligt att effekterna av utredningens förslag följs upp med avseende på behandlingen av äldre.

Åldersfixeringen i samhället skapar olika problem. Det pågår en diskussion om hur fixerad man är vid ålder på arbetsmarknaden. Ofta beskrivs detta som att äldre inte är önskvärda och att arbetsgivaren efterfrågar yngre. Det finns också en seglivad myt om att äldre tränger ut yngre från arbetsmarknaden. Det är inte bara bland medborgare och på arbetsplatser som denna myt lever. Det finns fortfarande ett flertal exempel i lagstiftningskommentarer, regelverk och avtal på att särbehandling av s.k. äldre motiveras av att unga ska gynnas i arbetslivet.

Utredningen anser att olikhet i behandling med sådana motiv inte har en objektiv och godtagbar grund. Det kan därför finnas skäl att granska olikheter i behandling i regelverk och avtal som motiveras av att unga ska gynnas i arbetslivet framför äldre. Även olikheter i lagar, regler och avtal som gäller behandlingen av äldre och begränsande regler, t.ex. åldersregler som styr enskilda mot pensionering eller utgör hinder för möjligheter till fortsatt arbete bör kartläggas.

Utredningen anser att en lämplig myndighet eller en funktion bör genomföra kartläggningen. Utredningen avstår dock från att peka ut vem ska genomföra en sådan kartläggning.

Vidare är det lämpligt att effekterna av utredningens förslag följs upp med avseende på behandlingen av äldre.

Utredningen har vidare uppmärksammat att det finns speciella åldersregler inom socialförsäkringen som kan antas ha införts av budgetskäl, som att vissa stöd till funktionshindrade bara ska beviljas till och med en viss ålder. Utredningen anser att sådan särbehandling kan uppfattas som en form av diskriminering. I möjligaste mån bör dessa regler förändras så att de överensstämmer med den allmänna synen på arbete för äldre och de generella åldersreglerna i pensionssystemet. Dessa stöd bör kunna beviljas så länge den enskilde kan och vill fortsätta att arbeta. I kapitel 15 redovisar utredningen de åtgärder som utredningen bedömer nödvändiga att vidta inom detta område.

#### 7.2.4 Ett angeläget forskningsområde

**Utredningens bedömning:** Det krävs en särskild forskningsinsats för att öka kunskapen om åldersdiskriminering och om fördomar och negativa attityder om äldre i arbetslivet.

Forskningen i Sverige om frågor om åldersdiskriminering och om negativa attityder och fördomar m.m. är som nämnts begränsad. Det finns ett stort behov av debatt kring och fördjupad kunskap om åldersdiskrimineringen, attityder och uppfattningar vad gäller äldre och dess betydelse på arbetsplatsen. Diskrimineringsombudsmannen pekar i sin rapport 2011 också på att det behövs ökat allmän medvetenhet om hur åldersdiskrimineringen ser ut och var den finns genom systematiska kartläggningar och analyser av åldersdiskriminering i arbetslivet.<sup>2</sup>

Om sysselsättningen ska öka genom att fler äldre ska jobba allt längre är det angeläget att fördjupa kunskapen om den äldre arbetskraften. För att fler äldre ska kunna arbeta längre behöver Sverige få fram lösningar som ger drivkraft även för äldre att arbeta längre. Kunskap kan nås genom att forskningen kring frågor om åldersdiskriminering fortsätter och utvecklas. Det kan t.ex. göras genom fortsatta komparativa studier för att identifiera "nycklar" som leder till ett framgångsrikt förändringsarbete oavsett bransch och system-

---

<sup>2</sup> DO, Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv – Om ålderskodningar och myter som skapar ojämlikhet, 2011.



nivå; individ, grupp eller organisation. Det krävs även satsning på forskning för att göra internationella jämförelser.

Delegationen för mänskliga rättigheter har i sitt slutbetänkande (SOU 2010:70) föreslagit att forskning och annan kunskapsutveckling ska stimuleras om hur rättigheterna regleras, tillämpas och uppfattas i Sverige. Delegationen föreslår att ett långsiktigt forskningsprogram om mänskliga rättigheter i Sverige inrättas. Forskningsprogrammet bör bestå av fyra delar; en grundforskningsdel, en forskarskola, behovsmotiverade forskningsstudier samt ett forskningsnätverk. Vidare anser delegationen att Vetenskapsrådet bör ges i uppdrag att i samarbete med andra forskningsråd närmare utforma och hantera detta forskningsprogram. Eftersom frågor om de mänskliga rättigheterna är av tvärsektoriell karaktär, menar delegationen att det är viktigt att eftersträva att ett flertal vetenskapliga discipliner finns representerade och att forskningen omfattar hela bredden av de mänskliga rättigheterna.

Ett arbete pågår för närvarande inom Regeringskansliet med att ta fram regeringens tredje handlingsplan eller strategi för mänskliga rättigheter. Arbetet bedrivs mot bakgrund av bl.a. utvärderarens rekommendationer och förslagen från Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige.

Pensionsåldersutredningen delar delegationens redovisade slutsatser. Utredningen understryker att det är särskilt viktigt att forskningen omfattar hela bredden av de mänskliga rättigheterna, även äldre personers rättigheter.

## 8 Ökade möjligheter till kompetensutveckling

**Utredningen förslag:** Åldersgränsen för rätt till studiemedel, dvs. studiebidrag och studielån ska höjas från 54 till 57 år. Även den successiva begränsningen av rätten till studielån förlängs till 57 år. En studerande som är mellan 55 och 57 år ska ha rätt till studielån i 40 veckor. Återbetalningstiden ska vara 25 år, eller det lägre antal år som återstår till låntagaren fyller 63. När återbetalningstiden är slut ska resterande skuld betalas längst till utgången av det år då låntagaren fyller 69 år. Avskrivning ska ske vid utgången av det år då låntagaren fyller 69 år. En fordran som bevakas på grund av att studiemedel har krävts tillbaka ska kunna bevakas fram till utgången av det år den återbetalningsskyldige fyller 69 år.

I studiemedelssystemet ska ett förstärkningsbidrag införas. Förstärkningsbidraget ska kunna lämnas, utöver studiebidrag och studielån, under högst 40 veckor till studerande som är 45 år eller äldre. Vidare bör regeringen meddela föreskrifter om förstärkningsbidragets belopp i förhållande till studiernas omfattning. Dessutom bör regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddela föreskrifter om de förutsättningar i övrigt som ska gälla för förstärkningsbidraget.

**Utredningens bedömning:** Myndigheten för Yrkehögskolan bör få i uppdrag att se över vilka utbildningar som kan vara särskilt relevanta för äldre som önskar en kortare utbildning, maximalt ett år, för att bygga på en existerande yrkeskompetens alternativt byta yrkesinriktning mitt i livet.

Utredningen anser att Komvux och Yrkesvux bör få i uppdrag att utveckla studievägledningskompetens så att den bättre riktar sig mot ett längre arbetsliv.

Utredningen anser att Arbetsförmedlingens information om att icke arbetslösa kan få coachningstjänster bör bli tydligare. Arbetsförmedlingen bör vidare utveckla sin kompetens för rådgivning om karriärutveckling även till dem som inte är arbetslösa. Arbetsförmedlingen bör också pröva att bevilja arbetsökande arbetsmarknadsutbildning i högre åldrar än som sker i dag. Prövningen bör göras i olika delar av landet och utvärderas av IFAU.

## 8.1 Utökade möjligheter till studielån

Åldersgränsen för rätt till studiemedel har höjts successivt. I samband med studiestödsreformen 2001 höjdes åldersgränsen för rätt till studiemedel (studiebidrag och studielån) från 45 till 50 år. Samtidigt infördes en successiv begränsning av rätten till studielån från och med det kalenderår då den studerande fyller 41 år, den s.k. lånetrappan. Det konstaterades då bl.a. att lånemöjligheterna måste vägas mellan å ena sidan angelägenheten att kunna studera för personer i högre åldrar och å den andra vilka risker för det allmänna som kan accepteras. Inriktningen i studiestödsreformen var att lånen ska betalas tillbaka (prop. 1999/2000:10: Ett reformerat studiestödssystem).

Den 1 juli 2006 infördes nya regler som innebar ökade möjligheterna för äldre att få studiemedel. Åldersgränsen för rätt till studiemedel höjdes till 54 år och åldern för när den successiva lånebegränsningen påbörjas höjdes till 45 år. Regeringen bedömde att en justering av reglerna kunde göras utan att grundprincipen, att lån ska betalas tillbaka, övergavs. Motivet var att en höjd åldersgräns och därmed förbättrade möjligheter att finansiera studier kan anses gynna såväl den enskilda som samhället. Den enskilda får bättre möjligheter att finansiera sina studier och samhället drar nytta av att individen fortsatt kan vara en tillgång på arbetsmarknaden.

De kostnadsberäkningar som gjordes angavs vara relativt osäkra, dels beroende på ett något bristfälligt statistiskt underlag, dels beroende på att de dynamiska effekterna av förslagen var svåra att förutse. Eftersom antalet studieplatser på alla utbildningsnivåer är begränsat och inte förväntades öka genom förslagen antogs de bara delvis leda till kostnadsökningar. I viss utsträckning leder förändrade studiestödsregler till omfördelningar mellan olika studerandegrupper. Totalt beräknades förslagen leda till att det som mest till-

kom cirka 5 500 studiemedelstagare. Den årliga kostnaden för höjningen av åldersgränsen beräknades till cirka 208 miljoner kronor, inklusive avgift för ålderspensioner, och kostnaden för en lånebegränsning i ett högre åldersintervall uppskattades till 700 000 kronor. Vidare beräknades den ökade möjligheten för personer över 40 års ålder att kunna få undantag från veckobegränsningen i studiemedelssystemet kosta 16,3 miljoner kronor per år. De eventuella framtida kostnaderna för ökade avskrivningar uppskattades till cirka 24 miljoner kronor per år (prop 2004/05:111 Förstärkning av studie-stödet).

Utredningen föreslår att flera åldersgränser höjs. Bl.a. föreslås att åldersgränsen i anställningsskyddslagen höjs till 69 år, att den lägsta åldern för uttag av ålderspension höjs från 61 till 62 år och till 63 år 2019 och att det införs en riktålder för pension som följer medellivslängdens utveckling. Utredningen önskar bibehålla möjligheten för medborgarna att i stor utsträckning själva välja pensioneringstillfälle. Utredningens förslag innebär att det spann mellan tidigaste ålder för uttag av pension och åldersgränsen i anställningsskyddslagen behålls, men förskjuts med några år.

Ett längre arbetsliv innebär ökade behov av att komplettera tidigare utbildning eller att byta yrke via en ny utbildning. Utredningens förslag innebär att anställda får utökad rätt att kvarstå i tjänst och att den lägsta åldern för pensionsuttag höjs. Det innebär att också rätten att finansiera studier med studiemedel bör utökas för att möjliggöra för fler att arbeta längre.

Mot bakgrund av detta föreslår utredningen att åldersgränsen inom studiemedelssystemet höjs från 54 till 57 år. Vidare föreslår utredningen att den s.k. lånetrappan förlängs med tre år och att personer som är mellan 55 och 57 år ska kunna ta studielån i 40 veckor. Utredningen bedömer att det främst är möjligheten till kortare utbildning som behöver förstärkas. Därför gör utredningen bedömningen att åldersgränsen för 40 veckors studielån bör höjas. Enligt utredningens förslag ser avtrappningen ut som följer:

Ålder	Maximalt antal veckor
45	220
46	200
47	180
48	160
49	140
50	120
51	100
52	80
53	60
54	40
55	40
56	40
57	40

Enligt nuvarande regler är återbetalningstiden som längst 25 år. Om det är mindre än 25 år till och med det man fyller 60, är det i stället den tiden som är återbetalningstiden. Utredningen föreslår att åldersgränsen höjs från 60 år till 63 år. Motivet till åldershöjningen är att när åldersgränsen för rätt till studielån höjs bör också åldersgränsen för återbetalningstiden höjas.

Utredningen föreslår vidare att återbetalning ska pågå längst till utgången av det år då låntagaren fyller 69 år, innan återstående lån avskrivs. Avskrivning ska ske vid utgången av det år då låntagaren fyller 69 år. En fordran som bevakas på grund av att studiemedel har krävts tillbaka ska kunna bevakas fram till utgången av det år den återbetalningsskyldige fyller 69 år. Utredningen anser det rimligt att justera återbetalnings- och avskrivningstiden med beaktande av att LAS-åldern föreslås ändras från 67 år till 69 år.

Utredningen bedömer att ungefär 1 000 nya studiemedelstagare kan tillkomma som en följd av att åldersgränsen höjs. Beräkningen är baserad på tidigare antal ansökningar om undantag från åldersregeln för studiemedel. En nackdel med att utgå ifrån tidigare antal ansökningar om undantag för att göra en uppskattning av antalet tillkommande studiemedelstagare är att dagens åldersgräns är väl känd. Detta kan leda till att antalet nya studiemedelstagare underskattas. Mot detta talar att tidigare bedömningar har överskattat hur många nya studenter som skulle tillkomma efter en höjning av

åldersgränsen. Den årliga kostnaden för antalet nya studiemedeltagare utifrån utredningens uppskattning beräknas till 28 miljoner kronor.

## 8.2 Särskilt förstärkningsbidrag

Det är rimligt att tänka att den egna ekonomin kan vara avgörande för valet att studera för människor i medelåldern. Är man etablerad på arbetsmarknaden har man ofta högre levnadsomkostnader föränade med bostadslån, försörjningsansvar för barn osv. Inkomstbortfallet som är förenat med att leva på studiemedel i stället för lön är betydande. Dagens studiemedel är uppbyggt av en lånedel på 6 712 kronor per månad och en bidragsdel på 3 064 kronor per månad. Tilläggsbidrag lämnas till studerande som har vårdnad om barn. Bidraget lämnas som ett differentierat stöd beroende på antal barn. Bidraget lämnas till och med det kalenderår som barnet fyller 18 år. Ett tilläggsbidrag på 1 906 kronor per månad kan lämnas till studerande som har haft en viss tidigare inkomst.

Utredningen föreslår att det införs ett särskilt bidrag, ett förstärkningsbidrag, på 956 kronor per månad som ska kunna ges under högst 40 veckor och kunna lämnas till studerande som är 45 år eller äldre.

Motivet till att lämna ett förstärkningsbidrag är att något underlätta ekonomiskt för dem som önskar studera i vuxen ålder, då den enskildas levnadsomkostnader är högre än i yngre åldrar.

Förstärkningsbidragets storlek är beräknat på samma sätt som tilläggsbidraget som kan lämnas för studerande som har barn, som 0,49 procent av ett prisbasbelopp. 0,54 procent av prisbasbeloppet, vilket ger 961 kronor per månad. 0,54 procent motsvarar tilläggsbidraget för studerande med två barn.

Bidraget får lämnas till och med det kalenderår som den studerande fyller 57 år. Baserat på dagens antal studerande som är 45 år och äldre, samt det förväntade antalet tillkommande nya studiemedeltagarna, beräknar utredningen att kostnaden för förstärkningsbidraget blir 125 miljoner kronor per år.

Utredningen anser att beloppets storlek m.m. lämpligen kan regleras på förordningsnivå och att regeringen bör meddela föreskrifter om förstärkningsbidragets belopp i förhållande till studiernas omfattning. Dessutom bör regeringen eller den myndighet som

regeringen bestämmer meddela föreskrifter om de förutsättningar i övrigt som ska gälla för förstärkningsbidraget.

### **8.3 Vuxenutbildning med fokus på ett längre arbetsliv**

Inom yrkeshögskolan ges kvalificerade yrkesutbildningar på eftergymnasial nivå, utformade efter arbetslivets behov. Arbetslivsanknutet lärande är en central del i utbildningarna. Representanter från arbetslivet är också delaktiga i planering och genomförande av en utbildning.

Utredningen anser att Yrkeshögskolan bör få ett uppdrag att se över befintliga utbildningar och, om behov finns, utveckla nya utbildningar som särskilt riktar sig till människor som mitt i livet önskar bygga på en befintlig utbildning, vidareutbilda sig inom sitt yrke eller byta yrkesinriktning.

Grundläggande vuxenutbildning och gymnasial vuxenutbildning ges inom Komvux. Yrkesinriktad gymnasieutbildning sker inom Yrkesvux. Utredningen anser att Komvux och Yrkesvux bör få i uppdrag att utveckla sin studievägledningskompetens så att den bättre riktar sig mot ett längre arbetsliv och till människor som behöver läsa in gymnasiet eller som behöver en ny yrkesutbildning för att kunna stanna i arbetslivet längre.

### **8.4 Arbetsmarknadsutbildning och yrkesvägledning**

Utredningen anser att uppdraget till Arbetsförmedlingen bör förtydligas så att arbetsmarknadsutbildning ska ges med bättre åldersspridning än vad som sker i dag. I olika delar av landet bör prövas att bevilja arbetsmarknadsutbildning till arbetssökande i högre åldrar än som görs för närvarande. Försöket bör utvärderas av IFAU.

I Arbetsförmedlingens verksamhet ingår att utveckla kompetens för yrkesvägledning, karriärrådgivning och omskolningsråd till personer som vill eller behöver byta yrkesinriktning mitt i livet för att kunna arbeta längre och minska risken för att lämna arbetsmarknaden i förtid. I Arbetsförmedlingens allmänna service till arbetssökanden prioriteras arbetslösa. Särskilda aktiviteter såsom information och rådgivning görs med fokus på olika grupper med skilda behov. Utredningen anser att Arbetsförmedlingen bör ut-

veckla kompetens att informera och ordna aktiviteter för de som mitt i livet önskar rådgivning kring ett eventuellt byte av yrkesbana. Insatserna bör riktas till sådana personer som har en hög risk att lämna arbetslivet tidigt, även för personer som inte är arbetslösa eller riskerar arbetslöshet.

Utredningen anser vidare att Arbetsförmedlingens uppdrag och resurser bör utökas och omfatta också insatser för äldre som vill byta inriktning i arbetslivet. Personer som är 50 år och äldre som fortfarande har arbete bör kunna få karriär- och omskolningsråd. Sådan kompetens bör utvecklas som en del av Arbetsförmedlingen eller av kompletterande aktörer efter sedvanligt upphandlingsförfarande.



## 9 Tjänstepensioner som bidrar till längre arbetsliv

**Utredningens bedömning:** Så kallade trepartssamtal bör föras om hur de avtalade tjänstepensionerna och lagstiftningen avseende tjänstepensioner kan utvecklas för att bidra till ett längre arbetsliv.

### 9.1 Tjänstepensioner och utträdet från arbetslivet

Ungefär 3,2 miljoner personer, motsvarande drygt 90 procent av alla anställda, omfattas av kollektivavtalade tjänstepensioner. Avtalens konstruktion har därmed en stor betydelse både för de äldres välfärd och för samhällsekonomin.

Tjänstepensionerna utgör ett viktigt komplement till det allmänna pensionssystemet. De förbättrar arbetstagarnas ekonomiska trygghet på äldre dagar. Tjänstepensionerna har störst betydelse för dem med inkomster som ligger över taket i socialförsäkringen, dvs. 7,5 inkomstbasbelopp. Exempelvis har drygt var fjärde anställd inom staten inkomster överstigande intjänandetaket. Det är arbetsgivarna som betalar premierna till tjänstepensionerna och kostnaderna är avdragsgilla, men en särskilt löneskatt betalas på premien.

Tjänstepensionerna varierar mellan olika arbetsmarknadssektorer. Avtalen förhandlas fram av de centrala parterna på arbetsmarknaden. Utformningen beror därför på vilka överenskommelser de fackliga organisationerna och arbetsgivarna har gjort. Den som har arbetat inom olika avtalsområden kan ha flera olika avtalade tjänstepensioner.

De fyra stora avtalen gäller tjänstepensioner för privatanställda arbetare (Avtalspension SAF-LO), privatanställda tjänstemän (ITP), statligt anställda (PA03) samt landsting- och kommun-

anställda (KAP-KL). Det finns dessutom ett antal mindre avtal som täcker andra områden på arbetsmarknaden.

Efter reformeringen av det allmänna pensionssystemet har de avtalade tjänstepensionerna omförhandlats till helt eller delvis premiebestämda pensioner. Tidigare var tjänstepensionerna i princip förmånsbestämda, dvs. arbetstagaren garanterades en pension som motsvarar en viss procent av lönen åren före pensioneringstidpunkten, ofta baserad på de sista åren i arbete. För att få full pension måste man ha arbetat i ett visst antal år. I de flesta fall behövs 30 intjänandeår för att erhålla full pension. Bestämmelserna har således stora likheter med ATP-systemet. Inkomsterna under tidiga år i arbetslivet spelar dock en mindre roll. I premiebestämda pensioner blir pensionen däremot direkt beroende av hur stora premier som betalas in och avkastningen.

Övergångstiderna till i högre grad premiebestämda pensioner är dock mycket långa. För avsevärd tid framöver kommer de flesta nybeviljade tjänstepensioner till största delen att vara förmånsbestämda. Privatanställda tjänstemän kan tjäna in pension enligt de förmånsbestämda reglerna i ytterligare 25 år. För offentligt anställda gäller de förmånsbestämda reglerna tills vidare för inkomster över 7,5 inkomstbasbelopp. Vad gäller privatanställda arbetare (SAF-LO) gäller de förmånsbaserade reglerna endast retroaktivt för tjänsteår före år 1996. Detta innebär att omfattningen av de förmånsbaserade reglerna för denna grupp är försumbar.

Det finns flertal påtagliga likheter mellan systemegenskaper hos de kollektivavtalade förmånsbestämda pensionerna och det gamla ATP-systemet. Både 30-årsregeln, formell pensionsålder, automatisk utbetalning av pension vid 65 års ålder, begränsning av antalet intjänandeår osv. finns kvar inom de flesta förmånsbestämda tjänstepensionssystem.

Utredningen har i underlagsrapporter och delbetänkandet redovisat en grundlig analys av tjänstepensionernas roll och omfattning. Den visar bl.a. att tjänstepensionerna utgör en allt viktigare inkomstkälla för äldre. Den andel av pensionsinkomsten som kommer från tjänstepension ökar kraftigt över åren för både män och kvinnor i åldern 65–69 år. För män födda på 40-talet kommer ungefär en tredjedel av den totala pensionen från tjänstepensionen, en ökning med elva procentenheter jämfört med män födda under tidigt 30-tal. För kvinnor är motsvarande ökning 7 procentenheter. Inom många tjänstemannayrken, där lönerna ofta ligger över

intjänandetaket, utgör tjänstepensionerna redan nu hälften eller mer av den totala inkomsten efter pensioneringen.

Tjänstepensionerna bidrar till att äldre tidigt lämnar arbetslivet. Det är svårt att med statistik visa sambandet mellan beslutet om tidiga pensioneringar och tjänstepensioner. Forskningen visar att högre ersättningsgrad vid pensionering höjer benägenheten att lämna arbetsmarknaden. Det finns även andra aspekter av tjänstepensionssystemet som påverkar utträdet från arbetsmarknaden. Arbetsgivarens kostnader för avsättningar är ett, informationen till den enskilda om befintliga avtal ett annat.

I likhet med tidigare undersökningar har därför utredningens experter använt inkomststatistiken för att försöka beskriva tjänstepensionernas roll.

En kartläggning har gjorts av de ekonomiska utträdesvägarna för personer födda 1938–1941, dvs. personer som har fyllt 70 år under de senaste åren. Den visar att bland tjänstemän som lämnar arbetsmarknaden före 65 år med annan inkomstkälla än ålderspension är tjänstepensionen den vanligaste utträdesvägen både bland män och bland kvinnor. Bland män lämnar cirka 22 procent av privatanställda tjänstemän och cirka 14 procent av anställda inom staten arbetsmarknaden med tjänstepensionen som den primära inkomstkällan.

Beräkningarna visar också att var tionde 63-åring, motsvarande 12 000 personer, har tjänstepension som huvudsaklig försörjningskälla. Cirka 20 000 personer i åldern 55–64 år har varken tagit ut allmän ålderspension eller arbetat, dvs. försörjde sig enbart på sin tjänstepension.

Avgångspensioner, dvs. speciallösningar vid sidan av ordinarie tjänstepensionsavtalet, används framför allt för att undvika arbetslöshet bl.a. vid neddragningar och omstruktureringar, vilket leder till äldres permanenta utträde från arbetskraften. Ungefär 54 000 personer i åldern 55–64 år beräknades 2010 uppbära avgångspension.

## 9.2 Skattegynnade sparande i tjänstepensioner

Sparandet i tjänstepensioner är skattesubventionerat. Ett vanligt argument för att gynna pensionssparande är att det är bundet och långsiktigt. Det finns dock numera en ganska bred enighet om att

staten inte behöver subventionera vissa typer av sparande.<sup>1</sup> Allt sparande är viktigt, oavsett om det är långsiktigt eller kortfristigt. Samhällsekonomin fungerar bäst om marknaden sätter priset på kapital. Det finns samhällsekonomiska argument för att skatten på sparande i allmänhet bör vara låg.

Det kan dock anses rimligt att skattereglerna för tjänstepensioner och allmänna pensioner är symmetriska. De delar av lönen som sätts av till pension är inte skattepliktiga och skatten tas i stället ut när pensioner betalas ut. Motivet är bl.a. att avsättningsarna till pensionen inte utgör en grund till andra socialförsäkringsersättningar.

Syftet med skattesubventionerna är att underlätta för den enskilda att bygga upp ett tillfredsställande pensionsskydd. Utan tjänstepensionerna skulle ersättningsgraden för dem med inkomster över intjänandetaket i det allmänna pensionssystemet vara låg. Staten skulle därför behöva utöka det obligatoriska allmänna pensionssystemet så att även personer med högre inkomster erhåller en rimlig pension, exempelvis genom att höja intjänandetaket i den allmänna pensionen. Ungefär en femtedel av alla förvärvsarbetande har inkomster över taket 7,5 inkomstbasbelopp.

Huvudargumentet mot att ge skattefåvörer till pensionssparande är att det inte är ett nysparande, utan till stor del innebär en överflyttning från andra sparformer. Det kan således betraktas främst som ett skattearbitrage.

Skattesubventionerna till sparandet i tjänstepensioner beror främst på att avkastningsskatten på pensionsmedel är 15 procent jämfört med kapitalinkomstskatten, som är 30 procent. Avkastningsskatten beräknas inte på pensionsfondens verkliga avkastning, utan på en fiktiv avkastning som är satt lika med den s.k. statslåneräntan. Hur stor subventionen blir är således beroende av den långsiktiga skillnaden i genomsnittsavkastning.

En slags subvention kan finnas också om det finns en skillnad i marginalskatt vid avsättning och utbetalning av pensionen. Om marginalskatten är lägre under pensionärsåren än under de yrkesverksamma åren ger avdragsrätten upphov till en skattevinst. Detta är rimligen vanligt eftersom pensionen normalt är lägre än arbetsinkomsten. Beräkningar tyder dock på att skillnaden igenomsnittlig marginalskatt är marginell, särskilt om man beaktar jobbskatteavdraget.

---

<sup>1</sup> Se bl.a. Åsa-Pia Järliden Bergström, Mårten Palme, Mats Persson (2010): Beskattning av privat pensionssparande. ESO rapport 2010:2.

Ytterligare en skattefavör är att det löneutrymme som avsätts till tjänstepensioner inte belastas med den vanliga arbetsgivaravgiften utan med den särskilda löneskatten. För inkomster över taket i socialförsäkringen kan arbetsgivaravgiften betraktas som skatt. För dessa inkomster ses därför skillnaden mellan arbetsgivaravgiften och den särskilda löneskatten som en subvention. För höginkomsttagare kan det därför vara förmånligt att, genom s.k. skatteväxling, ta ut en stor del av löneutrymmet i form av tjänstepension i stället för i lön.

Det finns inga aktuella beräkningar av hur stora subventioner staten årligen totalt sett ger till sparandet i tjänstepensioner. Skatteutgiften för subvention genom den relativt sett låga avkastnings-skatten beräknas av Finansdepartementet till cirka sju miljarder kronor 2013. Sammantaget är subventionen till sparande i tjänstepensioner betydligt högre.

Utredningen har inte i uppgift att överväga de skattemässiga villkoren för sparande i tjänstepensioner. Som nämnts lämnar en avsevärd del av alla anställda arbetslivet tidigt med tjänstepension. Det innebär att staten i praktiken subventionerar avtalade pensionslösningar som förkortar arbetslivet. Utredningen anser att motivet att stödja ett kompletterande pensionssparande främst för personer med högre inkomster inte väger lika tungt som behovet att stimulera äldre att arbeta längre.

### 9.3 Tjänstepensionernas ekonomiska incitament

Det finns inte mycket forskning kring hur tjänstepensioners utformning påverkar de äldres utträde från arbetslivet. Tidigare forskning och utredningens analyser visar att på många avtalsområden finns tydliga ekonomiska incitament till tidig pensionering. Det handlar både om ekonomiska förutsättningar för individen att tidigarelägga pensioneringstidpunkt och om ekonomiska incitament för arbetsgivare att erbjuda förtida tjänstepensionslöningar i syfte att minimera lönekostnader.

Typfallsberäkningar som utredningen låtit genomföra visar exempelvis att en medelinkomsttagare genom avtalet för privata tjänstemän förlorar 7–11 procent av den disponibla inkomsten om personen tar ut tjänstepensionen och den allmänna ålderspensionen vid 62–63 års ålder.

Beräkningar som redovisas i utredningens delbetänkande visar att arbetsgivarens drivkrafter att erbjuda en anställd tjänstepension ökar vid vissa, bestämda åldersgränser. Kostnaden för avgång genom pension uppgår till ungefär hälften av kostnaden för fortsatt anställning av de personer som är i 62 års ålder eller äldre inom både ITP-området och 61 år eller äldre inom det statliga avtalsområdet. Att premier i de förmånsbestämda tjänstepensionerna baseras på både individens ålder och inkomst medför att de totala lönekostnaderna är mycket höga för en arbetsgivare som har relativt många äldre och välbetalda anställda, jämfört med en arbetsgivare med en yngre arbetsstyrka.

Inom exempelvis ITP-området är det mycket mer förmånligt för arbetsgivaren att ge avgångspension vid avgångsåldern 62 år eller senare jämfört med avgångsåldern 61 år. Till största delen beror det på att slutbetalningen av premierna jämnas ut över hela försäkringskollektivet. Regeln gynnar även de anställda som omfattas, då tjänstepensionens storlek påverkas därigenom mindre av förtida pensionsuttag.

I de flesta tjänstepensioner finns det normalt ingen möjlighet att tjäna in pensionsrätt efter 65 års ålder. Detta försvagar det ekonomiska utbytet för äldre att arbeta längre. I vissa fall kan dock särskilda avtal träffas om premieinbetalning.

Utformning av åtskilliga avtal kan antas motverka rörlighet på arbetsmarknaden, eftersom kostnaderna för förmånerna i de förmånsbestämda delarna i hög utsträckning kommer att belasta den sista arbetsgivaren. Det gäller speciellt vid byten inom samma sektor.

Avtalens konstruktion försvårar också möjligheten att kombinera arbeten hos flera arbetsgivare från olika sektorer. Även om den sammanlagda lönen blir densamma, kan pensionen bli markant lägre än om man har heltidsarbete hos bara en arbetsgivare.

Utredningen bedömer att det finns kvar delar i tjänstepensioners utformning som inte är väl anpassade till de samhälls-ekonomiska utmaningar Sverige står inför. De stimulerar till tidig pensionering och motverkar ett längre arbetsliv. Med hänsyn till tjänstepensionernas stora ekonomiska betydelse och täckning i arbetskraften är det rimligt att anta att tjänstepensionernas regler i hög grad påverkar de äldres beslut om pensionering eller att arbeta längre.

## 9.4 Omställning i stället för pension

Det kan finnas flera olika skäl att lämna arbetslivet tidigt med tjänstepensioner. Några slutar att arbeta för att man inte trivs, andra för att arbetet är slitsamt. Somliga kanske, på grund av sjukdom eller andra omständigheter, känner att de vill kunna leva några någorlunda friska år som pensionär.

I princip är valet att tidigt ta ut sin tjänstepension frivilligt, ingen kan tvinga äldre till detta. De enkätresultat som redovisades i delbetänkandet tyder emellertid på att åtskilliga äldre upplever ett tryck från omgivning av att behöva gå i pension. Det kan vara att arbetsgivaren, chefen och/eller kollegor som i samband med omorganisationer eller andra förändringar i verksamheten mer eller mindre tydligt antyder att en tjänstepensionering skulle vara hjälpsam. Äldre kan känna förväntningar att lämna arbetet för att företagen tydligt klargör att man vill föryngra personalstyrkan. Påtryckningar kan ske både i subtila och direkta former.

På de flesta avtalsområden finns dessutom, som nämnts, möjligheter att erbjuda äldre anställda avgångspension eller andra pensionslösningar på grund av arbetsbrist, kompetensväxling m.m., Det vanligaste är specialavtal vid sidan av de reguljära reglerna. Flera av pensionsförvaltarna erbjuder särskilda produkter med avgångspensionslösningar.

Enkäter till arbetsgivare och fackliga företrädare visar att en tredjedel av de tillfrågade angav att avgångspensionslösningar för att möjliggöra att gå i pension före 65 års ålder förekommer på deras arbetsplats. Vanligast är det inom de kommunala och statliga avtalsområdena (44 procent vardera). Avgångspensionslösningar i syftet att möjliggöra tidig pensionsavgång förekommer främst på de större arbetsplatserna. Så många som hälften av arbetsgivarna på stora företag anger att de tillämpar avgångspensionslösningar. I de fall avgångspensionslösningar förekommer på företaget anger exempelvis majoriteten av arbetsgivare för de offentligt anställda att pensionering sker vid 63 års ålder eller tidigare.

Det finns inga generella regler för hur stor ersättningsgraden ska vara vid en avgångspensionslösning. Oftast handlar det om relativt förmånliga erbjudanden till arbetstagaren. Pensionen fram till ordinarie pensionsålder motsvarar normalt mellan 70 och 80 procent av lönen och nivån på den ålderspension och den kollektivavtalade pensionen man får från 65 års ålder påverkas inte.

Det finns skäl att tro att den arbetsrättsliga lagstiftningen kan ha bidragit till framväxten av olika avgångspensionslösningar. En arbetsgivare har möjlighet att göra en överenskommelse med den berörda fackliga organisationen om att undantag ska göras från turordningen och att äldre arbetstagare får lämna. Sådana överenskommelser innehåller ofta som villkor att arbetsgivaren ska betala ersättning till äldre arbetstagare fram till pensionsålder inom respektive avtalsområde, dvs. oftast fram till 65 års ålder.

Som nämnts beräknas cirka 54 000 personer i åldern 55–64 år uppbära avgångspension år 2010.

Sedan årtionden sker en bred utveckling i samhället där permanenta och passiva sociala försäkringsförmåner ersätts med aktiva åtgärder för omställning. Både inom socialförsäkringen och arbetsmarknadspolitiken har dessa förändringar medfört ett ökat antal personer som deltar i aktiva åtgärder och ett minskat antal människor som permanent lämnar arbetslivet, även under tider med en ansträngd arbetsmarknad på grund av finanskrisen och dess följder.

Trygghetsrådet och Trygghetsstiftelsen, och andra liknande institut, visar positiva erfarenheter i arbetet med stöd till omställning, även för äldre arbetstagare.

Omställningsavtal finns på de flesta avtalsområden. De ger tillgång till aktiva insatser och ekonomiska förmåner för den arbetstagare som befinner sig mellan två anställningar. Tidigare erbjöds i första hand passiva åtgärder, dvs. främst ekonomisk ersättning. För äldre innehåller dock flera avtal särskilda bestämmelser för äldre arbetstagare som innebär att de kan beviljas varaktig ersättning utan krav på aktivitet, under förutsättning att den äldre väljer att inte stå till arbetsmarknadens förfogande.

Utredningen anser att tidiga uttag av tjänstepensioner och avtal om avgångspensioner som en lösning på övertalighet, omstrukturering eller andra förändringar av verksamheten är otidsenlig och samhälls-ekonomiskt skadlig. Det är ofta friska och välutbildade medelålders personer som därigenom permanent lämnar arbetslivet. Åtskilliga av dem kan antas vilja fortsätta att arbeta i någon form, men ofta finns arbetsutbudsbegränsning i pensionsavtalet. Reglerna för de avtalade tjänstepensionerna behöver ses över av parterna så att avtalen i högre grad kan bidra till omställning i stället för som i dag medverka till ett tidigt och permanent utträde från arbetslivet.



## 9.5 Trepartssamtal om längre arbetsliv

Det är arbetsmarknadens parter som träffar överenskommelser i kollektivavtal om tjänstepensionerna. Avtalsfriheten utgör en viktig del i den svenska modellen. Det är inte statens uppgift att föreskriva hur tjänstepensionerna lämpligen bör utformas.

Samtidigt reglerar staten bl.a. genom inkomstskattelagen villkoren och de ekonomiska förutsättningarna för de avtalade tjänstepensionerna. Staten utövar tillsyn genom bl.a. Konsumentverket och Finansinspektionen.

Staten har också ett övergripande ansvar för att icke-offentliga regelsystem och institutioner inte får negativa samhällsekonomiska verkningar.

Det som egentligen avgör hur stora effekter åldrandet får på samhällsekonomin är förutsättningar och hinder för att äldre ska kunna fortsätta ett produktivt arbete. Utredningen bedömer att reglerna i tjänstepensionerna är viktiga för besluten om pensionering och längre arbetsliv. Det bör finnas ett gemensamt intresse mellan staten och arbetsmarknadens parter att ömsesidigt och på olika sätt bidra till att underlätta ett längre arbetsliv för äldre.

Utredningen har fört samtal med ett antal experter med kunskaper inom området om förutsättningarna att anpassa reglerna för tjänstepensionerna och informationen om pensionerna för att underlätta ett längre arbetsliv. Samtalen har visat att det föreligger en ganska bred enighet om att det är nödvändigt att underlätta ett längre arbetsliv för äldre och att också parterna och pensionsförvaltarna har en viktig roll i denna anpassning.

En annan slutsats är att flera av de regler som i dag kan bedömas motverka ett längre arbetsliv är kvarlevor från den tid för många årtionden sedan när grunderna lades till de avtalade tjänstepensionerna. Dessa regler var ofta motiverade av dåtidens förhållanden på arbetsmarknaden och villkor för företagen. Även om avtalen regelbundet ses över i förhandlingar har dessa regler levt kvar, även om förutsättningarna och värderingarna i samhället har förändrats påtaglig. Dessutom kan vissa pensionsförmåner innebära att arbetstagaren har avstått löneutrymme eller accepterat andra villkor som kan regleras i andra avtal, vilket måste beaktas i en ny förhandling.

Samtalen har också indikerat att det inte finns några grundläggande tekniska, juridiska eller finansiella hinder att justera många av de regler som kan motverka ett längre arbetsliv. Det finns i vissa fall kvarstående skillnader i bedömning av hur viktiga dessa

regler är för utträdet från arbetslivet. Vissa egenskaper i de förmånsbestämda tjänstepensionerna anses dock mycket svåra att förändra.

De samtal som påbörjats med arbetsmarknadens parter inom ramen för utredningens referensgrupp bör fortsätta. Gemensamma samtal bör föras tillsammans med arbetsmarknadens huvudorganisationer, så kallade trepartssamtalen, om tjänstepensionernas utformning och omställningen i arbetslivet. Syftet bör vara att tjänstepensioner i större utsträckning än i dag ska uppmuntra till ett längre arbetsliv. Detta kan ske både genom större ekonomisk utbyte för de anställda att arbeta längre, ökade incitament hos arbetsgivarna att behålla dessa anställda och via en ändamålsenligt utformad information kring tjänstepensioner.

### 9.5.1 Frågeställningar för fortsatta samtal

Med utgångspunkt i analyserna i delbetänkandet och samtalen med representanter för arbetsmarknadens parter rekommenderar utredningen att bl.a. följande frågor behandlas i trepartssamtalen.

#### *Neutral och transparent information*

I flera tjänstepensionsavtal och i informationen om dem används uttryck som ”den normala pensionsåldern är 65 år”. Samtidigt finns det i de flesta avtal ganska flexibla möjligheter att ta ut pensionen före eller efter 65 års ålder.

Forskningen visar tydligt att utformningen av informationen om pensionsalternativen (*framing*) i hög grad styr pensioneringsbesluten.<sup>2</sup> Nuvarande utformning av informationen om tjänstepensionerna kan antas väsentligt bidra till att åtta av tio äldre fortfarande pensionerar sig vid 65 års ålder eller tidigare, trots att den formella pensionsåldern har avskaffats i det allmänna inkomstpensionssystemet.

En ”normal” pensionsålder underlättar administrationen och förenklar informationen för parterna och pensionsförvaltarna.

Information som mer eller mindre direkt signalerar att nu är det dags för pension och som föreskriver vad som är normal pensions-

---

<sup>2</sup> Se exempelvis Jeffrey R. Brown, Arie Kapteyn, Olivia S. Mitchell, RAND: Framing Effects and Expected Social Security Claiming Behavior.

ålder bör dock ses över. Människor borde uppfatta utträdet från arbetslivet och övergången till pension som flexibel, mer självvald och inte påtvingad.

I en neutral information kunde man sakligt beskriva de olika alternativ som finns för uttag av pension och de ekonomiska konsekvenserna av dessa. Det är önskvärt att visa de ekonomiska fördelarna av att skjuta upp uttaget av pension och fortsätta att arbeta. Sådana förändringar borde vara möjliga utan att förändra grunderna för de förmånsbestämda tjänstepensionerna.

Neutral information innebär också att det tydligt framgår hur stor pensionen blir om den tas ut livslångt. I många fall redovisas det ekonomiska utfallet med kortare utbetalningstid för hela eller delar av tjänstepensionen.

Inom vissa områden finns brister i transparens i fråga om villkoren i tjänstepensionerna. Det kan ofta vara svårt för människor att få information om villkoren vid byte av anställning, vid deltid, vid fortsatt arbete efter 65 års ålder osv. Bättre information kan i sig underlätta valet för äldre om pensioneringstid respektive fortsatt arbete.

### *Ansökningsförfarande för tjänstepension*

I de flesta tjänstepensioner betalas pensionen ut automatiskt vid 65 års ålder, om man inte ansöker om en annan utbetalningstidpunkt. Detta kan uppfattas som en kraftig signal från parterna på arbetsmarknaden om vad som ska anses vara en lämplig tidpunkt att sluta att arbeta.

Automatisk pension är billig att administrera och enkel att informera om. Den anses också kunna minska den oro människor ofta känner för att vara tvungna att välja tidpunkt för pensionering.

Givet av vad man vet om hur utformningen av valalternativ (*choice design*) påverkar beteenden, kan man anta att ett ansökningsförfarande, som baseras på en neutral information, kan minska andelen personer som väljer att sluta att arbeta vid 65 års ålder. Tillsammans med andra likartade åtgärder kan detta vara ett effektivt sätt att inom tjänstepensionsavtalen bidra till ett längre arbetsliv utan att förändra avtalens grunder.

*Ökad flexibilitet att kombinera tjänstepension och arbete*

Inom vissa avtalsområden finns det begränsningar vad gäller möjligheten att uppbära tjänstepension och arbeta samtidigt. Många kan tänka sig att arbeta längre om de bättre kan kombinera arbete och pension. Uttaget av tjänstepension är i de flesta fall oåterkalleligt. Utredningen är medveten om att detta kan bero på utformningen av de kvalitativa villkoren som gäller i 58 kap. inkomstskattelagen (1999:1229), IL, för att arbetsgivarens ska kunna göra avdrag för pensionsavsättningar. En särskild utredare har i uppdrag att kartlägga graden av konkurrensneutralitet i skattereglerna och de civilrättsliga reglerna för olika former av tjänstepensionssparande och föreslå hur reglerna kan göras mer neutrala (dir. 2012:22). Utredaren ska också göra en fullständig inventering av regler och praxis som gäller tjänstepension i syfte att identifiera i vilka avseenden regelsystemet är dels ofullständigt och oklart, dels onödigt betungande, samt lämna förslag till förändringar av reglerna. Utredaren ska särskilt granska 28 och 58 kap. IL. Uppdraget ska redovisas senast den 1 februari 2014. Som framgår av kapitel 17 föreslår Pensionsåldersutredningen att åldersregeln i bestämmelserna i 58 kap. 10 och 24 §§ IL ska höjas. Pensionsåldersutredningen bedömer också att det finns anledning att ompröva och eventuell anpassa ytterligare bestämmelser i 28 och 58 kap. IL.

I några avtal finns en högsta ålder för första uttag av tjänstepension vilket skapar ekonomiska incitament att minska arbetets omfattning alternativt sluta arbeta vid den åldern.

Frågan är om tjänstepensionerna i dessa avseende kunde göras mer lika den allmänna pensionen. I det allmänna pensionssystemet finns full flexibilitet att kombinera arbete och pensionsuttag. Den som kan och vill arbeta exempelvis deltid efter pensioneringen kan göra det.

För de privat anställda tjänstemän som lämnar arbetslivet vid 62 års ålder jämnas den resterande premien ut över hela försäkringskollektivet. Denna regel utgör ett hinder för att utvidga möjligheterna att kombinera arbete med tjänstepension. Frågan är om inte bestämmelserna om kollektivt utbetalda premier, trots betydande svårigheter, kan modifieras i syfte att skapa flexiblare möjligheter för arbete och pension.

Flexiblare regler för arbete efter pensionering medför en viss risk att fler äldre tar ut sin pension tidigare och minskar sitt arbets-

utbud. Det ska då vägas mot den antagligen större risken att många äldre, som vill arbeta efter pensioneringen, avstår på grund av reglerna i tjänstepensionerna.

### *Reducerad arbetstid de sista åren före pensionering*

Inom vissa förmånsbaserade tjänstepensionsavtal är det oförmånligt ur tjänstepensionssynpunkt att minska arbetstiden under åren närmast före pensioneringen, eftersom förmånen baseras på de sista lönerna. Reglerna för premieberäkning i de förmånsbestämda systemen skapar även svårigheter för bl.a. dem som skulle behöva byta till ett mindre krävande jobb, eftersom en ny arbetsgivare ofta tvingas ta över höga premieinbetalningar. I stället för att trappa ned ökar risken att man slutar i förtid helt och hållet. Möjligheter till en nedtrappning av arbetstiden kan bidra till ett längre arbetsliv och ökad livskvalitet bland äldre.

På några avtalsområden finns specialbestämmelser som minskar problemen. Frågan är om sådana regler som underlättar för personer att byta arbetsuppgifter till mindre krävande eller trappa ned arbetstiden kan bli normalmodellen för de flesta avtal och om informationen kan ökas om dessa alternativ.

### *Pensionsrätt efter 65*

I de flesta tjänstepensioner finns det vanligen ingen möjlighet att tjäna in pensionsrätt efter 65 års ålder. Pensionen höjs dock om uttaget skjuts upp. I vissa fall kan dock särskilda avtal träffas mellan arbetsgivare och arbetstagaren om att premieinbetalningar ska fortsätta betalas in efter 65.

Det finns stöd i forskningen att ekonomiska incitament vid sidan av pensionsregler och normer spelar en viktig roll för valet mellan att arbeta och gå i pension. Ett viktigt inslag i pensionsreformen var att göra det mer ekonomiskt lönsamt att fortsätta att arbeta. Samtidigt är det viktigt att beakta att slopade tjänstepensionspremier vid 65 års ålder kan minska arbetsgivarens kostnader och positivt påverka efterfrågan på äldre arbetskraft.

Frågan är om det, i stället för möjligheter till särskilda överenskommelser i enskilda fall, i fler avtal kunde införas generella och enkla regler för den som vill arbeta längre att ansöka om att

premierna fortsätter att betalas. Det är också viktigt att informationen om sådana alternativ kan göras tydligare.

*Successivt sänkta premier för äldre anställda i de förmånsbestämda tjänstepensionerna*

Pensionspremierna för förmånsbestämda tjänstepensioner är vid en normal löneutveckling ofta progressiva i förhållande till den anställdes ålder och lön. Det innebär att lönekostnaderna kan vara betydande för en arbetsgivare som har relativt många äldre, välbetalda anställda. De högre lönekostnaderna kan ge arbetsgivare incitament att erbjuda äldre anställda tidig pension för att ersätta dem med yngre.

Typfallsberäkningar i delbetänkandet och underlagsrapporten visar som nämnts att arbetsgivarens incitament att erbjuda en anställd tjänstepension ökar dramatiskt vid vissa bestämda åldersgränser.

De förmånsbestämda tjänstepensionerna utgör långsiktiga avtal mellan arbetsgivare och anställda. Premien för äldre är beroende på en rad individuella faktorer, som den sammanlagda pensionstillgången, tjänstetiden, de senaste lönerna och hur många år det är kvar till den "normala" pensionsåldern. Ju senare en lönehöjning kommer, desto högre belopp måste betalas för att finansiera den på förhand bestämda pensionsnivån.

De åldersberoende premierna i de förmånsbestämda tjänstepensionerna är inte lika enkla att förändra som exempelvis information, automatisk pensionering osv. Alternativet att låta yngre betala något högre premier för att reducera de äldres premier möter flera problem. Det kan uppfattas orättvist att yngre ska betala för att äldre ska få billigare premier om lönen höjs. De förmånsbestämda pensionerna avvecklas i flera system, och det kan uppfattas orimligt att omfördela mellan förmånsbestämda äldre avtal och premiebestämda avtal. Det kan finnas åtskilliga andra juridiska, tekniska och administrativa komplikationer.

Samtidigt innebär det betydande ekonomiska fördelar för yngre anställda om färre äldre pensionerar sig tidigt. Det förbättrar det allmänna pensionssystemets finansiella ställning och ökar resurserna i välfärden.

Utredningen anser att olika alternativa lösningar för att minska de progressiva premierna för äldre och argumenten för och emot behöver granskas grundligt.

#### *Förmånligare regler vid fortsatt arbete*

Inom vissa avtalsområden har arbetstagarna avstått löneutrymme för att finansiera relativt generösa avtal om delpension. Det råder inte någon enighet i forskningen om delpensionslösningar bidrar till att öka antalet arbetade timmar bland äldre. Några utvärderingar av de avtalade delpensionerna har inte genomförts. Delpension har mindre konsekvenser för den allmänna ålderspensionen för höginkomsttagare på grund av intjänandetaket. Dessa individer har ett högre arbetskraftsdeltagande i högre åldrar. Det är rimligt att anta att majoriteten av de flesta höginkomsttagare skulle ha fortsatt att arbeta heltid i frånvaro av delpensionsförmånen.

Utredningen bedömer att för- och nackdelar med deltidsarbete för äldre arbetstagare är bristfälligt belysta. Frågan är dock om det skulle vara möjligt att ersätta delpensionsavtal med t.ex. generösare omställningsvillkor, förmånligare regler vid fortsatt arbete samt minskade konsekvenser för tjänstepensioner av arbetstidsförkortning under de sista åren innan pensioneringen

#### *Den offentliga sektorns tjänstepensioner*

Utredningens analysbetänkande har visat att den offentliga sektorn har relativt generösa regler för tidig pensionering och att sektorn har en jämförelsevis hög andel anställda som pensioneras tidigt.

Både inom det statliga och kommunala området finns avtalade möjligheter för äldre att minska sin arbetstid och erhålla en delpension, om arbetsgivaren godkänner detta. Inom det statliga avtalet behåller delpensionären full pensionsrätt vid 65 års ålder, dvs. som om man hade arbetat utan arbetstidsförkortning. Det finns inga vetenskapliga studier som visar att sådana delpensionsavtal ökar de äldres arbetsutbud.

Anställda inom staten som är minst 61 år kan enligt Trygghetsavtalet beviljas pensionsersättning vid risk för friställning, eller om en annan person därmed kan behålla sin anställning. Ett liknande avtal finns för anställda i kommuner och landsting. Ersättningarna

utgår ofta utan att det ställs krav på den enskilde att söka arbete. Ersättningsarna minskas om man får en arbetsinkomst.

Tidigare undersökningar har visat att en ökande andel statligt anställda lämnar arbetslivet tidigt med pension.<sup>3</sup> Andelen statligt anställda som efter utträdet från arbetslivet fick sin försörjning tryggad via avtalade förmåner var större än motsvarande andel inom övriga sektorer. Vid t.ex. 64 års ålder var avtalad pension den största inkomstkällan för cirka 76 procent av de tidigare statligt anställda männen. Utredningens analyser visar att det framför allt är anställda inom offentlig sektor som lämnar arbetsmarknaden före 61 års ålder.

Utredningen anser att det är en fel signal att den skattefinansierade sektorn har generösa avtal för och tillämpning vid tidig pensionering, samtidigt som politiken eftersträvar ett längre arbetsliv. Den offentliga sektorn går ofta före i sina avtal, exempelvis genom att ordna bra villkor för anställda med barn. En fråga för fortsatta samtal om tjänstepensionerna är om den skattefinansierade sektorn också kan gå före genom att söka nå överenskommer om förändrade avtal som i högre grad underlättar och stimulerar ett längre arbetsliv, och i mindre grad stimulerar till tidiga permanenta utträden från arbetslivet.

### 9.5.2 Justeringar via skattelagstiftningen

I dag är det mera en regel än ett undantag att tjänstepensionen senast betalas ut från att den anställda fyller 65 år. Utredningens förhoppning är att de föreslagna samtalen med arbetsmarknadens parter och övriga förslag i detta betänkande sammantaget leder till sådana justeringar i gällande tjänstepensionssystem som underlättar ett mer flexibelt och längre arbetsliv. Skulle det emellertid visa sig att varken samtalen eller de föreslagna åtgärderna leder till ökad flexibilitet för de anställda bör det enligt utredningen övervägas ytterligare åtgärder. Utredningen anser att det i första hand bör prövas om inte de kvalitativa villkor i inkomstskattelagen som gäller för att arbetsgivaren ska kunna göra avdrag för pensionsavsättningar kan göras ännu mer ändamålsenliga än vad som föreslås i detta betänkande. Utredningen föreslår i kapitel 17 att åldersgränsen 55 år ska höjas till 62 år.

---

<sup>3</sup> Kjell Nyman, Lizbeth Valck: Tidiga pensionsavgångar från statliga myndigheter. ESS rapport 2006:1.



I första hand bör det prövas om det i 28 och 58 kap. IL kan införas villkor som dels öppnar för en flexibel pensionsålder i berörda avtal, dels ger den anställde möjligheten att minska sitt pensionsuttag eller göra uppehåll i detta.

## 10 Ökade informationsinsatser

**Utredningens bedömning:** Ökade resurser bör användas för att långsiktigt utveckla och förstärka informationen som riktas till personer som börjar närma sig den ålder då det förväntas att man ska gå i pension. En ny Internetportal bör byggas upp som kan bli den centrala punkten för information om längre arbetsliv och pensionering. Pensionsmyndighetens informationsuppdrag bör utvidgas bl.a. med att återkommande följa upp medborgarnas kunskaper om pensionssystemet och fördelarna med ett längre arbetsliv. Minpension.se bör utvecklas så att äldre kan beräkna hur de disponibla inkomsterna förändras i närtid och över längre tid vid olika val beträffande pensionering och fortsatt arbete. IFAU bör ges särskilda uppdrag och forskningsresurser för att öka kunskaperna om hur pensionsinformation påverkar de äldres arbetsutbud.

### 10.1 Stora informationssatsningar

Informationen om pensionerna har flera syften.<sup>1</sup> Ett viktigt mål är att medborgarna ska kunna fördela sin konsumtion över livet efter sina egna önskemål. Därför behövs information om hur stor den allmänna pensionen kan beräknas bli och hur mycket man kan vänta sig i tjänstepension. Medborgarna bör förstå grunderna i den allmänna inkomstpensionen, premiepensionen och tjänstepensionen och vart man kan vända sig för att få information och råd. Blivande pensionärer ska känna till hur man söker pension och andra pensionsförmåner. Andra mål är att pensionärer i stora drag ska förstå årliga förändringarna i pensionsnivån.

---

<sup>1</sup> Se bl.a. Annika Sundén: How much do people need to know about their pensions and what do they know. Chapter 13. Pension Reform: Issues And Prospect For Non-Financial Defined Contribution. World bank 2006.

Omvandlingen av pensionssystemet från förmånsbestämda till avgiftsbestämda pensioner flyttar över ett ökat ansvar på den enskilda för att pensionen ska bli rimlig och att risker i möjligaste mån minskas. Det ställer ökade krav på den information som myndigheter och andra ska ge medborgarna. Men ju mer komplicerade pensionssystemen blir vad gäller möjligheterna att påverka genom olika val, och ju fler val som ska göras vad gäller arbete, sparande, placeringar m.m., desto mer besvärligt och tidskrävande är det för medborgarna att bygga upp en tillräcklig kunskap.

Sverige anses i internationellt perspektiv ha en ambitiös informationsverksamhet om pensioner. Informationen ges av myndigheter, arbetsgivare, fackliga organisationer, pensionsförvaltare, banker, försäkringsbolag m.fl.

Pensionsmyndighetens informationsuppdrag är brett. Myndigheten ska inte bara informera om den allmänna pensionen och närliggande förmåner. Den ska dessutom ge medborgarna goda möjligheter att bedöma sin samlade framtida pension och vad som påverkar den, dvs. inklusive tjänstepensioner och privat pensions-sparande. Ett viktigt mål är att alla ska få mer fullständiga prognoser över framtida pensioner. Myndigheten ska vidare skicka ut pensionsbesked med information om bl.a. den samlade pensions-behållningen.

Pensionsmyndigheten bedriver en omfattande informationsverksamhet. Information lämnas via telefon och brev av kundservice, genom besök på servicekontoren och vid särskilda informationsmöten. På myndighetens webbplats och i trycksaker finns fakta och underlag. Frågor kan också ställas direkt på servicekontoren. Den som behöver kan boka en informatör för ett föredrag exempelvis på arbetsplatsen. Myndigheten arrangerar också informationsmöten för blivande pensionärer.

Varje år skickar Pensionsmyndigheten ut 6,5 miljoner orange kuvert med årsbesked om den allmänna pensionen till alla arbetstagare som tjänat in till svensk pension samt till pensionärer födda 1938 och senare. Myndigheten genomför också årliga informationskampanjer för att få fler att göra en prognos för hela pensionen.

På webbplatsen minpension.se kan medborgarna få en mer fullständig pensionsprognos. Denna informationsresurs drivs och utvecklas av Min Pension i Sverige AB som är ett dotterbolag till Sveriges Försäkringsförbund. Minpension.se finansieras gemensamt av staten och pensionsbolagen. Uppgifterna om den allmänna pensionen hämtas från Pensionsmyndigheten, medan uppgifter om

tjänstepensioner och privata pensionssparande hämtas in från de pensionsinstitut som är anslutna. För närvarande ingår cirka 98 procent av det totala pensionskapitalet i underlaget till minpension.se. Den kvarvarande delen är huvudsakligen de kommunala tjänstepensionerna. Antalet registrerade användare på minpension.se har ökat från 2010 till 2012 från 1 miljon till 1,7 miljoner personer. Tjänsten ger möjlighet att laborera med skilda pensionsåldrar och se hur de påverkar den totala pensionen.

I myndighetens webbaserade Pensionslabb kan man se hur olika livsval och livshändelser påverkar den framtida pensionen. Genom typexempel illustreras hur pensionen påverkas av längre uppehåll i arbetet, några års längre arbete, arbetslöshet osv.

Arbetsmarknadens parter bedriver också de en omfattande informationsverksamhet om pensioner. Parterna och medlemsförbund m.fl. anordnar utbildning, seminarier och sprider digital och tryckt information om både allmänna och avtalade pensioner. De verkar bl.a. för att sprida kunskaper om hur man aktivt kan välja förvaltare av sitt pensionssparande och bevaka sina förvaltningsavgifter.

De stora pensionsförvaltarna Alecta, KPA, SPV, AMF m.fl. tillhandahåller omfattande information om grunderna för tjänstepensionerna, alternativ i förvaltningen och hur pensionen kan tas ut. Årliga pensionsbesked skickas ut av flertalet förvaltare. Vanligen ingår pensionsprognoser i dessa pensionsbesked. Informationen ges också via hemsidor och faktablad riktade till pensionssparare och pensionärer. Pensionsbolagens information regleras bl.a. i EU-direktiv och föreskrifter från Finansinspektionen.

Med de nya premiebestämda tjänstepensionerna kan arbetstagarna välja var man vill placera hela eller delar av sitt pensionssparande. Förvaltningen av och informationen om pensionsvalen handhas på flera avtalsområden av särskilda valcentraler, som exempelvis Fora, Collectum, Electum och Pensionsvalet.

De stora bankerna och försäkringsbolagen har en omfattande informationsverksamhet på hemsidor, trycksaker, personlig rådgivning och informationsmöten. En stor del av informationsverksamheten utgör del av försäljningen. Den omfattar allt från olika sparalternativ till hur allmänna och avtalade pensioner kan kompletteras med privat pensionssparande. De flesta skickar också ut årliga pensionsbesked.

Konsumenternas försäkringsbyrå ger ut detaljerade jämförelser av olika valbara fondalternativ, och liknande information finns från

privata aktörer på finansmarknaden. Svensk försäkring ger rekommendationer om vilken information som livbolagen ska ha i sina faktablad för traditionella livförsäkringsprodukter och fondförsäkringsprodukter. Detta kompletterar Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd.

## 10.2 Resultaten av informationsverksamheten

Pensionsmyndigheten gör regelbundet olika uppföljningar av resultaten av informationsverksamheten. I myndighetens årsredovisning konstateras att de flesta ”kunder” är nöjda och att de får den hjälp de behöver vid olika kontakter.<sup>2</sup> Myndigheten besvarar årligen cirka 845 000 telefonsamtal, 124 000 brev och besöks av cirka 220 000 personer på servicekontoren. Ungefär 26 000 personer deltar vid informationsmöten.

I eftermätningarna av orange kuvert följer myndigheten upp mottagande, läsning och förståelse av innehållet. Undersökningen som baseras på telefonintervjuer omfattar både pensionärer och icke-pensionärer. Resultaten visar att nästan alla pensionärer vet att de har fått ett orange kuvert och nio av tio öppnar kuvertet. Bland icke-pensionärer är det drygt nio av tio säger sig ha fått kuvertet och åtta av tio som fått det öppnar det. Av dem som har öppnat kuvertet har nio av tio också läst något i det. Två av tre upplever att innehållet är lätt att förstå. Andelen som tycker att innehållet är svårt att förstå har sjunkit de senaste åren och ligger nu på 10 procent. En av fyra nya pensionssparare som öppnade det orange kuvertet har läst informationsfoldern om möjligheten att välja fonder. Fyra av tio nya pensionssparare av dem som har läst foldern säger att den ökat deras kunskaper om att välja fonder.

Några systematiska uppföljningar som visar nyttan eller effekterna av användningen av minpension.se görs inte. Som nämnts finns dock vissa basuppgifter, exempelvis om hur många användare det finns, hur ofta man använder websidan och hur nöjd man är med den service som erbjuds där.

Kännedom om och förtroende för det samlade pensionssystemet mäts regelbundet. Numera genomförs dock inte regelbundna uppföljningar av allmänhetens kunskaper om det allmänna pensionssystemet. Den senaste uppföljningen från dåvarande Premiepensionsmyndigheten och Försäkringskassan gjordes 2009

---

<sup>2</sup> Årsredovisning 2011. Pensionsmyndigheten.

och visade att kunskaperna om pensionssystemet överlag var dåliga.<sup>3</sup> Inspektionen för Socialförsäkringen har vid årsskiftet 2012/2013 genomfört en uppföljning av samma undersökning.<sup>4</sup> Resultaten visade att det inte har skett några nämnvärda förändringar i kunskapsläget sedan undersökningen gjordes 2009. Det har till och med skett en viss försämring av kunskaperna. Bara var fjärde tillfrågad person säger att de mycket eller ganska väl känner till den allmänna pensionen och vad den innebär. Denna andel har sjunkit kraftigt under de senaste åren. Endast sex av tio vet att det är från staten som den allmänna pensionen kommer. Bara fyra av tio känner till att premiepensionen ingår i den allmänna pensionen och var tredje svensk tror att alla i samhället får garantipension.

Det är dock ganska väl känt bland allmänheten att man kan ta ut en mindre del av den allmänna pensionen och att man kan fortsätta att arbeta även efter det att man börjat ta ut sin allmänna pension. Det gäller även kunskaperna om att den allmänna pensionen påverkas positivt om man väntar med att ta ut pensionen och arbetar längre.

Pensionsinformationen har utvärderats vid flera tillfällen de senaste åren. En särskild utredning redovisades 2009 om hur pensionsinformationen kunde förbättras.<sup>5</sup> Några av de problem som utredningen identifierade var:

- Medborgarna får pensionsinformation från olika aktörer utformad på olika sätt.
- Informationen är ofullständig.
- Informationen förmedlas efter olika principer.

Utredningen lämnade förslag till en rad åtgärder, varav flera redan har eller är på väg att införas. Det viktigaste var att uppgifterna om och prognoserna för allmän pension och tjänstepension borde bli i det närmaste fullständiga på minpension.se. Prognosen i orange kuvert om den allmänna pensionen borde kompletteras med en sammanfattande prognos av total förväntad tjänstepension. Samma informationsprinciper borde användas såväl av myndigheter, valcentraler, försäkrings- och fondbolag som av minpension.se.

<sup>3</sup> PPM och Försäkringskassan: Kunskaps- och Måluppfyllelsevärdering 2009.

<sup>4</sup> Inspektionen för Socialförsäkringen (2013): Kunskapsvärdering 2012. Kartläggning av pensionspararnas kunskaper om det allmänna pensionssystemet. Arbetsrapport 2013-1.

<sup>5</sup> Pensionsmyndighetsutredningen (2009): Bättre pensionsinformation!

Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) har på regeringens uppdrag analyserat vilken information äldre behöver för att ta tillvara sina intressen inom pensionsområdet.<sup>6</sup> Utredningen lyfte fram allmänhetens egen syn och uppfattning om behov av kunskaper och information. Rapporten konstaterar att det är särskilt komplicerat att informera om avgiftsbestämda pensionssystem eftersom ingen med säkerhet kan säga vad varje person kommer att få i pension. Dessutom har de flesta pensioner från olika system med unika regler och egenskaper.

Undersökningsresultaten visar bl.a. att de flesta förstår att arbetsinsats och lönenivå har stor betydelse för pensionsnivån. Men många anser att de ställs inför mycket svåra val i pensionssystemet. Många medborgare upplever att de saknar den information och den kunskap som de behöver för att kunna fatta bra pensionsbeslut.

