

Lägre kostnader för senior arbetskraft

Rapport 20
Elisa Baroni

DELEGATIONEN FÖR
senior 
arbetskraft

Lägre kostnader för senior arbetskraft

Elisa Baroni

Rapport 20
Delegationen för senior arbetskraft
S 2018:10



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

Samtliga rapporter i serien finns att ladda ner gratis på www.seniorarbetskraft.se
eller kan beställas från Delegationen för senior arbetskraft.
E-post: s.seniorarbetskraft@regeringskansliet.se

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet
Omslag: Elanders Sverige AB
Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2020

ISBN 978-91-985773-9-6

Förord

Delegationen för senior arbetskraft har i uppdrag att verka för ett mer inkluderande och åldersoberoende synsätt i arbetslivet. Delegationen ska sammanställa och sprida kunskap om forskning om äldres möjligheter och även föreslå åtgärder som motverkar åldersdiskriminering för att bättre tillvarata senior erfarenhet.

Som en viktig del av arbetet med uppdraget har delegationen valt att ta fram en serie underlagsrapporter som på olika sätt behandlar senior arbetskraft. Ambitionen är att bidra till en öppen och kunskapsbaserad debatt där en rad olika perspektiv görs tillgängliga. Författarna ansvarar för innehåll och bedömningar i rapporterna, som utgör ett värdefullt underlag till delegationens arbete.

Den här underlagsrapporten, *Lägre kostnader för senior arbetskraft*, har utarbetats av Elisa Baroni, kansliråd och analytiker vid Socialdepartementet. Rapporten visar bland annat att under gällande regelverk är arbetsgivarnas kostnader lägre för arbetstagare som är 66 år eller äldre jämfört med yngre. Det gäller oavsett yrke, lönenivå och avtalsområde.

Maria Söderberg och Viktoria Bergström, sekreterare i delegationen, har ansvarat för arbetet med underlagsrapporten.

Stockholm i maj 2020

Anders Ferbe
Ordförande i Delegationen för senior arbetskraft

Innehåll

| | |
|--|-----------|
| Inledning | 7 |
| Arbetsgivares anställningskostnader före och efter 65 | 9 |
| Typfallsanalyser | 19 |
| Slutsatser | 31 |
| Referenser | 33 |
| Bilaga | |
| Bilaga 1 Känslighetsanalyser | 35 |

Inledning¹

Att det är dyrare att anställa eller behålla äldre arbetskraft är en vanlig föreställning hos många arbetsgivare, särskilt inom vissa branscher.² Dessa anställningskostnader upplevs även öka med den anställdes ålder och därmed genom hela arbetslivet.

Det är stigande kostnader för tjänstepension som framför allt bidrar till arbetsgivarens övertygelse.³ Tjänstepensionskostnaderna är delvis kopplade till ålder, där lönenivån är den komponent som brukar stiga med åldern. Dock saknas en tydlighet kring hur mycket tjänstepensionskostnaderna egentligen ökar i slutet av arbetslivet. Detta beror bland annat på att kostnaderna varierar mellan olika tjänstepensionsavtal.

Arbetsgivarnas benägenhet att anställa äldre påverkas också av skattesystemet, där skattesystemet till en viss del är åldersberoende genom sina olika åldersgränser, t.ex. för sociala avgifter. Beroende på olika ekonomiska incitament kan det ha betydelse för arbetsgivarnas vilja att anställa eller behålla arbetskraft efter en viss ålder. Det gäller till exempel hur skatteavdrag för vissa pensionskostnader är konstruerade. Det är då viktigt att skattereglerna utformas på ett konsekvent sätt för både arbetsutbudet och efterfrågan, samt att de beaktar de reformer som syftar till att vi ska arbeta högre upp i åldrarna.

Efterfrågan på äldre arbetskraft styrs i regel inte bara av anställningskostnader. Produktiviteten över livscykeln hos den anställda i relation till anställningskostnaden är också viktig. Enligt en enkät riktad till 1 400 arbetsgivare framkommer att arbetsgivarna anser att

¹ Jenny Kling från SPV har bidragit med siffror angående tjänstepensionskostnader för ITP2. Jessica Permatz från Socialförsäkringsenheten, Socialdepartementet, har granskat rapporten och lämnat värdefulla synpunkter.

² Andersson (2019).

³ Andersson (2019).

produktiviteten sjunker från 40 års ålder, framför allt mellan 50 och 60 års ålder, trots att produktiviteten ändå anses vara högre vid denna ålder jämfört med yngre åldrar (20–29 år). Värdet av att anställa någon, dvs. lönekostnader i relation till produktivitet, anses i genomsnitt minska med åldern, särskilt efter 60 år.⁴

Sammanfattningsvis kan arbetsgivarnas uppfattning om anställningskostnader och produktivitet, och hur dessa utvecklas med arbetstagarens ålder samt hur olika kollektivavtal och skattesystemet är utformat, till stor del förklara hur efterfrågan av äldre arbetskraft ser ut – både innan och efter 65 års ålder. Attityder bland arbetsgivaren kring att anställa eller behålla äldre arbetskraft kan dessutom variera mellan olika sektorer, yrke eller branscher⁵.

I denna analys bortser vi emellertid från produktivetsaspekten, dvs. om det är ”värt” att ha äldre bland sina anställda, och analysen bortser även från mjukare faktorer som kan klassas som attityder eller ”ålderism”. Trots att dessa är viktiga är de svåra att mäta och kan variera mycket mellan arbetsgivare.

I rapporten jämför vi anställningskostnader enbart utifrån ålder, lön, typ av tjänstepensionsavtal samt skatter och avgifter⁶.

Utifrån arbetsgivarnas uppfattning att äldre är dyra, samtidigt som fler förväntas stanna kvar i arbetet efter 65 års ålder kommer vi att analysera vad som händer i dag med anställningskostnader precis innan och efter att arbetstagaren fyller 65 år. Vi antar att arbetstagaren arbetar heltid och att skattereglerna är oförändrade.

⁴ Andersson (2019).

⁵ Arbetsgivarnas attityder mot att anställa äldre skiljer sig åt mellan sektorer och branscher. Arbetsgivare inom kommunal sektor, samt de privata arbetsgivare som jobbar i byggbranschen och utbildningsbranschen är mer positiva till äldre. Det omvända gäller i resten av privat sektorn, särskilt inom branschen för handel, kommunikation och transport, finans- och fastighetsbranschen samt vård- och omsorgssektorn. Den upplevda kostnadsnivån är högst bland statliga arbetsgivare.

⁶ Observera att vi använder data för 2018 medan uppgifter om skatter och avgifter gäller för 2020.

Arbetsgivares anställningskostnader före och efter 65

Arbetsgivarnas direkta anställningskostnader är en kombination av lön och förmåner till den anställde samt skatter och sociala avgifter som arbetsgivaren betalar. Lönen består av avtalad månadslön plus semesterlön, eventuell sjuklön osv⁷. Avgifterna består av arbetsgivaravgifter, särskild löneskatt och avgifter till kollektivavtalade försäkringar (dvs. tjänstepensionskostnader)⁸. Premierna för pensionsförsäkringarna baseras i huvudsak på den anställdes lönenivå, men kan skilja sig åt mellan anställda i samma åldersklass och med samma lön men på olika arbetsplatser beroende på vilket kollektivavtal som gäller för arbetsplatsen.

I tabell 1 nedan redovisar vi arbetsgivarnas vanligaste kostnader. Vi kan se hur arbetsgivaravgiften sjunker efter att arbetstagaren har fyllt 65 år enligt de nuvarande reglerna.

Ibland har arbetsgivarna även indirekta anställningskostnader, till exempel olika investeringar i humankapital såsom utbildningar eller företagshälsa. Troligtvis varierar dessa kostnader de facto också med åldern. Exempelvis kan man tänka sig att arbetsgivaren upplever högre kostnader som kan vara åldersrelaterade, t.ex. tätare perioder med sjuklön med stigande ålder, högre grad av deltidsarbete osv. Dessa indirekta kostnader kan också bidra till arbetsgivarens uppfattning, men dessa kommer inte att inkluderas i våra analyser.

