



IFAU – INSTITUTET FÖR  
ARBETSMARKNADSPOLITISK  
UTVÄRDERING

# **Hur påverkar konjunktursvängningar förtida tjänstepensionering?**

**Daniel Hallberg**

**RAPPORT 2008:3**

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra vetenskapliga utvärderingar. Uppdraget omfattar: effekter av arbetsmarknadspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt, arbetsmarknadseffekter av åtgärder inom utbildningsväsendet och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen. IFAU ska även sprida sina resultat så att de blir tillgängliga för olika intressenter i Sverige och utomlands.

IFAU delar även ut forskningsbidrag till projekt som rör forskning inom dess verksamhetsområden. Forskningsbidragen delas ut en gång per år och sista dag för ansökan är den 1 oktober. Eftersom forskarna vid IFAU till övervägande del är nationalekonomer, ser vi gärna att forskare från andra discipliner ansöker om forskningsbidrag.

IFAU leds av en generaldirektör. Vid institutet finns ett vetenskapligt råd bestående av en ordförande, institutets chef och fem andra ledamöter. Det vetenskapliga rådet har bl a som uppgift att lämna förslag till beslut vid beviljandet av forskningsbidrag. Till institutet är även en referensgrupp knuten där arbetsgivar- och arbetstagersidan samt berörda departement och myndigheter finns representerade.

Postadress: Box 513, 751 20 Uppsala  
Besöksadress: Kyrkogårdsgatan 6, Uppsala  
Telefon: 018-471 70 70  
Fax: 018-471 70 71  
ifau@ifau.uu.se  
www.ifau.se

IFAU har som policy att en uppsats, innan den publiceras i rapportserien, ska seminariebehandlas vid IFAU och minst ett annat akademiskt forum samt granskas av en extern och en intern disputerad forskare. Uppsatsen behöver dock inte ha genomgått sedvanlig granskning inför publicering i vetenskaplig tidskrift. Syftet med rapportserien är att ge den ekonomiska politiken och den ekonomisk-politiska diskussionen ett kunskapsunderlag.

# Hur påverkar konjunktursvängningar förtida tjänstepensionering?\*

av

Daniel Hallberg\*\*

2008-01-28

## Sammanfattning

Denna rapport undersöker hur sysselsättningsvariationer på branschnivå påverkar övergången till pension bland äldre anställda. Den empiriska analysen pekar på att nedgångar (uppgångar) i den aggregerade sysselsättningen ökar (minskar) sannolikheten för förtida pensionering via tjänstepension. Detta mönster är särskilt tydligt i offentlig sektor. Resultaten visar vidare att ersättningsgraden vid förtida tjänstepensionsuttag är högre både när branschsysselsättningen dras ner och växer mer än normalt. Omfattningen på förtida tjänstepensionering var störst bland statligt och kommunalt anställda under den senare delen av 1990-talet. Resultaten stödjer tolkningen att 1) arbetsgivaren och den äldre anställde träffar särskilda avtal om speciella avgångspensioner, och att 2) dessa avtal används dels som ett sätt att förmå äldre att acceptera förtida avgång, dels som belöning till äldre medarbetare när de pensionerar sig.

---

\* Jag vill tacka Matias Eklöf, Thomas Lindh, Anders Klevmarken, en anonym referee, Oskar Nordström Skans, Peter Fredriksson, Stefan Hochguertel, seminariedeltagare vid IFAU, Institutet för framtidsstudier, Institutet för näringslivsforskning, och NETSPAR pension workshop, 2007, för kommentarer och synpunkter på studien. IFAU (projekt 92/05) och Försäkringskassan (projekt 3190/04-UFU) tackas för ekonomiskt stöd.

\*\* Institutet för framtidsstudier och Nationalekonomiska institutionen, Uppsala Universitet, e-post: daniel.hallberg@framtidstudier.se. Institutet för framtidsstudier, Box 591, 101 31 Stockholm.

## Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Bakgrund .....	5
2.1	Varför sparkas äldre arbetskraft?.....	5
2.2	Institutionell bakgrund.....	5
2.2.1	Tjänstepensionerna .....	6
2.2.2	Arrangemang avsedda att trygga anställningen .....	8
2.2.3	Anställningsskydd .....	9
3	Analysmetod och data .....	10
3.1	Analysmetod.....	10
3.1.1	Övergången från arbete till pension.....	10
3.1.2	Aggregerad arbetskraftsefterfrågan .....	10
3.1.3	Pensionsbeloppet för förtida pensionärer .....	11
3.2	Individdata.....	12
3.3	Makrodata.....	13
4	Resultat .....	13
4.1	En första överblick.....	13
4.2	Regressionsanalys.....	19
4.2.1	Sannolikheten att gå i pension .....	19
4.2.2	Realiserad pensionsnivå .....	20
5	Sammanfattning och diskussion .....	22
	Referenser .....	24

# 1 Inledning

I nästan hela den industrialiserade världen har man fått erfara en längre period av sjunkande arbetskraftsdeltagande bland äldre män. Troliga förklaringar till detta kan stå att finna i den gradvisa expansionen av de sociala trygghets-systemen, i ökningen av realinkomsten men kanske även i en preferensförskjutning från arbete till fritid. Samma trendmässiga utveckling finns även i Sverige. Vissa avvikelser från denna trend finns naturligtvis. I början av 1990-talet sjönk deltagandet bland individer i 60–64 års ålder snabbt, medan det ökade mellan 1996 och 2006. År 2006 var deltagandet åter lika högt som i slutet av 1980-talet. Det är möjligt att detta är utfallet av de kraftiga konjunktursvängningar som Sverige erfor under 1990-talets första hälft, och som gjorde att stora delar av ekonomin genomgick en stark struktumvandling då många hamnade i arbetslöshet och en betydande andel av den äldre arbetskraften lämnade arbetslivet i förtid. I slutet av 1990-talet ändrades situationen när konjunkturen åter förbättrades.

Ekonomiska studier av pensionsbeteende fokuserar typiskt på individens incitament, t ex hur förändringar i pensioner och arbetsinkomster påverkar pensionsbeslutet. Vanligtvis utelämnas helt de avvägningar som arbetsgivaren står inför trots att arbetsgivaren kan ha betydelsefull inverkan på pensioneringen. Det är rimligare att anta att beslut om pensionering fattas i samförstånd med arbetsgivaren.<sup>1</sup> Syftet med denna rapport är således att undersöka om efterfrågesidan utgör en viktig del till förklaringen till att individer går i förtida pension. En arbetsgivare möter ständigt ekonomiska svängningar och befinner sig därför i en varaktig transformations- och omstruktureringsprocess vilken innefattar personalförändringar.

I denna rapport analyseras effekten av förändringar i aggregerad efterfrågan på arbetskraft och övergången mellan arbete och förtida pensionering.<sup>2</sup> En plausibel hypotes är att nedgångar (uppgångar) i sysselsättningar på makronivå kommer att öka (minska) sannolikheten för förtida (pensions-) avgångar bland äldre. En rimlig förklaring är då att även arbetsgivaren och inte bara individen

---

<sup>1</sup> Se t ex Gruber och Wise (2004), Hurd (1990), eller Hakola (2003) för en översikt på området. Hallberg (2007) redogör för de äldres arbetsmarknad och sysselsättning. Ytterligare litteraturgenomgång återfinns i Hallberg (2008).

<sup>2</sup> Förändringar i aggregerad efterfrågan mäts som ”sysselsättningsgapet”, dvs avvikelsen mellan faktisk sysselsättning och den långsiktiga sysselsättningstrenden.

själv styr över pensionsutfallet. För att förmå individen att ta ut förtida pension kan parterna komma överens om speciella pensionsavtal genom förhandling. En annan sannolik hypotes är därför att vi bör förvänta oss förmånligare pensionserbjudanden under en allmän sysselsättningsnedgång, eftersom arbetsgivare då har starkare incitament att förmå äldre arbetskraft att gå i pension. För att fördjupa vår kunskap om dessa fenomen, så studeras även sambandet mellan de observerade pensionsbeloppen för äldre som tagit ut tjänstepension i förtid och aggregerad arbetskraftsefterfrågan.

I den empiriska analysen används ett stort longitudinellt individdatamaterial (den s k LINDA-databasen) för perioden 1992–2000. Dessa data är sammanfogade med makrodata på sysselsättning på branschnivå.