Inspektionen för socialförsäkringen rekommenderar att informationen bör anpassas till olika gruppers förutsättningar och behov. För detta ändamål har Pensionsmyndigheten tagit fram en kundsegmenteringsmodell som ska börja tillämpas under 2013. Medborgarna vill ha både översiktlig och fördjupad information. Informationen behöver utformas och riktas till särskilda tillfällen, som exempelvis inför planeringen av när man ska byta arbete eller sluta att arbeta. Framför allt behövs en samlad information om alla pensioner man sparar till.

Pensionsmyndigheten har i regleringsbrevet för 2012 fått i uppdrag att bl.a. redovisa utvecklingen av pensionsbranschens och Pensionsmyndighetens arbete med att samla individuell pensionsinformation på minpension.se. Myndigheten lämnade en delrapport i november 2012. Där konstateras att informationsleveranserna till minpension.se har fortsatt att öka. De största kvarvarande förbättringsområdena för att få en heltäckande och fullgod pensionsinformation finns inom det kommunala avtalsområdet samt genom att ytterligare öka kvaliteten och detaljnivån. Arbetsprocessen med att ta fram ett förslag till prognosstandard närmar sig sitt slut. Myndigheten har identifierat två målgrupper som kan vara särskilt viktiga att nå med pensionsinformation, bl.a. personer mellan 55 - 64 som bör nås med budskapet att göra en prognos för hela pensionen.

---

<sup>6</sup> Enkel, detaljerad och samlad pensionsinformation. Inspektionen för socialförsäkringen. Rapport 2012:12.

### 10.3 Hur påverkar informationen arbetsutbud och pensionering

I Sverige finns såvitt känt inga vetenskapliga undersökningar av hur informationen om pensioner, skatteregler m.m. kan påverka de äldres arbetsutbud och pensionsbeteende. I andra länder, framför allt i USA, finns dock flera studier som pekar på att informationen kan ha stor betydelse för de äldres beslut om att fortsätta arbeta eller gå i pension.

I ett experiment har amerikanska forskare undersökt om man med ganska enkel information kan påverka äldre att fortsätta att arbeta.<sup>7</sup> Studien omfattar 2 483 förvärvsarbetande personer, de flesta i åldern 60–65 år. Experimentgruppen fick extra information om pensionssystemet i USA och kontrollgruppen fick ingen. Informationen gavs både i en broschyr och genom en web-handledning. Den fokuserade på tre frågor, information om den ökade livslängden och vad det betyder för pensionerna, förhållandet mellan pensionsålder och levnadsstandard och hur avräkningsreglerna fungerar. Web-handledningen var skraddarsydd till varje persons förhållanden baserad på bl.a. pensionsdata.

Efter drygt ett år följde forskarna upp effekterna genom en intervju. Arbetskraftsdeltagandet ökade redan efter denna måttliga informationsinsats. Arbetskraftsdeltagandet ökade i undersökningsgruppen med 4,4 procent, mest för kvinnor med 7,2 procent. Förklaringen förefaller vara att informationen förbättrade kunskaperna om fördelarna med att arbeta längre.

#### PUFFA ÅT RÄTT HÅLL

Daniel Kahneman fick Riksbankens pris i ekonomi till Nobels minne 2002 för sin och Amos Tverskys forskning som bl.a. visade att ekonomiska beslut inte bara påverkas av rationella val utan i hög grad av hur olika valalternativ beskrivs (*framing effects*). I sitt klassiska experiment 1981 visade de att individer väljer den behandling för en livsfarlig sjukdom som räddar flest liv framför en behandling som minskar antalet förlorade liv.

Beteendekonomisk forskning sedan dess har visat att människor är orationella och ofta fattar beslut som de ångrar längre fram. Individer är känsliga för förluster och påverkas dessutom av omständigheterna när besluten fattas. Människor undviker val där effekterna beskrivs som

<sup>7</sup> Jeffrey B. Liebman, Erzo F.P. Luttmer, NBER Would People Behave Differently If They Better Understood Social Security? Evidence From a Field Experiment.



förluster men väljer samma alternativ om resultaten beskrivs som en vinst. Små men säkra vinster föredras framför stora vinster som har en lägre sannolikhet att inträffa. Snabba intuitiva tumregler ersätter ofta långsammare eftertänksamma analyser även vid viktiga beslut. Dessa egenskaper är systematiska och kan kartläggas.

Richard Thaler och Cass Sunstein förordar därför i sin uppmärksammade och inflytelserika bok *Nudge* från 2008 att det är statens uppgift att minska risken att personer fattar beslut som minskar deras framtida välbefinnande (*libertarian paternalism*). Thaler och Sunstein visar hur man genom att variera ”valarkitekturen” kan åstadkomma enorma skillnader i beteende utan att begränsa människors valmöjligheter. Ställer man exempelvis grönsakerna längst fram i skolmatsalen äter barnen mer grönsaker. Forskarna hävdar att det är oundvikligt att valdesign påverkar beteenden, då är det viktigt att påverka besluten så att välbefinnandet ökar. I vart fall är det nödvändigt att grundligt analysera åt vilket håll nuvarande valdesign knuffar de enskildas beslut.

En central fråga är om utformningen av informationen om pensionsalternativen (*framing*) kan styra pensioneringsbesluten. I ett experiment har forskare undersökt hur mycket benägenheten att pensionera sig tidigt respektive senare kan påverkas beroende på hur man beskriver valalternativen.<sup>8</sup> Tio randomiserade behandlingsgrupper bestående av sammanlagt 3 000 försökspersoner fick via en webbenkät läsa varierade beskrivningar av valalternativen och sedan svara på frågan när de själva planerade att pensionera sig. Sådana frågor om planerad pension har ett starkt samband med när äldre faktiskt pensionerar sig.

De faktorer som varierar i utformningen av informationen är ord som förknippas med konsumtion eller investering, om man beskriver effekterna som vinster eller förluster samt vilken ålder man använder som jämförelsepunkt.

Resultaten visar att den förväntade pensioneringstidpunkten inte bara är ett rationellt val utan i hög grad styrs av hur myndigheter och pensionsförvaltare utformar sin information om valalternativen. Information som innehåller beräkningar av hur länge man behöver leva för att tjäna på att arbeta längre (*break-even* ålder) har en stark effekt och uppmuntrar en tidig pensionering. Användningen av ord som förknippas med ekonomiska fördelar respektive en jämförelsepunkt på 70 år påverkar äldre att skjuta upp

<sup>8</sup> Jeffrey R. Brown, Arie Kapteyn, Olivia S. Mitchell, RAND: Framing Effects and Expected Social Security Claiming Behavior.

pensioneringen. Forskarna drar slutsatsen av den vanliga metoden i USA under årtionden att använda *break-even* beräkningar kan ha påverkat generationer av äldre att pensionera sig tidigare än vad man skulle ha gjort med en mer neutral information.

Det engelska social- och arbetsmarknadsdepartementet har låtit experter sammanfatta hur bl.a. informationen skulle kunna utformas bättre för att stimulera till ett längre arbetsliv.<sup>9</sup> I rapporten konstateras att de flesta äldre inte fattar aktiva beslut om pensioneringen och söker inte heller information om vad olika alternativ kan innebära. Över lag behöver informationen i högre grad anpassas till olika gruppers förutsättningar och behov. Segmenterad information är avsevärt effektivare än generell översiktlig information som ges alla medborgare. Den information som riktas till äldre som står inför pensionsbeslutet är mycket effektivare än den information som personer själv ska leta upp på Internet eller i broschyrer.

Hur pensionsvalen utformas spelar en stor roll liksom hur personer i omgivningen väljer. Forskarna framhåller att det kanske viktigaste för att påverka utträdet är hur lagstiftare, myndigheter och pensionsbolag konstruerar och informerar om valalternativen (*choice architecture*). Det val som tydligast lyfts fram, som exempelvis att det är normalt att ta ut tjänstepensionen vid 65 års ålder, slår igenom kraftigt jämfört med alternativa val som att skjuta upp uttaget.

## 10.4 Åtgärder för bättre pensionsinformation

En mer effektiv och riktad information kan bidra till att de äldre som kan och vill arbeta längre faktiskt gör det, även om de möjliga effekterna inte får överskattas. Det är för många personer ett relativt stort steg att välja att avvika från det vanliga pensionsbeteendet att lämna arbetslivet vid 65 års ålder, bland dem som inte omfattas av pensionerande åldersgränser i andra transfererings-system utan som skulle kunna arbeta vidare efter 65 år. Det betyder ofta att man arbetar vidare samtidigt som vänner och kanske makan/maken går i pension. Dessutom ska man stå emot förväntningar bland arbetskamrater och chefer om att det är dags att nu lämna arbetslivet.

---

<sup>9</sup> Andrew Weyman, David Wainwright, Rachel O'Hara, Philip Jones, Alan Buckingham, DWP (2012): Extending working life. Behaviour change interventions.

Ett sådant beslut försvåras av att det i dag för de flesta äldre är en oöverstiglig uppgift att skaffa information om hur olika pensioneringsalternativ påverkar pensioner och disponibla inkomster i närtid och i framtiden. Det första och avgörande hindret är att de flesta äldre bara har en mycket begränsad kunskap om pensions-systemens villkor och egenskaper. Trots omfattande informations-insatser pekar uppföljningar på att många inte tillräckligt förstår sambanden mellan intjänade inkomster och framtida pensionsnivå. De flesta saknar dessutom kunskaper om villkoren för och de ekonomiska konsekvenserna av att skjuta upp pensionen och fortsätta att arbeta, eller att kombinera partiella pensionsuttag med fortsatt deltidsarbete.

Ett annat stort hinder är att dagens informationssystem, trots många år av omfattande utvecklingsarbete, i bästa fall ger kalkyler över hur allmänna och avtalade pensioner påverkas de närmaste åren av att skjuta upp pensionsuttaget. Det har tagit utredningen månader av arbete tillsammans med olika experter att försöka räkna fram det ekonomiska utbytet av ett längre arbetsliv för stilsierade typfall, inklusive tjänstepensioner och skatter m.m. Sådana resurser står som regel inte till de äldres förfogande, så de är hänvisade till att fatta sina beslut utan relevanta underlag och i stor osäkerhet. Det är rimligt att tro att de flesta äldre i detta osäkra läge väljer att pensionera sig samtidigt som sina kamrater och kollegor, dvs. vid 65 års ålder eller tidigare.

Ett tredje hinder är att informationen i hög grad fortfarande ofta synes utformad med tanke på att man ska gå i pension vid 65 års ålder, eller tidigare. Informationsutbudet på hemsidor, i trycksaker och vid informationsmöten kännetecknas ofta av att vara "pensionsförberedande". Ordval och information om "normal pensionsålder" och referenser till 65 år som förekommer bl.a. inom de avtalade tjänstepensionerna. Det kan antas bidra till att en så stor andel äldre fortfarande pensionerar sig vid 65 år trots att den formella pensionsåldern avskaffades i det nya pensionssystemet.

Utredningen bedömer, i likhet med nyligen genomförda utvärderingar, att det finns en potential att förbättra pensions-informationen, särskilt den som underlättar självständiga val vad gäller pensioneringstidpunkt respektive fortsatt arbetet. En del av den förstärkning av de offentliga finanserna som följer av höjda åldersgränser i det allmänna pensionssystemet bör återinvesteras i en bred och långsiktig informationssatsning.

*En portal för samlad och enhetlig information*

Grundläggande för att medborgarna ska kunna fatta rationella beslut om pension och förvärvsarbete är att de får tillgång till en begriplig och heltäckande information om de olika komponenterna i pensionssystemen. Som konstaterats av flera utredningar och utvärderingar är nuvarande informationsflöde splittrat och oenhetligt. Utredningen delar bedömningen att samtliga pensionsaktörer behöver försöka sträva efter att harmonisera informationsflödet. Även om all information inte kan samlas på ett ställe så bör staten sträva efter att i samarbete med andra aktörer bygga upp en gemensam portal för all pensionsinformation. Som ISF påpekat i sin rapport bör det finnas internationella erfarenheter som kan tas tillvara i ett sådant utvecklingsarbete.

Pågående arbete med att standardisera antaganden, prognoser m.m. bör därvid fördjupas och påskyndas. Det är enligt utredningen emellertid inte tillräckligt att sådana gemensamma prognoser förutsätter att den enskilde söker upp informationen. ISF:s förslag om ett gemensamt skriftligt årsbesked om den enskildes samtliga pensioner bör provas grundligt. Ett alternativ är att göra det möjligt via en ny portal ansöka om ett samlat årsbesked.

Den gemensamma portalen bör inte enbart innehålla information och prognoser om pensioner. Portalen bör dessutom ge en bred och kvalificerad information om vilka möjligheter och villkor det finns för äldre att arbeta längre. Det gäller bl.a. anställningskydd, skatteregler, möjligheter till stöd från arbetsförmedlingen, rätten till studiestöd, utbudet av kurser m.m., anpassade till äldres önskemål osv. Därför bör andra berörda myndigheter medverka vid uppbyggnaden, som exempelvis skatteverket, arbetsförmedlingen, CSN m.fl.

Både från delar av pensionsbolagen som förvaltar tjänstepensionerna, från aktörer inom det privata pensionssparandet och från andra intressen på finansmarknaden bedrivs en tidvis energiskt informationskampanj som framhåller lyckan med att sluta att arbeta tidigt och gå i pension, särskilt om pensionssparandet förvaltas av pensionsbolagen. En ny pensionsportal bör ha i uppdrag att i fungera som motvikt till detta och tillhandahålla neutral information. Fördelarna med pensionering bör ställas mot fördelarna med att fortsätta att arbeta.

Portalen bör erbjuda grundläggande internetbaserad utbildning för att öka de enskildas finansiella kunskaper. Utbildningen ska

både bidra till vissa elementära räknekunskaper, förståelse för vissa finansiella begrepp och insikter i pensionssystemets grundläggande egenskaper. Resultaten av utbildningen bör utvärderas vetenskapligt.

Den nya portalen bör dessutom löpande ge information om hur kunskaperna utvecklas om pensionering och längre arbetsliv. Den bör ge lättillgängliga översikter av ny forskning och utredningar om exempelvis hur pensionering kan påverka livslängd, hälsa, livsstil, sociala kontakter m.m. Andra översikter kan handla om hur hälsa, kognitiva förmågor, arbetsförmåga m.m. utvecklas bland den äldre arbetskraften.

Portalen bör syfta till att bli den naturliga ingången för medborgarna där de kan söka vidare till den information och det stöd som sköts av myndigheter och andra aktörer. Portalen bör vara utåtriktad och finnas i olika sociala medier. Den bör ge medborgarna möjlighet att abonnera på relevant information, exempelvis om regeländringar, nya prognoser, information om systemändringar osv.

Pensionsmyndighetens uppdrag och nuvarande informationsarbete är värdefullt och leder till successiva förbättringar av pensionsinformationen. Utredningen anser dock att det behövs en mer ambitiös och tydligare satsning från statens sida. Enligt utredningen bör regeringen utse en samordnare för samlad och enhetlig information om längre arbetsliv och pensioner. Samordnarens uppdrag bör vara att leda utvecklingsarbetet och de förhandlingar som behövs för att bygga upp en gemensam portal. Särskilda resurser bör satsas på utveckling av portalen. I uppdraget till samordnaren bör ingå att överväga hur informationsportalen ska organiseras och drivas framöver.

#### *Pensionsmyndighetens informationsuppdrag*

Utredningen anser att Pensionsmyndigheten bör ges ett utvidgat informationsuppdrag och ökade resurser till information. Insatserna för att ge medborgarna grundläggande kunskaper om pensionssystemets villkor och egenskaper bör förstärkas. Myndigheten bör identifiera de viktigaste villkoren och egenskaperna i pensionssystemet och i reglerna som påverkar fortsatt arbete som medborgarna i allmänhet bör känna till. Med utgångspunkt från denna analys och den segmentering av informationsbehoven som myn-

digheten i år påbörjar bör myndigheten tillsammans med experter utforma information som riktar till olika grupper.

Som nämnts tidigare fattar de allra flesta äldre inte aktiva beslut om när de ska sluta att arbeta och pensionera sig. De reagerar i stället ganska passivt på de valalternativ som arbetsgivare, myndigheter, fackliga organisationer, pensionsförvaltare m.fl. ställer dem inför. Det kan vara en viktig faktor till att de äldres arbetsutbud och pensionsbeteende inte anpassas till deras bättre förutsättningar och ökad intresse att arbeta längre.

I Pensionsmyndighetens uppdrag bör därför tydligt ingå att öka medborgarnas insikter om och förståelse för att man måste arbeta längre när vi lever längre för att pensionerna ska bli tillräckliga. Det bör också bli tydligare att pensionsnivåerna för många äldre kan komma att bli alltför låga under senare pensionärsår om man tar ut pensionen som vanligt vid 65 års ålder.

Pensionsmyndigheten bör i framtiden i högre grad lämna information som är neutral i avseende på valet mellan pensionering och fortsatt arbete. Den traditionella pensionsförberedande informationen bör därför successivt avvecklas och ersättas av en mer allsidig information om "Pension och/eller fortsatt arbete". I digital och tryck information, vid pensionsförebereadande möten osv. bör informationen om villkoren vid fortsatt arbete ges ungefär samma utrymme som pensionsfakta. Bilden av pension som ett irreversibelt val bör ersättas av fakta och råd om hur flexibelt valet egentligen är.

Myndigheten bör vidare ges i uppdrag att regelbundet undersöka och redovisa allmänhetens kunskaper om pensionssystemen och om möjligheter och villkor ifall pensionsuttaget skjuts upp och arbetslivet förlängs. I uppföljningen bör ingå att jämföra äldres föreställningar om sin ersättningsnivå med aktuella prognoser, för både allmänna och avtalade pensioner. Särskilt viktigt är det att undersöka detta för personer med lägre pensionsförmögenheter. Kunskapsmätningarna bör användas för att löpande förbättra informationsarbetet.

I takt med att den nya informationsportalen om pension och längre arbetsliv kan tas i bruk bör en allt större del av myndighetens information speglas i portalen.

*Minpension.se*

Minpension.se har utvecklats betydligt under senare år och såväl antalet användare som antalet beräkningar har ökat påtagligt. Det visar på vikten av en allsidig och lättillgänglig stödfunktion för allmänheten om pensionerna. Det viktigaste målet är enligt utredningen att minpension.se skyndsamt ska kunna visa sammanfattande prognoser över den totala pensionen för samtliga personer 40 år och äldre. Rimliga och fullständiga pensionsprognoser inklusive av disponibel inkomst är nödvändiga för att äldre ska kunna fatta bra beslut om pensionering respektive att sluta att arbeta.

Utredningen anser dock att det inte är tillräckligt att minpension.se visar pensionsnivåerna under de närmaste åren vid olika antaganden om pensioneringstidpunkt m.m. Vad äldre behöver inför sitt beslut om pension och/eller fortsatt arbete är beräkningar som visar hur *den disponibla inkomsten* jämfört med nuvarande inkomster, inklusive bl.a. effekterna av skatter, utvecklas i närtid och under resten av pensionärsåren vid olika antaganden om uttag av pension respektive arbetsinkomster. Pensionsmyndigheten bör ges i uppdrag att tillsammans med övriga deltagare i minpension.se och Skatteverket utveckla beräkningsförmågan så att de äldre tydligt och enkelt kan se hur den totala pensionen förändras under resten av livet vid olika pensionsåldrar, och på så vis enklare kunna fatta beslut - åtminstone ur ett privatekonomiskt perspektiv – om vilken pensionsålder som är lämplig i det individuella fallet.

*Forskning till grund för informationsarbetet*

Utredningen anser att informationsverksamheten om pensionering och arbete i högre grad bör grundas på kunskaper. Särskilda resurser bör därför avsättas för en långsiktig forskningsverksamhet om pensionsinformationens effekter på arbetsutbudet. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk forskning (IFAU) bör ges i uppdrag att genomföra ett antal studier vad gäller de äldres pensionsbeslut.

En studie med experimentdesign bör undersöka om effektivare och riktad information till äldre som står inför sitt pensionsbeslut kan öka arbetsutbudet. Frågan är om de positiva resultat som visats

i tidigare nämnda amerikanska undersökning kan upprepas i Sverige.

Ytterligare en studie bör genomföras där man systematiskt granskar om nuvarande pensionsinformation från myndigheter och andra aktörer påverkar äldre att gå i tidig pension. Den beteendekonomiska forskningen, psykologisk forskning och informationsforskning har under senare år visat hur beteenden i hög grad påverkas av hur olika val utformas i informationen (*choice architecture*).<sup>10</sup> Särskilt vid komplexa beslut förenklar människor sina valstrategier och påverkas mycket av utformningen av alternativen. Flera studier har visat att både privata investeringar och pensionsbeslut kan påverkas kraftigt av valdesign.

Utredningen anser att IFAU bör ges i uppdrag att tillsammans med en brett sammansatt forskargrupp granska hur informationen om den allmänna pensionen och avtalade tjänstepensioner genom sin valdesign kan antas påverka de äldres pensionsbeslut. Med utgångspunkt från denna analys bör forskargruppen utforma förslag till hur valalternativen bör utformas för att stimulera till ett ökat arbetsutbud. I detta analysarbete bör olika experiment prövas för att mäta hur effektiv valdesign är för att påverka pensioneringsbeslutet.

Slutligen bör en särskild forskargrupp ges i uppdrag att utvärdera användningen av och nyttan med informationssatsningar vad gäller pension och/eller längre arbetsliv, dvs. om medborgarnas kunskaper ökar och om detta påverkar besluten. Uppdraget bör avse såväl Pensionsmyndighetens informationsverksamhet, minpension.se och framöver resultaten av en ny gemensam informationsportal. I detta arbete bör särskild vikt läggas på att undersöka om informationen bidrar till ökad kunskap om pensionssystemet respektive villkoren vid ett fortsatt arbete. Utvärderingen bör också visa om informationen påverkar pensionsbeslut och arbetsutbud.

---

<sup>10</sup> Se bl.a. Richard H. Thaler, Cass R. Sunstein, John P. Balz: *Choice Architecture*.



## 11 Riktåldern för pension

### 11.1 Riktåldern för pension – ett icke-valsalternativ för pensioneringstidpunkt

**Utredningens förslag:** Reglerna om det nya åldersbegreppet – riktålder för pension – ska införas i 2 kap. socialförsäkringsbalken. Utredningen föreslår att bestämmelserna om riktåldern för pension införs i två nya paragrafer, 2 kap. 10 a och b §§ SFB. I bestämmelserna ska framgå att förmåner som anges i SFB knyts till en riktålder för pension som beräknas varje år och som tillämpas fjärde året efter beräkningsåret. Vidare ska framgå att riktåldern för pension beräknas på följande sätt.

Till bastalet 65 ska läggas  $\frac{2}{3}$  av differensen mellan den återstående medellivslängden för befolkningen i Sverige under en femårsperiod närmast före det år personerna fyllde 65 år för beräkningsåret och motsvarande värde för jämförelseåret 1997.

Den framtänkade riktåldern ska avrundas till närmaste helår. Vidare ska det i en ny paragraf, 2 kap. 10 c §, anges att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar närmare föreskrifter om riktåldern för pension.

Ändringen och de nya bestämmelserna ska tillämpas från och med 2015.

*(Bestämmelserna 2 kap. 1 och 10 a–c §§ SFB)*

#### *Utredningens skäl för förslagen*

Syftet med de åtgärder som föreslås i detta betänkande är att den genomsnittliga åldern för utträdet från arbetsmarknaden framöver ska följa medellivslängdens utveckling så att människor får en tillräcklig pensionsnivå, att förtroendet för pensionssystemet säkras

och att andelen icke yrkesverksamma i förhållande till de yrkesverksamma i befolkningen utvecklas på ett uthålligt sätt.

Utredningen har i tidigare kapitel föreslagit ett antal åtgärder för att människor ska få bättre möjligheter att förlänga sitt arbetsliv. Åtgärder föreslås för att förbättra arbetsmiljön, för ökade möjligheter att bevara och utveckla kompetensen över hela arbetslivet samt för bättre information. Dessutom föreslås insatser mot åldersdiskriminering. På längre sikt bedöms dessa åtgärder ge ett måttligt positivt bidrag till en högre faktisk pensionsålder.

Utredningen bedömer att de ekonomiska drivkrafterna att arbeta längre i det allmänna pensionssystemet inklusive effekter av skatter och bidrag är ändamålsenligt utformade, med undantag för de personer som omfattas av grundskyddet. Drivkrafterna är dock inte tillräckliga. Trots vissa positiva tendenser ökar inte arbetsutbudet bland personer 60 år eller äldre i tillräcklig omfattning.

Utredningen anser att det behövs effektiva åtgärder inom pensionssystemet som redan på kort sikt leder till ett ökat arbetsutbud bland de personer som närmar sig pensionsåldern. De finansiella problemen kan annars förvärras relativt snabbt. En annan allvarlig konsekvens av en för långsam anpassning av pensionsbeteendet är en ökad risk för snabbt sjunkande pensionsnivåer och därigenom försämrat förtroende för pensionssystemet.

Sverige har en djupt rotad informell pensionsålder på 65 år. Denna pensioneringsnorm styr i hög grad enskildas val av pensioneringstidpunkt och håller tillbaka arbetskraftsdeltagandet bland de personer som närmar sig 65 års ålder. För att kunna ändra detta förhållande på kort sikt behövs legala åtgärder inom ramen för pensionssystemet.

Utredningen anser att människor även i framtiden ska kunna ha stor frihet att välja vid vilken ålder de lämnar arbetslivet för ålderspension. Vad som saknas och som behöver tillföras systemet är ett tydligt alternativ till pensionering vid 65 års ålder. Det är nödvändigt att genom lag slå fast vilken pensionsålder som både är hållbar för samhällsekonomin utveckling och även på sikt ger godtagbara pensioner. I dag överensstämmer människors uppfattning om vad som kan anses som normal pensionsålder med lagstiftarens. Utredningens genomgång visar att det finns ett stort antal bestämmelser med åldersgränserna 64 och 65 år såväl i pensionssystemets olika delar som i andra avgränsande bidrags- och försäkringssystem.

Utredningen föreslår således att ett nytt åldersbegrepp införs i socialförsäkringsbalken. Det nya åldersbegreppet ska benämnas

riktålder för pension. Reglerna om det nya åldersbegreppet – riktålder för pension – ska införas i 2 kap. socialförsäkringsbalken. Bestämmelserna om riktåldern för pension införs i två nya paragrafer, 2 kap. 10 a–b §§ SFB. I bestämmelserna ska framgå att förmaner som anges i SFB knyts till en riktålder för pension. Ändringen och de nya bestämmelserna ska tillämpas från och med 2015.

Riktåldern är en ny term i det svenska språket. Utredningens tanke är att riktåldern ska fungera som ett riktmärke för de individuella pensionsbesluten. I dag får människorna förhålla sig till 65 års ålder. Individerna väljer att gå i pension före, vid eller efter 65 år.

Utredningen har även övervägt benämningen pensionsålder. Att återinföra detta begrepp i pensionssystemet skulle kunna vara ett viktigt signalvärde. Pensionsålder är ett begrepp som människor känner till och som därför kan vara lättare att kommunicera. Utredningen anser dock att införandet av begreppet pensionsålder skulle vara ett för stort avsteg från den princip av flexibilitet som karakteriserar pensionssystemet. Utredningen ser också att det finns en risk att man styr människors pensionsbeteende för hårt med begreppet pensionsålder. Andra begrepp utredningen har övervägt och avfärdat är basår för pension, normalålder för pension och inriktningsålder för pension.

Utredningens avsikt med förslaget om riktåldern är att ersätta den i dag gällande pensionsnormen 65 år. För att lagstiftarens avsikter ska vara tydliga och ge effekt är det viktigt att åldersgränserna 64 och 65 år i pensionssystemet och andra näraliggande offentliga försäkringar och bidrag i möjligaste mån synkroniseras och direkt anknyts till riktåldern. Även andra näraliggande åldersgränser, som när den inkomstrelaterade ålderspensionen tidigast kan tas ut eller när man senast har rätt att stanna kvar i sin anställning, bör anpassas till riktåldern. Förslag till detta lämnas i kapitlen 12–16.

### *Automatisk justering av riktåldern*

Av Statistiska centralbyråns (SCB) befolkningsprognoser framgår att medellivslängden kan väntas öka under en lång tid framöver. För att riktåldern även på sikt ska kunna vara ett samhällsekonomiskt hållbart alternativ för den person som funderar över en lämplig tidpunkt för pensionering behöver riktåldern justeras upp i takt med att medellivslängden ökar. Av utredningens delbetänkande

framgår att Danmark, Italien och Grekland har valt att knyta pensionsåldern till medellivslängdens utveckling. Därefter har även Nederländerna beslutat om att skriva fram pensionsåldern på motsvarande sätt.

Utredningen anser att riktåldern bör följa medellivslängdens utveckling. Frågan är om detta ska ske med automatik som exempelvis i Danmark.

Den aktuella befolkningsprognosen tyder på att det inom de närmaste åren finns ett behov av två relativt täta justeringar av riktåldern. Därefter beräknas riktåldern ändras mer sällan (se tabell 11.1). Därför kan det ifrågasättas om det finns ett behov av en automatisk justering av riktåldern.

Befolkningsprognoserna karaktäriseras emellertid av en viss försiktighet. Enligt utredningen kan det därför inte uteslutas att livslängden utvecklas snabbare än vad den gällande prognosen indikerar. Om vi får en situation som liknar den nu aktuella med fortsatt snabb ökning av medellivslängden är det viktigt att det finns en beredskap för detta så att reglerna snabbt kan anpassas till utvecklingen. Detta talar för en automatisk justering av riktåldern även i Sverige.

Nackdelen med en automatisk justering av riktåldern är att den kan minska förståelsen för systemet. Ett alternativ skulle vara att på förhand fastställa erforderliga höjningar som riksdagen beslutar om på basis av SCB:s befolkningsprognos. Risken med en sådan lösning är, enligt utredningen, att man underskattar livslängdens utveckling och att riktåldern och de övriga åldersgränserna därför höjs för långsamt. Det kan även påpekas att hittills är det inte några delar i pensionssystemet som är baserade på prognoser. Det är rimligt att detta även gäller fortsättningsvis.

Det kan även finnas farhågor om att legitimiteten för pensionssystemet minskar när viktiga förändringar sker utan den process i form av utredningar, inhämtande av remissynpunkter m.m. som normalt föregår riksdagsbeslut. Utredningen kan se en viss risk för minskad legitimitet på kort sikt. Utredningens uppfattning är dock att ett långsiktigt förtroende för pensionssystemet endast kan garanteras om nödvändiga justeringar av åldersgränserna görs i tid, vilket är fallet med automatiska justeringar.

Utredningen anser därför att en årlig automatisk justering av riktåldern bör tillämpas även i Sverige.

*Riktåldern beräknas årligen*

Utredningen föreslår att riktålder ska beräknas årligen med hänsyn till medellivslängdens utveckling. Närmare föreskrifter om riktåldern ska meddelas av regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer. Det behövs närmare precisering av administrativt slag och kompletterande föreskrifter om riktåldern för pension. En del frågor kan behöva fastställas som rör organisatoriska förhållandena, arbetsuppgifter och inre verksamhetsformer. Detta bör lämpligen ske genom en förordning. Beräkningarna bör kunna göras av Pensionsmyndigheten.

I nuläget verkar det som att riktåldern behöver höjas åren 2019 och 2022 och därefter år 2038. Man kan därför, med visst fog, ifrågasätta den föreslagna relativt täta beslutsfrekvensen. Som tidigare nämnts så kan det inte uteslutas att åldersgränserna i pensionsystemet i framtiden kan komma att behöva ändras med ganska täta mellanrum.

Enligt förslag från utredningen ska de nuvarande åldersgränserna i pensionssystemet följa med när riktåldern ändras. Utredningen anser därför att det behövs en viss framförhållning när åldersgränserna i pensionssystemet ändras. Det behövs en rimlig tid för anpassning för myndigheternas administration och arbetsmarknadens parter. Även enskilda behöver tid för anpassning. En anpassningstid om fyra år bedöms rimlig. Därför föreslår utredningen att riktåldern ska börja tillämpas fjärde året efter det år den beräknats.

*Närmare om beräkningen av riktåldern*

En viktig utgångspunkt för utredningens förslag om riktålder är att människor i takt med bättre hälsa och stigande medellivslängd behöver arbeta längre för att bidra till finansieringen av den allmänna välfärden i form av sjukvård, äldreomsorg m.m. En annan utgångspunkt är att ett längre arbetsliv krävs för att vi ska kunna upprätthålla legitimiteten och förtroendet för pensionssystemet. Pensionssystemet förutsätter i praktiken att vi senarelägger vårt utträde från arbetsmarknaden i takt med att vi lever längre. Anpassningen till den ökande medellivslängden har dock varit alltför långsam. Den gällande pensionsnormen på 65 år har sannolikt utgjort ett effektivt hinder för en sådan utveckling. I stället riskerar

vi få en situation där människor anser att pensionsnivåerna från det allmänna ålderspensionssystemet är alltför låga vid en pensionsålder som uppfattas som normal.

Riksdagen beslutade om det nya pensionssystemet 1998. De pensionsnivåer som godtogs genom beslutet var beräknade med antaganden om en återstående medellivslängd motsvarande den som gällde 1997. Utredningen har tagit fasta på detta och anser att riktåldern bör bestämmas så att vi uppnår de pensionsnivåer som ligger i linje med lagstiftarens avsikter med reformen. Utgångspunkten för en årlig beräkning av riktåldern ska därför vara den återstående medellivslängd som gällde för personer i 65 års ålder 1997.

I ålderspensionssystemet baseras beräkningen av delningstal och arvsvinster för personer som har fyllt 61 år på officiella livslängdstabeller för en femårsperiod. Utredningen anser att samma officiella livslängdstabeller som gäller vid beräkning av delningstal för personer i 65 års ålder bör användas även när riktåldern beräknas. Livslängdstabellerna beräknas och redovisas årligen av SCB.

Enligt uppgifter från SCB ökar den återstående medellivslängden långsammare för de åldersgrupper som är äldre jämfört med yngre kohorter. Detta skulle kunna motivera ett byte av basår och livslängdstabell när riktåldern ändras. Skillnaderna i den återstående medellivslängdens utveckling är dock mycket små mellan de åldersgrupper som åldersmässigt befinner sig nära varandra. Exempelvis har den återstående medellivslängden för personer vid 65 års ålder ökat med 1,83 månader mellan 1997 och 2011. Motsvarande ökning för personer i 66 års ålder är 1,79 månader och för personer i 67 års ålder 1,74 månader. Mot bakgrund av dessa mycket små skillnader skulle automatiska byten av livslängdstabeller och basår både komplicera och försvåra förståelsen av riktåldersberäkningarna. Utredningen lämnar därför inte något sådant förslag. Det kan dock vara rimligt att byta livslängdstabell i en situation där riktåldern är avsevärt mycket högre än 65 år. Detta kan då göras genom ett särskilt riksdagsbeslut.

Pensionsmyndighetens beräkningar om så kallad behövlig pensionsålder visar att det är tillräckligt att arbetslivet förlängs motsvarande två tredjedelar av livslängdsökningen för att pensionsnivåerna för en åldersgrupp ska vara desamma i förhållande till slutlönen som gällde för de äldre åldersgrupperna.

Utredningen kan finna både för- och nackdelar med att det utrymme som skapas inom ramen för pensionssystemet används

till längre tid som pensionär. Det främsta argumentet mot detta är att det i framtiden mycket väl kan finnas andra områden inom den offentligt finansierade välfärden som borde prioriteras högre.

Det viktigaste argumentet för en lösning som innebär att riktåldern höjs mindre än vad medellivslängden ökar är att det faktum att vi lever längre inte självklart medför att antalet friska år ökar lika mycket. Av utredningens delbetänkande framgår att antalet friska år visserligen har ökat, men att ökningstakten har varit något långsammare jämfört med vad som gällt för medellivslängden.

Utredningen kan även konstatera att det utrymme för ökad tid som pensionär som Pensionsmyndigheten har räknat fram är en effekt av pensionssystemets konstruktion. Utredningen ser inte det som sin uppgift att ändra några av de grundläggande principerna i pensionssystemet och pensionsreformen.

Sammantaget är utredningens bedömning att resultaten från Pensionsmyndighetens kalkyler bör beaktas när riktåldern beräknas. Det innebär att riktåldern inte bör räknas upp med hela livslängdsökningen. Det föreslås således att riktåldern justeras med motsvarande två tredjedelar av ökningen för den återstående medellivslängden för de personer som är 65 år.

I flertalet av de länder som under de senaste åren har beslutat om att höja pensionsåldern anges den nya i helår. I några av länderna bestäms pensionsåldern till år och ett antal månader. I USA höjs pensionsåldern med två månader i taget. I Danmark kommer en ny pensionsålder att bestämmas med två månaders exakthet. I Nederländerna avrundas den nya pensionsåldern till närmaste halvår.

När det gäller riktåldern har utredningen övervägt mellan två alternativ. Det ena är att riktåldern avrundas till närmaste helår och det andra att riktåldern avrundas till närmaste halvår. En fördel med det sist nämnda alternativet är att höjningen kan bli mindre och omställningen därmed inte lika stor för de personer som berörs. En annan fördel med en halvårsvis uppräkningsmetod av riktåldern är att de så kallade tröskeeffekterna blir mindre. En höjning av riktåldern med ett helt år innebär att de personer som är födda i januari förväntas arbeta ett helt år längre än de personer som är födda en månad tidigare.

Det finns även skäl som talar för att åldersgränserna i pensionssystemet även fortsättningsvis anges med hela år. Det viktigaste argumentet för detta är att riktåldern, enligt utredningens beräkningar, skulle initialt bli högre med halvårsvis justering än med helårsuppräkningsmetoden (tabell 11.1). Detta skulle öka utgifterna för de

offentliga ersättningar som enligt utredningens förslag ska knytas till riktåldern. Utredningen anser att så länge förslagets effekter på arbetsutbudet och därigenom inkomsterna till den offentliga sektorn är osäkra bör riktåldern inte beräknas till ett högre tal än vad som är nödvändigt. Utredningen kan dessutom konstatera att halvårsvisa åldersgränser skulle vara ett helt nytt inslag i de svenska offentliga försäkringarna och avtalen. Konsekvenserna för administrationen kollektivavtalade försäkringar m.m. skulle därför vara svåra att överblicka. Utredningen föreslår således att riktåldern ska avrundas till närmaste helår. De gängse avrundningsreglerna bör därmed gälla.

Det kan dock vara lämpligt att kommunicera även ett oavrundat värde för riktåldern till allmänheten som därigenom förbereds för en kommande höjning.

Den årliga beräkningen av riktåldern framgår även av formeln nedan.

$$R_t = 65 + 2/3 * (Ml_{t-1} - Ml_{97})$$

$R_t$  = Riktålder för år t

$Ml_{t-1}$  = Återstående medellivslängd\* för personer i 65 års ålder året före år t

$Ml_{97}$  = Återstående medellivslängden\* för personer i 65 års ålder år 1997

\*Enligt SCB:s femåriga livslängdstabeller

Utredningen föreslår att riktåldern beräknas för första gången år 2015 och tillämpas från och med år 2019. Av tabell 11.1 framgår att riktåldern beräknas till 66 år med nuvarande befolkningsprognoser. Enligt dessa beräkningar höjs riktåldern till 67 år 2022. Därefter kommer det enligt de preliminära beräkningarna att dröja till år 2038 innan riktåldern åter höjs. Detta visar en långsam utveckling. Beräkningarna bygger på den gällande befolkningsprognosen. Den visar att den återstående medellivslängden utvecklas långsammare framåt i tiden jämfört med utvecklingen under den senaste 20-årsperioden. Det bör dock uppmärksammas att prognoserna är osäkra och den återstående medellivslängden mycket väl kan utvecklas snabbare när det faktiska utfallet blir känt.



**Tabell 11.1 Riktåldern för åren 2019 – 2035**

Preliminära beräkningar

Beräknas	Gäller	Avrundas till helår	Avrundas till halvår
2015	2019	66	66,5
2016	2020	66	66,5
2017	2021	66	66,5
2018	2022	67	66,5
2019	2023	67	66,5
2020	2024	67	66,5
2021	2025	67	67,0
2022	2026	67	67,0
2023	2027	67	67,0
2024	2028	67	67,0
2025	2029	67	67,0
2026	2030	67	67,0
2027	2031	67	67,0
2028	2032	67	67,0
2029	2033	67	67,0
2030	2034	67	67,0
2031	2035	67	67,0
2032	2036	67	67,5
2033	2037	67	67,5
2034	2038	68	67,5
2035	2039	68	67,5
2036	2040	68	68,0

Källa: Pensionsmyndigheten och utredningens beräkningar.

*Pensionsmyndighetens beräkningar av behövlig pensionsålder*

I Pensionsmyndighetens orange kuvertet görs varje år pensionsprognoser för varje försäkrad med utgångspunkt från individens faktiskt intjänade pensionsrätt. Prognosen beräknas med noll procents tillväxt för kommande år. Av beräkningen framgår också hur länge personen behöver arbeta för att kompensera den ökande medellivslängden. Dessa beräkningar visar hur länge en viss födelsekohort, t.ex. födda 1950, behöver arbeta för att den genomsnittliga

pensionen i förhållande till slutlönen ska bli densamma som gällde för personer födda 1930.

Pensionsmyndighetens beräkningar på behövlig pensionsålder baseras på den aktuella prognosen om medellivslängdens utveckling. Dessa utgör således ett viktigt komplement till riktåldern som beräknas utifrån den faktiska livslängdsutvecklingen fram till beräkningsåret.

#### *Alternativa överväganden*

I delbetänkandet har utredningen redogjort för beslutade höjningar av pensionsåldern i flera länder i Europa samt i USA. Vissa länder har valt att stegvis höja pensionsåldern tills man når en viss på förhand bestämd åldersgräns. Exempelvis kommer pensionsåldern i Storbritannien att höjas från 65 till 68 år mellan åren 2018 och 2046. Utredningen har även prövat motsvarande förfarande i Sverige. Ett alternativ som utredningen har övervägt är att riksdagen i förväg beslutar dels om ett slutvärde för riktåldern, dels om de höjningar som behöver göras för att komma dit. Exempelvis skulle riksdagen i enlighet med den senaste prognosen kunna besluta om att riktåldern år 2019 är 66 år och 68 år 2038. Dessutom skulle riksdagen kunna besluta om när höjningarna från 66 till 68 år skulle inträffa.

Fördelen med tillvägagångssättet är att medborgare långt innan pensioneringstidpunkten får veta vilka åldersgränser som gäller för dem. Den långa framförhållningen möjliggör även att höjningarna skulle kunna göras med kortare tidsintervaller än vad som gäller vid automatisk uppskrivning.

Nackdelen med tillvägagångssättet är att beslutet om höjd riktålder måste baseras på den prognostiserade medellivslängdens utveckling. Det är svårt att göra tillförlitliga befolkningsprognoser. Prognoserna har hittills haft en tendens att underskatta medellivslängdens utveckling. Det finns därför en betydande risk att riktåldern blir för låg på sikt. Det skulle i sin tur innebära att riskerna för obalanser i samhällsekonomi undanröjs tillfälligt men kvarstår på längre sikt.

Det går heller inte heller utesluta att det motsatta inträffas, dvs. att prognosen överskattar medellivslängden utveckling. För vissa individer innebär detta att de arbetar längre än vad de själva egentligen

vill eller vad som kan vara motiverat från ett samhällsekonomiskt perspektiv.

Mot bakgrund av de redovisade nackdelarna med detta alternativ har utredningen valt att inte lämna ett sådant förslag.

Utredningen har även prövat möjligheten att riktåldern ändras med bestämda intervall, exempelvis vart fjärde år. Fördelen med detta är att alla berörda parter långt innan vet när det kan bli aktuellt med en höjning av riktåldern och därigenom får bättre planeringsförutsättningar.

Utredningen kan konstatera att förslaget att riktåldern baseras på beräkningar som har gjorts fyra år tidigare innebär att åldersgränserna i pensionssystemet anpassas till medellivslängdens utveckling med en avsevärd fördröjning. Denna fördröjning är dock nödvändigt för att administrationen, arbetsmarknadens parter och berörda försäkrade ska kunna vidta nödvändiga anpassningar. Ett system med fasta intervall för riktåldershöjningar skulle i vissa fall innebära att anpassningen av åldersgränserna till medellivslängden skulle dröja ytterligare. Utredningen har därför avfärdat detta alternativ.

#### *Internationella överenskommelser m.m.*

Utredningen har även granskat om den föreslagna riktåldern för pension kan anse stå i strid bl.a. med internationella överenskommelser.

Utredningens förslag innebär att när pensionsåldern i Sverige höjs kommer denna att vara högre än 65 år. Frågan är om detta stämmer överens med den europeiska normen för socialförsäkring som regleras i den Europeiska balken för social trygghet och dess protokoll. Sverige har förbundit sig att följa nämnda balk och dess protokoll. Balkens regler utgör en minimistandard inom det sociala trygghetsområdet. I artiklarna 26–29 balken regleras ålderspension.

Enligt artikel 26 måste vissa förutsättningar vara uppfyllda för att en högre ålder än 65 år ska bestämmas som pensionsålder. Enligt utredningens inhämtade uppgifter från Europarådets departement för den Europeiska balken om social trygghet kan nämnda artikel tolkas på följande sätt. Om antalet medborgare över 64 år representerar 10 procent eller mer av den aktiva befolkningen (medborgare som är mellan 15 och 65 år) får pensionsåldern bestämmas till en högre ålder än 65 år.

Utredningen har med stöd av uppgifter från SCB:s hemsida om befolkningsstatistik och befolkningsframskrivning jämfört antalet medborgare i Sverige över 64 år och antalet medborgare mellan 15–64 år. Utredningen konstaterar att beräknat för år 2013 uppgår antalet personer i Sverige över 64 år till 29,9 procent av den aktiva befolkningen mellan 15–64 år. För år 2015 beräknas andelen över 64 år utgöra 31,6 procent av den aktiva befolkningen i åldrarna 15–64 år och för 2019 beräknas andelen äldre utgöra 32,8 procent. Utredningens förslag att höja de åldersrelaterade reglerna i SFB och kringliggande system kan därför inte anses stå i strid med den Europeiska balken om socialtrygghet och dess protokoll. I art. 27–29 balken anges vissa miniminivåer för ersättningsnivåerna och inträdeskraven för att få ålderspension. Utredningen lämnar inte några förslag vad gäller dessa frågor.

När det gäller ILO-konventioner är det framför allt två konventioner som har betydelse för pensionsåldern. ILO:s konvention nr 128 i del III om åldersförmåner anger i artikel 15.2 att den föreskrivna åldersgränsen för rätt till pension inte får överstiga 65 år. Högre ålder får dock fastställas av behörig myndighet i enlighet med de särskilda grunder som anges i konventionen. I ILO-rekommendation nr 162 om äldre arbetstagare anges vidare i del IV punkten 21 att åtgärder i mån av möjlighet bör vidtas för att göra den ålder som kvalificerar för ålderspension flexibel. I punkten 29 rekommenderas att äldre arbetstagare som är arbetsdugliga bör kunna uppskjuta sina anspråk på åldersförmåner utöver den ålder, som normalt kvalificerar arbetstagare för sådana förmåner, i syfte exempelvis att uppfylla alla kvalifikationer för förmåner eller att förbättra sina förmåner med hänsyn till den högre ålder då förmånerna tas ut och i förekommande fall det ytterligare arbete som utförts eller de ytterligare avgifter som erlagts. Enligt utredningens mening utgör inte heller de nämnda ILO-konventionerna några hinder för förslaget om införande av riktåldern för pension.

## 11.2 Revision av SCB:s beräkningar av livslängdsstatistik behövs

**Utredningens bedömning:** SCB och Pensionsmyndigheten bör utarbeta formerna för en återkommande revision av SCB:s metoder och beräkningar av den livslängdsstatistik som används i beräkningen av inkomstpension och riktåldern. Detta ska regleras genom instruktion eller regleringsbrev.

SCB:s uppgifter om medellivslängdens utveckling används vid beräkningen av inkomstpension. Uppgifterna ingår i delningstalet. Delningstalet är det tal som den individuella pensionsbehållningen delas med när inkomstpensionen beräknas. Uppgifter om livslängder används också vid beräkningen av arvsvinstfaktorn. Med hjälp av arvsvinstfaktorn delas pensionsbehållningen efter personer som har avlidit i viss ålder mellan kvarlevande personer i samma ålder.

Redan i dag är den statistik som SCB tar fram om medellivslängdens utveckling betydelsefull för vilken pension människor får. Genom utredningens förslag ökar livslängdsstatistikens betydelse ytterligare. Som nämnts föreslås det att riktåldern och därigenom övriga åldersgränser i ålderspensionssystemet justeras med hänsyn till livslängdens utveckling enligt statistik från SCB. Utredningen har uppmärksammat att flera mått som används vid beräkningen av ålderspension är föremål för återkommande revisioner. Detta gäller till exempel inkomstindex och balanstal. Utredningen bedömer att en motsvarande återkommande revision av SCB:s metoder och beräkningar av den återstående medellivslängdens utveckling bör genomföras. Formerna för denna revision bör utarbetas gemensamt av SCB och Pensionsmyndigheten, vilket bör framgå av myndigheternas instruktioner eller regleringsbrev.

Utredningen har inte skäl att ifrågasätta de gällande beräkningarna och metoderna hos SCB, men anser att revisionen behövs för att upprätthålla allmänhetens förtroende för pensionssystemets tekniska egenskaper.

## 12 Åldersgränser i inkomstpensionssystemet

### 12.1 Åldern när inkomstrelaterad ålderspension tidigast kan lämnas höjs

**Utredningens förslag:** Åldern när inkomstgrundad ålderspension tidigast kan lämnas ska höjas till 62 år från och med 2015. Från och med 2019 ska åldersgränsen följa riktåldern.

Tidpunkten för när inkomstpension, tilläggspension och garantipension tidigast kan lämnas i de fall den försäkrade dessförinnan fick sjukersättning ska knytas till riktåldern för pension från och med 2015.

*(Bestämmelserna 56 kap. 3 och 5 §§ SFB)*

**Utredningens bedömning:** Pensionsmyndigheten bör ges i uppdrag att utreda möjligheterna att konstruera och administrera ett undantag från den föreslagna höjningen av den lägsta åldersgränsen för personer med långt arbetsliv.

#### *Utredningens skäl för förslag och bedömningar*

Inkomstgrundad ålderspension finns i form av inkomstpension, premiepension och tilläggspension. Tilläggspensionen betalas endast ut till personer som är födda 1953 eller tidigare. Inkomstgrundad ålderspension lämnas tidigast från och med den månad

då den försäkrade fyller 61 år. Åldersgränsen 61 år har gällt sedan 1998. Innan dess kunde ålderspensionen tas ut från 60 års ålder. Höjningen kan anses vara en del av pensionsreformen. Samtidigt som åldersgränsen diskuterades lyftes även fram vikten av flexibilitet och valfrihet för den enskilde att välja pensioneringstidpunkten (prop. 1993/94:250).

Pensionssystemet är konstruerat så att systemets samlade förväntade utbetalningar är oberoende av åldern vid pensioneringen. Individen betalar i princip själv merkostnaden för en tidig pensionering, och tillgodogör sig själv vinsten av att välja ett sent uttag. Genom denna konstruktion saknas rent teoretiskt anledning att ha någon tidsgräns. I verkligheten finns det dock flera argument dels för en lägsta åldersgräns för pensionsuttaget, dels för att denna gräns flyttas uppåt när medellivslängden ökar.

Det viktigaste argumentet för en höjning är att om flera fortsätter att arbeta längre än till 61 års ålder ökar avgifts- och skatteinkomsterna till den offentliga sektorn. Det ekonomiska utrymmet som då skapas kan användas för åtgärder som möjliggör ett längre arbetsliv för flera.

Ett annat argument för högre åldersgräns är att en enskild persons val att lämna arbetslivet tidigt kan leda till betydande begränsningar i personens ekonomiska trygghet senare under pensionärstiden. Det kan vara svårt för en enskild person att överblicka de långsiktiga konsekvenserna för samhället och den egna ekonomin av det egna valet av pensioneringstidpunkt. Mäniskorna baserar i regel sina pensioneringsbeslut på de aktuella ekonomiska och andra kända förhållandena. Pensionssystemets konstruktion innebär dock att ålderspensionärernas standard över tiden inte ökar i samma takt som standarden för de förvärvsaktiva. Risken med närsyntheten i pensionsbesluten är att många av dem som går i tidig pension några år senare upptäcker att deras pensionsnivå är låg i förhållande till andra pensionärer, de förvärvsaktiva och i relation till vad som behövs för att upprätthålla en godtagbar levnadsstandard. Om många lämnar arbetslivet tidigt kan dessutom resurserna till skolan, vården och äldreomsorgen minska på sikt, vilket också kan leda till ändrade

ekonomiska förutsättningar för den enskilde. Mot bakgrund av vad som anförts anser utredningen att den åldersgräns när ålderspension tidigast kan betalas ut bör anpassas till den ökning av medellivslängden som har skett sedan pensionsreformen.

Den återstående medellivslängden för personer i 61 års ålder beräknas öka med 2,4 år mellan åren 1997 och 2014. Den lägsta åldern för pensionsuttag skulle således behöva höjas med minst två år för att upprätthålla samma relation mellan åldersgränsen och medellivslängden för åldersgruppen som gällde när åldersgränsen senast höjdes. Utredningen har övervägt att avvakta med höjningen fram till 2019 när riktåldern ska tillämpas. Detta skulle ge människorna tid för anpassning till de nya reglerna.

Ett skäl mot att vänta med höjningen är vikten av att åldersgränserna i pensionssystemet är satta så att människor inte förläts att ta ut pensionen för tidigt för att på längre sikt upptäcka att pensionen är för låg.

Dessutom skapar höjningen av åldersgränsen ett ekonomiskt utrymme (se kapitel 21). Detta utrymme behövs för finansiering av de satsningar som utredningen föreslår bland annat inom arbetsmiljö- och utbildningsområdet.

Utredningen anser det nödvändigt att sådana åtgärder som underlättar för flera att stanna kvar i yrkeslivet kommer i gång så fort som möjligt. Samtidigt är det viktigt att det inte görs för stora förändringar i människors planeringsförutsättningar. Därför föreslås att åldersgränsen för uttag av inkomstrelaterad ålderspension ska anpassas till livslängdens utveckling i två steg. Åldersgränsen föreslås höjas till 62 år 2015. Därefter ska denna åldersgräns, liksom flertalet övriga åldersgränser i ålderspensionssystemet, följa livslängdens utveckling genom att den knyts till riktåldern från år 2019. Enligt utredningens beräkningar innebär detta att åldersgränsen höjs med ytterligare ett år till 63 år 2019.

Ersättning i form av inkomstpension, tilläggspension och garantipension lämnas i dag för högst tre månader före ansökningsdatumet för försäkrade som har haft sjukersättning precis före 65 års ålder. Även denna bestämmelse ska knytas till rikt-



ålder. Övriga bestämmelser om garantipension behandlas i kapitel 13 och om sjukersättning i kapitel 15.

Utredningens förslag medför förändringar i bestämmelserna i 56 kap. 3 och 5 §§ SFB.

Som framgår av utredningens överväganden har utredningen strävat efter att bibehålla och i vissa fall öka flexibiliteten och valfriheten för den enskilde att välja pensioneringstidpunkt. Det föreslås i kapitel 14 att den åldersgräns för rätten att stanna kvar i sin anställning som gäller enligt LAS höjs med två år från 67 till 69 år. Utredningens bedömning är att även denna åldersgräns bör följa riktåldern och därigenom medellivslängdens utveckling. Detta innebär att det utrymme på 6 år som i dag finns för individer att välja tidpunkten för pensionering bibehålls, men flyttas stegvis uppåt från 61–67 år i dag till 63–69 år 2019 med hänsyn till medellivslängdens utveckling.

Utredningen har låtit Pensionsmyndigheten och Statistiska centralbyrån (SCB) kartlägga de historiska inkomsterna för personer som tar ut sin ålderspension vid 61 eller 62 års ålder<sup>1</sup>. Kartläggningarna visar att de personer som har tagit ut sin ålderspension tidigt har haft en starkare anknytning till arbetsmarknaden än genomsnittet för samtliga i åldersgruppen. De har varit arbetslösa i mindre omfattning, haft färre långa sjukskrivningar eller andra avbrott i förvärsarbetet och de har deltidsarbetat i mindre utsträckning.

Personer med tidigt uttag av ålderspension avviker negativt endast i ett avseende. De har oftare haft korta sjukskrivningar än övriga i åldersgruppen. Resultaten kan tyda på att vissa personer lämnar arbetslivet med den allmänna ålderspensionen på grund av en ohälsoproblematik.

Utredningen anser att personer som saknar arbetsförmåga på grund av sjukdom i första hand bör få ersättning från sjukförsäkringen. För de personer som i stället väljer att lämna arbetslivet med ålderspension kommer ålderspensionen att bli lägre

---

<sup>1</sup> En sammanfattning av resultaten från SCB:s kartläggning redovisas på utredningens hemsida [www.pensionsaldersutredningen.blogspot.com](http://www.pensionsaldersutredningen.blogspot.com)

under hela pensionärstiden. Även om beslutet om pensionering är väl avvägt vid pensioneringstidpunkten finns det, som tidigare framhållits, en stor risk att personerna efter en tid anser att pensionen inte ger en godtagbar standard. Genom att åldersgränsen höjs minskar risken för en sådan utveckling.

#### *Behovet av undantag bör utredas vidare*

Utredningen har i delbetänkandet noterat att det i vissa av de länder som nu höjer pensionsåldern görs undantag för personer med långt arbetsliv eller slitsamma yrken. Exempelvis finns det i Tyskland möjlighet att få en oducerad pension för den som har haft 45 inkomstår. Ett annat exempel är Frankrike där det görs undantag för personer med särskilt slitsamma eller farliga arbeten eller omfattande funktionsnedsättningar. Situationen för människor med slitsamma arbeten bör, enligt utredningen, i första hand åtgärdas genom insatser i arbetsmiljön och genom bättre möjligheter att byta arbete. Att lämna arbetslivet i förtid med låg pension kan inte anses som en bra lösning för dessa personer. Utredningen har dock övervägt möjligheten att införa undantag för personer med ett långt arbetsliv.

Enligt uppgifter från Pensionsmyndigheten har relativt många personer haft pensionsgrundande inkomster under 44 år eller längre redan vid 61 års ålder. I uppgifterna ingår även år med feriearbete och liknande. Tar man bort år med lägre pensionsgrundande inkomst så kvarstår endast ett fåtal personer. Bland de personer som fyllde 61 år 2010 hade drygt 1 500 män och 140 kvinnor haft pensionsgrundande inkomster på minst 3 prisbasbelopp (= 133 000 kr per år 2012) under 43 eller flera år. Bland de som fyllde 62 år 2010 hade 3 700 män och 1 800 kvinnor haft inkomster av denna storleksordning under minst 43 år.

I princip anser utredningen att de personer som har arbetat i betydande omfattning varje år under så lång tid som 43 år har bidragit till samhällsekonomin i tillräcklig omfattning och skulle

således kunna undantas från den föreslagna höjningen av åldersgränsen när pension tidigast kan tas ut.

Vad som talar mot ett undantag är risken att personer kan lockas att ta ut sin ålderspension tidigare än vad som på lång sikt ger en godtagbar standard för dem. Som tidigare nämnts så kan det vara svårt för den enskilde att överblicka de långsiktiga konsekvenserna av en tidig pensionering. Möjligheten att tidigt lämna arbetslivet med ålderspension kan dessutom ha en negativ inverkan på arbetsmiljöarbetet på de arbetsplatser där flertalet har börjat arbeta tidigt. Intresset både hos arbetsgivaren och bland de fackliga representanterna att anpassa arbetsförhållandena till den äldre arbetskraftens behov kan tänkas vara mindre så länge tidig pensionering är ett alternativ.

Utredningen har undersökt möjligheterna att göra ett undantag för personer med ett långt arbetsliv från den åldersgräns när pensionen tidigast kan betalas ut. Utredningen har funnit att ett sådant undantag avsevärt komplicerar regelverket och administrationen. Utredningens har inte haft möjlighet att inom den relativt korta tidsramen att utarbeta ett förslag. Frågan behöver därför beredas ytterligare. Utredningen anser att det är lämpligt att Pensionsmyndigheten ges i uppdrag att skyndsamt utreda och ta fram förslag för vilka möjligheter det finns att konstruera och administrera ett undantag från den föreslagna höjningen av den lägsta åldersgränsen på 61 år för personer med långt arbetsliv. Bland annat behöver följande frågor utredas ytterligare:

- Hur ska kraven på arbetslivets längd utformas mot bakgrund av att de två närmaste årens pensionsrätter inte är fastställda och således kända hos Pensionsmyndigheten när en person ansöker om undantag?
- Hur ska arvsvinsterna hanteras? Som framgår av nedan så beräknas arvsvinsterna olika för personer som har fyllt 60 år och för de yngre. Denna åldersgräns på 60 år hänger samman med åldersgränsen för när pension tidigast kan tas ut.

- Hur bör omtaxeringen hanteras i de fall en person uppfyller/inte längre uppfyller villkoren för undantaget?
- Hur ska arbetsåren inom EU beaktas?
- Hur ska obetalda avgifter hanteras?
- Vilken nivå på den pensionsgrundande inkomsten för ett år krävs för att det anses att en person har arbetat heltid?

Utredningen anser att det är möjligt att ta ställning till ett undantag från de föreslagna åldersgränserna först efter att Pensionsmyndigheten har utrett och tagit fram förslag på lösningar inom ovan angivna områden.

## 12.2 Ändringar av bestämmelserna om arvsvinster

**Utredningens förslag:** Bestämmelserna om beräkning av arvsvinster i 62 kap. 15,16 och 17 §§ SFB ska anpassas till höjningen av den lägsta åldern för uttag av ålderspension från och med 2015.

Bestämmelserna om beräkning av arvsvinster ska anpassas till riktåldern för pension från och med 2019.

### *Utredningens skäl för förslag*

Med arvsvinst avses avlidnas pensionsbehållning som tilldelas övriga pensionsberättigade i samma ålder genom att den läggs till deras pensionsbehållning. Den pensionsberättigade tilldelas arvsvinster inom fördelningssystemet både under den förvärvsaktiva tiden och under tiden som pensionär.

Tilldelningen av arvsvinstfaktorer sker enligt två metoder beroende på den avlidnes ålder. Åldersgränserna är anpassade till den åldersgräns på 61 år när pension tidigast kan tas ut. Det ska inte finnas någon skillnad i arvsvinstilldelningen mellan de

personer i samma ålder som tar ut pensionen helt eller delvis och de som inte tar ut någon pension.

För dem som har fyllt 60 år beräknas arvsvinsterna på basis av livslängdsstatistik för befolkningen. Tilldelning av arvsvinster för yngre åldersgrupper sker efter en annan metod som bygger på faktiska arvsvinster efter personer som har avlidit före 60 års ålder.

Utredningen har i föregående avsnitt föreslagit att åldersgränsen för uttag av ålderspension höjs till 62 år omgående och att åldersgränsen därefter ska följa riktåldern. Utredningen föreslår att bestämmelserna om arvsvinsttilldelning anpassas till utredningens förslag att höja åldersgränsen för uttag av ålderspension 2015. Bestämmelserna om beräkning av arvsvinster ska anpassas till riktåldern för pension från och med 2019. Utredningens förslag föranleder ändringar i 62 kap. 15, 16 och 17 §§ SFB.

Utredningens förslag innebär att arvsvinstberäkningen baseras på de faktiska förhållandena för de personer som är yngre än 61 år. För de personer som är äldre beräknas arvsvinsterna på basis av livslängdsstatistik för befolkningen.

I dag gäller att från och med det år personen fyller 65 år görs beräkningen av arvsvinsterna utifrån livslängdstabeller för femårsperioden närmast före det år personen fyllde 64 år. Utredningen föreslår att dessa åldersgränser anpassas till riktåldern. Utredningens förslag medför ändringar i bestämmelserna i 62 kap. 17 § SFB.

## 12.3 Anpassning av övriga åldersgränser i inkomstpensionssystemet till riktåldern

**Utredningens förslag:** Pensionsgrundande belopp för barnår ska kunna tillgodoräknas för den förälder som inte har uppnått riktålder för pension under intjänandeåret.

Överlåtelse av pensionsgrundande belopp för barnår ska kunna göras om mottagaren under intjänandeåret inte hade uppnått riktålder för pension.

Ett definitivt delningstal ska fastställas från och med det år den försäkrade uppnår riktålder för pension.

Bestämmelserna ska träda i kraft från och med 2019.

*(Bestämmelserna 60 kap. 30 och 41 §§, 62 kap. 44 § SFB).*

**Utredningens bedömning:** Åldersgränserna vad gäller inkomst-index, pensionsgrundande belopp för plikttjänstgöring och pensionsgrundande belopp för barnår enligt beräkningsmetod 2 bör inte ändras.

### *Utredningens skäl för förslag*

Visserligen betalas inte längre ålderspension ut automatiskt vid 65 års ålder. Denna åldersgräns finns emellertid kvar i flera bestämmelser i inkomstpensionssystemet. När lagstiftaren har sett ett behov av att genom en åldersgräns begränsa den krets som har rätt till förmånen har åldersgränserna satts antingen till 64 eller 65 år. Utredningen har särskilt noterat att endast personer som är yngre än 65 år kan få pensionsgrundande belopp för barnår. Därigenom markerar lagstiftaren tydligt vilka åldersgrupper som normalt kan antas vara förvärvsaktiva. Utredningen anser att flera av åldersgränserna i inkomstpensionssystemet inte bara stärker den inofficiella pensionsåldern på 65 år, utan formaliserar den. Därför är det särskilt viktigt att dessa åldersgränser i möjligaste mån knyts till riktåldern.

*Pensionsgrundande belopp för barnår*

Föräldrar med små barn avstår ofta helt eller delvis från att förvärvsarbeta. För att inkomstbortfallet under åren med småbarn inte alltför mycket ska påverka det kommande pensionsutfallet kan en förälder därför under vissa förutsättningar tillgodoräknas ett pensionsgrundande belopp för barnår. Bestämmelserna om barnår beskrivs närmare i kapitel 3. Det framgår där att pensionsgrundande belopp för barnår får tillgodogöras en förälder endast om föräldern högst har fyllt 64 år under intjänandeåret.