⁷ I denna analys inkluderas inte kostnader för sjuklön, trots att det är något som kan stiga med åldern och som kan bidra till en lägre benägenhet att anställa äldre.

⁸ Kollektivavtalade försäkringar innebär främst pensionsförsäkring men ibland även avgångspension, omställningspension, familjeförsäkring, sjukförsäkring osv.

Tabell 1 Sammanfattningstabell för olika anställningskostnader, 2020

| Kostnad för arbetsgivare | SAF-LO | PA16 avd. II | ITP2 | KAP-KL |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Bruttolön | Individuell | Individuell | Individuell | Individuell |
| Arbetsgivaravgifter <65 år | 31,42 % | 31,42 % | 31,42 % | 31,42 % |
| Arbetsgivaravgifter >65 år | 10,21 % | 10,21 % | 10,21 % | 10,21 % |
| Avgiftsbaserad tjänstepension premium <7,5 IBB | 4,5 % | 4,5 % | 2 % | 4,5 % |
| Avgiftsbaserad tjänstepension premium >7,5 IBB | 30 % | 4,5 % | 2 % | 4,5 % |
| Förmånsbaserad tjänstepension premium <7,5 IBB | 0 % | Individuella premier | Individuella premier | 0 % |
| Förmånsbaserad tjänstepension premium >7,5 IBB | 0 % | Individuella premier | Individuella premier | Individuella premier |
| Andra premier (sjukförsäkring, familjeförsäkring osv.) | Individuella premier | Individuella premier | Individuella premier | Individuella premier |
| Särskild löneskatt på pensionskostnader (SLP) | 24,26 % | 24,26 % | 24,26% | 24,26 % |

Anm. IBB står för inkomstbasbelopp, vilket uppgår till 44 900 kr år 2020.

Källa: Egna beräkningar.

Arbetsgivaren har möjlighet att göra skatteavdrag för sina tjänstepensionskostnader. Hur stor effekt detta har på anställningskostnaden ingår inte i dessa beräkningar.

Förutom premier för ålderspension finns ytterligare försäkringspremier som arbetsgivare kan betala som en del av sitt kollektivavtal – eller som en del av en individuell förhandling, t.ex. familje- eller omställningsförsäkringar (i fallet den anställda skulle avlida innan pensionering), premier för avgångspension eller sjukförsäkring, utjämningspremier, kollektiva premier osv. Vi har inte tagit hänsyn till dessa extra kostnader i våra beräkningar då de är ganska marginella jämfört med övriga kostnader.

Det som utgör största skillnaden i anställningskostnader mellan olika avtal och löner är premiekostnader till den förmånsbestämda tjänstepensionen. I dagsläget erbjuder alla avtal förutom SAF-LO fortfarande en del förmånsbestämd pension till de anställda. Då premier till förmånsbestämd pension är individuella går det i princip inte att på förhand avgöra vilket avtal som är dyrare för arbetsgivaren givet en viss lönenivå.

ISF har i en rapport från 2018 gjort en skattning för arbetsgivarens totala genomsnittliga kostnad som andel av bruttolönen redo-

visat per tjänstepensionsavtal inklusive den avgiftsbestämd delen, plus arbetsgivaravgifter, se tabell 2. Snittkostnad kan ge oss en känsla för hur mycket kostnaden för tjänstepension som andel av bruttolön kan variera mellan olika avtal som erbjuder förmånsbestämd pension. Här framkommer att den genomsnittliga kostnaden för tjänstepensioner var högst för anställda inom staten och lägst för anställda inom kommuner och landsting. Skattningen kan dock inte användas i våra typfall eftersom den inte är uppdelad per ålder eller lönenivå (under eller över taket).

Tabell 2 Genomsnittlig kostnad för tjänstepensionskostnader inklusive och exklusive sociala avgifter som andel av bruttolön för de avtal som innehåller förmånsbestämd pension, 2019

| Tjänstepensionsavtal | PA16 avd. II (Arbetsgivarverket, 2019) | ITP2 (Finfa prognos 2019) | KAP-KL (SKR, 2019) |
|--|--|---------------------------------|--|
| Totala arbetsgivaravgifter inkl. sociala avgifter (snitt) som andel av bruttolönen | 51,66 % | 48,75 % | 39 % (kommunal) 46 % (landsting) |
| Tjänstepensionskostnader exkl. sociala avgifter (snitt) som andel av bruttolönen | 20,24 % | 17,33 % | 7,58 % (kommunal) 14,58 % (landsting) |

Källa: Andersson (2019).

I avsnitten nedan behandlas varje enskild anställningskostnad som ska ingå i våra typfallsberäkningar, dvs. löner, tjänstepensionsavsättningar, sociala avgifter och skatter.

Löner bland äldre anställda

Generellt är månadslönerna lägre bland yngre och högre bland äldre.⁹ Månadslönerna stiger dock inte monotont linjärt med ålder utan lönerna brukar i genomsnitt vara högst i 55–60-årsåldern för att sedan plana ut eller till och med sjunka lite. Detta kan återspegla

⁹ Här menar vid månadslön på heltid – tas inte hänsyn till utvecklingen av arbetstiden över livsryckeln.

sjunkande faktisk eller förväntad produktivitet, färre arbetade timmar eller ökad sjukfrånvaro som kan bli vanligare i högre åldrar.

Enligt SCB:s lönestrukturstatistik ser löneprofilen lite olika ut på olika delar av arbetsmarknaden i ett tvärsnitt över ålder. För tjänstemän inom privat sektor stiger lönerna med åldern ungefär till 50-årsåldern och sjunker sedan något. För arbetare i privat sektor är lönerna däremot relativt stabila mellan åldersgrupperna, särskilt från 35–44 år och uppåt. I statlig sektor ökar lönerna i stället fram till 50-årsåldern och ligger sedan på samma nivå till när man har möjlighet att gå i pension (61). Inom kommunal sektor ökar lönerna till ungefär 40-årsåldern och ligger sedan på ungefär samma nivå oavsett ålder däröver.¹⁰

I denna rapport studeras de genomsnittliga månadslönerna för olika yrken vid äldre åldrar från SCB:s lönestrukturstatistik för 2018¹¹. Tre olika ”representativa” yrken studeras vilka senare används som input i olika typfall:

1. Någon som runt och efter 60 års ålder har en månadslön som i genomsnitt alltid ligger under inkomsttaket, dvs. 7,5 inkomstbasbelopp (IBB), motsvarande cirka 39 000 kr/månaden 2018, till exempel ett vårdbiträde.
2. Någon som runt och efter 60 års ålder har en månadslön som i genomsnitt rör sig precis runt inkomsttaket, till exempel en sjuksköterska.
3. Någon som runt och efter 60 års ålder har en månadslön som ligger i snitt över inkomsttaket, till exempel en högre chef i privat sektor eller ett yrke som kräver fördjupad högskolekompetens.

¹⁰ Andersson (2019).

¹¹ År 2018 är det senaste tillgängligt året i lönestrukturstatistik. Här visas totallön, dvs. överenskommen lön plus rörliga och fasta tillägg. I dessa tillägg ingår bl.a. provision och bonus som stäms av månatligen, skift/OB-tillägg, förmåner etc. Övertid och semesterlön ingår inte. Alla löner är uppräknade för att motsvara heltid.

