

Hur påverkar konjunktursvängningar förtida tjänstepensionering?

DANIEL HALLBERG

är fil dr i nationalekonomi och är verksam som forskare vid Institutet för Framtidsstudier i Stockholm. Daniel.Hallberg@Framtidsstudier.se

Fler äldre beviljas tjänstepension när sysselsättningen går ner. Fenomenet var särskilt vanligt inom den offentliga sektorn på 1990-talet då övertaligheten delvis löstes genom att pensionera äldre medarbetare i förtid. Även ersättningsgraden i tjänstepensionen direkt efter pension är högre då efterfrågan på arbetskraft är låg. En tolkning är att arbetsgivaren erbjuder äldre medarbetare en förmånlig avtalspension innan ordinarie pensionsålder för att förmå dessa att sluta i förtid. Men även när branschen växer mer än normalt är nivån på pensionerna något högre. En förklaring kan vara att tjänstepensionen används som belöning till äldre medarbetare.

Socialförsäkringssystemen i många länder står inför stora utmaningar i och med de kommande demografiska förändringarna. Ett ökat arbetskraftsdeltagande bland de äldre lyfts ofta fram som en del av lösningen på problemet. Frågan kvarstår dock vad som får de äldre att vilja stanna kvar i arbete och vad som får arbetsgivarna att vilja efterfråga dem.

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 trygghetssystemen, 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 arbetskraftsdeltagandet i åldersgruppen 60–64 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 1990-talets kraftiga konjunktursvängningar som gjorde att stora delar av ekonomin genomgick en stark strukturomvandling 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 vanligtvis 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 ibland kan ha en betydelsefull inverkan på pensionsbeslutet. Det är rimligare att anta att beslut om pensionering fattas i samförstånd med arbetsgivaren.¹ Denna artikel har som syfte att undersöka om efterfrågesidan utgör en viktig del av förklaringen till att individer går i förtida pension.

Författaren vill tacka Matias Eklöf, Thomas Lindh, Anders Klevmarcken, en anonym referee, Oskar Nordström Skans, Peter Fredriksson, Stefan Hochguertel, seminariedeltagare vid Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU), Institutet för framtidsstudier, Institutet för Näringslivsforskning och NETSPAR pension workshop, 2007, för kommentarer och synpunkter på studien. IFAU och Försäkringskassan tackas för ekonomiskt stöd.

I denna artikel beskrivs resultaten från en studie (Hallberg 2008) som analyserar effekten av förändringar i aggregerad efterfrågan på arbetskraft och övergången mellan arbete och förtida pensionering på mikronivå.² 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 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 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 individdata-material (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.³ 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 numera heter sjuk- och aktivitetsersättning). Anledningen till att vi i denna artikel fokuserar på förtida avgång via tjänstepension är att den i huvudsak är frivillig och inte hälsorelaterad som i fallet med förtidspension.⁴

1. Bakgrund

Varför sparkas äldre arbetskraft?

Man kan fråga sig varför arbetsgivare finner det ekonomisk berättigat att göra sig av med äldre arbetskraft; det borde ju tvärtom 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

¹ 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).

² Förändringar i aggregerad efterfrågan mäts som ”sysselsättningsgapet”, dvs avvikelser mellan faktisk sysselsättning och den långsiktiga sysselsättningstrenden.

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

⁴ 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 vidare Wadensjö och Sjögren (2000), Palme och Svensson (2004) och Hallberg (2003, 2007, 2008) för en noggrannare beskrivning av relevanta regelsystem och olika alternativa försörjningskällor bland äldre.

arbetskraften som dyr relativt dess produktivitet. En högre kostnad kan uppstå på grund av att äldre arbetskraft vanligtvis har högre lön, ibland kostar mer i pensionspremier och att de kan ha en högre frånvarosannolikhet på grund av sjukskrivning.

