



## **Ett längre arbetsliv**

**Möjligheter, hinder och incitament att  
arbeta längre i ett åldrande samhälle**



## Innehåll

<b>Sammanfattning.....</b>	<b>3</b>
<b>Inledning.....</b>	<b>4</b>
<b>Den demografiska utvecklingen kräver anpassning.....</b>	<b>5</b>
<b>Sysselsättningsgraden är hög i Sverige.....</b>	<b>7</b>
Finns det någon potential för äldre att förlänga sitt arbetsliv?.....	9
<b>En riktålder för pension införs.....</b>	<b>12</b>
Vad händer om någon avviker från riktåldern?.....	13
Får alla en högre pension av att arbeta efter riktåldern?.....	15
Tjänstepensionerna är inte kopplade till riktåldern.....	17
<b>LAS kopplas till riktåldern.....</b>	<b>17</b>
<b>De offentliga trygghetssystemen kopplas till riktåldern.....</b>	<b>18</b>
<b>Skattesystemet ger ekonomiska incitament för ett längre arbetsliv.....</b>	<b>19</b>
Arbetsgivaravgiften sänks också efter uppnådd riktålder.....	22
Påverkas äldres arbetsutbud av ekonomiska skatteincitament?.....	24
<b>Informationsinsatser påverkar pensionsbeslutet.....</b>	<b>27</b>
<b>Ålderism är en begränsande omständighet.....</b>	<b>29</b>
Det tar lång tid för äldre arbetslösa att få ett nytt jobb.....	30
Arbetsgivare är skyldiga att förebygga åldersdiskriminering.....	31
Staten som arbetsgivare ska gå före och vara ett föredöme.....	32
<b>Diskussion och slutsatser.....</b>	<b>34</b>
<b>Referenslista.....</b>	<b>38</b>

## Sammanfattning

Sverige står inför en betydande demografisk utmaning där en åldrande befolkning och sjunkande födelsetal sätter press på den ekonomiska tillväxten och förutsättningarna för välfärdens finansiering. För att bibehålla det ekonomiska välståndet krävs att fler arbetar längre upp i åldrarna. Rapporten visar att förutsättningarna för ett förlängt arbetsliv är goda för dem som vill och har möjlighet, då antalet friska år efter 65 stadigt ökar och arbetsmarknaden i allt högre grad präglas av kunskapsintensiva snarare än fysiskt krävande arbetsuppgifter.

En central del i strategin för ett längre arbetsliv är införandet av en dynamisk riktålder för pension, vilken är kopplad till medellivslängdens utveckling. För personer födda mellan 1960 och 1964 är riktåldern bestämd och fastställd till 67 år, vilket gäller från 2026 fram till 2031. Parallellt anpassas skattesystemet, lagen om anställningsskydd (LAS) och de allmänna trygghetssystemen för att skapa ekonomiska incitament och ökad trygghet för äldre arbetstagare.

Trots dessa reformer kvarstår betydande hinder, främst i form av utbredd ålderism och attitydproblem hos arbetsgivare. Studier visar att diskriminering på grund av ålder kan börja så tidigt som i 40-årsåldern vid rekrytering. För äldre leder det till längre tid i arbetslöshet, vilket kan driva dem till att gå i pension tidigare än önskvärt. Dessutom utgör brister i arbetsmiljön och hög arbetsbelastning, särskilt i kvinnodominerade sektorer, en risk för att arbetstagaren lämnar arbetslivet i förtid. För en framgångsrik övergång till ett längre arbetsliv så räcker det inte med genomförda regelförändringar, utan det krävs även ett aktivt och breddat arbete mot åldersdiskriminering och för en mer inkluderande arbetsmiljö anpassad för äldre.