Tabell 3 Genomsnittlig månadslön för olika yrken och åldrar

| Yrke och SSYK | Ålder | Medellön (kr/månad) | IBB |
|--|-------|---------------------|-----|
| Vårdbiträde (SSYK 534) | 60 | 28 800 | 5,5 |
| Vårdbiträde (SSYK 534) | 64 | 29 000 | 5,6 |
| Vårdbiträde (SSYK 534) | 66 | 28 500 | 5,5 |
| Sjuksköterskor (SSYK 223) | 60 | 39 000 | 7,5 |
| Sjuksköterskor (SSYK 223) | 64 | 38 700 | 7,4 |
| Sjuksköterskor (SSYK 223) | 66 | 40 900 | 7,8 |
| Chefer eller yrke med fördjupad högskolekompetens (SSYK 1+2) | 60 | 48 300 | 9,2 |
| Chefer eller yrke med fördjupad högskolekompetens (SSYK 1+2) | 64 | 45 700 | 8,7 |
| Chefer eller yrke med fördjupad högskolekompetens (SSYK 1+2) | 66 | 49 200 | 9,5 |

Källa: SCB beräkningar, Lönestrukturstatistik (2018).

Observera att i tvärsnittsdata för 2018 stiger den genomsnittliga månadslönen inte nödvändigtvis med åldern, tvärtom kan vi observera en mindre sänkning av snittlönerna mellan de som är 60 och de som är 64 år. Eftersom lönerna är uppräknade till heltid kan minskningen i snittlönen vid högre ålder inte bero på en högre grad av deltidarbete, snarast kan det bero på till exempel kohorteffekter eller mindre tillägg eller bonus. Detta kan i sin tur bero på arbetsgivarnas uppfattning om minskande produktivitet med stigande ålder, alternativt mer utbetalning av sjuklön i stället för ordinarie lön.

Vi kommer senare använda de genomsnittliga månadslönerna från tabell 3 i våra typfall. Observera redan nu dock att den observerade minskningen i snittlönerna mellan 60–64 år för vissa yrken (chefer och sjuksköterskor) har stor betydelse för våra resultat. Resultaten ska således inte generaliseras till att gälla för alla yrken.

Tjänstepensionsavsättningar före och efter 65

Tjänstepensionen är en kollektivavtalad förmån som kompletterar den allmänna pensionen. Det finns fyra dominerande avtal om tjänstepension på den svenska arbetsmarknaden. Inom privat sektor finns två: SAF-LO-avtalet för arbetare och ITP-avtalet för tjänstemän (ITP2 för personer födda innan 1978). Anställda inom statlig sektor omfattas av avtalet PA16 (PA16 Avdelning II för de födda innan 1988)

och anställda inom kommunal sektor, omfattas av avtalet KAP-KL (för de födda innan 1985). Dessa avtal omfattar tillsammans drygt 90 procent av samtliga anställda i Sverige.

De kollektivavtalade tjänstepensionerna kan vara av två olika typer: avgiftsbestämda eller förmånsbestämda pensionsförmåner.

Avgiftsbestämda pensionsförmåner baseras på inbetalda avgifter under arbetslivet, som en viss procent av lönen. Avgifterna kan variera mellan avtal för löneandelar under och över 7,5 inkomstbasbelopp. I snitt är de cirka 4 procent om avtalet också innehåller en förmånsbestämd del. Pensionens storlek bestäms sedan av hur mycket pengar som totalt betalas in under arbetslivet och hur stor avkastningen har varit.

Förmånsbestämda pensionsförmåner bestäms utifrån vilken lön den anställde har i slutet av arbetslivet (vanligtvis brukar de fem sista åren innan pension beaktas) och förmånen utgörs av en utlovad procentsats av denna lön. Reglerna för vilken inkomstnivå som förmånsnivån baseras på varierar mellan avtalen.

Det har skett en gradvis övergång från förmånsbestämd till avgiftsbestämd tjänstepension inom de olika tjänstepensionsavtalen, men på grund av långa övergångsperioder är det fortfarande en stor andel svenskar som omfattas av förmånsbestämda tjänstepensionsförmåner. SAF-LO-avtalet är det enda av de fyra stora avtalen där intjänandet av tjänstepensionen är helt avgiftsbestämt.

Reglerna för de andra avtalen ser olika ut för löneandelar över och under inkomsttaket i den allmänna pensionen¹²:

1. För privatanställda tjänstemän (ITP2) är hela lönen underlag för förmånsbestämd pension för de som är födda 1978 eller tidigare, medan den är helt avgiftsbestämd för de som är födda 1979 eller senare. För dessa betalar arbetsgivaren 2 procent av lönen både under och över taket till den avgiftsbestämda pensionen (ITPK).
2. För statligt anställda (PA16) är tjänstepensionen avgiftsbestämd för löneandelar under taket för personer födda 1973 eller senare (s.k. avdelning I) och i varierande grad förmånsbestämd för de som är födda före 1973 (avdelning II) genom övergångsregler. För löneandelar över taket är tjänstepensionen förmånsbestämd för

¹² Störst andelar inkomster över taket återfinns i ITP- och PA16-kollektiven där cirka 43 respektive 24 procent har inkomster över taket. Motsvarande siffror för SAF-LO och KAP-KL är 5 respektive 8 procent (Pensionsmyndigheten, 2019-01-29).

alla födda 1987 eller tidigare. För dessa betalar arbetsgivaren 2 procent av lönen både under och över taket till avgiftsbestämd pension (Kåpan).

3. För anställda i den kommunala sektorn är tjänstepensionen helt avgiftsbestämd för de som är födda 1986 eller senare, medan den är avgiftsbestämd under taket och förmånsbestämd över taket i den allmänna pensionen för anställda födda 1985 eller tidigare (KAP-KL).

I ett förmånsbaserat tjänstepensionssystem, som fortfarande gäller för många av dem som i dag är nära pensionen, beror pensionspremierna på flera faktorer: ålder och förväntat livslängd, lönenivå och förväntade löneökningar, tjänstetid, beräknad tid kvar till pensionering, tidigare intjänad tjänstepension inom samma avtal samt aktuellt inkomstbasbelopp. Detta innebär att premierna som arbetsgivare måste betala för den förmånsbestämda delen av tjänstepensionerna är individuell och tämligen komplicerad att räkna fram. De är också till en viss grad kollektiva, dvs. de sätts utifrån sammansättning av hela arbetstagarkollektivet hos en särskild arbetsgivare.

Eftersom de förmånsbestämda reglerna innebär att premierna i regel är progressiva i relation till ålder och lön bidrar detta till en uppfattning att det är dyrt att anställa äldre. Men så behöver inte alltid vara fallet, till exempel är det inte alltid så att lönerna stiger särskilt mycket efter en viss ålder (se avsnitt 2.1).

Det är privata försäkringsbolag som sköter de förmånsbestämda pensionerna och som fastställer pensionspremierna åt arbetsgivaren. Då försäkringsbolagen inte är benägna att lämna ut information om en genomsnittlig premiekostnad som en genomsnittlig arbetsgivare betalar för en genomsnittlig arbetstagare råder en icke-transparens när det gäller hur mycket den förmånsbaserade tjänstepensionen kostar i genomsnitt för arbetsgivaren för en viss anställd. En konsekvens av detta är att det minst sagt är svårt att generalisera och konstatera att tjänstepensionskostnaden för äldre anställda alltid är högre. Det kan till exempel också vara så att en äldre anställd med förmånsbaserad tjänstepension redan har fått sitt utlovade pensionsbelopp finansierat, t.ex. genom att ha haft mycket höga löneökningar innan hen blev 60, och att ytterligare avsättningar till hens tjänstepension inte behövs under de sista åren i arbete. I ett sådant fall kan arbetsgivarens kostnader för den anställda faktiskt minska. Det finns också

regler som begränsar effekten av stora löneökningar vid de sista årens arbete på tjänstepensionskostnader, till exempel maxpremier och utjämningspremier.

Det är framför allt för löner som ligger över pensionstaket som skillnaden i arbetsgivarens anställningskostnader kan bli stor. Premierna stiger särskilt mycket om det sker större löneökningar under de sista åren i arbete och lönen höjs från under till över inkomsttaket innan 65 års ålder, då premierna som måste täcka förmånsökningen ska betalas in under en kortare tid. Vi har dock inte modellerat detta fall eftersom vi inte har kunnat observera det bland de yrken som vi har valt att redovisa i våra typfall.