Det kan således finnas fördelar för arbetsgivaren med 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 Lagen om anställningsskydd (LAS) det fria spelrummet för arbetsgivaren genom att mer seniora anställda ges bäst anställningsskydd vid en övertalighetssituation. 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.⁵

För att förmå äldre att frivilligt lämna plats finns dock klausuler inskrivna i flertalet av tjänstepensionsavtalen, vilka möjliggör att arbetsgivaren och den anställde avtalar om *särskild avgångspension* i utbyte mot tidigare avgång, s k utköp (beskrivs närmare i detalj nedan).

*Institutionell bakgrund*⁶

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. 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.

⁵ Om det ändå blir övertalighet och personalneddragningar genomförs så har den med längst anställningstid även förtur om det på nytt uppstår vakanser hos den gamla arbetsgivaren. 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.

⁶ Redogörelsen är begränsad till perioden för den empiriska analysen, dvs till åren 1992–2000. Flera av avtalen är under omvandling mot ett större inslag av avgiftsbestämda pensioner. Övergångstiderna är dock långa. För en noggrann redogörelse, se t ex Palme och Svensson (2003), Sjögren Lindquist och Wadensjö (2005) och Hallberg (2007).

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* (sektorsspecifika 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 gamla 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, vilka före 1996 inte alls kunde ta ut tjänstepensionen före ordinarie pensionsålder. För andra har det 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.

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 m fl 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 avgångspen-

sion kan ha både ekonomiska och sociala skäl. Avgörande är hur stora de sammantagna fördelarna för arbetsgivaren är i relation till kostnaderna för avgångspensionen (jfr SOU 2004:44).⁷ 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 pensionspremierna ibland progressiva i åldern.⁸ 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.

Vid sidan av ålderspension finns det arrangemang tänkta som ersättningssystem om en äldre anställd blir friställd på grund av 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 så kallade *Trygghetsavtalet*.⁹ På den privata tjänstemannasidan finns liknande, dock inte lika fördelaktiga, system.

2. Analysmetod och data

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

⁷ I Fölster m fl (2001) sammanställs erfarenheter från avgångspension från olika organisationer och företag.

⁸ Riksdagens revisorer (2002) beskriver i detalj hur dessa premier fungerar.

⁹ Nyman och Valck (2006) uppskattar kostnaden för pensionsersättningar via *Trygghetsavtalet* till 1,7 miljarder kr årligen under 2000-05. Kostnaden för befintliga utbetalningar av pensionsersättningar kommer att bestå under lång tid framöver, även om nybeviljningen minskar. Se Sjögren Lindquist och Wadensjö (2005) för en närmare beskrivning av detta och liknande avtal i andra arbetsmarknadssektorer.

skulle vara att vi observerar högre pensioner och att pensionering är mer frekvent när den aggregerade sysselsättningen ligger under normalnivån, dvs när arbetskraftsefterfrågan är låg.

I den empiriska analysen jämförs skillnader i pensioneringsbeteende som härrör från variationer i arbetskraftsefterfrågan på industrinivå (beskrivs nedan). 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 bakgrundsfaktorer hos individen, åldersspecifika effekter, branschefekter, samt gemensamma tidseffekter. Den beroende variabeln är diskret och analysen genomförs genom att skatta s k linjära sannolikhetsmodeller. Parameterskattningarna kan då tolkas som marginella effekter på sannolikheten att gå i pension.¹⁰

Nyckelvariabeln i denna studie är den aggregerade arbetskraftsefterfrågan. Den mäts (residualt) som avvikelser i den faktiska branschsysselsättningen från dess långsiktiga trend.¹¹ Dessa ”efterfrågechocker” skattas separat för varje bransch under perioden 1987–2004. Definierat på detta sätt är efterfrågechocken positiv om sysselsättningen ligger över den långsiktiga trenden i sysselsättningen och negativ om den ligger under samma trend. Vi säger att sysselsättningen är högre respektive lägre än förväntat jämfört med trenden. Antagandet är alltså att denna residual är ett tillräckligt bra mått på arbetskraftsefterfrågan.