## Inledning

Sverige står inför en omfattande demografisk utmaning. I takt med att allt färre barn föds och livslängden fortsätter att öka blir befolkningen allt äldre. Utvecklingen är i grunden positiv eftersom antalet friska år ökar i samma takt, vilket är ett resultat av medicintekniska framsteg, förbättrad levnadsstandard och ett samhälle som skapat trygghet genom hela livscykeln. Men den innebär också betydande utmaningar för den ekonomiska utvecklingen och finansieringen av vår gemensamma välfärd. Färre personer i arbetsför ålder ska försörja och ta hand om en växande andel äldre, samtidigt som många sektorer redan i dag präglas av brist på kompetens och arbetskraft. Frågan om hur fler kan och vill arbeta längre har därför blivit central för både svensk ekonomi och välfärd. De traditionella gränserna för när vi förväntas lämna arbetslivet har blivit alltmer otidsenliga. I ett samhälle där många lever 20–30 år efter pensionering, och där arbetsuppgifter i allt högre grad bygger på kunskap snarare än fysisk styrka, finns stora möjligheter att skapa längre, mer flexibla och hållbara arbetsliv. Samtidigt är hinderbilderna komplexa. Många äldre lämnar arbetslivet tidigare än de skulle vilja eller än vad samhället har behov av, på grund av ohälsa, arbetsmiljöproblem, bristande omställningsstöd, ålderism, ekonomiska trösklar eller regelverk som inte är anpassade till dagens arbetsmarknad. Arbetsgivarnas attityder spelar en central roll, liksom hur trygghetssystemen och pensionsystemet är utformade.

Detta berör inte minst akademiker – en grupp som i dag utgör en stor och växande del av arbetskraften. Akademiker har ofta både bättre möjligheter och starkare incitament att arbeta längre än andra grupper. Deras arbetsuppgifter är i regel mindre fysiskt krävande, deras kompetens värdefull under lång tid och deras löneprofil gör ett längre arbetsliv ekonomiskt fördelaktigt för den enskilde. Samtidigt möter även högutbildade hinder i form av hög arbetsbelastning och stress, bristande kompetensutveckling och ålderism, som i många fall är kopplat till föreställningar om att yngre medarbetare är mer anpassningsbara och flexibla.

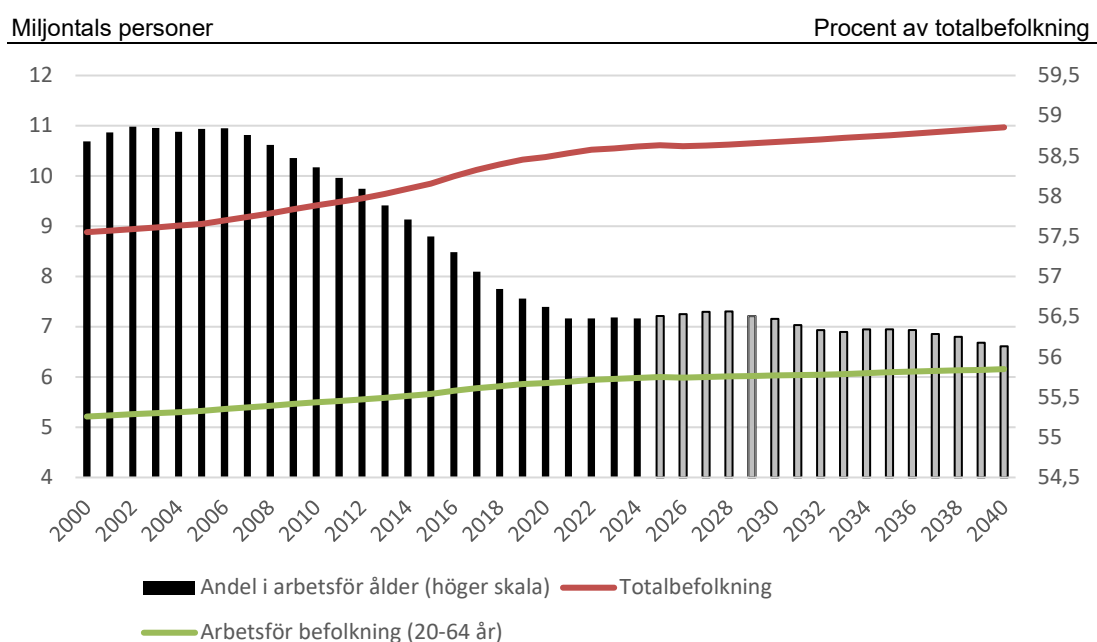
Under de senaste 15 åren har det skrivits ett stort antal rapporter och genomförts ett flertal utredningar som analyserar och diskuterar problembilden och som har presenterat förslag på förändringar som skulle kunna främja ett längre arbetsliv. Samtidigt har det också skett många förändringar som medfört att förutsättningarna för ett längre arbetsliv har förbättrats. Syftet med denna rapport är att ge en nulägesbeskrivning av förutsättningarna för ett längre arbetsliv på den svenska arbetsmarknaden och hur problembilden ser ut i dag.