Denna studie fokuserar på förtida tjänstepension och hur denna har använts för att justera sysselsättningen på 1990-talet.<sup>3</sup> Förtida utträde ur arbetskraften kan göras på olika sätt. En vanlig utträdesväg är att på hälsomässig grund få det som förut kallades förtidspension (och som numer heter sjuk- och aktivitetsersättning). Anledningen till att vi i denna rapport fokuserar på förtida avgång via tjänstepension är att den i huvudsak är frivillig och inte är hälsorelaterad som i fallet med förtidspension.<sup>4</sup>

Resten av denna rapport disponeras som följer. I avsnitt 2 beskrivs den institutionella bakgrunden med fokus på tjänstepensionerna. Avsnitt 3 presenterar analysmetoden och data. Resultaten redovisas i avsnitt 4. Avsnitt 5 sammanfattar rapporten.

---

<sup>3</sup> I begreppet ”förtida tjänstepension” ingår även trygghetsarrangemang som exempelvis ersättningar från *Trygghetsavtalet* inom den statliga sektorn.

<sup>4</sup> Man kan notera att förtida pensionering på ”frivillig väg” i huvudsak sker via förtida uttag av tjänstepension medan förtida uttag av den allmänna ålderspensionen är ovanligt. Se avsnitt 2.2 för en beskrivning av relevanta regelsystem, och avsnitt 4.1 för en beskrivning av olika alternativa försörjningskällor bland äldre. För ytterligare beskrivning av pensioneringar i Sverige, se Wadensjö och Sjögren (2000), Palme och Svensson (2004), Hallberg (2003) och Hallberg (2007).

## 2 Bakgrund

### 2.1 Varför sparkas äldre arbetskraft?

Man kan fråga sig varför arbetsgivare finner det ekonomisk försvarbart att göra sig av med äldre arbetskraft; det borde ju vara så att den långa erfarenhet, kunskap och kontakter som äldre besitter borde göra dem attraktiva att anställa. Det kan finnas både ekonomiska och sociala skäl. En viktig faktor kan vara att arbetsgivare många gånger uppfattar den äldre arbetskraften som dyr relativt dess produktivitet. En högre kostnad kan uppstå p g a att äldre arbetskraft vanligtvis har högre lön, ibland kostar mer i pensionspremier och att de kan ha en högre frånvarosannolikhet p g a sjukskrivning.

Det kan således finnas fördelar för arbetsgivaren att omstrukturera personalstyrkan i en ekonomisk nedgång genom att göra sig av med äldre, för att på så sätt minimera arbetskraftskostnaden. För arbetsgivaren kan det även finnas långsiktiga fördelar med att förändra åldersprofilen på arbetsplatsen alldeles oavsett dagens övertalighetssituation. En förtida pensionsavgång kan möjliggöra fortsatt anställning för yngre medarbetare, vilket kan vara fördelaktigt ur ett längre perspektiv. De äldre kan känna sig tvingade att lämna plats för yngre. Dessutom kan en särskild pensionslösning ses som mer socialt acceptabel än att ge äldre anställda sparken.

Vanligtvis förhindrar dock Lagen om anställningsskydd (LAS, se avsnitt 2.2.3) det fria spelrummet för arbetsgivaren. LAS ger mer seniora anställda bäst anställningsskydd vid en övertalighetsituation. Om det ändå blir övertalighet så har den med längst anställningstid även förtur om det på nytt uppstår vakanser hos den gamla arbetsgivaren. För att förmå äldre att frivilligt lämna plats så finns dock klausuler inskrivna i flertalet av tjänstepensionsavtalen, vilka möjliggör att arbetsgivaren och den anställda avtalar om *särskild avgångspension* i utbyte mot tidigare avgång, s k utköp (beskrivs närmare i detalj i avsnitt 2.2.1.1).

### 2.2 Institutionell bakgrund

Här beskrivs tjänstepensionen och andra relevanta arrangemang som berör anställningstryggheten, såsom *trygghetsavtalet* inom statlig sektor, och lag-

stiftningen om anställningsskydd (LAS). Redogörelsen är begränsad till perioden för den empiriska analysen, dvs till åren 1992–2000.<sup>5</sup>

### 2.2.1 Tjänstepensionerna

Utöver den allmänna ålderspensionen finns för ungefär 90 procent av arbetskraften kompletterande pensioner genom avtal framförhandlade mellan arbetsmarknadens parter. Dessa pensioner varierar något i konstruktion mellan olika arbetsmarknadssektorer. Man brukar tala om fyra stora pensionsavtal: det statliga området, det kommunala och landstingskommunala området, området för privatanställda arbetare med kollektivavtal, och området för privatanställda tjänstemän. Huvudsyftet med avtalspensionen är att ge pensionsrättigheter för inkomster över taket på 7,5 prisbasbelopp i det allmänna ålderspensionssystemet.<sup>6</sup> Även under taket ges en något förhöjd pension. Inkomster från avtalspensionen kan dock även medföra att det blir möjligt att sluta arbeta även om den allmänna ålderspensionen inte är tillräcklig.

Avtalen är rätt så lika även om det finns viktiga skillnader. En likhet är upplägget med hur den förmånsbestämda delen av pensionen beräknas. Det vanliga är att den bestäms utifrån den *pensionsmedförande lönen* (sektors-specifika lönen), antalet tjänsteår och pensioneringsåldern för individen. Den pensionsmedförande lönen är alltså en viktig komponent; denna bestäms som ett medelvärde av föregående års lön (ibland bara senaste året). Precis som i det allmänna ålderspensionssystemet finns en 30-årsregel som säger att den förmånsbestämda tjänstepensionen reduceras proportionellt om antalet tjänsteår understiger 30.

Sättet att ta ut avtalspensionen varierar mellan avtal och över tid. Vissa väljer att ta ut den under en lång tidsperiod medan andra tar ut den under en kortare tid för att efter 65 års ålder gå över till den allmänna ålderspensionen. Det stora undantaget utgörs av arbetare i privat sektor före 1996, vilka inte alls kunde ta ut tjänstepensionen före ordinarie pensionsålder.<sup>7</sup> För andra har det

---

<sup>5</sup> För en noggrann redogörelse av dessa och andra delar av socialförsäkringssystemet som kan vara viktiga för pensionsbeslutet, se t ex Palme och Svensson (2003), Sjögren-Lindquist och Wadensjö (2005), och Hallberg (2007).

<sup>6</sup> Fram till 1999 bestämdes detta basbelopp ett år i taget av Riksdagen och följde i stort sett konsumentprisindex (KPI). Därefter är det helt knutet till KPI. Ett basbelopp motsvarade 36400 kr 1999.

<sup>7</sup> 1996 blev det gamla STP-avtalet utbytt mot SAF-LO-avtalet som är helt avgiftsbetämt. Efter en övergångsperiod medgavs förtida uttag från 55 års ålder. 1998 fick även landsting och



blivit vanligt att ta ut pensionerna sekventiellt, dvs att man finansierar tidig pensionering innan 65 år med enbart tjänstepension utan att ta ut allmän ålderspension, vilken man väntar med till 65-årsdagen. Ett förtida uttag (inom staten tidigast vid 60) innan 65 sker mot en aktuariemässig nedjustering av pensionsnivån. Inte desto mindre kan ersättningsnivåerna innan 65 år vara tillräckliga för att tillåta förtida pensionering utan att samtidigt göra uttag av den allmänna pensionen. Notera även att vissa yrkesgrupper inom stat, kommun och landsting genom avtal har en lägre avtalad nominell pensionsålder. Avtalen ger alltså dessa grupper rätt att ta ut sin tjänstepension vid en tidigare ålder än 65 år utan att det sker någon aktuariemässig nedjustering av pensionsnivån.

### 2.2.1.1 *Specialavtal*

Klausuler i avtalen för privatanställda tjänstemän, statligt anställda och kommunal och landstingsanställda medger rätt för den anställde och arbetsgivaren att teckna specialavtal vid sidan av de reguljära reglerna (avgångspension). Man kan t ex avtala om mer förmånliga ersättningsnivåer och/eller en annan pensionsålder. Dessa specialavtal finansieras då vanligtvis inom ramen för det reguljära avtalet antingen genom att mellanskillnaden betalas in som en klumppremie av arbetsgivaren eller att kollektivet får bära den extra kostnaden. Som nämnts har äldre anställda i Sverige ett starkt anställningsskydd genom LAS. Dessa speciella avgångspensioner kan därmed användas som ett sätt att bli av med den äldre medarbetaren i förtid genom att erbjuda relativt förmånliga pensionsavtal. Detta betyder vanligtvis att individen får starkare ekonomiska incitament att gå med på pension än genom standardavtalet.