I de flesta avtal slutar arbetsgivaren betala pensionspremier till tjänstepensionen när den anställda fyllt 65. Med andra ord antas i regelverket kring tjänstepensionerna att arbetslivet slutar vid 65, om ingen annan överenskommelse finns mellan arbetsgivaren och arbetstagaren¹³. Ingen tjänstepensionspremie betalas vanligtvis för dem som fortsätter arbeta efter 65. Detta innebär att arbetsgivarens kostnad för tjänstepensioner för dem som jobbar efter att de fyllt 65 i dag blir noll kronor, och att de totala anställningskostnaderna sjunker därmed kraftigt efter 65-årsdagen.

Sociala avgifter och skatter

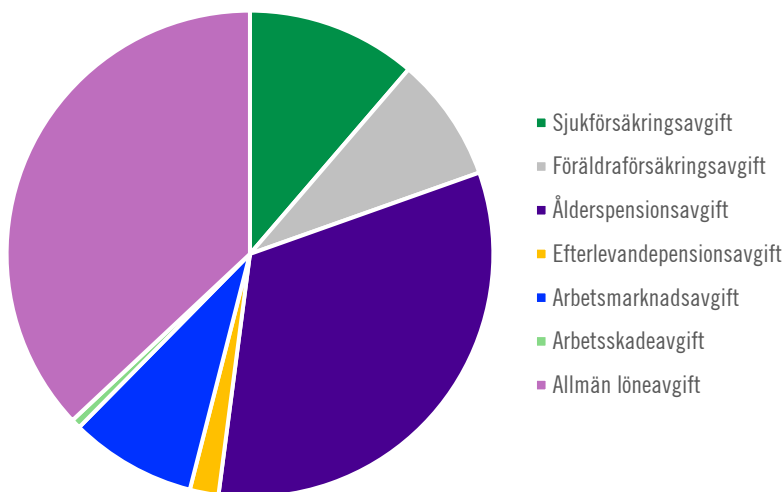
De totala lönekostnaderna för arbetsgivaren innehåller särskilda skatter och arbetsgivaravgifter. Arbetsgivaravgifter innehåller sex olika delar som är kopplade till socialförsäkringssystemet, till exempel föräldraförsäkringen och ålderspensionen. Den allmänna löneavgiften är inte kopplad till något försäkringssystem utan är att betrakta som vanlig skatt. Inbetalningar av arbetsgivaravgift sker på hela lönen. Den del av arbetsgivaravgiften som betalas på de delar av lönen som överstiger förmånstaket brukar betraktas som skatt.

Arbetsgivaravgiften för år 2020 är 31,42 procent på utbetald lön (inkl. förmån/ersättning). Av denna summa avsätts 10,21 procent till den allmänna pensionen. För anställda som är 65 eller äldre (födda efter 1937) behålls bara den del av arbetsgivaravgiften som avser ålderspensionsavgiften, dvs. 10,21 procent. Detta innebär en substantiell

¹³ Det är så att numera kan vissa arbetsgivare komma överens med enskilda anställda att fortsätta betala tjänstepensionsavgifter efter 65 års ålder. Så är fallet i det nyare AKAP-KL-avtalet som täcker yngre årskullar av kommunanställda.”

minskning i anställningskostnader för arbetsgivaren efter att arbetstagaren fyller 65.

Figur 1 Arbetsgivaravgifter 2020



Källa: www.skatteverket.se.

Förutom arbetsgivaravgifter ska arbetsgivaren även betala en särskild löneskatt för pensionskostnader (SLP) till de anställda. Avgiftssatsen är 24,26 procent på tjänstepensionsavsättningen. Den särskilda löneskatten för äldre på 6,15 procent av bruttolönen som tidigare fanns för personer som hade en förvärvsinkomst och hade fyllt 65 år avskaffades den 1 juli 2019. Avskaffandet av skatten ska bidra till att ytterligare minska lönekostnaderna för anställda som är över 65.

Typfallsanalyser

I detta kapitel görs analyser för tre olika typfall i syfte att studera utvecklingen av anställningskostnaderna för dessa vid tre olika åldrar; 60, 64 och 66 år under år 2020¹⁴. Individerna ligger på tre olika lönenivåer (under, kring och över inkomsttaket) och täcks av de största tjänstepensionsavtalen (SAF-LO, KAP-KL, ITP2 och PA16 Avd. II). Vi antar att de har haft samma avtal sedan tidigare och vi då exkluderar den som var egenföretagare, är nyanställd eller anställd med ett annat avtal. Typfallen antas jobba heltid. I analysen finns ingen kännedom om deras lönehistorik eller tidigare pensionsavsättningar¹⁵.

För varje ålder analyseras de tre olika yrken som tidigare valts ut och som motsvarar tre olika lönenivåer år 2018¹⁶:

1. Vårdbiträde (lön *under* inkomsttaket), med en genomsnittlig månadslön vid 60 år kring 28 000 kronor.
2. Sjuksköterska (lön *kring* inkomsttaket), med en genomsnittlig månadslön vid 60 år kring 39 000 kronor.
3. Chef med fördjupad högskolekompetens (lön *över* inkomsttaket), med en genomsnittlig månadslön vid 60 år kring 49 000 kronor.

År 2018 motsvarade taket inom den allmänna pensionen 7,5 inkomstbasbelopp, dvs. en månadslön motsvarande cirka 39 000 kronor.

Våra olika typfall tillåter oss att fokusera på olika aspekter:

¹⁴ Dvs. någon född 1960, 1956 och 1954.

¹⁵ De senaste tillgängliga data i lönestrukturstatistiken är från 2018. Observera att vi inte gör någon uppräknings till 2020.

¹⁶ Observera att våra typfall körs för olika lönenivåer som motsvarar olika yrken. Vi väljer dock att redovisa anställningskostnader under alla 4 tjänstepensionsavtal, dvs. inte bara för det avtal som motsvarar yrket som vi har valt som exempel. Detta för att kunna generalisera våra analyser till andra yrken som ligger på samma lönenivå men täcks av annat avtal.

1. Eftersom de har en lägre lön (t.ex. vårdbiträde) alltid ligger under inkomsttaket, kan typfallen hjälpa oss att belysa bl.a. skillnaden mellan de typer av tjänstepensionsavtal som ändå innehåller en del förmånsbestämd pension under taket och de som inte gör det, och jämföra med bara avgiftsbestämda avtal.
2. För de som har en lön (t.ex. sjuksköterska) som rör sig precis vid inkomsttaket kan typfallen hjälpa oss belysa hur tjänstepensionskostnaderna plötsligt ändrar sig när den anställde exempelvis får en löneökning som resulterar i att lönen går över taket¹⁷.
3. Eftersom de som har en hög lön (t.ex. chefer) alltid ligger över taket kan typfallen visa på skillnader i generositet och kostnaden mellan olika avtal som är förmånsbestämd.

Genom att presentera resultat för olika avtal givet samma lönenivå kan vi bedöma om arbetsgivarens attityd till att anställa äldre arbetskraft i olika sektorer kan vara mer eller mindre motiverade av skillnader i anställningskostnader.

Skattning av förmånsbestämda tjänstepensionspremier i typfallen

Det är svårt att räkna fram hur höga premier som betalas av en arbetsgivare för tjänstepensionen som är förmånsbestämd, eftersom premien utgår från individuella förutsättningar som omfattar mycket mer än ålder och lön. Det finns ingen ”tumregel” för att skatta dessa kostnader i genomsnitt¹⁸.

En litteraturgenomgång på området visade att den senaste genomsnittsskattningen för förmånsbestämda premier som en arbetsgivare skulle betala år 2021, uppdelad per avtal, ålder och lön, finns i Hallberg (2012), som gjorde typfallberäkningar åt Pensionsålderutredningen¹⁹. I det arbetet användes vissa prognoser för hur stora premierna skulle

¹⁷ Observera att i våra typfall, som baseras på data från 2018, överstiger sjuksköterskans inkomst inkomsttaket när hon blir 66. Eftersom det inte betalas tjänstepensionsavgifter efter 65 kan vi inte studera effekterna av en inkomstökning från under till över taket för en och samma individ. Observera också att vi i typfallet använder både löner och inkomsttaket för 2018. Effekten på skattningarna 2020 borde dock vara mycket små eftersom både lön och taket skulle öka under tiden.