## Den demografiska utvecklingen kräver anpassning

Befolkningsutvecklingen är central för utvecklingen på arbetsmarknaden. Ju högre sysselsättningsgraden är desto fler arbetade timmar tillägnas produktion av varor och tjänster och desto högre blir den ekonomiska tillväxten och den offentliga sektorns intäkter. Men om den arbetande andelen av befolkningen krymper blir finansieringen av den offentliga välfärden med skatter och avgifter svårare eftersom allt fler ska försörjas av allt färre. Det blir därför viktigt att på olika sätt begränsa en sådan utveckling eftersom det har en så stark koppling till vårt välstånd och den ekonomiska tillväxten.

Figur 1 visar hur antalet personer i arbetsför ålder (20–64 år) utvecklas mellan åren 2000 och 2040, där uppgifterna från 2025 och framåt är framskrivningsprognoser gjorda av SCB. Befolkningen som helhet växer stabilt under perioden, medan den arbetsföra befolkningen växer i något mindre omfattning. Eftersom framskrivningen av befolkningen bland annat bygger på antaganden om in- och utvandring präglas de dock av en relativt stor osäkerhet, men prognosen om att antalet äldre ökar är relativt säker.

**Figur 1. Total befolkning och befolkning i arbetsför ålder (20–64 år)**

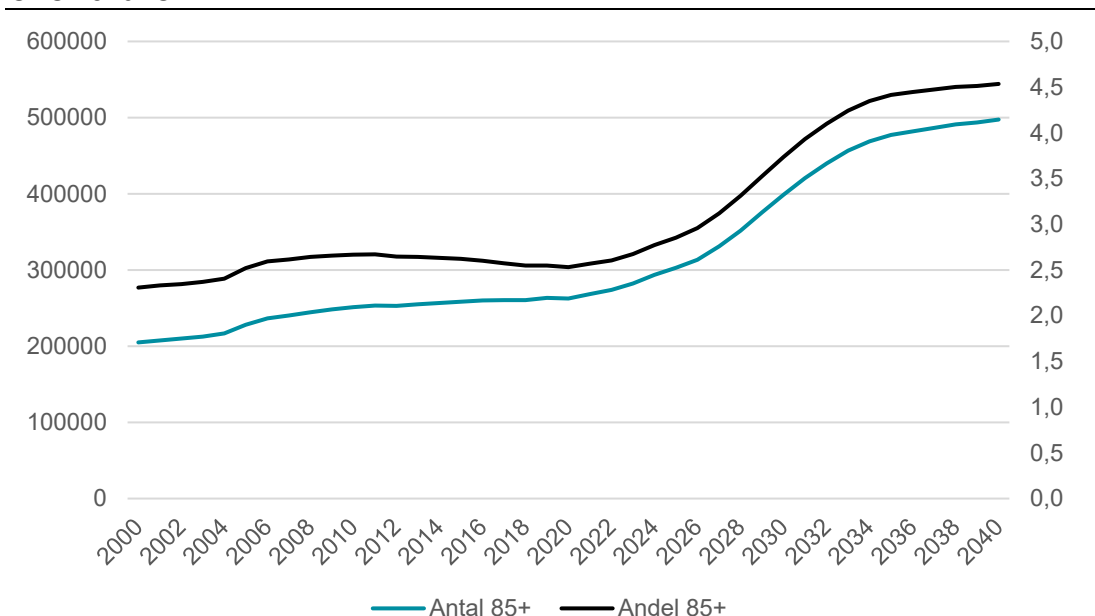


Anm. Svarta staplar blir grå när data utgörs av prognos.  
Källa: SCB.

Den demografiska försörjningskvoten är ett mått som SCB beräknar och använder för att beskriva relationen mellan antalet personer i arbetsför ålder (20–64 år) och de som är yngre eller äldre i befolkningen. Den totala försörjningskvoten för Sverige som helhet ligger på 77,1 under 2024. Det innebär att det går drygt 77 personer som är yngre eller äldre än 20–64 år, för varje 100 personer i arbetsför ålder. Fram till 2040 förväntas den öka till 78 för Sverige totalt, vilket närmast uteslutande beror på att antalet personer som är äldre än 65 år ökar som andel av befolkningen. I takt med denna utveckling, ökar också problemen med finansieringen av välfärdssystemen.