Det exakta innehållet i ett specialavtal är oftast okänt. Varje kontrakt kan i princip avtalas så att det passar varje enskild situation. Det kan även vara riktat mot en grupp (se Fölster, et al, 2001). Vanligtvis kompenseras individen så att den framtida pensionen vid ordinarie pensionsålder inte påverkas av den förtida pensioneringen.

Både arbetsgivare och arbetstagare ha starka ekonomiska drivkrafter att ingå avtal om avgångspension. Att arbetsgivare erbjuder avgångspension kan ha både ekonomiska och sociala skäl. Avgörande är hur stora de sammantagna fördelarna för arbetsgivaren är i relation till kostnaderna för avgångspensionen

---

kommunalanställda ett nytt avtal (PFA-98), som även det har ett större inslag av avgiftsbestämd pension och mindre av förmånsbestämd pension.

(jmf SOU, 2004).<sup>8</sup> För vissa typer av anställda ökar företagets kostnader för anställningen dramatiskt med åldern. Den anställdes ålder påverkar företagets pensionspremiekostnader på två direkta sätt: i den mån en äldre anställd har högre lön återspeglas detta i högre nominella pensionspremier då dessa ofta är proportionella mot lönen; dessutom är pensionspremien ibland progressiv i åldern.<sup>9</sup> Vissa skatte- och avdragsbestämmelser kan göra det förmånligt för arbetsgivaren att välja avgångspensionering i stället för fortsatt anställning eller friställande av yngre arbetskraft. Arbetsgivaren kan göra avdrag på upp till 80 procent av den anställdes lön, vilket bidrar till att det kan vara lönsamt för arbetsgivaren att erbjuda avgångspension. Dessutom innebär avgångspension en utgiftsminskning eftersom pensionen är lägre än den lön som personen annars skulle ha fått.

Ur individens perspektiv kan det upplevas som en förmån att lämna arbetslivet och mot ersättning få möjlighet att ägna mer tid åt andra intressen. Ett erbjudande om en avgångspension kan vara särskilt attraktivt om individen betalar statlig inkomstskatt och har inkomster över taket i socialförsäkringarna. Orsaken är att den implicita beskattningen av fortsatt arbete är hög under dessa förhållanden, vilket innebär att de ekonomiska drivkrafterna att arbeta vidare är svaga (se Palme och Svensson, 2003). Om avgångspension accepteras i detta fall kommer den anställda att kunna sluta arbeta utan någon större inkomstförlust.

## 2.2.2 Arrangemang avsedda att trygga anställningen

Vid sidan av ålderspension finns det arrangemang tänkta som ersättnings-system om en äldre anställd blir friställd p g a. arbetsbrist, mot att en yngre får anställning. Wadensjö och Sjögren (2000) pekar på förekomsten av de avtalspensioner och pensionsersättningar fram till ordinarie pension som statsanställda har via det s k *Trygghetsavtalet*.<sup>10</sup> Den äldre kan beviljas *pensionsersättning*. Kravet är att den anställda är minst 60 år (i vissa fall 55 år, då utgår särskild pensionsersättning) och att det råder övertalighet. Pensionsersättning kan beviljas även om det inte råder övertalighet. Kravet är då att en yngre

---

<sup>8</sup> I Fölster m fl (2001) sammanställs erfarenheter från avgångspension från olika organisationer och företag.

<sup>9</sup> Riksdagens revisorer (2002) beskriver i detalj hur dessa premier fungerar.

<sup>10</sup> Nyman och Valck (2006) uppskattar kostnaden för pensionsersättningar via trygghetsavtalet till 1,7 miljarder kronor årligen under 2000–2005. Kostnaden för befintliga utbetalningar av pensionsersättningar kommer att bestå under lång tid framöver, även om nybeviljningen minskar.

person får anställning. På den privata tjänstemannasidan finns liknande system, men de är inte lika fördelaktiga.<sup>11</sup>

### 2.2.3 Anställningsskydd

Genom *Lagen om anställningsskydd* (LAS) är anställda skyddade i sin anställning. Lagen föreskriver bl a att avsked bara får ske på saklig grund. Innebörden av detta är att uppsägning bara får ske antingen p g a arbetsbrist eller personliga skäl, vilket avser misskötsel av olika slag. Ålder eller sjukdom utgör inte saklig grund för uppsägning. Däremot kan sjukdom medföra att s k personlig arbetsbrist uppstår och är då saklig grund för uppsägning. Då menas dels att sjukdomen omöjliggör eller hindrar den anställde att utträta de arbetsuppgifter han/hon är anställd för, dels att arbetsgivaren saknar möjlighet att erbjuda anpassade eller alternativa arbetsuppgifter. Innan uppsägning kan ske ställs höga krav på arbetsgivaren i dennes försök att rehabilitera den anställde.

Om anställda sägs upp på grund av arbetsbrist ska det ske enligt en viss turordning som enkelt uttryckt innebär att den sist anställda sägs upp först. Dock finns ett förstärkt skydd för äldre genom att anställningstid efter fyllda 45 års räknas dubbelt. Notera att turordningsreglerna innehåller flera undantag och att de dessutom kan avtalas om genom kollektivavtal.

Den som blir uppsagd har därefter företrädesrätt till återanställning hos samma arbetsgivare om det uppstår en vakans. Regeln gäller under vissa villkor, som att man måste ha arbetat sammanlagt minst ett år de senaste tre åren hos den aktuella arbetsgivaren. Vidare gäller bara förturen under uppsägningstiden och nio månader framåt. Det är individen själv och inte dennes fackförbund som måste anmäla att man vill utnyttja denna återanställningsrätt.<sup>12</sup>

Lagen är tvingade men mindre bindande villkor kan avtalas i kollektivavtal. Det finns vidare en serie av undantag till ”sist-in först-ut” regeln, som även kan åsidosättas genom uppgörelser med den lokala fackföreningen.

---

<sup>11</sup> Exempelvis har privata tjänstemän inom ramen för SAF-PTK-avtalet det s k *Trygghetsrådet*. Före 2004 ersattes inkomsten under 30 månader för 60–64 åringar om de blev arbetslösa p g a övertalighet. Se Sjögren-Lindquist och Wadensjö (2005) för en närmare beskrivning.

<sup>12</sup> Ulander-Wänman (2005) finner emellertid intressant nog att dessa regler allt som oftast inte spelar så stor roll i praktiken. Det vanligaste skälet till att en individ med högre senioritet inte fick nyanställning uppgavs av de berörda arbetsgivarna vara att personen ifråga inte (längre) hade relevanta kvalifikationer för jobbet.

## 3 Analysmetod och data

### 3.1 Analysmetod

Vi vill undersöka om det finns en länk mellan aggregerad sysselsättning (och därmed till arbetskraftsefterfrågan) och det individuella pensionsbeslutet, samt om arbetsgivaren använder extra pensioner för att förmå den äldre arbetskraften att gå i pension i förtid. Ett indirekt bevis för det sistnämnda skulle vara att vi observerar högre pensioner och att pensionering är mer frekvent när aggregerad sysselsättning är under normalnivån, dvs när arbetskraftsefterfrågan är låg.

#### 3.1.1 Övergången från arbete till pension

Den empiriska strategin är enkel. Vi jämför skillnader i pensioneringsbeteende som härrör från variationer i arbetskraftsefterfrågan på industrinivå. Givet att aggregerad arbetskraftsefterfrågan är exogent bestämd, dvs opåverkbar för individen, är det sannolikt att det empiriska samband som vi kan identifiera är kausalt.

Pensionsbeslutet antas vara ett diskret val mellan två alternativ: att i förtid ta ut tjänstepension eller att fortsätta arbeta. I analysen följs individerna tills de tar ut tjänstepension – pensioneringen antas med andra ord vara oåterkallelig.

Utöver variationer i arbetskraftsefterfrågan kontrolleras för individens (och potentiellt hushållets) egenskaper, åldersspecifika effekter, branscheffekter, samt gemensamma tidseffekter.

Den beroende variabeln är diskret och analysen genomförs genom att skatta sk linjära sannolikhetsmodeller. Parameterskattningarna kan då tolkas som marginella effekter på sannolikheten att gå i pension.<sup>13</sup>

#### 3.1.2 Aggregerad arbetskraftsefterfrågan

Nyckelvariabeln i denna studie är den aggregerade arbetskraftsefterfrågan. Denna mäts (residualt) som avvikelser i den faktiska branschsysselsättningen från dess långsiktiga trend.<sup>14</sup> Dessa ”efterfrågechocker” skattas separat för varje bransch under perioden 1987–2004. Definierat på detta sätt är efter-

---

<sup>13</sup> Vi vet dock att det, per automatik, uppkommer heteroskedastisitet i feltermen med den linjära sannolikhetsmodellen eftersom den beroende variabeln är diskret (antingen 1 eller 0). Av den anledningen används genomgående standardfelsberäkningar som är robusta mot detta problem.