Det framgår även att om en av föräldrarna har avlidit finns det en möjlighet för den andra föräldern att överlåta rätten till pensionsgrundande belopp för barnår till någon annan försäkrad. Beloppet kan endast överlåtas om mottagaren inte är äldre än 64 år under intjänande året.

Utredningen föreslår att åldersgränserna för barnårsrätt respektive när barnårsrätt kan överlåts knyts till riktåldern, i stället för den i dag gällande fasta åldersgränsen på 64 år. Utredningens förslag föranleder ändringar i 60 kap. 30 och 41 §§ SFB.

*Omräkning av inkomstpension vid 65 års ålder efter tidigt uttag*

Inkomstpensionen beräknas genom att individens pensionsbehållning delas med det s.k. delningstalet. Delningstalet ska återspegla den genomsnittliga återstående livslängden vid den ålder pensionen börjar lyftas enligt aktuell befolkningsstatistik.

Det årliga pensionsbeloppet bestäms med hjälp av ett preliminärt delningstal, om pensionen tas ut från och med en tidpunkt som infaller före det år den pensionssökande fyller 65 år. I dessa fall beräknas pensionen om med ett definitivt delningstal vid ingången av det 65:e året.

Utredningen föreslår att åldern på 65 år när ett definitivt delningstal ska fastställas ska ersättas med riktåldern för pension.

Utredningens förslag föranleder ändringar i 62 kap. 44 § SFB och rubriken närmast före bestämmelsen.

#### *Åldersgränser som inte bör ändras*

Både de intjänade pensionsrätterna och utgående inkomstpensionerna skrivs om med hänsyn till inkomstindexets förändring. Vad gäller inkomstpensionen görs detta efter avdrag för den så kallade normen. Inkomstindexet återspeglar utvecklingen av den genomsnittliga pensionsgrundande inkomsten (PGI) för personer i åldrarna 16–64 år. Även inkomster över intjänandetaket ingår.

Enligt uppgifter från Pensionsmyndigheten sjunker den genomsnittliga pensionsgrundande inkomsten med stigande ålder. Om inkomstunderlaget för inkomstindexet utvidgades att även omfatta inkomster för personer som är äldre än 64 år skulle det leda till en nedgång i indexet för införandeåret. Detta skulle i sin tur medföra en sänkning av både intjänade pensionsrättigheter och utgående pensioner. Detta är inte en rimlig konsekvens varför utredningen inte föreslår någon ändring när det gäller inkomstindexet.

Den genomsnittliga PGI för personer som är yngre än 65 år används även vid beräkning av pensionsgrundande belopp för plikttjänstgöring och vid beräkning av pensionsgrundande belopp för barnår. Eftersom den genomsnittliga PGI är lägre för personer som är 65 år eller äldre skulle en höjning av åldersgränsen kunna i vissa fall resultera i ett lägre pensionsgrundande belopp för plikttjänstgöring resp. för barnår. Utredningens föreslår därför inte någon ändring vad gäller denna åldersgräns.



## 13 Grundskyddet i ålderspensionssystemet

### 13.1 Åldersgränser för rätt till garantipension och bostadstillägg anknyts till riktåldern

**Utredningens förslag:** Garantipension och bostadstillägg till en person som uppbär ålderspension ska kunna lämnas till en försäkrad tidigast från och med den månad den försäkrade uppnår riktåldern.

De beräkningsregler som finns för det särskilda bostadstillägget som lämnas till en person född 1938 eller senare knyts till riktåldern för pension.

Bestämmelserna ska tillämpas från och med 2019.

Äldre regler ska gälla för personer som har beviljats sjukersättning för tid före 2019.

*(Bestämmelserna 67 kap. 4 §, 101 kap. 6 § och 102 kap. 18, 22, 28 och 30 §§ SFB)*

**Utredningens bedömning:** Pensionsmyndigheten bör ges i uppdrag att utreda vidare möjligheterna att konstruera och administrera ett undantag innebärande att äldre bestämmelser gäller för personer med långt arbetsliv.

#### *Utredningens skäl för förslag och bedömning*

I dag övergår flertalet personer till ålderspension vid 65 års ålder eller tidigare. Det har således inte skett någon nämnvärd förändring i pensionsbeteendet. Syftet med de förslag som utredningen lämnar i detta betänkande är, som nämnts, att utträdesåldern framöver ska följa medellivslängdens utveckling så att de äldre får en tillräcklig

pensionsnivå, att pensionssystemets stabilitet säkras och att försörjningsbördan utvecklas på ett uthålligt sätt.

I de fall där lagstiftaren har sett ett behov av att genom en åldersgräns begränsa den krets som har rätt till någon av förmånerna i ålderspensionssystemet har åldersgränserna i de flesta fallen satts antingen till 64 eller till 65 år. Detta gäller såväl inkomstpensionen som grundskyddet i ålderspensionssystemet. Grundskyddet i ålderspensionssystemet består av en garantipension samt tilläggsförmånerna bostadstillägg, särskilt bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd. Dessa förmåner kan betalas ut till en försäkrad från och med den månad den försäkrade fyller 65 år. De olika förmånerna inom pensionssystemets grundskydd beskrivs närmare i kapitel 3.

Utredningen anser att de gällande åldersgränserna i pensionsystemet inte bara stärker den inofficiella pensionsåldern på 65 år, utan även formaliserar den. Det kan också nämnas att OECD räknar med att den officiella pensionsåldern i Sverige är 65 år på grund av åldersgränserna bland annat för grundskyddet. För att ändra detta förhållande föreslås i kapitel 11 att ett nytt åldersbegrepp, riktålder för pension införs i socialförsäkringsbalken. För de personer som överväger tidpunkt för pensionering är riktåldern ett alternativ som är långsiktigt hållbart från ett samhälls-ekonomiskt perspektiv och som kan förväntas i genomsnitt ge pensionsnivåer i enlighet med intentionerna bakom pensionsreformen.

Åldersgränsen 65 år för pensionssystemets grundskydd bidrar till att den gällande pensionsnormen kvarstår. För att riktåldern ska kunna ersätta den i dag näst intill officiella åldersgränsen 65 år anser utredningen att det är nödvändigt att åldersgränserna för garantipension, bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd följer medellivslängdens utveckling genom att dessa knyts till riktåldern. Det skulle även uppfattas som orättvist att personer med högre inkomster förväntas förlänga sitt arbetsliv när medellivslängden ökar, utan att ställa motsvarande krav för personer med lägre inkomster och ofta kortare arbetsliv. Förslag och bedömningar av behovet till anpassningar av åldersreglerna till riktåldern lämnas i kapitel 12 vad gäller inkomstpensionssystemet och i kapitel 15 och 16 vad gäller äldreförsörjningsstöd, sjukförsäkring, arbetslöshetsförsäkring samt vissa förmåner till personer med funktionsnedsättning.

Utredningen anser således att åldersgränserna för garantipension, bostadstillägg och särskilt bostadstillägg bör anpassas till riktåldern. Den aktuella prognosen om medellivslängdens utveckling pekar på att riktåldern och därmed även åldersgränserna för pensionssystemets grundskydd kommer att uppgå till 66 år 2019. En anpassning av pensionssystemets grundskydd till riktåldern kommer således sannolikt att innebära att åldersgränsen för berörda förmåner höjs. Vad som kan tala mot en sådan ändring är att valmöjligheterna redan är begränsade för personerna i den berörda gruppen. För de äldre vars hälsoproblem inte är av sådan omfattning att sjukpenning eller sjukersättning är aktuell kan uttag av ålderspension vara en lösning. De personer som berörs av garantipensionens åldersgräns har dock inte av ekonomiska skäl samma möjligheter att lämna arbetslivet tidigare med en allmän ålderspension som personer med högre pensionsinkomster.

Av utredningens sammanställning i delbetänkande framgår att drygt hälften av de personer som beviljades garantipension 2009 hade haft sjukersättning. En annan relativt stor grupp utgörs av personer med utländsk bakgrund. Personer i denna grupp har inte hunnit arbeta i Sverige tillräckligt länge för att tjäna in en rimlig pension.

Utredningen har låtit Pensionsmyndigheten och Statistiska Centralbyrån kartlägga inkomsterna historiskt sett för personer med garantipension. Avsikten har varit att få en uppfattning om vad som kan vara anledningen till den låga pensionen, utöver sjukersättning eller kort bosättningstid i Sverige<sup>1</sup>.

Kartläggningarna visar att det finns flera anledningar till att en person får garantipension. De låga inkomsterna kan bero på såväl arbetslöshet, perioder med långa sjukskrivningar, avbrott i yrkeslivet som deltidsarbete eller kombinationer av dem.

Utredningen anser att de personer som under yrkeslivet haft perioder med låga inkomster framför allt behöver rimliga möjligheter att kompensera för inkomstbortfallet genom fortsatt arbete efter 65 års ålder. I avsnitt 13.3 respektive kapitel 18 lämnas därför förslag som syftar till att göra det ekonomiskt mer fördelaktigt att arbeta efter 65 års ålder även för personer med rätt till garantipension och bostadstillägg.

Mot bakgrund av vad som framförts föreslår utredningen att garantipension och bostadstillägg från och med 2019 ska kunna

<sup>1</sup> En sammanfattning av resultaten från SCB:s kartläggning redovisas på utredningens hemsida [www.pensionsaldersutredningen.blogspot.com](http://www.pensionsaldersutredningen.blogspot.com)

lämnas till en försäkrad tidigast från och med den månad den försäkrade har uppnått riktåldern.

Som en följd av detta föreslås att de beräkningsregler som finns för det särskilda bostadstillägget enligt 102 kap. 30 § andra stycket SFB för en person född 1938 eller senare som i dag gäller från och med att personen har fyllt 65 år ska ändras att gälla från och med den månad personen har uppnått riktåldern.

Personer som har lämnat arbetslivet redan innan de uppnått riktåldern och uppbär sjukersättning ska, enligt förslagen i kapitel 15, kunna fortsätta med det tills de uppnår riktåldern. Äldre regler föreslås dock gälla om sjukersättningen har beviljats före 2019. Detta innebär att sjukersättningen upphör när personerna fyller 65 år. Utredningen föreslår att äldre regler ska gälla för dessa försäkrade även när det gäller åldern när garantipension kan betalas ut. Den tidigare nämnda kartläggningen av de historiska inkomsterna för personer med garantipension visar att personer med garantipension och risk för garantipension oftare har långa sjukskrivningar än personer med högre inkomster. Detta förstärker utredningens uppfattning om behovet av kompletterande åtgärder inom arbetsmiljöområdet. I kapitel 6 lämnas förslag i syfte att förbättra arbetsmiljön.

De personer som uppbär sjukpenning eller arbetslöshetsersättning ska, enligt utredningens förslag, kunna fortsätta med det, om de i övrigt uppfyller villkoren för dessa ersättningar. I de flesta fall bör detta vara ekonomiskt fördelaktigt för den enskilda. Genom att uttaget av ålderspension skjuts upp kommer den att bli högre än vad som skulle ha gällt om uttaget hade gjorts från 65 års ålder.

Sammantaget innebär utredningens förslag i detta betänkande antingen ekonomiska fördelar eller oförändrade inkomster för flertalet av de personer som har inkomster i pensionssystemets lägre inkomstintervall. Fördelningseffekterna redovisas i kapitel 21.

### *Behovet av undantag*

Beräkningar som utredningen har gjort med hjälp av Pensionsmyndighetens typfallsmodell visar att låg lön kan innebära att en individ behöver utfyllnad från garantipension, trots att de har arbetat närmare heltid varje år från 20 års ålder. I kapitel 12 gör utredningen bedömningen att ett undantag från höjningen av den

lägsta åldersgränsen i pensionssystemet för personer med långt arbetsliv bör utredas vidare av Pensionsmyndigheten. Utredningen anser att detta uppdrag även bör omfatta möjligheterna att införa motsvarande undantag vad gäller garantipension. Utredningen anser att det är möjligt att ta ställning i frågan först efter att Pensionsmyndigheten har utrett de olika tekniska aspekterna i frågan.

## 13.2 Tidigt eller uppskjutet uttag av pension

**Utredningens förslag:** Beräkningsunderlaget för garantipension ska bestämmas som om inkomstpensionen hade börjat lyftas från och med den månad som den försäkrade uppnådde riktåldern för pension. En ny bestämmelse införs, 67 kap. 20 a § SFB. Bestämmelserna ska tillämpas från 2019.

*(Bestämmelserna 67 kap. 20 och 20 a §§ SFB)*

### *Utredningens skäl för förslaget*

Garantipensionen betalas normalt ut från 65 års ålder. Enligt gällande regler ska underlaget för beräkningen av garantipension vara den inkomstpension och tilläggspension som skulle ha betalats ut, om dessa inkomstgrundade pensioner hade börjat lyftas den månad då den pensionsberättigade fyller 65 år. Bestämmelsen tar sikte på den som gjort pensionsuttag vid annan tidpunkt än 65-års-månaden och gäller oberoende av om uttaget av inkomstgrundad pension faktiskt sker före eller efter denna tidpunkt. Om bestämmelsen inte hade funnits skulle garantipensionen kompensera – helt eller delvis – för den minskning av den inkomstgrundade pensionen som ett tidigt uttag innebär (1997/98:152). Den i det föregående beskrivna bestämmelsen gäller även i det fall pensionstagaren gör ett uttag av sin inkomstpension med början efter 65 års ålder.

Utredningen föreslår att bestämmelserna ska knytas till riktåldern från och med 2019. Detta innebär att bestämmelsen i 67 kap. 20 § SFB ändras så att den endast avser försäkrade födda 1953 eller tidigare. Dessa har hunnit fylla 65 år 2019 när de nya reglerna träder ska börja tillämpas. Därför ska de inte omfattas av de nya reglerna. En ny bestämmelse införs, 67 kap. 20 a § SFB, som avser försäkrade födda 1954 eller senare.

### 13.3 Försäkringstid

**Utredningens förslag:** Bestämmelserna om försäkringstid för rätt till garantipension ska anknytas till riktåldern för pension.

Särskilda regler ska införas i en ny bestämmelse, 67 kap. 12 a §, i socialförsäkringsbalken om att tiden efter det kalenderår som den försäkrade har fyllt 64 år ska kunna tillgodoräknas som försäkringstid om den försäkrade har en pensionsgrundande inkomst på minst ett inkomstbasbelopp per år för samma tid. Den nya bestämmelsen ska tillämpas från 2015 och anknytas till riktåldern från 2019.

Även andra beräkningsregler beträffande försäkringstid knyts till riktåldern för pension. Reglerna för beräkning av försäkringstid för personer som har haft sjukersättning ska anknyta till riktåldern för pension från 2019.

För de försäkrade som kan tillgodogöra sig tid i tidigare hemland som försäkringstid för garantipension ska beräkningsreglerna anknyta till riktåldern för pension från 2019.

*(Bestämmelserna 67 kap. 8 och 11 §§, 12 a § och 13 § SFB).*

#### *Utredningens skäl för förslag*

En person måste ha tillgodoräknats minst tre år med försäkringstid för att ha rätt till garantipension. Tiden från och med det kalenderår då en pensionssökande fyller 16 år till och med det kalenderår då hon eller han fyller 64 år kan tillgodoräknas som försäkringstid. Den vanligaste formen av försäkringstid är den tid som en person har varit bosatt i Sverige.

Endast den som tillgodoräknats 40 års försäkringstid i Sverige har rätt till full garantipension. Om pensionstagaren har färre än 40 försäkringsår minskas garantipensionens basnivåer motsvarande förhållandet mellan antalet tillgodoräknade år och talet 40. En person som har 20 försäkringsår kan således få 20/40 delar av en full garantipension. Avtrappningsreglernas beloppsnivåer minskas på motsvarande sätt. Avtrappningsreglerna beskrivs närmare i kapitel 3.

För tiden före det år en person fyller 25 år finns det en särskild tilläggsregel. För att någon ska få tillgodoräkna sig sådan tid som försäkringstid krävs att den pensionsgrundande inkomsten eller pensionsgrundande belopp för förtidspension uppgår till minst ett

inkomstbasbelopp för samma tid. Förutom detta krav måste personen uppfylla villkoren beträffande försäkringstid i övrigt, t.ex. villkoret att ha varit bosatt i Sverige.

Utredningen kan konstatera att dagens regler för garantipension och bostadstillägg utgör ett effektivt hinder för personer med låga inkomstrelaterade pensioner att genom förvärvsarbete förbättra sin ekonomiska situation som pensionär. För personer med färre än 40 försäkringsår utgör bestämmelserna om försäkringstid ytterligare ett hinder. Det löner sig inte för personer med relativt kort försäkringstid att fortsätta att arbeta efter 65 års ålder. Den inkomstrelaterade ersättningen ökar inte tillräckligt för att personen ska hinna tjäna in en rimlig pension.

I syfte att skapa bättre ekonomiska drivkrafter för personer med inkomster inom grundskyddets ramar har utredningen i kapitel 18 föreslagit förändringar i beräkningsreglerna för garantipension och bostadstillägg. För att även personer med färre än 40 försäkringsår ska ha en möjlighet att genom arbete höja sin pension behövs bestämmelserna om försäkringstid ändras. Utredningen anser att en person som fortsätter att förvärvsarbeta efter att ha fyllt 64 år ska kunna "tjäna in" sådan tid som försäkringstid på samma sätt som gäller för personer som är yngre än 25 år. Det föreslås således att även tiden efter det kalenderår som den försäkrade har fyllt 64 år ska kunna tillgodoräknas som försäkringstid om den försäkrade har en pensionsgrundande inkomst på minst ett inkomstbasbelopp per år för samma tid. Bestämmelsen ska gälla från och med 2015 och anpassas till riktålder från och med 2019. Detta regleras genom att en paragraf, 67 kap. 12 a införs.

### *Vissa följdändringar*

En person som omedelbart före den kalendermånad då han eller hon fyllde 65 år hade rätt till sjukersättning i form av garantiersättning kan tillgodogöra sig som försäkringstid för garantipension den försäkringstid som legat till grund för beräkning av sjukersättningen. Utredningen föreslår att detta från och med 2019 ska i stället gälla om personen hade rätt till sjukersättning i form av garantipension omedelbart före den kalendermånad då han eller hon uppnådde riktåldern.

Vissa försäkrade med utländsk bakgrund kan tillgodogöra sig tiden i hemlandet som försäkringstid för garantipension. Detta

gäller personer som har beviljats uppehållstillstånd som flykting eller som annan skyddsbehövande. Beräkningen av den andel av tiden i hemlandet som tillgodoräknas utgår från tiden personen har varit bosatt i Sverige till och med det året den försäkrade fyllde 64 år. Utredningen föreslår att även beräkningsreglerna anpassas till riktålder från och med 2019.



## 14 Nya villkor för arbete efter 67 år

**Utredningens förslag:** En arbetstagare ska ha rätt att kvarstå i anställning till 69 år.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare som har fyllt 69 år ska lämna sin anställning ska arbetsgivaren, i likhet med vad som gäller för arbetstagare som fyller 69, skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg. Detta ska dock inte gälla för arbetstagare vid verksamhetsövergång.

Ändringarna ska träda ikraft från och med 2016.

*(Bestämmelserna 4, 5, 32 a och 33 §§ LAS)*

**Utredningens bedömning:** Åldersreglerna i 4, 5, 32 a och 33 §§ LAS bör fortsättningsvis följa utvecklingen av riktåldern för pension och vid behov justeras så att arbetstagarers har möjligheter att arbeta kvar ytterligare några år efter att ha uppnått riktåldern och därmed påverka sin pension.

Vidare bör en lämplig myndighet få i uppdrag att följa upp de föreslagna ändringarna i LAS.

### 14.1 Skäl för förslag och bedömning

#### 14.1.1 Gällande regler

Enligt gällande regler har en arbetstagare rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år (32 a § LAS).

Vidare gäller att om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning vid utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg (33 § första stycket LAS). Om en

arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning, ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning (33 § andra stycket LAS). En arbetstagare som har fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a § (33 § tredje stycket LAS).

Fram till utgången av den månad som arbetstagaren fyller 67 år omfattas arbetstagaren således av fullt anställningsskydd. I samband med att arbetstagaren uppnår 67 års ålder kan arbetsgivaren avsluta anställningsförhållandet utan saklig grund genom att ge arbetstagaren skriftligt besked om detta minst en månad i förväg. Efter utgången av den månad som arbetstagaren fyller 67 år omfattas arbetstagaren i begränsad utsträckning av reglerna om uppsägning. En arbetstagare som har fyllt 67 år gäller saklig grund vid uppsägning, men arbetstagaren har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §. (33 § tredje stycket LAS).

#### **14.1.2 Arbetstagare som kan och vill bör ha rätt att arbeta till 69 års ålder**

En grundläggande princip i ålderspensionssystemet är livsinkomstprincipen som innebär att hela livets inkomster påverkar pensionen. Ett syfte med denna princip är att stimulera till arbete och att det under betydligt längre tid än tidigare ska vara möjligt att påverka sin pension. Även efter 65 år och även sedan pensionen har börjat lyftas bör det därför vara möjligt att genom arbete förbättra sin pension. En viktig förutsättning är då att minska arbetshindren så att denna möjlighet blir reell för en större grupp. Starka skäl talar därför för att åldersgränserna i LAS i likhet med övriga åldersgränser bör anpassas till en ökad medellivslängd och en ökat andel äldre som kan och vill arbeta längre.

Detta kan jämföras med förhållandena vid tiden för 1913 års pensionsreform. Då var den återstående medellivslängden från 50 år för män 23 år och för kvinnor 25 år. Från 65 år var den 13 år för män och respektive 14 år för kvinnor. De som överlevde barn- och arbetsåren fick i genomsnitt pension i drygt 10 år. När ATP infördes 1960 var medellivslängden 73 år men pensionsåldern 67 år behölls.

År 2010 var den återstående beräknade medellivslängden, för dem som uppnått 65 års ålder; 21 år för kvinnor och 18,2 år för män. Mellan åren från pensionsreformen 1994 till 2010 motsvarar det en ökad medellivslängd om 1,3 år för kvinnor och 2,2 år för män. För närvarande ökar medellivslängden med drygt ett år per decennium. Det är givetvis omöjligt att med säkerhet säga om ökningstakten kommer att kunna bestå även i framtiden, men hittills har prognoserna ofta underskattat den verkliga ökningen av medellivslängden.

Stora förbättringar vad gäller de äldres hälsa, kognitiva förmåga och utbildning under senare år har succesivt höjt den åldersgräns då, baserad på bästa kunskap, naturligt åldrande kan anses avsevärt sätta ned de äldres arbetsförmåga. Skillnaderna mellan individers förmåga ökar med åldern.

Antalet pensionärer i förhållande till yrkesverksamma stiger allt efterhand, vilket leder till att allt färre yrkesverksamma måste försörja allt fler pensionärer. I Pensionsmyndighetens Orange kuvert 2011 redovisas behövlig pensionsålder, dvs. hur länge människor bör arbeta för att få samma kompensationsgrad som de som gick i pension år 2011. Enligt myndigheten kan normalt behövlig pensionsåldern för de som är födda 1960 beräknas till 67 år och 2 månader. De individuella variationerna är betydande, och mer betydande med tiden. För dessa personer överstiger således behövlig pensionsålder åldersgränsen för rätt att kvarstå i anställning enligt LAS. Redan i dag finns det också åtskilliga arbetstagare, som trädde in sent i arbetslivet, som behöver arbeta också efter 67 år för att få en pension man kan leva på, också när man har fyllt 75 år. Om åldern för rätten att kvarstå i anställning i LAS inte höjs kommer det att försvåra för dessa personer att arbeta ihop till en rimlig pensionsnivå.

Personer som har fysiskt krävande arbeten har svårt att arbeta längre eller ens ett helt yrkesliv. Frågan om möjligheten att arbeta längre och därmed höja sin pension är dock en rättighet för den enskilda individen. Även om många inte orkar eller kan arbeta längre än vad de gör i dag är det viktigt att de som kan, vill och orkar, ges rätten att arbeta ytterligare ett par år. Samtidigt är det viktigt att öka även dessa personers förutsättningar och resurser att arbeta tillräckligt länge för att få tillräcklig pension. Det handlar framför allt om investeringar som förbättrar människors hälsa och arbetsförmåga. Det handlar också om ökade ansträngningar för att förebygga skador och att förhindra att människor blir utslitna i arbetet.

Redan under 1990-talet diskuterades enskildas möjligheter att fortsätta förvärvsarbete längre upp i åldrarna. Pensionsarbetsgruppen angav i betänkandet SOU 1994:20 *Reformerat pensionssystem* att med ett pensionssystem med flexibel pensionsålder fanns det starka skäl att ge enskilda reella möjligheter att fortsätta med förvärvsverksamhet längre upp i åldrarna än de då gällande bestämmelser i praktiken tillät. Principiellt ansåg gruppen att det inte var orimligt att arbetstagare fick stanna kvar i arbete så länge de själva ville och orkade. Pensionsarbetsgruppen föreslog bl.a. att då gällande möjlighet att avtala om en lägre avgångsskyldighet än 67 år borde slopas. Gruppen konstaterade att arbetsmarknadsparterna tycktes ha funnit att lämplig ålder för avgångsskyldighet var densamma som med den allmänna pensionsåldern i det dåvarande pensionssystemet, dvs. 65 år. Detta trots att hälsotillståndet bland 65-åringarna torde vara i genomsnitt bättre än några decennier tidigare och trots att inte få torde vara intresserade av att fortsätta sin yrkesverksamhet efter fyllda 65 år. På sikt ansåg Pensionsarbetsgruppen att åldersgränsen för anställningsskyddet borde ligga vid 70 år, och att en sådan höjning borde övervägas vid en senare tidpunkt, då arbetsmarknadsparterna hade förhandlat om de kollektivavtal som innehöll en lägre ålder för avgångsskyldighet än 67 år.

Det finns också andra argument till varför LAS-åldern bör höjas. Osaklig särbehandling på grund av ålder strider t.ex. mot principerna som ligger till grund för diskrimineringslagen. När allt fler blir allt äldre och allt fler blir allt piggare längre upp i åldrarna kan det finnas skäl att betrakta en uppsägning utan annan motivering än ålder, upp till en ganska hög ålder, som osaklig särbehandling.

Enligt utredningens mening är det angeläget att åtgärder vidtas för att minska hindren för dem som vill och kan arbeta längre än till 67 års ålder genom att höja åldern för rätt att kvarstå i anställning. Det bör ankomma på samhället att definiera den nivå för anställningsskyddet som kan anses rimlig.

En höjning av LAS-åldern är dock inte okomplicerad. Höjningen av åldersgränsen i lagen om anställningsskydd år 2002 sammanföll i tiden med en ökad sysselsättningsgrad bland personer 65 år och äldre. Införandet av åldersregeln i anställningsskyddet kan samtidigt ha bidragit till att försvåra för äldre att arbeta längre än till 67 års ålder eftersom reglerna om uppsägning åter gäller efter att arbetstagaren fyllt 67 år. LAS-skyddet kan dessutom försvåra för äldre att få eller byta arbete. Ca 10–20 procent av arbetsgivarna

uppgger i en enkät att höjningen till 67 år bidragit till att man är försiktigare med att anställa äldre.

Ibland kan arbetsgivare vara benägna att avsluta anställningen tidigare, kanske t.o.m. före 65-årsdagen, både för att undvika de med åldern höjda premierna till tjänstepensionerna och för att undvika att få för många anställda som fortsätter att arbeta.

LAS-ålderns effekter på arbetsutbudet kan också till en del anses oklar. De få studier som finns pekar åt delvis olika håll. Det finns enligt utredningens ingen studie som talar för att höjningen av LAS-åldern till 67 år har haft en betydande effekt på de äldres arbetsutbud. Utredningens uppfattning är dock att en höjd åldersgräns tillsammans med övriga förslag kan bidra till att öka arbetsutbudet bland personer som har uppnått åldern för rätten att kvarstå i anställning och för dem som har passerat den åldersgränsen.

Principiella skäl talar således för en höjning av åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning i LAS. Framför allt ska äldre som kan, vill och orkar ha rätt att arbeta ytterligare några år. En åldersgräns som begränsar denna rätt kan inte anses motiverad annat än om de allra flesta äldre typiskt sett vid en viss ålder på grund av det naturliga åldrandet kan anses ha avsevärt nedsatt arbetsförmåga och att det därför är lämpligt att de avslutar arbetslivet. Som utredningen anger i avsnitt 7.2.4 utgör åldersregler som styr enskilda mot pensionering ett hinder för möjligheter till fortsatt arbete och bör ändras. Utredningen bedömer därför att det är tveksamt om 67-årsgränsen i LAS kan anses ha en godtagbar grund. Vid 67-årsgränsen är det redan i dag många äldre som sägs upp trots att de har goda förutsättningar att och vill arbeta längre. Även efter uppnådd pensionsålder och även sedan pension har börjat lyftas ska det vara möjligt för människors att förbättra sin pension.

Utgångspunkten är också att det behövs en sammanhållen strategi för alla pensionsrelaterade åldersgränser och närliggande regler i kringliggande system. Om åldersgränserna i pensionssystemet och kringliggande system höjs finns det, enligt utredningens mening, starka skäl för att anpassa även övriga närliggande och kringliggande system och låta dessa följa med utvecklingen. Synsättet bör gälla även för rätten för anställningsskydd i LAS. Utredningen föreslår att åldersgränsen för uttag av inkomstrelaterad ålderspension ska höjas till 62 år fr.o.m. 2015 och från och med 2019 följa ökningen av medellivslängden. Utredningen föreslår även att det införs en riktålder för pension som följer ökningen av medellivs-

längden och att flertalet pensionsrelaterade åldersgränser i kringliggande system knyts direkt till riktåldern.

En höjning är således motiverad även för att bibehålla flexibiliteten i pensionssystemet. Utredningens slutsats är att åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning bör höjas till 69 år.

Utredningens förslag medför att bestämmelserna i 4, 5, 32 a och 33 §§ LAS bör ändras.

Enligt utredningen bör åldersreglerna i 4, 5, 32 a och 33 §§ LAS fortsättningsvis följa utvecklingen av riktåldern för pension och vid behov justeras så att arbetstagares har möjligheter att arbeta kvar ytterligare några år efter att ha uppnått riktåldern och därmed påverka sin pension.

### *En mer flexibel åldersgräns?*

Utredningen har övervägt om det skulle vara möjligt att införa en mer flexibel åldersgräns för rätten att kvarstå i anställning i 32 a § LAS. För en sådan lösning talar att de flesta arbetsgivare i dag har som policy att avsluta anställning vid 67-årsgränsen. Även om det förekommer att personer fortsätter att arbeta längre upp i åldrarna med tidsbegränsad anställning fungerar åldersgränsen 67 år i praktiken som slutlig pensionsålder för de flesta arbetstagarna. Om åldersgränsen kan göras mer flexibel skulle det inte finnas samma intresse för arbetsgivaren att avsluta anställningen.

Starka skäl talar dock för att bibehålla nuvarande utformning. Traditionellt sett bygger anställningsskyddslagen på en kompromiss där arbetsgivare, å ena sidan, tvingas att behålla äldre arbetstagare även om de inte är fullt ut produktiva men, å andra sidan, fritt får säga upp dessa när de fyller 67 år. Åldersgränsen i LAS motiveras av att en individuell prövning av äldre arbetstagares arbetsförmåga skulle skapa ett ovärdigt avslut på arbetslivet. Arbetsgivaren skulle behöva ange saklig grund, vilket skulle kunna psykologiskt uppfattas som negativt för den uppsagde. Detta har ansetts kunna leda till olustiga processer vid domstol rörande senilitet och annan olämplighet som skäl för uppsägning.

Internationella jämförelser av bl.a. OECD pekar på att det svenska anställningsskyddet i nuvarande utformning totalt sett är relativt starkt. Nedsatt arbetsförmåga till följd av ålder anges inte utgöra saklig grund för uppsägning med mindre än att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren.

Vidare bedömde regeringen vid genomförandet av arbetslivs-direktivet (2000/78/EG) att 67-årsregeln kan anses motiverad eftersom det är rimligt att det finns en bestämd tidpunkt för när det lagfästa anställningsskyddet ändrar karaktär och arbetsgivaren tillåts avsluta anställningsförhållandet utan att visa saklig grund för uppsägning på vanligt sätt.

Även EU-domstolen har prövat frågan om avgångsskyldighet vid viss ålder och har då anfört att medlemsstaterna, och arbetsmarknadens parter, har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning när det gäller valet av social- och arbetsmarknadspolitiska mål och medel för att genomföra dessa mål. EU-domstolen har vidare uttalat att det ankommer på de nationella myndigheterna att hitta en jämvikt mellan de olika intressen som föreligger, varvid politiska, ekonomiska, sociala, demografiska och budgetmässiga hänsyn kan tas.

### *Anpassningstid*

Materiella regler blir normalt tillämpliga endast på rättsförhållanden som uppkommer efter lagens ikraftträdande. Tvingande regler kan dock tillåtas även på bestående rättsförhållanden, men under förutsättning att största möjliga restriktivitet iakttas.

När det gäller statens möjlighet att via lagstiftning inskränka det för arbetsmarknadens parter förhandlingsbara utrymmet och att via lag göra ingrepp i gällande kollektivavtal gäller enligt Sveriges internationella åtaganden att detta generellt bör undvikas. Ny tvingande reglering bör därför i princip inte få direkt effekt på gällande kollektivavtal utan få genomslag först när tiden för avtalen löpt ut. Ingrepp i gällande avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare bör också undvikas.

Höjningen av åldersgränsen från 65 år till 67 år föranledde ILO att kritisera Sveriges riksdag för att bryta mot ILO-konventionerna om föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar (nr 98 och nr 154). Lagregleringen inskränkte parternas förhandlingsutrymme, och ILO ansåg att höjningen hade antagits i strid mot de berörda parternas samstämmiga vilja. ILO framförde att orsaker som risk, säkerhet och hälsa i anslutning till arbetsförhållanden kunde motivera kollektivavtalad pensionsålder lägre än vad lagen tillät. I samband med att LAS-åldern höjdes till 67 år uttryckte regeringen uppfattningen att avsikten med de internationella konventionerna på området inte

kan vara att en stat i och med ratificeringen av dessa avhänder sig möjligheten att för all framtid lagstifta inom ett område som tidigare varit lämnat åt parterna att reglera (prop. 2000/01:78, s. 27 ff.). Förslaget att höja åldersgränsen från 65 till 67 ansåg regeringen syftade till ett utökat anställningsskydd för att arbetstagare skulle ges en reell möjlighet att kunna utöka sin pension i enlighet med grunderna för det nya pensionssystemet. Detta ansågs som en mycket angelägen fråga, en viktig del av pensionsreformen, av stor dignitet och av stort samhällsintresse.

Även Europarådets sociala stadga och Europakonventionen, som redovisas i kapitel 5, möjliggör inskränkningar av de rättigheter och friheter som erkänns i dessa, även om dessa bör användas med stor försiktighet.

Enligt utredningen krävs det ett nytt förhållningssätt och höjd ålder för rätt att kvarstå i anställning i LAS för att främja människors möjligheter att arbeta längre och tjäna in till pension. Utredningen anser att höjningen av åldern för rätten att kvarstå i anställning bör kunna godtas då bakomliggande skäl är godtagbara. Höjningen av åldern för rätt att kvarstå i anställning innebär också förbättringar för det stora flertalet arbetstagare. I praktiken medför förslaget att fler kan utnyttja flexibiliteten i pensionssystemet.

Utredningen har haft möten med arbetsmarknadens parter och diskuterat föreslagen. Arbetsmarknadens parter har uttryckt att en höjd ålder för anställningsskyddet i LAS kommer att medföra svårigheter och att kollektivavtal kan behöva omförhandlas. Utredningen är medveten om att nya tvingande regler i princip bör anpassas till tiden för när avtalen löper ut. En höjd åldersgräns medför en hel del arbete. Det framkommer dock vid en översiktlig granskning av gällande kollektivavtal att avtalen är formulerade på många olika sätt. Ibland är de formulerade så att det är svårt att entydligt utläsa när avtalen löper ut. Ett flertal kollektivavtal löper automatiskt vidare om de inte sägs upp.

Enligt utredningens mening finns det inte heller något som hindrar att avtal sluts som ger arbetstagaren rätt att avgå med pension tidigare än 69 års ålder, varför förslagen får anses förenliga med ILO:s konvention nr 128 om åldersförmåner och ILO:s rekommendation nr 162 om äldre arbetstagare där åldersgränsen för rätt till pension anges inte få överstiga 65 år. Högre ålder får dock föreskrivas i enlighet med särskilda grunder i konventionen. Konventionen och dess verkan beskrivs närmare i kapitel 3 Bakgrund.



Utredningen anser att det är angeläget att de förslag som utredningen lägger fram synkroniseras tidsmässigt för att få effekt. Förslaget om höjd ålder till 69 år för anställningsskydd i LAS bör få genomslag relativt snabbt. Samtidigt bör det finnas tid för anpassning. Utredningen anser att lagregleringen bör träda i kraft och gälla framför kollektivavtal från och med den 1 januari 2016. Regleringen bör även gälla framför enskildas anställningsavtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande, dvs. avtal som har ingåtts före den 1 januari 2016.

Se även kapitel 20 om ikraftträdande- och övergångsbestämmelser.

### 14.1.3 Saklig grund för uppsägning

Ett problem med den nuvarande regleringen är att den emellanåt tycks uppfattas som en avgångsskyldighet vid 67 års ålder, vilken hindrar att arbetstagaren arbetar kvar, även i fall där både arbetsgivaren och arbetstagare vill att anställningsförhållandet ska fortsätta. Det föreligger skäl att ändra lagen i syfte att klargöra att så inte är fallet.

Till detta kommer att regleringen skapar ett tryck för arbetsgivaren att avsluta anställningen just när arbetstagaren fyller 67 år. Som regleringen är utformad ger den ett "fönster" i anställningsskyddet just vid 67-årsdagen. Innan fyllda 67 år åtnjuter arbetstagaren det fulla anställningsskyddet och därefter ett mer begränsat anställningsskydd. Om arbetsgivaren inte utnyttjar detta fönster blir det senare svårare för denne att avsluta anställningen. Lagstiftaren förutsatte att domstolarna vid bedömningen av kravet på saklig grund för uppsägning skulle påverkas av den omständligheten att den gräns som ansetts naturlig för avgångsskyldighet med pension hade överskridits. Trots detta vittnas om en allomfattande tveksamhet från arbetsgivarna inför att behålla arbetskraft efter dagens 67 årsregel p.g.a. den uppfattade risken att behöva motivera uppsägningen.

Utredningen föreslår att åldersgränsen höjs från 67 år till 69 år. För att underlätta för arbetstagaren att arbeta kvar efter 69 år i de fall där både arbetstagaren och arbetsgivaren vill att så ska ske kan man överväga att undanta arbetstagare över 69 år även från kravet på saklig grund för uppsägning. I realiteten skulle lagändringens betydelse främst vara pedagogisk. En arbetsgivare som låter en

arbetstagare som fyller 69 år arbeta kvar riskerar inte att få svårigheter att avsluta anställningen senare.

I princip innebär detta att det s.k. fönstret att låta anställningen upphöra öppnas vid 69 år och framåt, och inte enbart i anslutning till 69-årsdagen.

En arbetstagare som uppnått 69 års ålder anser utredningen inte ha lika stort behov av anställningsskydd som yngre arbetstagare eftersom denne sin inkomst tryggad genom ålderspensionssystemet och inte i samma utsträckning som yngre arbetstagare behov av arbetsinkomsten för sin försörjning. Enligt vad utredningen erfar så förekommer det kollektivavtal som ger arbetstagare starkare skydd än vad som anges i 33 § LAS

För att Sveriges ska uppfylla sina åtaganden enligt direktiv 77/187/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid övergång av företag, verksamheter eller delar av verksamheter är det dock utredningens bedömning att arbetstagares uppsägningsskydd vid verksamhetsövergång behöver bibehållas. Direktivet innehåller föreskrifter om skydd för arbetstagares rättigheter vid övergång av företag, verksamheter och delar av verksamheter.

#### 14.1.4 Uppsägning eller skriftligt besked

Utredningen har även övervägt vilka regler som ska gälla för hur en anställning får avslutas efter 69 års ålder.

Ett alternativ skulle således vara att ha kvar uppsägning men slopa kravet på saklig grund efter det att arbetstagaren nått åldersgränsen för rätt att kvarstå i anställning. Därigenom skulle undvikas att arbetsgivare normalt avslutar anställning vid åldersgränsen i LAS. Utredningen ser dock en del problem med en sådan lösning och har inte prövat detta alternativ närmare. Till reglerna om uppsägning i LAS hör ett flertal grundläggande bestämmelser i LAS. Om uppsägning bibehålls men saklig grund slopas för arbetstagare som fyllt 69 år kan det således kvarstå en del regler i LAS som utgör hinder för fortsatt anställning eller anställning efter att arbetstagaren fyllt 69 år.

Enligt utredningen finns det därför anledning att överväga en annan lösning. I stället bör arbetsgivare som önskar avsluta anställningen för en arbetstagare som har fyllt 69 år ges möjlighet till detta genom att lämna ett skriftligt besked till arbetstagaren. Vid

skriftligt besked gäller inte heller saklig grund för uppsägning, vilket redogjorts för ovan. Skriftligt besked är ett vedertaget begrepp som används när anställningsskyddet upphör. Det framgår då också klart och tydligt vad som gäller. För en arbetstagare som stannar kvar i anställning efter 69 års ålder gäller i så fall samma regler enligt anställningsskyddslagen som för arbetstagare i samband med att han eller hon fyller 69, vilket utredningen bedömer är tillräckligt. Endast vid verksamhetsövergång bör reglerna om uppsägning bibehållas.

Utredningen föreslår därför att om en arbetsgivare vill att en arbetstagare som har fyllt 69 år ska lämna sin anställning ska arbetsgivaren, i likhet med vad som gäller för arbetstagare som fyller 69 år, skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg. Skriftligt besked får dock inte lämnas på grund av verksamhetsövergång. Förslagen bör träda i kraft från och med 2016.

## 14.2 Uppföljning och analys

I kapitel 7 anger utredningen att det finns behov av att regelbundet följa upp och analysera situationen när det gäller åldersdiskriminering. Utredningen anger vidare att uppdraget bör lägga på lämplig myndighet. Inom ramen för detta uppdrag bör ingå att genomföra uppföljningar av höjningen av åldersgränsen och slopandet av reglerna om uppsägning för att undersöka påverkan på förekomst av åldersdiskriminering.

## 15 Åldersgränser i kringliggande system

### 15.1 Inledning

Som utredningen redan sagt innebär en stigande medellivslängd som inte matchas av ett längre arbetsliv i ett avgiftsbestämt och autonomt pensionssystem allt lägre pension per månad när denna måste räcka fler år. I längden kan detta bli ett problem för enskilda och för samhället i stort då allt fler inte klarar sig på en egen intjänad pension. Det finns, som också sagts, också en drivkraft att enskilda ska senarelägga pensionen. Utredningens slutsats är att befintliga pensionsgränser behöver justeras och att förändringarna ska göras årligen genom i förväg definierade kriterier. Utredningen föreslår därför att det införs en riktålder för pension och att riktåldern för pension ska fastställas årligen samt att flertalet pensionsrelaterade ålderregler i angränsande system ska knytas till denna riktålder.

I detta kapitel redovisar utredningen de pensionsrelaterade åldersgränserna i socialförsäkringssystemet och ger förslag på hur dessa kan bli mer följsamma så att de stödjer förutsättningarna för ett längre arbetsliv. Utredningen föreslår att de flesta socialförsäkringsförmåner ska knytas direkt till riktåldern för pension. Eftersom förmånerna följer riktåldern för pension innebär det också att dessa ändras med automatik när riktåldern förändras.

Samtidigt är det viktigt att öka flexibiliteten i arbetslivet. Regelsystem bör därför så långt möjligt anpassas till äldres förbättrade förutsättningar och växande intresse för att arbeta längre, oavsett när och hur man vill ta ut sin pension. Utredningen har därför bedömt att vissa socialförsäkringsförmåner som är arbetsrelaterade ska kunna utgå även efter riktåldern i syfte att stödja enskildas möjligheter att fortsätta att arbeta längre. Utredningen föreslår därför att några socialförsäkringsförmåner anpassas till LAS-åldern.

I det följande redovisas förslagen närmare under respektive rubrik.

## 15.2 Efterlevandepensioner

**Utredningens förslag:** Reglerna för änkepension, garantipension till omställningspension och beräkning av inkomstgrundad efterlevandepension ska knytas till riktåldern för pension från och med 2019. Änkepension och garantipension till omställningspension ska kunna beviljas längst till och med månaden före den efterlevande uppnår riktåldern för pension. Beräkningen av inkomstgrundad efterlevandepension ska grundas på riktåldern för pension.

En ny bestämmelse ska införas, 84 kap. 7 a § SFB, för änkor som är födda 1954 och senare. För en änka som är född 1954 eller senare ska änkepensionen för år räknat enligt 6 § 2 SFB motsvara för tid före den månad då änkan uppnår riktåldern för pension, 90 procent av det prisbasbelopp som gällde för dödsfallsåret.

*(Bestämmelserna 77 kap. 18 §, 81 kap. 4 och 7 §§, 82 kap. 1, 4, 6, 7, 8, 14, 16, 20 och 21 §§, 84 kap. 7 a § SFB)*

**Utredningens bedömning:** För änkor födda fram till 1953 anser utredningen att reglerna bör vara oförändrade eftersom denna åldersgrupp inte kommer att beröras av de nya reglerna. Det gäller bl.a. underlaget för änkepension för änkor födda 1944 eller tidigare som är bl.a. beroende av om den avlidne vid tidpunkten för dödsfallet hade fyllt 65 år (84 kap. 3 § SFB). Särskilda beräkningsregler gäller även för änkor födda 1930–1953 som tar ut inkomstgrundad ålderspension vid en senare tidpunkt än från och med den månad då hon fyllt 65 år (84 kap. 14 § SFB).

Särskilda beräkningsregler gäller också fortfarande för änkor som är födda 1945 fram till 1953 eftersom änkepension då för år motsvarar, för tid före den månad då änkan fyllde 65 år, 90 procent av det prisbasbelopp som gällde för dödsfallet (84 kap. 6 § 2 SFB). Enligt utredningen har även dessa regler en stark koppling till tidigare ATP-regler gäller endast övergångsvis. Reglerna bör därför inte ändras.

Det finns inte heller behov av att ändra reglerna för underlaget för efterlevandepension efter avlidna som är födda 1937 eller tidigare, eftersom det föreslås att riktåldern ska börja gälla fr.o.m. år 2019.

#### *Utredningens skäl för förslag och bedömning*

Efterlevandepension fungerar som ett omställningsstöd inom socialförsäkringssystemet till de familjer där en försörjare avlider. I nuläget lämnas följande förmåner längst till och med månaden före den då den efterlevande fyller 65 år:

- Omställningspension
- Garantipension till omställningspension
- Änkepension i form av 90-procentstillägg

(77 kap. 18 § SFB)

Reglerna för beräkning av änkepension innehåller i dag flera bestämmelser som är beroende av åldern 65.

Reglerna för beräkning av garantipension till omställningspension innehåller också flera bestämmelser som baserar sig på att den avlidne skulle ha fyllt 64 år. Enligt utredningen bör dessa regler knytas till riktåldern för pension.

Enligt 81 kap. 4 § SFB ska som försäkringstid tillgodoräknas även tid fr.o.m. det år då dödsfallet inträffade till och med det år då den avlidne skulle ha fyllt 64 år (framtida försäkringstid). Även bestämmelserna i 81 kap. 7 § SFB är beroende av åldern 64. Reglerna utgör ett kompletterande stöd för efterlevande och det är rimligt att utsträcka den tid som tillgodoräknas till och med det år då den avlidne skulle ha uppnått riktålder för pension.

Även reglerna för beräkning av inkomstgrundad efterlevandepension innehåller flera bestämmelser som baserar sig på 65 år som en faktor (82 kap. 1 § SFB).

Pensionsbehållningen efter avlidna som var födda 1938 eller senare beräknas olika beroende av om dödsfallet inträffade före eller efter 65 års ålder (81 kap. 4 SFB). Om dödsfallet inträffat efter det år den avlidne fyllde 65 år ska den avlidnes faktiska pensionsbehållning användas vid beräkning av efterlevandepension (82 kap.

20 § SFB). Den faktiska pensionsbehållningen ska räknas om med inkomstindexet före ändring till ingången av det år den avlidne fyllde 65 år (82 kap. 21 § SFB). Därefter ska pensionsbehållningen följsamhetsindexeras. Utredningen föreslår att även dessa nämnda regler anpassas vad gäller sättet att beräkna och anknyts till att den avlidne har uppnått riktåldern för pension.

Utredningen föreslår vidare att en ny bestämmelse bör införas, 84 kap. 7 a § SFB, för änkor som är födda 1954 och senare. För en änka som är född 1954 eller senare ska änkepensionen för år räknat enligt 6 § 2 SFB motsvara för tid före den månad då änkan uppnår riktåldern för pension, 90 procent av det prisbasbelopp som gällde för dödsfallsåret.

För änkor födda fram till 1954 anser utredningen att reglerna bör vara oförändrade eftersom denna åldersgrupp inte kommer att beröras av de nya reglerna. Utredningen föreslår att riktåldern ska börja gälla fr.o.m. år 2019. Det är inte rimligt att reglerna ska gälla för dessa personer.

Det gäller bl.a. underlaget för änkepension för änkor födda 1944 eller tidigare som är bl.a. beroende av om den avlidne vid tidpunkten för dödsfallet hade fyllt 65 år (84 kap. 3 § SFB). Särskilda beräkningsregler gäller även för änkor födda 1930–1953 som tar ut inkomstgrundad ålderspension vid en senare tidpunkt än från och med den månad då hon fyllt 65 år (84 kap. 14 § SFB).

Det finns inte heller behov av att ändra reglerna för underlaget för efterlevandepension efter avlidna som är födda 1937 eller tidigare

### 15.3 Sjukpenning

**Utredningens förslag:** Rätten till sjukpenning i särskilda fall ska knytas till riktåldern för pension och kunna lämnas längst till och med månaden före den när försäkrade uppnår riktålder för pension.

Den särskilda regeln gällande sjukpenning efter 180 dagar med sjukpenning efter ingången av den månad när den försäkrade fyllde 65 år ska anpassas så att regeln i stället avser den som uppnått riktåldern för pension.

Sjukpenning ska vidare kunna beviljas försäkrad under 180 dagar för tid efter ingången av den månad då den försäkrade fyllt 71 år.

(Bestämmelserna 27 kap. 36 och 37 §§ samt 28 a kap. 7 § SFB)

### *Gällande regler*

Sjukpenning i särskilda fall betalas enligt nuvarande regler ut som längst till och med månaden före den försäkrade fyller 65 år (28 a kap. 7 § SFB). Dessutom gäller särskilda regler för sjukpenning som betalas ut efter 65 års ålder. När en försäkrad som fyllt 65 år fått sjukpenning i 180 dagar efter ingången av den månad då han eller hon fyllde 65 år, får Försäkringskassan besluta att sjukpenning inte längre ska betalas ut (27 kap. 36 § SFB).

För tid efter ingången av den månad då den försäkrade fyllt 70 år får sjukpenning betalas ut för högst 180 dagar (27 kap. 37 § SFB).

### *Utredningens skäl för förslag*

Enligt utredningens mening bör åldersgränsen för sjukpenning i särskilda fall i 28 a kap. 7 § SFB knytas till riktåldern så att rätten till sjukpenning ska kunna lämnas längst till och med månadens före den när den försäkrade uppnår riktålder för pension. När det gäller sjukpenning för tid efter att den försäkrade uppnått riktåldern gör utredningen följande bedömning.

Utredningens utgångspunkt är att allt fler personer efter hand önskar arbeta vid allt högre ålder och skjuta upp uttaget av ålderspension. När nuvarande åldersgränser i pensionssystemet höjs finns det, enligt utredningens mening, starka skäl för att anpassa närliggande system och låta dessa följa med. Det bör alltså fortsättningsvis vara möjligt för försäkrade att få sjukpenning under en senare del av arbetslivet. I likhet med vad som gäller i dag bör försäkrad som fortsätter att förvärvsarbeta längre upp i åldrarna ha rätt till sjukpenning. Sjukpenningperioderna bör dock inte utformas alltför generöst. Det skulle kunna leda till ökade sjukskrivningskostnader eftersom enskilda kan tänkas skjuta fram uttaget av ålderspension och försöker få sjukpenning i stället. Utredningen har övervägt om det skulle vara möjligt att utöka antalet sjukskrivningsdagar vid varje sjukskrivningstillfälle, men inte ansett att det är en framkomlig väg. Om man skulle utöka antalet sjukskrivningsdagar utöver dessa dagar (dvs. 180 dagar) innebär det att personer som passerat



riktåldern skulle behöva provas mot sådant förvärvsarbete som normal förekommer på arbetsmarknaden eller annat lämpligt arbete som är tillgängligt för honom eller henne (se 27 kap. 48 § SFB). Utredningen anser inte att försäkrade som uppnått riktåldern för pension ska behöva flytta för att få ett nytt arbete. Då de allra flesta vanliga sjukdomar även varar en kortare tid får det också anses rimligt med en begränsning av antalet dagar.

Utredningen har valt att behålla nuvarande system. Försäkrade som uppnått riktåldern för pension ska även försättningsvis kunna beviljas rätt till sjukpenning under 180 dagar. Vidare ska Försäkringskassan i likhet med gällande regler efter 180 dagar få besluta att sjukpenning inte längre ska lämnas den försäkrade.

I syfte att stärka rätten till sjukpenning för försäkrade som väljer att fortsätta att arbeta lite längre upp i åldrarna efter det att anställningsskyddet upphört bör sjukpenning få lämnas under 180 dagar för tid efter ingången av den månad då den försäkrade fyllt 71 år.

## 15.4 SGI-skyddet

**Utredningens förslag:** Åldersgränsen för SGI-skyddet ska knytas till riktåldern så att skyddet omfattar tiden före det att den försäkrade uppnår riktåldern för pension. SGI-skyddet för försäkrade som uppnått riktåldern ska fastställas på grundval av inkomst från förvärvsarbete.

*(Bestämmelserna 26 kap. 17, 18, 22 a och 25 §§ SFB)*

**Utredningens bedömning:** Frågan om utvidgat SGI-skydd efter uppnådd riktålder bör utredas av Parlamentariska socialförsäkringsutredningen.

*(26 kap. 13 § SFB och förordningen (2000:1418))*

I 26 kap. SFB finns bestämmelser om skydd för sjukpenninggrundande inkomst (SGI-skydd). Enligt 26 kap. 13 § SFB gäller SGI-skydd under tid då den försäkrade deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program och har aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning eller är arbetslös.

Enligt 1 § förordning(2000:1418) om tillämpning av vissa skyddsbestämmelser för sjukpenninggrundande inkomst ska skyddsbestämmelserna om sjukpenninggrundande inkomst i 26 kap. 13 § SFB tillämpas för en försäkrad som har en sjukpenninggrundande inkomst av anställning eller av annat förvärvsarbete och som före ingången av den månad han eller hon fyller 65 år

1. är helt eller delvis arbetslös,
2. på grund av hälsoskäl inte kan återgå i arbete hos sin arbetsgivare, eller
3. på grund av hälsoskäl inte kan återgå i arbete i den egna verksamheten.

Bestämmelserna gäller endast när den försäkrade är beredd att anta erbjudet arbete i en omfattning som svarar mot den fastställda sjukpenninggrundande inkomsten samt aktivt söker sådant arbete och är anmäld som arbetssökande hos den offentliga arbetsförmedlingen, eller söker arbete på det sätt som Försäkringskassan föreskriver. Bestämmelsen innebär att en arbetslös försäkrad har rätt att ha kvar SGI endast till och med månaden före den månad han eller hon fyller 65 år.

Enligt 26 kap. 17 § SFB gäller SGI-skydd när den försäkrade inte förvärvsarbetar av någon anledning som ger rätt till vissa angivna ersättningar som sjukpenning och rehabiliteringsersättning, m.m. Vidare gäller enligt 26 kap. 18 § SGI-skyddet även vid kortare avbrott i förvärvsarbete. Enligt bestämmelserna gäller SGI-skyddet endast för tid före 65 års ålder. Av förarbetena till SFB (prop. 2008/09:200 s. 445) framgår att nämnda bestämmelser avsåg att motsvara bestämmelserna i 3 § första stycket Riksförsäkringsverkets föreskrifter (RFFS 1998:12) om sjukpenninggrundande inkomst). SGI-skyddet enligt nämnda föreskrifter gällde för försäkrad som inte fyllt 65 år. Fr.o.m. den 1 januari 2011 har Riksförsäkringsverkets föreskrifter om sjukpenninggrundande inkomst ändrat lydelse (RFFS 1998:12) Enligt 4 § i gällande föreskrifter fastställs sjukpenninggrundande inkomst för förvärvsarbetande försäkrad som fyllt 65 år endast på grundval av inkomsten från detta arbete. På samma sätt fastställs den sjukpenninggrundande inkomsten för en försäkrad som fyllt 65 år och som inte förvärvsarbetar, om han kan styrka att han skulle ha förvärvsarbete, om inte anledning som sägs i 26 kap. 17 § socialförsäkringsbalken hade förelegat.

Enligt 26 kap. 22 a § SFB gäller att vid utgången av en period då en försäkrad helt eller delvis har fått sjukersättning eller aktivitetsersättning ska SGI:n motsvara den SGI som den försäkrade skulle ha haft omedelbart före en eller flera sådana perioder. Detta gäller dock endast för tid före 65 års ålder. Vidare gäller enligt 26 kap. 25 § SFB att om en försäkrad får tjänstepension i form av ålderspension eller därmed likställd pension före utgången av den månad han eller hon fyller 65 år ska SGI fastställas endast om den försäkrade har förvärvsarbete som beräknas pågå under minst sex månader i följd.

#### *Utredningens skäl för förslag och bedömning*

Enligt utredningens mening bör åldersgränsen för SGI-skyddet i 26 kap. 17 och 18 §§ SFB knytas till riktåldern för pension. I likhet med vad som gäller i dag ska SGI-skyddet för försäkrade som uppnått pensionsåldern också fastställas på grundval av inkomsten från arbete. Enligt utredningens mening är det rimligt att även åldersreglerna i 26 kap. 22 a § och 25 § SFB knyts till riktåldern för pension.

Utredningen anser att den som arbetar har rätt till en SGI, oavsett ålder, men att möjligheterna att få behålla en SGI när man inte arbetar bör vara begränsade när man uppnått riktåldern för pension. I dag får den som fyllt 65 år behålla sin SGI vid sjukdom om personen kan visa att han eller hon skulle ha arbetat om inte sjukdomen kommit emellan (4 § RFFS 1998:12).

Det kan dock ifrågasättas om det är rimligt att en försäkrad som uppnått riktåldern för pension och som står till arbetsmarknadens förfogande och som inte kan styrka att hon eller han skulle ha förvärvsarbetat av anledning som sägs i 26 kap. 17 § socialförsäkringsbalken saknar SGI-skydd. Längre fram i betänkandet bedömer utredningen att det bör göras möjligt för försäkrade att få en fortsatt begränsad rätt till arbetslöshetsersättning (se kapitel 16) under en senare del av arbetslivet. En sådan mer begränsad rätt finns redan vad gäller sjukpenning. Som utredningen anger i avsnitten om sjukpenning och arbetslöshetsersättning bör förmåner som beviljas efter pensionsinträdet inte utformas alltför generöst. Enligt utredningen kan ett alltför generöst system leda till ökade kostnader inom dessa områden då enskilda kan tänkas skjuta fram uttaget av ålderspension och försöker få sjukpenning eller arbetslöshetsers-

sättning istället. Frågan om rätt till fortsatt SGI-skydd efter riktålderns inträde är komplex.

Frågan om fortsatt rätt till arbetslöshetsersättning efter riktålderns inträde anser utredningen bör utredas av Parlamentariska socialförsäkringsutredningen. Pensionsåldersutredningen anser det lämpligt att denna utredning även utreder frågan om SGI för personer som inte förvärvsarbetar efter riktålderns inträde, men står till arbetsmarknadens förfogande. Pensionsålderutredningen lämnar därför inte några förslag i den delen.

## 15.5 Sjukersättning

**Utredningens förslag:** Sjukersättning ska kunna betalas ut längst till och med månaden före den månad den försäkrade uppnår riktåldern för pension i 2 kap. SFB. Detsamma ska gälla vid beräkning av bostadstillägg för dessa personer.

Även beräkningen av faktisk och framtida försäkringstid ska knytas till riktåldern för pension i 2 kap. SFB. Detsamma ska gälla vid beräkning av bostadstillägg för dessa personer.

(Bestämmelserna 33 kap. 16, 35 kap. 4, 12, 13 och 15 §§ samt 102 kap. 18 § SFB)

### *Utredningens skäl för förslag*

I nuläget betalas sjukersättning ut till en försäkrade till och med den månad han eller hon fyller 65 år (33 kap. 16 § SFB).

Sjukersättning i form av garantiersättning är till viss del grundad på tillgodoräknad försäkringstid – faktisk och framtida försäkringstid. För rätt till garantiersättning fordras minst tre års tillgodoräknad försäkringstid och för oavkortad ersättning fordras i nuläget minst 40 års försäkringstid inklusive framtida försäkringstid till och med det år han eller hon fyller 64 år (35 kap. 3 § och 4 § SFB). Är tiden kortare reduceras garantiersättningen med 1/40 för varje år som fattas (35 kap. 20 § SFB). Följande regler anknyter till 64 år.

Om den faktiska försäkringstiden utgör minst fyra femtedelar av tiden från och med det år då den försäkrade fyllde 16 år till och med året före försäkringsfallet räknas hela tiden därefter till och

med det år då den försäkrade fyller 64 år som framtida försäkringstid (35 kap. 12 § SFB). Om den faktiska försäkringstiden motsvarar mindre än fyra femtedelar av tiden från och med det år då den försäkrade fyllde 16 år till och med året före försäkringsfallet gäller däremot följande. Som framtida försäkringstid räknas i så fall en så stor andel av tiden från och med året för försäkringsfallet, till och med det år då den försäkrade fyller 64 år, som motsvarar kvoten mellan den faktiska försäkringstiden och fyra femtedelar av tiden från och med det år då den försäkrade fyllde 16 år till och med året före försäkringsfallet (35 kap. 13 § FB). För en försäkrad som är svensk medborgare ska som försäkringstid räknas tiden från och med det år då han eller hon fyllde 16 år till och med det år då han eller hon fyller 64 år. Hänsyn tas dock inte till tid då den försäkrade efter fyllda 16 år inte har uppfyllt förutsättningarna för tillgodoräkning av försäkringstid (35 kap. 15 § SFB).

Enligt utredningens mening behöver åldersgränsen för sjukersättning knytas till reglerna om riktåldern för pension.

I likhet med vad gäller för övriga förmåner ska detta gälla beslut som avser sjukerättning för tid från och med den 1 januari 2019. Även beräkningen av faktisk och framtida försäkringstid bör på samma sätt anpassas till den riktåldern för pension. Detsamma bör gälla vid beräkningen av bostadstillägg för dessa personer (102 kap. 18 § SFB). För förmåner i form av sjukersättning som avser tid före 2019 kommer dock äldre föreskrifter fortfarande gälla. Man kan ifrågasätta om inte förslaget strider mot utredningens strävan att så långt som möjligt komma ifrån pensionsnormen 65 år. Det kan anses otillfredsställande att ha kvar en ordning som godtar åldersfaktorn 65. Det skulle dock, enligt utredningens kalkyler, bli mycket kostsamt om samtliga utgående sjukersättningar förlängdes ett år när riktåldern höjs. Utredningen anser sig inte kunna lämna ett förslag som leder till kraftigt ökade kostnader för statsbudgeten samtidigt som effekterna på inkomsterna till den offentliga sektorn är osäkra. Det har dessutom visat sig svårt att konstruera en övergångslösning som inte skulle uppfattas godtycklig eller upplevas som orättvis.

## 15.6 Äldreförsörjningsstöd

**Utredningens förslag.** Äldreförsörjningsstöd ska lämnas tidigast från och med den månad då den försäkrade uppnår riktåldern för pension.

*(Bestämmelsen 74 kap. 7 § SFB)*

### *Utredningens skäl för förslag*

Äldreförsörjningsstödet garanterar att enskild som har låg pension eller ingen pension alls ändå får en skälig levnadsnivå. Det krävs att den enskilde tar ut de pensionsförmåner som han eller hon har rätt till och ändå inte når upp till en skälig levnadsnivå. Äldreförsörjningsstöd kan lämnas tidigast från och med den månad då den försäkrade fyller 65 år (74 kap. 7 § SFB).

Enligt utredningen är det lämpligt att även rätten till äldreförsörjningsstöd knyts till riktåldern för pension. Äldreförsörjningsstödet har en stark koppling till pensionssystemet och verkar som en utfyllnad för enskilda som har låg pension eller ingen pension alls. Äldreförsörjningsstöd bör därför lämnas tidigast från och med den månad då den försäkrade uppnår riktålder för pension.

## 15.7 Rehabiliteringsersättning

**Utredningens förslag:** Rehabiliteringsersättning ska kunna lämnas längst till och med månaden före den när den försäkrade uppnår riktåldern för pension.

*(Bestämmelsen 31 kap. 4 § SFB)*

### *Utredningens skäl för förslag*

Begreppet rehabilitering är ett samlingsbegrepp för alla åtgärder av medicinsk, psykologisk, social och arbetslivsinriktad art som hjälper sjuka och skadade att återvinna bästa möjliga funktionsförmåga och förutsättningar för ett normalt liv. Med arbetslivsinriktad

rehabilitering avses stöd och åtgärder som behövs för att den enskilde ska återfå eller behålla sin arbetsförmåga, t.ex. arbetsträning eller utbildning för återgång till det tidigare arbetet eller för att få ett annat lämpligt arbete. Rehabilitering av arbetstagare som är sjukskrivna förutsätter ofta både medicinska och arbetslivsinriktade åtgärder. Olika aktörer ansvarar för olika delar av rehabiliteringsprocessen. Försäkringskassan samordnar och utövar tillsyn över de insatser som behövs för rehabiliteringsverksamheten. I Försäkringskassans ansvar ingår även att upprätta en rehabiliteringsplan, om den försäkrade behöver en åtgärd för vilken rehabiliteringsersättning kan utgå.