Mer än hälften av Sveriges kommuner har en försörjningskvot över 90, vilket innebär att nästan lika många står utanför arbetsför ålder som inom den. Det är i själva verket på regional nivå som de största utmaningarna finns och som dessutom förväntas öka över tid, på grund av en pågående urbanisering som innebär att andelen av befolkningen som bor på landsbygden långsamt minskar över tid. Mellan 2000 och 2025 minskade andelen av befolkningen som bor på landsbygden från 16 till 13 procent. Det skapar i sig utmaningar för den offentliga servicen i dessa regioner i termer av kompetensförsörjning och finansiering, särskilt eftersom det i hög grad är unga vuxna som flyttar från skogs- och glesbygdsregionerna.

**Figur 2. Antal och andel personer i befolkningen som är 85 år eller äldre**



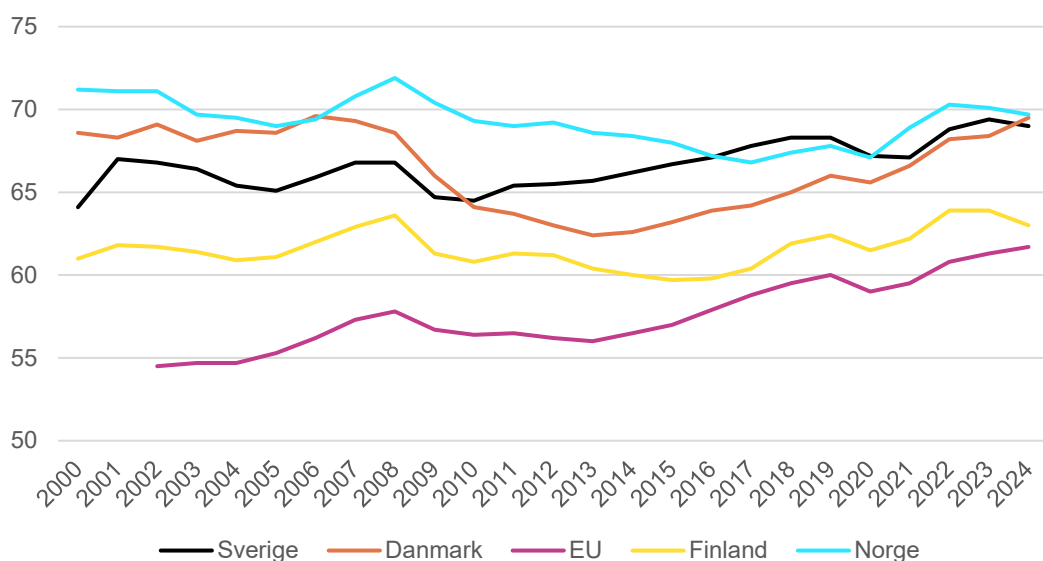
Anm.: Från och med 2025 är statistiken prognoser.  
Källa: SCB.

Befolkningsgruppen med störst omsorgsbehov utgörs av personer som är 85 år och äldre. SCB:s prognoser visar att den åldersgruppen kommer att öka relativt kraftigt och närmast fördubblas fram till 2040 (figur 2). Detta ställer krav på ökade åtgärder riktade mot dem i form av vård och äldreomsorg. För att hantera den här utvecklingen ekonomiskt, men också i termer av kompetensförsörjning, blir ett längre arbetsliv för fler allt viktigare.

## Sysselsättningsgraden är hög i Sverige

Den demografiska försörjningskvoten är ett ganska grovt mått för att beskriva den utmaning vi står inför. Den måste därför kompletteras med uppgifter om hur många som faktiskt arbetar i olika åldersgrupper. Här blir sysselsättningsgraden och arbetskraftsdeltagandet viktiga komplement. SCB definierar sysselsättningsgraden som andelen sysselsatta personer av befolkningen i åldern 15–74 år, där en sysselsatt person är någon som under en viss vecka utfört något arbete i minst en timme. Ibland används också "kärnarbetskraften" som avser åldersgruppen 20–64 år, vilken ofta används i demografiska analyser på det sätt som beskrevs ovan. I den här rapporten är vi intresserade av äldre som väljer och har möjlighet att arbeta vidare efter 65 års ålder, vilket gör det bredare åldersintervallet mer relevant. Det bredare intervallet gör att gradtalet hamnar runt 70 procent (69,8 procent tredje kvartalet 2025), medan måttet som fokuserar på kärnarbetskraften ligger på drygt 82 procent. Frågan är om detta är höga andelar eller om det finns en ökningspotential?