<sup>14</sup> Huvudansatsen är att mäta ”efterfrågechockerna” som avvikelser från en kvadratisk trend; se Hallberg (2008) för mer information om hur efterfrågechockerna konstruerats.

frågechocken positiv om sysselsättningen ligger över den långsiktiga trenden i sysselsättningen och mindre än noll om den ligger under samma trend. Vi säger att sysselsättningen är högre alternativt lägre än förväntat jämfört med trenden, och antar att denna residual är ett tillräckligt bra mått på arbetskraftsefterfrågan.

### **3.1.3 Pensionsbeloppet för förtida pensionärer**

Den andra frågeställningen vi är intresserade av är huruvida pensionsbeloppet stiger när efterfrågan är vikande. Som nämnts kan ett sätt för arbetsgivaren att göra sig av med äldre arbetskraft vara att övertala äldre personer att frivilligt ta ut pension i förtid genom att ge dem förmånliga specialavtal (avgångspension eller s k utköp), men att det a priori är okänt i vilken utsträckning förmånerna är föremål för förhandling och därmed inte heller om de faktiskt avviker från standardreglerna i avtalen. Frågan är alltså om det finns evidens som tyder på att arbetsgivare använder extra förmånliga specialavtal för att köpa ut äldre arbetstagare vid negativa efterfrågechocker.

För att besvara denna frågeställning används data på individer som precis avgått i tjänstepension. För dessa individer relateras tjänstepensionsnivån till efterfrågechockerna som definierats ovan, pensionsmedförande lön, samt en uppsättning individegenskaper. Eftersom den pensionsmedförande lönen hålls konstant blir frågan om ersättningsgraden varierar med chockerna i arbetskraftsefterfrågan.

Om de individer som gick i förtida pension under vikande efterfrågan fick en högre pension via sin tjänstepension än andra som tog ut tidig pension, så skulle vi förvänta oss att pensionsbeloppet är negativt relaterade till efterfrågechockerna, givet den pensionsmedförande lönen. Detta kan bero på att arbetsgivare erbjöd utköp – extra pension – för att förmå individer att gå med på pensionering i förtid.

Men det är också möjligt att man finner ett positivt samband mellan pensionsbelopp och efterfrågan. Förklaringen kan i detta fall vara att vissa arbetsgivare anser att extra pensionsförmåner fungerar som ett sätt att belöna äldre medarbetare. Även om dessa pensioner är kostsamma kanske de kan finansieras just tack vare att de ekonomiska förhållandena är relativt gynn-

samma. För att fånga båda dessa möjligheter tillåts sambandet mellan pensionsnivån och arbetskraftsefterfrågan att vara icke-linjärt.<sup>15</sup>

### 3.2 Individdata

Till analysen används data från LINDA-databasen som är en stor longitudinell individdatamängd baserad på registerinformation, bl a inkomst- och förmögenhetsregistret.<sup>16</sup> Databasen innehåller ungefär 300 000 individer årligen, eller ungefär 3 procent av befolkningen och är representativ för Sveriges befolkning från 1968 och framåt. Vi begränsar oss till åldersgruppen 59–67 (till delar av beskrivningen används dock dem mellan 50 och 70 år) och till åren 1992–2000.<sup>17</sup> Dessutom utelämnas egenföretagare eftersom det är svårt att klassificera dem som antingen arbetande eller pensionärer (enligt de definitioner som används här) p g a. skattetekniska regler. Individer som har inkomst från aktiv näringsverksamhet under perioden är således exkluderade.

Det finns ingen självklar definition av pensionärs- respektive arbetsstatus i administrativa registerdata som LINDA. Därmed kan det vara viktigt hur man väljer att definiera denna status. I analysen klassificeras individer som *utan sysselsättning* ett visst år om arbetsinkomsterna det året är under ett basbelopp och arbetsinkomsten inte är största inkomsten. För enkelhetens skull summeras inkomsttyper ihop till följande sex kategorier: arbete, arbetslöshet, sjukdom och förtidspension, allmän ålderspension, tjänstepension, och övriga (kapitalinkomster och transfereringar).<sup>18</sup> Om arbetsinkomsten understiger ett basbelopp antas individen göra ett utträde ur arbete. Den inkomstkategori (utom arbetsinkomst) som individer i så fall använder för att finansiera sitt förtida utträde är bestämd av den inkomst som var högst det året.

LINDA innehåller årliga data vilket gör att man inte kan avgöra exakt när under året en viss händelse inträffade, eftersom det inte går att skilja på deltids-effekter och del av år. Detta problem hanteras genom att studera treårspaneler. År  $t-2$  kontrolleras att individen är relevant att studera för pensionsbeslutet, dvs

---

<sup>15</sup> En alternativ men mindre trolig förklaring skulle dock kunna vara att individer med högre ersättningsnivåer är mer benägna än andra att gå i pension i branscher och under tidsperioder som karaktäriseras av låg eller hög efterfrågan. För att avgöra vilken förklaring som är den mest troliga skulle vi idealt sett behöva observera samma individ lämna arbetslivet upprepade gånger under olika nivåer på efterfrågan. Det händer dock ytterst sällan att någon som gått i ålderspension återvänder till arbetsmarknaden.

<sup>16</sup> Se Edin och Fredriksson (2000) för en närmare beskrivning.

<sup>17</sup> Åldern registreras den 31 december varje år.

<sup>18</sup> Se Hallberg (2008) för den exakta definitionen av dessa sex inkomst kategorier.

individen arbetar. År  $t-1$  antas vara det år då övergången ägde rum (t ex individen övergick till pension eller stannade kvar i arbete). Individen antas alltså fatta ett beslut om pension detta år. År  $t$  studeras utfallet av beslutet. Det betyder att inkomster i  $t-1$  inte används för att studera utfallet, och att kovariater som är relevanta för beslutet (t ex arbetskraftsefterfrågan) kommer från år  $t-1$ . Därför används arbetskraftsefterfrågan från föregående period i skattningarna.<sup>19</sup>

Vi behöver alltså observera samma individ under åtminstone tre på varandra följande perioder, och att individen klassificeras som arbetade i den första.<sup>20</sup>

### 3.3 Makrodata

Branschsysselsättning är hämtad från Arbetskraftsundersökningarna (Statistiska centralbyrån) och inkluderar 16–64 åringar. I denna studie täcker data perioden 1987–2004. I de flesta fall används tvåställiga, ibland treställiga SNI-koder (branschkode för *Svensk Näringsgrensindelning*, SNI).<sup>21</sup> Totalt 71 branscher är inkluderade. För det mesta, men inte alltid, finns det överlappningar mellan tjänstepensionsavtal (arbetsmarknadssektor) och bransch.<sup>22</sup>

## 4 Resultat

### 4.1 En första överblick

En första överblick ger vid handen att andelen som har arbetsinkomst som maximal inkomst (alltså klassificeras som arbetade) sjunker dramatiskt mellan 50 och 64 års ålder; från 82 procent till 28 procent. Vid 65 års ålder övergår den överväldigande majoriteten av de återstående arbetande till allmän ålderspension (även övriga inkomst kategorier övergår till ålderspension i stor

---

<sup>19</sup> Ytterligare ett skäl att ”lagga”, dvs använda förra periodens aggregerade sysselsättning (från år  $t-1$ ) är för att undvika ett mekaniskt beroende mellan aggregerad sysselsättning och individutfallet. Om individen är en delgrupp av totalen så skulle man per konstruktion erhålla en negativt samband mellan avgångar och förändringar i aggregerad sysselsättning. Risken för ett sådant mekaniskt samband är dock låg (även utan lagging) eftersom aggregerad sysselsättning baseras på åldergruppen 16–64 och inte bara individer nära ålderspensionering. Aggregerade sysselsättningsförändringar skattas dessutom på andra data än LINDA.

<sup>20</sup> Se Hallberg (2008) för en utförligare beskrivning av hur olika variabler konstruerats.

<sup>21</sup> SNI baseras primärt på aktivitet, vilket betyder att ett företag eller arbetsställe kan ha flera SNI-koder.

<sup>22</sup> Se Hallberg (2008) för en utförligare beskrivning.

utsträckning). Efter 65 års ålder återstår knappt 2 procent i arbete (enligt denna definition). Det är också tydligt att tjänstepension utgör en viktig väg till förtida pension och att den blir alltmer viktig efter 60 års ålder. Som mest (vid 64 års ålder) är 18 procent av samtliga försörjda genom sin tjänstepension. En närmare granskning visar att utflödet från tjänstepension är väldigt litet innan 65 år. Notera också att väldigt få gör förtida uttag av den allmänna ålderspensionen.