¹⁸ SAF-LO exkluderas från resonemanget ovan eftersom de inte har någon förmånsbestämd del kvar i deras avtal.

¹⁹ SOU 2013:28.

kunna vara som andel av lön vid 65 år 2021 (tabell 4). Dessvärre har mycket ändrats inom enskilda avtal sedan dess och prognoserna verkar vara mycket osäkra i dag. Vi har därför i första hand valt att använda andra alternativ i våra egna typfall.

Tabell 4 Prognostiserade snittpremier för förmånsbestämda tjänstepensioner per avtal, som andel av lön vid 65 (2021)

| Hallberg (2012) | ITP2 | PA16 | KAP-KL |
|---------------------|--------|--------|--------|
| År 2021 – Prognoser | | | |
| Född 1961 | | | |
| Lön under taket | 6,5 % | 5,1 % | 0 |
| Lön kring taket | 17,7 % | 25,3 % | 11,2 % |
| Lön över taket | 23,4 % | 33,9 % | 21,1 % |
| Född 1958 | | | |
| Lön under taket | 9,7 % | 2,7 % | 0 |
| Lön kring taket | 31,5 % | 12,5 % | 16,8 % |
| Lön över taket | 38,4 % | 20,5 % | 28,6 % |

Källa: Hallberg (2012).²⁰

För att kunna få tag i en mer uppdaterad bild kring kostnader för förmånsbestämda pensioner har följande aktörer i första hand kontaktats: Alecta som sköter ITP2, KPA Pension som sköter KAP-KL och SPV som sköter PA16-avtalet. Givet hur pass individuella premierna till den förmånsbestämda pensionen kan vara, har de flesta aktörer inte varit villiga att dela med sig av detaljerad information kring premiekostnader och beräkningsantaganden.

Den enda aktör som har lämnat information om pensionspremierna att använda till våra typfall är SPV avseende PA16 avd. II²¹. Premierna gäller år 2020²² (tabell 5). När det gäller premierna för Alecta (ITP2) har vi i stället valt att använda deras online premieräknare för 60-åringar²³, och därefter tillämpat samma premietillväxttakt som vi observerar mellan en 60- och 64-åring med PA16 i stället, dvs. procentuell skillnad i premier för en 60- och en 64-åring

²⁰ Observera att kommun- och landstingsanställda 63 år med lön över taket är dyrare än statliga anställda i samma grupp (möjligtvis ingår läkare inom landstingen i denna grupp).

²¹ Vi är tacksam till Jenny Kling och Helene Hogberg på SPV för deras hjälp med beräkningar.

²² Observera återigen att lönerna i våra typfall samt inkomsttaket är från 2018. Detta kan medge något mindre avvikelse i beräkningarna. Se också fotnot 14.

²³ www.alecta.se/foretag/kostnader-for-ityp/vad-kostar-en-anstalld-med-ityp-2/

Räknare gäller också år 2020. Premier för någon som är 64 år beräknas inte online då de ligger för nära pensionsåldern.

med samma lön enligt SPV:s information (tabell 7). Detta verkar som ett rimligt antagande. Slutligen, när det gäller KAP-KL, har vi valt att använda Hallbergs prognoser för 2021 för personer födda 1961 och 1958 med KAP-KL, enligt tabell 4 ovan. Detta påverkar bara typfallet med inkomst över inkomsttak, eftersom KAP-KL inte erbjuder förmånsbestämd pension för löner under taket.

Tabell 5 Förmånsbestämda premier inom PA16 (kronor/månad) för 60- och 64-åringar för olika inkomster enligt SPV, 2020

| Ålder och födelseår | Månadslön | Genomsnittlig ålderspensionspremie/månad |
|---------------------|---------------|--|
| 60-åring, född 1960 | 28 300–29 300 | 1 259 kr |
| | 38 500–39 500 | 2 500 kr |
| | 47 800–48 800 | 11 912 kr |
| 64-åring, född 1956 | 28 500–29 500 | 2 226 kr |
| | 38 200–39 200 | 3 997 kr |
| | 45 200–46 200 | 16 168 kr |

Källa: SPV.

Tabell 6 Prognoser för förmånsbestämda premier inom PA16 (kronor/månad) per kön och åldersgrupp, 2019

| Åldersgrupp | Antal | Medelpremie | Medianpremie |
|------------------|--------|-------------|--------------|
| Kvinnor 50–60 år | 32 911 | 4 646 kr | 1 068 kr |
| Kvinnor >60 år | 11 609 | 7 974 kr | 2 114 kr |
| Män 50–60 år | 29 373 | 6 767 kr | 2 622 kr |
| Män >60 år | 9 975 | 11 746 kr | 3 628 kr |

Källa: SPV.

I tabell 6 kan vi uppskatta hur stor spridning i premierna faktiskt kan vara för statliga anställda. Det kan t.ex. noteras att medelpremierna generellt är mycket högre än medianpremierna. Detta visar svårigheterna med att använda ett typfall som inte kan fånga spridningen. Spridningen ökar dessutom efter 60 års ålder, särskilt bland män.

Tabell 7 Förmånsbestämda premier (kronor/månad) inom ITP2 för en 60-åring med månadslön enligt Alecta, 2020, samt premier (kronor/månad) inom ITP2 för en 64-åring enligt vår egen beräkning

| Anställd ålder | Låg lön (under tak) | Medellön (vid tak) | Hög lön (över tak) |
|----------------|---------------------|--------------------|--------------------|
| 60 | 2 800 | 3 400 | 9 100 |
| 64 | 4 950 | 5 275 | 12 351 |

Källa: Alecta.se online räknare, www.alecta.se/foretag/kostnader-for-itp/vad-kostar-en-anstalld-med-itp-2/.

Metodbeskrivningen ovan indikerar att skattningar av förmånsbestämda kostnader i våra typfall behöver tolkas med viss försiktighet.

Resultat

I detta avsnitt presenteras resultat från våra typfallsberäkningar. För varje yrke i typfallen – vårdbiträde, sjuksköterska och högre chef – har vi valt snittlönen för någon som jobbar heltid i det yrket och som är 60 respektive 64 eller 66 år enligt SCB:s strukturlönestatistik år 2018. Vi antar att personen i typfallet har fyllt år den 1 januari 2020. Observera att vi har valt att inte räkna upp lönerna till 2020 nivå för att minimera antalet antaganden som en pålitlig löneindexering skulle ha krävt (t.ex. per olika avtal/yrke i relation till ökningen i inkomsttak osv.).

Vi räknar anställningskostnader per yrke enligt reglerna gällande 2020 under alla fyra avtal – trots att det inte kan vara så sannolikt att till exempel ett vårdbiträde skulle ha ITP2 i verkligheten. För enkelhetens skull inkluderar vi inte heller alla försäkringskostnader som en arbetsgivare i verkligheten faktiskt kan betala vid sidan av pensionspremier, till exempel sjukförsäkring, familjeförsäkring, arbets-skadeförsäkring, avgång eller omställningspremier osv. De här extra premierna skulle ändå inte medföra större extra kostnader till arbetsgivaren.

Resultat 1: Oavsett lönenivå och yrke, blir det med nuvarande skatteregler alltid billigare att anställa en 66-åring jämfört med en 60 eller 64-åring, oavsett avtal.