**Figur 3. Sysselsättningsgrad, 15–74 år procent av befolkningen**

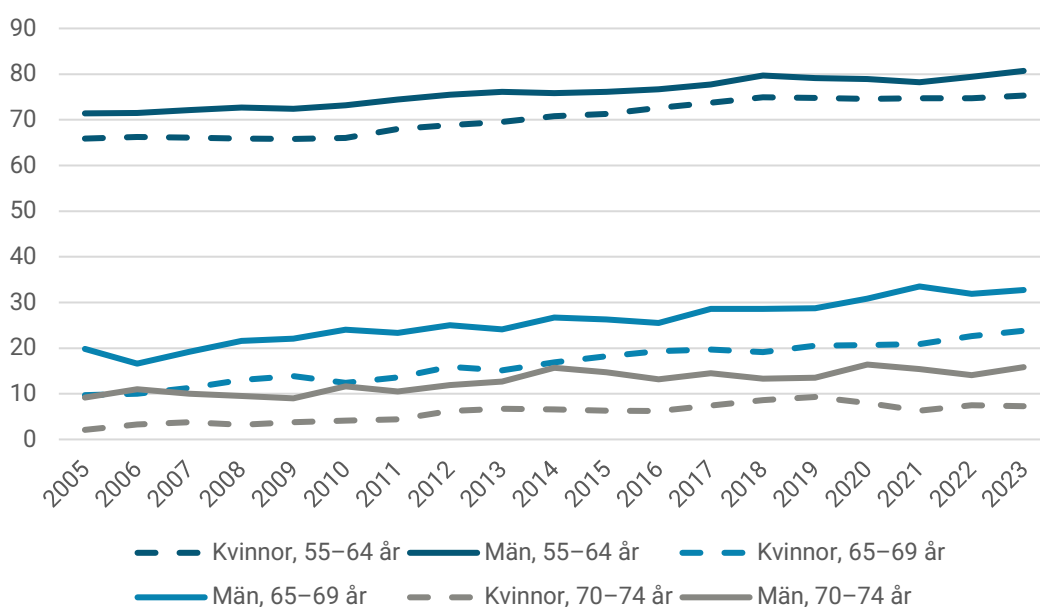


Källa: Ekonomifakta (Eurostat).

Sverige har en internationellt sett hög sysselsättningsgrad som ligger väl över EU-genomsnittet 2024 (62 %) och som under de senaste 15 åren dessutom har vuxit från en nivå runt 65 procent (figur 3). De skandinaviska länderna ligger på ungefär samma nivå, vilket av allt att döma är ett utslag av den nordiska arbetslinjen, där både män och kvinnor arbetar i hög grad.

Figur 4 illustrerar hur sysselsättningsgraden utvecklas över tid för tre åldersgrupper, separat för kvinnor och män. För personer i åldern 55–64 år ligger sysselsättningsgraden i linje med hur det ser ut för gruppen 15–74 år som helhet, vilket antyder att arbetskraftsdeltagandet är högt. Det gäller för både kvinnor och män även om sysselsättningsgraden är något högre för män (80,7) än för kvinnor (75,3). Skillnaden i sysselsättningsgrad mellan kvinnor och män har varit tämligen stabil under de senaste 25 åren. När den normerande åldern för pension passeras, och vi kommer in i åldersgruppen 65–69 år, så faller sysselsättningsgraden kraftigt. Även om åldersgruppen på 65–69 år ligger på en betydligt lägre nivå, så växer den långsamt över tid, vilket antyder att fler i åldersgruppen väljer att arbeta längre. Det är i den här åldersgruppen som en möjlig förändringspotential ligger, och det är här som pensionssystemets riktålder gör sitt inträde, vilket med tiden kommer att förstärka ökningstakten.

**Figur 4. Sysselsättningsgrad efter kön och ålder**



Källa: SCB (AKU).