Andelen som försörjs via förtidspension, sjukförsäkring (efter 14:e sjukdagen) och arbetslöshetsförsäkring är dock större. Tillsammans så ökar dessa inkomstkällor från ungefär 14 procent vid 50 års ålder till ungefär 40 procent vid 64 års ålder. Den största gruppen består av förtidspensionärer och sjukförsäkrade och det största inflödet är till förtidspension. En närmare granskning visar att praktiskt taget ingen lämnar förtidspension för att återgå till arbete. Även sannolikheten att återgå i arbete från arbetslöshet faller med ålder.

Utflödessannolikheterna (brutto) från arbete till övriga status visas i *Tabell 1*.



Tabell 1 Utflödessannolikheter från arbete (inkomstkategorin i *t* betingat på arbetande i *t-1*), uppdelat på åldersklass, procent, 1992–2000

<i>Alder</i>	<i>Totalt utflöde från arbete</i>	<i>Förtidspension /sjukpenning</i>	<i>Arbetslöshetsförsäkring</i>	<i>Allmän ålderspension</i>	<i>Tjänstepension</i>	<i>Annat</i>	<i>Obs.</i>
51	5,43	2,66	2,23	0,00	0,02	0,52	26128
52	5,67	2,77	2,28	0,00	0,02	0,60	25229
53	5,62	2,75	2,26	0,00	0,03	0,57	24032
54	6,02	3,15	2,19	0,00	0,06	0,62	22896
55	6,55	3,43	2,30	0,00	0,14	0,69	21451
56	7,71	3,95	2,46	0,00	0,56	0,74	20080
57	8,32	4,25	2,61	0,00	0,71	0,76	18323
58	9,45	4,85	2,84	0,00	0,95	0,81	16894
59	11,26	5,66	3,08	0,00	1,68	0,84	15501
60	14,48	6,64	3,66	0,12	3,06	1,01	14319
61	21,46	7,67	3,62	0,75	8,21	1,21	13059
62	22,25	8,31	4,20	1,29	7,33	1,11	11139
63	27,26	8,90	4,31	1,94	10,60	1,52	9699
64	36,83	7,97	6,22	3,29	17,53	1,82	8333
65	57,35	1,27	2,89	45,54	6,17	1,48	6403
66	92,28	0,00	0,00	89,09	1,65	1,54	4548
67	78,2	0,00	0,00	70,07	4,76	3,37	1156
68	75,92	0,00	0,00	67,89	4,91	3,12	897
69	78,64	0,14	0,00	70,61	4,35	3,54	735
70	80,07	0,00	0,00	72,71	4,25	3,10	612

Anm. Inkluderar bara de fyra stora arbetsmarknadssektorerna.

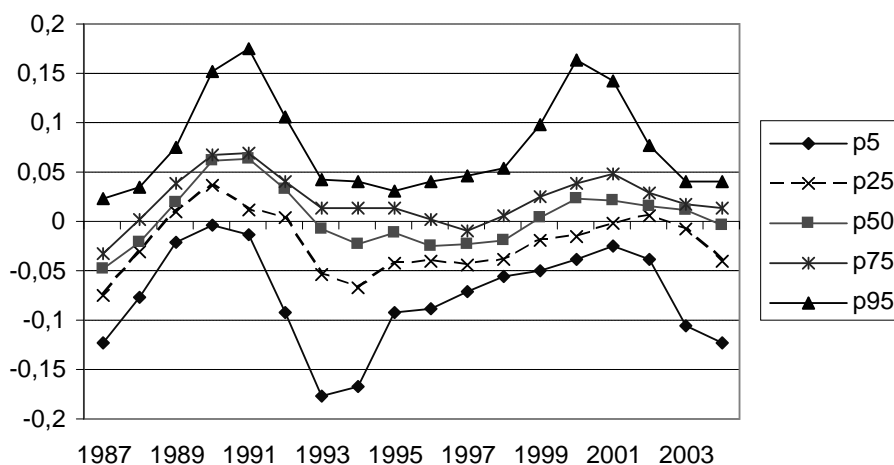
Ur tabellen kan man notera en gradvis ökning i total utflödessannolikhet mellan 51 och 61 år, från 5 procent till 21 procent.<sup>23</sup> Därefter ökar utflödet dramatiskt och når en topp vid 66 års ålder (9 av 10 som fortfarande arbetar vid 65 har pensionerat sig före 66). Utflödet från arbete till en av tjänstepensionerna är som högst i åldersgrupperna 61–65 år – mellan 6 och 18 procent som ett genomsnitt för de olika avtalen. Jämfört med tjänstepension så är det väldigt få som tar ut den allmänna ålderspensionen i förtid. Det kan även

<sup>23</sup> Det första året används som kvalificeringsperiod i dessa beräkningar, eftersom transitionerna betingar på arbete. Märk att ålder mäts i andra året i dessa tvåårspaneler och att det sker 31:e december. Det betyder, givet att den genomsnittliga födelsedagen är den 30:e juni, att transitionsåldern i genomsnitt erhålls genom att subtrahera 1½ år från angiven ålder.

noteras att 4–5 procent av dem som går i pension efter 65 är klassificerade som tjänstepensionärer enligt vår definition.

Är vårt mått på arbetskraftsefterfrågan som beskrivits i avsnitt 3.1.2 jämförbart med alternativa mått på konjunkturen? Det verkar som att så är fallet: vårt sysselsättningsbaserade mått verkar ge ungefär samma bild av den ekonomiska turbulensen under 1990-talet som BNP-avvikelsen (mätt som BNP som procent av potentiell BNP, se Hallberg, 2008). Det finns dock ett par avvikelser, men det kanske är förväntat (se vidare i Hallberg, 2008).

Om man i mer detalj studerar sysselsättningsgapet för olika branscher kan man intressant nog finna att det finns en mycket stor variation *mellan* branscher. I *Figur 1* visas fördelningen på sysselsättningsresidualen över de olika branscherna vid varje år uttryckt som percentilvärden.<sup>24</sup>



Figur 1 Percentilvärden av sysselsättningsgapet på branschnivå, 1987–2004, viktat med branschsysselsättning

Ur figuren kan man skönja ett bekant konjunkturmönster. Den stora variationen mellan branscher är dock påtaglig: under 1994, som var ett av lågkonjunktrens bottenår, var medianvärdet på sysselsättningsresidualen ungefär -2 procent (d v s i 50 procent av alla branscher var sysselsättningen 2 procent

<sup>24</sup> Data är viktade med branschsysselsättning.

eller mer under den långsiktiga trenden). Samma år fanns det branscher i vilka det gick både mycket sämre men även mycket bättre sett till sysselsättningen i branschen. Exempelvis var den 5:e percentilen -17 procent, vilket betyder att i de 5 procent värst drabbade branscherna var sysselsättningen minst 17 procent eller mer under trenden. I de 5 procent minst drabbade branscherna var å den andra sidan sysselsättningen minst 4 procent *över* trenden. Sysselsättningsförändringar i dåliga och bra tider verkar alltså ha sett väldigt olika ut i olika branscher.