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 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 de efterfrågechocker som definierats ovan, pensionsmedförande lön, samt en uppsättning individegenskaper. Eftersom den pensionsmed-

¹⁰ Vi vet dock att det, per automatik, uppkommer heteroskedasticitet 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.

¹¹ Huvudansatsen är att mäta ”efterfrågechockerna” som avvikelser från en kvadratisk trend; se Hallberg (2008) för mer information om hur efterfrågechockerna konstruerats.

förande 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, skulle vi förvänta oss att pensionsbeloppet är negativt relaterat 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 gynnsamma. För att fånga båda dessa möjligheter tillåts sambandet mellan pensionsnivån och arbetskraftsefterfrågan vara icke-linjärt.

Data

Till analysen används data från LINDA-databasen som är en stor longitudinell individdatamängd baserad på registerinformation, bl a inkomst- och förmögenhetsregistret.¹² 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 de mellan 50 och 70 år) och till åren 1992–2000.

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).¹³ 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. Individer som har inkomst från aktiv näringsverksamhet under perioden är exkluderade eftersom det är svårt att klassificera egenföretagare som antingen arbetande eller pensionärer (enligt de definitioner som används här) på grund av skattetekniska regler.

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 deltidseffekter och del av år. Detta problem hanteras genom att studera treårspaneler. År $t-2$ kontrolleras att individen är relevant att studera för

¹² Se Edin och Fredriksson (2000) för en närmare beskrivning.

¹³ Se Hallberg (2008) för den exakta definitionen av dessa inkomstkategorier.

pensionsbeslutet, dvs 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.¹⁴ Vi behöver alltså observera samma individ under åtminstone tre på varandra följande perioder och individen måste klassificeras som arbetade i den första.¹⁵

Branschsyssetsättning är hämtad från *Arbetskraftsundersökningarna* (Statistiska centralbyrån) och inkluderar 16–64 åringar. I denna studie täcker data perioden 1987–2004. I de flesta fall används tvåstelliga, ibland tre-stelliga SNI-koder (branschkode för *Svensk Näringsgrensindelning, SNI*).¹⁶ Totalt 71 branscher är inkluderade. För det mesta, men inte alltid, finns det överlappningar mellan tjänstepensionsavtal (arbetsmarknadssektor) och bransch (mer om detta nedan).¹⁷

3. Resultat

En första överblick

Hur ser då inkomstsammansättningen ut bland de äldre? En första överblick ger vid handen att den andel som klassificeras som arbetande (enligt vår definition) sjunker dramatiskt mellan 50 och 64 års ålder; från 82 procent till 28 procent. Den överväldigande majoriteten (inte bara de i arbete) övergår vid 65 års ålder till allmän ålderspension. Knappt 2 procent kvarstår vid 66 i arbete (enligt vår definition).

Äldre som inte arbetar försörjs via förtidspension, sjukförsäkring (efter 14:e sjukdagen) eller arbetslöshetsförsäkring. Tillsammans utgör dessa grupper ungefär 14 procent vid 50 års ålder. Vid 64 års ålder har de ökat till ungefär 40 procent. Tjänstepension utgör dock en viktig väg till förtida pension och den blir allt viktigare efter 60 års ålder. Som mest (vid 64 års ålder) är 18 procent försörjda genom tjänstepension. Utfördessannolikheten från arbete till en av tjänstepensionerna är som högst i åldrarna 61–65 år – mellan 6 och 18 procent som ett genomsnitt för de olika avtalen. Det kan även noteras att 4–5 procent av dem som går i pension efter 65 år klassifice-

¹⁴ Ytterligare ett skäl att ”lagga”, dvs använda den föregående periodens arbetskraftsefterfrågan (från år $t-1$) är för att undvika ett mekaniskt beroende mellan aggregerad sysselsättning och individutfallet. Eftersom individen är en delgrupp av totalen skulle man per konstruktion erhålla ett 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 på åldern 59–67 som i våra mikrodata. Aggregerade sysselsättningsförändringar skattas dessutom på andra data än LINDA.