Under 2023 uppgick sysselsättningsgraden för män i åldersgruppen 65–69 år till 32,7 procent medan motsvarande andel för kvinnor uppgick till 23,8. Den stora skillnaden i sysselsättningsgrad mellan åldersgrupperna antyder att den traditionella pensionsåldern, runt 65 år, för många är styrande i beslutet att lämna arbetslivet och gå i pension. För att förmå fler att arbeta längre, behöver alltså pensionsåldersnormen förändras. Från mänsklighetens historia vet vi dock att normer och traditioner kan vara trögrörliga om det inte sker med hjälp av tvingande förändringar via regelsystem. Samtidigt kan man konstatera att gruppen har vuxit med omkring 10 procentenheter jämfört med 2013. I den äldsta åldersgruppen på 70–74 år ökar också sysselsättningsgraden, om än i betydligt långsammare tempo. Det förväntas ta ytterligare några år innan förändringstakten för den åldersgruppen börjar öka i högre tempo.

**Tabell 1. Sysselsattas utbildningsnivå och anställningsgrad efter kön och ålder, 2023**

	Kvinnor 55–64 år	Kvinnor 65–74 år	Män 55–64 år	Män 65–74 år
Förgymnasial	4,5	6,5	9,9	14,2
Gymnasial	40,7	40,4	47,2	40,2
Eftergymnasial	54,8	53,1	42,9	45,6
Heltid	71,8	23,5	88,0	33,2
Deltid	28,1	75,8	11,8	66,0

Anm.: Statistiken för heltid/deltid summerar inte till 100 eftersom uppgiften om "uppgift saknas" har utelutits.  
Källa: SCB (AKU).

Hur åldersgruppernas sammansättning skiljer sig åt framgår av tabell 1. När det gäller utbildningsbakgrund så speglar dessa andelar hur det ser ut på arbetsmarknaden som helhet. I det avseendet skiljer sig grupperna inte nämnvärt åt. För att komma in på arbetsmarknaden idag, krävs i regel en gymnasieutbildning. Av den anledningen är andelarna med en lägre utbildningsnivå relativt små. Det som sticker ut, och som skiljer stort mellan de två åldersgrupperna, är andelen deltidsarbetande. En stor andel av dem som fortsätter att arbeta efter 65 års ålder gör det på deltid, vilket gäller för både kvinnor och män. Detta är av allt att döma "jobbonärer" som kombinerar pension och arbete.

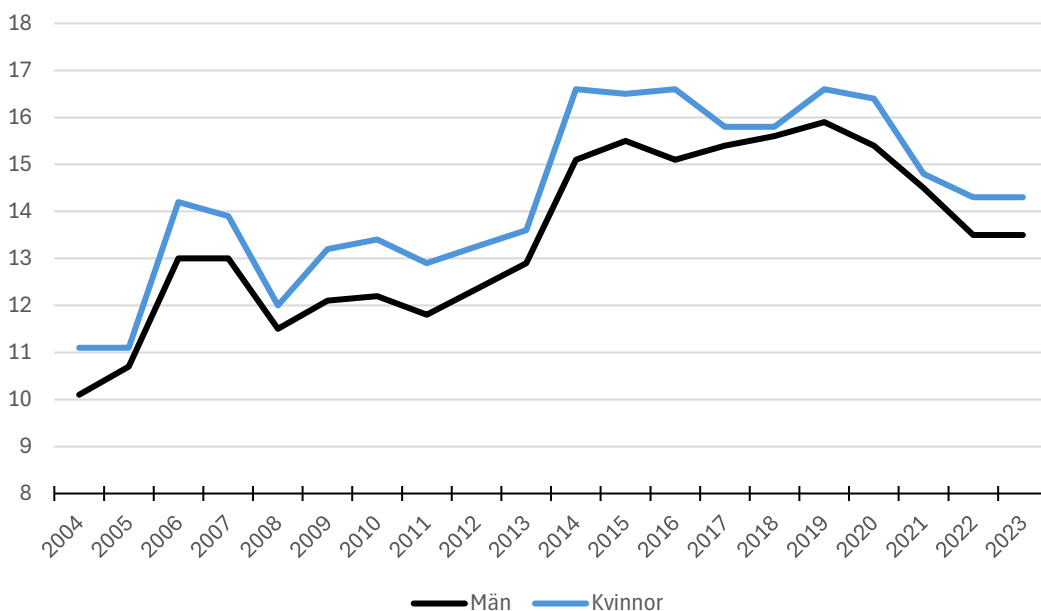
### **Finns det någon potential för äldre att förlänga sitt arbetsliv?**