Enligt typfallen blir anställningskostnaden (exkl. lön) för att anställa en 66-åring 10,21 procent av bruttolönen, oavsett lönenivå eller yrke. Detta kan jämföras med en anställningskostnad som kan

vara över 50 procent av bruttolönen innan arbetstagaren fyllt 65, och till och med så mycket som över 80 procent för en 64-årig chef inom PA16. Skillnaden beror på att arbetsgivaren slutar betala avgifter till tjänstepension efter 65 enligt de fyra tjänstepensionsavtal som gäller för typfallen²⁴. Detta innebär i sin tur att arbetsgivaren inte heller betalar särskild löneskatt på pensionskostnader (SLP) dvs. 24,26 procent av pensionsavsättningar. Dessutom, sedan den 1 juli 2019, betalar arbetsgivaren inte heller någon särskild löneskatt på lön (SLF) för de anställda som är över 65. Slutligen, efter 65 blir de sociala avgifterna också lägre, eftersom arbetsgivaren bara betalar ålderspensionsavgiften om 10,21 procent på bruttolönen i stället för 31,42 procent. Sammanfattningsvis är den enda anställningskostnad som är kvar efter 65 ålderspensionsavgiften på 10,21 procent, och det gäller alla avtalsområden och alla inkomstgrupper.

²⁴ Nyare avtal för yngre kohorter kan innehålla klausuler för pensionsavsättningar även efter 65.

Lägre kostnader för senior arbetskraft

Tabell 8 Typfall 1a Anställningskostnader för en person med lön under inkomsttaket – t.ex. vårdbiträde – vid 60, 64 och 66 års ålder

| | Kostnad SAF-LO | Kostnad PA16 II | Kostnad ITP2 | Kostnad KAP-KL |
|---|-------------------|--------------------|-----------------|-------------------|
| 60-åring, född 1960 | | | | |
| Bruttolön | 28 800 | 28 800 | 28 800 | 28 800 |
| Arbetsgivaravgifter | 9 049 | 9 049 | 9 049 | 9 049 |
| Avgift tjänstepension premium | 1 296 | 1 296 | 576 | 1 296 |
| Förmån tjänstepension premium | 0 | 1 259 | 2 800 | 0 |
| Annan försäkring (sjuk-, familj-) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Särskild löneskatt på pensionskostnader (SLP) | 314 | 620 | 819 | 314 |
| Särskild löneskatt på förvärvskostnader <65 (SLF) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total kostnad/månad (kr) | 39 459 | 40 718 | 41 365 | 39 459 |
| Kostnad som andel av bruttolönen | 37 % | 41 % | 44 % | 37 % |
| 64-åring, född 1956 | | | | |
| Bruttolön | 29 000 | 29 000 | 29 000 | 29 000 |
| Arbetsgivaravgifter | 9 112 | 9 112 | 9 112 | 9 112 |
| Avgift tjänstepension premium | 1 305 | 1 305 | 580 | 1 305 |
| Förmån tjänstepension premium | 0 | 2 226 | 4 951 | 0 |
| Annan försäkring (sjuk-, familj-) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Särskild löneskatt på pensionskostnader (SLP) | 317 | 857 | 1 342 | 317 |
| Särskild löneskatt på förvärvskostnader <65 (SLF) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total kostnad/månad (kr) | 39 733 | 41 959 | 43 783 | 39 733 |
| Kostnad som andel av bruttolönen | 37 % | 45 % | 51 % | 37 % |
| 66-åring, född 1954 | | | | |
| Bruttolön | 28 500 | 28 500 | 28 500 | 28 500 |
| Arbetsgivaravgifter | 2 910 | 2 910 | 2 910 | 2 910 |
| Avgift tjänstepension premium | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Förmån tjänstepension premium | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Annan försäkring (sjuk-, familj-) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Särskild löneskatt på pensionskostnader (SLP) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Särskild löneskatt på förvärvskostnader <65 (SLF) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total kostnad/månad (kr) | 31 410 | 31 410 | 31 410 | 31 410 |
| Kostnad som andel av bruttolönen | 10 % | 10 % | 10 % | 10 % |

Källa: Egna beräkningar.

Resultat 2: Anställningskostnaden som andel av bruttolönen behöver inte alltid öka med åldern, inte heller under 65 år.

Anställningskostnaderna ökar inte för de anställda som bara har avgiftsbaserad tjänstepension och en låg löneökning (se typfall 1a). I vissa fall kan kostnaderna till och med minska då (när snittlön minskar vid högre åldrar).

Kostnaderna ökar med ålder bara för anställda som har förmånsbestämd pension. I dessa fall ökar premierna med ålder även om själva lönen inte gör det, vilket förklarar varför anställningskostnader uttryckt som andel av bruttolön också ökar. Detta rör speciellt statligt anställda och privata tjänstemän som ligger över pensionsinkomstaket (se typfall 1c) och till en mindre omfattning också de som har lön precis under eller kring pensionstaket (se typfall 1b).

Lägre kostnader för senior arbetskraft

Tabell 9 Typfall 1b Anställningskostnader för en person med lön kring inkomsttaket – t.ex. sjuksköterska – vid 60, 64 och 66 års ålder

| | Kostnad SAF-LO | Kostnad PA16 II | Kostnad ITP2 | Kostnad KAP-KL |
|---|-------------------|--------------------|-----------------|-------------------|
| 60-åring, född 1960 | | | | |
| Bruttolön | 39 000 | 39 000 | 39 000 | 39 000 |
| Arbetsgivaravgifter | 12 254 | 12 254 | 12 254 | 12 254 |
| Avgift tjänstepension premium | 1 755 | 1 758 | 781 | 1 755 |
| Förmån tjänstepension premium | 0 | 2 500 | 3 300 | 0 |
| Annan försäkring (sjuk-, familj-) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Särskild löneskatt på pensionskostnader (SLP) | 426 | 1 033 | 990 | 426 |
| Särskild löneskatt på förvärvskostnader <65 (SLF) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total kostnad/månad (kr) | 53 435 | 55 938 | 55 525 | 53 435 |
| Kostnad som andel av bruttolönen | 37 % | 43 % | 42 % | 37 % |
| 64-åring, född 1955 | | | | |
| Bruttolön | 38 700 | 38 700 | 38 700 | 38 700 |
| Arbetsgivaravgifter | 12 160 | 12 160 | 12 160 | 12 160 |
| Avgift tjänstepension premium | 1 742 | 1 758 | 781 | 1 758 |
| Förmån tjänstepension premium | 0 | 3 997 | 5 276 | 0 |
| Annan försäkring (sjuk-, familj-) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Särskild löneskatt på pensionskostnader (SLP) | 422 | 1 396 | 1 469 | 426 |
| Särskild löneskatt på förvärvskostnader <65 (SLF) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total kostnad/månad (kr) | 53 044 | 57 041 | 57 106 | 53 044 |
| Kostnad som andel av bruttolönen | 37 % | 47 % | 48 % | 37 % |
| 66-åring, född 1954 | | | | |
| Bruttolön | 40 900 | 40 900 | 40 900 | 40 900 |
| Arbetsgivaravgifter | 4 176 | 4 176 | 4 176 | 4 176 |
| Avgift tjänstepension premium | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Förmån tjänstepension premium | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Annan försäkring (sjuk-, familj-) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Särskild löneskatt på pensionskostnader (SLP) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Särskild löneskatt på förvärvskostnader <65 (SLF) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total kostnad/månad (kr) | 45 076 | 45 076 | 45 076 | 45 076 |
| Kostnad som andel av bruttolönen | 10 % | 10 % | 10 % | 10 % |

Källa: Egna beräkningar.