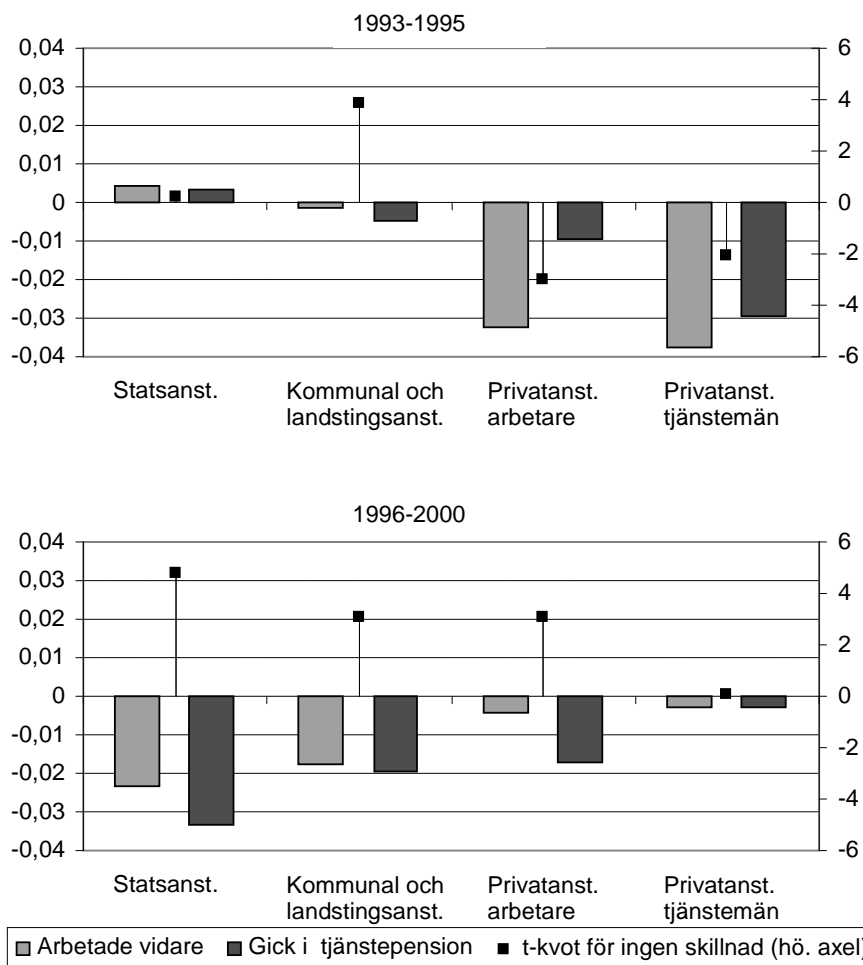
Om man jämför sysselsättningsgapet för de olika arbetsmarknadssektorerna (privatanställda arbetare och tjänstemän, offentliganställda i stat, kommunal och landstingssektorerna) under perioden då individdata finns tillgängliga så finner man att sysselsättningsresidualen, och därmed till viss del konjunkturen, ter sig något olika i de olika sektorerna. Man kan notera att residualen inom samma tjänstepensionsavtal uppvisar en stor variation. För kommunal och landstingsanställda är variationen relativt sett mindre. Detta är förmodligen ett utfall av att dessa är koncentrerade inom relativt sett få branscher. Man kan även notera att utvecklingen över tid är lite olika i de olika sektorerna.

Kan vi finna en första indikation på om data ger stöd för vår grundhypotes? Om sämre efterfrågan hänger ihop med att fler går i tjänstepension i förtid så bör sysselsättningsresidualen vara mer negativ för dem jämfört med dem som istället fortsatte arbeta men hade chansen till förtida pension. Jämförelsen presenteras i *Figur 2* uppdelat på sektorstillhörighet. Vi bör inte förvänta oss någon större skillnad i sysselsättningsresidualen för privatanställda arbetare eftersom så få i denna grupp lämnar arbetskraften via tjänstepension, speciellt före 1996 då deras avtal inte medgav något förtida uttag innan 65 år.<sup>25</sup> Därför delas data upp på två tidsperioder.

Enligt denna figur hittas den förväntade skillnaden i offentlig sektor (dock inte alltid signifikant) men inte i privat. I den privata sektorn före 1996 finner vi "fel" tecken på den undersökta skillnaden men för privatanställda arbetare efter 1996 är effekten av "rätt" tecknen. En förklaring kan vara att bytet av avtal, men det kan även bero på uppstramningen av förtidspension som skedde 1997. Fler i denna grupp kan som en följd därav valt andra utvägar än förtidspension som t ex tjänstepension.

---

<sup>25</sup> Notera att observationer på förtida uttag av tjänstepension för privatanställda arbetare innan 1996 kan bero på att indelningen i arbetare och tjänstemän inom privat sektor skattats utifrån en sannolikhetsmodell. Se Hallberg (2008).



Figur 2 Genomsnittligt sysselsättningsgap uppdelat på arbetsmarknadssektor och period, och t-kvot på skillnaden mellan förtida pensionärer och arbetare, 59–67 år

Det är troligt att dessa resultat svarar mot de olikheter i den ekonomiska konjunkturen som fanns under perioden mellan de olika sektorerna. I början av 90-talskrisen – innan 1996 – föll sysselsättningen främst inom den privata sektorn medan sysselsättningen i den offentliga sektorn var relativt opåverkad. När väl budgetunderskottet blev för stort skedde stora kostnadsnedskärningar inom den offentliga sektorn vilka delvis genomfördes med förtida pensionering.

## 4.2 Regressionsanalys

### 4.2.1 Sannolikheten att gå i pension

Den deskriptiva analysen i föregående avsnitt visade att det på det stora hela verkar finnas stöd för vår grundhypotes, men även att det verkar finnas skillnader mellan tjänstepensionsavtal och vilken period man undersöker. Nedan fördjupas studien genom en multivariat regressionsanalys för att på så sätt ta reda på om grundsambanden är robusta.

Huvudresultaten återfinns i *Tabell 2*, vilken visar skattningar av efterfrågechockers betydelse för förtida uttag av tjänstepension. Varje rad i tabellen motsvarar olika specifikationer medan varje kolumn motsvarar en arbetsmarknadssektor. Estimaten stödjer intrycket från det föregående avsnittet. Enligt specifikation A, i vilken det antas en gemensam effekt över hela tidsperioden, finner vi negativa och signifikanta effekter i den offentliga sektorn. Här är alltså tjänstepensionsnyttjandet mer (mindre) accentuerat i en svag (stark) arbetsmarknad. Att vi inte finner någon effekt i privat sektor kan kanske delvis förklaras av att tjänstepension är så mycket ovanligare i privat sektor jämfört med offentlig sektor, speciellt bland privatanställda arbetare (se Hallberg, 2008, och Eklöf och Hallberg, 2006).

Vi noterade i föregående avsnitt att det verkade finnas olika effekter under första och andra halvan av 1990-talet. I specifikation B undersöks om denna skillnad kvarstår också när vi kontrollerar för andra faktorer. I huvudsak framträder samma mönster som tidigare. Vi finner att effekten är som störst för statsanställda för perioden efter 1996 och för kommun- och landstingsanställda innan 1997. Skattningarna pekar på en liten negativ effekt för privatanställda arbetare i den senare perioden (som emellertid bara är signifikant på 10-procentsnivån).

En rad ytterligare känslighetsanalyser presenteras i Hallberg (2008). En särskilt intressant känslighetsanalys redovisas i specifikation C. Där undersöks om bostadskommun (som oftast motsvarar orten för arbetsplatsens belägenhet) spelar någon roll för resultaten. Om neddragningarna är koncentrerade i ett fåtal orter, skulle förmodligen de drivande faktorerna bakom förtida pensionering vara av lokal karaktär snarare än arbetskraftsefterfrågan på branschnivå. Enligt de skattningar som presenteras i *Tabell 2* finns dock inte något stöd för att så skulle vara fallet.

Tabell 2 Pensionssannolikhet i olika arbetsmarknadssektorer

	<i>Statsanställda</i>	<i>Kommunal och landstingsanst.</i>	<i>Privatanställda arbetare</i>	<i>Privatanställda tjänstemän</i>
A) Efterfrågechock	-0,181***	-0,203**	-0,016	0,035
Obs.	10013	27801	19169	22285
B) Efterfrågechock t.o.m. 1996	-0,115**	-0,254**	0,002	0,042
Efterfrågechock efter 1996	-0,336***	-0,141	-0,045*	0,026
Obs.	10013	27801	19169	22285
C) Efterfrågechock t.o.m. 1996	-0,116**	-0,245**	0,002	0,044
Efterfrågechock efter 1996	-0,331***	-0,148	-0,044*	0,019
Kontroller för kommun	Ja	Ja	Ja	Ja
Obs.	10013	27801	19169	22285

Anm. \*  $p < .1$ ; \*\*  $p < .05$ ; \*\*\*  $p < .01$ . Robusta standardfel. Inkluderar åldrarna 59–67. Samtliga specifikationer har kontroller för pensionsmedförande lön, interagerad med kön, gemensamma ålderseffekter, årseffekter och branscheffekter. Genererad efterfrågevariabel är härledd från en kvadratisk trend.

Hur mycket påverkas tjänstepensionering av efterfrågechocker? Ett sätt att kvantifiera effekten är att multiplicera skattningarna med en realistisk förändring av sysselsättningsgapet. Om skattningarna utvärderas vid -5 procent (ett rimligt val utifrån *Figur 1*) ökar pensioneringssannolikheten med ungefär 1 procentenhet (eller ungefär 12 procent) för äldre mellan 59 och 67 år i den offentliga sektorn.

#### 4.2.2 Realiserad pensionsnivå

Den andra frågeställningen som vi vill besvara är om det finns en ”cyklisk” komponent i den realiserade pensionsnivån för förtida pensionärer. Här undersöker vi om ersättningskvoten vid ett förtida utträde beror på rådande arbetskraftsefterfrågan.