Rehabiliteringsersättningen består av två delar. Rehabiliteringspenning som den försäkrade får när han eller hon deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering och särskilt bidrag som ska täcka vissa kostnader som uppstår i samband med rehabiliteringen. Rehabiliteringspenningen är lika stor som den försäkrades sjukpenning och kan beviljas som hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedel.

Försäkringskassan kan fatta beslut om att rehabiliteringsersättning ska utgå till den enskilde under rehabiliteringen. Rehabiliteringsersättning lämnas längst till och med månaden före den när den försäkrade fyller 65 år (31 kap. 4 § SFB).

Enligt utredningen bör även rätten till rehabiliteringsersättning i likhet med vad som ska gälla för övriga förmåner i SFB knytas till riktåldern för pension. Rehabiliteringsersättning föreslås därför kunna beviljas längst till och med den månad före den när försäkrade uppnår riktåldern för pension.

## 15.8 Arbetsskadelivränta

**Utredningens förslag:** Arbetsskadelivränta som beviljas från och med 2019, ska kunna beviljas längst till och med månaden före den då den försäkrade uppnår riktåldern för pension. Om skadan inträffat den månad som den försäkrade uppnår riktåldern för pension eller senare och en sjukpenningsgrundande inkomst kan fastställas för den försäkrade ska livränta längst kunna utges till och med den månad före den då den försäkrade fyller 69 år.

För arbetsskadelivränta som har beslutats för tid före 2019 föreslår utredningen att äldre föreskrifter fortfarande ska gälla.

(Bestämmelserna 41 kap. 5 och 6 §§ SFB)

**Utredningens bedömning:** Reglerna om den utsträckta rätten till livränta bör följa LAS-ålderns utveckling.

#### *Utredningens skäl för förslag*

Arbetsskadelivränta betalas längst till och med månaden före den då den försäkrade fyller 65 år (41 kap. 5 § SFB).

Om skadan inträffat den månad som den försäkrade fyller 65 år eller senare och en sjukpenningsgrundande inkomst kan fastställas för den försäkrade lämnas livränta längst till och med den månad före den då den försäkrade fyller 67 år (41 kap. 5 och 6 §§ SFB). Enligt utredningens mening bör arbetsskadelivränta som beviljas från och med 2019 anknytas till riktåldern. Livränta ska då få utges längst till och med månaden före den då den försäkrade uppnår riktåldern för pension.

Den tid under vilken livränta längst kan betalas ut efter att den försäkrade uppnått pensionsålder följer reglerna om rätt att kvarstå i anställning till utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år (32 a § lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS). I kapitel 14 föreslår utredningen att rätten att kvarstå i anställning enligt 32 a § LAS höjs från 67 till 69 år. Utredningen anser att möjligheten att stanna kvar i arbete efter riktålderns inträde även framledes ska kombineras med en försäkring som täcker eventuella inkomstförluster som förorsakas av arbetsskada. Utredningen föreslår därför att den utsträckta rätten till livränta som nybeviljas från och med 2019 ska anpassas till den föreslagna LAS-åldern. Det innebär att en person som arbetar efter att hon eller han uppnått riktåldern för pension men inte 69 år och är försäkrad för sjukpenning samt till följd av arbetsskada från och med 2019 får sin arbetsförmåga bestående nedsatt ska kunna ha rätt till livränta enligt bestämmelserna i SFB.

I det nämnda kapitlet bedömer utredningen vidare att åldersgränsen i 32 a § LAS bör följa utvecklingen av riktåldern för pension så att den enskilde alltid ska ha möjlighet att stanna kvar i arbete ytterligare några år efter att hon eller han uppnått riktåldern. Reglerna om den utsträckta rätten till livränta bör följa LAS-ålderns utveckling.



Utredningen anser att äldre regler bör gälla för livränta som har beslutats före 2019. Anledningen till detta är att förmånen bör följa reglerna för sjukersättning och BTP. Utredningen föreslår att sjukersättning och BTP som har beslutats för tid före 2019 ska tillämpa äldre föreskrifter. Enligt utredningens kalkyler blir det mycket kostsamt om samtliga utgående sjukersättningar förlängdes ett år när riktåldern höjs. Utredningen anser sig inte kunna lämna ett förslag som leder till kraftigt ökade kostnader för statsbudgeten samtidigt som effekterna på inkomsterna till den offentliga sektorn är osäkra. Det har dessutom visat sig svårt att konstruera en övergångslösning som inte skulle uppfattas godtycklig eller upplevas som orättvis.

## 15.9 Förmåner till personer med viss funktionsnedsättning

### *Utgångspunkter*

Att kunna delta i arbetslivet, och få sin försörjning genom eget arbete har stor betydelse för människors delaktighet och självbestämmande. Regeringen har uttryckt att målet är att funktionshindrade personer ska ha samma möjligheter som icke funktionshindrade att delta i arbetslivet (proposition 1999/2000:79 Från patient till medborgare – en nationell handlingsplan för handikappolitiken, s. 118–119). På arbetslivets område innebär det dels att människor med funktionshinder ska ha samma tillgång till generella åtgärder som andra, dels att de omfattas av särskilda stöd och insatser riktade direkt till funktionshindrade.

Ytterst handlar det om att tillförsäkra personer med omfattande och varaktiga stödbehov insatser som de behöver för sitt dagliga liv och som kräver ett stabilt och långsiktigt ansvarstagande från samhällets sida. Förmåner kan även möjliggöra förvärvsarbete för personer med relativt svåra funktionsnedsättningar.

Förmåner till personer med viss funktionsnedsättning beviljas i dag endast i begränsad omfattning eller inte alls till personer som har fyllt 65 år, bidrag till arbetshjälpmedel undantaget. Det är tydligt att 65 års åldern har betraktats som en normal pensionsålder i utformningen av flera förmåner för funktionshindrade. Någon anpassning till att pensionsåldern efter hand har blivit rörlig har inte genomförts. Utredningens uppdrag är att på olika sätt ändra

pensioneringsnormen och föreslå ett system som främjar arbete för äldre. Det finns enligt utredningens mening starka skäl för att så långt möjligt modernisera utformningen av förmånerna. En person som har ett förflyttningshandikapp kan inte på samma villkor som andra delta i samhällslivet när ersättningen eller stödet för att kunna fortsätta förvärvsarbete inte längre är tillgängligt. Att inte kunna delta på samma villkor som andra i samhällslivet utgör i sig en diskrimineringsgrund. Som framgick i det föregående kan en åtskillnad dock tillåtas om grunden härför är objektiv och godtagbar och den står i proportion till sitt ändamål. En del åldersgränser kan dock anses omotiverade, särskilt vad gäller de regler som kringgärdar handikappförmåner. Åldersgränserna är troligen en rest från den tid pensionsåldern var mer bestämd. Förmåner till personer med viss funktionsnedsättning är generellt relaterade till den informella pensionsåldern. Åldersgränserna verkar ha satts främst av samhällsekonomiska skäl. Eftersom utredningens uppdrag är att stärka drivkrafterna för arbete framstår det som omotiverat att fortsätta att använda flera av dessa åldersgränser. Utredningen förespråkar en större flexibilitet i reglerna som styr tidpunkten för pensionering så att det blir enklare för människor att förlänga arbetslivet. Om fler ska kunna arbeta längre är det rimligt att åldersgränserna så långt möjligt utsträcks även inom detta område. Detta anser utredningen motiverat även på grund av rättviseskäl.

### 15.9.1 Assistansersättning

**Utredningens bedömning:** Enligt utredningens mening har åldersgränsen beträffande assistansersättning inte någon klar koppling till uppnådd pensionsålder. Snarare kan denna åldersgräns relaterats till samhällsekonomiska behov. Riksdagen har nyligen beslutat om vissa åtgärder inom assistansersättningen. Ett nytt lagförslag träder i kraft den 1 juli 2013. Till följd av förslagen kommer Försäkringskassan att ges ökade resurser för att förstärka kontroll och uppföljning av beslut om assistansersättning och Inspektionen för socialförsäkringen att ges i uppdrag att följa upp och utvärdera åtgärderna. Utredningen anser det angeläget att man först följer effekterna av förstärkningarna och uppdragen innan några ytterligare åtgärder vidtas. Utredningen lämnar därför inte några förslag inom området.

*Gällande regler m.m.*

En försäkrad som tillhör något av grupperna som anges i det följande och behöver hjälp mer än 20 timmar per vecka med de grundläggande behoven som att tvätta och klä dig, äta mat, kommunicera utåt och förflytta sig har rätt till assistansersättning.

Personer som kan få assistansersättning:

- Personer med utvecklingsstörning, autism eller autismliknande tillstånd.
- Personer med betydande och bestående begåvningsmässiga funktionsnedsättningar efter en hjärnskada i vuxen ålder som orsakats av yttre våld eller kroppslig sjukdom.
- Personer med andra varaktiga fysiska eller psykiska funktionsnedsättningar, som uppenbart inte beror på ett normalt åldrande.

För rätt till assistansersättning krävs vidare att funktionsnedsättningen är stor och orsakar betydande svårigheter i det dagliga livet.

Den som fyllt 65 år kan endast få assistansersättning om hon eller han haft ersättningen tidigare eller om ansökan har lämnats till Försäkringskassan senast dagen före 65-årsdagen och därefter beviljats ersättning. Antalet timmar får inte utökas när personen fyllt 65 år (51 kap. 8 § SFB).

Enligt förarbetena till den numera upphävda lagen (1993:389) om assistansersättning är syftet att åstadkomma villkor som är likvärdiga med andra människors i motsvarande åldrar (prop. 1992/93:159, bet. 1992/93:SoU19, s. 64–65). Med personlig assistans kan den enskilde också ges goda möjligheter till självbestämmande och inflytande över sin egen livssituation och t.ex. kunna välja vem som skall ge hjälp till honom eller henne. När den aktuella lagstiftningen infördes angavs det att det inte var möjligt att bygga upp ett system som innebär att rätten till personlig assistans och assistansersättning skulle gälla oavsett den enskildes ålder. Rätten till personlig assistans begränsades därför till personer som inte uppnått allmän pensionsålder, 65 år. För personer över 65 år lämnas därför stöd i form av andra stödinsatser av kommunen, t.ex. hjälp i hemmet enligt socialtjänstlagen (1980:620), SoL, eller ledsagning enligt LSS. Det kan ofta vara lämpligt att kommunen fortsätter att ge insatser enligt SoL i former som liknar personlig assistans.

*Statistik*

Under år 2010 beviljades totalt 16 895 personer assistansersättning. Personer som fick assistansersättning under år 2010 var mellan 0–81 år. De vanligaste åldrarna för personer med assistansersättning är åldrarna runt 20 år och 65 år. Sedan år 2001 får personer som beviljats assistansersättning behålla denna även efter att de fyllt 65 år. År 2010 uppgick antalet personer med assistansersättning 65 år och äldre till 2 549 personer. Det är flest personer i åldrarna före 65 år samt barn före skolåldern som beviljas assistansersättning.

*Utredningen skäl för bedömning*

Personer med funktionsnedsättningar ska genom de sociala skyddsnäten garanteras en rimlig levnadsnivå och välfärdspolitiken ska minska klyftorna gentemot andra grupper i samhället. Insatsen eller ersättningen är i dag främst ett stöd för att funktionshindrade ska kunna leva ett aktivt liv oberoende av sitt funktionshinder. Insatserna är därför inriktade på barn, ungdomar och vuxna personer i yrkesverksam ålder. Även personer som uppnått den allmänna pensionsåldern och där funktionshindret inte beror på normalt åldrande inkluderas i personkretsen., dock inte vad gäller insatser som personlig assistans.

Nuvarande åldersgräns inom assistansersättningen har satts i syfte att hindra att insatsen eller ersättningen redan från början fungera främst som ett komplement till samhällets hälso- och sjukvård och äldreomsorg. Om åldrandeprocessen i sig medför ett sådant behov, anses stödet lämnas genom den reguljära äldreomsorgen, även om det också föreligger ett omfattande funktionshinder som inte beror på normalt åldrande.

Enligt utredningens mening har den angivna åldersgränsen inte någon klar koppling till uppnådd pensionsålder utan mer till relateras till samhällsekonomiska behov. Det kan nämnas att riksdagen för 2013 beslutade om vissa åtgärder inom assistansersättningen. Ett nytt lagförslag träder i kraft den 1 juli 2013. Till följd av förslagen kommer Försäkringskassan att ges ökade resurser för att förstärka kontroll och uppföljning av beslut om assistansersättning och Inspektionen för socialförsäkringen att ges i uppdrag att följa upp och utvärdera åtgärderna. Utredningen anser att det är angeläget att följa effekterna av de nya reglerna och de åtgärder i övrigt

som föreslås innan några ytterligare åtgärder övervägs. Utredningen föreslår därför inte några förändringar inom området.

### 15.9.2 Bidrag till arbetshjälpmedel

**Utredningens bedömning:** Bidrag till arbetshjälpmedel bör kunna betalas ut till längst till och med månaden före den då den försäkrade fyller 69 år.  
(Förordningen (1991:1046)) om bidrag till arbetshjälpmedel)

#### *Utredningens skäl för bedömning*

Enligt 2 § förordningen (1991:1046)) om bidrag till arbetshjälpmedel får bidrag lämnas till arbetsgivaren eller den försäkrade och får avse kostnaden för

1. att köpa eller, om det är ekonomiskt mera förmånligt, att hyra sådana arbetshjälpmedel eller anordningar på arbetsplatsen som behövs för att den försäkrade skall kunna utföra sitt arbete,
2. expertundersökningar i ärenden om sådana anpassningsåtgärder som avses i 1, och
3. att reparera arbetshjälpmedlet.

Bidraget kan i dagsläget betalas ut till och med månaden före den då den försäkrade fyller 67 år (7§).

Reglerna får anses följa 67-årsgränsen för anställningsskydd i 32 a § LAS. I kapitel 14 föreslår utredningen att åldersgränsen för anställningsskydd höjs från 67 till 69 år. Bidraget för arbetshjälpmedel bör därför få utges längst till och med den månad före den då den försäkrade fyller 69 år.

### 15.9.3 Bilstöd

**Utredningens bedömning:** En arbetsgrupp inom Regeringskansliet kartlägger och ser över bilstödet för att bedöma om detta stöder ett ökat deltagande i arbetslivet och övriga samhällslivet. Pensionsåldersutredningen lämnar därför inte några förslag som gäller denna förmån.

Pensionsåldersutredningens uppfattning är dock att reglerna om bilstöd i möjligaste mån anpassas till riktåldern för pension. Vidare bör övervägas att bevilja bilstöd även efter uppnådd riktålder för att så långt möjligt främja fortsatt förvärvsarbete.

### *Utredningens skäl för bedömning*

Bilstödet består av fyra olika bidrag:

- köpa bil – grundbidrag och anskaffningsbidrag
- ändra en bil – anpassningsbidrag
- ta körkort – bidrag till körkortsutbildning

För att kunna få bilstöd krävs att individen har en bestående funktionsnedsättning eller har ett barn med bestående funktionsnedsättning samt tillhör någon av bilstödets fem bidragsgrupper. En funktionsnedsättning räknas som bestående om det är troligt att det finns kvar i minst nio år framåt.

### **Grupp 1**

Den försäkrade behöver bil för att försörja sig, är under 65 år och beroende av bil för att kunna arbeta, kunna studera eller genomgå rehabilitering med aktivitetsstöd eller rehabiliteringsersättning (52 kap. 10 § SFB). Arbetet, utbildningen eller rehabiliteringen ska beräknas pågå i minst sex månader. Studierna ska vara arbetslivsinriktade. Det kan innebära såväl praktisk utbildning med direkt koppling till arbetet, eller förberedande teoretisk utbildning på gymnasium eller högskola.

## Grupp 2

Försäkrade med sjuk- och aktivitetsersättning som är under 65 år och tidigare har beviljats bilstöd enligt grupp 1 (52 kap. 10 § SFB).

## Grupp 3

Försäkrade som är mellan 18 och 49 år och ska köra bilen själv (52 kap. 10 § SFB).

## Grupp 4

Försäkrade som har barn under 18 år. Det krävs dessutom att den försäkrade bor ihop med barnet, behöver bil för att kunna ta dig fram med barnet och ska köra bilen själv. Det finns inte någon åldersgräns för grupp 4.

## Grupp 5

Den försäkrade har barn med funktionsnedsättning och dessutom bor ihop med barnet, behöver bil för att förflytta sig tillsammans med barnet och ska köra bilen själv.

Under 2012 har en arbetsgrupp inom Regeringskansliet tillsatts för att göra en översyn av regler och tillämpning av bl.a. förmånen bilstöd till personer med funktionsnedsättning (dnr S1202/9134/SF). Bland annat ska frågan om hur nuvarande regelverk för åldersgränser påverkar förutsättningarna att delta i arbetslivet även efter 65 år uppmärksammas. Funktionsstöden upplevs av både medborgare och ansvariga myndigheter som omoderna och rättsosäkra och arbetsgruppen ska göra en genomgripande översyn. Arbetsgruppens arbete ska slutredovisas senast den 31 oktober 2014.

Eftersom arbetsgruppen har att kartlägga och se över bl.a. bilstödet för att bedöma om detta stöder ett ökat deltagande i arbetslivet lämnar Pensionsåldersutredningen inte några förslag som gäller denna förmån.

Pensionsåldersutredningen anser dock att reglerna för bilstöd så långt möjligt bör anpassas till den föreslagna riktåldern för pension. Det innebär att bilstöd bör kunna beviljas försäkrade som förvärvs-

arbetar fram till dess han eller hon uppnår riktåldern. Vidare kan övervägas om inte bilstöd ska kunna beviljas försäkrade även efter uppnådd riktålder under förutsättning att detta främjar fortsatt förvärvsarbete. Som Pensionsåldersutredningen anger inledningsvis så kan åldersregler som motiverats av budgetskäl ses som en form av diskriminering. Om drivkrafterna för arbete ska stärkas framstår det som omotiverat att fortsätta att använda flera av dessa åldersgränser. Utredningen förespråkar en större flexibilitet i reglerna som styr tidpunkten för pensionering så att det blir enklare för människor att förlänga arbetslivet. Om fler ska kunna arbeta längre är det rimligt att åldersgränserna så långt möjligt utsträcks även inom detta område, inte minst på grund av rättviseskäl.

#### 15.9.4 Handikappersättning

**Utredningens bedömning:** En arbetsgrupp inom Regeringskansliet gör en översyn av regler och tillämpning av förmånen handikappersättning. Bland annat ska frågan om hur nuvarande regelverk för åldersgränser påverkar förutsättningarna att delta i arbetslivet även efter 65 år uppmärksammas. Pensionsåldersutredningen lämnar därför inte några förslag som gäller denna förmån.

Pensionsåldersutredningen anser dock att handikappersättningen i likhet med andra socialförsäkringsförmåner bör anpassas till riktåldern för pension. Ändringar bör genomföras så att handikappersättning kan beviljas försäkrad som innan han eller hon uppnår riktålder för pension har fått sin funktionsförmåga nedsatt avsevärd tid och i viss omfattning.

##### *Utredningens skäl för bedömning*

En försäkrad som är sjuk eller har funktionsnedsättning kan få handikappersättning från och med juli månad det år den försäkrade fyller 19 år (då rätten till vårdbidrag upphör). För rätt till handikappersättning krävs att den försäkrade på grund av sin sjukdom eller funktionsnedsättning behöver hjälp i sin dagliga livsföring eller hjälp för att arbeta eller studera. Handikappersättning kan också beviljas som kostnadsersättning.



Gravt hörsel- eller synskadade personer får alltid handikappersättning. Handikappersättningen sänks dock om den försäkrade uppbär hel ålderspension, hel sjukersättning eller hel aktivitetsersättning.

Rätt till handikappersättning har en försäkrad som innan han eller hon fyller 65 år har fått sin funktionsförmåga nedsatt avsevärd tid och i viss i lagen angiven omfattning (50 kap. 4 § SFB). Den försäkrade får behålla handikappersättningen efter det att han eller hon fyllt 65 år om han eller hon fortfarande behöver stöd och kan även få stödet höjt.

Som nämnts i det föregående har en arbetsgrupp tillsatts inom Regeringskansliet för att göra en samlad översyn av regler och tillämpning av flera handikappförmåner, även handikappersättning (dnr S2012/9134/SF). Bland annat ska frågan om hur nuvarande regelverk för åldersgränser påverkar förutsättningarna att delta i arbetslivet även efter 65 år uppmärksammas.

Pensionsålderstredningen lämnar därför inte några förslag som gäller denna förmån. Utredningen vill dock peka på att det kan vara rimligt att anpassa rätten till handikappersättning till riktåldern för pension eftersom denna förmånen har stark koppling till övriga socialförsäkringsförmåner. Efter uppnådd riktålder kan dock åldersreglerna anses väl anpassade till äldre som önskar fortsätta att arbeta. Den försäkrade får ju behålla handikappersättningen efter det att han eller hon uppnått riktåldern, om han eller hon fortfarande behöver stöd och kan även få stödet höjt.

## 15.10 Pensionsmyndighetens utredningsskyldighet

**Utredningens bedömning:** Pensionsmyndigheten har föreslagit att myndighetens utredningsskyldighet enligt 56 kap. 8 § SFB ska upphävas i sin helhet. Frågan bereds inom Regeringskansliet. Utredningen avstår därför från att pröva om bestämmelserna behöver ändras.

### *Utredningens skäl för bedömning*

I prop.1997/98:151 s. 454 ff. föreslogs ett "automatiskt" beviljande av pension vid 70 års ålder, dock med utgångspunkt från en ansö-

kan, om inte den sökande själv önskade vänta ytterligare med uttaget. En utredningsskyldighet för myndigheten föreslogs därför i propositionen, som skulle gälla gentemot person som inte tre månader före 70-årsdagen ansökt om allmän ålderspension. Utredningsskyldigheten innebar vidare att det krävdes mer av myndigheten än att skicka ut ansökningsblanketter för att utdelningsskyldigheten skulle anses uppfylld. Det kunde krävas större personalinsatser och t.ex. personliga besök. Den utredningsskyldighet som föreslogs avsåg situationen där den enskilde inte ansökt om inkomst-, tilläggs- eller garantipension tre månader före den månad då han eller hon skulle fylla 70 år. Utredningsskyldigheten gällde således inte premiepensionen i det fall en person redan hade inkomst-, tilläggs- eller garantipension.

Av propositionen framgick vidare att vad avser personer som före 65-årsdagen uppburit förtidspension eller särskild efterlevandepension skulle utredningsskyldigheten initieras inte vid 70 års ålder utan redan vid 65 års ålder, dvs. när rätten till förtidspension eller efterlevandepension upphörde.

Pensionsmyndigheten har i en skrivelse till regeringen under 2012 föreslagit att regleringen i 56 kap. 8 § SFB ska upphävas i sin helhet, dvs. både punkt 1 som avser utredningsskyldighet vid 70 års ålder för i Sverige bosatt person som inte ansökt om inkomst-, tilläggs- eller garantipension och punkt 2 som avser utredningsskyldighet vid 65 års ålder för personer som före den tidpunkten haft sjukersättning och inte ansökt om ålderspensionsförmåner som anges under punkt 1. Frågan bereds för närvarande inom Regeringskansliet.

Eftersom frågan bereds inom Regeringskansliet avstår Pensionsåldersutredningen från att pröva om bestämmelserna behöver ändras.

## 16 Anpassning av åldersreglerna i andra pensionsrelaterade system

Enligt uppdraget ska utredningen föreslå alternativa strategier för en långsiktig lösning av hur och när de pensionsrelaterade åldersgränserna bör höjas. En del i det arbetet är att ta fram förslag till följdändringar av hur åldersgränserna i skattesystemet, arbetsmarknadspolitiken och andra angränsande system bör hanteras. Uppdraget innefattar däremot inte att behandla eller lämna förslag på skatteområdet när det gäller arbetsgivares pensionskostnader och pensionssparande.

I det följande redovisas några närliggande områden där den informella pensionsåldern 65 har kommit att prägla lagstiftningen och där det kan finnas anledning att överväga att anpassa reglerna till följd av att riktåldern för pension införs.

### 16.1 Arbetslöshetsförsäkringen

**Utredningens bedömning:** Åldersreglerna i arbetslöshetsförsäkringen bör anpassas till den föreslagna riktåldern för pension.

**Utredningens bedömning:** Med tanke på att Parlamentariska socialförsäkringsutredningen ser över de allmänna försäkringarna vid sjukdom och arbetslöshet har Pensionsåldersutredningen bedömt att det inte är lämpligt att göra någon mer utförligt bedömning av den utsträckta rätten till arbetslöshetsersättning. Parlamentariska socialförsäkringsutredningen har även i uppdrag att utreda frågan om pensionens påverkan på arbetslöshetsersättningen. Pensionsåldersutredningen behandlar därför inte heller dessa frågor närmare.

Pensionsåldersutredningens principiella inställning är dock att det bör finnas en begränsad ersättningsperiod som främjar arbete längre upp i åldrarna och att det också bör göras möjligt för äldre arbetssökanden som uppbär en del garantipension att undanta pensionen vid beräkning av ersättningen på motsvarande sätt som enskilda som uppbär tjänstepension.

### *Arbetslöshetsförsäkringen*

Arbetslöshetsförsäkringen avser i första hand bestämmelser i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring, förkortad ALF, jämte förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring. Försäkringen handhas av arbetslöshetskassor. Bestämmelser om arbetslöshetskassor finns i lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor, förkortad LAK, och i förordningen (1997:836) om arbetslöshetskassor. Såväl lagen om arbetslöshetsförsäkring som lagen om arbetslöshetskassor innehåller uttryckliga åldersgränser.

Arbetslöshetsersättning betalas ut till sökande som uppfyller vissa villkor som fastställts i ALF. Arbetslöshetsförsäkringen består av en grundförsäkring och en inkomstbortfallsförsäkring. Enligt 22 § fjärde stycket AFL upphör rätten till dagpenning vid månads-skiftet före den månad då den arbetslöse fyller 65 år.

När lagen om arbetslöshetsförsäkring infördes 1974 fastställdes en övre åldersgräns, 67 år, för rätt till ersättning. I propositionen (1973:56, s. 195) anfördes bl.a. följande.

Enligt min mening bör av principiella, administrativa och ekonomiska skäl ålderspensionärerna inte tillhöra arbetslöshetsförsäkringen när deras försörjning är tillfredsställande ordnad genom olika former av pension. Tillkomsten av tilläggs pensioneringen inom den allmänna försäkringen har medfört att pensionsförmånerna förbättrats i sådan omfattning att det numera inte finns någon anledning att ha kvar möjligheten att få ersättning från två socialförsäkringsgrenar samtidigt. Därtill kommer att arbetsförmedlingen endast i undantagsfall lär ha möjlighet att erbjuda pensionärer lämpliga arbeten. Någon verklig prövning av om de i försäkringens mening står till arbetsmarknadens förfogande kan därför sällan göras. Detta gäller framför allt personer som har uppnått 67 års ålder.

I samband med att den allmänna pensionsåldern sänktes till 65 år den 1 juli 1976 sänktes även den övre åldersgränsen för rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkring till 65 år (prop. 1975:97).

Sänkningen motiverades inte särskilt av regeringen men i redovisade remissuttalanden underströks med hänvisning till uttalandena i propositionen 1973:56, att ålderspensionärerna inte borde tillhöra arbetslöshetsförsäkringen när deras försörjning var tillfredsställande ordnad genom olika former av pension.

Medlemskap i arbetslöshetskassor regleras i lagen om arbetslöshetskassor. För rätt till medlemskap finns inte någon nedre åldersgräns men däremot en övre. En person som fyllt 64 år har inte rätt att bli medlem i en arbetslöshetskassa (34 § LAK). Åldersgränsen är en följd av att den inkomstrelaterade ersättningen, för vilken medlemskap i en arbetslöshetskassa är ett krav, förutsätter ett medlemskap i en arbetslöshetskassa under minst tolv månader. Medlemskapet upphör den dag medlemmen fyller 65 år (36 § LAK). Det finns även en nedre åldersgräns för att få arbetslöshetsersättning enligt grundförsäkringen, vilket är tidigast den dag som den arbetslöse fyller 20 år. När den övre åldersgränsen för rätt till arbetslöshetsersättning lag reglerades 1973 fastställdes även åldersgränser beträffande medlemskap i en arbetslöshetskassa. Från rätt att bli medlem undantogs bl.a. den som fyllt 66 år och från rätten att kvarstå som medlem den som fyllt 67 år. Den ovan nämnda pensionsreformen 1976, varigenom bl.a. rätten till arbetslöshetsersättning upphörde för den som fyllt 65 år, innebar att åldersgränserna för rätt till medlemskap och för medlemskapets upphörande sänktes i konsekvens därmed till 64 respektive 65 år.

#### *Utredningens skäl för bedömning*

En medlem i en arbetslöshetskassa har rätt att söka arbetslöshetsersättning till och med månaden före den han eller hon fyller 65 år. Den månad medlemmen fyller 65 år ses han eller hon som ålderspensionär och den månaden upphör medlemskap automatiskt utan uppsägning. Om en medlem börjar ta ut sin pension i förtid, kan medlemmen ändå fortsätta att vara medlem fram till dess att han eller hon fyller 65 år om han eller hon inte själv begär att lämna arbetslöshetskassan. Vidare upphör rätten till dagpenning vid månadsskiftet före den månad då den arbetslöse fyller 65 år.

Den parlamentariska socialförsäkringsutredningen har i sitt delbetänkande "I gränslandet Social trygghet vid gränsarbete i Norden" (SOU 2011:74) övervägt om 64-årsgränsen för att bli medlem i en arbetslöshetskassa bör tas bort, vilket kommittén ansåg på sikt

ansåg önskvärt. Men med hänsyn till kommitténs fortsatta arbete samt till att pensionsåldern och följdändringar i socialförsäkrings-systemet för närvarande utreds av Pensionsåldersutredningen, ansåg dock kommittén att en åldersgräns tills vidare borde finnas kvar i 34 § LAK. För att möjliggöra för de vars rätt till arbetslöshetsförmåner bedöms enligt förordning 883/2004 och som har fyllt 64 år att erhålla inkomstrelaterad ersättning enligt arbetslöshetsförsäkringen, ansåg kommittén dock att det fanns anledning att höja åldersgränsen i 34 § LAK till 64 år och 11 månader. Dessa personer går då inte på grund av ålder miste om den inkomstrelaterade ersättningen. Rätten till dagpenning upphör enligt 22 § ALF vid månadsskiftet före den månad då den arbetslöse fyller 65 år. Denna fråga bereds för närvarande inom Regeringskansliet.

Enligt Pensionsåldersutredningens mening förutsätter ett längre arbetsliv att enskilda som fortsätter att arbeta efter uppnådd pensionsålder får ett rimligt försäkringsskydd. Utredningens utgångspunkt är att allt fler personer efterhand kommer att arbeta i allt högre ålder och skjuta upp uttaget av ålderspension. När nuvarande åldersgränser i pensionssystemet höjs finns det, enligt utredningens mening, starka skäl för att anpassa närliggande system och låta dessa följa med. Om enskilda personer fortsätter att arbeta längre bör det också finnas rätt till ersättning vid arbetslöshet. Det finns goda skäl för att låta åldersgränser för arbetslöshetsersättning och medlemskap följa utvecklingen av medellivslängden. Utredningen bedömer därför att åldersgränserna i arbetslöshetsförsäkringen bör anpassas och följa till den föreslagna riktåldern från och med 2019.

#### *Särskilt om arbetslöshetsersättning efter uppnådd riktålder för pension*

Med tanke på att Parlamentariska socialförsäkringsutredningen ser över de allmänna försäkringarna vid sjukdom och arbetslöshet har Pensionsåldersutredningen bedömt att det inte är lämpligt att göra någon mer utförligt bedömning av den utsträckta rätten till arbetslöshetsersättning. Det får anses mer adekvat att frågan behandlas av Parlamentariska socialförsäkringsutredningen som har att behandla den framtida arbetslöshetsförsäkring. Pensionsåldersutredningen vill dock framhålla följande.

När det gäller arbetslöshet förefaller synen vara att personer 65 år och äldre arbetar frivilligt, inte för att försörja sig. Den som inte får ett arbete kan ta ut sin pension, varför de inte behöver ett

ekonomiskt skydd mot arbetslöshet. Samtidigt har den anställda rätt att kvarstå i anställning till 67 år. Men detta ses mer som en möjlighet, inte något tvång. Även inom arbetslöshetsförsäkringen är det tydligt att 65 år betraktas som en normal pensionsålder. I kapitel 14 föreslår utredningen att LAS-åldern höjs och att anställda ska få rätt att kvarstå i arbete till 69 år. Utredningen anser därför att det kan finnas goda skäl att utsträcka rätten till arbetslöshetsersättning så att den i vart fall följer LAS-åldern.

Enligt Pensionsåldersutredningens mening finns det anledning att överväga att utsträcka rätten till arbetslöshetsersättning för att fler personer ska kunna arbeta längre upp i åldrarna. Utredningen har övervägt om ersättningsrätten och medlemskapet skulle kunna utsträckas ytterligare något eller några år. En sådan lösning skulle vara förutsägbar och enkel att ta till sig för den enskilde. En sådan lösning skulle också vara enklare och administrativt billigare. Enligt utredningen finns det också skäl som talar mot en alltför generös lösning. Om ersättning medges under längre tid kan det finnas anledning att anta att enskilda skjuter fram uttaget av ålderspension och försöker få arbetslöshetsersättning i stället. I syfte att undvika att alltför många utnyttjar arbetslöshetsersättning på ett felaktigt sätt skulle antalet ersättningsdagar kunna begränsas. Enligt utredningens mening skulle antalet dagar kunna begränsas till förslagsvis några månader eller 60 dagar.

#### *Särskilt om pensionens påverkan på arbetslöshetsersättningen*

Arbetslöshetskassornas samorganisation, SO, har i en skrivelse till regeringen den 11 juli 2012 begärt att reglerna som samordnar arbetslöshetsförsäkringen med pension ska ändras. SO anser att avdraget i arbetslöshetsersättningen ska upphöra om pensionsuttaget återkallas. Till följd härav har den tidigare nämnda parlamentariska socialförsäkringsutredningen i uppdrag att bl.a. utreda hur nuvarande regler om arbetslöshetsersättning vid uttag av pension ska förnyas och förtydligas (Dir. 2012:90). Utredningen ska redovisa sitt uppdrag senast den 31 januari 2015.

Eftersom det ankommer på Parlamentariska socialförsäkringsutredningen att utreda pensionernas påverkan på arbetslöshetsersättningen gör Pensionsåldersutredningen inte någon närmare analys eller bedömning av denna fråga. Utredningen vill ändå peka på följande.

Det finns särskilda problem som drabbar enskilda som önskar fortsätta att arbeta längre upp i åldrarna och som är arbetslösa. Den utformning lagstiftaren har gett reglerna medför att även små pensionsutbetalningar resulterar i en lägre arbetslöshetsersättning. Pensionen kan också sänka arbetslöshetsersättningen även om någon pension ännu inte betalats ut. Avdrag ska även ske när den enskilde har tillerkänts pension men sedan väljer att stoppa fortsatt utbetalning eller återkallat tillerkänd pension. Det senare framgår av rättsfallet RÅ 2010 ref. 82. Enligt Pensionsåldersutredningen är det nödvändigt att fler kan arbeta längre upp i åldrarna. I en del fall kanske den enskilde väljer att samtidigt ta ut någon del av sin pension. Att samordning sker på sätt som beskrivs ovan ger felaktiga signaler till dem som vill och kan fortsätta att arbeta längre upp i åldrarna. Utredningens inställning är att det inte finns anledning till samordning, åtminstone inte i dessa situationer. Utredningen vill också peka på att det även kan finnas anledning att undersöka om garantipension skulle kunna undantas vid beräkning av arbetslöshetsersättning på motsvarande sätt som gäller för tjänstepensionen i syfte att underlätta för låginkomsttagare som vill och kan arbeta längre upp i åldrarna. Det rör sig om att få en högre ersättningsnivå än 65 procent vid uttag av ålderspension, jämför 27 § ALF och 5 § förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring. Inte heller här bör reglerna dock utformas alltför generöst då det kan öppna upp för spekulation.

## 16.2 Ekonomiskt bistånd

**Utredningens bedömning:** Det bör övervägas att höja åldersregeln när det gäller ekonomiskt bistånd.

I socialtjänstlagen saknas åldersrelaterade regler. I Socialstyrelsens handbok "Ekonomiskt bistånd Stöd för rättstillämpning och handläggning av ärenden i den kommunala socialtjänsten" anges riktlinjerna för biståndsbedömningar i socialtjänsten. Det framgår att en person som fyllt 61 år inte ska behöva utnyttja möjligheten att göra förtida uttag på sin ålderspension före 65 års när rätten till ekonomiskt bistånd bedöms. Detta är ytterligare ett uttryck för att 65 år anses vara den normala pensionsåldern i Sverige.



Det finns enligt utredningens mening skäl att överväga att anpassa tillämpningen av ekonomiskt bistånd så att tillämpningen överensstämmer med vad som föreslås gälla fr.o.m. år 2019. Tillämpningen av ekonomiskt bistånd bör anpassas till riktåldern så att personer inte tvingas göra förtida uttag av sin pension innan de uppnår riktålder för pension. Garantipensionen ger inte heller någon utfyllnad om den inkomstrelaterade pensionen är låg på grund av uttag före den fastställda garantipensionsåldern. Annars skulle berörda individer riskera att under resten av sitt liv befinna sig i en situation med mycket knappa ekonomiska resurser och i vissa fall i behov av kompletterande ekonomiskt bistånd. Även reglerna om äldreförsörjningsstöd föreslås knytas till riktåldern för pension.

## 16.3 Fastighetsavgift, inkomstskatt och sociala avgifter

### 16.3.1 Kommunal fastighetsavgift

**Utredningens bedömning:** Det finns anledning att överväga att anpassa bestämmelsen om skattereduktion för kommunal fastighetskatt till de föreslagna reglerna om riktåldern för pension.

Enligt 3 § lagen (2008:826) om skattereduktion för kommunal fastighetsavgift tillgodoräknas skattereduktion en fysisk person som under hela året före taxeringsåret varit ägare av en reduktionsfastighet för vilken han eller hon är avgiftsskyldig enligt lagen (2007:1398) om kommunal fastighetsavgift och som

1. fyllt 65 år vid ingången av året före taxeringsåret,
2. under året före taxeringsåret har fått sjuk- eller aktivitetsersättning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, eller
3. under året före taxeringsåret har fått ersättning enligt lagstiftning om social trygghet i en annan stat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, om ersättningen betalas ut enligt grunder som är jämförbara med vad som gäller för sjuk- eller aktivitetsersättning.

I förarbetena till lagen om skattereduktion anges bl.a. att det inte finns något entydigt pensionärsbegrepp i lagstiftningen (prop. 2007/08:156 En begränsad fastighetsavgift för pensionärer m.m., s. 20). Vidare används orden ”personer som vid årets ingång har fyllt 65 år” för att skilja ut äldre personer (2 kap. 27 § och 3 kap. 15 §) i socialavgiftslagen (2000:980) och orden ”dem som vid beskattningsårets ingång fyllt 65 år” för att skilja ut de äldre personer som kan få ett högre s.k. jobbskatteavdrag (65 kap. 9 c §) i inkomstskattelagen (1999:1229). Regeringen ansåg det därför rimligt att använda denna typ av definition för att definiera gruppen pensionärer i den nu aktuella regeln om begränsad fastighetsavgift.

Att åldersfaktorn 65 accepteras som pensionsålder är tydligt. Enligt utredningens mening finns det anledning att överväga om inte bestämmelsen om skattereduktion för kommunal fastighetskatt bör anpassas till de föreslagna reglerna om riktåldern för pension.

### 16.3.2 Inkomstskatter

**Utredningens bedömning:** Nya studier pekar på förhöjda jobbskatteavdrag för äldre bidrar till ökad sysselsättningen, vilket talar mot att ändra åldersgränsen för skattelättnader. Tills vidare bör man därför vänta med att genomföra några ändringar inom detta område.

Enligt 3 § lagen (1991:687) om särskild löneskatt på pensionskostnader är skatten för pensionärer reducerad. Även enligt dessa bestämmelser anses den som fyllt 65 vara pensionär. Skattesystemet uppmuntrar förvärvsdeltagandet i högre åldrar genom det ökade jobbskatteavdraget och lägre egenavgifter vid enskild näringsverksamhet. Utredningens analyser i delbetänkandet visar att de ekonomiska incitamenten att arbeta längre är betydande. Skattelättnaderna gäller för arbetstagare som har fyllt 66 år vid skatteårets ingång.

Syftet med utredningens förslag om riktålder är att ändra den gällande pensioneringsnormen på 65 år. Riktåldern höjs med hänsyn till medellivslängdens utveckling. Det kan tyckas rimligt att åldersgränsen för skattelättnader ändras samtidigt som pensioneringsnormen ändras och allt flera arbetar längre.

Nya studier pekar dock på förhöjda jobbskatteavdrag och sänkta arbetsgivaravgifter för äldre bidrar till ökad sysselsättningen, vilket talar mot att ändra åldersgränsen för skattelättnader. I analysen jämförs arbetsmarknadsutfall mellan personer som fyllde 65 år strax före eller strax efter årsskiftet då reformen infördes 2007. Resultaten tyder på att de riktade skattelättnaderna ökade sysselsättningen under året närmast efter 65-årsdagen med 1,5 procentenheter bland äldre som hade en beskattningsbar arbetsinkomst åtminstone något av åren tre till fem år tidigare. Sysselsättningsökningen inte var dock stor nog för att kompensera för de minskade skatteintäkterna.

Förändrade ekonomiska incitament tar tid för verka. Studier av effekterna kan påverkas av förhållandena i ekonomin under mätperioden, som t.ex. arbetslöshetsnivån. Det kan enligt utredningen inte uteslutas att effekterna kommer att öka efterhand.

Utredningen har övervägt om ett utökat jobbskatteavdrag även borde gälla personer över den lägsta åldern för uttag av ålderspension. En modell skulle vara att avdraget fasas in stegvis och når full effekt för personer som fyllt 66 år. Fördelen skulle vara att det ekonomiska utbytet av fortsatt arbete blir betydligt högre.

Utredningen anser dock att vägande skäl talar emot en utvidgning av personkretsen som kan få utökat jobbskatteavdrag. De ekonomiska incitamenten är redan betydande vid fortsatt arbete. En sådan konstruktion blir tekniskt invecklad och svår att förstå för äldre. Kostnaderna är höga och kan inte väntas kompenseras av ökade skatteintäkter som följer av en ökad förvärvsaktivitet.

Frågan är då om 66 år är en väl avvägd åldersgräns. Den gällande åldersgränsen är satt utifrån vad som kan anses som en normal pensionsålder på samma sätt som gäller för åldersgränser i flera andra lagstiftningar. Utredningen vill ersätta denna norm dels genom att införa en riktåldern för pension, dels genom att anpassa åldersgränserna i pensionssystemet och andra närliggande försäkringar till riktåldern. Det talar för att också åldersgränsen för utökat jobbskatteavdrag borde följa riktåldern.

Det finns dock vägande skäl för att göra ett undantag för denna åldersgräns. Utredningens samlade förslag till åtgärder för ett längre arbetsliv handlar i grunden om att bryta upp den cementerade normen att pensionera sig vid 65 års ålder, eller tidigare. Det ska bli mer normalt att arbeta längre och att kombinera arbete med pension. Utredningen bedömer att det tills vidare är angeläget att behålla de extra stimulanserna som ges med det förhöjda jobbskatteavdraget

även för denna åldersgrupp. Om man genom de föreslagna åtgärderna lyckas skjuta pensionsnormen uppåt så kan åldersgränsen längre fram justeras i takt med att riktåldern höjs.

Om nu föreslagna åtgärder inte får tillräckliga effekter på de äldres arbetsutbud bör ytterligare förstärkta incitament i skattesystemet prövas igen.

### 16.3.3 Sociala avgifter

**Utredningens bedömning:** Det bör övervägas att höja åldersgränsen för sociala avgifter i takt med att riktåldern höjs.

Enligt 2 kap. 27 § socialavgiftslagen (2000:980) betalar arbetsgivaren endast ålderspensionsavgift på ersättning till personer som vid årets ingång fyllt 65 år.

För att stimulera efterfrågan på personer som är äldre än 66 år sänktes socialavgifter för dessa 2007. För dem som är äldre än 65 år betalas endast ålderspensionsavgiften om 10,21 procent. För dem som är 75 år och äldre betalar arbetsgivaren inga sociala avgifter eller särskild löneskatt.

Utredningen har övervägt om det behövs en nedsättning av socialavgiften även för åldersgrupperna strax under 66 år. Utvärderingar av Långtidsutredningen och IFAU indikerar att nedsättningen av socialavgiften för personer över 65 år har ökat sannolikheten för arbete. Mycket talar dock för att sysselsättningsökningen inte är stor nog för att kompensera de minskade skatteintäkterna.

Forskningssammanställningar pekar i allmänhet på att riktade sänkningar av socialavgifter trots stora kostnader sällan bidrar mer än marginellt till ökad sysselsättning, oavsett om de riktas till speciella regioner eller grupper.

Utredningens kostnadskalkyler visar dessutom inkomsterna till staten av ett längre arbetsliv begränsas kraftigt av nedsättningen av sociala avgifter för personer som har fyllt 66 år.

Utredningen anser därför att höjda eller vidgade nedsättningar av socialavgifterna för äldre inte är en effektiv väg att förlänga arbetslivet för äldre. Utredningen anser att 66-årsgränsen för nedsatt socialavgift bör höjas i takt med att riktåldern höjs.

## 16.4 Arbetsmarknadspolitiska program

**Utredningens bedömning:** Enligt utredningens mening bör övervägas att anpassa bestämmelserna för de arbetsmarknadspolitiska programmen och tillämpningen till utredningens förslag om riktåldern för pension.

Grunden för arbetsmarknadspolitiken är en väl fungerande förmedling av arbetssökande till lediga platser samt att arbetsgivare av arbetsförmedlingen anvisas lämpliga arbetssökande. För den arbetssökande finns i dag inga åldersgränser. Även äldre sökande – 65 år och äldre – kan således ta del av arbetsförmedlingens service i denna del.

En arbetslös kan erbjudas stöd av olika slag för att åter komma i arbete eller för att komma in på arbetsmarknaden. Det kan vara deltagande i olika arbetsmarknadspolitiska program vilka syftar till att stärka den enskildes möjligheter att få eller behålla ett arbete. Vid deltagande i sådant program utgår aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning beroende på deltagarens ålder. Vissa åldersgränser finns beträffande hur länge en sökande kan anvisas till ett sådant program.

Enligt 2 § lagen (2010:197) om etableringsinsatser för vissa invandrare utges insatser endast tills personen fyllt 65 år. Vidare gäller enligt 1 § lagen (2010:538) om prestationsbaserad stimulansersättning inom utbildning i svenska för invandrare att ersättningen endast utges till dess personen fyllt 65 år. Enligt utredningens mening kan det finnas anledning att se över dessa bestämmelser och överväga om dessa bör anpassas till de föreslagna reglerna om riktålder för pension.

För flertalet av de arbetsmarknadspolitiska programmen finns det dock inte någon bestämd övre åldersgräns. Bedömningen ska i stället göras utifrån såväl ett individuellt som ett övergripande arbetsmarknadspolitiskt perspektiv. I praktiken torde det i dag vara ovanligt att en person deltar i något arbetsmarknadspolitiskt program efter det att han eller hon har fyllt 65 år. Eftersom rätten att erhålla arbetslöshetsersättning upphör vid 65 års ålder, medan rätt till garantipension i stället inträder, kan det i normalfallet inte heller anses arbetsmarknadspolitiskt motiverat att anvisa den som fyllt 65 år till ett arbetsmarknadspolitiskt program. Enligt utredningens

mening kan det finnas anledning att se över bedömningarna och överväga att anpassa dessa till riktåldern för pension.

### 16.5 Några ytterligare pensionsrelaterade åldersgränser

Enligt 8 kap. 7 § lagen (1994:1065) om ekonomiska villkor för riksdagens ledamöter minskas pensionen med 0,5 procent för varje månad som återstår till den månad då han eller hon fyller 65 år om ålderspensionen börjar tas ut före den månad ledamoten fyller 65 år. Enligt andra stycket samma bestämmelse gäller att om uppehåll görs i utbetalningen före den månad ledamoten fyller 65 år ska ålderspensionen, när den åter utges, minskas med 0,5 procent för varje månad som den tidigare har tagits ut och som vid den fortsatta utbetalningen återstår till den månad då ledamoten fyller 65 år. Till den del ålderspensionen grundas på pensionsrätt för tid efter det tidigare uttaget ska minskningen inte avse det antal månader som ålderspensionen tidigare tagits ut.

Vidare anges i 4 § lagen (1980:578) om ordningsvakter att enskild endast får arbeta som ordningsvakt till 65 år.

Enligt utredningens mening kan det finnas anledning att se över de nämnda reglerna och överväga om dessa bör anpassas till föreslagna regel om riktålder för pension.

### 16.6 Behov av att anpassa fler regelsystem

**Utredningens bedömning:** Det kan finnas anledning att fortsätta att granska om åldersgränser i fler regelsystem behöver anpassas till medellivslängdens utveckling.

Den ökande medellivslängden och senare debut i arbetslivet samtidigt som de demografiska förändringar som Sverige står inför påvisar en än mer påtaglig ökning av andelen äldre under de närmaste decennierna. För att vara hållbart behöver den längre livslängden balanseras med ett längre arbetsliv. I dag övergår flertalet av personerna i ålderspension vid 65 års ålder eller tidigare. Det har således inte skett någon nämnvärd förändring i pensionsbeteendet. Syftet med de förslag som utredningen lämnar i detta betänkande

är att utträdesåldern framöver ska följa medellivslängdens utveckling så att de äldre får en tillräcklig pensionsnivå, att pensionssystemets stabilitet säkras och att försörjningsbördan utvecklas på ett uthålligt sätt. Situationen kräver således ett nytt förhållningssätt. Utgångspunkten är att det behövs en sammanhållen strategi för alla pensionsrelaterade åldersgränser och pensionsåldersrelaterade regler i flertalet system.

I enlighet med uppdragets syfte att förbättra förutsättningarna för att arbeta längre upp i åldrarna har utredningen granskat hur och när de pensionsrelaterade åldersgränserna bör höjas i ett flertal regelsystem. Till följd härav föreslår utredningen att flera pensionsrelaterade åldersgränser bör ändras i socialförsäkrings- och pensionssystemet samt i kringliggande system. Utredningen pekar även på behovet av att anpassa vissa åldersgränser i angränsande regelsystem. Utredningen har inte gjort någon fullständig inventering av pensionsåldersrelaterade regler i syfte att identifiera i vilka avseenden regelsystemen innehåller åldersgränser som bör höjas eller anpassas till medellivslängdens utveckling. Det kan därför finnas anledning att fortsätta det arbete som utredningen inlett och granska om åldersgränser i fler regelsystem behöver anpassas.

## 17 Avdrag vid pensionsavsättningar, 55-årsgränsen m.m.

### 17.1 Gällande regler m.m.

#### 17.1.1 Skatteregler för pensionsförsäkring

Arbetsgivarens kostnader för att säkerställa pension till de anställda är avdragsgilla under vissa förutsättningar som regleras i 28 kap. jämfört med 58 kap. inkomstskattelagen (1999:1229), förkortad IL. Skattemässigt finns det fyra olika sätt att trygga en pensionsutfästelse:

- överföring till pensionsstiftelse enligt tryggandelagen,
- avsättning enligt samma lag i balansräkning i förening med t.ex. kreditförsäkring,
- betalning av premie för pensionsförsäkring, (eller
- överföring till ett utländskt tjänstepensionsinstitut som likställs med en sådan pensionsstiftelse som avses i tryggandelagen.)

Avdragsrätten förutsätter att avsättningarna görs i någon av de angivna tryggandeformerna och att avsättningarna har ett pensioneringssyfte. För att säkerställa pensioneringssyftet finns det en rad kvalitativa och kvantitativa villkor i inkomstskattelagen som måste vara uppfyllda för att pensionsutfästelsen ska medföra avdragsrätt.

De kvantitativa reglerna finns i 28 kap, IL och de kvalitativa reglerna finns i 58 kap. IL.

De kvalitativa kraven anger vissa villkor för pensionsutfästelsen och de kvantitativa kraven innehåller beloppsramar för avdraget. En



arbetsgivares utgifter för att trygga pension genom någon av de angivna tryggandeformerna ska inte tas upp till beskattning hos arbetstagaren.

De kvalitativa villkoren finns i 58 kap. IL som handlar om bl.a. pensionsförsäkringar. Villkoren blir i praktiken tillämpliga för alla de skattemässigt godkända tryggandeformerna för arbetsgivarens pensionsutfästelser till anställda eftersom villkoren måste vara uppfyllda för att arbetsgivaren ska kunna dra av kostnaden för utfästelsen.

För att avdrag för tryggandekostnader för lämnad pensionsutfästelse över huvud taget ska komma i fråga krävs enligt 28 kap. 2 § IL att pensionsutfästelsen uppfyller de kvalitativa villkor som ställs på en pensionsförsäkring i 58 kap. IL. Även om utfästelsen inte tryggs genom en pensionsförsäkring måste således utfästelsen uppfylla de kvalitativa villkoren för sådana försäkringar. Detta innebär bl.a. att utfästelsen inte får avse annan förmån än ålders-, sjuk- eller efterlevandepension, att den avtalade pensionen måste betalas ut under ett visst antal år, att destinatärskretsen är begränsad, att ålderspension inte får betalas ut före 55 års ålder etc. Bestämmelsen i 28 kap. 2 § IL har liksom de kvalitativa reglerna i 58 kap. IL införts i syfte att skattemässigt endast gynna tryggande av rimliga pensioneringsbehov. Villkoren gäller för alla slags pensionsförsäkringar, alltså också privata pensionsförsäkringar.

Pensionsförsäkringar för skattskyldiga som helt saknar pensionsrätt i anställningen och enskilda näringsidkare ger ett avdragsutrymme som svarar mot företagets avdragsutrymme för en anställd.

Bland de kvalitativa villkoren finns en bestämmelse som anger att pension inte får betalas ut tidigare än vid 55 års ålder och att utbetalningarna måste ske under minst fem år (58 kap. 10 och 11 § IL). Villkoret om 55 år som lägsta ålder för utbetalning förklarar varför flera tjänstepensionsavtal också har 55 år som lägsta ålder för uttag av pension. I sammanhanget är det väsentligt att göra skillnad mellan å ena sidan försäkringsvillkor med en avtalad start för pensionsutbetalningarna som ligger tidigt och å andra sidan försäkringsvillkor med en normal avtalad start för pensionsutbetalningarna men med en rätt att lägga om avtalet så att utbetalningarna startar tidigt.

Utbetalningen får göras tidigare än vid 55 års ålder om den försäkrade enligt socialförsäkringsbaken har fått rätt till sjukersättning (58 kap. 10 § andra stycket IL). Om det i annat fall finns

särskilda skäl, får vidare Skatteverket medge att pensionen får börja betalas ut innan den försäkrade fyller 55 år, t.ex. vid varaktig sjukdom eller vid nedsatt arbetsförmåga.

### *Särskild löneskatt*

Arbetsgivarnas kostnader för tryggnad av tjänstepensioner leder inte till någon förmånsbeskattning för den anställde. Förmån av tjänstepension är med andra ord en skattefri förmån när den intjänas. Detta kräver att det är fråga om arbetsgivarens utgifter enligt 28 kap. 3 § IL (dvs. de "godkända" tryggnadsformerna). Eftersom socialavgifter endast tas ut på ersättningar och förmåner som är skattepliktiga enligt inkomstskattelagen, är förmånen också befriade från arbetsgivaravgifter och den grundar inte heller rätt till förmåner i socialförsäkringssystemet. Arbetsgivares kostnader för de anställdas pensioner beskattas i stället enligt lagen (1991:687) om särskild löneskatt på pensionskostnader med en särskild löneskatt på 24,26 procent. På ersättningar som ger rätt till förmåner i socialförsäkringssystemet utgår arbetsgivaravgifter och allmän löneavgift med sammanlagt 31,42 procent. Skillnaden mellan arbetsgivaravgifter och den särskilda löneskatten är således 7,16 procentenheter.

Särskild löneskatt debiteras arbetsgivare på ett underlag som bestäms vid den årliga taxeringen, normalt för det år då pensionen tryggs och senast vid utbetalning av pension. Om pensionskostnaden består i en avsättning i balansräkningen eller till pensionsstiftelse enligt tryggnadslagets regler och om kostnaden uppkommer vid köp av tjänstepensionsförsäkring, ska skatten betalas i samband med att kostnaden uppkommer. I övriga fall betalas skatten först vid pensionsutbetalningen. Underlaget för den särskilda löneskatten beräknas enligt ett schema med plus- och minusposter som utgår från bokföringen. Den särskilda löneskatten är avdragsgill vid inkomsttaxeringen. Särskild löneskatt betalas även av näringsidkare på eget pensionssparande i näringsverksamheten. Detta avdrag påverkar då också underlaget för näringsidkarens egenavgifter.

Privata pensionsförsäkringar och individuella pensions-sparanden, IPS, som dras av som allmänt avdrag oavsett om de tecknats av en skattskyldig som inte har pensionsrätt i sin

anställning eller enligt de generella reglerna för pensionssparavdrag – betalas med förvärvsinkomster som legat till grund för socialavgifter. Någon särskild löneskatt debiteras inte på sådant pensionssparande. Skillnaden mellan att pensionsspara i en IPS jämfört med traditionell- och fondförsäkring är att den enskilde själv förvaltar sina pensionspengar.

### 17.1.2 Begreppet pensionsförsäkring

Begreppet pensionsförsäkring definieras i inkomstskattelagen (1999:1229), IL. Begreppet används ofta i dagligt tal för försäkringar som ska trygga försörjningen vid ålderdomen, ålderspension. I den bemärkelsen är det fråga om en livsfallsförsäkring. Begreppet pensionsförsäkring är även ett samlingsbegrepp för försäkringsavtal som omfattar ålderspension och efterlevandepension. I dessa fall innefattar begreppet pensionsförsäkring, trots namnet, såväl livsfalls- som dödsfallmoment.

I skattelagstiftningen definieras tjänstepensionsförsäkring som en pensionsförsäkring som har samband med tjänst och som den försäkrades arbetsgivare åtagit sig att betala samtliga premier för. Med tjänstepensionsförsäkring avses enligt skatterätten även en pensionsförsäkring som – sedan en anställd avlidit – tecknats av en arbetsgivare till förmån för den anställdes efterlevande och som arbetsgivaren har åtagit sig att betala samtliga premier för (se 58 kap. 7 § IL). Skatterättsligt är en försäkring att anse som en pensionsförsäkring endast om den uppfyller vissa villkor (se 58 kap. 4, 6 och 8–16 b §§ IL). För pensionsförsäkringar gäller att avdrag medges vid premieinbetalning med vissa begränsningar, att avkastningsskatt tas ut med en lägre procentsats än för kapitalförsäkring och att inkomstbeskattning sker i samband med utbetalningen.

### 17.1.3 Avtals- och försäkringsavtalsregler

#### *Lagen om försäkringsavtal*

Lagen (2005:104) om försäkringsavtal, FAL, är en lag för stora delar av försäkringsavtalsrätten. FAL reglerar konsumentförsäkringar (t.ex. hemförsäkringar, villaförsäkringar, fordonsförsäkringar och reseförsäkringar), företagsförsäkringar och personförsäkringar

(livförsäkringar, sjukförsäkringar och olycksfallsförsäkringar). Den reglerar även gruppförsäkringar och kollektivavtalsgrundade försäkringar. Som huvudregel är FAL tvingande till försäkringsstagarens eller den försäkrades förmån.

FAL innehåller skydd för försäkringstagarna av pensionsförsäkringar i linje med vad som gäller för konsumentförsäkringarna. Om någon vägras en försäkring, kan han eller hon kunna få sin rätt prövad i domstol. Försäkringstagaren har också en lagstadgad rätt att – om försäkringens art inte hindrar det – återköpa en personförsäkring för att t.ex. få hela värdet i en försäkring överfört till en annan försäkring. Dessutom fordras även att rätt till överföring/flytt inte saknas enligt IL.

### *Generalklausulen i 36 § avtalslagen*

I 36 § lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, benämns avtalslagen, ges domstolarna en generell möjlighet att jämka avtalsvillkor som är oskäligen med hänsyn till avtalets innehåll, omständigheterna vid avtalets tillkomst, senare inträffade förhållanden och omständigheterna i övrigt. Ett villkor kan också lämnas utan avseende. Om villkoret har sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt ska gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas också i annat hänseende eller lämnas utan avseende i sin helhet. Bestämmelsens tillämpningsområde är detsamma som avtalslagens i övrigt och omfattar därför också avtal av finansiell art, däribland försäkringsavtal. Avtalslagen är tillämplig på såväl avtal mellan en konsument och en näringsidkare som på avtal mellan andra parter. Vid prövningen av om ett avtalsvillkor är oskäligt ska särskild hänsyn tas till behovet av skydd för den som i egenskap av konsument eller annars intar en underlägsen ställning i avtalsförhållandet.

### *Lagen om avtalsvillkor mellan näringsidkare*

Det finns också en lag enligt vilken Marknadsdomstolen kan förbjuda en näringsidkare att fortsätta att använda ett oskäligt avtalsvillkor mot en annan näringsidkare, lagen (1984:292) om avtalsvillkor mellan näringsidkare. Talan kan enligt den lagen föras

av en sammanslutning av näringsidkare eller en näringsidkare mot vilken villkoret har ställts upp.

#### **17.1.4 Arbetsrättsliga regler**

Enligt 3 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL, fastställs att eventuella specialbestämmelser i andra lagar eller författningar som reglerar samma frågor som de som regleras i MBL ska ha företräde. Vidare måste avtalsparterna i kollektivavtalet ta hänsyn till andra tvingande bestämmelser på de områden som avtalet reglerar.

Enligt 23 § MBL fastställs att med kollektivavtal avses skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. I bestämmelsen anges vidare att avtal anses skriftligt även när dess innehåll har upptagits i justerat protokoll eller när förslag till avtal och godkännande därav har upptagits i skilda skrifter. I kollektivavtalet anges att arbetsgivare och lokal facklig organisation samt förbundsparter kan avtala om en kompletterande avgift som överstiger den i avtalet angivna. Även en enskild arbetsgivare och arbetstagare har möjlighet att avtala om en sådan avvikelse.

#### **17.1.5 Kollektivavtalsgrundad tjänstepensionsförsäkring och annan tjänstepension**

Kollektivavtalad tjänstepensionsutfästelse kan vara premiebestämd (t.ex. ITP1) eller förmånsbestämd (t.ex. ITP2). Sådan utfästelse kan tryggas genom pensionsförsäkring i egen regi, på konto eller i en stiftelse. Vid sidan av kollektivavtalade tjänstepensionsutfästelser finns individuella tjänstepensionsutfästelser. Så kan vara fallet när kollektivavtal saknas eller för att lämna utfästelser vid sidan av kollektivavtalet. Individuella tjänstepensionsutfästelser kan vara tryggade men kan också vara otryggade.

När det gäller tjänstepensionsförsäkringar är arbetsgivaren i normalfallet försäkringstagare, medan den anställde är försäkrad. Så är det när det gäller kollektivavtalad försäkring (se 20 kap. FAL). I individuella tjänstepensionsförsäkringar kan även den försäkrade

vara försäkringstagare. Ett tjänstepensionsförsäkringsavtal omfattar tre parter; försäkringsföretaget, arbetsgivaren och den anställde.

Därutöver förhandlar kollektivavtalsparterna när det gäller kollektivavtalsgrundade tjänstepensioner om pensionsförmånens storlek och utformning. Utöver dessa parter förekommer, i de fall efterlevandepension utbetalas, förmånstagare.

En tjänstepension ägs av arbetsgivaren och disponeras av denne. Det finns dock regelmässigt ett oåterkalleligt förmånstagarförordnande som inskränker arbetsgivarens förfoganderätt mer eller mindre långtgående. Även här gäller förfoganderätten inom ramen för de inskränkningar som anges i IL och FAL.

Kollektivavtalet reglerar en hel del viktiga frågor för tjänstepensionen. Det finns dock ingen klar uppdelning mellan vad som avtalas i kollektivavtalet respektive försäkringsavtalet utan detta kan skilja sig åt mellan olika kollektivavtalsparter och avtalsområden. Arbetsmarknadens parter kan i kollektivavtalet exempelvis fastställa när utbetalning av tjänstepensionen kan påbörjas och under hur lång tid pensionen betalas ut. I kollektivavtalet anges tidigast möjliga utbetalningstillfälle och kortast möjliga utbetalningstid. Arbetstagaren har däremot möjlighet att både välja ett senare utbetalningstillfälle och en längre utbetalningstid. Att avtalsparterna inom ramen för den lagstiftning som reglerar området i stort sett disponerar fritt över kollektivavtalet och dess innehåll innebär att avtalsparterna genom ändringar av detta avtal direkt kan påverka anställningsavtalens utformning.

#### **17.1.6 Tjänstepensionsavtalen är förmånsbestämda eller premiebestämda**

En arbetsgivares utfästelse om tjänstepension kan vara antingen förmånsbestämd eller premiebestämd. Det finns även blandformer av dessa. Om det är en premiebestämd tjänstepension kommer kollektivavtalsparterna eller arbetsgivare och arbetstagare utanför kollektivavtal överens om att en viss procent av den anställdes lön årligen ska avsättas till arbetstagarens pension. Den framtida ersättningen bestäms av storleken på inbetalningarna och avkastningen på dessa. Om det är en förmånsbestämd tjänstepension så utlovas det i pensionsutfästelse att pensionen ska utgöra en viss procent av den pensionsgrundande lönen som den anställde har vid ett visst tillfälle. Det förekommer även andra lösningar vilka kan

ses som en mellanform, t.ex. alternativ ITP inom ramen för ITP2 (s.k. tiotaggarlösning) där en förmånsbestämd lösning omvandlas till en premiebestämd försäkring. I grunden finns det då ett avtal om förmånsbestämd pension, men i kollektivavtalet finns det inskrivet möjligheten att för vissa lönedelar omvandla den kostnad som arbetsgivaren har för den förmånsbestämda pensionen till en premiebestämd lösning (s.k. frilagd premie) eller göra annan liknande överenskommelse

## 17.2 Tidiga uttag av tjänstepension och privatpension

### *Tjänstepensioner*

Utredningen har med hjälp av uppgifter från databasen LISA undersökt hur många personer som uppbär tjänstepension i åldrarna 55–62 år. År 2010 hade cirka 42 200 personer i denna åldersgrupp någon ersättning från en tjänstepensionsförsäkring. Bland dessa finns både personer som enbart uppbär tjänstepension och de som kombinerade tjänstepension med arbetsinkomster och/eller med allmän ålderspension. Däremot ingår inte personer med ersättning från sjuk- eller arbetslöshetsförsäkring. Uppgifterna redovisas i tabell 17.1.