¹⁵ Se Hallberg (2008) för en utförligare beskrivning av hur olika variabler konstruerats.

¹⁶ SNI baseras primärt på aktivitet, vilket betyder att ett företag eller arbetsställe kan ha flera SNI-koder.

¹⁷ Se Hallberg (2008) för en utförligare beskrivning.

rade som tjänstepensionärer enligt vår definition. Utflödet från tjänstepension tillbaka till arbete är väldigt litet. Jämfört med tjänstepension så är det väldigt få som tar ut den allmänna ålderspensionen i förtid.

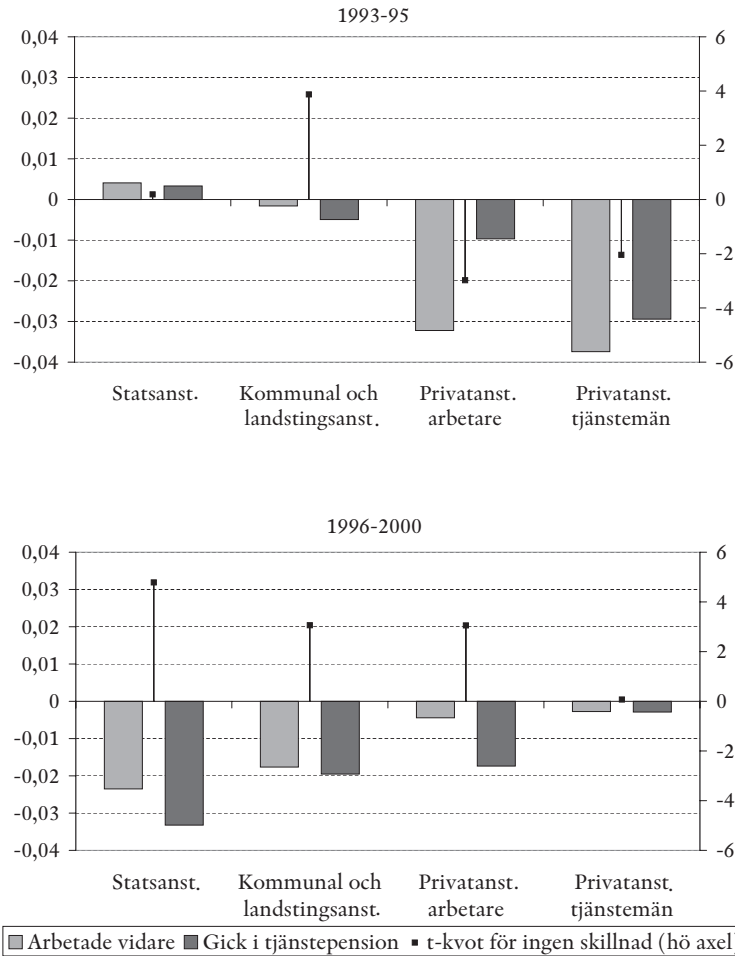
Är vårt mått på arbetskraftsefterfrågan som beskrivits ovan jämförbart med andra mått på konjunkturen? Det verkar som att så är fallet: vårt sysselsättningsbaserade mått verkar ge ungefär samma bild av den ekonomiska turbulensen under 1990-talet som BNP-avvikelsen (mätt som BNP som procent av potentiell BNP; se Hallberg 2008). Om man i mer detalj studerar sysselsättningsgapet för olika branscher (se Hallberg 2008) kan man intressant nog finna att det finns en mycket stor variation *mellan* branscher. Speciellt verkar så vara fallet under typiska hög- och lågkonjunkturår. Man kan även notera att det oberoende av den *genomsnittliga* konjunkturen finns såväl kontrakterande som expanderande branscher enligt vårt mått på arbetskraftsefterfrågan. Sysselsättningsförändringar i dåliga och bra tider verkar alltså se väldigt olika ut i olika branscher. Också mellan de olika arbetsmarknadssektorerna, vilka utgör de fyra stora tjänstepensionsavtalen (privatanställda arbetare och tjänstemän, offentliganställda i stat, kommunal och landstingssektorerna), finner man att sysselsättningsresidualen ter sig något olika. Individer med samma tjänstepensionsavtal finns spridda inom olika delar av ekonomin och möter därmed inte en och samma efterfrågan på arbetskraft. Inom samma tjänstepensionsavtal uppvisar sysselsättningsresidualen tvärtom 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 som gick i förtida tjänstepension, jämfört med dem som i stället fortsatte arbeta men hade chansen till förtida pension. Storleken på sysselsättningsresidualen för respektive grupp presenteras i figur 1, tillsammans med t-kvoten för nollhypotesen att sysselsättningsresidualen inte skiljer sig mellan grupperna.¹⁸ Jämförelsen presenteras uppdelat på sektorstillhörighet. Vi bör inte förvänta oss någon större skillnad i sysselsättningsresidualen för privatanställda arbetare eftersom så få i denna kategori lämnar arbetskraften via tjänstepension, speciellt före 1996 då deras avtal inte medgav något förtida uttag innan 65 år.¹⁹ 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. För exempelvis statsanställda mellan 1996-2000 visar figuren alltså att bland de som gick i tjänstepension så var sysselsättningsresidualen mer negativ än för samma kategori som