Skattningarna finns presenterade i *Tabell 3*, uppdelade i tidsperioden före och efter 1996 på samma sätt som ovan. Enligt resultaten verkar det finnas ett icke-linjärt V-format samband mellan sysselsättningsgapet och ersättningsnivån för nyblivna tjänstepensionärer. Notera att den pensionsmedförande lönen hålls konstant och att den beroende variabeln endast utgörs av tjänstepensionen. Kontroller görs även för utbildning, år, arbetsmarknadssektor och bransch. Vi finner alltså att ersättningsnivån är högre under regimer med såväl sämre som bättre arbetskraftsefterfrågan, jämfört med ”normal” efterfrågan.

Under den första delen av 1990-talet är dessa effekter inte signifikant skilda från noll. Effekterna är emellertid signifikanta under åren 1996–2000. Det betyder alltså att det verkar vara variationer i sysselsättningsresidualen och inte kombinationer av avtalsområde, utbildning, år och bransch som förklarar ersättningsnivåskillnader i bra och dåliga tider.

Hur stor är då effekten? Vi finner att under senare delen av 1990-talet är premien ungefär 8 procentenheter (uttryckt som andel av den pensionsmedförande lönen) då arbetskraftsefterfrågan är 5 procentenheter lägre än normalt. Effekten verkar vara ungefär symmetrisk: ersättningsgraden är ungefär 7 procentenheter högre om branschsysselsättningen överstiger den långsiktiga trenden med 5 procentenheter.

Tabell 3 Procentuell förändring i pensionsnivån för nyblivna tjänstepensionärer av en förändring i efterfrågan, 59–64 år, för olika perioder

<i>Variabel</i>	<i>1993–1995</i>	<i>1996–2000</i>
Effekt av en förändring i efterfrågan från 0 till -0.05	3,7 [0,322]	7,9** [0,001]
från 0 till +0.05	1,2 [0,513]	6,8** [0,003]
Obs.	1069	2094
$R^2$	0,714	0,684

Anm. Den beroende variabeln är logaritmen av tjänstepensionen. Förändringar kan därför approximeras med den procentuella förändringen. Robusta standardfelsberäkningar används. P-värden inom hakparenteser: \*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ . Kontroller görs för pensionsmedförande lön, utbildningskategori, år, arbetsmarknadssektor och bransch. Urvalet begränsat till åldrarna 59–64 år. Enbart observationer där tjänstepensionen var den maximala inkomsten under innevarande period och arbetsinkomsten under föregående period. Genererad efterfrågevariabel är härledd från en kvadratisk trend.

## 5 Sammanfattning och diskussion

Denna rapport pekar på vikten av att ta hänsyn till efterfrågefaktorer i individens pensionsbeslut. Resultaten indikerar att sannolikheten för pension ökar när den aggregerade efterfrågan på arbetskraft minskar, och att effekten primärt verkar finnas inom offentlig sektor. Vi finner även att nivån på tjänstepensionen just efter pensionering varierar med efterfrågan på arbetskraft. Inom ramen för tjänstepensionsavtalen har arbetsgivaren genom förhandling med den anställde möjligheten att erbjuda relativt förmånligare pension mot att individen accepterar en tidigarelagd pensionstidpunkt. Resultaten visar att det finns en liten men signifikant cyklisk premie i pensionsnivån: pensionen är något högre när efterfrågan på arbetskraft är låg. Evidensen pekar också på att pensionsnivån är förhöjd även i tider när efterfrågan är hög.

Tolkningen kan således vara att i dåliga tider används förmånliga erbjudanden om avtalspension innan ordinarie pensionsålder som ett sätt att förmå äldre individer att acceptera pensionering i förtid. Under relativt bra efterfrågeförhållanden skulle en tolkning av resultaten vara att tjänstepensionen används som ett belöningsystem till äldre medarbetare (utan att öka pensioneringsbenägenheten). En alternativ förklaring skulle dock kunna vara att eftersom löner växer snabbare i goda tider så förväntar sig arbetsgivaren som en följd därav högre pensionsåtaganden i framtiden. Detta bör speciellt ha varit fallet med de förmånsbestämda delarna i avtalen under 1990-talet. Därför skulle det finnas incitament för arbetsgivaren att göra sig av med äldre.

Det vanliga antagandet i pensionslitteraturen är att pensionerna följer de vanliga standardmässiga reglerna i avtalen. Detta kan ifrågasättas, eftersom pensionsnivån uppenbarligen är föremål för förhandling mellan parterna inom ramen för tjänstepensionsavtalen.

Resultaten visar att nedskärningarna inom offentlig sektor under 1990-talet delvis genomfördes genom att anpassa sysselsättningen bland de äldre. Dessa gavs i högre utsträckning möjligheten till förtida pensionering via sitt tjänstepensionsavtal när arbetsgivaren blev tvungen att minska personalen. Förtida pensionering och olika trygghetsavtal subventionerade därför i praktiken de personalneddragningar som skedde inom offentlig sektor. I privat sektor, å andra sidan, fanns vanligtvis inga sådana effekter.

Det kan vara helt rationellt att ge äldre incitament att gå i förtida pension om t ex kunskaperna bland de äldre är föråldrade. Från samhällsekonomisk utgångspunkt bör emellertid förtida pensionering av friska och produktiva äldre



innebära en betydande förlust genom att värdefull arbetskraft utesluts från arbetslivet. Då äldre personal köps ut i en eller annan form står inte arbetsgivaren själv för hela kostnaden. Detta kan tyckas särskilt tveksamt eftersom dessa förtida pensioneringar inom ramen för tjänstepensionsavtalen verkar vara vanligast inom offentlig sektor. En diskussion om arbetskraftsdeltagandet bland äldre bör innefatta även vad som gör äldre mer kostsamma att anställa, och därmed mindre attraktiva för arbetsgivaren.

# Referenser

- Edin, P.-A., och P. Fredriksson (2000): "LINDA Longitudinal Individual Data for Sweden," Working paper 2000:19, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala Universitet.
- Eklöf, M., och D. Hallberg (2006): "Estimating retirement behavior with special early retirement offers," Working paper 2006:13, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala Universitet.
- Fölster, S., S. Larsson och J. Lund (2001) "Avtalspension – dagens ättestupa?", Pensionsforum.
- Gruber, J., och D. Wise (2004) *Social Security and Retirement Around the World: Micro-estimates*, Chicago University Press: Chicago.
- Hakola, T., (2003) "Alternative Approaches to Model Withdrawals from the Labour Market - A Literature Review." Working paper 2003:4, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala Universitet
- Hallberg, D., (2008) "Economic fluctuations and retirement of older employees" IFAU Working Paper 2008:2.
- Hallberg, D., (2007) *Äldres arbetsutbud och möjligheter till sysselsättning, en kunskapsöversikt*, Ds 2007:21, Finansdepartementet, Stockholm.
- Hallberg, D., (2003) "A Description of Routes out of the Labor Force for Workers in Sweden", Working paper 2003:23, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala Universitet
- Hurd, M., (1990) "Research on the Elderly: Economic Status, Retirement, and Consumption and Saving," *Journal of Economic Literature*, 28 (Juni 1990), s. 565-637.
- Arbetskraftsundersökningarna, Statistiska centralbyrån. Olika årgångar.
- Nyman, K., och L. Valck (2006) "Tidiga pensionsavgångar från statliga myndigheter," ESS-rapport 2006:1, Finansdepartementet, Stockholm.
- Palme, M., och I. Svensson (2003) "Pathways to Retirement and Retirement Incentives in Sweden" i T. Andersen och P. Molander (red.) *Alternatives for Welfare Policy*, Cambridge University Press: Cambridge.
- Riksdagens Revisorer (2002) "Statens avtalsförsäkringar", Riksdagens Revisorer [2001/2002], Rapport 2001/2002:11.
- Sjögren Lindquist, G., och E. Wadensjö (2005) "Inte bara socialförsäkringar - kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall", ESS-rapport 2005:2, Finansdepartementet, Stockholm.

- Ulander-Wänman C. (2005), "Varslad, uppsagd, återanställd. Företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS i praktisk tillämpning", IFAU Rapport 2005:4.
- Wadensjö, E., och G. Sjögren (2000): Arbetslinjen för äldre i praktiken, En studie för Riksdagens Revisorer. Institutet för Social Forskning, Stockholm, Sweden.

## IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

### Rapporter

- 2007:1** Lundin Daniela ”Subventionerade anställningar för unga – en uppföljning av allmänt anställningsstöd för 20–24-åringar”
- 2007:2** Lundin Daniela, Eva Mörk & Björn Öckert ”Maxtaxan inom barnomsorgen – påverkar den hur mycket föräldrar arbetar?”
- 2007:3** Bergemann Annette & Gerard van den Berg ”Effekterna av aktiv arbetsmarknadspolitik för kvinnor i Europa – en översikt”
- 2007:4** Junestav Malin ”Socialförsäkringssystemet och arbetsmarknaden – politiska idéer, sociala normer och institutionell förändring – en historik”
- 2007:5** Andersson Christian ”Lärartäthet, lärarkvalitet och arbetsmarknaden för lärare”
- 2007:6** Larsson Laura & Caroline Runeson ”Effekten av sänkt sjukpenning för arbetslösa”
- 2007:7** Stenberg Anders ”Hur påverkar gymnasialt komvux löneinkomster och vidare studier?”
- 2007:8** Forslund Anders & Kerstin Johansson ”Lediga jobb, arbetssökande och anställningar – den svenska matchningsfunktionen”
- 2007:9** Kennerberg Louise ”Hur förändras kvinnors och mäns arbetssituation när de får barn?”
- 2007:10** Nordin Martin ”Invandrades avkastning på utbildning i Sverige”
- 2007:11** Johansson Mats & Katarina Katz ”Underutnyttjad utbildning och lönegapet mellan kvinnor och män”
- 2007:12** Gartell Marie, Ann-Christin Jans & Helena Persson ”Utbildningens betydelse för flöden på arbetsmarknaden”
- 2007:13** Grönqvist Hans & Olof Åslund ”Familjestorlekens effekter på barns utbildning och arbetsliv”
- 2007:14** Lindqvist Linus ”Uppföljning av plusjobb”
- 2007:15** Sibbmark Kristina ”Avidentifierade jobbsökningar – erfarenheter från ett försök i Göteborgs stad”
- 2007:16** Hesselius Patrik & Malin Persson ”Incitamentseffekter och Försäkringskassans kostnader av kollektivavtalade sjukförsäkringar”
- 2007:17** Eriksson Stefan & Jonas Lagerström ”Diskriminering i anställningsprocessen: resultat från en Internetbaserad sökkanal”

- 2007:18** Erikson Robert, Oskar Nordström Skans, Anna Sjögren & Olof Åslund "Ungdomars och invandrades inträde på arbetsmarknaden 1985–2003"
- 2007:19** Agerström Jens, Rickard Carlsson & Dan-Olof Rooth "Etnicitet och övervikt: implicita arbetsrelaterade fördomar i Sverige"
- 2007:20** Bennmarker Helge, Kenneth Carling & Anders Forslund "Vem blir långtidsarbetslös?"
- 2007:21** Edmark Karin "Strategisk konkurrens i kommuners utgiftsbeslut för barnomsorg, skola och äldreomsorg"
- 2007:22** Lindahl Erica "Systematiska avvikelser mellan slutbetyg och provresultat – spelar elevens kön och etniska bakgrund roll?"
- 2007:23** Lindahl Erica "Spelar lika kön och etnisk bakgrund på lärare och elever roll för provresultat och slutbetyg?"
- 2007:24** Fredriksson Peter & Björn Öckert "Hur mycket påverkas studieresultat av resurser?"
- 2007:25** Bygren Magnus & Michael Gähler "Kvinnors underrepresentation på chefspositioner – en familjeangelägenhet?"
- 2007:26** Edmark Karin "Påverkar olika hårda krav på aktivering av socialbidrags-tagare var man väljer att bo?"
- 2007:27** Sibbmark Kristina "Arbetsmarknadspolitisk översikt 2006"
- 2007:28** Nordström Skans Oskar & Olof Åslund "Leder anonyma jobbansökningar till lika möjligheter?"
- 2008:1** de Luna Xavier, Anders Forslund & Linus Liljeberg "Effekter av yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning för deltagare under perioden 2002–04"
- 2008:2** Johansson Per & Sophie Langenskiöld "Ett alternativt program för äldre långtidsarbetslösa – utvärdering av Arbetstorget för erfarna"
- 2008:3** Hallberg Daniel "Hur påverkar konjunktursvängningar förtida tjänstepensionering?"

### **Working papers**

- 2007:1** de Luna Xavier & Per Johansson "Matching estimators for the effect of a treatment on survival times"
- 2007:2** Lundin Daniela, Eva Mörk & Björn Öckert "Do reduced child care prices make parents work more?"
- 2007:3** Bergemann Annette & Gerard van den Berg "Active labor market policy effects for women in Europe – a survey"
- 2007:4** Andersson Christian "Teacher density and student achievement in Swedish compulsory schools"

- 2007:5** Andersson Christian & Nina Waldenström “Teacher supply and the market for teachers”
- 2007:6** Andersson Christian & Nina Waldenström “Teacher certification and student achievement in Swedish compulsory schools”
- 2007:7** van den Berg Gerard, Maarten Lindeboom & Marta López ”Inequality in individual mortality and economic conditions earlier in life”
- 2007:8** Larsson Laura & Caroline Runeson “Moral hazard among the sick and unemployed: evidence from a Swedish social insurance reform”
- 2007:9** Stenberg Anders “Does adult education at upper secondary level influence annual wage earnings?”
- 2007:10** van den Berg Gerard “An economic analysis of exclusion restrictions for instrumental variable estimation”
- 2007:11** Forslund Anders & Kerstin Johansson “Random and stock-flow models of labour market matching – Swedish evidence”
- 2007:12** Nordin Martin “Immigrants’ return to schooling in Sweden”
- 2007:13** Johansson Mats & Katarina Katz “Wage differences between women and men in Sweden – the impact of skill mismatch”
- 2007:14** Gartell Marie, Ann-Christin Jans & Helena Persson “The importance of education for the reallocation of labor: evidence from Swedish linked employer-employee data 1986–2002”
- 2007:15** Åslund Olof & Hans Grönqvist “Family size and child outcomes: Is there really no trade-off?”
- 2007:16** Hesselius Patrik & Malin Persson “Incentive and spill-over effects of supplementary sickness compensation”
- 2007:17** Engström Per & Patrik Hesselius “The information method – theory and application”
- 2007:18** Engström Per, Patrik Hesselius & Malin Persson “Excess use of Temporary Parental Benefit”
- 2007:19** Eriksson Stefan & Jonas Lagerström “Detecting discrimination in the hiring process: evidence from an Internet-based search channel”
- 2007:20** Agerström Jens, Rickard Carlsson & Dan-Olof Rooth “Ethnicity and obesity: evidence of implicit work performance stereotypes in Sweden”
- 2007:21** Uusitalo Roope & Jouko Verho “The effect of unemployment benefits on re-employment rates: evidence from the Finnish UI-benefit reform”
- 2007:22** Edmark Karin “Strategic competition in Swedish local spending on child-care, schooling and care for the elderly”

- 2007:23** Valentin Kvist Ann & Jan-Eric Gustafsson “The relation between fluid intelligence and the general factor as a function of cultural background: a test of Cattell’s investment theory”
- 2007:24** Lindahl Erica “Comparing teachers’ assessments and national test results – evidence from Sweden”
- 2007:25** Lindahl Erica “Gender and ethnic interactions among teachers and students – evidence from Sweden”
- 2007:26** Fredriksson Peter & Björn Öckert “Resources and student achievement – evidence from a Swedish policy reform”
- 2007:27** Adda Jérôme, Mónica Costa Dias, Costas Meghir & Barbara Sianesi “Labour market programmes and labour market outcomes: a study of the Swedish active labour market interventions”
- 2007:28** Bygren Magnus & Michael Gähler “The gender gap in workplace authority in Sweden 1968–2000 – a family affair?”
- 2007:29** Edmark Karin “Effects of work requirements on welfare migration”
- 2007:30** Mendes Rute, Gerard van den Berg & Maarten Lindeboom “An empirical assessment of assortative matching in the labor market”
- 2007:31** Åslund Olof & Oskar Nordström Skans “Do anonymous job application procedures level the playing field?”
- 2008:1** Albrecht James, Gerard van den Berg & Susan Vroman “The aggregate labor market effects of the Swedish knowledge lift programme”
- 2008:2** Hallberg Daniel “Economic fluctuations and retirement of older employees”

### **Dissertation series**

- 2007:1** Lundin Martin “The conditions for multi-level governance: implementation, politics, and cooperation in Swedish active labor market policy”
- 2007:2** Edmark Karin “Interactions among Swedish local governments”