Frågan om de kvalitativa villkoren för att arbetsgivaren ska kunna göra avdrag för pensionsavsättningar berör endast anställda inom det privata näringslivet. Det framgår av tabellen att mer än hälften tillhörde något av de avtalsområden som reglerar tjänstepensionerna för privatanställda. Av dessa hade 22 900 haft anställning i ett privatägt företag. Cirka 2 500 personer hade haft anställning i ett statligt ägt företag och 700 inom något av de kommunalt ägda företagen. Kompletterande uppgifter från samma databas visar att gruppen till stor del bestod av tjänstemän.

Det framgår av tabellen att antalet med tjänstepension ökade med stigande ålder. Ökningen var särskilt stor från 61 år till 62 år.

**Tabell 17.1 Antalet personer med inkomster från tjänstepension i åldrarna 55–62 år 2010**

Med fördelning efter ålder och anställningssektor

Ålder	Statlig förvalt- ning	Statliga affärs- verk	Kommun och landsting	Aktiebolag och andra privat ägda företag	Statligt ägda företag	Kommun- ägda företag	Övrigt	Samtliga
55–59 år	700	0	1 900	6 600	200	100	1 200	10 700
60 år	400	0	600	3 200	500	100	600	5 400
61 år	1 200	100	1 400	5 100	800	200	1 300	10 100
62 år	2 100	100	2 500	8 000	1 000	300	2 000	16 000
55–62 år	4 400	200	6 400	22 900	2 500	700	5 100	42 200

Källa: Databasen LISA, egna beräkningar.

I tabell 17.2 redovisas de genomsnittliga belopp som utbetalades i form av tjänstepension år 2010. Det framgår att beloppen var genomgående relativt höga, kommunsektorn undantaget. Det tyder på att uppgifterna i många fall gäller någon typ av avgångspensionslösning och inte ordinarie förtida uttag av den kollektivt avtalade tjänstepensionen. Det finns också grupper som har lägre ordinarie pensionsålder. Även i dessa fall bör den utbetalade pensionen vara relativt hög.

Det framgår att de personer som har haft en statlig anställning hade de högsta medelbeloppen i tjänstepension i åldrarna 55 till 59 år. I åldersgrupperna 60 till 62 år hade personer med tidigare anställning inom statliga affärsverk de högsta tjänstepensionerna. Medelbeloppen för dessa var mellan 229 000 och 320 000 kronor. Anställda i de privat ägda företagen erhöll i genomsnitt 118 000 till 188 000 kronor i tjänstepension. De högsta beloppen utbetalades till personer i 61 och 62 års ålder.



**Tabell 17.2 Utbetalt medelbelopp från tjänstepension till personer i åldrarna 55–62 år 2010**Med fördelning efter ålder och anställningssektor  
Kronor

Ålder	Statlig förvalt- ning	Statliga affärs- verk	Kommun och landsting	Aktiebolag och andra privat ägda företag	Statligt ägda företag	Kommun- ägda företag	Övrigt
55–59 år	215 000		61 000	118 000	106 000	108 000	100 000
60 år	197 000	228 000	81 000	148 000	132 000	243 000	136 000
61 år	90 000	320 000	80 000	184 000	192 000	145 000	176 000
62 år	119 000	255 000	89 000	188 000	191 000	174 000	160 000

Källa: SCB/LISA, egna beräkningar.

*Privatpensioner*

Utredningen har även sammanställt uppgifter från databasen LISA om antalet personer som uppbär privatpension i åldrarna 55 till 62 år. Det framgår av tabell 17.3 att 59 500 personer, något färre män än kvinnor, hade en sådan pension år 2010. Närmare hälften av personerna var yngre än 60 år. Det framgår också att medelbeloppen var högre för de äldre åldersgrupperna än för de yngre och för männen jämfört med kvinnorna.

**Tabell 17.3 Antalet personer som uppbär privatpension år 2010 med fördelning efter ålder och kön**

Ålder	Antal			Medelvärde i kr	
	Män	Kvinnor	Män och kvinnor	Män	Kvinnor
55	1 900	2 200	4 100	23 900	17 500
56	2 100	2 400	4 500	33 000	22 700
57	2 600	2 800	5 400	37 600	22 200
58	2 800	3 200	6 000	38 500	24 100
59	3 200	3 700	6 900	42 900	25 800
60	4 700	5 000	9 700	36 400	23 700
61	5 000	5 300	10 300	44 200	27 900
62	6 200	6 500	12 800	47 400	30 300
<b>Samtliga</b>	<b>28 400</b>	<b>31 100</b>	<b>59 500</b>		

Källa: SCB/LISA.

## 17.3 Avdrag vid pensionsavsättningar, 55-årsgränsen

**Utredningens förslag:** Avdragsgillt sparande för pensionsförsäkring i form av kollektivavtalsbundna försäkringsavtal, privata pensionsförsäkringar och privata individuella pensionslösningar (s.k. IPS) ska tidigast få betalas ut från 62 års ålder. Förslagen ska träda i kraft den 1 januari 2017 och tillämpas på försäkringsavtal som ingåtts efter den 31 december 2016. Även beträffande kollektivavtalsbundna försäkringsavtal som har förnyats efter ikraftträdandet gäller de nya bestämmelserna.

Vad som anges beträffande försäkringsavtal ska i tillämpliga delar också gälla för avtal om tjänstepension.

(Bestämmelserna 58 kap. 10 och 24 §§ IL)

### Utredningens skäl för förslagen

#### *Förarbeten och tidigare lagstiftningsförsök*

Regeln att ålderspension inte får betalas ut innan den försäkrade fyller 55 år har gällt sedan 1951. Skälet till att en lägsta pensionsålder infördes var att den skattelindring som en pensionsförsäkring medförde, nämligen en jämnare fördelning av inkomsterna över längre tidsperiod, missbrukades i stor utsträckning, dvs. användes i annat syfte än pensionering. Genom inskränkningar i pensionsförsäkringsbegreppet (lägsta pensionsålder var inte den enda inskränkningen) skulle missbruket motverkas utan att man samtidigt förhindrade ett lojalt utnyttjande av pensionsförsäkringar. Förebild för åldersgränsen 55 år var lägsta pensionsålder enligt den frivilliga statliga pensionsförsäkringen som då var 60 år. Redan när åldersgränsen infördes försågs den med undantag. Undantag skulle gälla bl.a. vid varaktig arbetsoförmåga och när pensionsåldern i den försäkrades yrke var låg (prop. 1950:93 s. 168–171).

Livförsäkringsskattekommittén föreslog i sitt betänkande *Avdragsrätt vid inkomstbeskattningen för försäkringspremie och kontoavsättning m.m.* att den lägsta pensionsåldern skulle höjas till 60 år (SOU 1975:21, s. 101 ff.). Fortfarande skulle dock en lägre pensionsålder kunna godtas om det fanns särskilda skäl. Kommittén ansåg att en lägsta pensionsålder på 60 år var betydligt

bättre anpassad till det reella läget. Slutsatsen grundade sig bl.a. på att en lägsta pensionsålder på 55 år inte framstod som motiverad vid en jämförelse med stats- och kommunalanställdas pensionsålder. Dessutom ansågs en övervägande del av de yrkesverksamma inte vilja gå i pension så tidigt som vid 55 års ålder. Vidare angav kommittén som skäl för höjning att pensionsåldern under senare år höjts för vissa grupper.

I propositionen med förslag till skärpta villkor i beskattningsreglerna för pensionsförsäkringar och arbetsgivares kostnader för tryggnad av anställds pensionering avstod man dock från att gå vidare med kommitténs förslag vad gällde utan behöll gällande pensionsålder på 55 år (prop. 1975/76:31, s.118). Det fanns, enligt regeringen, i och för sig poänger i kommitténs argumentering men eftersom arbetstakten och kraven på effektivitet var högt uppdrivna hade ett antal yrkesverksamma svårigheter att arbeta till 60 år. De som vill trappa ner eller upphöra med sina arbetsinsatser före 60 års ålder borde därför, enligt regeringens mening, ha möjlighet att fylla ut inkomstbortfallet med pension från en pensionsförsäkring. Genom att behålla gällande pensionsålder kunde man dessutom minska behovet av dispenser.

#### *Särskilda utgångspunkter*

Som framgår är tjänstepensionerna och skattereglerna anpassade till den allmänna pensionen. Efter 1975 har den lägsta pensionsåldern inte varit uppe till bedömningen i något lagstiftningsärende.

När 55-årsgränsen i IL infördes 1951 var medellivslängden mycket kortare, de flesta arbetstagare hade en låg utbildningsnivå, inträdesåldern i arbetslivet var lägre och kraven i arbetslivet annorlunda. I dag kan det enligt utredningen ifrågasättas om dessa motiv att främja så tidiga utträden från arbetslivet fortfarande ska gälla. Som utredningen redovisar tidigare lever fler allt längre och är allt friskare längre upp i åldrarna. Det allmänna pensionssystemet innehåller numera flexibla regler för vid vilken ålder man kan gå i pension, för olika kombinationer av pensionsuttag och arbete, fortsatt intjänande av pensionsrätt vid längre arbetsliv osv. Den allmänna pensionsåldern är avskaffad och informationen om alternativa pensionsåldrar är neutral. I dag övergår flertalet i ålderspension vid 65 års ålder eller tidigare. Det har således inte skett någon nämnvärd förändring i pensionsbeteendet.

Utredningen är medveten om att arbetstakten och kraven på effektivitet är högt uppdrivna och att det finns yrkesverksamma som har svårigheter att arbeta ett helt yrkesliv. Vi står också inför ett alltmer komplext arbetsliv som präglas av ombytlighet, förändring och osäkerhet. För vissa handlar det om att kunna fortsätta att arbeta långt upp i åldrarna medan det för andra handlar mer om att arbeta fram till 65 år. Naturligtvis bör det vara möjligt för den som så önskar att trappa ner eller upphöra med sina arbetsinsatser i förtid. Många har tunga arbeten som sliter ut dem. Vi blir dock allt äldre, och håller oss friska längre upp i åldrarna. Det är positivt, men ställer samtidigt krav på oss för att klara den framtida välfärden. Fler behöver arbeta och fler behöver arbeta längre upp i åldrarna. För att vi på sikt ska få en pension som är hållbar behöver vi ta ansvar för när vi kan ta ut pension.

Enligt huvudregeln får arbetsgivare sätta av 35 procent av arbetstagarens lön, eller maximalt 445 000 kronor (2013) till tjänstepensionen under ett år. Den s.k. kompletteringsregeln som utgår från nivån i slutlönebaserad tjänstepension kan ofta ge betydligt högre avdragsnivåer. Kompletteringsregeln gör det möjligt att trygga pensionsutfästelse med avdragsrätt utöver vad som gäller enligt huvudregeln vid avgångspensioneringar eller i de fall ett tidigare dåligt pensionsskydd behöver förbättras. För att kunna utnyttja regeln vid förtida avgång ställs krav på att pensionsavtalet ändrats eller att arbetsgivare/arbetstagare ingått ett helt nytt avtal. Vid avgångspension ändras ofta existerande pensionsutfästelser varvid pensionsförsäkringar vanligen tecknas för att trygga pensioner som upphör vid 65 års ålder och som inte sällan utbetalas under kortare tid än fem år. Kompletteringsregeln ger även möjlighet till att ”köpa i kapp” med skattemässig avdragsrätt en tidigare otillräckligt tryggad pensionsutfästelse.

Tjänstepensionerna antas bli en allt viktigare del av den enskildes samlade pension och då krävs det att dessa är hållbara över tid så att enskilda kan leva på en godtagbar standardnivå när de är pensionärer. Det finns anledning att anta att den temporära pensionen alltmer kommer att behöva användas som en förstärkning under pensioneringen, i syfte att bibehålla levnadsstandarden längre upp i åldrarna. I dag finns det dock skatteregler som begränsar möjligheterna till flexibla lösningar på så sätt att under de första fem utbetalningsåren måste utbetalad pension vara samma eller stigande belopp. Detta innebär bl.a. att när utbetalning av pension påbörjats från en pensionsförsäkring kan ett uppehåll i

utbetalningen inte göras under de första fem åren. Enligt utredningens mening kan det finnas skäl att överväga om inte dessa regler bör ändras (se avsnitt 17.7.5).

I kapitlen 11-13 föreslår utredningen att det införs en riktålder för pension och att de styrande och normerande åldersgränserna i den allmänna pensionen ska höjas. Utredningen anser att det behövs effektiva åtgärder inom pensionssystemet som redan på kort sikt leder till ett ökat arbetsutbud bland de personer som närmar sig pensionsåldern. De finansiella problemen kan annars förvärras relativt snabbt. En annan allvarlig konsekvens av en för långsam anpassning av pensionsbeteendet är ökad risk för snabbt sjunkande pensionsnivåer och därigenom försämrat förtroende för pensionssystemet. Syftet med samtliga förslag är därför att utträdesåldern framöver ska följa medellivslängdens utveckling så att de äldre får en tillräcklig pensionsnivå och att pensionssystemets stabilitet säkras. Att höja de styrande och normerande åldersgränserna är enligt utredningens bedömning den enda vägen som kan få direkt effekt på de äldres pensionsbeteende och arbetsutbud. Samtidigt anser utredningen att det är viktigt att bibehålla flexibiliteten men denna bör utformas så att enskilda kan arbeta längre upp i åldrarna. Regelsystem bör därför så långt möjligt anpassas till enskildas förbättrade förutsättningar och växande intresse för att arbeta längre, oavsett när och hur man vill ta ut sin pension. Utredningen föreslår att åldersgränsen för uttag av inkomstrelaterad ålderspension ska höjas till 62 år och att LAS-åldern ska höjas till 69 år. Utredningens förslag medför att den flexibla pensionsåldern i Sverige föreslås justeras uppåt från 61–67 år till 62–69 år.

Det är således viktigt att alla pensionsrelaterade åldersgränser hålls samman för att det ska vara möjligt att påverka pensionsnormen. Om nuvarande åldersgränser höjs i pensionssystemet och kringliggande system bör, enligt utredningens mening, så långt möjligt även övriga närliggande system anpassas och följa utvecklingen. Enligt utredningen bör också pensionsförsäkringarna och individuella pensionssparanden (s.k. IPS) förändras och anpassas till detta. Eftersom pensionssystemets gränser föreslås justeras uppåt anser utredningen att det rimligt att även gränsen för lägsta uttag av ålderspension från en tjänstepensionsförsäkring, privat pensionsförsäkring och från ett pensionssparkonto inom ramen för IPS höjs.

Utredningen är medveten om att en höjd åldersgräns kan vara svår att acceptera. Utredningen har därför övervägt om en lägsta åldern för uttag skulle kunna höjas i flera steg. Det skulle innebära en mjukare övergång och anpassning. Utredningen anser dock inte detta som en framkomlig väg. En sådan lösning skulle kunna leda till att avtalen behöver ställas om vid varje höjning och en osäkerhet för den enskilde om vad som gäller. En annan lösning att ha olika uttagsåldrar för olika grupper. Den sistnämnda lösningen med differentierade uttagsmöjligheter kan betraktas som orättvis och är därför inte lämplig. Enligt utredningens mening talar i stället såväl rättviseskäl som administrativa skäl för att höjningen bör göras vid ett och samma tillfälle och så långt möjligt gälla för alla.

#### *Åldersgränsen för utbetalningen av avdragsgillt sparande vid pensionsavsättningar*

Som framgår av redovisningen börjar uttaget av tjänstepension och privatpension inklusive IPS i dag öka några år före normalt uttag av allmän ålderspension, den s.k. spiken 65 år. Utredningens åtgärder innebär att den flexibla pensionsåldern i Sverige kommer att flyttas uppåt. Rekommenderat uttag från allmän ålderspension kan fr.o.m. 2019 beräknas till cirka 66 år. Enligt utredningen bör ett höjd lägsta uttag för ålderspension hamna inom utredningens föreslagna flexibla pensionsålder. Enligt utredningen bör den lägsta uttagsålder för pensionsförsäkring därför bestämmas till 62 år. Utredningen föreslår därför att avdragsgillt sparande för pensionsförsäkring i form av kollektivavtalsbundna försäkringsavtal, privata pensionsförsäkringar och privata individuella pensionslösningar (s.k. IPS) tidigast bör få betalas ut från 62 års ålder.

Med beaktande av viss anpassningstid bör lagförslagen träda i kraft den 1 januari 2017 och tillämpas på samtliga nämnda försäkringsavtal som ingåtts efter den 31 december 2016. Utredningen har övervägt att anpassa ikraftträdandet så att höjningen får genomslag först längre fram i tiden. Enligt utredningen innebär det dock att det kommer att dröja alltför lång tid innan en höjning blir aktuell, vilket inte kan anses rimligt.

*Särskilt om pågående utbetalningar*

Enligt utredningens mening är det inte rimligt att låta försäkringsavtal som redan börjat att utbetalas omfattas de nya reglerna. Inte heller pensionssparkonton som har öppnats före ikraftträdandet bör omfattas av de nya reglerna. Äldre bestämmelser bör därför gälla för försäkringsavtal som redan betalas ut för tid före ikraftträdandet och pensionssparkonton som har öppnats före ikraftträdandet.

**17.3.1 Retroaktivt verkande lagstiftning**

I svensk rätt finns det ett förbud mot retroaktivitet i skatterättsliga och straffrättsliga områdena. Vid sidan av dessa områden saknas det förbud mot retroaktiv lagstiftning. Det har dock i flera sammanhang uttalats att försiktighet är påkallad när det gäller att införa regler med retroaktiv verkan och att sådan lagstiftning som huvudregel bör undvikas på det förmögenhetsrättsliga området, om inte tungt vägande skäl motiverar avsteg från den grundsatsen. Lagstiftaren måste därför noggrant pröva sådana frågor och sträva efter den lösning på problemen som bäst tillgodoser såväl enskilda personers och företags rättsskydd som det samhällsintresse som kan vara skäl för ett avsteg från huvudregeln (se SOU 1975:75 s. 158 f. och KU 1974:60, jfr även prop. 2003/04:5).

När det gäller avtalsfrihet har även frågor om statens möjlighet att via lagstiftning inskränka det för arbetsmarknadens parter förhandlingsbara utrymmet och att via lag göra ingrepp i gällande kollektivavtal uppmärksammas. Ingrepp i gällande kollektivavtal bör generellt undvikas. Enligt ILO:s praxis bör ny tvingande reglering i princip inte få direkt effekt på gällande kollektivavtal utan få genomslag först när tiden för avtalen löpt ut. ILO har kritiserat Sverige för ingrepp i gällande kollektivavtal bl.a. när det gäller antagandet av lagen om förändringar rörande tillåtligheten av visstidsanställningar 1993 och med anledning av höjningen av LAS-åldern 2001, se närmare i kapitel 14 om nya villkor för arbete efter 67 år.

Även enligt Europarådets sociala stadga och Europakonventionen bör försiktighet iakttas vid inskränkningar av de rättigheter och friheter som erkänns i dessa.

Utredningen har därför prövat om retroaktiviteten och internationella regler ställer hinder i vägen för förslaget eller i vart fall ställer krav som leder till att äldre bestämmelser bör tillämpas.

#### *17.3.1.1.1 Särskilt om privata pensionsförsäkringar och privata individuella pensionslösningar (s.k. IPS)*

Det kan ifrågasättas om det är rimligt att ändra förutsättningar som gällde vid avtalets ingående och under tiden som pensionskapitalet sparas. När det gäller individuella pensionsförsäkringar och privata individuella pensionslösningar (s.k. IPS) kan det t.ex. finnas personer som skulle ha valt en annan sparform om uttagsåldern för pensionssparandet hade varit en annan än 55 år. Arbetstagaren har en berättigad förväntan att få ta ut sin pensionsförsäkring vid en viss tidpunkt. Det finns som nämnts också kompletteringar till de stora pensionsavtalen i syfte att fungera som förtida pensionsmöjlighet. Vidare måste arbetsgivarens risker för att försäkringsföretagen ska kunna uppfylla sina åtagande iaktas. Även försäkringsföretagens och enskildas intressen av att förutsättningarna för ingångna avtal inte rubbas behöver beaktas.

I fråga om eventuella ingrepp i avtalsfriheten måste utgångspunkten vara att åldersgränsen för uttag av ålderspension inte är en konsekvens av villkor i försäkringsavtalet som försäkringstagare och försäkringsföretag förhandlat fram i samband med avtalets tecknande, utan en följd av de begränsningar som fanns i lagstiftningen vid tidpunkten för avtalets tecknande. Försäkringstagarna hade dock redan då möjlighet att kräva ett avtal med uttag från en senare tidpunkt och fortfarande kategoriseras detta som pensionsförsäkringar. Ett införande av en lagstadgad retroaktiv höjning av åldersgränsen anser utredningen därför principiellt sett inte direkt betraktas som ett ingrepp i avtalsfriheten, då det finns en valfrihet på området. Konsekvensen av en höjning är dock att gällande försäkringsavtal kan få ett nytt innehåll och att försäkringsföretag i ett sådant läge kommer att behöva gå igenom övriga villkor i avtalen för att säkerställa att de inte strider mot den nya lagstiftningen. Om en retroaktivt verkande höjning däremot kommer att innebära att försäkringstagaren får sin försäkring återköpt, kan det däremot sägas vara ett direkt ingrepp i den princip om avtalsfrihet som generellt råder, men det är en fråga som kan hanteras inom ramen för FAL.



Enligt utredningens mening talar starka skäl för att förslagen måste utformas så att det uppfattas som rättvist och godtagbart för arbetstagaren. En personförsäkring avser att trygga den enskilde i situationer då han eller hon typiskt sett har ett starkt behov av ersättning. Det är angeläget att den enskilde får möjlighet att själv skaffa sig en försäkring av det slag han eller hon behöver, förutsatt att risken är sådan att den går att försäkra. Om en försäkring visserligen meddelas men skyddet av någon anledning faller bort eller blir sämre än den enskilde räknat med, kan också detta sätta personen och dennes familj i en besvärlig situation.

Enligt utredningens mening är det betydelsefullt att skillnad görs mellan individuella tjänstepensionsavtal som vilar på enbart en överenskommelse mellan den anställde och arbetsgivare och där utbetalningstidpunkten bestämts att gälla vid tid före den nu föreslagna lägsta åldern och försäkringar som är kollektivavtalsbundna. Inga privata pensionsförsäkringar och IPS som redan har tecknats bör, enligt utredningens mening, därför omfattas av de nya reglerna. En höjning av en redan avtalad tidpunkt för första utbetalning från pensionsförsäkring eller för motsvarande ordning för individuellt pensionssparande med avdragsrätt utanför försäkring anser utredningen skulle få så långtgående effekter för den enskilde att det måste ifrågasättas om en sådan retroaktivitet kan förenas med den intresseavvägning som behöver göras vid ändring av dessa avtal. I de allra flesta fall har visserligen arbetsgivaren och de anställda gemensamma intressen när det gäller förhållandet till försäkringsbolaget. Men just i fråga om avtalets upphörande och ändring behöver detta inte vara fallet. Arbetsgivaren kan t.ex. anse att försäkringen är alltför dyr och i strid med sina anställdas önskemål vilja säga upp den eller minska försäkringsskyddet. För den enskilde individen (som kan beröras som "privatperson" med individuellt sparande, enskild näringsidkare, annan företagare eller som "ren" anställd) kan förslaget också medföra att en viktig avtalad inkomstutfyllnad faller bort på ett oacceptabelt sätt.

Inte minst för småföretagare med privata pensionsförsäkringar kan direkt oönskade effekter uppstå. För försäkringsföretagen skulle en sådan ändring av avtalade förmåner som dessutom i avtalen normalt garanterats att betalas ut med vissa minsta belopp från en angiven tidpunkt medföra orimligt betungande konsekvenser. En omräkning av sådana förmåner innebär ingrepp i försäkringsföretagens centrala beräkningssystem och utredningen

bedömer att är omöjligt att förutse vilka försäkringstekniska antaganden som skulle styra en sådan omräkning. Generellt beräknas tidigare garanterade avtalade förmånerna regelmässigt med högre ränteantaganden än efter en omräkning, vilket får till följd vid en lagreglerad retroaktiv ändring av avtalen att endera sjunker förmånerna för den enskilde eller så påverkas försäkringsföretagens solvens negativt. Minskningen av de garanterade beloppen för den enskilde kan därför antas bli stora.

#### *17.3.1.1.2 Särskilt om kollektivavtalsbundna försäkringsavtal*

Kollektivavtalsgrundade försäkringar meddelas enligt villkor som följer av ett kollektivavtal och kan i första hand ses som en anställningsförmån för de försäkrade. Deras konstruktion och tillkomstsätt avviker således från privat försäkring. Kollektivavtalsgrundade försäkringar tillkommer under medverkan av de försäkrades egna organisationer.

Utredningen har tidigare bedömt att trepartsdiskussioner bör vara lämpligt för att på frivillig basis anta riktlinjer för framtida pensioner m.m. Genom sådana ytterligare ansträngningar kan en fullständig överenskommelse med arbetsmarknadens parter nås. Inom de mest angelägna områdena behövs det, enligt utredningen, dock mer omedelbara förbättringar. Ett sådant område är höjningen av åldersgränsen för lägsta uttag för tjänstepension. Utredningen har haft möten med arbetsmarknadens parter samt även med pensionsföretag. Arbetsmarknadens parter och pensionsföretagen har uttryckt att flera förslag kommer att medföra anpassningssvårigheter och att kollektivavtal kan behöva omförhandlas. Utredningen är medveten om att möjligheterna till inskränkningar är begränsade. Utredningen har så långt möjligt anpassat förslagen med hänsyn till parternas önskemål. Enligt vad utredningen erfar arbetar man dock redan inom flera områden med att successivt höja uttagsåldern för tjänstepension. I dag anges t.ex. 62 år som lägsta uttagsålder i avtal. En del avtal omförhandlas också relativt regelmässigt. Avtalen är dock av olika karaktär. Utvecklingen går emellertid långsamt. Utredningen anser att frågan om att höja lägsta uttagsålder för tjänstepensionerna är ytterst angelägen och att bakomliggande skäl bör vara godtagbara för att höja åldersgränsen.

Den ökande medellivslängden och senare debut i arbetslivet samtidigt som de demografiska förändringar som Sverige står inför påvisar en än mer påtaglig ökning av andelen äldre under de närmaste decennierna. För att vara hållbart behöver den längre livslängden balanseras med ett längre arbetsliv. I dag övergår flertalet i ålderspension vid 65 års ålder eller tidigare. Det har således inte skett någon nämnvärd förändring i pensionsbeteendet. Syftet med de förslag som utredningen lägger fram i detta betänkande är att utträdesåldern framöver ska följa medellivslängdens utveckling så att de äldre får en tillräcklig pensionsnivå, att pensionssystemets stabilitet säkras och att försörjningsbördan utvecklas på ett uthålligt sätt. Situationen kräver således ett nytt förhållningssätt och utredningen föreslår därför ett brett paket med åtgärder som förstärker varandra. Utredningen föreslår även en riktålder för pension samt att åldersgränserna inom socialförsäkrings- och pensionsområdet, LAS-åldern och uttagsåldern för tjänstepension höjs. Samtliga förslag följs av relativt generösa tider för anpassning. Den föreslagna riktåldern för pension kommer t.ex. att tillämpas först fyra år efter att den fastställts. Utredningen bedömer att förslagen kommer att medföra förbättrade villkor och förbättrad pension för det stora flertalet arbetstagare. Möjligheter att sluta kollektivavtal inom områdena gäller fortfarande.

Enligt utredningens mening bör ingrepp i äldre försäkringsavtal därför vara motiverade trots att det förändrar förutsättningarna för enskilda med beaktande av statens intresse av att modernisera lagstiftningen. Försäkringsbolagen och arbetsmarknadens parter bör få god tid på sig att förbereda sig. Utredningen föreslår därför att lägsta uttagsålder för tjänstepension höjs till 62 år för förnyade försäkringsavtal och att förslaget träder i kraft den 1 januari 2017. Det innebär att försäkringsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet och inte förnyats därefter tillämpar äldre bestämmelser.

Det är arbetsmarknadens parter som ansvarar för innehållet i försäkringsavtalen. Utredningens förhoppning är att försäkringsavtalen anpassas inom den angivna tiden.

Utredningen anser det dock inte rimligt att äldre avtal grundas på äldre lagstiftning under någon längre tid. För att finns en godtagbar lösning krävs det dock ytterligare analys mellan å ena sidan intresset att förändra förutsättningarna för avtal och å andra sidan statens intresse att modernisera skattelagstiftningen. En lösning skulle kunna vara att låta äldre kollektivavtalsbundna

försäkringsavtal få fortsätta att gälla under ytterligare övergångstid. Därefter skulle nya reglerna gälla även äldre avtal. Om detta skulle kunna leda till stötande resultat för t.ex. enskilda som står i beredskap att ta ut sin pensionsförsäkring och som genom ett sådant förslaget kan gå miste om inkomstutrymning bör behov av undantag övervägas. Det har dock inte varit möjligt att med säkerhet fastställa hur sådana alternativ övergångsregler skulle utformas inom ramen för den tid som stått till utredningens förfogande.

#### *17.3.1.1.3 Särskilt om retroaktivitetsförbudet i skattelagstiftningen*

Utredningen har även prövat om förbudet mot retroaktivitet i skattelagstiftningen ställer hinder i vägen för förslagen.

Enligt 2 kap. 10 § andra stycket regeringsformen, RF, får skatt eller statlig avgift inte tas ut i vidare mån än som följer av föreskrift som gällde när den omständighet inträffade som utlöste skatt- eller avgiftsskyldigheten. Om regeringen i skrivelse till riksdagen meddelar att förslag om skatte- eller avgiftslag är att vänta och riksdagen finner särskilda skäl påkalla det, får dock lagen innebära att skatt eller statlig avgift tas ut trots att den inte trätt i kraft när nyssnämnda omständighet inträffade.

Retroaktivitetsförbudet är försett med undantag i två hänseenden. Dels medges generellt retroaktivitet för fall då riksdagen finner "särskilda skäl" påkalla det såtillvida att det räcker att ett förslag om retroaktivitet från regeringen eller ett riksdagsutskott föreligger när den skatteutlösande faktorn inträffar. Dels kan retroaktivitet föreskrivas utan denna snäva tidsgräns, "om riksdagen finner att det är påkallat av särskilda skäl i samband med krig, krigsfara eller svår ekonomisk kris.

I förarbeten har de väsentliga motiven för förbudet mot retroaktiv skatte- och avgiftslag angivits på följande sätt (prop. 1978/79:195, s. 55):

Huvudskälet mot retroaktiv lagstiftning på skatte- och avgiftsområdet är att en sådan lagstiftning bryter mot grundsatsen att man i förväg skall kunna bedöma de rättsliga konsekvenserna av sitt handlande. Som kommittén framhåller innebär retroaktivitet på detta område att en skattskyldig som handlar med utgångspunkt i gällande rätt riskerar att hans handling kommer att bedömas efter regler som har tillkommit i efterhand, när han inte kan göra gjort ogjort. Om retroaktiviteten innebär en skärpning av skattereglerna, kan han t.ex. i efterhand bli

vägrad avdrag för kostnader som var avdragsgilla när de betalades. Ett annat exempel är att en gåva blir högre beskattad än givaren och mottagaren har räknat med.

Det är som kommittén framhåller ett rättssäkerhetsintresse av vikt att skattelagar inte utan starka skäl ges tillbakaverkande kraft. I en tid då en stor och växande andel av medborgarnas inkomster tas ut i skatt för gemensamma ändamål skärps kraven på att skatteuttagets fördelning på olika grupper uppfattas som rättvis. Självklart nödvändiggör detta bl.a. effektiva ingripanden mot skattefusk och skatteflykt och en successiv översyn av skattesystemet. Men samtidigt måste krävas att ändringarna sker på ett för de enskilda medborgarna godtagbart sätt.

Retroaktivitetsförbudet i RF 2:10 siktar endast på formell retroaktivitet. Det finns i vart fall inget uttalat skydd för materiell retroaktivitet på skatteområdet, vare sig i lagstiftning eller i praxis, vilket kanske skulle utgöra en viktig rättssäkerhetsventil i de fall då retroaktiva effekter får oanade och orimligt betungande konsekvenser för en enskild. Bexed har i doktrin diskuterat frågan inom ramen för regleringen i RF 2:10. (Skattenytt 1993, s. 153, J-M Bexed). Bexed anger bl.a. följande.

Retroaktiv beskattning och retroaktiva statliga avgifter får principiellt inte förekomma enligt 2 kap. 10 § andra stycket RF. Tanken bakom retroaktivitetsförbudet är att de skattskyldiga i förväg skall kunna bedöma de skattemässiga konsekvenserna av sitt handlande. Retroaktivitetsförbudet har emellertid tekniskt knutits till tidpunkten för skatt- resp. avgiftsskyldighetens inträde. Eftersom denna tidpunkt inte sällan ligger efter det att den skattskyldige blivit civilrättsligt bunden, utgör regleringen inget fullgott skydd mot retroaktiva skatteeffekter. Regleringen har trots detta ganska stor praktisk betydelse, då syftet med retroaktivitetsförbudet ofta beaktas vid ny lagstiftning utöver vad som strikt följer av formuleringarna i RF. Regeringsrätten har i det s.k. engångsskattemålet (RÅ 1992 ref. 10) tagit ställning till förbudet mot retroaktiv skattelagstiftning. I detta mål tillämpade Regeringsrätten en formell lagtolkningsstil som innebär att den nuvarande regleringen i RF inte skyddar den enskilde, om lagstiftaren kringgår retroaktivitetsförbudet genom omrubricering av otillåtna förfaranden.

I sammanhanget kan nämnas RÅ 1989 ref. 116 där en avyttring av aktier inte ansågs utlösa skattskyldighet förrän åtminstone någon del av betalningen erlagts. I HFD 2011 ref. 73 ansågs schablonintäkter kunna beräknas på uppskovsbelopp som hänför sig till äldre kapitalvinster oavsett retroaktivitetsförbudet.

I sammanhanget kan även nämnas att Melvin Pauwels, Tilburg universitet, Nederländerna, i sin avhandling från 2009 om retroaktiv skattelag, presenterat en teori om retroaktiv skattelag.<sup>1</sup> Det är enligt honom inte tillräckligt med hänsyn till rättssäkerheten att enbart ge skydd mot formell/äkta retroaktivitet utan det är också nödvändigt att ge någon form av skydd för berättigade förväntningar (materiell/oäkta retroaktivitet).

Utredningens förslag innebär att arbetsgivaren kommer att få möjlighet att göra avdrag och betalar särskild löneskatt under några år till för att säkerställa pension till anställda, vilket inte har någon större betydelse i frågan om retroaktivitet. Arbetstagaren betalar inkomstskatt först när hon eller han tar ut pengarna som pensionär. Eftersom retroaktiviteten inte knyts till den tidpunkt då civilrättsliga avtal kommer till stånd strider förslagen, enligt utredningens mening, inte mot retroaktivitetsförbudet i RF.

### 17.3.2 Sammanfattande förslag

Sammanfattningsvis föreslår utredningen följande.

Ändringen ska träda i kraft den 1 januari 2017. Lagen tillämpas på försäkringsavtal som ingåtts efter den 31 december 2016. För kollektivavtalsbundna försäkringsavtal som förnyats efter ikraftträdandet gäller de nya bestämmelserna. Vad som anges i övergångsbestämmelserna beträffande försäkringsavtal gäller i tillämpliga delar också för pensionssparkonton och avtal om tjänstepension.

Förslagen medför ändringar i bestämmelserna i 58 kap. 10 och 24 §§ IL.

### 17.4 Alternativt förslag

Utredningen har övervägt att höjningen skulle gälla samtliga i dag gällande avtal, men endast nya avsättningar. Pensionskapitalet som har avsatts före ikraftträdandet skulle kunna tas ut från 55 års ålder. Pensionskapital som sparats efter ikraftträdandet skulle i sådant fall kunna tas ut först från 62 års ålder. Att ha olika regler för olika typer av avsättningar skulle dock skapa omfattande administration

---

<sup>1</sup> Pauwels, Melvin, *Terugwerkende kracht van belastingwetgeving: gewikt en gewogen*, 2009, s. 345–352.

för försäkringsföretagen vilket inte kan anses rimligt. Dessutom skulle det leda till krångliga regler och en alltför osäker värdeutveckling för den enskilde.

## 17.5 Dispens m.m.

**Utredningens bedömning:** Bestämmelserna i 58 kap. 10 § IL om att pensionen får börja betalas ut för tid före lägsta pensionsuttag om den försäkrade/pensionsspararen enligt socialförsäkringsbalken har rätt till sjukersättning och om Skatteverkets möjlighet till dispens och särskilda skäl bör bibehållas oförändrade.

Redan när bestämmelsen i 58 kap. 10 § andra stycket IL om lägsta pensionsålder infördes fanns det behov av att göra vissa undantag. Vid varaktigt nedsatt arbetsförmåga angavs det att t.ex. pensionen borde kunna betalas ut före 55 års ålder. Detta får anses logiskt eftersom pensionssparande kan sägas utgöra ett inkomstskydd mot den minskning av arbetsförmågan som ålderdomen normalt leder till. Om denna minskning av en eller annan anledning inträder tidigare än vad som är brukligt är det rimligt att pension får börja betalas ut.

I andra fall, dvs. där den försäkrade inte har fått rätt till sjukersättning krävs att det finns särskilda skäl. Av förarbetena verkar närmast regelmässigt finnas särskilda skäl att medge dispens från lägsta pensionsålder när det är fråga om anställda i yrken med tidig pensionering. Dispensen får dock inte vara generell, dvs. avse en hel yrkeskategori, utan en prövning av om skäl för dispens finns måste göras i varje enskilt fall (prop. 1993/94:85 s. 47 och 48).

Ett beslut om dispens innebär inte att hela pensionskapitalet får betalas ut på en gång utan även i sådana fall gäller att ålderspensionen inte får betalas ut under viss kortare tid. Pensionen ska vidare betalas ut med samma eller stigande belopp under den föreskrivna tiden för utbetalning.

I doktrinen dras slutsatsen att antalet ärenden om dispens är få. Som förklaring anges bl.a. att personer som arbetat i yrken med tidig pensionering fortsätter sin yrkesmässiga verksamhet inom ett annat yrke och därför inte tar ut pensionen från det tidigare yrket i förtid. Detta kan i sin tur bero på att pensionssparandet är av ringa värde eftersom sparandet bara pågått under ett fåtal år (Alhager, Dispens från inkomstskatt, s. 209–211).

Enligt Skatteverket har det inte inkommit några ansökningar om dispens de senaste fem åren.

Utredningen bedömer att bestämmelserna i 58 kap. 10 § IL om att pensionen får börja betalas ut dessförinnan för den försäkrade/pensionsspararen som enligt socialförsäkringsbalken har rätt till sjukersättning och om Skatteverket har gett dispens eller på grund av särskilda skäl bör bibehållas oförändrade.

## 17.6 Vissa övriga anpassningar

Utredningens förslag innebär att den rekommenderade uttagsåldern för pension följer medellivslängden. Det skulle vara önskvärt om denna ökade rörlighet även kunde återspeglas i skattereglerna. För att åstadkomma en förändring krävs det dock en hel del arbete. Utredningen gör inte någon närmare prövning, men vill ändå peka på några bestämmelser i IL som kan behöva anpassas.

Dagens skatteregler i t.ex. 28 kap. och 58 kap. IL utgår dock från en fast pensionsålder på 65 år.

Kompletteringsregeln i 28 kap. 7 § IL utgår från pensionsåldern 65 år. Avdragsutrymmet beräknas för ålderspension före respektive efter 65 år.

Av 58 kap. 11 § IL följer att ålderspension inte får betalas ut under kortare tid än fem år. Av samma bestämmelse framgår också att om utbetalningarna ska upphöra när den försäkrade fyller 65 år, får pensionen dock inte betalas ut under kortare tid än tre år. De framgår även av bestämmelsen att pensionen under de första fem åren ska betalas ut med samma belopp vid varje utbetalningstillfälle eller med stigande belopp. Pensionen upphör när den försäkrade avlider, även om den bestämda utbetalningstiden inte har löpt ut. Avsikten är således att den temporära ålderspensionen ska betalas ut under minst fem år. Under de första fem åren ska utbetalningen göras med samma belopp vid varje utbetalningstillfälle eller med stigande belopp. Genom denna föreskrift uppfylls pensioneringssyftet. Det är således inte möjligt att få ut en stor del av det ansamlade kapitalet i samband med att första utbetalningen sker. Om försäkringen ska upphöra när den försäkrade fyller 65 år, gäller i stället en treårsgräns för kortaste utbetalningstid av temporär pension. Regeln finns för att möjliggöra förtida pensionsbetalningar innan den allmänna pensionen börjar betalas ut.



Av 58 kap. 18 § IL följer att kapitalet i en pensionsförsäkring kan återköpas i vissa situationer eller flyttas till en ny pensionsförsäkring.

I 58 kap. 25 § IL finns det regler som innebär att pension ska betalas med samma eller stigande belopp.

I 58 kap. 32 § IL ges vissa möjligheter att avsluta ett pensionssparkonto genom uttag i förtid.

Pensionsåldersutredningen anser att det kan finnas behov av att anpassa åtminstone dessa regler till utredningens förslag.

Utredningen föreslår att det införs en riktålder för pension och att denna ska följa medellivslängden. Att relatera till åldersfaktorn 65 år i de angivna regelverken kan därför generellt sett bli svårt. Utredningen föreslår vidare att den lägsta åldersgränsen för utbetalning av ålderspension från en pensionsförsäkring ska vara 62 år, vilket bör leda till att det blir svårt att knyta an till minsta möjliga utbetalningstid om tre år före 65 års ålder som anges i 58 kap. 11 § IL. I förhållande till utredningens förslag kan det också bli problematiskt om man har kvar reglerna om avtal med pensionsålder före 62 år och att vid en flytt bibehålla avtalad pensionsålder före 62 år. Det kan därför anses rimligt att se över även dessa regler. Beräkningsregeln i 28 kap. 7 § IL kan behöva ses över då avdragsutrymmet knyter an till faktorn 65, dvs. beräknas för ålderspension före respektive efter 65 års ålder.

Det pågår ett arbete inom tjänstepensionsområdet med delvis annan inriktning. En särskild utredare har att kartlägga graden av konkurrensneutralitet i skattereglerna och de civilrättsliga reglerna för olika former av tjänstepensionssparande och föreslå hur reglerna kan göras mer neutrala (dir. 2012:22). Utredaren ska också göra en fullständig inventering av regler och praxis som gäller tjänstepension i syfte att identifiera i vilka avseenden regelsystemet är dels ofullständigt och oklart, dels onödigt betungande, samt lämna förslag till förändringar av reglerna. Utredaren ska särskilt granska kap. 28 och 58 kap. IL. Uppdraget ska redovisas senast den 1 februari 2014.

Vidare kan nämnas att Livförsäkringsutredningen i betänkandet *Förstärkt försäkringstagarskydd* (SOU 2012:64) föreslagit att en obligatorisk flytträtt ska gälla för premiebestämda tjänstepensionsförsäkringar – oavsett om de är individuella eller kollektivavtalade – och för privata pensionsförsäkringar. En flytträtt som avser en sådan kollektivavtalad tjänstepensionsförsäkring där premiebetalning pågår, om kollektivavtal föreskriver något annat. Denna

utredning föreslår vidare att reglerna ska gälla retroaktivt vid flytt av privata pensionsförsäkringar och premiebestämda tjänstepensionsförsäkringar där premiebetalningen har upphört till följd av att anställningen har avslutats (fribrev) eller där försäkringstagaren har upphört att existera eller har avlidit. I sistnämnda fall ska den försäkrade ha rätt att flytta – i övriga fall är det som tidigare försäkringstagarna som har denna rätt. Utredningen föreslår även att försäkringstagare i ett sammanhang ska kunna flytta hela värdet av två eller flera olika pensionsförsäkringar till en annan mottagande pensionsförsäkring. Vid överföring av kapital från en tjänstepensionsförsäkring ska det överförda kapitalet kunna placeras i en ny sådan försäkring. Utredningen föreslår även regler om flyttvärde och flyttavgifter och effektiva informationsregler. Livförsäkringsutredningens förslag bereds för närvarande i Regeringskansliet.

## 18 Längre arbetsliv ger bättre pension för låginkomsttagare

**Utredningens förslag:** En ny bestämmelse, 67 kap. 16 a §, ska föras in i socialförsäkringsbalken. Enligt bestämmelsen ska inkomstunderlaget för garantipension beräknas med bortseende från de pensionsrätter som den försäkrade har förvärvat från och med det år som den försäkrade fyller 66 år. De nya bestämmelserna ska gälla från och med 2015.

Vidare ska beräkningen för reduceringsinkomsten för bostadstillägg ändras så att beräkningen görs med bortseende från de pensionsrätter som den försäkrade har förvärvat från och med det år som den försäkrade fyller 66 år

Från och med den 1 januari 2019 ska bestämmelserna anpassas till riktåldern för pension.

*(Bestämmelserna 67 kap. 16 a § och 102 kap. 16 § SFB).*

**Utredningens bedömning:** Det bör tillsättas en utredning för att pröva och lämna förslag som innebär att garantipensionen höjs vid uppskjutet uttag och sänks om uttaget tidigareläggs.

### *Utredningens skäl för förslag och bedömningar*

Av förarbetena framgår att man i utformningen av garantipensionsreglerna har strävat efter ett regelverk som främjar fortsatt arbete efter 65 års ålder (prop. 1997/98:152). Avsikten har varit att det inte ska vara mindre lönsamt i pensionshänseende för personer i de lägre inkomstlägen att förlänga arbetslivet än vad som gäller för personer med högre pensionsinkomster. Reglerna är utformade så att garantipensionen för en person som har senarelagt pensions-

uttaget till efter 65 års ålder beräknas som om inkomstpensionen skulle ha lyfts vid 65 års ålder.

En person som fortsätter att arbeta efter 65 års ålder får högre inkomstrelaterad pension. Pensionen höjs dels på grund av att delningstalet blir lägre ju längre man väntar med att ta ut sin pension, dels på grund av att personen fortsätter att tjäna in nya pensionsrätter. Dessutom förräntas pensionsbehållningen under flera år. De gällande reglerna innebär att den del av höjningen av den inkomstrelaterade ålderspensionen som är en effekt av det lägre delningstalet inte beaktas vid beräkningen av garantipension. Den del av pensionshöjningen som beror på att personen har tjänat in nya pensionsrättigheter påverkar däremot garantipensionens storlek negativt (se kapitel 3).

Utredningens beräkningar i delbetänkandet och kompletterande beräkningar som har gjorts därefter visar att ett fortsatt förvärvsarbete efter 65 års ålder inte lönar sig för en låginkomsttagare. Detta är delvis en effekt av att garantipensionen minskas med hänsyn till de nya pensionsrätter som individen har tjänat in efter 65 års ålder. Delvis beror det låga ekonomiska utbytet på att bostadstillägget minskas med hänsyn till pensionsinkomsterna.

I tabell 18.1 redovisas nya beräkningar på hur inkomsterna för en lågavlönad person förändras av att personen arbetar ytterligare ett år efter 65 års ålder. Det framgår att personens inkomstrelaterade pensionsinkomster i form av tilläggspension, inkomstpension och premiepension ökar med 700 kronor per månad jämfört med vad personen skulle ha fått i pension om hon hade tagit ut ålderspensionen vid 65 års ålder. Tjänstepensionen ökar med 100 kronor. Tjänstepensionen beräknas enligt vad som gäller för kommunanställda (KAP.KL)

**Tabell 18.1** Disponibel inkomst för person med garantipension vid utträde från arbetsmarknaden vid 65 resp. 66 års ålder

Månadsinkomster från arbete 18 800 kr

Kronor per månad

	Slutar arbeta vid 65 år	Slutar arbeta vid 66 år	Skillnad
Inkomstrelaterad ålderspension	7 800	8 500	700
Tjänstepension	900	1 000	100
Garantipension	1 800	1 500	- 300
Inkomst totalt	10 500	11 000	600
Inkomst efter skatt	8 500	8 900	400
Bostadstillägg	3 600	3 300	- 300
<i>Disponibel inkomst</i>	<i>12 100</i>	<i>12 200</i>	<i>100</i>

*Källa:* Pensionsåldersutredningen, Pensionsmyndighetens typfallsmodell.

De nyintjänade pensionsrätterna i det allmänna pensionssystemet, läggs på garantipensionsunderlaget. Detta resulterar i att garantipensionen minskar med 300 kronor per månad. Sammantaget ökar pensionsinkomsterna inkl. tjänstepensionen med 600 kronor. Efter att skatten har dragits av återstår 400 kronor. Även bostadstillägget minskas med hänsyn till ökningen i pensionsinkomsterna (reduceringsreglerna beskrivs i avsnitt 3). Den disponibla inkomsten, dvs. den inkomst som personen har kvar efter att skatten är betald, ökar endast med 100 kronor per månad.

För personer med låga inkomster är det ekonomiskt mest fördelaktigt att kombinera pensionsuttaget med förvärvsarbete. Det ekonomiska utbytet av arbete efter att personen har lämnat arbetslivet är dock även i dessa fall mycket litet. Den inkomstrelaterade pensionen höjs visserligen men samtidigt minskar garantipensionen och bostadstillägget.

Utredningen kan konstatera att reglerna för garantipension och bostadstillägg innebär att en person med låga inkomster inte genom arbete har någon reell möjlighet att förbättra sin ekonomiska situation som pensionär. För den person som har både garantipension och bostadstillägg är de sammantagna marginaleffekterna av förlängt arbetsliv, inkl. effekterna från skattesystemet, närmare 100 procent. Det innebär att en persons disponibla inkomst ökar endast marginellt eller inte alls, trots att personen fortsätter att arbeta ytterligare en tid. Detta är inte förenligt med arbetslinjen och dessutom orättvist. Utredningen föreslår därför att såväl inkomstunderlaget för garanti-

pension som reduceringsinkomsten för bostadstillägg ska beräknas med bortseende från de pensionsrätter som den försäkrade har förvärvat efter det år den försäkrade har fyllt 65 år. De nya bestämmelserna ska gälla från och med 2015. (se även kapitel 20). Utredningens förslag gäller om pensionsrätterna har intjänats 2015 eller därefter.

En ny bestämmelse ska införas, 67 kap. 16 a § SFB, och bestämmelsen i 102 kap. 16 § SFB ändras.

Eftersom garantipensionen knyts till riktåldern ska även de föreslagna bestämmelserna om beräkning av garantipension och bostadstillägg anpassas till riktåldern från och med 2019.

I avsnitt 21 redovisas effekterna av utredningens förslag på den disponibla inkomsten för det typfall som redovisats i tabell 18.1. Det framgår att den disponibla inkomsten ökar för typfallet med ca 600 kr per månad med utredningens förslag.

Bostadstillägget är ett behovsprövat bidrag. Den enskilde får ersättning för den faktiska bostadskostnaden i förhållande till sin ekonomiska förmåga. Utredningen är medveten om att förslaget i denna del innebär ett visst avsteg från de principer som i allmänhet gäller för behovsprövade förmåner. Problemet med det behovsprövade bidragen är att dessa genererar höga marginaleffekter. Dessa utgör i sin tur ett effektivt hinder för ökat arbetsutbud bland personer med låga inkomster. Det finns några exempel från senare år på att den principiella ståndpunkten kring behovsprövade förmåner har fått vika till förmån för bättre ekonomiska drivkrafter att arbeta. Till exempel så gäller från och med 2007 att arbetsinkomsterna tas upp bara till hälften vid beräkningen av bostadstillägg. Detta innebär att en person som kombinerar ålderspension med arbete kan få ett högre bostadstillägg än en person som enbart uppbär ålderspension, trots samma inkomster och boendekostnad. Utredningens bedömning baseras på en avvägning mellan denna orättvisa å ena sidan och den orättvisan att personer med låga inkomster inte kan förbättra sin ekonomiska situation å andra sidan.

Personer födda 1950 fyller 65 år 2015 när bestämmelserna föreslås träda i kraft. Dessa personer kommer således automatiskt att omfattas av de föreslagna bestämmelserna. Utredningens förslag innebär att även personer som är födda före 1950 ska få del av de fördelaktiga villkoren, om personen har förvärvsarbetat efter att bestämmelserna har trätt i kraft. Utredningen har identifierat tre situationer när detta kan anses vara motiverat. Den första situationen gäller personer som har fortsatt att förvärvsarbeta efter att de

har fyllt 65 år och därför har skjutit upp uttaget av sin ålderspension. Den andra situationen gäller de personer som efter att fyllt 65 år kombinerar förvärvsarbete med garantipension. Den tredje situationen avser de personer som skulle kunna återuppta förvärvsarbetet om det var ekonomiska mer lönsamt.

*Flexibiliteten bör öka för personer med låga inkomster*

Inkomstpension och premiepension ger människor ett stort utrymme att anpassa utträdet från arbetslivet till var och ens förutsättningar och önskemål. Genom utredningens förslag får även personer med låga inkomster bättre planeringsmöjligheter inför pensioneringen. Utredningens förslag är således ett steg mot flexiblare pensionssystem för garantipensionärer. Den fasta åldersgränsen kvarstår dock. Utredningen anser att även garantipensionärer bör kunna välja när de vill lämna arbetslivet med ungefär samma villkor som gäller för personer med högre inkomster. En person som vill gå i pension före riktåldern bör kunna göra det med en lägre garantipension. På samma sätt bör garantipensionen bli högre för den som senarelägger uttaget. Av rättviseskäl anser utredningen att samma åldersgränser avseende uttag av ålderspension bör gälla för alla. Utredningen har inte inom den gällande tidsramen haft möjlighet att utarbeta något konkret förslag för flexibelt uttag av garantipension. Utredningen anser dock att det är viktigt att möjligheterna för såväl tidigare som uppskjutet uttag av garantipensionen utreds. Utgångspunkten för en sådan utredning bör vara att garantipensionen höjs vid uppskjutet uttag och sänks om uttaget tidigareläggs.

## 19 Uppföljning och utvärdering

**Utredningens bedömning:** En expertgrupp bör få i uppdrag att följa upp och utvärdera utredningens förslag till åtgärder för längre arbetsliv och höjd faktisk pensionsålder. Expertgruppen bör årligen rapportera om åtgärdernas effekter på arbetsutbud och offentliga finanser. Gruppen bör också utvärdera åtgärdernas fördelningseffekter, konsekvenser för de äldres hälsa och livskvalitet och andra sociala effekter.

### 19.1 Bristande kunskapsunderlag

Utredningens ambition har varit att så långt möjligt basera överväganden och förslag på kunskaper från utvärderingar och forskning. Trots omfattande internationell forskning är det dock en påtaglig brist på rimligt aktuella kunskaper av god kvalitet som bygger på svenska förhållanden. Det gäller grundläggande frågor om pensionering och utträdet från arbetslivet, som exempelvis vilka faktorer som främst leder till tidiga utträden från arbetslivet, vad som styr äldres arbetsutbud och pensioneringsbeslut, vilka faktorer som hindrar äldre att arbeta längre, hur efterfrågan på äldre arbetskraft förändras och vilka insatser man vet fungerar för att öka de äldres förmåga och benägenhet att arbeta längre. Det saknas också undersökningar av god kvalitet som kan belysa olika orsakssamband respektive effekterna av ändrade regler m.m., även om evidenskraven inte ställs alltför höga.

I brist på sådan evidensbaserad kunskap har utredningen försökt utforma förslag som ger förbättrade förutsättningar för ett längre arbetsliv efter bästa bedömningar, i samarbete med experter och forskare på olika områden.

Utredningens förslag är vittomfattande och kan som framgår av konsekvensanalysen i kapitel 21 få betydande effekter på arbets-



utbudet, pensionsnivåer, de offentliga finanserna, pensionssystemets finansiella stabilitet, fördelningen av ekonomiska resurser och de äldres välfärd och livskvalitet osv.

Konsekvensanalysen visar att bedömningarna av förslagets effekter är osäkra. Vissa effekter är mindre svårbedömda, som exempelvis effekterna av att höja den nedre åldersgränsen för uttag av ålderspension. För dessa regeländringar är det rimligt att anta en betydande effekt på arbetsutbudet. Förslaget om riktålder för pension är mer svårbedömt. Det finns ingen erfarenhet från andra länder av liknande förslag.

De föreslagna åtgärderna för att förbättra arbetsmiljön, för att stärka de äldres möjligheter att bevara och utveckla sin kompetens, öka informationen osv. kommer att bidra till en högre faktisk pensionsålder. Flera åtgärder verkar emellertid först på sikt och andra bör förväntas ha en måttlig effekt. Effekterna är överlag svåra att bedöma på grund av bristande kunskapsunderlag.

## 19.2 Nya satsningar på kunskapsbildning

Utredningen lägger fram flera förslag i syfte att öka kunskaperna bl.a. när det gäller arbetsmiljö och åldersdiskriminering. På arbetsmiljöområdet förslår utredningen en bred satsning för att ökar kunskaperna om vilka processer som leder till tidiga utträden från arbetslivet och vilka metoder som fungerar för att förebygga tidiga utträden. Det handlar bl.a. om en ny funktion och resurser för utvärdering inom arbetsmiljöområdet och särskilda resurser för interventionsstudier. Förekomsten av åldersdiskriminering bör undersökas och rapporteras regelbundet av en lämplig myndighet eller funktion. Det handlar också om en forskningssatsning för att öka kunskapen om åldersdiskriminering.

Utredningen anser också att det viktigt att öka kunskaperna om hur pensionsinformation påverkar de äldres arbetsutbud. Därför föreslås i kapitel 10 ett uppdrag och forskningsresurser till IFAU för att studera pensionsinformationens effekter.

### 19.3 Expertgrupp för uppföljning och utvärdering

Utredningens olika förslag är beroende av varandra. Finansieringen av utredningens förslag om arbetsmiljön osv. förutsätter att äldre arbetar längre som följd av regeländringarna. Højningen av åldersgränserna för sjukpenning, sjukersättning m.fl. sociala förmåner kan finansieras endast om införandet av en riktålder för pension väsentligt förlänger arbetslivet.

Osäkerheten om hur stora effekter som förslagen får och när i tiden de inträffar innebär att det är nödvändigt med en noggrann uppföljning och vetenskaplig utvärdering. Utredningen anser att en expertgrupp bör leda arbetet med sådan uppföljning och utvärdering. Utredningen tar inte ställning till i vilken form som arbetet bör bedrivas. I gruppen bör dock ingå experter och forskare med inriktning på pensionsfrågor och arbetsmarknaden. Till gruppen bör knytas en referensgrupp med experter från arbetsmarknadens huvudorganisationer.

Expertgruppens uppdrag bör vara att utvärdera om förslagen fått avsedd effekt och om dessa har medfört oförutsedda effekter. En uppgift för gruppen bör vara att följa och årligen rapportera om åtgärdernas effekter på arbetsutbud och offentliga finanser. I uppgiften bör också ingå att följa åtgärdernas fördelningseffekter, konsekvenser för de äldres hälsa och livskvalitet och andra sociala effekter samt konsekvenser för arbetsgivare, myndigheter m.fl.

Expertgruppen bör ha resurser att ge uppdrag till myndigheter och forskare. Gruppen bör inleda sitt arbete relativt tidigt för att bl.a. säkerställa att nödvändiga data samlas in som behövs för utvärdering och analys. Arbetet bör pågå intill dess att förslagen kan anses ha fått fullt genomslag. Expertgruppen bör då redovisa en slutrapport.

Om det emellertid skulle visa sig att åtgärderna inte leder till tillräckliga förstärkningar av de offentliga finanserna måste man, enligt utredningen, snarast överväga mer kraftfulla åtgärder för ett längre arbetsliv. Det kan då bli fråga om att utreda förstärkningar genom att bl.a. återinföra pensionsåldern, minska flexibiliteten i pensionsuttaget, öka det ekonomiska utbytet av att arbeta längre och minska pensionerna vid tidiga uttag.

## 20 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

### 20.1 Inledning

Ändringar i allmänna regelsystem som påverkar förutsättningarna för medborgarnas långsiktiga planering bör normalt genomföras så att det finns rimliga tider för anpassning. Det gäller exempelvis regler för utbildning och studiestöd, olika villkor för sparande, pensionssystem m.fl. Det är inte bara enskilda som behöver tid för anpassning, det gäller även företag, avtalsslutande parter på arbetsmarknaden, myndigheter, pensionsbolag m.fl.

Pensionsreformen från 1997 innehåller en ganska lång övergångstid från det tidigare ATP-systemet till den nya avgiftsbaserade pensionen för personer som är födda 1938–1953. Än i dag gäller övergångsregler som gör att personer födda 1938 eller tidigare får hela sin pension beräknad enligt äldre regler. Andelen tilläggspension minskar för varje årskull och utgör endast 5 procent för födda 1953. Årskullar födda 1954 och senare omfattas enbart av det reformerade pensionssystemet. Övergångsgenerationer omfattas även av en särskild garantiregel. Förändringarna av åldersgränserna för tidigaste uttag av ålderspension och garantipension genomfördes dock direkt.

Änkepension avskaffades i princip från den 1 januari 1990, men generösa övergångsregler, framför allt för kvinnor födda före 1945, gör att utfasningen av förmånen går långsamt.

Som redovisas i utredningens delbetänkande införs höjda pensionsåldrar i andra länder i allmänhet stegvis under flera år. Det gäller exempelvis i USA, Storbritannien, Tyskland, Frankrike, Spanien, Italien och Danmark. Införandetiderna varierar dock från några år till närmare 40 år.

En viktig fördel med en lång infasning är att personer som närmar sig pensionsåldern inte behöver ställa om. Åtskilliga äldre har antag-

ligen flera år i förväg planerat att gå i pension vid en viss tidpunkt. Det kan innebära olika förändringar i anställning, boende, sparande osv.

Med ett stegvis införande minskar också risken att man får en s.k. rusning, dvs. att personer försöker ta ut sin pension tidigt för att inte omfattas av nya regler. Det kan leda till att somliga går i pension och slutar att arbeta tidigare än vad man egentligen skulle vilja.

Mot detta måste dock vägas behovet av att påverka pensioneringsnormen relativt snabbt. Enligt utredningen är det pensioneringsnormen som i hög grad bestämmer när enskilda väljer att lämna arbetslivet. Det som bestämmer den enskildas faktiska pensionsålder är framför allt styrande och normerande regler i pensionsystemet och angränsande system. Utredningens bedömning är att denna norm endast kan ändras om åldersgränserna i pensionssystemet och angränsande system justeras genom tydliga och mer direkta förändringar av de åldersrelaterade reglerna. Utan sådana tydliga signaler är risken betydande att enskilda i allmänhet fortsätter att pensionera sig vid 65 års ålder eller tidigare. Utredningen bedömer att det finns anledning att höja den faktiska pensionsåldern och antalet arbetade timmar bland äldre redan på kort sikt. Annars kan problemen förvärras relativt snabbt när det gäller finansieringen av välfärden. Allt fler kommer efterhand att upptäcka att deras pensionsnivå blir för låg, vilket undergräver förtroendet för pensionssystemet.

En relativt kort infasning har också andra fördelar, bl.a. att medborgarna lättare kan förstå vilka regler som kommer att gälla för dem. Det blir enklare för myndigheter att informera och administrera systemen. Det är dessutom mindre komplicerat för andra aktörer att anpassa sina system till de allmänna reglerna.

Utredningen bedömer det särskilt angeläget med ett snabbt ikraftträdande beträffande riktåldern för pension, första tidpunkt för uttag av inkomstgrundad ålderspension samt beräkningarna vad gäller garantipension och bostadstillägg.

I övrigt behöver myndigheter, arbetsmarknadens parter, försäkringsbolag, arbetsgivare och enskilda få tid att anpassa sig till föreslagna höjda åldersgränser och övriga föreslagna ändringar.

I det följande redovisas förslagen till ikraftträdande- och övergångsbestämmelser uppdelat på respektive lagstiftningsområde.

## 20.2 Socialförsäkringsbalken

**Utredningens förslag:** När det gäller lagförslag 1 ska ändringarna i SFB träda i kraft den 1 januari 2015. De nya paragraferna 2 kap. 10 a–c §§ och 67 kap. 16 a § SFB samt de ändrade bestämmelserna i bestämmelserna i 56 kap. 3 §, 67 kap. 16 a § och 102 kap. 16 § SFB ska tillämpa från 2015. I övrigt tillämpas de nya bestämmelserna första gången för beslut som avser förmåner för tid från och med den 1 januari 2019. Äldre föreskrifter ska fortfarande gälla för förmåner som avser tid före den 1 januari 2019.

När det gäller lagförslag 2 ska ändringarna i SFB träda i kraft den 1 januari 2019.

### *Utredningens skäl för lagförslag 1*

När det gäller bestämmelserna om riktåldern för pension, första tidpunkt för uttag av inkomstgrundad ålderspension samt beräkningarna vad gäller garantipension och bostadstillägg bör dessa förändringar, som sagts, träda i kraft så snart som möjligt. Med hänsyn till den tid som kan beräknas att gå åt för remissförfarandet, beredningen i Regeringskansliet samt riksdagsbehandlingen och återstående författnings- och föreskriftsarbete, bör lagförslagen därför träda i kraft den 1 januari 2015.

Utredningen föreslår att det ska framgå av särskilda övergångsbestämmelser i SFB att den nya regleringen angående riktåldern för pension tillämpas första gången för beslut som avser förmåner enligt socialförsäkringsbalken för tid från och med 2019. Vidare ska framgå att äldre föreskrifter fortfarande gäller för förmåner som avser tid före 2019.

### *Särskilt om sjukersättning och bostadstillägg*

Med utredningens förslag kommer försäkrade som nybeviljas sjukersättning fr.o.m. den 1 januari 2019 att omfattas av de nya reglerna. Äldre föreskrifter gäller således för sjukersättning som avser tid före 2019. Förslaget innebär att försäkrade som beviljas sjukersättning fr.o.m. 2019 kan uppbära sådan ersättning fram till dess han eller hon uppnår riktåldern för pension. Avser den beviljade

sjukersättning tid före 2019 gäller äldre regler och ersättningen kan beviljas fram till 65 år.