Tabell 10 Typfall 1c Anställningskostnader för en person med lön över taket – t.ex. chef i privat sektor med fördjupad högskolekompetens – vid 60, 64 och 66 års ålder

| | Kostnad SAF-LO | Kostnad PA16 II | Kostnad ITP2 | Kostnad KAP-KL |
|---|-------------------|--------------------|-----------------|-------------------|
| 60-åring, född 1960 | | | | |
| Bruttolön | 48 300 | 48 300 | 48 300 | 48 300 |
| Arbetsgivaravgifter | 15 176 | 15 176 | 15 176 | 15 176 |
| Avgift tjänstepension premium <7,5 IBB | 1 758 | 1 758 | 781 | 1 758 |
| Avgift tjänstepension premium >7,5 IBB | 2 771 | 416 | 185 | 416 |
| Förmån tjänstepension premium | 0 | 11 912 | 9 100 | 10 191 |
| Annan försäkring (sjuk-, familj-) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Särskild löneskatt på pensionskostnader (SLP) | 1 099 | 3 415 | 2 442 | 3 000 |
| Särskild löneskatt på förvärvskostnader <65 (SLF) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total kostnad/månad (kr) | 69 104 | 80 979 | 75 984 | 78 841 |
| Kostnad som andel av bruttolönen | 43 % | 68 % | 57 % | 63 % |
| 64-åring, född 1956 | | | | |
| Bruttolön | 45 700 | 45 700 | 45 700 | 45 700 |
| Arbetsgivaravgifter | 14 359 | 14 359 | 14 359 | 14 359 |
| Avgift tjänstepension premium <7,5 IBB | 1 758 | 1 758 | 781 | 1 758 |
| Avgift tjänstepension premium >7,5 IBB | 1 991 | 299 | 133 | 299 |
| Förmån tjänstepension premium | 0 | 16 168 | 12 351 | 13 070 |
| Annan försäkring (sjuk-, familj-) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Särskild löneskatt på pensionskostnader (SLP) | 910 | 4 421 | 3 218 | 3 670 |
| Särskild löneskatt på förvärvskostnader <65 (SLF) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total kostnad/månad (kr) | 64 718 | 82 705 | 76 542 | 78 855 |
| Kostnad som andel av bruttolönen | 42 % | 81 % | 67 % | 73 % |
| 66-åring, född 1954 | | | | |
| Bruttolön | 49 200 | 49 200 | 49 200 | 49 200 |
| Arbetsgivaravgifter | 5 023 | 5 023 | 5 023 | 5 023 |
| Avgift tjänstepension premium | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Förmån tjänstepension premium | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Annan försäkring (sjuk-, familj-) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Särskild löneskatt på pensionskostnader (SLP) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Särskild löneskatt på förvärvskostnader <65 (SLF) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total kostnad/månad (kr) | 54 223 | 54 223 | 54 223 | 54 223 |
| Kostnad som andel av bruttolönen | 10 % | 10 % | 10 % | 10 % |

Källa: Egna beräkningar.

Resultat 3: Skillnader i anställningskostnader mellan olika avtal blir väsentliga så fort den anställdes lön ligger över pensionstaket.

En 64-årigt statligt anställd med hög lön kan kosta ungefär dubbelt så mycket som en arbetare inom privat sektor med samma lön.

Vi kan dessutom slutligen konstatera att:

- Bland lågavlönade yrken, till exempel vårdbiträde (typfall 1a) som har en lönenivå som ligger under pensionstaket, är skillnaden i anställningskostnader mellan de avtal som erbjuder förmånsbestämd pension och de avtal som inte gör det liten.
- Bland högavlönade yrken, till exempel chefer som har en lön över inkomsttaket (typfall 1c), blir det dyrast att anställda någon inom staten. Bland lågavlönade yrken, till exempel vårdbiträde, som har en lön väl under taket (typfall 1a), det blir dyraste med att anställa någon privat tjänsteman.
- Våra typfall – som grundas i lönestatistik för vissa utvalda yrken år 2018 – tillåter oss tyvärr inte att bedöma vad som händer när en anställd ökar sin inkomst från under till över taket mellan 60- och 64-årsålder. I vårt typfall händer detta vid 66 års ålder när ingen tjänstepensionspremie längre betalas ut.

Slutsatser

Påståendet att anställningskostnaderna för arbetsgivarna ökar med arbetstagarnas ålder är svårt att kategoriskt bevisa eller förkasta. Detta framför allt på grund av en brist på transparens som råder kring premierna för de förmånsbestämda tjänstepensionerna. De flesta försäkringsbolag verkar vanligtvis inte benägna att dela med sig av de olika antaganden som ligger bakom deras premieberäkningar.

Den typfallsanalys som vi har gjort i denna rapport tyder på att det är billigare att anställa en person som är 66 år (eller äldre) jämfört med någon som är 65 år eller yngre p.g.a. nuvarande regelverk kring avgifter, skatter och tjänstepensionskostnader. Resultaten gäller oavsett avtalsområde under förutsättning att individen inte är nyanställd och har sedan tidigare arbetat under samma avtalsområde.

Största delen av arbetsgivarnas kostnader för anställda före 65 års ålder beror på tjänstepensionsavtal och om avtalet innehåller en förmånsbestämd del eller inte. Kostnader för de avtal som bara har avgiftsbestämd tjänstepension, till exempel SAF-LO²⁵, ökar inte särskilt mycket med åldern innan 65 (dvs. mellan 60–64 år), eftersom lönerna för privata arbetare brukar vara ganska stabila och oftast under inkomsttaket.

Anställningskostnaderna för förmånsbestämd tjänstepension är däremot svåra att uppskatta. Premierna är individuella och beräknas utifrån en mängd olika faktorer förutom ålder t.ex. återstående livslängd, tid till pensionering, antal år i tjänsten, löneökningar, eventuella andra premier/förmåner osv. Detta gör att man egentligen inte kan räkna med en genomsnittlig premie per avtal.

En viktig slutsats är att innan man kan generalisera att ”det är dyrare att anställa äldre” borde det finnas en större transparens kring hur försäkringsbolagen fastställer premierna. Att många försäkringsbolag inte

²⁵ Samma sak gäller för de avtal som täcker yngre årskullar men som vi inte har inkluderat i typfallen.

alltid delger denna information offentligt kan i stället bidra till att uppfattningen att det är dyrt att anställa äldre är svår att ändra på.

Utifrån de tjänstepensionspremier som vi har kunnat få tag i har vi ändå kunnat konstatera att anställningskostnader för anställda under 65 år är mycket mer ålder känsliga för de som har lön över inkomsttaket än för de andra. Arbetsgivarna för statligt anställda och privata tjänstemän med chefsliknande position kan få en snabb ökning i pensionskostnader även när arbetstagarnas löner inte stiger.

En sista reflektion är att ett livscykelperspektiv skulle kunna vara ett lämpligt komplement till tvärsnittsperspektivet innan man drar slutsatser om att anställningskostnader ökar med ålder. I stället för att jämföra kostnader för individer som är olika gamla vid en viss tidpunkt skulle man med ett livscykelperspektiv räkna på totala anställningskostnader över arbetstagarens anställningstid. Jämförelsemåttet för olika individer skulle då snarast bli genomsnittet av de årliga kostnaderna över antalet år som anställda, dvs. summan av anställningskostnaderna dividerat med antalet arbetade år. På så sätt skulle den som arbetar längre, särskilt efter 65 år, sammantaget faktiskt visa sig ha varit billigare att anställa per år jämfört med någon som slutar att arbeta innan 65, även om den som arbetar längre hade haft högre anställningskostnader innan 65. Att fortsätta arbeta efter 65 år i dag kan därmed vara en ekonomisk win-win för både arbetstagaren och arbetsgivaren.

Referenser

- Andersson J. (2019), *Attityder till produktivitet och anställningskostnader över livscykeln: vad säger arbetsgivarna?* IFAU Rapport 2019:12.
- Arbetsgivarverket (2019), *Avgifter och Skatter 2019*.
- Inspektionen för socialförsäkringen (2012), *Lönekostnader för Äldre och drivkrafter till förtida ålderspensionering*, Rapport 2012:10.
- Inspektionen för socialförsäkringen (2018), *Utvecklingen av kollektivavtalade ersättningar sedan 2000-talets början*, Rapport 2018:14.
- Pensionsmyndigheten (2020), *Förmånsbestämda tjänstepensioner – Hur påverkas tjänstepensionen av att sluta arbeta eller gå ner i arbetstid innan 65 års ålder?* 2020-03-05.
- Pensionsmyndigheten (2019), *Typfallsberäkningar av pension för de 20 vanligaste yrkena – Medellöner, pensioner och skillnader mellan män och kvinnor*, 2019-10-24.
- Försäkringsbolag webbsidor: Alecta.se, SPV.se, Collectum.se, Finfa.se, Folksam.se m.m.