¹⁸ För att skillnaden med 95-procentig säkerhet ska vara signifikant måste absolutvärdet av t-kvoten överstiga 1,96.

¹⁹ 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 1
Genomsnittligt sysselsättningsgap uppdelat på arbetsmarknadssektor och period och t-kvot för skillnaden mellan förtida pensionärer och arbetare, 59-67 år

Källa: Hallberg (2008).

valde att inte gå i tjänstepension utan i stället arbetade vidare. 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 bytet av avtal, men det kan även bero på den uppstramning av förtidspension som skedde 1997. Fler i denna grupp kan som en följd därav ha valt andra utvägar än förtidspension så som t ex tjänstepension.

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 1990-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.

Regressionsanalys

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 1, vilken visar sannolikheten för förtida uttag av tjänstepension. I varje ruta i tabellen visas resultatet från en separat regression: varje rad i tabellen motsvarar olika specifikationer medan varje kolumn motsvarar en arbetsmarknadssektor. Estimaten stöder intrycket från det föregående avsnittet. Enligt specifikation A, i vilken en gemensam effekt över hela tidsperioden antas, finner vi negativa och signifikanta effekter i den offentliga sektorn. Här är alltså tjänstepensionsnyttjandet mer (mindre) accentuerat på 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, speciellt bland privatanställda arbetare, jämfört med offentlig sektor (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 1 finns dock inte något stöd för att så skulle vara fallet.

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 den allmänna utvecklingen under 1990-talet; se Hallberg, 2008) ökar pensioneringssannolikheten med ungefär 1 procentenhet (vilket motsvarar en ökning på ungefär 12 procent) för äldre mellan 59 och 67 år i den offentliga sektorn.

Den andra frågeställningen som vi vill besvara är om det finns en ”cyklisk” komponent i den realiserade pensionsnivån (ersättningskvoten) för förtida pensionärer. Skattningarna finns presenterade i tabell 2, uppdelade i tidsperioden före och efter 1996 på samma sätt som ovan. Enligt resultaten

	Statsanställda	Kommunal- och landstings- anställda	Privatanställda arbetare	Privatanställda tjänstemän
A) Efterfrågechock	-0,181***	-0,203**	-0,016	0,035
Obs	10 013	27 801	19 169	22 285
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	10 013	27 801	19 169	22 285
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	10 013	27 801	19 169	22 285

Anm. *, **, och *** visar statistisk signifikans på 10-, 5-, samt 1-procentsnivån. Robusta standardfel. Inkluderar åldrarna 59-67. Samtliga specifikationer har kontroller för pensionsmedförande lön, interagerad med kön, gemensamma ålderseffekter, åreffeckter och branscheffekter. Genererad efterfrågevariabel är härledd från en kvadratisk trend.