Man kan ifrågasätta om inte förslaget strider mot utredningens strävan att så långt som möjligt komma ifrån pensionsnormen 65 år. Det kan anses otillfredsställande att ha kvar en ordning som godtar åldersfaktorn 65. Det skulle dock, enligt utredningens kalkyler, bli mycket kostsamt om samtliga utgående sjukersättningar förlängdes med ett år när riktåldern höjs. Utredningen anser sig inte kunna lämna ett förslag som leder till kraftigt ökade kostnader för statsbudgeten samtidigt som effekterna på inkomsterna till den offentliga sektorn är osäkra. Det har dessutom visat sig svårt att konstruera en övergångslösning som inte skulle uppfattas godtycklig eller upplevas som orättvis.

För varje ny åldersgrupp som lämnar sjukersättningen för ålderspension blir delningstalet högre och ålderspensionen därigenom lägre. Denna skillnad mellan åldersgrupperna korrigeras efterhand genom att försäkringsskyddet förlängs i takt med att medellivslängden ökar för de personer som har beviljats sjukersättning för tid från och med 2019. De personer som beviljats sjukersättning tidigare kommer inte att få del av denna korrigering. Om det lägre fram visar sig att utredningens förslag leder till förbättrade offentliga finanser kan det därför vara rimligt att utredningens ställningstagande i frågan prövas på nytt.

Utredningens förslag innebär att det kommer att ta tid innan förslaget om riktåldern för pension får någon effekt när det gäller denna förmån. Som utredningen anger i kapitel 19 om uppföljning och utvärdering är det önskvärt att utvecklingen av utredningens föreslagna åtgärder följs upp och utvärderas. Om det skulle visa sig att arbetsutbudet ökar mer än vad som beräknats och att det bedöms finnas ekonomiskt utrymme finns det, enligt utredningens mening, i ett senare skede skäl att överväga att ändra bedömningen.

Bostadstillägg har en nära koppling med förmånen sjukersättning. De regler som kommer att gälla för sjukersättning bör därför även gälla i fråga om beräkning av bostadstillägg för dessa personer.

*Särskilt om livränta, försäkringstid, garantipension  
och äldre försörjningsstöd*

Arbetskadelifvränta som beviljas fr.o.m. den 1 januari 2019 ska, enligt utredningens förslag, kunna beviljas längst till och med månaden före den då den försäkrade uppnår riktåldern för pension. Om skadan inträffat den månad som den försäkrade uppnår riktåldern för pension eller senare och en sjukpenninggrundande inkomst kan fastställas för den försäkrade ska livränta längst kunna utges till och med den månad före den då den försäkrade fyller 69 år.

Arbetskadelifvränta har en nära koppling med förmånen sjukersättning. De regler som anges avseende ikraftträdande- och övergångsbestämmelser för sjukersättning bör därför även gälla i fråga om arbetskadelifvränta. Avser den beviljade arbetskadelifvräntan tid före 2019 gäller äldre regler och ersättningen kan beviljas fram till 65 år respektive 67 år.

Även beräkningen av faktisk och framtida försäkringstid för rätt till garantiersättning har en nära koppling till sjukersättning. Äldre föreskrifter ska därför även gälla för dessa regler om det avser tid före 2019.

Detsamma bör gälla beträffande garantipension och äldre försörjningsstöd som avser tid före 2019.

*Utredningens skäl för lagförslag 2*

I lagförslag 2 föreslår utredningen att vissa bestämmelser ska ändras i SFB från och med 2019. Anledningen till detta är att bestämmelserna ska anknytas till riktåldern för pension. Enligt utredningen finns det inte några behov av övergångsbestämmelser.

## 20.3 Lagen (1982:80) om anställningsskydd

**Utredningens förslag:** Ändringarna i LAS ska träda i kraft den 1 januari 2016. Bestämmelser i kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal som innebär att en arbetstagare inte har rätt att kvarstå i anställning till 69 år gäller inte efter lagens ikraftträdande.

*Utredningen skäl för förslag*

Utredningen anser att det är angeläget att de föreslagna ändringarna i LAS får ett relativt snabbt genomslag. Möjligheterna att arbeta till 69 års ålder kommer att ha direkt betydelse för de som kan och vill fortsätta att arbeta längre upp i åldrarna. För att den höjda åldersgränsen och övriga ändringar i LAS ska få genomslag inom en rimlig tidsperiod föreslår utredningen att reglerna ska gälla framför kollektivavtal och enskilda anställningsavtal från och med den 1 januari 2016.

De kollektivavtal som i dag reglerar tidpunkten för avgångsskyldighet kommer således att sakna verkan i den delen, om de inte löpt ut vid utgången av 2015. Eftersom avtalen är av olika karaktär är det dock svårt att direkt se hur det rättsligt förhåller sig med giltigheten av enskilda avtal.

I likhet med tidigare höjning syftar denna höjning till att öka anställningsskyddet i syfte att ge arbetstagare reell möjlighet att kunna utöka sin pension.

## 20.4 Inkomstskattelagen

**Utredningens förslag:** Lagförslagen ska träda i kraft den 1 januari 2017 och tillämpas på försäkringsavtal som ingåtts efter den 31 december 2016.

För försäkringsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet och inte förnyats därefter gäller äldre bestämmelser. Har förnyelse skett efter ikraftträdandet gäller de nya bestämmelserna.

Vad som anges beträffande försäkringsavtal ska i tillämpliga delar också gälla för avtal om tjänstepension.

*Utredningens skäl för förslag*

Utredningen har så långt möjligt försökt att anpassa även dessa förslag med hänsyn till arbetsmarknadens parter och dessas önskemål. Enligt vad utredningen erfar arbetar man inom flera områden med att successivt höja uttagsåldern för tjänstepension. I dag förekommer t.ex. 62 år som lägsta uttagsålder i avtal. En del avtal omförhandlas också relativt regelmässigt. Avtalen är dock av olika karaktär. Utredningen bedömer att en höjning bör vara rimlig om



den följs av tid för anpassning. Enligt utredningen bör förslaget träda i kraft den 1 januari 2017. Se även kapitel 17.

Även beträffande ändringarna i IL bör osäkerhet kring avtalens löptider undanröjas. Övergångsbestämmelserna innebär att den nya bestämmelsen tillämpas på förnyade kollektivavtalsbundna försäkringsavtal som vid ikraftträdandet uppfyller villkoren om lägsta ålder. Eftersom avtalen är av olika karaktär är det dock svårt att direkt se hur det rättsligt förhåller sig med giltigheten av enskilda avtal.

## 20.5 Studiestöd

**Utredningens förslag:** Ändringarna i studiestödslagen ska träda i kraft den 1 juli 2015.

Äldre bestämmelser ska gälla för studiemedel som har beslutats före ikraftträdandet.

Bestämmelsen i 5 kap. 6 § ska dock tillämpas även för fordran som har uppkommit före den 1 juli 2015 under förutsättning att fordran inte har preskriberats före det datumet.

### *Utredningens skäl för förslag*

Även när det gäller ändringarna i studiestödslagen är det angeläget med ett relativt snabbt ikraftträdande. Centrala Studiemedelsnämnden bör dock få viss tid på sig att anpassa administrationen till förslagna ändringar och det nya förstärkningstillägget i studiestödslagen. Särskilda övergångsbestämmelser förs även in i studiestödslagen så att äldre bestämmelser ska få gälla för studiemedel som har beslutats före ikraftträdandet. Enligt utredningen bör dock bestämmelsen i 5 kap. 6 § tillämpas även i fråga om en fordran som har uppkommit före den 1 juli 2015 under förutsättning att fordran inte har preskriberats före det datumet.

## 21 Konsekvenser av förslagen

### 21.1 Inledning

Bestämmelser om hur man ska redovisa konsekvenser av förslag i ett betänkande finns i kommittéförordningen (1998:1474) och förordningen om konsekvensutredning vid regelgivning (2007:1244). I utredningens direktiv anges särskilt att utredaren ska bedöma de kostnader och konsekvenser i övrigt som förslagen kan komma att medföra. Om förslagen kan förväntas leda till kostnadsökningar för det allmänna, ska utredaren enligt direktiven föreslå hur dessa ska finansieras.

Av 15 § kommittéförordningen framgår att om förslagen i ett betänkande har betydelse för brottsligheten och det brottsförebyggande arbetet, för sysselsättning och offentlig service i olika delar av landet, för små företags arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga eller villkor i övrigt i förhållande till större företags, för jämställdheten mellan kvinnor och män eller för möjligheterna att nå de integrationspolitiska målen, ska konsekvenserna i det avseendet anges i betänkandet.

Vidare anges i utredningens direktiv att en väsentlig del av uppdraget är en konsekvensbeskrivning av de förslag som lämnas (dir. 2011:34, s. 11). Det gäller t.ex. konsekvenser på kort och lång sikt för pensionssystemet, statens budget och de offentliga finanserna, dagens pensionärer, de som snart går i pension respektive yngre pensionssparare, jämställdhet mellan kvinnor och män, tjänstepensionsavtalen, arbetsmarknadens parter och företagen, sysselsättningen, lönebildningen, tillväxten, miljön, folkhälsan och ohälsan och internationella överenskommelser och konventioner.

## 21.2 Ett hållbart samhälle

Välfärdspolitiken står inför stora utmaningar, vilket framgår i en rad långtidsutredningar och andra studier. En av utredningens slutsatser i delbetänkandet var att ett längre arbetsliv behövs för äldre för att bidra till en uthållig finansiering av välfärden. Fler äldre behöver stanna längre i arbetslivet även för att minska risken för arbetskraftsbrist.

Den genomsnittliga utträdesåldern är i dag drygt 63 år. Denna ålder påverkas bland annat av äldres preferenser för arbete respektive fritid, arbetsgivarnas och de fackliga organisationernas attityder till äldre arbetskraft samt åldersgränserna i de allmänna försäkringsystemen och tjänstepensionsavtal. Dessa faktorer i sin tur både styr och styrs av den gällande pensioneringsnormen 65 år.

Samtidigt visar flera undersökningar, både i Sverige och internationellt, att fler och fler vill arbeta längre, men möter olika hinder i regelsystem, avtal och i arbetslivet. Exempelvis visar en ny undersökning som försäkringsbolaget AMF genomfört att andelen pensionärer som hade velat arbeta längre har ökat de senaste åren till 19 procent i dag mot 16 procent 2010<sup>1</sup>.

För att flera ska kunna arbeta längre föreslår utredningen ett antal åtgärder, bl.a. insatser för att förbättra arbetsmiljön, för att stärka de äldres möjligheter att bevara och utveckla sin kompetens, öka informationen, förstärka de ekonomiska drivkrafterna, motverka åldersdiskriminering osv. Dessa åtgärder bedöms ge effekter på arbetsutbudet på längre sikt.

För att öka arbetskraftsdeltagandet på kort sikt behövs det, enligt utredningen, åtgärder som påverkar den pensioneringsnorm som i många fall styr pensionsbeslutet. Det föreslås därför att en riktålder för pension införs. Övriga åldersgränser i pensionssystemet och i närliggande försäkringar föreslås knytas till riktåldern.

Det är osäkert hur stort genomslaget av utredningens förslag blir på de äldres arbetsutbud. Utvärderingar av ändrad pensionsålder i andra länder pekar på att den genomsnittliga åldern för uttaget av ålderspension respektive andelen som stannar i arbetskraften höjs med 20–50 procent av pensionsåldershöjningen. Med dessa erfarenheter som utgångspunkt har utredningen konstruerat tre scenarier för beräkning i syfte att belysa hur utredningens förslag om en riktålder kan bidra till ökad sysselsättning och mer uthållig

---

<sup>1</sup> [www.amf.se](http://www.amf.se)

finansiering av välfärden. Utredningen utgår från den normala mekanismen att sysselsättningen anpassas till ett ökat arbetsutbud.

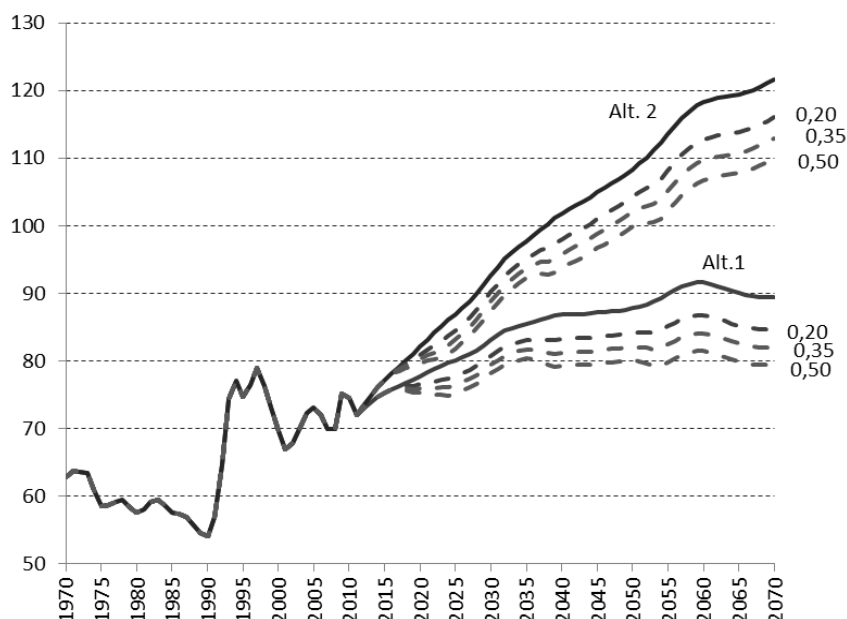
I medelscenariot antas att personer i åldrarna 63 till 67 år förlänger sitt arbetsliv 0,35 år när riktåldern höjs med ett år. I de två övriga scenarierna är motsvarande antaganden 0,2 respektive 0,5 år. Genomslaget på sysselsättningen antas komma successivt under en tid av 4 år, med början 2 år före höjningen av riktåldern.

I diagram 21.1 redovisas beräkningar av förslagets effekter utifrån två alternativ för hur sysselsättningen skulle utvecklas utan föreslagna förändringar. I alternativ 1 växer antalet sysselsatta i samma takt som befolkningen i 15–64 år. I alternativ 2 växer sysselsättningen 0,3 procentenheter långsammare, vilket är i linje med trenden under de senaste 30 åren. För båda alternativen i diagrammet räknas effekten av införandet av riktåldern enligt de tre scenarier.

Det framgår av diagrammet att ökat arbetsutbud bland den äldre arbetskraften kan ge ett betydelsefullt bidrag till att minska antalet icke sysselsatta vuxna i förhållande till dem som är sysselsatta och därigenom det framtida problemen med välfärdens finansiering i samtliga tre scenarierna, i båda alternativen.

Det framgår också att man inte kan lösa problemen enbart genom att förlänga arbetslivet för den äldre arbetskraften, utan det krävs att även andra grupper i samhället arbetar i ökad utsträckning. Även i det mest positiva alternativet stabiliseras relationen mellan icke sysselsatta och de som är sysselsatta på en högre nivå än vad som gäller i dag kring år 2035. Detta gäller om sysselsättningen ökar enligt alternativ 1 och arbetsutbudet bland äldre ökar med 0,5 år för varje år riktåldern höjs. Då har vi 80 icke sysselsatta personer per 100 sysselsatta kring år 2030.

**Diagram 21.1** Antal icke sysselsatta personer i åldern 15 år och äldre, per 100 sysselsatta personer, vid olika antaganden om riktålderns effekter på sysselsättningen



Alternativ 1. Antal sysselsatta antas utan utredningsförslag förändras i samma takt som befolkningen 15–64 år.

Alternativ 2. Antalet sysselsatta i relation till befolkningen 15–64 år antas utan utredningsförslag minska i samma takt som under 1980–2010, nämligen med 0,3 procent per år.

0,20 = Förslagets effekt på arbetsutbudet 0,20 år för 1 års höjning av riktåldern.

0,35 = Förslagets effekt på arbetsutbudet 0,35 år för 1 års höjning av riktåldern.

0,50 = Förslagets effekt på arbetsutbudet 0,50 år för 1 års höjning av riktåldern.

Källa: SCB; arbetskraftsundersökningar (AKU), befolkningsstatistik och befolkningsprognos 2012.

I delbetänkandet redovisas ett antal studier som varnar för en kommande arbetskraftsbrist. Som ett exempel kan nämnas att enligt beräkningar från Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) behöver välfärdssektorn rekrytera 420 000 personer fram till år 2020. Den framtida bristen på arbetskraft kan bara delvis åtgärdas genom ökad sysselsättningen bland äldre. Det krävs även att yngre personer arbetar i ökad utsträckning. I tabell 21.1 redovisas antalet sysselsatta för de två olika alternativen om den framtida sysselsättningsutvecklingen. Det framgår att redan år 2020 beräknas antalet sysselsatta öka med 50 000 personer i medelscenariot i båda alternativen. År

2050 beräknas sysselsättningsökningen uppgå till 150 000 personer enligt alternativ 1 och till 140 000 personer enligt alternativ 2. Beräkningarna i tabellen baseras på SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU) och den gällande befolkningsprognos.

Beräkningar på förslagets sysselsättningseffekter enligt de tre scenarierna på kort sikt redovisas även i tabell 21.5. Dessa beräkningar baseras på simuleringar som har gjorts av Statistiska Centralbyrån (SCB) med mikrosimuleringsmodellen FASIT:s STAR-urval för modellåret 2016. Beräkningarna har gjorts till och med år 2020 i syfte att beräkna förslagets konsekvenser för den offentliga sektorns finanser. De sysselsättningseffekter som redovisas där är något lägre än de som framgår av tabell 21.1.

**Tabell 21.1 Ökning i antal sysselsatta vid olika antagande om riktålderns genomslag på sysselsättningen**

År	Alternativ 1			Alternativ 2		
	Låg scenario	Medel-scenario	Hög scenario	Låg scenario	Medel-scenario	Hög scenario
2020	30 000	50 000	70 000	30 000	50 000	60 000
2030	60 000	100 000	130 000	60 000	90 000	130 000
2050	100 000	150 000	210 000	90 000	140 000	190 000

Alternativ 1. Antal sysselsatta antas utan utredningsförslag förändras i samma takt som befolkningen 15–64 år.

Alternativ 2. Antalet sysselsatta i relation till befolkningen 15–64 år antas utan utredningsförslag minska i samma takt som under 1980–2010, nämligen med 0,3 procent per år.

Källa: SCB; arbetskraftsundersökningar (AKU), befolkningsstatistik och befolkningsprognos 2012.

### 21.3 Effekter på arbetsmarknaden, den ekonomiska tillväxten och lönebildningen

Det samhällsekonomiska syftet med att höja riktåldern i ålderspensionssystemet är att åstadkomma en höjning av den ålder – utträdesåldern – då arbetstagarna i genomsnitt lämnar arbetskraften. Härigenom kommer sysselsättningen, produktionen och inkomsterna i samhället stiga, och den offentliga sektorns skatte- och avgiftsinkomster bli större.

Man kan troligen inte räkna med att den genomsnittliga utträdesåldern ökar lika mycket som riktåldern. Ökningen i utträdesåldern begränsas av en mängd faktorer, däribland att pensionsåldern i ålderspensionssystemets inkomstrelaterade del är flexibel och att

arbetstagaren själv kan välja pensioneringsålder, beroende på preferenser för materiell konsumtion kontra fritid, arbetsmiljö och attityder på arbetsplatsen, hälsotillstånd, familjeförhållanden och en mängd alternativ. Den kalkyl som redovisats i avsnitt 21.2 utgår som nämnts från tre alternativa antaganden: att en höjning i riktåldern med ett år slår igenom med 0,2 år, 0,35 år respektive 0,5 år på den genomsnittliga utträdesåldern. När utträdesåldern stiger antas detta motsvaras av ökad sysselsättning. Man skulle också kunna tolka beräkningen så att *utbudet* av arbetskraft höjs på det angivna sättet och att det i så fall föreligger en risk att arbetslösheten ökar och att sysselsättningsökningen blir mindre.

Om arbetsutbudet på kort sikt skulle öka kraftigt är det möjligt eller troligt att resultatet temporärt blir ökad arbetslöshet sett i relation till arbetsutbudet. På lång sikt räknas här emellertid med att det ökade utbudet av arbetskraft motsvaras av ökad faktisk sysselsättning. Om en ytterligare person får arbete får han/hon också löneinkomster som kan spenderas på varor och tjänster, vilket i sin tur höjer efterfrågan på arbetskraft. Man kan göra gällande att i ett välfärdssamhälle får även arbetslösa personer en viss inkomst (arbetslöshetsersättning, pension, eller liknande), och den tillkommande effekten av att personen får arbete motsvarar inte fullt ut den löneinkomst som han/hon får. Men det minskade behovet av sociala ersättningar gör att de skatte- och avgiftssatser som finansierar ersättningarna kan sänkas, vilket ytterligare vidgar befolkningens konsumtionsmöjligheter.

Sysselsättningsökningen i de tre angivna scenarierna har för perioden 2015–2070 beräknats till ackumulerat 2,6 procent, 4,1 procent respektive 5,6 procent. Detta motsvarar utslaget per år 0,05 procent, 0,07 procent och 0,10 procent. Om man antar att de tillkommande sysselsatta har samma produktivitet som genomsnittet av alla sysselsatta, följer att effekten på den ekonomiska tillväxten (BNP-tillväxten) blir samma årliga procenttal.

Det ökade utbudet av arbetskraft skulle teoretiskt inverka dämpande på reallöneutvecklingen. Man kan emellertid räkna med att vad som inverkar på lönebildningen är *balansen* mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden, dvs. i princip arbetslösheten. Om arbetslösheten på lång sikt enligt vad som ovan sagts inte påverkas, skulle det knappast uppstå några komplicerande effekter för lönebildningens del.

## 21.4 Det allmänna pensionssystemet

När flera är sysselsatta ökar avgiftsinkomsterna till pensionssystemet. Detta stärker pensionssystemet finansiellt. Dessutom stärks buffertfonden av en sysselsättningsökning eftersom dess avgiftsinkomster ökar. Enligt Pensionsmyndighetens beräkningar har utvecklingen av antalet avgiftsbetalare betydelse för pensionssystemets finansiella ställning både på kort och på lång sikt<sup>2</sup>.

För att belysa hur utredningens förslag kan komma att påverka pensionssystemets finansiella ställning har Pensionsmyndigheten gjort beräkningar åt utredningen av förslagets effekter på balanstalet. Balanstalet visar inkomstpensionens finansiella ställning. Balanstalet är kvoten mellan systemets totala "tillgångar" och dess pensionsåtagande. Skulderna utgörs av vid varje tidpunkt intjänade pensionsrättigheter och tillgångarna av avgiftsinkomster och AP-fondernas marknadsvärde. Om balanstalet är lägre än ett balanseras systemet med automatik. Indexeringen av både utbetalda pensioner och inarbetade pensionsrättigheter minskar då i förhållande till vad indexeringen skulle ha varit utan balansering. Om tillgångarna vid en senare tidpunkt överstiger skulderna används överskottet för att söka komma i kapp den förlorade indexeringen. Pensionsmyndighetens beräkningar har gjorts dels vid oförändrat arbetsutbud bland de personer som är 61 år eller äldre, dels för utredningens tre alternativa scenarier med ökat arbetsutbud. Scenarierna har beskrivits i avsnitt 21.2 och 21.5. Beräkningarna görs fram till 2030.

Av tabell 21.2 framgår att utredningens förslag i det relativt korta perspektivet i första hand har en något utjämnande effekt på balanstalet. Det framgår att balanstalet beräknas vara lägre än ett både 2018 och 2020 i samtliga alternativen. Balandelen är dock högre när flera är sysselsatta enligt de tre scenarierna. Det framgår också att balanseringen beräknas återställas snabbare om utredningens förslag genomförs. År 2030 är pensionsnivåerna återställda efter de tidigare balanseringarna i samtliga tre scenarierna, vilket inte beräknas vara fallet med oförändrat antal sysselsatta.

Fondstyrkan är ett mått på buffertfondens stabilitet. Den visar hur många års pensionsbetalningar som fonden i teorin kan finansiera utan att det tillkommer några nya inkomster. Fondstyrkan är således ett likviditetsmått, balanstalet är ett solvensmått. Av tabellen framgår att fondstyrkan blir högre om antalet sysselsatta ökar. I

<sup>2</sup> Pensionsmyndigheten: Pensionssystemets årsredovisning 2011, Orange rapport.



medelscenariot beräknas fondstyrkan till 2,95 år 2030. I det höga scenariot beräknas fondstyrkan till 3,14 för samma år.

**Tabell 21.2 Pensionssystemets finansiella ställning, effekter av utredningens förslag i tre scenarier**

	2013	2017	2018	2020	2022	2024	2026	2028	2030
<b>Oförändrat arbets- utbud</b>									
Balanstal	1,0198	1,0027	0,9975	0,9983	1,0098	1,0063	1,0041	1,0045	1,0044
Balanseringseffekt	1,98	0,27	-0,25	-0,17	0,98	0,63	0,41	0,45	0,44
Förändring av inkomstpension, %	4,09	2,45	1,85	1,14	2,44	2,16	1,97	2,01	2,00
AP-fonden vid utgången av år, mdkr	984	1 010	1 025	1 054	1 083	1 105	1 123	1 137	1 143
Fondstyrka	3,87	3,44	3,35	3,22	3,07	2,89	2,73	2,52	2,35
<b>Låg scenario</b>									
Balanstal	1,0198	1,0029	0,9981	0,999	1,0117	1,0074	1,005	1,0035	1,0058
Balanseringseffekt	1,98	0,29	-0,19	-0,10	1,17	0,74	0,50	0,35	0,00
Förändring av inkomstpension, %	4,09	2,47	1,91	1,22	2,64	2,27	2,06	1,91	1,55
AP-fonden vid utgången av år, mnkr	984	1 013	1 030	1 071	1 119	1 164	1 208	1 253	1 300
Fondstyrka	3,87	3,46	3,39	3,32	3,22	3,09	2,97	2,85	2,76
<b>Medelscenario</b>									
Balanstal	1,0198	1,0029	0,9981	0,9994	1,0121	1,0075	1,0046	1,0029	1,0051
Balanseringseffekt	1,98	0,29	-0,19	-0,06	1,21	0,75	0,46	0,29	0,00
Förändring av inkomstpension, %	4,09	2,47	1,91	1,25	2,68	2,28	2,02	1,85	1,55
AP-fonden vid utgången av år, mnkr	984	1 014	1 032	1 077	1 133	1 190	1 248	1 310	1 376
Fondstyrka	3,87	3,47	3,40	3,36	3,29	3,19	3,10	3,01	2,95
<b>Hög scenario</b>									
Balanstal	1,0198	1,0029	0,9981	0,9999	1,0138	1,0073	1,0047	1,0026	1,0057
Balanseringseffekt	1,98	0,29	-0,19	-0,01	1,38	0,73	0,47	0,26	0,00
Förändring av inkomstpension, %	4,09	2,47	1,91	1,30	2,85	2,26	2,03	1,81	1,55
AP-fonden vid utgången av år, mnkr	984	1 014	1 033	1 084	1 148	1 215	1 286	1 363	1 448
Fondstyrka	3,87	3,47	3,42	3,40	3,35	3,29	3,22	3,17	3,14

Anm: Förutsättningarna t.o.m. 2017 baseras på Pensionsmyndighetens budgetunderlag 2012. För åren 2018–2030 antas följande årlig förändring: Lönesumman, 4 %, inkomstindexet, 3,2 %, prisbasbeloppet, 2 %, statsobligationsränta, 5 år, 4 %, börsutveckling 3,3 %.

Källa: Pensionsmyndigheten och utredningens egna beräkningar..

## 21.5 Konsekvenser för den offentliga sektorns finanser

Utredningens förslag i detta betänkande medför såväl ökade kostnader som ökade inkomster för den offentliga sektorn. I det följande redovisas utredningens beräkningar för dessa flöden exklusive effekterna på det allmänna pensionssystemet. Effekterna för pensionssystemet har redovisats i avsnitt 21.4.

### *En satsning för längre arbetsliv*

Utredningen anser att insatser behöver vidtas inom områdena arbetsmiljö, utbildning och åldersdiskriminering. Av tabell 21.3 framgår att utredningens bedömning är att arbetsmiljöområdet behöver tillföras successivt nya medel från och med år 2015. Från och med 2019 gäller en permanent höjning av ambitionsnivån på arbetsmiljöområdet motsvarande 150 miljoner kronor per år. Utredningens förslag för kompetenshöjande åtgärder innebär att området tillförs 80 miljoner kronor år 2015. Från och med 2016 tillförs ytterligare ca 70 miljoner kronor. Därefter stabiliseras utgiftshöjningen på 150 miljoner kronor per år. De ökade utgifterna kan bland annat hänföras till förslaget att åldersgränsen för rätt till 40 veckors studiemedel ska höjas till 57 år från och med den 1 juli 2015.

Utredningen anser att informationen om fördelarna att arbeta längre behöver förbättras. Bland annat bedöms det finnas ett behov av en ny internetportal för information om längre arbetsliv och pensionering. Kostnaderna för informationssatsningen beräknas till 40–60 miljoner kronor per år under åren 2015–2020.

Utredningen föreslår i kapitel 18 att personer med låga inkomster ska kunna få bättre pension om de arbetar längre, jämfört med vad som gäller i dag. Utredningen räknar med att statens utgifter för garantipension och bostadstillägg sammantaget ökar successivt till följd av förslaget. År 2017 beräknas utgiftsökningen till 50 miljoner kronor. År 2020 beräknas utgiftsökningen till 80 miljoner kronor jämfört med det i dag gällande regelverk.

Sammantaget beräknas utgifterna för de föreslagna satsningarna för längre arbetsliv till 210 miljoner kronor år 2015. Därefter ökar utgifterna årligen för att år 2020 uppgå till 420 miljoner kronor.

**Tabell 21.3 Ökade utgifter för den offentliga sektorn på grund av utredningens förslag**

Miljoner kronor

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Bättre arbetsmiljö	80	110	130	140	150	150
Ökade möjligheter till kompetenshöjning	80	150	150	150	150	150
Åtgärder mot åldersdiskriminering	10	10	10	0	0	0
Information	40	60	50	50	40	40
Högre pension för personer med låga inkomster	0	0	50	60	70	80
<b>Nya satsningar totalt</b>	210	330	390	400	410	420
Handikappersättning, bilstöd och arbets-hjälpmedel, änkepension	0	0	0	0	100	90
Sjukpenning och arbetslöshetsersättning	110	210	210	210	1 200	2 180
Administrativa kostnader	30	50	50	100	100	100
<b>Utgifterna totalt</b>	350	590	650	710	1 810	2 790

Källa: SCB, STAR-urval, FASIT-beräkningar, Pensionsmyndigheten, Försäkringskassan och Pensionsåldersutredningens egna beräkningar.

### *Ökade utgifter för offentliga försäkringar och bidrag*

Utredningen föreslår i kapitel 11 att det ska införas en riktålder för pension. Flera av de gällande åldersreglerna i pensionssystemet och i andra närliggande försäkringar föreslås eller bedöms behövas knytas till riktåldern. Syftet med förslagen är att ändra den gällande pensioneringsnormen om 65 år. Riktåldern ska följa medellivslängdens utveckling. Enligt preliminära beräkningar kommer riktåldern att uppgå till 66 år 2019 och till 67 år 2022. Utredningen föreslår dessutom att den lägsta åldern när inkomstpension kan tas ut ska höjas till 62 år 2015 och därefter följa riktåldern. Enligt utredningens beräkningar kommer den lägsta åldern för uttag av ålderspension att vara 63 år 2019. Dessutom föreslår utredningen att arbetstagare ska ha rätt att stanna kvar i anställningen till 69 år från och med år 2016. Både inkomsterna till och utgifterna för den

offentliga sektorn beräknas öka till följd av utredningens förslag om ändrade åldersgränser.

Utredningens beräkningar av ökade utgifter för socialförsäkringar redovisas i tabell 21.3. Dessa baseras huvudsakligen på simuleringar som har gjorts av Statistiska Centralbyrån (SCB) med mikrosimuleringsmodellen FASIT:s STAR-urval för modellåret 2016. Utredningen bedömer att åldersgränsen för arbetslöshetsförsäkringen bör knytas till riktåldern, men lämnar inte något förslag. I beräkningarna medräknas kostnaderna för en sådan ändring.

Utredningen lämnar inte heller något förslag vad gäller åldersgränserna för handikappersättning och bilstöd, men gör även här bedömningen att dessa åldersgränser bör knytas till riktåldern. FASIT-beräkningarna kompletteras med utredningens egna beräkningar för ökade kostnader för handikappersättning, bilstöd, arbetshjälpmedel, änkepensioner och statliga ålderspensionsavgifter.

Det framgår av tabell 21.3 att utredningens förslag medför avsevärt ökade utgifter för sjukpenning och arbetslöshetsersättning. Ökningen mellan åren 2015 och 2018 förklaras huvudsakligen med att de personer som skulle ha lämnat sjuk- eller arbetslöshetsförsäkringen för ålderspension vid 61 års ålder beräknas bli kvar i dessa ersättningssystem fram till 62 års ålder. Av tabell 21.4 framgår att detta beräknas gälla 2 300 personer år 2016 när höjningen av åldersgränsen har fått fullt genomslag. En mindre del av ökningen förklaras med att en viss andel av de som fortsätter att förvärvsarbeta på grund av åldersgränshöjningen kommer att beviljas sjukpenning (4,8 procent) eller ersättning från arbetslöshetsförsäkring (2,6 procent).

Antalet personer med sjukpenning eller arbetslöshetsersättning och därigenom utgifterna för dessa försäkringar beräknas öka avsevärt år 2019 och 2020. Av tabell 21.4 framgår att år 2020 beräknas antalet försäkrade med sjukpenning eller arbetslöshetsersättning öka med 13 400 personer. Denna ökning kan till stor del hänföras till utredningens förslag och bedömning att sjukpenning och arbetslöshetsersättning ska kunna betalas ut även för personer som har fyllt 65 år med samma villkor som gäller för de yngre från och med 2019. De personer som skulle ha lämnat sjukpenningen eller arbetslöshetsersättningen vid 65 års ålder kan således uppbära dessa ersättningar ett år till. Resultat från FASIT-simuleringen tyder på att detta gäller ca 4 200 personer med arbetslöshetsersättning och ca 3 600 personer med sjukpenning. Av dessa beräknas 17 procent lämna sjukpenningen eller arbetslöshetsersättning för ålderspension

trots de höjda åldersgränserna. Övriga beräknas fortsätta med ersättningen ett år till.

Antalet personer med sjukpenning eller arbetslöshetsersättning ökar för åren 2019 och 2020 även på grund av antagandet att åldersgränsen för uttag av inkomstpension höjs från 62 till 63 år 2019. En mindre del av ökningen för dessa år förklaras med att en viss andel av de som fortsätter att förvärvsarbeta på grund av åldersgränshöjningen kommer att beviljas sjukpenning eller ersättning från arbetslöshetsförsäkring.

De personer som har beviljats sjukersättning eller arbetsskadelivränta 2019 eller därefter ska, enligt förslag från utredningen, kunna uppbära dessa ersättningar till 66 års ålder. Utredningen redovisar kostnadsberäkningarna till och med år 2020. Endast ett fåtal personer som nybeviljas sjukersättning eller livränta 2019 eller därefter bedöms fylla 66 år inom utredningens beräkningsintervall. Utredningen har därför inte gjort någon separat beräkning av ökade utgifter för dessa, utan utgifterna ingår i kostnaderna för sjukpenningen.

Utredningens förslag antas i kalkylen tillämpas fullt ut 2020. Då beräknas utgifterna för den offentliga sektorn inkl. administrationskostnaderna uppgå till ca 2 800 miljoner kronor (tabell 21.3). Merparten 2 200 miljoner kronor kan hänföras till ökade utgifter för sjukpenning och arbetslöshetsförsäkring, ca 100 miljoner kronor beror på ökade utgifter för andra socialförsäkringsförmåner. Knappt 100 miljoner kronor är hänförliga till ökade administrationskostnader och ca 400 miljoner kronor till nya satsningar inom arbetsmiljö mm.

**Tabell 21.4** Ökning av antalet personer med ersättning från sjuk- och arbetslöshetsförsäkring

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Sjukpenning	600	1 300	1 600	1 900	4 200	7 100
Arbetslöshetsersättning	500	1 000	1 200	1 300	3 700	6 300
<b>Samtliga</b>	<b>1 100</b>	<b>2 300</b>	<b>2 800</b>	<b>3 200</b>	<b>7 900</b>	<b>13 400</b>

*Källa:* SCB:s simuleringar med FASIT-modellen och utredningens egna beräkningar.

*Effekter på arbetsutbudet*

Ungefär hälften av de sysselsatta personer som i dag tar ut ålderspensionen vid 61 års ålder fortsätter att arbeta antingen oförändrad eller minskad omfattning<sup>3</sup>. Arbetsutbudet beräknas därför öka endast i begränsad omfattning när åldersgränsen höjs. År 2015 beräknas ökningen till cirka 2 000 personer.

Personer som är 63 år och äldre kan välja att gå i pension eller fortsätta att arbeta. Anpassningen till den nya högre riktåldern år 2019 bedöms leda till att utträdet från arbetskraften förskjuts även bland personer i åldrarna 63–67 år. Det är dock osäkert hur stor denna så kallade signaleffekt blir. Utredningen har därför låtit göra en genomgång av internationell forskning om effekterna av att höja pensionsåldern i andra länder. Studierna visar att arbetsutbudet ökar mellan 20 och 50 procent av den pensionsåldershöjning som har genomförts<sup>4</sup>. Övergången till riktåldern kan anses motsvara ett års höjning av en officiell pensionsålder i andra länder.

Enligt beräkningar i FASIT kommer 63 500 yrkesverksamma personer i åldrarna 63–67 år att lämna arbetslivet för pension år 2016. Utredningen har utgått från detta antal och med utgångspunkt i forskningsresultaten konstruerat tre alternativa utträdesscenarier. I medelscenariot antas att 35 procent av dessa personer förlänger sitt arbetsliv med ett år. Övriga går i pension enligt FASIT-beräkningarna. I de två övriga scenarierna antas att 20 respektive 50 procent av personerna förlänger arbetslivet med ett år.

Förslagen från utredningen antas ge ett successivt genomslag på arbetsutbudet, med början år 2017. Först år 2020 antas förslagen ge fullt genomslag på arbetsutbudet. Det finns två förklaringar till att arbetsutbudseffekterna antas visa sig redan före år 2019. Den ena är att åldersgränsen i LAS för rätten att stanna kvar i anställningen föreslås höjas redan 2016. Den andra förklaringen är att utredningen räknar med att avtalspensionerna och avgångspensionerna kommer att anpassas till riktåldern redan innan bestämmelserna om riktåldern börjar tillämpas.

I tabell 21.5 redovisas förslagets effekter på arbetsutbudet. Det framgår att antalet sysselsatta beräknas öka lika mycket i samtliga tre scenarierna till följd av förslaget att höja den lägsta uttagsåldern

<sup>3</sup> Databasen LISA, utredningens egna beräkningar.

<sup>4</sup> Gabriella Sjögren Lindquist, *Om effekter på arbetsutbud och pensionering av förändringar av pensionsåldern – en forskningsöversikt*, 2013.

för pension, med 2 000 personer 2015 och med 4 100 personer år 2016. Av tabellen framgår också att antalet personer i åldrarna 61–62 år som fortsätter att arbeta i stället för att gå i pension uppgår till 7 900 år 2019 och till 11 800 år 2020. Detta är en effekt av att den lägsta pensionsåldern höjs till 63 år 2019.

Från och med år 2017 beräknas införandet av riktåldern leda till ökat arbetsutbud bland personer i åldrarna 63–67 år. Antalet sysselsatta beräknas då öka med 5 600 personer i medelscenariot. År 2020 beräknas ökningen till 27 800 personer. Detta beror dels på att införandet av riktåldern 2019 då antas få fullt genomslag på arbetsutbudet, dels på en effekt av beräknad höjning av riktåldern 2022. Som tidigare nämnts antas riktåldershöjningen ge en viss effekt på arbetsutbudet redan två år före höjningen.

År 2020 beräknas den sammanlagda ökningen av antalet sysselsatta uppgå till 39 600 personer i medelscenariot och till 27 700 respektive 51 500 personer i det låga respektive det höga scenariot.

Utredningen har gjort alternativa beräkningar av förslagens effekter på antalet sysselsatta. Dessa beräkningar baseras på SCB:s arbetskraftsundersökningar och redovisas i avsnitt 21.2. Syftet med dessa beräkningar är visa de mer långsiktiga effekterna för sysselsättningen. Dessa beräkningar indikerar på att ökningen av antalet sysselsatta år 2020 kan bli större i de tre olika scenarierna än vad utredningen här har räknat med.

Tabell 21.5 Ökning av antalet sysselsatta bland personer 61-67 år

Antal						
Scenario/ålder	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Medelsscenario						
61–62 år	2 000	4 100	4 100	4 100	7 900	11 800
63–67 år			5 600	11 100	16 700	27 800
Samtliga	2 000	4 100	9 700	15 200	24 600	39 600
Låg scenario						
61–62 år	2 000	4 100	4 100	4 100	7 900	11 800
63–67 år			3 200	6 300	9 500	15 900
Samtliga	2 000	4 100	7 300	10 400	17 400	27 700
Hög scenario						
61–62 år	2 000	4 100	4 100	4 100	7 900	11 800
63–67 år			7 900	15 900	23 800	39 700
Samtliga	2 000	4 100	12 000	20 000	31 700	51 500

Källa: SCB:s simuleringar med FASIT-modellen.

### Ökade inkomster till offentlig sektor

I medelscenariot beräknas inkomsterna till staten öka med 400 miljoner kronor år 2015 och med 800 miljoner kronor år 2016 (se tabell 21.6). Inkomstökningarna under de två första åren kan helt hänföras till höjningen av den lägsta åldersgränsen för uttag av ålderspension. Effekterna är lika stora i samtliga tre scenarier.

Från och med 2017 beräknas införandet av riktåldern få genomslag. Genomslaget detta år beräknas till 25 procent av den maximala effekten av riktåldershöjningen. År 2018 beräknas genomslaget till 50 procent, år 2019 till 75 procent och år 2020 till 100 procent av riktåldershöjningen. Inkomsterna till staten ökar år 2020 dessutom till följd av att riktåldern åter beräknas höjas år 2022.

Inkomsterna till den offentliga sektorn för åren 2019 och 2020 beräknas även öka till följd av antagandet att åldersgränsen för uttag av inkomstrelaterad pension höjs med ytterligare ett år 2019.

Utredningen bedömer att åldersgränsen för nedsättning av arbetsgivaravgifterna bör höjas till 67 år 2019. Av tabell 21.6 framgår att höjd åldersgräns för uttag av arbetsgivaravgifter beräknas leda till att skatte- och avgiftsinkomsterna ökar med 2 900 miljarder kronor 2020 i medelscenariot.

I medelscenariot beräknas förslagen generera ett finansiellt överskott för den offentliga sektorn motsvarande 3 700 miljoner



kronor år 2020 (tabell 21.6). I det låga scenariot där utredningen antar ett mindre genomslag på arbetsutbudet stannar överskottet på 2 800 miljoner kronor. I det höga scenariot uppgår överskottet till 5 600 miljoner kronor (tabell 21.8).

**Tabell 21.6 Medelscenario, genomslag 35 procent, effekter på den offentliga sektorns finanser**

Miljoner kronor						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Minskade utgifter för garantipension och bostadstillägg	0	0	0	0	100	200
Höjda åldersgränser i pensionssystemet	400	800	1 200	1 700	2 500	3 400
Höjd åldersgräns för nedsatta socialavgifter	0	0	0	0	2 500	2 900
Inkomster totalt	400	800	1 200	1 700	5 100	6 500
Utgifter totalt	-300	-600	-600	-700	-1 800	-2 800
<b>Netto för den offentliga sektorn</b>	<b>100</b>	<b>200</b>	<b>600</b>	<b>1 000</b>	<b>3 300</b>	<b>3 700</b>

*Källa:* SCB, STAR-urval, FASIT-beräkningar, Pensionsmyndigheten, Försäkringskassan och Pensionsåldersutredningens egna beräkningar.

**Tabell 21.7 Låg scenario, genomslag 20 procent, effekter på den offentliga sektorns finanser**

Miljoner kronor

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Minskade utgifter för garantipension och bostadstillägg	0	0	0	0	100	200
Höjda åldersgränser i pensionssystemet	400	800	1 000	1 300	1 900	2 900
Höjd åldersgräns för nedsatta socialavgifter	0	0	0	0	2 300	2 500
Inkomster totalt	400	800	1 000	1 300	4 300	5 600
Utgifter totalt	-300	-600	-600	-700	-1 800	-2 800
<b>Netto för den offentliga sektorn</b>	<b>100</b>	<b>200</b>	<b>400</b>	<b>600</b>	<b>2 500</b>	<b>2 800</b>

Källa: SCB, STAR-urval, FASIT-beräkningar, Pensionsmyndigheten, Försäkringskassan och Pensionsåldersutredningens egna beräkningar.

**Tabell 21.8 Hög scenario, genomslag 50 procent, effekter på den offentliga sektorns finanser**

Miljoner kronor

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Minskade utgifter för garantipension och bostadstillägg	0	0	0	0	100	200
Höjda åldersgränser i pensionssystemet	400	800	1 400	2 100	3 800	4 900
Höjd åldersgräns för nedsatta socialavgifter	0	0	0	0	2 700	3 300
Inkomster totalt	400	800	1 400	2 100	6 600	8 400
Utgifter totalt	-300	-600	-600	-700	-1 800	-2 800
<b>Netto för den offentliga sektorn</b>	<b>100</b>	<b>200</b>	<b>800</b>	<b>1 400</b>	<b>4 800</b>	<b>5 600</b>

Källa: SCB, STAR-urval, FASIT-beräkningar, Pensionsmyndigheten, Försäkringskassan och Pensionsåldersutredningens egna beräkningar.

*Osäkerheter*

Beräkningarna visar att förslagen genererar ett växande överskott för den offentliga sektorn.

Som tidigare nämnts så indikerar kompletterande beräkningar på förslagens effekter på sysselsättningen att dessa nettoeffekter för den offentliga sektorn i de tre olika scenarierna kan underskatta de positiva effekterna för den offentliga sektorns finanser. Utredningen vill dock understryka att beräkningarna är behäftade med flera osäkerheter.

Kostnadsberäkningarna baseras på antagandet om oförändrat beteende. Den forskningsöversikt som utredningen har låtit göra om effekterna av höjd pensionsålder visar att det i vissa länder har uppstått ett inflöde till sjukförsäkringen och arbetslöshetsförsäkring när pensionsåldern höjs. Det finns också länder, exempelvis USA, där man inte har kunnat se någon sådan överströmning. Huruvida det uppstår en överströmning eller inte till andra försäkringssystem beror på hur regelverken för de olika systemen är utformade. I Sverige har vi numera en stram tillämpning av sjukförsäkringsreglerna. Detta tillsammans med LAS-reglerna innebär att utredningen inte räknar med att det uppstår något betydande ökat flöde till sjukförsäkringen eller arbetslöshetsförsäkringen. Bedömningen är dock osäker.

Beräkningarna av effekterna av riktåldern bygger på erfarenheter från andra länder där man har höjt den officiella pensionsåldern. Sverige har inte någon pensionsålder, men en djupt rotad uppfattning om vad som är en normal pensionsålder. Avsikten med införandet av riktåldern för pension är att denna ska ersätta synen på 65 år som den vanliga pensionsåldern. Enligt utredningens beräkningar höjs den pensionsåldern till 66 år 2019. Avsikten är att riktåldern ska följa medellivslängden för befolkningen i Sverige. Något liknande försök har inte gjorts i andra länder. Osäkerheten kring effekterna på arbetsutbudet av införandet av riktåldern är därför betydande.

Utredningen anser således att det finns en risk att kostnaderna för sjukförsäkring m.m. ökar kraftigt, utan att arbetsutbudet ökar i motsvarande omfattning. Därför är det viktigt att förslagens effekter följs noga. I kapitel 19 föreslås att en särskild grupp tillsätts för denna uppgift.

**Beräkningar i FASIT**

Utredningens beräkningar av effekterna för den offentliga sektorn har gjorts med FASIT-modellens STAR-urval dels för modellens grundår 2010, dels för modellåret 2016. Simuleringen görs för alla som i åldersintervallet 61 till 67 år börjat ta ut allmän ålderspension år 2010. För dessa simuleras två tillstånd, dels att de får pension under hela året, dels att de under hela året bibehåller den status de hade innan pensioneringen. I beräkningarna görs antagandet att alla i åldern 61–67 år väljer att förlänga arbetslivet med ett år. Resultaten ger därför den maximala effekten av en sådan förändring. I beräkningarna har dessutom antagits att man kan få arbetslöshetsersättning och sjukpenning fram till och med 66 års ålder. För övriga system antas att inga andra förändringar görs. Genom att jämföra resultat från de två simulerade tillstånden erhålls budgeteffekterna av att alla i åldern 61 - 67 år skjuter upp tidpunkten för pensionering per åldersgrupp. Utredningens beräkningar baseras på denna jämförelse enligt följande.

*Personer i åldern 61–62 år*

Ökade utgifter för sjukpenning, arbetslöshetsersättning och sjukersättning för personer enligt resultat från simuleringar.

Ökade inkomster för skatter, arbetsgivaravgifter och momsinsatningar enligt resultat från simuleringar.

*Personer i 65 års ålder*

Ökade utgifter för sjukpenning, arbetslöshetsersättning enligt resultat från simuleringar minskat med hänsyn till att 17 procent övergår till ålderspension.

Ökade inkomster för skatter, arbetsgivaravgifter och momsinsatningar enligt tre scenarier. Låg scenario innebär att 20 procent av inkomstökningen beaktas. Medelscenario innebär att 35 procent av inkomstökningen beaktas. Hög scenario innebär att 50 procent av inkomstökningen beaktas.

*Personer 63–64 år samt 66–67 år*

Ökade inkomster för skatter, arbetsgivaravgifter och momsinsatningar enligt de tre ovan nämnda scenarierna. Egna FASIT-beräkningar av ökade socialavgifter för personer i 66 års

För samtliga åldersgrupper har gjorts egna beräkningar av skattdelen (16 procent) i den allmänna ålderspensionsavgiften, som tillfaller staten. Egna beräkningar har också gjorts av ökade utgifter för sjuk-

penning och arbetslöshetsersättning för de personer som fortsätter att arbeta.
--

## 21.6 Skattemässiga konsekvenser för individen m.m.

I kapitel 17 har utredningen föreslagit att avdragsgillt sparande för pensionsförsäkring tidigast ska få betalas ut från 62 års ålder. Förslaget föreslås träda i kraft 2017 och gäller försäkringsavtal som ingåtts efter ikraftträdandet. När det gäller kollektivavtalsbundna försäkringsavtal som ingåtts före 2017 och förnyas efter ikraftträdandet gäller de nya bestämmelserna.

Det är arbetsmarknadens parter som ansvarar för innehållet i försäkringsavtalen. Utredningen har därför svårt att bedöma hur och om dessa försäkringsavtal förnyas. Utredningens förhoppning är att försäkringsavtalen förnyas inom den angivna tiden. Att reglerna anpassas till moderna förhållanden måste se som naturlig och delvis oundviklig utveckling.

Beträffande pensionsförsäkringar har arbetsgivaren avdragsrätt för premier, den anställda blir inte förmånsbeskattad för premierna, 15 procent avkastningsskatt och beskattning för utfallande belopp. Pensionsförsäkringen utbetalas till den anställda vid avtalad tidpunkt. Det noteras att en försäkring som inte uppfyller de krav som ställs på en pensionsförsäkring beskattas som en kapitalförsäkring.

## 21.7 Effekter på ålderspensionen

### *Riktålder och andra förslag för förlängt arbetliv*

Utredningens förslag medför förbättringar för stora grupper av personer i yrkesverksam ålder. De yrkesverksamma gynnas av förslagen om ökade satsningar på arbetsmiljö och kompetenshöjning samt åtgärder mot diskriminering på grund av ålder. Därigenom ges flera förutsättningar att arbeta längre.

Förslaget om bättre information om de ekonomiska fördelarna att arbeta längre, liksom förslaget om riktålder, beräknas leda till att många kommer att skjuta upp pensioneringstidpunkten. Genom riktåldern kan staten ge ett icke-valsalternativ för alla de som inte

aktivt väljer sin pensioneringstidpunkt, utan går i pension när andra i omgivningen gör det. Förslaget att införa en riktåldern för pension bedöms leda till att utträdet från arbetsmarknaden (se vidare avsnitt 21.2 och 21.5).

Utredningen lämnar även förslag som vidgar möjligheterna till ett längre arbetsliv för de personer som redan i dag vill fortsätta arbeta, men som på grund av gällande reglerna inte kan det. Förslaget att höja LAS-åldern innebär att de personer som vill fortsätta att arbeta efter 67 års ålder kan göra det. Ytterligare en grupp personer som får möjligheter att förlänga arbetslivet är personer med funktionsnedsättningar som behöver handikappersättning, bilstöd eller arbetshjälpmedel för att kunna göra det. Utredningen bedömer att åldersgränserna för dessa förmåner bör följa riktåldern och således beräknas höjas till 66 år 2019.

Alla de personer som förlänger arbetslivet kan få en högre pension. Beräkningar i Pensionsmyndighetens typfallsmodell visar att den allmänna ålderspensionen ökar i genomsnitt med ca 8 procent för varje år som pensionen skjuts upp. Ökningen är mindre för personer med garantipension, ca 4 procent för varje extra år med arbete, eftersom garantipensionen minskar med hänsyn till inkomstpensionens ökning. Garantipensionens avtrappningsregler beskrivs närmare i kapitel 3.

I delbetänkandet illustreras det ekonomiska utfallet av ett extra års arbete för ett antal typfall. Det framgår att den allmänna inkomstpensionen blir ca 1 200 kronor högre per månad för en man med medianinkomster, om han fortsätter att arbeta ytterligare ett år efter att ha fyllt 65 år (SOU 2012:28, s. 297).

### *Höjd åldersgräns för uttag av pension*

Utredningen föreslår att den ålder när man tidigast kan ta ut allmän pension ska höjas från 61 till 62 år 2015. Det föreslås att åldersgränsen därefter knyts till riktålden. Detta beräknas innebära att åldersgränsen höjs med ytterligare ett år 2019. Utredningen föreslår också att den åldersgräns när tjänstepension kan betalas ut ska höjas till 62 år. Enligt uppgifter från Pensionsmyndigheten har andelen personer som tar ut allmän ålderspensionen vid 61 eller 62 års ålder ökat under den senare år. Av personer födda 1940 tog 5,1 procent ut sin pension vid denna ålder. Bland personer födda 1949

var motsvarande andel 11,3 procent. Totalt uppbar 22 000 personer i åldrarna 61–62 år inkomstpension år 2011.

I delbetänkandet redovisas hur pensionen påverkas av att senarelägga pensioneringstidpunkten. Effekterna redovisas för personer i olika inkomstlägen och med olika tjänstepensionsavtal. Det kan utläsas att den allmänna pensionen är 16 procent högre för den person med medianinkomster som tar ut sin ålderspension vid 63 års ålder jämfört med om pensionen hade tagits ut vid 61 års ålder. Den disponibla inkomsten ökar med 22 procent för en privatanställd tjänsteman, om pensionen tas ut vid 63 års ålder i stället för vid 61 års ålder. För personer inom de övriga kollektivavtalsområdena är ökningen 14 procent (SOU 2012:28, s. 306 och 312).

### *Garantipension*

I kapitel 18 illustreras det ekonomiska utbytet av ett extra års arbete för en person med låga inkomster. Typfallet avser en person med en månadslön på 18 800 kronor och anställning inom kommunsektorn. Det framgår att det ekonomiska utbytet av ett extra års arbete är litet. Den disponibla inkomsten ökar endast med 100 kronor per månad om personen arbetar ett extra år. Utredningens förslag innebär att det blir mer lönsamt för personer med låga inkomster att förlänga arbetslivet. De nya reglerna föreslås träda i kraft redan 2015.

I tabell 21.9 illustreras det ekonomiska utbytet av utredningens förslag för samma typfall som finns i kapitel 18. Av tabellen framgår att garantipensionen och bostadstillägget inte påverkas av att personen har fortsatt att arbeta efter 65 års ålder. Endast skatten blir något högre. Den disponibla inkomsten ökar med 600 kronor per månad till följd av att kvinnan arbetar till 66 års ålder, i stället för gå i pension vid 65. Detta är 500 kronor mer i månad jämfört med vad utfallet blir enligt nuvarande regler.

**Tabell 21.9** Disponibel inkomst för en lågavlönad person vid utträde från arbetsmarknaden vid 65 respektive 66 års ålder, garantipension och bostadstillägg enligt utredningens förslag

Månadsinkomster från arbete 18 800 kr, kronor per månad

	Slutar arbeta vid 65 år	Slutar arbeta vid 66 år	Skillnad
Inkomstrelaterad ålderspension	7 800	8 500	700
Tjänstepension <sup>1</sup>	900	1 000	100
Garantipension	1 800	1 800	0
Inkomst totalt	10 500	11 300	800
Inkomst efter skatt	8 500	9 100	600
Bostadstillägg	3 600	3 600	0
<i>Disponibel inkomst</i>	<i>12 100</i>	<i>12 700</i>	<i>600</i>

1. Tjänstepension enligt KAP\_KL (kommunalanställda) avtalet.

Källa: Pensionsmyndighetens typfallsmodell.

Anm. Under ett år intjänade pensionsrätterna fastställs i regel först året efter intjänande året när taxeringen är klar. Därför ändras både den inkomstrelaterade pensionen och garantipensionen året efter pensioneringsåret. I tabellen redovisas inkomsterna för det år när samtliga pensionsrätter har fastställts, i detta fall det år personen fyller 67 år.

Utredningens förslag i kapitel 13 att garantipensionen ska knytas till riktåldern innebär att garantipensionsåldern höjs till 66 år från och med 2019. Av delbetänkandet framgår att ca 33 procent av de kvinnor och 36 procent av de män som beviljades garantipension år 2009 hade sin huvudsakliga försörjning från ett arbete. Sammantaget gällde detta ca 13 000 personer (SOU 2012:28 s. 403). De personer som berörs av höjningen av åldersgränsen kan fortfarande ta ut sin inkomstrelaterade pension och lämna arbetslivet vid 65 års ålder. Det är dock mer sannolikt är de skjuter upp uttaget av inkomstpensionen och fortsätter att arbeta fram till 66 års ålder. Den inkomstrelaterade pensionen blir då högre och garantipensionen lägre. Har personen dessutom bostadstillägg minskar bostadstillägget. Det ekonomiska utbytet av ytterligare ett års arbete blir därför olika från individ till individ beroende på inkomstpensionens storlek.



*Förslag om sjukersättning, sjukpenning och arbetslöshetsförsäkring*

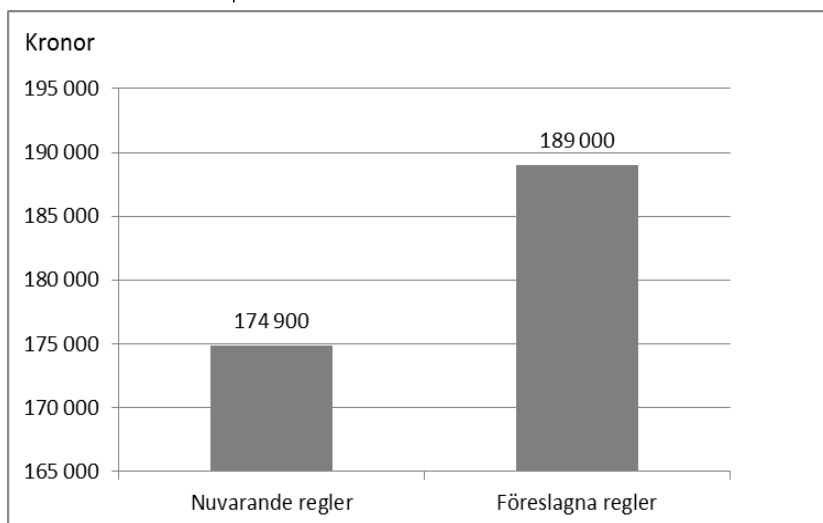
De personer som är arbetslösa eller sjuka kan inte arbeta, även om de skulle vilja det. Utredningens förslag och bedömningar innebär att sjukpenning och arbetslöshetsförsäkring kan betalas tills den ersättningsberättigade uppnår riktåldern, dvs. 66 år. Detta föreslås gälla även för de personer som beviljas sjukersättning från och med 2019. De personer i 65 års ålder som uppbär någon av dessa ersättningar kan således fortsätta med det ett år till i stället för att ta ut ålderspensionen. För de personer som skjuter upp ålderspensionen blir pensionen högre när den sedan tas ut. I diagram 21.2 illustreras hur utredningens förslag påverkar den allmänna ålderspensionen för en man med medianinkomster och med sjukpenning. I diagram 21.3 redovisas motsvarande för en lågavlönad kvinna som uppbär sjukpenning. Båda personerna antas ha uppburit sjukpenning från 64 års ålder. Resultaten är även tillämpbara för personer med arbetslöshetsersättning på motsvarande nivåer.

Av diagram 21.2 framgår att den allmänna ålderspensionen för personen med medianinkomster uppgår till 174 900 kronor när personen övergår från sjukersättning till ålderspension vid 65 års ålder enligt de i dag gällande reglerna. Om personen i stället uppbär sjukpenning fram till 66 års ålder och först därefter tar ut sin ålderspension höjs den allmänna ålderspensionen till 189 000 kronor. För denna person innebär utredningens förslag att ålderspensionen blir 14 100 kronor högre per år.

Ålderspensionen höjs betydligt mindre om personen har låga inkomster, vilket illustreras av typfallet i diagram 21.3. Ålderspensionen för denna kvinna uppgår till 113 200 kronor när hon övergår från sjukpenning till ålderspension vid 65 års ålder. Om kvinnan i stället uppbär sjukpenning fram till 66 års ålder och därefter tar ut sin ålderspension uppgår pensionen till 116 000 kronor. Ålderspensionen höjs således med 2 800 kronor per år. Det relativt låga ekonomiska utbytet beror på att kvinnan har garantipension som minskar när den inkomstrelaterade ålderspensionen ökar.

**Diagram 21.2 Ålderspensionen för en man med medianinkomster med sjukpenning, född 1949 med nuvarande och föreslagna regler**

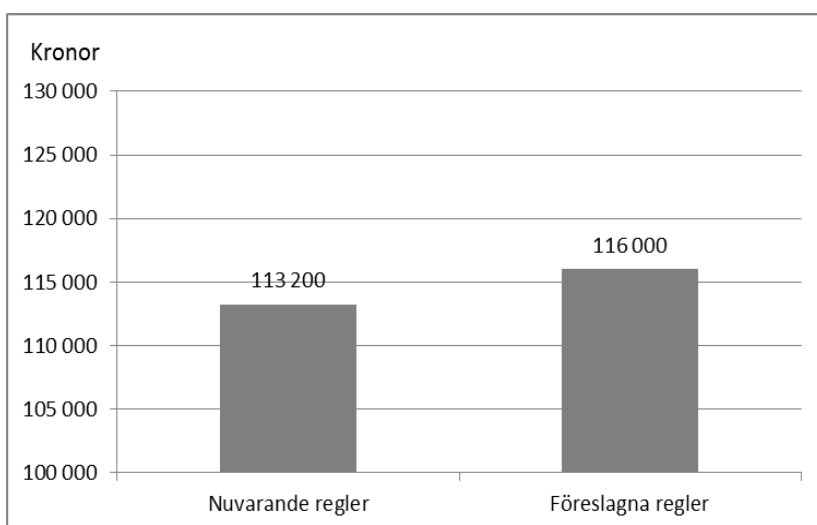
Kronor per år



Källa: Pensionsmyndighetens typfallsmodell.

**Diagram 21.3 Ålderspensionen för en kvinna med låga inkomster och sjukpenning, född 1949 med nuvarande och föreslagna regler**

Kronor per år



Källa: Pensionsmyndighetens typfallsmodell.

## 21.8 Fördelningseffekter av längre arbetsliv

Givetvis kommer åtgärder för ett längre arbetsliv att påverka fördelningen av ekonomiska resurser i samhället både på kort och längre sikt. Det är dock inte självklart hur effekterna ska analyseras. Tyvärr saknas också beräkningsmodeller och vetenskapligt grundade metoder för att detaljerat beskriva de tänkbara beteendeffekterna för olika grupper i den äldre arbetskraften.

### *Effekter på framtida pensioner*

För dem som arbetar längre kommer ålderspensionen, som visats, att höjas varje månad under resten av livet. För närvarande finns det inga färdiga modeller, varken hos Pensionsmyndigheten eller Regeringskansliet, som kan beräkna de individuella effekterna på pensionsnivåerna för olika statistisk representativa grupper. För att beskriva effekterna använder utredningen även här typfallsberäkningar.

### *Effekter på fördelningen av livsinkomster*

De viktigaste effekterna av åtgärder för ett längre arbetsliv är att fördelningen av livsinkomster förändras. Personer som fortsätter att arbeta och skjuter upp sin pension får både högre livsinkomster och bättre pensioner genom uppräknings av pensions-tillgångarna, lägre delningstal och högre arvsvinster. De som inte kan eller vill arbeta längre får inga förbättringar av livsinkomsterna.

Utredningen har uppdragit till analytiker inom Social- och Finansdepartementen att undersöka hur fördelningen av livsinkomster och nettoavkastningen av pensionssystemet påverkas av ett längre arbetsliv, särskilt om man beaktar skillnaden i medellivslängd bland olika socio-ekonomiska grupper. Särskilda typfall har också tagits fram för att illustrera dessa effekter. Underlagsrapporten redovisas i särskild ordning.

### *Direkta effekter på årsinkomsterna*

Den omedelbara effekten av åtgärder för ett längre arbetsliv blir att årsinkomsterna ökar avsevärt för de personer som kan fortsätta att

arbeta, dvs. under den tid man arbetar. Det kan beskrivas exempelvis med hur inkomsterna brutto förändras och/eller vad som sker med den ekonomiska standarden, som brukar mätas med den disponibla inkomsten justerad för försörjningsbördan. Effekten kan visas både för de grupper som berörs och för hela befolkningen. Ett problem med analysen är att ingen vet hur det ökade arbetsutbudet kommer att fördelas. Somliga kanske väljer att arbeta vidare heltid, andra kanske väljer att fortsätta att arbeta på deltid, andra kommer inte vilja eller kunna arbeta längre. För att göra en meningsfull fördelningsanalys skulle man behöva en sofistikerad metod som kan förutsäga hur personer med olika egenskaper kan väntas förändra sitt arbetsutbud. Sådana metoder för att efterbilda effekterna av ändrade pensionsregler finns såvitt känt inte baserade på svenska data.