Bilaga – Känslighetsanalyser

Vi vill jämföra våra huvudresultat med två alternativa metoder för skattningen av den förmånsbaserade tjänstepensionen:

Alternativ 1:

Vi testar de skattningar som Hallberg gjorde 2012 och som är prognoser för 2021. Nackdelen är att de är gamla och dessutom något av en svart box. Se huvudtexten, tabell 3.

Alternativ 2:

Vi använder en schablon som kommer från Andersson (2019), vilket i sin tur hämtades från olika källor för 2019 (se tabell 1 nedan). Detta alternativ tillåter oss inte att särskilja premier för olika åldrar eller lönenivå utan bara per tjänstepensionsavtal. Från schablonen subtraherar vi arbetsgivaresavgifter samt premier till den avgiftsbaserade delen för att få en skattning av hur stor avgiften till den förmånsbaserade delen får vara, per avtal.

Risken med detta alternativt är att vi inte fångar skillnader som beror på inkomsten (över eller under taket). Dessutom tillåter det oss inte att säga hur kostnaderna kan utvecklas med högre ålder.

Tabell 1 Schablon genomsnittliga avgifter per typ av tjänstepension, 2019

| Tjänstepensionsavtal | Total arbetsgivaravgift inkl. sociala avgifter (medel) | Avgift till tjänstepension (medel) ²⁶ | Avgift till förmånsbestämd tjänstepension (medel) |
|--------------------------------------|--|--|---|
| ITP2 (Finfa Prognos 2019) | 48,75 % | 17,33 % | 15,33 % |
| KAP-KL (SKR, 2019) | 39 % (kommunal) 46 % (landsting) | 11,08 % | 6,58 % |
| PA16 Avd II (Arbetsgivarverket 2019) | 51,66 % | 20,24 % | 15,74 % |

Tabell 2 Jämförelse av anställningskostnaden som andel av bruttolön för vårdbiträde under tre alternativa metoder för tjänstepensionskostnader

| | SAF-LO | PA16 | ITP2 | KAP-KL |
|-------------------|--------|------|------|--------|
| 60-åring | | | | |
| Huvudalt | 37 % | 41 % | 44 % | 37 % |
| Alt 1 (Hallberg) | 37 % | 42 % | 34 % | 37 % |
| Alt 2 (Andersson) | 37 % | 53 % | 49 % | 37 % |
| 64-åring | | | | |
| Huvudalt | 37 % | 45 % | 51 % | 37 % |
| Alt 1 (Hallberg) | 37 % | 40 % | 44 % | 37 % |
| Alt 2 (Andersson) | 37 % | 53 % | 49 % | 37 % |
| 66-åring | | | | |
| Huvudalt | 10 % | 10 % | 10 % | 10 % |
| Alt 1 (Hallberg) | 10 % | 10 % | 10 % | 10 % |
| Alt 2 (Andersson) | 10 % | 10 % | 10 % | 10 % |

²⁶ Detta är skillnaden mellan totala avgifter och sociala avgifter (31,42 %).

Tabell 3 Jämförelse av anställningskostnaden som andel av bruttolön för *sjuksköterska* under tre alternativa metoder för tjänstepensionskostnader

| | SAF-L0 | PA16 | ITP2 | KAP-KL |
|-------------------|--------|------|------|--------|
| 60-åring | | | | |
| Huvudalt | 37 % | 43 % | 42 % | 37 % |
| Alt 1 (Hallberg) | 37 % | 42 % | 37 % | 37 % |
| Alt 2 (Andersson) | 37 % | 53 % | 49 % | 44 % |
| 64-åring | | | | |
| Huvudalt | 37 % | 47% | 48 % | 37 % |
| Alt 1 (Hallberg) | 37 % | 40 % | 44 % | 37 % |
| Alt 2 (Andersson) | 37 % | 53 % | 49 % | 44 % |
| 66-åring | | | | |
| Huvudalt | 10 % | 10 % | 10 % | 10 % |
| Alt 1 (Hallberg) | 10 % | 10 % | 10 % | 10 % |
| Alt 2 (Andersson) | 10 % | 10% | 10 % | 10 % |

Tabell 4 Jämförelse av anställningskostnaden som andel av bruttolön för *chef* under tre alternativa metoder för tjänstepensionskostnader

| | SAF-L0 | PA16 | ITP2 | KAP-KL |
|-------------------|--------|------|------|--------|
| 60-åring | | | | |
| Huvudalt | 43 % | 68 % | 57 % | 63 % |
| Alt 1 (Hallberg) | 44 % | 80 % | 63 % | 64 % |
| Alt 2 (Andersson) | 44 % | 58 % | 53 % | 46 % |
| 64-åring | | | | |
| Huvudalt | 42 % | 81 % | 67 % | 73 % |
| Alt 1 (Hallberg) | 41 % | 62 % | 82 % | 73 % |
| Alt 2 (Andersson) | 41 % | 57 % | 53 % | 45 % |
| 66-åring | | | | |
| Huvudalt | 10 % | 10 % | 10 % | 10 % |
| Alt 1 (Hallberg) | 10 % | 10 % | 10 % | 10 % |
| Alt 2 (Andersson) | 10 % | 10 % | 10 % | 10 % |

Känslighetsanalyserna bekräftar att det är bland yrken med de högsta lönerna och inom ITP2 och PA16 som den största osäkerheten råder kring anställningskostnader som andel av bruttolönen. Här ser vi lite större variationer i resultat mellan olika beräkningsmetoder.

Jämfört med den mer aktuella information som vi har fått från SPV och Alecta verkar Hallbergs gamla skattningar inte vara helt träffsäkra och det påverkar huvudalternativet när det gäller KAP-KL (observera att vi i huvudalternativet använder Hallbergs gamla data just för KAP-KL).

Om vi skulle använda alternativ 2 skulle vi landa på mycket lägre pensionskostnader särskilt när det gäller KAP-KL.

PUBLIKATIONER

Delegationen kommer att under den tid arbetet pågår ta fram och publicera ett antal kortare skrifter som berör senior arbetskraft på olika sätt. På vår hemsida kommer vi löpande att lägga upp dessa skrifter.

HITTILLS PUBLICERADE:

Rapport 1:

Kan seniorer arbeta längre?

Rapport 2:

Att arbeta till 75 – en bra början

Rapport 3:

Tidiga ålderspensionärer
– vilka är de?

Rapport 4:

Hur gamla blir vi?

Rapport 5:

Stanna eller gå?
SwAge-modellen = hållbart
arbetsliv för alla åldrar

Rapport 6:

Hur gamla är de som bestämmer?
Om åldersrepresentation i politiska församlingar

Rapport 7:

Hur mycket arbetar seniorer?

Rapport 8:

Vad blir sämre och vad blir bättre när man blir äldre?

Rapport 9:

Att vilja och kunna arbeta längre

Rapport 10:

Chefens betydelse för ett längre arbetsliv

Rapport 11:

Bortvald på grund av ålder – åldersdiskriminering vid rekryteringar

Rapport 12:

Seniorer, arbeid og pension i Norden

Rapport 13:

Psykologiska mekanismer och pensionsbeslut

Rapport 14:

Att arbeta vidare efter 65 – vem gör det och varför?

Rapport 15:

Chefers attityder till sina äldre anställda

Rapport 16:

Demografi, hälsa och sysselsättning – en internationell utblick

Rapport 17:

Senior Citizens: Work and Pensions in the Nordics

Rapport 18:

Åldersdiskriminering och ålderism i arbetslivet

Rapport 19:

Får äldre vara med i mediasamhället?



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

www.seniorarbetskraft.se



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

www.seniorarbetskraft.se

ISBN 978-91-985773-9-6

Omslag: Elanders Sverige AB
Bild: Agneta S Öberg