Källa: Hallberg (2008).

Tabell 1

Pensionssannolikhet i olika arbetsmarknadssektorer

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 högre (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.

4. Sammanfattning och diskussion

Denna artikel 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 arbets-

Tabell 2
Procentuell förändring i ersättningskvoten i tjänstepensionen för nyblivna tjänstepensionärer av en förändring i efterfrågan, 59–64 år, uppdelat på perioder

Variabel	1993–95	1996–2000
Effekt av en förändring i efterfrågan		
från 0 till -0,05	3,7 [0,322]	7,9*** [0,001]
från 0 till +0,05	12,01 [0,513]	6,8*** [0,003]
Obs	1 069	2 094
R ²	0,714	0,684

Anm. * **, och *** visar statistisk signifikans på 10-, 5-, samt 1-procentsnivån. P-värden inom hakparenteser. Robusta standardfelsberäkningar används. 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.

Den beroende variabeln är logaritmen av tjänstepensionen. Förändringar kan därför approximeras med den procentuella förändringen.

Källa: Hallberg (2008).

kraft. Inom ramen för tjänstepensionsavtalen har arbetsgivaren genom förhandling med den anställde möjligheten att erbjuda relativt förmånligare pension mot att individen accepterar en tidigare lagd 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 belöningssystem 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. Lachowska m fl (2008) hittar liknande resultat i sin undersökning av delpensioneringar vid Stockholms universitet, som gjorts inom ramen för det statliga tjänstepensionsavtalet. De finner att delpensionsbenägenheten är större både bland de institutioner som har dålig ekonomisk ställning och de som har mycket god ekonomi jämfört med de som har normal ekonomisk ställning. Resultaten kan tolkas som att delpension är ett relativt billigare sätt att dra ned på personalstyrkan än genom uppsägningar. Institutioner med god ekonomi använder däremot delpension som en form av belöning, vilken kostar men man har råd.

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, finner vi 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 även innefatta vad som gör äldre mer kostsamma att anställa och därmed mindre attraktiva för arbetsgivaren.

Arbetskraftsundersökningarna, Statistiska centralbyrån, olika årgångar.

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, Stockholm.

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 (2003), "A Description of Routes out of the Labor Force for Workers in Sweden", Working Paper 2003:23, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet.

Hallberg, D (2007), *Äldres arbetsutbud och möj-*

ligheter till sysselsättning, en kunskapsöversikt, Ds 2007:21, Finansdepartementet, Stockholm.

Hallberg, D (2008), "Economic Fluctuations and Retirement of Older Employees", IFAU Working Paper 2008:2, Uppsala.

Hurd, M (1990), "Research on the Elderly: Economic Status, Retirement, and Consumption and Saving", *Journal of Economic Literature*, vol 28, s 565-637.

Lachowska, M, A Sundén och E Wadensjö (2008), "Delpension ett sätt att öka arbetsutbudet hos äldre?", i Hartman, L (red), *Välfärd på deltid*, SNS Förlag, Stockholm.

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 Andersen, T och P Molander (red), *Alternatives for Welfare Policy*, Cambridge University Press, Cambridge.

Palme, M och I Svensson (2004), "Income Security Programs and Retirement in Sweden", i Gruber, J and D Wise (red), *Social Security and Retirement Around the World: Micro-estimates*, Chicago University Press, Chicago.

REFERENSER

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.

SOU (2004:44), *Kan vi räkna med de äldre?*, bilaga 5 i Långtidsutredningen 2003/2004, Fritzes, Stockholm.

Ulander-Wänman, C (2005), "Varslad, uppsagd, återanställd. Företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS i praktisk tillämpning", IFAU Rapport 2005:4, Uppsala.

Wadensjö, E och G Sjögren (2000), "Arbetslinjen för äldre i praktiken, En studie för Riksdagens Revisorer", Institutet för Social Forskning, Stockholm.