För att åtminstone kunna illustrera de direkta effekterna på årsinkomsterna har utredningen valt att redovisa resultaten från SCB:s simuleringar i FASIT-modellen för olika grupper vad gäller fördelningen av disponibla inkomster justerad för försörjningsbörda. Kalkylen baseras som nämnts på stilsierade antaganden, exempelvis att alla i databasen som börjat ta ut allmän ålderspension i stället fortsätter arbeta med samma inkomst per månad som före pensioneringen. Personer som före pensioneringen har haft sjukpenning eller arbetslöshetsersättning antas fortsätta med denna ersättning ett år till. Trots detta antagande för sjukpenning eller arbetslöshetsersättning fångar denna stilsierade simulering förmodligen inte fullt ut de skillnader i anpassning till nya förutsättningar som kan finnas mellan olika grupper.

Som visats i delbetänkandet är det främst personer med högre utbildningsnivå och egenföretagare som väljer att arbeta efter 65 år. Statistiken över inkomsterna visar dock att det är vanligare bland privatanställda arbetare än tjänstemän att arbeta fram till 65 år. Med detta som utgångspunkt är det svårt att bedöma om den stilsierade simuleringen underskattar förbättringarna för personer med lägre inkomster och överskattar dem för personer med högre inkomster, eller tvärtom. Dessa analyser kompletteras med typfall.

*Utredningens beräkningar*

Utredningen har gjort beräkningar på hur den genomsnittliga disponibla inkomsten justerat för försörjningsbördan<sup>5</sup> påverkas av att personer i åldrarna 61 till 67 år skjuter upp pensionsuttaget med ett år. I diagram 21.4 redovisas effekterna för hela befolkningen med uppdelning efter den disponibla inkomstens storlek. Befolkningen har delats upp i decilgrupper efter inkomster. Exempelvis innefattar den första decilen de 10 procent av hushållen som har de lägsta inkomsterna med hänsyn till försörjningsbördan. Den andra decilen består av de 10 procent av hushållen som har näst lägsta inkomsterna osv.

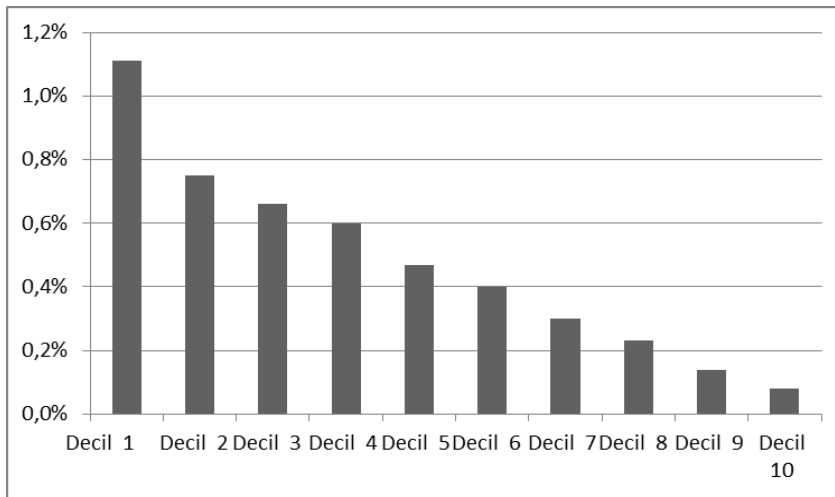
Den slutsats som kan dras av beräkningarna är att ökat arbetsutbud bland personer i åldrarna 61 till 67 år bedöms komma att påverka inkomstfördelningen i Sverige marginellt. Den genomsnittliga disponibla inkomsten ändras endast marginellt för de olika decilgrupperna. Detta utesluter inte att det uppstår fördelningseffekter på sikt genom att ett ökat arbetsutbud leder till högre ålderspensioner. Som ovan nämnts så har utredningen inte haft möjlighet att i detta betänkande redovisa sådana effekter.

---

<sup>5</sup> I beräkningarna beaktas antalet personer som bor i hushållet och som alltså ska försörjas av den disponibla inkomsten. Sådan hänsyn tas genom att man dividerar den disponibla inkomsten med hushållets antal "konsumtionsenheter".

**Diagram 21.4 Ökad disponibel inkomst per konsumtionsenhet vid uppskjuten pension och fortsatt arbete, hela befolkningen**

Procent



Anm 1: Jämförelse mellan läget med simulering av pensionsinkomst hela året och läget uppskjuten pension och arbete.

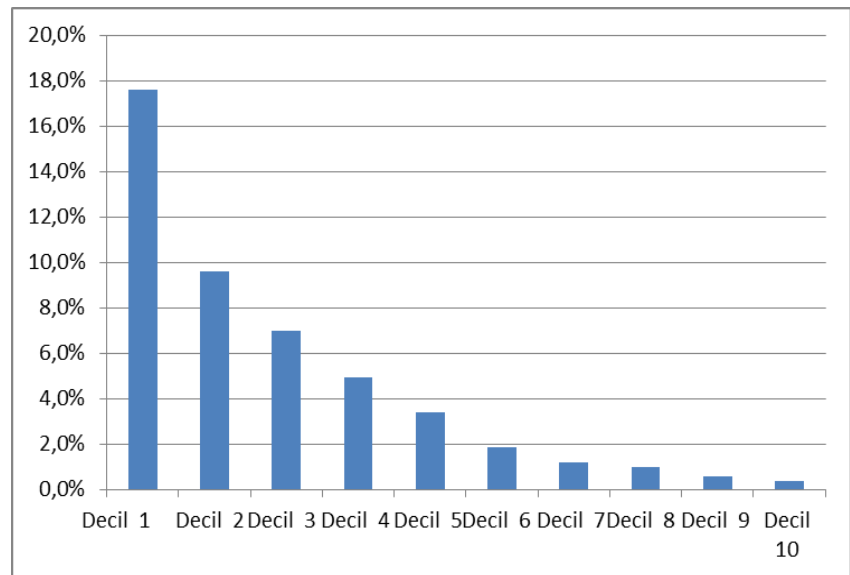
Anm 2: Decilindelning efter disponibel inkomst per konsumtionsenhet vid simulering av pensionsinkomst för hela året.

Källa: SCB, FASIT-beräkningar.

I diagram 21.5 redovisas hur den genomsnittliga disponibla inkomsten ändras för åldersgruppen 61–67 år om samtliga skjuter upp uttaget av ålderspension med ett år. Åldersgruppen har delats upp efter hushållets inkomster efter pensionering. Av diagrammet framgår att ett ökat arbetsutbudet har en inkomstutjämnande effekt för åldersgruppen. Hushåll med de lägsta inkomsterna tjänar mest på att skjuta upp pensionsuttaget. Den disponibla inkomsten för det år när pensionsbeslutet skjuts upp blir i genomsnitt 6–18 procent högre än inkomsten som pensionär för 30 procent av hushållen (decil 1–5). Den disponibla inkomsten för de 10 procent av hushållen som har de högsta inkomsterna ändras däremot bara marginellt, ca 0,2 procent.

**Diagram 21.5** Ökad disponibelinkomst per konsumtionsenhet vid uppskjuten pension, åldersgruppen 61–67 år

Procent



Källa: SCB, FASIT-beräkningar.

## 21.9 Jämställdhet

Kvinnors och mäns utträdesmönster skiljer sig åt på flera punkter. Kvinnor lämnar generellt arbetslivet tidigare än män. Utträdesåldern, den ålder då de flesta som vid 50 år befann sig i arbetskraften permanent har lämnat arbetslivet, var 2010 knappt 64 år för män och drygt 63 år för kvinnor.

Vägarna från arbetslivet är flera och det är vanligt för både män och kvinnor att inte gå direkt från arbete till pension. Knappt hälften av männen och 40 procent av kvinnorna går direkt från arbete till ålderspension. Sjukersättning, dvs. den ersättningsform som tidigare kallades förtidspension, är den vanligaste alternativa vägen från arbetslivet. År 2009 lämnade 40 procent av kvinnorna och 30 procent av männen arbetslivet med sjukersättning. Fler män (17 procent) har tjänstepension som huvudsaklig försörjningskälla året

före ålderspensioneringen än kvinnor (11,5 procent). Knappt 4 procent av kvinnorna hade ingen inkomst året före ålderspensioneringen, mot knappt 2,4 procent av männen. Lika många män som kvinnor (drygt 2 procent) lämnar arbetslivet via en period av arbetslöshet. Knappt en procent av kvinnorna har försörjningsstöd, tidigare benämnt socialbidrag, före ålderspensionen, mot 0,5 procent av männen.

Kvinnors och mäns pensionsnivåer skiljer sig också åt. Hälften av alla kvinnor som nybeviljas ålderspension får någon del av ålderspensionen i form av garantipension, en tredjedel av samtliga nybeviljade pensionärer. Av den totala gruppen med garantipension består 80 procent av kvinnor. Detta speglar främst att det i tidigare generationer var mycket mer vanligt att kvinnor, främst gifta kvinnor, inte hade några eller mycket små inkomster av förvärvsarbete under perioder av livet.

De beskrivna mönstren speglar i stor utsträckning skillnader på arbetsmarknaden. Olikheter i pensionsnivåer mellan kvinnor och män speglar olikheter i livsinkomster mellan könen. Män tjänar generellt sett mer än kvinnor och kvinnor arbetar generellt sett mer deltid. Sådant påverkar nivån på pensionen när man lämnat arbetslivet.

Utredningens analyser visar också på skillnader mellan könen vad gäller relativa risker för sjukersättning i olika yrken. Kvinnor har ökad relativ risk för sjukersättning oavsett yrke. Så är inte fallet för män. Såvitt känt finns ingen tillfredsställande förklaring till varför kvinnor har en generell högre risk för sjukersättning än män oavsett yrke.

Utredningens kartläggning av kopplingen mellan arbetsmiljö, hälsa och tidigt utträde från arbetslivet visar att kvinnor upplever en högre fysisk och psykosocial arbetsbelastning, främst inom kommunal- och landstingssektorn.

De hinder för längre arbetslivet som utredningen identifierat drabbar i oproportionerlig utsträckning kvinnor. Kvinnor lämnar arbetslivet tidigare, oftare via ersättning för långvarig nedsatt arbetsförmåga och med lägre pensionsnivåer. Utredningen har konstaterat att en stor del av arbetskraften trots frånvaro av pensionsålder i det allmänna pensionssystemet har en pensionsålder på 65 år på grund av åldersgränsen i de kringliggande socialförsäkringssystemen (t.ex. sjukersättning och garantipension). Detta är i än högre utsträckning ett faktum för kvinnor som oftare är mottagare av ersättning från dessa system.



Det ekonomiska utbytet av att skjuta upp pensionen och arbetsmarknadsutträdet är mindre för kvinnor än för män. Detta är ofta en följd av den höga andelen kvinnor som får garantipension. De analyser som utredningen redovisade i delbetänkandet visade att fortsatt förvärvsarbete efter 65 års ålder inte lönar sig för en låginkomsttagare, delvis på grund av att garantipensionen minskas med hänsyn till de nya pensionsrätterna och delvis på grund av att bostadstillägget minskas med hänsyn till pensionsinkomsterna. Dessa marginaleffekter är särskilt stora för de med de allra lägsta pensionerna, som till dominerande del är kvinnor. Många kvinnor har alltså inte någon reell möjlighet att förbättra sin ekonomiska situation som pensionär genom förvärvsarbete. En mer fördjupad redogörelse av marginaleffekterna i grundskyddet återfinns i kapitel 18 i detta betänkande samt i delbetänkandet, SOU 2012:28 kapitel 14.

Utredningen har skäl att tro att kvinnor har mer att vinna på att hindren för längre arbetsliv undanröjs och därför också har mer att tjäna på de förslag som utredningen föreslår.

Utredningen föreslår omfattande åtgärder inom arbetsmiljön, främst i form av ökade resurser till Arbetsmiljöverket för tillsynsarbetet och ökade resurser till utvärdering inom arbetsmiljöområdet och till forskning om sambanden mellan arbetsmiljö, hälsa och tidigt utträde. Utredningen föreslår att Arbetsmiljöverket i större utsträckning riktar sin inspektionsverksamhet utifrån en bedömning av risk för tidigt utträde. Detta ska komplettera dagens riskbedömning som sker i stor utsträckning utifrån risk för skada och ohälsa. Kvinnors och mäns arbetsskador skiljer sig åt. Kvinnors arbetsskador är oftare en följd av långvarig belastning snarare än plötsliga händelser som olycksfall. Därför anser utredningen att den föreslagna kompletteringen kommer att främja kvinnors arbetsmiljö.

Utredningen föreslår också ökade resurser till forskning om samband mellan arbetsmiljö, hälsa och tidigt utträde och med ett uttalat fokus på kvinnors högre relativa risk för sjukersättning.

Utredningens förslag att införa en riktålder för pension som knyts till medellivslängdens utveckling torde vara till fördel för kvinnor. Riktåldern leder till att åldersgränsen i de kringliggande systemen, i socialförsäkringarna och i grundskyddet, höjs till 66 år 2019. Fler kvinnor än män har en pensionsålder på 65 år som följd av åldersgränserna i kringliggande system. Därför bedömer utred-

ningen att konsekvenserna för jämställdheten av införandet av riktåldern blir positiv.

Utredningen föreslår åtgärder som får till följd att ett längre arbetsliv ger bättre pension för låginkomsttagare. Pensionsrätter intjänade från och med 66 års ålder ska inte påverka beräkningen av garantipension och bostadstillägg. Eftersom fler kvinnor uppbär garantipension bedömer utredningen att förslaget kommer att ha positiva konsekvenser för jämställdheten.

## 21.10 Konsekvenser för företagen

En åldrande befolkning medför utmaningar också för företagen. Företagen behöver anpassa sig efter en permanent förändrad åldersstruktur med ökande genomsnittsålder i arbetskraften. Förändringen kommer gradvis och det är lätt att skjuta utmaningarna på framtiden. Det finns inte något specifikt datum då förändringen beräknas träda i kraft och därför kan det vara lockande att inte anlägga ett strategiskt perspektiv på den anpassning som behövs.

För att klara finansieringen av välfärden är det viktigt att företag tar sig an de utmaningar som den nya demografin medför. Antalet arbetade timmar behöver öka, men arbetskraften ökar inte i tillräcklig omfattning. Därför behövs åtgärder för att öka arbetsutbudet.

Utredningen bedömer att de föreslagna åtgärderna, såväl de som rör åldersgränser som de som rör arbetsmiljö och kompetensutveckling, kommer att öka arbetsutbudet. Ett ökat arbetsutbud är alltid positivt för företagsamheten i ett land. Det ökade arbetsutbudet kommer att underlätta för företagen att möta den omfattande pågående generationsväxlingen. Ett ökat arbetsutbud gör det enklare för arbetsgivarna att hitta en lämplig person att anställa. Det kan särskilt gynna små företag som har begränsade resurser att lägga på rekrytering.

En ofta förekommande invändning mot en höjning av den nuvarande åldersgränsen 67 år i anställningsskyddslagen är att det skulle medföra negativa konsekvenser för företagen och i förlängningen för arbetstagarna. En höjning av åldersgränsen skulle försvåra för äldre på arbetsmarknaden genom en ökad risk för att arbetsgivare skulle vidta åtgärder redan tidigare för att avsluta en önskad anställning. En höjning skulle kunna motverka sitt syfte genom att på det sättet bidra till att utträdet sker tidigare än i dag. Företagens

möjligheter att påverka arbetsgruppernas sammansättning med avseende på ålder skulle exempelvis kunna begränsas.

Förslagen kommer att medföra vissa omställningskostnader för arbetsgivarna. Det handlar både om viss omställning i personalförvaltningen och ökade krav på information till de anställda. Företagen behöver informera sig om förändringar av regelverken. Utredningen föreslår ökade resurser till och utveckling av information om pensioner och längre arbetsliv.

Förslaget att höja åldersgränsen 67 år i LAS, liksom förslaget att höja åldersgränsen 55 år för tidigaste uttag av tjänstepension enligt inkomstskattelagen kan också innebära en viss inskränkning i arbetsgivarens handlingsfrihet i ett enskilt fall.

Utredningen bedömer att de sammantagna konsekvenserna för arbetsgivare och företag, trots detta, är positiva. Fördelarna med ett ökat arbetsutbud är betydligt större än de eventuella nackdelar som kan följa av förändringar i anställningsskyddet respektive omställningskostnader.

Förslagen som rör den lägsta åldern för uttag av tjänstepension, 55 år, bedömer utredningen medför konsekvenser för försäkringsbolagen, se avsnitt 21.9.

### **21.11 Arbetsmarknadens parter och pensionsförvaltningen**

Statistiken och olika undersökningar visar att det blir vanligare med olika kombinationer av pensionsuttag och förvärvsarbete, som också förändras allt eftersom man blir äldre. Även om positiva förändringar har inträffat de senaste decennierna, bl.a. genom att fler arbetar till 65 års ålder och efter 65, är förbättringarna alltför lågsamma. Förklaringen är enligt utredningens analyser att många som vill och kan arbeta längre möter betydande hinder. Hindren omfattar styrande åldersregler, slitsamma arbetsförhållanden, negativa attityder till äldre och åldersdiskriminering, stela arbetstidsregler, kompetensbrist, okunnighet om fördelarna med längre arbetsliv, svaga ekonomiska drivkrafter osv.

Utredningens förslag syftar till att förändra flera av dessa förhållanden direkt och indirekt. Parterna på arbetsmarknaden har en avgörande roll för möjligheterna att arbeta längre genom avtalen om tjänstepensioner, anställningsskydd, arbetstider m.m. Även pensionsförvaltarna spelar också en viktig roll inte minst genom att

de informerar om olika alternativ till arbete och pensionering. Utredningen anser att förutsättningen för framgångsrika insatser för längre arbetsliv för äldre är att alla aktörer medverkar till de förändringar som behövs.

Utredningens förslag, framför allt höjningen av åldersgränsen 55 år för uttag av tjänstepensionerna, kommer att innebära en hel del arbete både för pensionsbolagen och arbetsmarknadens parter. Det kan förutses att det kommer att uppstå behov av att anpassa och modernisera tjänstepensionsavtalen. Avtalen ändras dock relativt fortlöpande. Det är dock inte möjligt att närmare bedöma omfattningen av detta arbete.

Vidare har utredningen gjort bedömningen att arbetsmarknadens parter bör bjudas in för att samtala med regeringen om förutsättningarna att anpassa reglerna för tjänstepensionerna och informationen om pensionerna så att de främjar ett längre arbetsliv. Även detta kommer att innebära ett visst merarbete.

## 21.12 Folkhälsan och ohälsan

Utredningen bedömer inte att förslagen kommer att få några konsekvenser för folkhälsan eller ohälsan.

Utredningen presenterade i delbetänkandet en genomgång av de hälsomässiga förutsättningarna för ett längre arbetsliv. Genomgången visade att förutsättningarna är goda. Den kraftigt ökande medellivslängden har inte följts av en parallell ökning av arbetsmarknadsutträdet. De individuella skillnaderna i hälsa och arbetsförmåga är dock stora.

Sambanden mellan pensionering och hälsa är inte entydiga. Åtskilliga studier visar att pensionering leder till bättre hälsa. De fåtal studier som är utförda så att andra förklarande faktorer kan uteslutas visar att pensionering leder till oförändrad eller försämrad självrapporterad hälsa. Hälsotillståndet påverkas också av om pensioneringen varit frivillig eller inte. Studier görs ofta på tidig pensionering som ofta är en följd av nedsatt hälsa och arbetsförmåga.

Utredningens förslag syftar till att undanröja hinder så att de som kan och vill ska ha större möjligheter att arbeta längre. För dem som saknar de hälsomässiga förutsättningarna att arbeta längre ska precis som i dag finnas försäkringsskydd som ersätter den förlorade arbetsinkomsten av nedsatt arbetsförmåga och insatser för omställning och rehabilitering.

### 21.13 Konsekvenser för offentlig verksamhet

Utredningens förslag bedöms leda till administrativt merarbete framför allt för Pensionsmyndigheten och Försäkringskassan, men även andra myndigheter berörs i mer begränsad omfattning.

#### 21.13.1 Pensionsmyndigheten

Utredningens förslag medför ökad administration för Pensionsmyndigheten. Vissa av de förslag som berör Pensionsmyndigheten föreslås träda i kraft 2015. Detta gäller förslagen om ökade ekonomiska drivkrafter för de personer som uppbär garantipension och bostadstillägg samt höjningen av åldersgränsen för tidigast uttag av ålderspension från 61 till 62 år. Även förslaget om att personer ska kunna tillgodoräknas flera år med försäkringstid, om de fortsätter att förvärvsarbeta efter 64 års ålder föreslås träda i kraft 2015. IT-systemen behöver anpassas till de nya bestämmelserna, dessutom behöver Pensionsmyndigheten informera om de nya förmånligare reglerna.

Pensionsmyndigheten behöver också informera allmänheten om den nya riktåldern och de ändringar i pensionssystemets olika åldersgränser som detta innebär. IT-systemen behöver anpassas till de nya åldersgränserna.

Utredningens bedömning är att de administrativa merkostnaderna sammantaget uppgår till 30 miljoner kronor år 2015 och till 50 miljoner kronor för åren därefter till och med år 2022 när riktåldern åter beräknas höjas. Kostnadsutvecklingen därefter beror på hur ofta man behöver ändra riktåldern. Den aktuella befolkningprognosen tyder på att det kan dröja ända fram till 2038 innan en höjning åter blir aktuell.

#### 21.13.2 Försäkringskassan

Många av de förmåner som administreras av Försäkringskassan kommer, enligt utredningens förslag och bedömningar, att knytas till riktåldern. Försäkringskassan behöver ändra informationsmaterial, styrande dokument, stödjande dokument samt utbildningsmaterial. För de flesta förmånerna rör det sig dock om mindre ändringar då det enbart är pensionsåldern som ska revideras, medan

även beräkningen av framräkningstid behöver revideras för sjukersättning och aktivitetsersättning.

IT-systemen behöver ändras. I de flesta fall behövs endast mindre ändringar vidtas. Behovet av förändringarna av IT-systemet för sjukersättning och aktivitetsersättning bedöms däremot som mer omfattande.

En höjd pensionsålder bedöms även innebära att fler försäkrade kan få sjukpenning, förebyggande sjukpenning eller rehabiliteringsersättning vid högre ålder än i dag. Antalet personer som ansöker och beviljas bilstöd, handikappersättning och arbetshjälpmedel bedöms öka något.

De nya åldersreglerna för sjukersättning och arbetsskadelivränta föreslås enbart gälla nybeviljade ersättningar. Belastningen på administrationen bedöms endast vara marginell under de närmsta åren efter år 2019.

Utredningens bedömning är att de administrativa kostnaderna sammantaget uppgår till 50 miljoner kronor från och med år 2018. Utredningen räknar med att detta är en permanent höjning av administrationskostnaderna. Efter år 2022 kommer visserligen kostnaderna för IT-systemen att falla bort. Istället beräknas sjukersättnings- och livränteärenden att öka.

### 21.13.3 Skatteverket

I vissa fall kan Skatteverket medge att tjänstepensionen kan betalas ut före 55 års ålder. Undantag kan bland annat göras vid varaktig arbetsoförmåga eller när det finns särskilda skäl. I det senare fallet kan det exempelvis vara fråga om anställda i yrken med tidig pensionering. Enligt Skatteverket har det inte kommit in några ansökningar om dispens under de senaste femåren.

En pensionsförsäkring kan i princip inte återköpas. År 1975 infördes emellertid regler om att återköp får ske i vissa lägen. Med återköp menas att försäkringen avslutas och att försäkringsföretaget betalar ut ett belopp som motsvarar värdet av försäkringen. Skatteverket kan medge återköp om det finns synnerliga skäl. Det framhålls i förarbetena att en dispens är avsedd som en "säkerhetsventil" i de fall då mer säregna förhållanden medför ett uppenbart och trängande behov av pensionskapitalet (prop. 1993/94:85 s. 52 och 60). Vidare kan Skatteverket medge dispens för bl.a. avslutning av pensionssparkonton i förtid om pensionsspara-

ren är på obestånd och denne genom ett återköp kan få en varaktig lösning på sina ekonomiska problem. Enligt Skatteverket är antalet dispensärenden få.

Utredningen kan inte utesluta att antalet ärenden om dispens ökar hos Skatteverket på grund av förslaget att höja åldersgränsen för tidigaste utbetalning av tjänstepension och privat pensions-sparande.

#### **21.13.4 Diskrimineringsombudsmannen**

Under 2011 kom det in ca 250 anmälningar och under 2012 ca 170 enskilda anmälningar från enskilda personer som rör diskriminering som har samband med ålder. Utredningens förslag kan i sig inte förväntas medföra att antalet anmälningar avseende åldersdiskriminering inom nu aktuella områden ökar.

#### **21.14 Domstolarna**

Förslagen medför sannolikt inte någon särskild påverkan på domstolarnas arbetsbörda. Det gäller såväl de allmänna domstolarna som de allmänna förvaltningsdomstolarna samt Arbetsdomstolen. Möjligen kan de nya reglerna inom studiestödet och den höjda LAS-åldern inklusive införandet av skriftligt besked till personer som fyllt 69 år innebära viss ökad belastning. Det är dock svårt att med någon precision ange graden av ökad belastning. Viss ledning kan hämtas av den höjda åldern för LAS som infördes 2001. Erfarenheterna ger vid handen att arbetsbördan mätt i antal mål och ärenden inte ökade i särskilt stor utsträckning. I övrigt förslås att åldersreglerna i ett flertal bestämmelser höjs, vilket inte bör innebära någon nämnvärd ökad belastning.

Sammantaget görs bedömningen att förslagen inte medför någon sådan ökning av arbetsbördan vid ovan nämnda domstolar som inte kan tas om hand med befintliga resurser.

#### **21.15 EU och internationella åtaganden**

Utredningens förslag innebär att när pensionsåldern i Sverige höjs kommer denna att vara högre än 65 år. Frågan är om detta är för-

enligt med den Europeiska balken för social trygghet och dess protokoll, som Sverige har förbundit sig att följa. Balkens regler utgör en minimistandard inom det sociala trygghetsområdet. I artiklarna 26–29 balken regleras ålderspension.

Enligt artikel 26 måste vissa förutsättningar vara uppfyllda för att en högre ålder än 65 år ska bestämmas som pensionsålder. Enligt utredningens inhämtade uppgifter från Europarådets avdelning för den Europeiska balken om social trygghet kan nämnda artikel tolkas på följande sätt. Om antalet medborgare över 64 år representerar 10 procent eller mer av den aktiva befolkningen (medborgare som är mellan 15 och 65 år) får pensionsåldern bestämmas till en högre ålder än 65 år.

Utredningen har med stöd av uppgifter från SCB:s hemsida om befolkningsstatistik och befolkningsframskrivning jämfört antalet medborgare i Sverige över 64 år och antalet medborgare mellan 15–64 år. Utredningen konstaterar att beräknat för år 2013 uppgår antalet personer i Sverige över 64 år till 29,9 procent av den aktiva befolkningen mellan 15–64 år. För år 2015 beräknas andelen över 64 år utgöra 31,6 procent av den aktiva befolkningen i åldrarna 15–64 år och för 2019 beräknas andelen äldre utgöra 32,8 procent. Utredningens förslag att höja de åldersrelaterade reglerna i SFB och kringliggande system kan därför anses förenlig med bestämmelserna i den Europeiska balken om social trygghet och dess protokoll. I art. 27–29 anges vissa miniminivåer för ersättningsnivåerna och inträdeskraven för att få ålderspension. Utredningen lämnar inte några förslag vad gäller dessa frågor.

I ILO-konvention nr 128, del III om åldersförmåner anges i artikel 15.2 att den föreskrivna åldersgränsen för rätt till pension inte får överstiga 65 år. Konventionen redogörs för närmare i kapitel 3 Bakgrund. Högre ålder får dock fastställas av behörig myndighet i enlighet med de särskilda grunder som anges i konventionen. I ILO-rekommendation nr 162 om äldre arbetstagare anges vidare i del IV punkten 21 att åtgärder i mån av möjlighet bör vidtas för att göra den ålder som kvalificerar för ålderspension flexibel. I punkten 29 rekommenderas att äldre arbetstagare som är arbetsdugliga bör kunna uppskjuta sina anspråk på åldersförmåner utöver den ålder, som normalt kvalificerar arbetstagare för sådana förmåner, i syfte exempelvis att uppfylla alla kvalifikationer för förmåner eller att förbättra sina förmåner med hänsyn till den högre ålder då förmånerna tas ut och i förekommande fall det ytterligare arbete som utförts eller de ytterligare avgifter som erlagts. Mot



bakgrund härav anser utredningen att förslagen är förenliga med Sveriges antaganden enligt de nu nämnda ILO-konventionen.

Av de ILO-konventioner som Sverige har ratificerat är det särskilt tre som är av betydelse när det gäller inskränkningar i det kollektivavtalsbara området. Det är 1948 års konvention om facklig föreningsfrihet och skydd för facklig organisationsrätt (nr 87), 1949 års konvention om tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten (nr 98) samt 1981 års konvention om främjande av kollektiva förhandlingar (nr 154).

När det gäller avtalsfrihet har frågor om statens möjlighet att via lagstiftning inskränka det för arbetsmarknadens parter förhandlingsbara utrymmet och att via lag göra ingrepp i gällande kollektivavtal uppmärksammas. Ingrepp i gällande kollektivavtal bör generellt undvikas. Enligt ILO:s praxis bör ny tvingande reglering i princip inte få direkt effekt på gällande kollektivavtal utan få genomslag först när tiden för avtalen löpt ut.

Den ökande medellivslängden och den senare debuten i arbetslivet parallellt med de demografiska förändringar som Sverige står inför påvisar en än mer påtaglig ökning av andelen äldre under de närmaste decennierna. Den längre livslängden behöver därför balanseras med ett längre arbetsliv. I dag övergår flertalet av personerna i ålderspension vid 65 års ålder eller tidigare. Det har således inte skett någon nämnvärd förändring i pensionsbeteendet. Syftet med de förslag som utredningen lämnar i detta betänkande är att utträdesåldern framöver ska följa medellivslängdens utveckling så att de äldre får en tillräcklig pensionsnivå, att pensionssystemets stabilitet säkras och att försörjningsbördan utvecklas på ett uthålligt sätt. Situationen kräver således ett nytt förhållningssätt och utredningen föreslår därför att åldersgränserna inom socialförsäkrings- och pensionsområdet, LAS-åldern och uttagsåldern för tjänstepension höjs. Förslagen åtföljs av relativt generösa övergångsregler så att det finns tid för anpassning. Den föreslagna riktåldern för pension kommer t.ex. att tillämpas först fyra år efter det att den fastställts.

Utredningen har väsentligen baserat förslagen på de rekommendationer som lämnats. Utredningens referensgrupp, experter m.fl. har lämnat värdefulla synpunkter på förslagen. Arbetsmarknadens parter har uttryckt att förslagen kommer att medföra svårigheter och att kollektivavtal kan behöva omförhandlas. Utredningen är medveten om att möjligheterna till inskränkningar är begränsade. Utredningen har så långt möjligt försökt att anpassa förslagen med

hänsyn till parternas önskemål. I kapitel 9 bedömer utredningen att trepartsdiskussioner bör vara lämpligt för att på frivillig basis anta riktlinjer för framtida pension m.m. Genom sådana ytterligare ansträngningar kan en fullständig överenskommelse med arbetsmarknadens parter nås. Enligt utredningen finns det dock anledning att redan nu föreslå reglering inom mest angelägna områden. Lösningen bör godtas då bakomliggande skäl är godtagbara. Enligt utredningen medför lagförslagen förbättringar för det stora flertalet arbetstagare. Förslagen kan därför antas vara förenliga med de nu nämnda ILO-konventioner. Förslagets förenlighet med nämnda ILO-konventioner behandlas närmare i kapitel 14 och i kapitel 17.

Enligt utredningen får förslagen även i övrigt anses förenliga med EU-rätten och övriga internationella konventioner m.m. som redovisas i kapitel 3 Bakgrund.

### 21.16 Konsekvenser för de integrationspolitiska målen

Utredningen bedömer att förslagen kommer att ha positiva konsekvenser för de integrationspolitiska målen. Garantipensionens utformning utgör ett hinder för dem som flyttat till Sverige i vuxen ålder. Utredningen föreslår en ändring för att minska omfattningen av detta hinder.

Endast den som tillgodoräknats 40 års försäkringstid i Sverige har rätt till full garantipension. Om pensionstagaren har färre än 40 försäkringsår minskas garantipensionens basnivåer motsvarande förhållandet mellan antalet tillgodoräknade år och talet 40. En person som har 20 försäkringsår kan således få 20/40 delar av en full garantipension. Dessa bestämmelser utgör ett hinder för personer med färre än 40 försäkringsår. Många personer som flyttat till Sverige i vuxen ålder har som en följd av dessa regler inga möjligheter att påverka sin pension genom arbete. Det lönar sig inte för dem att fortsätta att arbeta efter 65 års ålder. För att även personer med färre än 40 försäkringsår ska ha en möjlighet att höja sin pension genom arbete behövs bestämmelserna ändras. Utredningen anser att en person som fortsätter att arbeta efter att ha fyllt 64 år ska kunna "tjäna in" sådan tid som försäkringstid. På detta sätt möjliggörs för personer som flyttat till Sverige i vuxen ålder att påverka sin pension genom arbete. Förslaget påverkar främst dem som har bott en längre tid i Sverige.

## **21.17 Övriga konsekvenser**

Förslagen väntas inte ha miljökonsekvenser eller konsekvenser för brottslighet eller brottsförebyggande arbete.

## 22 Författningskommentar

### 22.1 Förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken

#### 2 kap. 1 §

I detta kapitel finns bestämmelser om

- socialförsäkringens administration, m.m. i 2 §,
- socialförsäkringens finansiering, m.m. i 3 och 4 §§,
- internationella förhållanden i 5 §,
- prisbasbelopp m.m. i 6–10 §§,
- *riktålder för pension i 10 a–c §§, och*
- definitioner och förklaringar i 11–16 §§.

Paragrafen har behandlats i kapitel 11.

En ny strecksats har införts med en hänvisning till att det i kapitlet finns närmare bestämmelser om riktåldern för pension.

#### 2 kap. 10 a §

*Vissa förmåner som anges i denna balk ska anknytas till en riktålder för pension som beräknas varje år enligt bestämmelserna i 10 b §.*

*Den beräknade riktåldern för pension ska gälla för det fjärde året efter beräkningsåret.*

Paragrafen, som är ny, har behandlats i kapitel 11.

Den nya paragrafen innehåller bestämmelser om den nya åldersregeln – riktåldern för pension. Avsikten är att begreppet riktålder för pension ska fungera som ett riktmärke för enskildas individuella pensionsbeslut. Förslaget om riktåldern ersätter den idag gällande pensionsnormen 65 år. I syfte att få en sammanhållen strategi för alla pensionsrelaterade åldersgränser anknyter de flesta förmånerna

i SFB till riktåldern för pension. Även förmåner och ersättningar i andra kringliggande system anpassas till riktåldern för pension. Förslag när det gäller övriga förmåners anknytning respektive anpassning lämnas i kapitel 12-16 och 18. Vidare anges i den nya paragrafen att riktåldern ska beräknas varje år. Den beräknade riktåldern för pension gäller fjärde året efter det år den har beräknats.

## 2 kap. 10 b §

*Riktåldern för pension räknas fram enligt följande.*

*Till bastalet 65 ska läggas  $\frac{2}{3}$  av differensen mellan*

- den återstående medellivslängden för befolkningen i Sverige under en femårsperiod närmast före det år personerna fyllde 65 år för beräkningsåret och*
- motsvarande värde för jämförelseåret 1997.*

*Den framräknade riktåldern för pension ska avrundas till närmaste hela år.*

Paragrafen, som är ny, har behandlats i kapitel 11.

I den nya paragrafen regleras hur riktåldern för pension beräknas. Riktåldern för pension räknas fram genom att med utgångspunkt i bastalet 65 jämföra den återstående medellivslängdens utveckling för befolkningen i Sverige för en femårsperiod omedelbart före fyllda 65 år för beräkningsåret och motsvarande för år 1997. Det värde som räknats fram avrundas sedan till närmast hela år.

## 2 kap. 10 c §

*Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar närmare föreskrifter om riktåldern för pension.*

Paragrafen är ny och har behandlats i kapitel 11.

Det kan behöva fastställas en del frågor som rör organisatoriska förhållandena, arbetsuppgifter och inre verksamhetsformer. I bestämmelsen anges att det ankommer på regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer att meddela tillämpningsföreskrifter av administrativt slag och kompletterande föreskrifter om riktåldern för pension.

**26 kap. 17 §**

SGI-skydd gäller under tid då den försäkrade inte förvärvsarbetar av någon anledning som ger rätt till ersättning i form av

1. sjukpenning,
2. ersättning för arbetsresor i stället för sjukpenning,
3. rehabiliteringserättning, eller
4. ersättning från arbetsskadeförsäkringen enligt 38–42 kap. som motsvarar ersättning enligt 1–3 eller någon annan jämförbar ekonomisk förmån.

Första stycket gäller endast för tid före *uppnådd riktålder för pension*.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 15.

Ändringen innebär att åldersregeln 65 års ersätts av orden uppnådd riktålder för pension. Genom ändringen anknyts SGI-skyddet till riktåldern för pension. SGI-skyddet omfattar härmed tid före det att den försäkrade uppnår riktåldern.

**26 kap. 18 §**

SGI-skydd gäller under högst tre månader i följd för en försäkrad som avbryter sitt förvärvsarbete, oavsett om avsikten är att förvärvsavbrottet ska pågå längre tid.

Första stycket gäller endast för tid före *uppnådd riktålder för pension*.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 15.

Ändringen i andra stycket innebär att åldersregeln 65 ersätts av orden uppnådd riktålder för pension. Genom ändringen anknyts SGI-skyddet till riktåldern för pension och skyddet omfattar tiden före det att den försäkrade uppnår riktåldern.

**26 kap. 22 a §**

Vid utgången av en period då en försäkrad helt eller delvis har fått sjukersättning eller aktivitetsersättning, ska den sjukpenninggrundande inkomsten motsvara den sjukpenninggrundande inkomst som den försäkrade skulle ha varit berättigad till omedelbart före en eller flera sådana perioder. Om ett år eller längre tid har förflutit

från den tidpunkt när sjukersättningen eller aktivitetsersättningen började lämnas ska den sjukpenninggrundande inkomsten räknas om enligt 31 § för varje helt år som har förflutit.

Första stycket gäller endast för tid före *uppnådd riktålder för pension*.

Ändringen i paragrafen behandlas i kapitel 15.

Ändringen i andra stycket innebär att åldersregeln 65 års ålder ersätts av orden *uppnådd riktålder för pension*. Genom ändringen anknyts SGI-skyddet till riktåldern för pension.

## 26 kap. 25 §

Om en försäkrad får tjänstepension i form av ålderspension eller därmed likställd pension före utgången av den månad han eller hon *uppnår riktåldern för pension*, ska sjukpenninggrundande inkomst fastställas endast om den försäkrade har ett förvärvsarbete som beräknas pågå under minst sex månader i följd. Den sjukpenninggrundande inkomsten ska då beräknas enligt bestämmelserna i 25 kap.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 15.

Ändringen innebär att orden 65 års ålder i bestämmelsen ersätts av orden *uppnår riktåldern för pension*. Genom ändringen knyts SGI-skyddet till riktåldern för pension.

## 27 kap. 36 §

Har den försäkrade fått sjukpenning för 180 dagar efter ingången av den månad när han eller hon *uppnådde riktåldern för pension*, får Försäkringskassan besluta att sjukpenning inte längre ska lämnas till den försäkrade.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 15.

Ändringen innebär att rätten till sjukpenning efter 180 dagars sjukskrivning knyts till riktåldern för pension.

**27 kap. 37 §**

För tid efter ingången av den månad då den försäkrade fyllt 71 år får sjukpenning lämnas under högst 180 dagar.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 15.

Ändringen innebär att åldersregeln i bestämmelsen har höjts från 70 till 71 år. Syftet är att stärka rätten till sjukpenning för försäkrade som väljer att fortsätta att arbeta längre upp i åldrarna efter det att anställningsskyddet har upphört.

**28 a kap. 7 §**

Sjukpenning i särskilda fall lämnas längst till och med månaden före den när den försäkrade *uppnår riktåldern för pension*

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 15.

Ändringen innebär att åldersgränsen för sjukpenning i särskilda fall anknyts till riktåldern för pension på så sätt att sådan sjukpenning kan lämnas längst till och med den försäkrade uppnår riktåldern för pension.

**31 kap. 4 §**

Rehabiliteringsersättning lämnas längst till och med månaden före den när den försäkrade *uppnår riktåldern för pension*.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 15.

Ändringen innebär att rätten till rehabiliteringsersättning anknyts till riktåldern för pension. Rehabiliteringsersättning kan beviljas längst till och med den månad före den när försäkrade uppnår riktåldern för pension.

**33 kap. 16 §**

Sjukersättning kan lämnas tidigast från och med den månad då den försäkrade fyller 30 år och längst till och med månaden före den månad då han eller hon *uppnår riktåldern för pension*.



Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 15.

Ändringen innebär att rätten till sjukersättning anknyts till riktåldern för pension. Sjukpenning kan beviljas längst till och med den månad före den när försäkrade uppnår riktåldern för pension.

### 35 kap. 4 §

Försäkringstid för rätt till garantiersättning tillgodoräknas en försäkrad

1. enligt 6–11 §§ under tiden från och med det år då han eller hon fyllde 16 år till och med året före försäkringsfallet (faktisk försäkringstid),

2. enligt 12 och 13 §§ för tiden därefter till och med året före det år då han eller hon *uppnår vid försäkringsfallet gällande riktålder för pension* (framtida försäkringstid), och

3. enligt 14–17 §§ om försäkringsfallet har inträffat före 18 års ålder.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 15.

Ändringen i *andra punkten* innebär att försäkringstiden för rätt till garantiersättning som tillgodoräknas en försäkrad anknyts till riktåldern för pension.

### 35 kap. 12 §

Om den faktiska försäkringstiden enligt 6–11 §§ utgör minst fyra femtedelar av tiden från och med det år då den försäkrade fyllde 16 år till och med året före försäkringsfallet räknas hela tiden därefter till och med året före det år då den försäkrade *uppnår den för honom eller henne vid försäkringsfallet gällande riktåldern för pension* som framtida försäkringstid.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 15.

Ändringen innebär att försäkrade tillgodoräknas tiden till och med året före det år då den försäkrade uppnår den för honom eller henne vid försäkringsfallet gällande riktåldern för pension som framtida försäkringsfall.

**35 kap. 13 §**

Om den faktiska försäkringstiden motsvarar mindre än fyra femtedelar av tiden från och med det år då den försäkrade fyllde 16 år till och med året före försäkringsfallet gäller följande.

Som framtida försäkringstid räknas en så stor andel av tiden från och med året för försäkringsfallet, till och med *året före* det år då den försäkrade *uppnår den för honom eller henne vid försäkringsfallet gällande riktåldern för pension*, som motsvarar kvoten mellan den faktiska försäkringstiden och fyra femtedelar av tiden från och med det år då den försäkrade fyllde 16 år till och med året före försäkringsfallet.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 15.

Ändringen i andra stycket innebär att försäkrade tillgodoräknas tiden till och med året före det år då den försäkrade uppnår den för honom eller henne vid försäkringsfallet gällande riktåldern för pension som framtida försäkringsfall.

**35 kap. 15 §**

För en försäkrad som är svensk medborgare ska som försäkringstid räknas tiden från och med det år då han eller hon fyllde 16 år till och med *året före* det år då han eller hon *uppnår den för honom eller henne vid försäkringsfallet gällande riktåldern för pension*. Hänsyn ska dock inte tas till tid då den försäkrade efter fyllda 16 år inte har uppfyllt förutsättningarna för tillgodoräknande av försäkringstid enligt 6–11 §§.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 15.

Ändringen innebär att försäkrade tillgodoräknas tiden till och med året före det år då den försäkrade uppnår den för honom eller henne vid försäkringsfallet gällande riktåldern för pension som framtida försäkringsfall.

**41 kap. 5 §**

Livränta lämnas längst till och med månaden före den då den försäkrade *uppnår riktåldern för pension*, om inte något annat anges i 6 §.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 15.

Ändringen innebär att gällande åldersregel om 65 år tas bort och i stället lämnas livränta till och med månaden före den då den försäkrade uppnår riktåldern för pension.

#### 41 kap. 6 §

Livränta lämnas längst till och med månaden före den då den försäkrade fyller 69 år, om

- skadan inträffar den månad då den försäkrade *uppnår riktåldern för pension* eller senare, och
- en sjukpenninggrundande inkomst kan fastställas för den försäkrade enligt 25 kap. 3 §.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 15.

Ändringen innebär att den utsträckta rätten till livränta anpassas till den föreslagna LAS-åldern. Det innebär att en person som arbetar efter att hon eller han uppnått riktåldern för pension men inte 69 år och är försäkrad för sjukpenning samt till följd av arbetskada under denna tid får sin arbetsförmåga bestående nedsatt ska kunna ha rätt till livränta enligt bestämmelserna i SFB.

#### 56 kap. 3 §

Inkomstgrundad ålderspension lämnas tidigast från och med den månad då den försäkrade fyller 62 år.

För garantipension finns särskilda bestämmelser om förmånstid i 66 och 67 kap.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 12.

Ändringen innebär att inkomstgrundad ålderspension inte längre kan lämnas från 61 år utan tidigast från och med den månad då den försäkrade fyller 62 år.

**56 kap. 5 §**

Inkomstpension, tilläggspension och garantipension får lämnas för högst tre månader före ansökningsmånaden om den försäkrade fick sjukersättning omedelbart före *det han eller hon uppnår riktåldern för pension*.

Bestämmelserna i första stycket tillämpas bara i fråga om pension som lämnas tidigast från och med den månad då den försäkrade *uppnår riktåldern för pension*.

Ändringarna i paragrafen har behandlats i kapitel 12 och 13.

Ändringarna i första och andra stycket innebär att åldersbegränsningen anknyts till riktåldern för pension.

**60 kap. 30 §**

Pensionsgrundande belopp för barnår får tillgodoräknas en förälder endast om

1. föräldern har varit försäkrad och bosatt i Sverige hela intjänandeåret,
2. barnet har varit bosatt i Sverige hela intjänandeåret eller, om barnet inte har levt hela det året, den del av året barnet levt,
3. föräldern *inte* har *uppnått riktåldern för pension* under intjänandeåret,
4. föräldern har haft vårdnaden om barnet minst halva intjänandeåret, och
5. föräldern under minst halva intjänandeåret har bott tillsammans med barnet.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 12.

Ändringen innebär att åldersgränserna för pensionsrätt för år med barn anknyts till riktåldern, i stället för den i dag gällande fasta åldersgränsen om 64 år.

**60 kap. 41 §**

Överlåtelse enligt 40 § får göras endast om mottagaren

1. under intjänandeåret var gift med eller hade gemensamt barn med överlåtaren,

2. stadigvarande sammanbodde med överlåtaren under intjänandeåret,
3. var bosatt i Sverige hela intjänandeåret,
4. under intjänandeåret *uppnådde högst året före riktåldern för pension,*
5. under minst halva intjänandeåret bodde tillsammans med barnet, och
6. inte enligt 30–36 §§ för samma år kan tillgodoräknas ett pensionsgrundande belopp för ett annat barn.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 12.

Ändringen i fjärde punkten innebär att rätten att överlåta pensionsrätt för år med barn anknyts till riktåldern, i stället för den i dag gällande fasta åldersgränsen om 64 år.

### 62 kap. 15 §

Arvsvinstfaktorer som avser fördelning av pensionsbehållningar efter personer som har avlidit efter det år då de har fyllt 16 år, men före det år de skulle ha fyllt 61 år, ska grundas på kvoten mellan

- summan av pensionsbehållningarna för personer som har avlidit under året före det år omräkningen avser och
- summan av pensions-behållningarna för de personer i samma ålder som levde vid utgången av samma år.

När pensionsbehållningarna bestäms ska det bortses från förändringar efter den 1 december det år fördelningen avser.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 12.

Ändringen i första stycket innebär att beräkning av arvsvinster anpassas till höjningen av den lägsta ålders för uttag av ålderspension (62 år).

### 62 kap. 16 §

Arvsvinstfaktorer som avser fördelning av pensionsbehållningar efter personer som har avlidit det år de fyllt eller skulle ha fyllt 61 år eller senare ska grundas på kvoten mellan

- det beräknade antalet personer som har avlidit det år de uppnått eller skulle ha uppnått samma ålder som den person som beräkningen ska göras för och
- det beräknade antalet kvarlevande personer i samma ålder.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 12.

Ändringen i första stycket innebär att beräkning av arvsvinster anpassas till höjningen av den lägsta ålders för uttag av ålderspension.

#### 62 kap. 17 §

För en försäkrad som inte har fyllt 65 ska beräkningen enligt 16 § göras med ledning av officiell statistik över livslängden hos befolkningen i Sverige under femårsperioden närmast före det år personen uppnådde 61 års ålder.

Från och med det år den som avses i första stycket fyller 65 år ska beräkningen enligt 16 § göras med ledning av statistiken för femårsperioden närmast före det år personen uppnådde 64 års ålder.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 12.

Ändringen i första stycket innebär att beräkning av arvsvinster anpassas till höjningen av den lägsta åldern för uttag av ålderspension.

#### 62 kap. 44 §

För den som har tagit ut inkomstpension före det år då han eller hon *uppnått riktåldern för pension*, ska pensionen räknas om från och med det år då den försäkrade uppnår denna ålder om delningstalet ändrats.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 12.

Ändringen i första stycket innebär att beräkning av arvsvinster anknyts till riktåldern för pension.

**67 kap. 4 §**

Garantipension får tas ut tidigast från och med den månad då den försäkrade *uppnår riktåldern för pension*.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 13.

Sjukersättning upphör när enskild uppnår riktåldern för pension. Garantipensionsreglerna ska därför knytas till riktåldern för pension.

**67 kap. 8 §**

Vid beräkningen enligt 7 § ska en så stor andel av tiden i hemlandet tillgodoräknas som svarar mot kvoten mellan

- den tid under vilken den pensionssökande har varit bosatt i Sverige, inräknad den tid som avses i 6 §, från den första ankomsten till landet till och med det kalenderår *före det år då* han eller hon *uppnår riktåldern för pension* och
- hela tidrymden från det att den pensionssökande första gången kom till Sverige till och med det kalenderår *före det år då* han eller hon *uppnår riktåldern för pension*.

Vid beräkningen ska det bortses från tid för vilken den pensions-sökande, vid bosättning i Sverige, har rätt till pension från hem-landet.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 13.

För de försäkrade som kan tillgodogöra sig tid i tidigare hem-land som försäkringstid för garantipension ska beräkningsreglerna anknytas till riktåldern för pension.

**67 kap. 11 §**

Vid beräkning av försäkringstid beaktas endast tid från och med det kalenderår då den pensionssökande har uppnått 16 års ålder till och med det kalenderår *före det år då* han eller hon *uppnår riktåldern för*.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 13.

Ändringen innebär att åldersregeln ändras och att beräkningen av försäkringstid anknyts till riktåldern för pension.

#### 67 kap. 12 a §

*För att en försäkrad ska få tillgodoräkna sig tiden efter att han eller hon har fyllt 64 år som försäkringstid, ska en pensionsgrundande inkomst om minst ett inkomstbasbelopp per år ha fastställts för samma tid.*

Paragrafen är ny och har behandlats i kapitel 13.

Förslaget syftar till att skapa bättre ekonomiska drivkrafter för personer med inkomster inom grundskyddets ramar. I kapitel 18 föreslås förändringar för beräkning för garantipension och bostadstillägg. Den nya bestämmelsen införs för att enskilda med färre än 40 försäkringsår ska ha en möjlighet att genom arbete höja sin pension. Enskilda som fortsätter att förvärvsarbета efter att ha fyllt 64 år ges härigenom möjlighet att "tjäna in" sådan tid som försäkringstid på samma sätt som gäller för personer som är yngre än 25 år.

#### 67 kap. 13 §

För den som omedelbart före den kalendermånad då han eller hon *uppnådde riktåldern för pension* hade rätt till hel sjukersättning i form av garantiersättning gäller följande. Om det är förmånligare än en beräkning enligt 5–12 §§, räknas som försäkringstid för garantipension den försäkringstid som legat till grund för beräkning av sjukersättningen.

Ändringarna i paragrafen har behandlats i kapitel 13.

De åldersgränser som gäller för försäkringstid är sammankopplade med rätten att erhålla garantipension. Garantipensionsåldern anknyts till riktåldern för pension. Om riktåldern framöver höjs kommer även den ålder när garantipensionen kan betalas ut att höjas. Det ska därför finnas möjligheter att tjäna in ytterligare försäkringstid fram till den ålder som garantipension kan betalas ut.



**67 kap. 16 a §**

*Vid beräkning av inkomstpension och premiepension enligt 16 § beaktas inte tillgodoräknad pensionsrätt som har intjänats från och med det år den försäkrade fyller 66 år.*

Paragrafen, som är ny, har behandlats i kapitel 18.

I bestämmelserna anges nya beräkningsregler som syftar till att göra det ekonomiskt lönsamt att förlänga arbetslivet även för personer med garantipension. Vid beräkningen av garantipension bortses därför från den del av inkomstpensionen och premiepensionen som har höjts på grund av uppskjutet uttag.

**67 kap. 20 §**

Om den försäkrade är född 1953 eller tidigare och har rätt till inkomstpension eller tilläggspension ska beräkningsunderlaget alltid bestämmas som om inkomstpensionen och tilläggspensionen hade börjat lyftas den kalendermånad då den försäkrade fyller 65 år.

Om den försäkrade är född 1953 eller tidigare och sådant garanti-tillägg lämnas som avses i 63 kap. 18 och 19 §§ och inkomstpension eller tilläggspension har tagits ut före den kalendermånad då den försäkrade fyllde 65 år ska, när beräkningsunderlaget bestäms, detta tillägg ökas på motsvarande sätt som hel årlig tilläggspension har minskats enligt 63 kap. 20 §.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 13.

Bestämmelserna för försäkrade som är födda 1953 eller tidigare ska bibehålls när nya regler träder i kraft 2019. Bestämmelserna i första och andra stycket ändras därför så att denna paragraf endast omfattar försäkrade födda 1953 eller tidigare. En ny paragraf, 67 kap. 20 a § SFB, införs med särskilda regler för försäkrade födda 1954 eller senare.

**67 kap. 20 a §**

*Om den försäkrade är född 1954 eller senare och har rätt till inkomstpension ska beräkningsunderlaget alltid bestämmas som om inkomstpensionen hade börjat lyftas den kalendermånad då den försäkrade uppnår riktåldern för pension.*

Paragrafen är ny och har behandlats i kapitel 13.

En ny paragraf, 67 kap. 20 a § SFB, införs med särskilda regler för försäkrade födda 1954 eller senare. Garantipensionen betalas normalt ut från 65 års ålder. Enligt gällande regler ska underlaget för beräkningen av garantipension vara den inkomstpension och tilläggspension som skulle ha betalats ut, om dessa inkomstgrundade pensioner hade börjat lyftas den månad då den pensionsberättigade fyller 65 år. Detta tar sikte på den som gjort pensionsuttag vid annan tidpunkt än 65-års månaden och gäller oberoende av om uttaget av inkomstgrundad pension faktiskt sker före eller efter denna tidpunkt. Genom förslaget till ny bestämmelse undviks att garantipensionen kompenseras – helt eller delvis – för den minskning av den inkomstgrundade pensionen som ett tidigt uttag innebär. Detta gäller även i det fall pensionstagaren gör ett uttag av sin inkomstpension med början efter 65 års ålder. Av förarbeten framgår att skälet till detta är att fortsatt arbete efter denna ålder inte ska bli mindre lönsamt i pensionshänseende än vad som gäller för personer med högre pensionsinkomster (proposition 1997/98:152).

#### 74 kap. 7 §

Äldreförsörjningsstöd kan lämnas tidigast från och med den månad då den försäkrade *uppnår riktåldern för pension*.

Äldreförsörjningsstöd lämnas från och med den månad då rätt till förmånen har inträtt, dock tidigast från och med ansökningsmånaden.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 15.

Äldreförsörjningsstödet liksom övriga socialförsäkringsförmåner bör anknytas till riktåldern för pension. Äldreförsörjningsstöd lämnas därför tidigast från och med den månad då den försäkrade uppnår riktåldern för pension.

#### 77 kap. 18 §

Efterlevandepension och efterlevandestöd lämnas till och med den månad då rätten till förmånen upphör. Dock lämnas följande förmåner längst till och med månaden före den då den efterlevande *uppnår riktåldern för pension*:

1. omställningspension,
2. garantipension till omställningspension, och
3. änkepension i form av 90-procentstillägg.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 15.

Reglerna för änkepension, garantipension till omställningspension och beräkning av inkomstgrundad efterlevandepension anknyts i likhet med övriga förmåner enligt SFB till riktåldern för pension. Änkepension och garantipension till omställningspension kan således beviljas längst till och med året före den efterlevande uppnår riktåldern för pension.

#### 81 kap. 4 §

Garantipension till omställningspension ska beräknas med hänsyn till den försäkringstid som kan tillgodoräknas för den avlidne till och med året före dödsfallet (faktisk försäkringstid).

Som försäkringstid för garantipension till omställningspension ska tid tillgodoräknas även från och med det år då dödsfallet inträffade till och med det år *före det* då den avlidne skulle ha *uppnått den för honom eller henne vid dödsfallet gällande riktåldern för pension* (framtida försäkringstid).

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 15.

Reglerna för änkepension, garantipension till omställningspension och beräkning av inkomstgrundad efterlevandepension anknyts i likhet med övriga förmåner enligt SFB till riktåldern för pension. Även reglerna för beräkningen av inkomstgrundad efterlevandepension anknyts till riktåldern för pension.

#### 81 kap. 7 §

Om det för den avlidne inte kan tillgodoräknas försäkringstid med minst fyra femtedelar av tiden från och med det år då han eller hon fyllde 16 år till och med året före dödsfallet gäller följande.

Den framtida försäkringstiden ska beräknas som produkten av

- tidsperioden från och med året för dödsfallet till och med det år *före det* då den avlidne skulle ha *uppnått den för honom eller henne vid dödsfallet gällande riktåldern för pension* och

- kvoten mellan den försäkringstid som kan tillgodoräknas den avlidne från och med det år han eller hon fyllde 16 år till och med året före dödsfallet och fyra femtedelar av hela den faktiska tidsperioden från och med det år då han eller hon fyllde 16 år till och med året före dödsfallet.

Vid beräkningen ska försäkringstiden sättas ned till närmaste hela antal månader.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 15.

Reglerna för änkepension, garantipension till omställningspension och beräkning av inkomstgrundad efterlevandepension anknyts i likhet med övriga förmåner enligt SFB till riktåldern för pension. Änkepension och garantipension till omställningspension ska kunna beviljas längst till och med året före den efterlevande uppnår riktåldern för pension. Även reglerna för beräkningen av inkomstgrundad efterlevandepension anknyts till riktåldern för pension.

## 82 kap. 1 §

I detta kapitel finns inledande bestämmelser i 2 och 3 §§.

Vidare finns bestämmelser om

- efterlevandepensionsunderlag efter avlidna som var födda 1938 eller senare i 4–8 §§,
- pensionsbehållning efter avlidna som var födda 1938 eller senare och som avlidit före *det år då han eller hon skulle ha uppnått riktåldern för pension* i 9–19 §§,
- pensionsbehållning efter avlidna som var födda 1938 eller senare och som avlidit efter *att ha uppnått riktåldern för pension* i 20 och 21 §§, och
- efterlevandepensionsunderlag efter avlidna som var födda 1937 eller tidigare i 22–26 §§.

Ändringarna i paragrafen har behandlats i kapitel 15.

Reglerna för änkepension, garantipension till omställningspension och beräkning av inkomstgrundad efterlevandepension anknyts i likhet med övriga förmåner enligt SFB till riktåldern för pension. Även reglerna för beräkningen av inkomstgrundad efterlevandepension i andra och tredje strecksatsen anknyts till riktåldern för pension.

**82 kap. 4 §**

Till grund för beräkning av efterlevandepension efter avlidna som var födda 1938 eller senare ska läggas den avlidnes

- faktiska pensionsbehållning, och
- antagna pensionsbehållning.

Pensionsbehållning beräknas på olika sätt beroende på om dödsfallet inträffat före eller efter *uppnådd riktålder för pension*.

Ändringarna i andra stycket har behandlats i kapitel 15.

Reglerna för änkepension, garantipension till omställningspension och beräkning av inkomstgrundad efterlevandepension anknyts i likhet med övriga förmåner enligt SFB till riktåldern för pension. Även reglerna för beräkningen av inkomstgrundad efterlevandepension i andra stycket anknyts till riktåldern för pension.

**82 kap. 6 §**

Om den avlidne har tagit ut inkomstpension före den månad då han eller hon fyllt eller skulle ha *uppnått riktåldern för pension* (tidigt uttag) gäller vid beräkning av den faktiska pensionsbehållningen det som anges i andra stycket.

Oavsett när dödsfallet inträffar ska den avlidnes pensionsbehållning, beräknad som om något uttag av inkomstpension inte hade gjorts, läggas till grund för beräkningen av faktisk pensionsbehållning.

Ändringarna i första stycket har behandlats i kapitel 15.

Reglerna för änkepension, garantipension till omställningspension och beräkning av inkomstgrundad efterlevandepension anknyts i likhet med övriga förmåner enligt SFB till riktåldern för pension. Även reglerna för beräkningen av inkomstgrundad efterlevandepension i första stycket anknyts till riktåldern för pension

**82 kap. 7 §**

Med antagen pensionsbehållning avses ett belopp som enligt 14–19 §§ kan tillgodoräknas för den avlidne för tiden från och med det

är då dödsfallet inträffade till och med *året före* det då den avlidne skulle ha *uppnått riktåldern för pension*.

Ändringarna har behandlats i kapitel 15.

Reglerna för änkepension, garantipension till omställningspension och beräkning av inkomstgrundad efterlevandepension anknyts i likhet med övriga förmåner enligt SFB till riktåldern för pension. Även reglerna för beräkningen av inkomstgrundad efterlevandepension anknyts till riktåldern för pension

## 82 kap. 8 §

Efterlevandepensionsunderlaget ska beräknas som kvoten mellan

- summan av faktisk pensionsbehållning och antagen pensionsbehållning och
- det delningstal som enligt 62 kap. 34–37 §§ ska tillämpas för beräkning av inkomstpension för försäkrade som i januari det år dödsfallet inträffade *uppnådde riktåldern för pension*

Ändringarna har behandlats i kapitel 15.

Reglerna för änkepension, garantipension till omställningspension och beräkning av inkomstgrundad efterlevandepension anknyts i likhet med övriga förmåner enligt SFB till riktåldern för pension. Även reglerna för beräkningen av inkomstgrundad efterlevandepension i andra strecksatsen anknyts till riktåldern för pension

## 82 kap. 14 §

En antagen pensionsbehållning ska beräknas för den avlidne enligt 15–19 §§ om

1. dödsfallet har inträffat före det år då den avlidne skulle ha *uppnått riktåldern för pension*, och
2. pensionsrätt för inkomstpension enligt 61 kap. har fastställts för den avlidne för minst tre av de fem kalenderåren närmast före året för dödsfallet.

Ändringarna har behandlats i kapitel 15.

Reglerna för änkepension, garantipension till omställningspension och beräkning av inkomstgrundad efterlevandepension anknyts i likhet med övriga förmåner enligt SFB till riktåldern för pension. Även reglerna för beräkningen av inkomstgrundad efterlevandepension i första punkten anknyts till riktåldern för pension

#### 82 kap. 16 §

Den antagna pensionsbehållningen ska motsvara summan av de årliga pensionsrätter som kan tillgodoräknas för den avlidne för tiden från och med det år då dödsfallet inträffade till och med det året för det då den avlidne skulle ha *uppnått riktåldern för pension*.

Ändringen har behandlats i kapitel 15.

Reglerna för änkepension, garantipension till omställningspension och beräkning av inkomstgrundad efterlevandepension anknyts i likhet med övriga förmåner enligt SFB till riktåldern för pension. Även reglerna för beräkningen av inkomstgrundad efterlevandepension anknyts till riktåldern för pension.

#### 82 kap. 20 §

Om dödsfallet inträffat efter det år då den avlidne *uppnådde riktåldern för pension* ska till grund för beräkning av efterlevandepension läggas den avlidnes faktiska pensionsbehållning, beräknad enligt 9–13 §§, som tjänats in till och med det år *före det* då den avlidne *uppnådde riktåldern för pension*.

Ändringarna har behandlats i kapitel 15.

Reglerna för änkepension, garantipension till omställningspension och beräkning av inkomstgrundad efterlevandepension anknyts i likhet med övriga förmåner enligt SFB till riktåldern för pension. Även reglerna för beräkningen av inkomstgrundad efterlevandepension anknyts till riktåldern för pension

**82 kap. 21 §**

Den faktiska pensionsbehållningen enligt 20 § ska räknas om med förändringar av inkomstindex enligt 58 kap. 10–12 §§ fram till ingången av det år den avlidne *uppnådde riktåldern för pension*.

Från och med årsskiftet därefter ska den faktiska pensionsbehållningen följsamhetsindexeras. Det görs genom att den räknas om i enlighet med 62 kap. 42 och 43 §§ till ingången av det år då dödsfallet inträffade.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 15.

Den faktiska pensionsbehållningen ska räknas om med inkomstindexets före ändring till ingången av det år den avlidne fyllde 65 år. Därefter ska pensionsbehållningen följsamhetsindexeras. Ändringen i första stycket medför att reglerna knyts till riktåldern för pension.

**84 kap. 7 a §**

*För en änka som är född 1954 eller senare ska änkepensionen för år räknat enligt 6 § 2 motsvara för tid före den månad då änkan uppnår riktåldern för pension, 90 procent av det prisbasbelopp som gällde för dödsfallet.*

Paragrafen, som är ny, har behandlats i kapitel 15.

Den faktiska pensionsbehållningen bör räknas om med inkomstindex före ändring till ingången av det år den avlidne fyllde 65 år. Därefter bör pensionsbehållningen följsamhetsindexeras. Rätten till förmånen förutsätter att den avlidne har uppnått riktåldern för pension. En ny bestämmelse införs därför för änkor som är födda 1954 och senare. För denna grupp ska änkepension för år motsvara, för tid före den månad då änkan uppnådde riktåldern, 90 procent av det prisbasbelopp som gällde för dödsfallet.

**101 kap. 6 §**

Följande förmåner kan inte ligga till grund för bostadstillägg:

1. ålderspension för tid före den månad då den försäkrade *uppnår riktålder för pension*,
2. änkepension för tid från och med den månad då änkan *uppnår riktålder för pension*, och



3. änkepension till en änka som är född 1945 eller senare på grund av dödsfall efter 2002.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 15.

Reglerna för dessa förmåner enligt SFB anknyts till riktåldern för pension. Även dessa regler bör därför anknytas till riktåldern för pension.

### 102 kap. 16 §

Reduceringsinkomsten är summan av

1. sjukersättning, aktivitetsersättning, allmän ålderspension, *minskat med den del av tilläggspensionen som har höjts enligt 63 kap. 13 § på grund av uppskjutet uttag och de pensionsrätter som intjänats från det år den försäkrade fyller 66 år*, och änkepension,

2. pension och invaliditetsförmån som lämnas enligt utländsk lagstiftning,

3. inkomst av kapital enligt 7 § 3,

4. del av förmögenhet enligt 7 § 4,

5. 50 procent av de delar av den bidragsgrundande inkomsten som består av arbetsinkomst enligt 67 kap. 6 § första stycket inkomstskattelagen (1999:1229),

6. 50 procent av de delar av inkomsten enligt 15 § som, bortsett från att skatteplikt inte föreligger, är av motsvarande slag som arbetsinkomst enligt 67 kap. 6 § första stycket inkomstskattelagen, och

7. 80 procent av övriga delar av den bidragsgrundande inkomsten, minskad med ett fribelopp enligt 17–19 §§.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 18.

Syftet med ändringarna är att det ska vara lönsamt att förlänga arbetslivet även för en person från det att han eller hon fyller 66 år när garantipensionen eller bostadstillägget beräknas. Ändringarna innebär att vissa förmåner och ålderspensionen minskas med viss del av tilläggspensionen och med intjänade pensionsrätter.

**102 kap. 18 §**

Om den försäkrade får sjukersättning eller aktivitetsersättning eller motsvarande utländsk förmån ska i stället för vad som anges i 17 § ett avdrag göras med ett belopp som motsvarar garantinivån för hel sådan ersättning enligt 35 kap. 18 respektive 19 §. Detta gäller dock längst till och med månaden före den då den försäkrade *uppnår riktåldern för pension*.

Ändringarna i paragrafen har behandlats i kapitel 13.

Större delen av pensionssystemets grundskydd anknyts till riktåldern. Även åldersgränsen för sjukersättning och aktivitetsersättning anknyts till riktåldern. Även avdragsmöjligheterna som har samband med sjukersättning och aktivitetsersättning bör därför anknytas till riktåldern för pension.

**102 kap. 22 §**

Vid beräkning av bostadstillägg beaktas 93 procent av bostadskostnaden per månad av den del som inte överstiger 5 000 kronor för den som är ogift och 2 500 kronor för den som är gift.

För var och en av makar ska bostadskostnaden beräknas till hälften av deras sammanlagda bostadskostnad.

Från och med den månad den försäkrade *uppnår riktåldern för pension* ska ett belopp om 340 kronor för den som är ogift och 170 kronor för den som är gift läggas till den bostadskostnad som har beaktats enligt första och andra styckena och 23 §.

Ändringarna i paragrafen har behandlats i kapitel 13.

De beräkningsregler som finns för det särskilda bostadstillägget som lämnas till en person född 1938 eller senare ska gälla från och med den månad personen har uppnått riktåldern för pension. Reglerna anknyts till riktåldern för pension.

**102 kap. 28 §**

Skälig levnadsnivå i övrigt enligt 26 § anses per månad motsvara en tolfedel av

- 1,3546 prisbasbelopp för den som är ogift, och
- 1,1446 prisbasbelopp för den som är gift.

Från och med den månad den försäkrade *uppnår riktåldern för pension* anses skälig levnadsnivå enligt 26 § per månad motsvara en tolfedel av

- 1,4468 prisbasbelopp för den som är ogift, och
- 1,191 prisbasbelopp för den som är gift.

Ändringarna i paragrafen har behandlats i kapitel 13.

De beräkningsregler som finns för det särskilda bostadstillägget som lämnas till en person född 1938 eller senare ska gälla från och med den månad personen har uppnått riktåldern för pension. Reglerna anknyts till riktåldern.

### 102 kap. 30 §

Summan av inkomsterna enligt 29 § 1–3 ska alltid anses utgöra lägst en tolfedel av det för den försäkrade gällande fribeloppet enligt 17–19 §§ efter avdrag för beräknad preliminär skatt enligt 29 § 1. I fråga om makar ska inkomsterna för var och en av dem beräknas utgöra hälften av deras sammanlagda inkomster.

För den som är född 1938 eller senare ska inkomsterna från och med den månad då han eller hon *uppnår riktåldern för pension*, i stället för de belopp som anges i 17 §, alltid, efter avdrag för beräknad preliminär skatt enligt första stycket, anses utgöra lägst en tolfedel av

- 2,13 prisbasbelopp för den som är ogift, och
- 1,9 prisbasbelopp för den som är gift.

Ändringarna i paragrafen har behandlats i kapitel 13.

De beräkningsregler som finns för det särskilda bostadstillägget för en person född 1938 eller senare som idag gäller från och med att personen har fyllt 65 år ändras och gäller istället från och med den månad personen har uppnått riktåldern. Reglerna anknyts till riktåldern.

**103 c kap. 8 §**

Boendetillägg lämnas längst till och med månaden före den när den försäkrade *uppnår riktåldern för pension*.

Ändringarna i paragrafen har behandlats i kapitel 15.

Mot bakgrund av att garantipension, bostadstillägg, särskilt bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd ska kunna lämnas till en försäkrad tidigast från och med den månad den försäkrade har uppnått riktåldern anknys även reglerna för boendetillägg till riktåldern.

**22.2 Förslag till lag om ändring i lag om ändring i socialförsäkringsbalken****56 kap. 3 §**

Inkomstgrundad ålderspension lämnas tidigast *36 månader före den för den försäkrade gällande riktåldern för pension*.

För garantipension finns särskilda bestämmelser om förmånstid i 66 och 67 kap.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 12.

Ändringen innebär att inkomstgrundad ålderspension inte längre kan lämnas från 62 år utan tidigast 36 månader före den för den försäkrade gällande riktåldern för pension, dvs. från 63 års ålder om riktåldern för pension bestäms till 66 år fr.o.m. 2019. Reglerna anknys till riktåldern för pension.

**62 kap. 15 §**

Arvsvinstfaktorer som avser fördelning av pensionsbehållningar efter personer som har avlidit efter det år då de har fyllt 16 år, men *vid fördelningen fyra år före det år de skulle ha uppnått riktåldern för pension*, ska grundas på kvoten mellan

- summan av pensionsbehållningarna för personer som har avlidit under året före det år omräkningen avser och
- summan av pensions-behållningarna för de personer i samma ålder som levde vid utgången av samma år.

När pensionsbehållningarna bestäms ska det bortses från förändringar efter den 1 december det år fördelningen avser.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 12.

Ändringen första stycket innebär att beräkning av arvsvinster anknyts till riktåldern för pension.

#### 62 kap. 16 §

Arvsvinstfaktorer som avser fördelning av pensionsbehållningar efter personer som *vid fördelningen* har avlidit *fyra år före* det år de skulle ha *uppnått riktåldern för pension* eller senare ska grundas på kvoten mellan

- det beräknade antalet personer som har avlidit det år de uppnått eller skulle ha uppnått samma ålder som den person som beräkningen ska göras för och
- det beräknade antalet kvarlevande personer i samma ålder.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 12.

Ändringen första stycket innebär att beräkning av arvsvinster anknyts till riktåldern för pension.

#### 62 kap. 17 §

För en försäkrad som inte har *uppnått riktåldern för pension* ska beräkningen enligt 16 § *vid beräkningstillfället* göras med ledning av officiell statistik över livslängden hos befolkningen i Sverige under femårsperioden närmast före *tredje året före* det år personen uppnådde *riktåldern för pension*.

Från och med det år den som avses i första stycket *vid beräkningstillfället uppnår riktåldern för pension* ska beräkningen enligt 16 § göras med ledning av statistiken för femårsperioden närmast *året före* det år personen uppnådde *riktåldern för pension*.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 12.

Ändringen första och andra stycket innebär att beräkning av arvsvinster anknyts till riktåldern för pension.

**67 kap. 12 a §**

För att en försäkrad ska få tillgodoräkna sig tiden *från och man det år han eller hon uppnår riktåldern för pension* som försäkringstid, ska en pensionsgrundande inkomst om minst ett prisbasbelopp per år ha fastställts för samma tid.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 13.

Syftet med bestämmelsen är att skapa bättre ekonomiska drivkrafter för personer med inkomster inom grundskyddets ramar. För att även personer med färre än 40 försäkringsår ska ha en möjlighet att genom arbete höja sin pension behöver även bestämmelserna om försäkringstid ändras. Bestämmelserna infördes år 2015. Enskilda som fortsatte att förvärvsarbeta efter att ha fyllt 64 år fick därigenom möjlighet att "tjäna in" sådan tid som försäkringstid på samma sätt som gäller för personer som är yngre än 25 år. Ändringen innebär att bestämmelserna anknyts till riktåldern för pension.

**67 kap. 16 a §**

Vid beräkning av inkomstpension och premiepension enligt 16 § beaktas inte tillgodoräknad pensionsrätt som har intjänats efter att den försäkrade *har uppnår riktåldern för pension*.

Paragrafen, som är ny, har behandlats i kapitel 18.

Meningen är att det ska löna sig bättre att förlänga arbetslivet för fler. Bestämmelserna införs år 2015 och anpassades då till åldersgränsen 65 år. Ändringarna innebär att bestämmelserna anknyts till riktåldern för pension. Bestämmelsen omfattade tidigare även regler om tilläggspension. Det finns inte längre behov av att beakta tillgodoräknad pensionsrätt för tilläggspension, varför detta stycke tagits bort.

**102 kap. 16 §**

Reduceringsinkomsten är summan av

1. sjukersättning, aktivitetsersättning, allmän ålderspension, minskat med pensionsrätter som intjänats efter att den försäkrade

*uppnår riktåldern för pension för tid från och med 2015, och änkepension*

2. pension och invaliditetsförmån som lämnas enligt utländsk lagstiftning,

3. inkomst av kapital enligt 7 § 3,

4. del av förmögenhet enligt 7 § 4,

5. 50 procent av de delar av den bidragsgrundande inkomsten som består av arbetsinkomst enligt 67 kap. 6 § första stycket inkomstskattelagen (1999:1229),

6. 50 procent av de delar av inkomsten enligt 15 § som, bortsett från att skatteplikt inte föreligger, är av motsvarande slag som arbetsinkomst enligt 67 kap. 6 § första stycket inkomstskattelagen, och

7. 80 procent av övriga delar av den bidragsgrundande inkomsten, minskad med ett fribelopp enligt 17–19 §§.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 18.

Ändringen i första stycket syftar till att det ska löna bättre att förlänga arbetslivet även för en person från det att han eller hon uppnått riktåldern för pension när garantipensionen eller bostadstillägget beräknas. De mer förmånliga beräkningsreglerna gäller för tid från och med 2015.

## **22.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd**

### **4 §**

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet ska gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av 5 § andra stycket eller 6 §. I 33 § finns särskilda regler om skyldighet att lämna anställningen vid 69 års ålder och i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken.

En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren.

I de fall som avses i 18 § kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör följer av 6, 8–10, 15, 16, 19, 20 och 28–33 §§.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 14.

Ändringen i paragrafen är en följdändring till ändringarna i 32 a och 33 §§ LAS. Ändringen i dessa bestämmelser innebär att åldern för avgångsskyldigheten höjs till 69 år. Syftet är att äldre som kan, vill och orkar ska ha rätt att arbeta ytterligare några år. Se kommentarerna till dessa paragrafer.

## 5 §

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för allmän visstidsanställning,
2. för vikariat,
3. för säsongarbete, och
4. när arbetstagaren har fyllt 69 år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 14.

Ändringen i paragrafen är en följdändring till ändringarna i 32 a och 33 §§ LAS. Ändringen i dessa bestämmelser innebär att åldern för avgångsskyldigheten höjs till 69 år. Syftet är att äldre som kan, vill och orkar ska ha rätt att arbeta ytterligare några år. Se kommentaren till dessa paragrafer.



### 32 a §

En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 69 år, om inte annat följer av denna lag.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 14.

Ändringen innebär att åldern för avgångsskyldigheten i LAS höjs. Syftet är att äldre som kan, vill och orkar ska ha rätt att arbeta ytterligare några år. En åldersgräns som begränsar denna rätt kan inte anses motiverad annat än om de allra flesta äldre typiskt sett vid en viss ålder på grund av det naturliga åldrandet kan anses ha avsevärt nedsatt arbetsförmåga och att det därför är lämpligt att de avslutar arbetslivet. Även efter uppnådd pensionsålder och även sedan pension har börjat lyftas ska det vara möjligt för människors att förbättra sin pension.

### 33 §

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning vid utgången av den månad då han eller hon fyller 69 år *eller efter utgången av den månad arbetstagaren har fyllt 69 år* ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning, ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning.

*Skriftligt besked enligt första stycket får inte lämnas till en arbetstagare efter utgången av den månad arbetstagaren har fyllt 69 år grund av övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som avses i 6 b §.*

Ändringarna i paragrafen har behandlats i kapitel 14.

Ändringen i första stycket syftar till att underlätta för arbetstagaren att arbeta kvar i samband med åldern för avgångsskyldighet och för tiden därefter. Eftersom skriftligt besked gäller för den som fyller 69 år och för den som har fyllt 69 minskar arbetsgivarens behov av att utnyttja möjligheten att avsluta anställningen när arbets-

tagaren fyller 69 år. Fler enskilda som vill och kan arbeta kan då vara kvar och arbeta längre upp i åldrarna. I princip innebär detta att det s.k. fönstret att låta anställningen upphöra öppnas vid 69 år och framåt, och inte enbart i anslutning till 69-årsdagen.

Det försvagade anställningsskyddet för de som fyllt 69 år överväger de nackdelar det kan medföra för den enskilde. En arbetstagare som uppnått 69 års ålder har inte lika stort behov av mer långtgående skydd som yngre arbetstagare utan har sin inkomst tryggad genom ålderspensionssystemet och inte i samma utsträckning som yngre arbetstagare har behov av arbetsinkomsten för sin försörjning.

I det nya tredje stycket har införts en uttrycklig reglering i syfte att bibehålla skyddet mot uppsägning vid övergång av företag, verksamheter och delar av verksamheter.

## **22.4 Förslag till lag om ändring i inkomstskattelagen (1999:1229)**

### **58 kap. 10 §**

Ålderspension får inte börja betalas ut innan den försäkrade fyller 62 år.

Utbetalning får dock göras tidigare om den försäkrade enligt socialförsäkringsbalken har fått rätt till sjukersättning. Om det i annat fall finns särskilda skäl, får Skatteverket medge att pensionen får börja betalas ut innan den försäkrade fyller 62 år.

Förmånstagare får inte sättas in till annan ålderspensionsförsäkring än tjänstepensionsförsäkring. Förmånstagare till sådan försäkring ska vara den som var anställd när avtalet ingicks.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 17.

Den ökande medellivslängden och senare debut i arbetslivet samtidigt som de demografiska förändringar som Sverige står inför påvisar en än mer påtaglig ökning av andelen äldre under de närmaste decennierna. För att vara hållbart behöver den längre livslängden balanseras med ett längre arbetsliv. Syftet med detta förslag liksom övriga förslag som utredningen lämnar i detta betänkande är att utträdesåldern framöver ska följa medellivslängdens utveckling så att de äldre får en tillräcklig pensionsnivå, att pensionssystemets stabilitet säkras och att försörjningsbördan utvecklas på ett uthålligt

sätt. Enligt utredningens mening kommer villkoret om 62 år som lägsta ålder för utbetalning att kunna leda till förbättrad pension för det stora flertalet arbetstagare.

Ändringarna ska tillämpas på försäkringsavtal som ingåtts efter den 31 december 2016. För försäkringsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet och inte förnyats därefter gäller äldre bestämmelser. Har förnyelse skett efter ikraftträdandet gäller de nya bestämmelserna. Vad som anges i övergångsbestämmelserna beträffande försäkringsavtal gäller i tillämpliga delar också för pensionssparkonton och avtal om tjänstepension.

### **58 kap. 24 §**

Ålderspension får inte börja betalas ut innan pensionsspararen fyller 62 år.

Utbetalning får dock göras tidigare om pensionsspararen enligt socialförsäkringsbalken har fått rätt till sjukersättning. Om det i annat fall finns särskilda skäl, får Skatteverket medge att pensionen får börja betalas ut innan pensionsspararen fyller 62 år.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 17.

Ändringen i första och andra stycket innebär att åldern för första möjliga pensionsuttag höjs till 62 år. Enligt utredningens mening kommer villkoret om 62 år som lägsta ålder för utbetalning att kunna leda till förbättrad pension för det stora flertalet arbetstagare. Se vidare kommentaren till 58 kap. 10 § IL.

## **22.5 Förslag till lag om ändring i studiestödslagen (1999:1395)**

### **3 kap. 3 §**

Studiemedel får lämnas längst till och med det kalenderår då den studerande fyller 57 år. Regeringen får föreskriva att studiemedel i form av studiebidrag får lämnas även för tid därefter.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 8.

Ändringen innebär att studielån kan erbjudas personer längst till och med det kalenderår då den studerande fyller 57 år i syfte att förstärka äldres möjligheter till kortare utbildning.

### 3 kap. 9 §

Trots vad som anges i 8 § är rätten till studiemedel i form av studielån begränsad till sammanlagt högst det antal veckor som anges nedan från och med det kalenderår då den studerande fyller 45 år.

Det antal veckor som den studerande tidigare har haft studielån *ska* räknas in i det sammanlagda antalet veckor. Detta gäller dock inte studielån som har lämnats för studier på grundskolenivå. Vad gäller studielån som har lämnats för studier i någon annan sådan utbildning som avses i 2 § andra stycket *ska* hälften av antalet veckor räknas in.

En studerande som genom återbetalning eller avskrivning inte längre har studielån får beviljas nya studielån trots vad som anges i andra stycket. Regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om förutsättningarna att bevilja nya lån enligt detta stycke.

Om den studerande inte har fått studielån under en sammanhängande period *ska* rätten till fortsatta studielån bedömas med beaktande av den studerandes ålder vid den nya studiemedelsperiodens början. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om vad som skall anses vara en sammanhängande period.

Ålder som uppnås under kalenderåret	Antal veckor
45 år	220
46 år	200
47 år	180
48 år	160
49 år	140
50 år	120
51 år	100
52 år	80
53 år	60
54 år	40
55 år	40
56 år	40
57 år	40

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 8.

Ändringen innebär att 40 veckors studielån kan erbjuds personer som är 55–57 år, dvs. det sista året i avtrappningen förlängs med tre år. Syftet är att förstärka äldres möjligheter till kortare utbildning. I övrigt har vissa justeringar genomförts i andra och fjärde stycket av redaktionell kakratär.

### 3 kap. 13 c §

Utöver det studiemedelsbelopp som följer av 11 § får studiemedel lämnas i form av förstärkningsbidrag till studerande som fyllt 45 år. Sådant bidrag får lämnas till och med det kalenderår som den studerande fyller 57 år. Förstärkningsbidraget som lämnas kan högst motsvara bidragsbeloppet vid heltidsstudier under sammanlagt 40 veckor.

Regeringen får meddela föreskrifter om förstärkningsbidragets belopp i förhållande till studiernas omfattning.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om de förutsättningar i övrigt som ska gälla för förstärkningsbeloppet.

Paragrafen, som är ny, har behandlats i kapitel 8.

I paragrafen införs i *första stycket* ett s.k. förstärkningsbidrag såvitt avser studerande som fyllt 45 år. Förstärkningsbidraget får längst lämnas till och med det kalenderår som den studerande fyller 57 år. Förstärkningsbidraget som lämnas kan högst motsvara bidragsbeloppet vid heltidsstudier. Motivet till att lämna ett förstärkningsbidrag är att något underlätta ekonomiskt för dem som önskar studera i vuxen ålder, då den enskildes levnadsomkostnader är högre än i yngre åldrar. Förstärkningsbidraget som lämnas kan högst motsvara bidragsbeloppet vid heltidsstudier.

Beloppets storlek m.m. kan lämpligen regleras på förordningsnivå.

I *ett andra stycke* anges att regeringen bör få meddela föreskrifter om förstärkningsbidragets belopp i förhållande till studiernas omfattning.

I *ett tredje stycke* anges att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer få meddela föreskrifter om de förutsättningar i övrigt som ska gälla för förstärkningsbeloppet.

#### 4 kap. 4 §

Återbetalningstiden *ska* vara 25 år eller det lägre antal år som återstår till utgången av det år då låntagaren fyller 63 år.

Återbetalningstiden *ska* i vissa fall bestämmas till kortare tid än vad som anges i första stycket. Bestämmelser om detta finns i 9–11 §§.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 8.

Ändringen innebär att återbetalningstiden utsträcks från 60 år till 63 år. Ändringen är en anpassning till den höjda åldersgränsen som föreslås i 3 kap. 3 §. I övrigt har vissa justeringar gjort i paragrafen av redaktionell karaktär.

#### 4 kap. 14 §

Årsbeloppet får sättas ned till fem procent av låntagarens inkomst. Som inkomst räknas det belopp som utgör summan av låntagarens överskott i inkomstslagen tjänst, näringsverksamhet och kapital

under betalningsåret. Detta gäller dock endast till och med det kalenderår då låntagaren fyller 52 år.

Från och med det kalenderår då låntagaren fyller 53 år får årsbeloppet sättas ned till sju procent av den i första stycket angivna inkomsten. Tillägg till inkomsten får göras för förmögenhet enligt grunder som regeringen bestämmer.

Nedsättning får ske endast om årsbeloppet beräknat enligt första och andra styckena understiger årsbeloppet beräknat enligt 8–11 §§ med minst tre procent av prisbasbeloppet.

Årsbeloppet får sättas ned till noll, om årsbeloppet beräknat enligt första och andra styckena understiger fem procent av prisbasbeloppet.

Ändringarna i paragrafen har behandlats i kapitel 8.

Ändringen i *första stycket* innebär att åldersgränsen för när årsbeloppet får sättas ned höjs från 49 år till 52 år. I *andra stycket* höjs åldersgränsen för när årsbeloppet kan sättas ned från 60 år till 63 år. Avsikten med ändringarna är att anpassa åldersreglerna till den höjda åldersgränsen som föreslås i 3 kap. 3 §.

#### 4 kap. 16 §

Årsbelopp enligt 14 § får sättas ned preliminärt i avvaktan på att underlaget för att ta ut skatt eller avgift för betalningsåret fastställs. Det preliminära årsbeloppet ska grunda sig på den uppgift om beräknad inkomst och från och med det år då låntagaren fyller 53 år även den uppgift om förmögenhet som låntagaren lämnar i ansökan om nedsättning.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 8.

Ändringen innebär att åldersregeln i paragrafen höjs från 50 år till 53 år. Avsikten med ändringen är att anpassa åldersregeln till den höjda åldersgränsen som föreslås i 3 kap. 3 §.

**4 kap. 21 §**

När återbetalningstiden är slut *ska* eventuell resterande skuld betalas under det följande året. Bestämmelserna om nedsättning i 13–18 §§ *ska* tillämpas även vid återbetalning som sker efter den ordinarie återbetalningstiden.

Om nedsättning sker, *ska* återstoden av skulden varje år betalas av med nedsatt belopp tills full återbetalning skett. Om förutsättningar för nedsättning upphör innan full betalning skett, *ska* det då återstående beloppet betalas under det första kalenderår då nedsättning inte sker.

Betalning *ska* pågå till dess full återbetalning har skett, dock längst till utgången av det år då låntagaren fyller 69 år.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 8.

Ändringen innebär att åldersregeln i tredje stycket höjs från 67 år till 69 år. Avsikten med ändringen är att anpassa åldersregeln till den höjda åldersgränsen som föreslås i 3 kap. 3 §. I övrigt har vissa justeringar gjorts i *första, andra och tredje stycket* av redaktionell karaktär.

**4 kap. 25 §**

Studielån som inte har betalats vid utgången av det år då låntagaren fyller 69 år *ska* skrivas av. Betalningsskyldigheten kvarstår dock för årsbelopp avseende de tre senaste kalenderåren som har förfallit till betalning. Om det finns synnerliga skäl, får dock också sådana årsbelopp skrivas av.

Lån *ska* också skrivas av om låntagaren avlider eller om det annars finns synnerliga skäl till det.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 8.

Ändringen i *första stycket* innebär att åldersregeln höjs från 67 år till 69 år. Avsikten med den ändringen är att anpassa åldersregeln till den höjda åldersgränsen som föreslås i 3 kap. 3 §. I övrigt har vissa justeringar gjorts i *första och andra stycket* av redaktionell karaktär.



## 5 kap. 6 §

En fordran som har uppkommit på grund av att studiestöd har krävts tillbaka, *ska* bevakas fram till utgången av det år då den återbetalningsskyldige fyller 69 år. Därefter *ska* fordringen skrivas av. Avskrivning *ska* också ske om den återbetalningsskyldige avlider.

Om indrivningen av en sådan fordran som avses i första stycket skulle leda till mer arbete eller kostnad än som är skäligt och indrivning inte är påkallad från allmän synpunkt får indrivningsåtgärder underlåtas.

Ändringen i paragrafen har behandlats i kapitel 8.

Ändringen innebär att åldersregeln höjs från 67 år till 69 år. Avsikten med den ändringen är att anpassa åldersregeln till den höjda åldersgränsen som föreslås i 3 kap. 3 §. I övrigt har vissa justeringar gjorts i *första stycket* av redaktionell karaktär.

# Kommittédirektiv



## Översyn av pensionsrelaterade åldersgränser och möjligheter för ett längre arbetsliv

Dir.  
2011:34

Beslut vid regeringssammanträde den 14 april 2011

### Sammanfattning

En särskild utredare ska mot bakgrund av en ökande medellivslängd och ett förestående ökande antal äldre i förhållande till antalet förvärvsaktiva analysera de pensionsrelaterade åldersgränserna samt de hinder och möjligheter som finns för ett längre arbetsliv. Därutöver ska utredaren ta fram förslag och alternativa strategier för hur de pensionsrelaterade åldersgränserna ska hanteras. Utredaren ska vidare lämna förslag till åtgärder inom arbetsmiljö eller andra områden som ger förbättrade förutsättningar för att arbeta längre upp i åldrarna.

Direktiven har tagits fram i samråd med Pensionsgruppen.

Uppdraget ska delredovisas i fråga om analysen senast den 16 januari 2012 och slutredovisas senast den 1 april 2013.

### Bakgrund

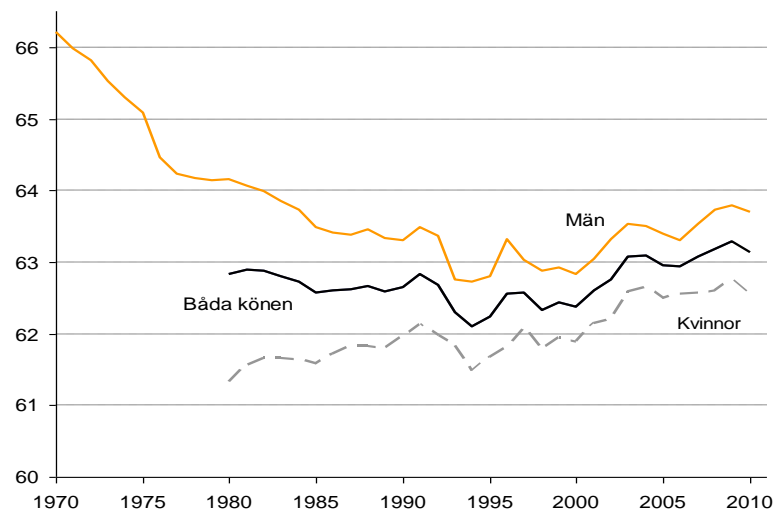
Medellivslängden stiger successivt i Sverige. Ökningstakten är något högre än vad som tidigare prognostiserats, vilket i grunden är en framgång och något positivt. År 2010 var den återstående beräknade medellivslängden, för dem som uppnått 65 års ålder, 21,05 år för kvinnor och 18,21 år för män. Det motsvarar en ökning med 1,30 respektive 2,18 år sedan pensionsreformen 1994. För närvarande ökar medellivslängden med drygt ett år per decennium.

Ett längre liv innebär allt fler äldre i förhållande till yngre. Det är i sig inget problem men blir ett problem för samhället och den förvärvsarbetande delen av befolkningen om den längre livslängden inte balanseras med ett längre arbetsliv.

Den genomsnittliga åldern för uttag av allmän ålderspension var 64,7 år 2010 och i princip lika för kvinnor och män. Genomsnittsåldern har legat mycket stabilt under de senaste 10 åren. Däremot har spridningen ökat påtagligt, dvs. allt fler tar ut pensionen före respektive efter 65 år. Ålder för uttag av ålderspension är dock inte liktydigt med att man lämnar förvärvslivet. Dels går det att kombinera arbete och pension, dels är det inte ovanligt med annan försörjning som sjukersättning eller avtalspension fram till dess att ålderspension tas ut vid 65 år. Mer relevant i sammanhanget är utträdesåldern ur förvärvslivet, dvs. hur länge människor tillhör den förvärvsarbetande delen av befolkningen.

Ett vanligt sätt att definiera utträdesålder är genomsnittsåldern då människor lämnar arbetslivet, givet att de hör till arbetskraften vid 50 års ålder. För 2010 har utträdesåldern 2010 beräknats till 63,0 år. Som framgår av diagram 1 har den förväntade utträdesåldern stigit tydligt sedan mitten av 1990-talet.

*Diagram 1 Genomsnittlig förväntad ålder vid utträdet från arbetslivet för personer som vid 50 års ålder finns i arbetskraften (förväntad utträdesålder)*

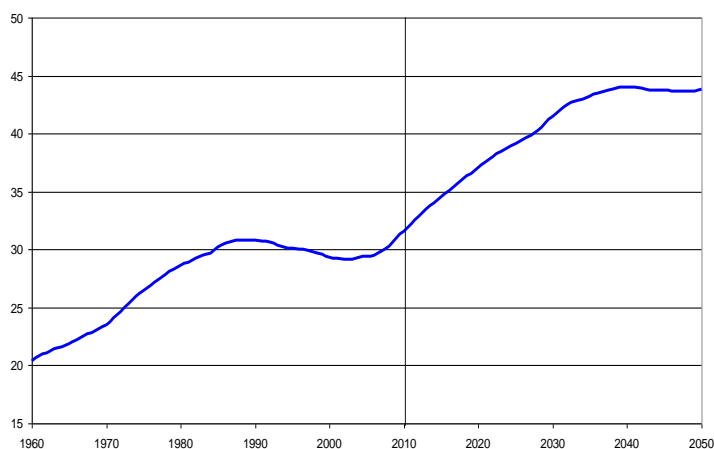


Källa: Pensionsmyndigheten

Jämfört med början av 1980-talet är dock den genomsnittliga åldern bara några månader högre och för män faktiskt lägre.

Utöver att medellivslängden ökat snabbare än utträdesåldern har vi under senare decennier sett en senare debut i arbetslivet. Båda tendenserna leder till att antalet äldre i förhållande till antalet förvärvsaktiva har ökat. Samtidigt står vi av demografiska skäl inför en än mer påtaglig ökning av andelen äldre under de närmaste decennierna. Som framgår av diagram 2 kommer antalet personer över 65 år i förhållande till antalet personer i åldrarna 20–64 år under de närmaste 20 åren att öka från cirka 32 till 42 procent. Ett sådant scenario innebär förutom att de som förvärvsarbetar måste försörja allt fler, även sämre förutsättningar för tillväxt och därmed lägre pensioner.

*Diagram 2 Antalet personer över 65 år i förhållande till antalet personer i åldrarna 20–64 år (procent)*



Källa: SCB:s befolkningsprognos 2010

Eftersom pensionens storlek följer medellivslängdens utveckling finns i pensionssystemet en automatisk följsamhet och det finns därför heller ingen formell pensionsålder. Det är också en viktig princip i pensionsreformen att pensionsåldern ska kunna vara individuell och flexibel – beroende av individuella förutsättningar och prioriteringar. På motsvarande sätt som tidpunkten för inträde i arbetslivet har en betydande variation finns skäl för att tidpunkten för utträdet varierar.

Pensionen beräknas vid pensioneringen utifrån förväntad medellivslängd, vilket innebär att pensionen vid ökad medellivslängd men

oförändrad pensionsålder successivt kommer bli allt lägre i förhållande till slutlönen. Det ger i sig direkta drivkrafter för att arbeta längre – givet att kunskapen finns om att hela livsinkomsten och pensionsåldern påverkar pensionen. Det bygger i sin tur på att det finns information om hur stor pensionen blir om man arbetar längre. Den informationen finns inte tillgänglig på ett samlat sätt för alla grupper. Informationen är möjlig att ta fram men kräver ett större engagemang av alla inblandade för att det ska finnas en samlad information om hela pensionen. Med en stigande medellivslängd är en god och samlad information om pensionen av central betydelse för att det ska vara möjligt för individerna att förutse sin ekonomiska framtid och utifrån det kunna göra medvetna val mellan utbildning, arbete, pension och sparande samt att förstå värdet av ett längre arbetsliv. Behovet av ett längre arbetsliv hänger därför samman med tillgången till en god och samlad pensionsinformation.

Även om det inte finns en formell pensionsålder finns det flera lagreglerade åldersgränser som på olika sätt påverkar valet av utträde ur arbetslivet och tidpunkt för uttag av pension.

- Allmän ålderspension kan tidigast tas ut vid **61 år**. Pensionen beräknas utifrån förväntad återstående livslängd för åldersgruppen varför ett uttag från 61 år innebär en tydligt lägre pension än vid senare uttag.
- Garantipension kan tidigast tas ut från **65 år**. Omkring 30 procent av dem som i år tar ut pension får garantipension, i de flesta fall betalas garantipensionen ut som en utfyllnad och med ett reducerat belopp. Det är endast drygt en procent av dem som nu beviljas ålderspension som får full garantipension. Även delningstalen är knutna till när en årskull fyller 65 år.
- Rätt att kvarstå i anställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd gäller till **67 år** och kan inte avtalas bort. Den åldersgränsen tillhör inte pensionssystemet i sig men är en väsentlig del av pensionsreformen och för möjligheten till en rörlig pensionsålder. Gränsen ingår därför som en del av pensionsöverenskommelsen. I överenskommelsen ingår även att gränsen på sikt ska kunna höjas ytterligare.
- En ytterligare åldersgräns finns vid **55 år** – gränsen för när privat pensionssparande och viss tjänstepension kan börja att tas ut. Den gränsen gäller i de fall avdragsrätt i skattelagstiftningen har nyttjats för de inbetalade pensionsavgifterna. Åldersgränsen till-

hör inte det allmänna pensionssystemet eller pensionsöverenskommelsen men har viss betydelse för val av pensioneringstidpunkt.

Utöver dessa återfinns åldersgränsen 65 år i flera allmänna system som signalerar var gränsen mellan arbetsliv och pensionstid går. Det gäller t.ex. arbetslöshetsersättning, sjukersättning, sjukpenning, arbetsskadelivränta och i skattesystemet. Därutöver finns samma gräns också i de kollektivavtalade tjänstepensionssystemen.

## Uppdraget

För att klara den kommande demografiska påfrestningen i kombination med en antagen fortsatt stigande medellivslängd utan välfärdsförluster behöver arbetslivet förlängas. Det kan ske genom tidigare inträde i arbetslivet, genom senare utträde eller med en ökad arbetsfrekvens under arbetslivet. Det är rimligt att anta att övergången från arbetsliv till pension i ökande grad kommer att ske successivt, vilket förutsätter en anpassning av arbetslivet. Fler behöver jobba längre men för vissa handlar det om möjligheten att kunna fortsätta jobba efter 67 år medan det för andra handlar om åtgärder som gör det möjligt att jobba fram till 65 år. Det finns alltså inte en metod för detta utan det handlar sannolikt om olika medel för att nå målet om en ökning av antalet arbetade timmar.

Det övergripande syftet med uppdraget kan med utgångspunkt i detta sammanfattas som att analysera hur den genomsnittliga pensionsåldern kan höjas och ta fram konkreta förslag till åtgärder för att fler ska kunna arbeta längre. I det arbetet är frågan om de åldersrelaterade gränserna kärnfrågan. Det innebär dock inte enbart en strikt fråga om åldersgränser. Eftersom det övergripande målet är fler arbetade timmar innefattar uppdraget också att analysera hinder i regler, attityder och arbetsmiljö som försvårar ett längre arbetsliv och åtgärder för att motverka sådana hinder. Som nämnts kan arbetslivet förlängas genom ett tidigare inträde på arbetsmarknaden men sådana åtgärder ingår inte i uppdraget. Inte heller innefattar uppdraget att behandla eller lämna förslag på skatteområdet när det gäller arbetsgivares pensionskostnader och pensionssparande.

*En inledande analysfas*

Den första delen av uppdraget är att göra en analys av de nuvarande gränserna och de hinder och möjligheter som finns för ett längre arbetsliv. Denna del ska redovisas i ett delbetänkande senast den 16 januari 2012.

I denna del ingår att utifrån befintliga data och studier om den demografiska utvecklingen och det framtida behovet av arbetskraft analysera konsekvenserna för pensionssystemet vid oförändrade regler och beteendemönster. Vidare att sammanställa fakta kring nuvarande pensionsbeteenden samt attityder till pension och pensionsåldrar. I det ingår att redovisa vad som påverkar attityder och beteenden, bl.a. hos både arbetstagare och arbetsgivare. En analys ska också göras av vad den förväntade utvecklingen får för konsekvenser för kompensationsgrader och pensionsnivåer och hur det i sin tur påverkar sparande, levnadsstandard och samhällets kostnader.

I uppdraget ligger också att identifiera och analysera problem på dagens arbetsmarknad och kartlägga vilka hinder som finns för ett längre arbetsliv som leder till att människor lämnar arbetsmarknaden före 65 år och att en så stor andel inte kan eller vill arbeta efter 65 år. Sådana hinder har tidigare i helt dominerande utsträckning handlat om att krävande fysiska miljöer begränsat möjligheten att fortsätta i arbetslivet. De problemen finns fortfarande men hinder finns nu i ökad utsträckning också i den psykosociala miljön eller i arbetslivets organisation. En relevant fråga är hur arbetstider och möjligheter till deltid påverkar möjligheten till ett längre arbetsliv. Vidare att analysera vilken betydelse som tillgången till utbildning i vuxen ålder har för möjligheterna att förlänga arbetslivet.

De hinder som finns ska också analyseras ur dels ett jämställdhetsperspektiv, dvs. i vilken utsträckning och på vilket sätt de hinder som finns drabbar kvinnor respektive män och dels ett diskrimineringsperspektiv som bl.a. tar hänsyn till diskrimineringsgrunden ålder. Vidare ska de fördelningspolitiska effekterna av hindren analyseras, dvs. vilka grupper som drabbas och hur det i sin tur påverkar deras ekonomi.

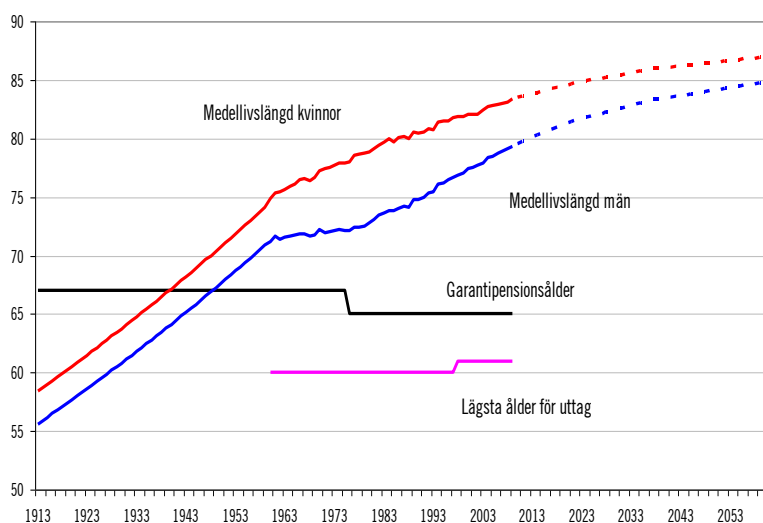
Utredaren ska analysera de hinder som finns för ett längre arbetsliv och hur ändrade åldersgränser kan påverka detta. Analysen ska även omfatta tjänstepensionernas och de privata pensionernas konstruktion och hur de bidrar till pensionsbeteenden.

### *De pensionsrelaterade åldersgränserna*

Efter analysen ska utredaren ta fram och analysera förslag som hanterar de problem som identifierats i analysfasen.

En oförändrad faktisk pensionsålder och en ökad andel äldre är i sig inget finansiellt problem för det autonoma allmänna ålderspensionssystemet vid sidan av statsbudgeten. Sett ur det perspektivet kan nuvarande gränser behållas. Men stigande medellivslängd som inte matchas av ett längre arbetsliv innebär i ett avgiftsbestämt och autonomt pensionssystem allt lägre pension per månad när denna måste räcka fler år. I längden kan det bli ett problem för individerna och för samhället i form av allt fler som inte klarar sig på en egen intjänad pension. Det avgiftsbestämda pensionssystemet ger visserligen drivkrafter för att senarelägga pensionslivet men samtidigt finns ett motverkande signalvärde om pensionssystemets gränser ligger stilla. Som tidigare nämnts ställer den demografiska utvecklingen krav på ett längre arbetsliv och det är då inte rimligt med åldersgränser som ger motsatta signaler. Av diagram 3 framgår också att oförändrade pensionsgränser med tiden kommer att framstå som alltmer orimliga med en ökande medellivslängd.

*Diagram 3 Utveckling av medellivslängden sedan 1913 (prognos 2010–2060) samt nivåerna för pensionssystemets pensionsåldrar*



Källor: SCB och Socialdepartementet



Utredaren ska mot den bakgrunden analysera om och i så fall hur de pensionsrelaterade åldersgränserna kan justeras. Förändringar kan göras genom successiva politiska beslut eller med automatik, i det senare fallet t.ex. genom indexering eller genom i förväg definierade kriterier. Utredaren ska föreslå alternativa strategier för en långsiktig lösning av hur och när de pensionsrelaterade åldersgränserna bör höjas. En viktig del i det arbetet är att ta fram förslag till följdändringar av hur åldersgränser i socialförsäkringssystemet, skattesystemet, arbetslöshetsförsäkringen och andra angränsande system bör hanteras och vilka konsekvenser som följdändringar i de systemen leder till. I arbetet ingår att redovisa finansiering av förslagen samt att lämna de författningsförslag som krävs. Utredaren ska också visa på konsekvenser för tjänstepensionerna och övergripande analysera konsekvenserna för dessa om gränserna i det allmänna systemet höjs och även undersöka om det finns egenskaper i tjänstepensionsavtalen eller inom andra områden som kan tänkas motverka en sådan höjning. Även konsekvenser för Sveriges internationella åtaganden såsom relevanta ILO-konventioner behöver här beaktas.

För denna del finns inga egentliga begränsningar för utredningen. Det är t.ex. möjligt för utredningen att även föreslå andra åtgärder eller ändringar i andra regelsystem som får likartade effekter – dvs. fler arbetade timmar per person.

#### *Åtgärder som förbättrar arbetsmiljön*

Utredaren ska analysera olika alternativ och föreslå åtgärder i arbetsmiljön som förbättrar möjligheterna till ett förlängt arbetsliv och noggrant analysera konsekvenser för individ, arbetsmarknad och samhälle. I det ingår att analysera hur åtgärderna påverkar kvinnor och män och jämställdheten mellan könen samt vilka de fördelningspolitiska effekterna blir av förslagen.

Det är det förlängda arbetslivet som är målet och arbetsmiljöåtgärder och arbetstidsregler som är redskapet. Det innebär att arbetsmiljö kan tolkas i obegränsat vid bemärkelse så länge det förbättrar möjligheterna för ett längre arbetsliv. Åtgärderna kan därmed t.ex. avse förbättringar som ökar förutsättningarna för att jobba fram till 65 år, åtgärder som gör det möjligt att jobba på heltid eller deltid flera år efter 65 år och åtgärder för att möjliggöra en anpassning av arbetsuppgifter och liknande i de högre åldrarna. Det

bör här beaktas att arbetstidsfrågor i hög grad hanteras av arbetsmarknadens parter och frågorna hanteras med hänsyn till detta.

De förbättringar som föreslås kan röra förslag till ändrad lagstiftning men utredaren kan även identifiera sådana förhållanden på arbetsmarknaden som inte direkt regleras av författning och peka på behov av åtgärder som kan leda till en förbättrad arbetsmiljö. Åtgärderna ska ta sikte på sådant som ger förbättrade möjligheter för dem som befinner sig i arbetskraften men riskerar att behöva lämna arbetsmarknaden till följd av åldersrelaterade skäl, dvs. att åldern i sig leder till att man har svårt att klara av ett fortsatt arbete. Det kan t.ex. handla om möjligheterna att påverka sina arbetstider, möjligheterna till deltid eller möjligheterna för ett lägre arbetstempo eller alternativa arbetsuppgifter. Det kan dock också handla om mer preventiva åtgärder riktade mot något yngre arbetskraft i syfte att motverka risker för senare förslitningsskador. Det ligger däremot inte i uppdraget att peka på åtgärder som exklusivt hjälper personer utanför arbetskraften att ta sig in på arbetsmarknaden men självklart kan åtgärderna gärna ha en sådan dubbel verkan.

### Konsekvensbeskrivning

En väsentlig del av uppdraget är en konsekvensbeskrivning av de förslag som lämnas. Det gäller t.ex. konsekvenser på kort och lång sikt för

- Pensionssystemet
- statens budget och de offentliga finanserna
- dagens pensionärer, de som snart går i pension respektive yngre pensionssparare
- jämställdhet mellan kvinnor och män
- tjänstepensionsavtalen
- arbetsmarknadens parter och företagen
- sysselsättningen
- lönebildningen
- tillväxten
- miljön
- folkhälsan och ohälsan
- internationella överenskommelser och konventioner

## Arbetsformer för utredningen

Uppdraget berör i första hand det allmänna ålderspensionssystemet och åldersgränserna i systemet. Dessa har dock stor betydelse för samhället i övrigt och förändringar får följdverkningar inom många områden. Därutöver har den del av uppdraget som berör arbetsmiljöfrågor och arbetstidsfrågor en direkt koppling till arbetsmarknaden och dess organisationer. Det är därför angeläget att arbetet sker i samråd med alla berörda organisationer och myndigheter och att utredningen har ett utåtriktat och förankrande arbetsätt.

Utredningen har särskilt stor betydelse för tjänstepensionsavtalen och för förhållanden i arbetslivet som rör arbetsmarknadens parter. Samråd med dessa organisationer är därför av särskild betydelse. En särskild referensgrupp med företrädare för de organisationerna ska därför finnas för löpande dialog och samråd. Pensionsgruppen ska vid lämpliga tillfällen informeras om utredningens arbete. Därutöver står det utredaren fritt att inrätta fler referensgrupper eller att organisera förankringsarbetet på annat sätt.

Pensionsmyndigheten ska bistå utredaren och utredaren ska i övrigt samråda med relevanta myndigheter såsom Arbetsmiljöverket.

## Redovisning av uppdraget

Utredaren ska redovisa sin analys i en delrapport till regeringen senast den 16 januari 2012. I rapporten kan även förslag lämnas som är möjliga och lämpliga att genomföra i ett tidigt skede. Utredaren ska slutredovisa sitt uppdrag senast den 1 april 2013.

Utöver nämnda två rapporter får utredaren om det bedöms lämpligt på eget initiativ publicera skrifter eller rapporter i syfte att bredda kunskap och skapa debatt.

(Socialdepartementet)

# Kommittédirektiv



## **Tilläggsdirektiv till Utredningen om översyn av pensionsrelaterade åldersgränser och möjligheter för ett längre arbetsliv (2011:05)**

---

**Dir.  
2012:1**

Beslut vid regeringssammanträde den 12 januari 2012

### **Förlängd tid för uppdraget**

Regeringen beslutade den 14 april 2011 direktiv om översyn av pensionsrelaterade åldersgränser och möjligheter för ett längre arbetsliv (dir. 2011:34). Utredningen ska enligt sina direktiv i en första fas göra en analys av de nuvarande åldersgränserna och de hinder och möjligheter som finns för ett längre arbetsliv. Denna del av uppdraget skulle redovisas i ett delbetänkande senast den 16 januari 2012. Uppdraget ska slutredovisas senast den 1 april 2013.

Omfattningen av analysfasen motiverar ytterligare utredningstid innan ett delbetänkande kan lämnas. Delbetänkandet ska i stället redovisas senast den 15 april 2012.

(Socialdepartementet)

# Kommittédirektiv 2012:86

## **Tilläggsdirektiv till utredningen om översyn av pensionsrelaterade åldersgränser och möjligheter för ett längre arbetsliv (S 2011:05)**

Beslut vid regeringssammanträde den 30 augusti 2012

### **Utvidgning av uppdraget**

Regeringen beslutade den 14 april 2011 kommittédirektiv om en översyn av pensionsrelaterade åldersgränser och möjligheter för ett längre arbetsliv (dir. 2011:24). Tilläggsdirektiv om förlängd tid för uppdraget beslutades den 12 januari 2012 (dir. 2012:1). Utredningen har antagit namnet Pensionsåldersutredningen.

Utredaren får nu i uppdrag att även utreda och ta fram förslag för hur bestämmelsen i inkomstskattelagen om lägsta åldersgräns för utbetalning av ålderspension från en pensionsförsäkring bör vara utformad för att bidra till ett längre arbetsliv.

### **Bakgrund**

I det ursprungliga uppdraget ingår även att analysera tjänstepensionernas och de privata pensionernas konstruktion och hur de bidrar till pensioneringsbeteenden.

Utredaren har i delbetänkandet från den 18 april 2012 (SOU 2012:28) visat att tjänstepension utgör ett viktigt komplement till den allmänna pensionen som höjer den ekonomiska standarden för pensionärer. Ungefär en femtedel av låg- och medianinkomsttagarnas pensionsinkomster och cirka hälften av höginkomsttagarnas kommer från tjänstepensionen.

I delbetänkandet visar utredaren även att många äldre lämnar arbetslivet före 65 år genom att ta ut tjänstepension. Utredningens granskning visar att flera av tjänstepensionsavtalen ger villkor som möjliggör ett tidigt utträde från arbetslivet. Bland annat finns möjlighet att ta ut tjänstepensionen under en kortare tid än livs- varigt, och då som kortast under en 5-årig period. Analyserna visar att det finns ekonomiska incitament för arbetsgivaren att erbjuda lösningar för förtida uttag av tjänstepensionen. Den tidigaste åldern för uttag av tjänstepension är 55 år i flera av avtalen, vilket tillsammans med det ovan nämnda kan motverka ett längre arbets- liv.

### *Skatteregler för tjänstepension*

Arbetsgivarens kostnader för att säkerställa pension till de anställda är avdragsgilla under vissa förutsättningar som regleras i 28 kap. inkomstskattelagen (1999:1229), förkortad IL. Skattemässigt finns det fyra olika sätt att trygga en pensionsutfästelse:

- överföring till pensionsstiftelse enligt tryggandelagen,
- avsättning enligt samma lag i balansräkning i förening med t.ex. kreditförsäkring,
- betalning av premie för pensionsförsäkring, eller
- överföring till ett utländskt tjänstepensionsinstitut som likställs med en sådan pensionsstiftelse som avses i tryggandelagen.

Avdragsrätten förutsätter att avsättningarna görs i någon av de angivna tryggandeformerna och att avsättningarna har ett pension- eringssyfte. För att säkerställa pensioneringssyftet finns en rad kvalitativa och kvantitativa villkor i inkomstskattelagen som ska vara uppfyllda. De kvalitativa kraven anger vissa villkor för pens- ionsutfästelsen och de kvantitativa kraven innebär beloppsramar för avdraget. En arbetsgivares utgifter för att trygga pension genom någon av de angivna tryggandeformerna ska inte tas upp till beskattning hos arbetstagaren.

De kvalitativa och kvantitativa villkoren finns i 58 kap. IL som handlar om bl.a. pensionsförsäkringar. Villkoren blir i praktiken tillämpliga för alla de skattemässigt godkända tryggandeformerna för arbetsgivarens pensionsutfästelser till anställda eftersom villkoren

måste vara uppfyllda för att arbetsgivaren ska kunna dra av kostnaden för utfästelsen. Villkoren gäller också för privata pensionsförsäkringar.

Bland de kvalitativa villkoren finns en bestämmelse som anger att pension inte får betalas ut tidigare än vid 55 års ålder och att utbetalningarna måste ske under minst fem år. Villkoret om 55 år som lägsta ålder för utbetalning förklarar varför många tjänstepensionsavtal också har 55 år som lägsta ålder för uttag av pension.

### **Det tillkommande uppdraget**

Regeringen anser att det är rimligt att anta att tjänstepensionernas påverkan på den enskildes pensionsbeslut inte är obetydlig. Utredaren ska därför utreda och ta fram förslag för hur villkoren om lägsta ålder för uttag av ålderspension i 58 kap. inkomstskattelagen (1999:1229) bör vara utformat för att bidra till ett längre arbetsliv.

Syftet med uppdraget är att få en sammantagen strategi för alla pensionsrelaterade åldersgränser.

Det tillkommande uppdraget ska redovisas tillsammans med huvuduppdraget senast den 1 april 2013. Redovisningen ska visa på vad som är möjligt och lämpligt och visa på hur en justering av regleringen skulle kunna vara utformad.

(Socialdepartementet)

# Förteckning över deltagare i referensgruppen, förordnade experter, utredningens publikationer m.m.

## *Förordnade experter*

Linnéa Blommé, departementssekreterare,  
Arbetsmarknadsdepartementet  
Gudrun Ehnsson, enhetschef, Pensionsmyndigheten  
Johanna Gokall, rättssakkunnig, Finansdepartementet  
Helena Johnsson, kansliråd, Finansdepartementet  
Elisabeth Lane, ämnesråd, Socialdepartementet  
Anders Lidsle, verksamhetsutvecklare, Försäkringskassan  
Jonas Malmberg, ordförande, Arbetsdomstolen  
Maria Norberg, verksjurist, Försäkringskassan  
Hans Olsson, analytiker, Pensionsmyndigheten  
Stefan Oscarson, ämnesråd, Socialdepartementet  
Olle Rosén, departementssekreterare, Finansdepartementet  
Kristian Seth, kansliråd, Finansdepartementet  
Ywonne Strempl, avdelningschef, Arbetsmiljöverket  
Magnus Svartengren, överläkare, Arbetsmiljöverket  
Eva Vingård, professor, Uppsala universitet  
Arvid Wallgren, ämnesråd, Finansdepartementet  
Marie Åkhagen kansliråd, Arbetsmarknadsdepartementet



*Referensgruppen*

Åsa Krook, förhandlare, Arbetsgivarverket  
Robert Cloarec, senior adviser, Arbetsgivarverket  
Matilda Nyström Arnek, förhandlare, Arbetsgivarverket  
Roger Vilhelmsson, chefsekonom, Arbetsgivarverket  
Christina Järnstedt, ombudsman, LO  
Renée Andersson, utredare, LO  
Åsa Forsberg, förhandlare, OFR  
Hans Norin, förhandlare, OFR  
Gunilla Dahmm, ombudsman, PTK  
Ann Lundberg Andersson, ombudsman, PTK  
Ossian Wennström, ombudsman/utredare, Saco  
Helena Larsson, jurist, Saco  
Hans Gidhagen, förhandlare, Svenskt Näringsliv  
Lars Gellner, arbetsrättsexpert, Svenskt Näringsliv  
Ingvar Backle, förhandlare, Svenskt Näringsliv  
Niclas Lindahl, förhandlare, SKL  
Pia Gellerstedt, handläggare, SKL  
Åsa Forssell, utredare, TCO  
Jana Fromm, utredare, TCO  
Lena Orpana, utredare och statistiker, TCO

*Expertpanelen*

Stefan Ackerby, bitr. avdelningschef, SKL

Lennart Flood, professor, Nationalekonomiska institutionen, Göteborgs Universitet (dessutom utredningens vetenskapliga rådgivare)

Anders Forslund, bitr. chef, professor, IFAU

Daniel Hallberg, chef för effektivitetsgranskning och utvärdering, Inspektionen för socialförsäkringen

Laura Hartman, avdelningschef, Försäkringskassan

Anna Hedborg, f.d. generaldirektör och statsråd (dessutom rådgivare till utredningen och ordförande i referensgruppen)

Christer Hogstedt, prof em, forskare vid IMM, Karolinska Institutet

Irene Jensen, professor, Karolinska Institutet

Boo Johansson, professor, Göteborgs universitet

Åsa-Pia Järliden Bergström, LO-ekonom

Anders Klevmarken, professor emeritus, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet

Mårten Lagergren, docent, Äldrecentrum och SNACK

Thomas Lindh, professor, Institutet för framtidsstudier (1952-2013)

Jonas Malmberg, ordförande, Arbetsdomstolen

Oskar Nordström Skans, docent IFAU och projektledare för senaste Långtidsutredningen

Lena Lundkvist, demograf, SCB

Örjan Hemström, demograf, SCB

Hans Olsson, analytiker, Pensionsmyndigheten

Mårten Palme, professor, nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet

Ole Settergren, avdelningschef, Pensionsmyndigheten

Gabriella Sjögren Lindquist, docent i nationalekonomi, stf. föreståndare, Institutet för social forskning, Stockholms universitet

Ywonne Streml, avdelningschef, Arbetsmiljöverket

Magnus Svartengren, överläkare, Arbetsmiljöverket

Ingemar Svensson, fil.lic. analytiker, Pensionsmyndigheten  
Kjell Torén, professor, Göteborgs universitet  
Michael Tåhlin, professor, Institutet för social forskning,  
Stockholms universitet  
Eskil Wadensjö, professor, Institutet för social forskning,  
Stockholms universitet  
Eva Vingård, professor, Uppsala Universitet  
Pehr Östberg, chef Produkt och parter, Alecta

*Analytiker och specialister vid myndigheter och departement*

Marcela Cohen Birman, utredare, Inspektionen för  
socialförsäkringen  
Gudrun Ehnsson, enhetschef, Pensionsmyndigheten  
Tommy Lowen, analytiker, Pensionsmyndigheten  
Kristoffer Lundberg departementssekreterare, Socialdepartementet  
Danne Mikula, analytiker, Pensionsmyndigheten  
Tomas Pettersson, departementssekreterare, Socialdepartementet  
Elisa Beroni, departementssekreterare, Socialdepartementet  
Magnus Sjöström, departementssekreterare, Socialdepartementet  
Olle Sundberg, ämnesråd, Finansdepartementet  
Patric Tirmén, statistiker, Försäkringskassan  
Sara Örnhall Ljungh, departementssekreterare, Socialdepartementet  
Magnus Falk, omvärldsanalytiker, Arbetsmiljöverket  
Börje Bengtsson, statistiker, Arbetsmiljöverket  
Anna Hessel, departementssekreterare, Finansdepartementet  
Klas Lindström, statistiker, SCB  
Henrik von Hofsten, statistiker, SCB  
Linda Norman Torvang, departementsråd, Utbildningsdepartementet  
Peter Edman, kansliråd, Utbildningsdepartementet  
Mary-Anne Carlsson, rättslig expert, Skatteverket  
Ulrika Bertilsson, utredare, Diskrimineringsombudsmannen

*Utredningens publikationer*

## Delbetänkande

SOU 2012:28 *Längre liv, längre arbetsliv. Förutsättningar och hinder för äldre att arbeta längre*

## Rapporter

Hans Olsson *Högre pensionsålder – motiv för och emot*

Boo Johansson *Kognitiv hälsa och funktion under åldrandet*

Mårten Lagergren *Finns det hälsomässiga förutsättningar för ett längre arbetsliv – en analys av hälsoutvecklingen i den övre medelåldern*

Eva Vingård, Christer Hogstedt *Vad vet vi om arbete, hälsa och ålder – en kunskapsöversikt*

Jonas Malmberg *Anställningsskyddet och pensionsåldern*

Anna Hessel, Daniel Hallberg, Marcela Cohen Birman *Tjänstepensioner och utträde från arbetslivet*

Kristoffer Lundberg, Tomas Pettersson, Olle Sundberg *Pensionärernas ekonomiska situation*

Ole Settergren *Pensioner i andra länder – några erfarenheter*

Gabriella Sjögren Lindquist *Sjukersättning och yrke*

Gunnar Wetterberg *Åldern sitter i huvudet*

Gabriella Sjögren Lindquist *Om effekter på arbetsutbud och pensionering av förändringar av pensionsåldern – en forskningsöversikt*

Juhani Ilmarinen *An essay on longer working life*

Anna Hedborg, Ola Pettersson *Arbetslinjen efter 65*

Anders Forslund, Oskar Nordström Skans *Kan man pensionera bort ungdomsarbetslösheten?* (under utgivning)

Michael Tåhlin *Arbetslivskarriärer och utträde från arbetsmarknaden* (under utgivning)

Gabriella Sjögren Lindquist *Deltid och längre arbetsliv* (under utgivning)

Gabriella Sjögren Lindquist *Åldersgränser i till pensionssystemet kringliggande system* (under utgivning)

Klas Lindström, Henrik von Hofsten *Effekter av att förlänga arbetslivet med ett år* (under utgivning)

# Statens offentliga utredningar 2013

---

## *Kronologisk förteckning*

1. Förändrad hantering av importmoms. Fi.
2. Patientlag. S.
3. Trängselskatt – delegation, sanktioner och utländska fordon. Fi.
4. Tillstånd och medling. Ju.
5. Djurhållning och miljön  
– hantering av risker och möjligheter med stallgödsel. L.
6. Att förebygga och hantera finansiella kriser. Fi.
7. Skärpningar i vapenlagstiftningen. Ju.
8. Den svenska veteranpolitiken  
Statligt bidrag till frivilliga organisationer som stödjer veteransoldater och anhöriga. Fö.
9. Riksbankens finansiella oberoende och balansräkning. Fi.
10. Rätta byggfelen snabbt!  
– med effektivare förelägganden och försäkringar. S.
11. Kunskapsläget på Kärnavfallsområdet 2013. Slutförvarsansökan under prövning: kompletteringskrav och framtidsalternativ. M.
12. Goda affärer – en strategi för hållbar, offentlig upphandling. Fi.
13. Ungdomar utanför gymnasieskolan  
– ett förtydligat ansvar för stat och kommun. U.
14. En översyn inom Sevesoområdet  
– förslag till en förstärkt organisation för att förebygga och begränsa följderna av allvarliga kemikalieolyckor. Fö.
15. För framtidens hälsa –  
en ny läkarutbildning. U.
16. Effektivare konkurrenstillsyn. N.
17. Brottmålsprocessen. Del 1 och 2. Ju.
18. Regeringsbeslut av ett statsråd – SRÅ. Fö.
19. Mera glädje för pengarna. Ku.
20. Kommunal vuxenutbildning på grundläggande nivå – en översyn för ökad individanpassning och effektivitet. U.
21. Internationell straffverkställighet. Ju.
22. Så enkelt som möjligt för så många  
som möjligt  
– samordning och digital samverkan. N.
23. Ersättning vid läkemedelsskador och miljöhänsyn i läkemedelsförmånerna. S.
24. E-röstning och andra valfrågor. Ju.
25. Åtgärder för ett längre arbetsliv. + Lättläst  
+ Daisy. S.

# Statens offentliga utredningar 2013

---

## Systematisk förteckning

### Justitiedepartementet

---

Tillstånd och medling. [4]  
Skärpningar i vapenlagstiftningen. [7]  
Brottmålsprocessen. Del 1 och 2. [17]  
Internationell straffverkställighet. [21]  
E-röstning och andra valfrågor. [24]

### Försvarsdepartementet

---

Den svenska veteranpolitiken  
Statligt bidrag till frivilliga organisationer  
som stödjer veteransoldater och anhöriga.  
[8]  
En översyn inom Sevesoområdet  
– förslag till en förstärkt organisation för  
att förebygga och begränsa följderna av  
allvarliga kemikalieolyckor. [14]  
Regeringsbeslut av ett statsråd – SRÅ. [18]

### Socialdepartementet

---

Patientlag. [2]  
Rätta byggfelen snabbt!  
– med effektivare förelägganden och  
försäkringar. [10]  
Ersättning vid läkemedelsskador och  
miljöhänsyn i läkemedelsförmånerna. [23]  
Åtgärder för ett längre arbetsliv. + Lättläst +  
Daisy. [25]

### Finansdepartementet

---

Förändrad hantering av importmoms. [1]  
Trängselskatt – delegation, sanktioner och  
utländska fordon. [3]  
Att förebygga och hantera finansiella kriser.  
[6]  
Riksbankens finansiella oberoende och  
balansräkning. [9]  
Goda affärer – en strategi för hållbar, offentlig  
upphandling. [12]

### Utbildningsdepartementet

---

Ungdomar utanför gymnasieskolan  
– ett förtydligat ansvar för stat och  
kommun. [13]

För framtidens hälsa – en ny läkarutbildning.  
[15]

Kommunal vuxenutbildning på  
grundläggande nivå – en översyn för ökad  
individanpassning och effektivitet. [20]

### Landsbygdsdepartementet

---

Djurhållning och miljön  
– hantering av risker och möjligheter med  
stallgödsel. [5]

### Miljödepartementet

---

Kunskapsläget på Kärnavfallsområdet 2013.  
Slutförvarsansökan under prövning:  
kompletteringskrav och framtidsalternativ.  
[11]

### Näringsdepartementet

---

Effektivare konkurrenstillsyn. [16]  
Så enkelt som möjligt för så många som möjligt  
– samordning och digital samverkan. [22]

### Kulturdepartementet

---

Mera glädje för pengarna. [19]