Hur länge vi vill och har möjlighet att arbeta beror på en mängd faktorer och omständigheter i det enskilda hushållet. Generellt sett är det kopplat till hälsostatus och vilket yrke den enskilde har. Båda faktorerna är associerade med den enskildes utbildningsnivå, där högre utbildning och inkomst i regel innebär ett mindre fysiskt betungande arbetsliv, men också längre livslängd och därmed bättre hälsa generellt sett. Pensionsmyndigheten (2024) visar i en rapport att livslängden varierar

systematiskt mellan olika socioekonomiska grupper och konstaterar att gifta höginkomsttagare med högskoleutbildning tenderar att leva längst, vilket gäller för både kvinnor och män.

En avgörande förutsättning för ett långt arbetsliv är kopplat till hur god hälsa den enskilde har. Hur många förväntade friska år som återstår efter 65 år är därför en betydelsefull faktor om det finns ett politiskt önskemål om att bryta pensionsåldersnormen på 65 år. Statistiken visar att i takt med att vi lever längre så ökar också antalet friska år (figur 5). Under de senaste 20 åren har antalet friska år efter 65 års ålder ökat trendmässigt från omkring 10 år 2004 till omkring 16 år 2020. När världen drabbades av pandemin vände dock kurvan neråt under några år men förväntas åter börja öka, eftersom den övergripande trenden är positiv. Denna utveckling kan jämföras med den genomsnittliga livslängden, som har en betydligt stabilare utveckling, även om också den statistiken visar ett hack i kurvan på grund av pandemin. Medellivslängden under 2025 uppgick till 82,5 år för män och 85,6 för kvinnor, vilket motsvarar en skillnad på 3,03 år. Under år 2000 uppgick skillnaden mellan kvinnor och män till 4,65 år (SCB), vilket antyder att skillnaden minskar över tid.

**Figur 5. Antal friska år efter 65 års ålder**



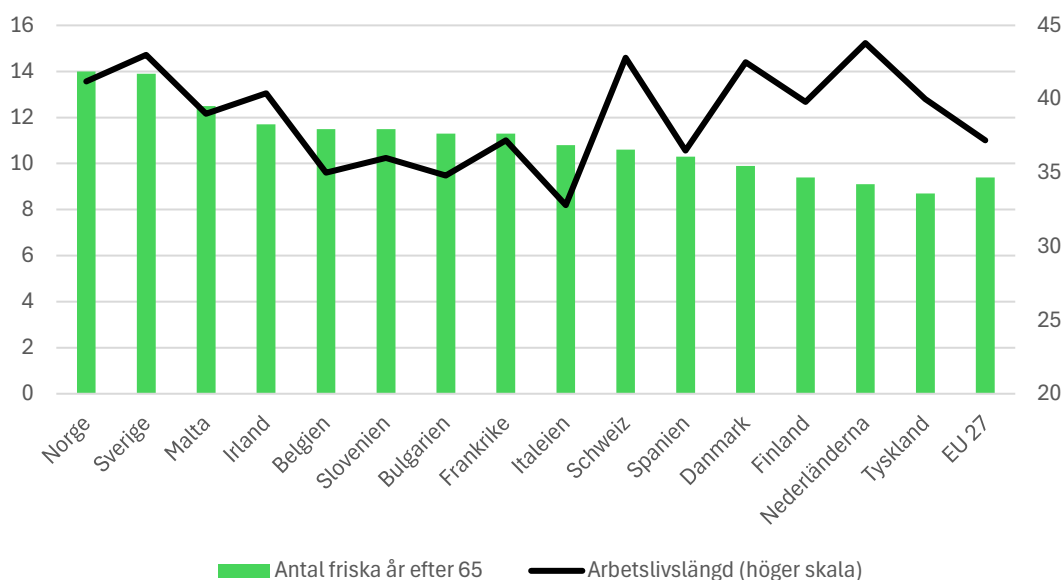
Anm. Eurostat definierar antal friska år som antal år som en person kan förväntas leva utan begränsning i funktion och utan funktionshinder (självupplevd funktionsnedsättning). Indikatorn beräknas med hjälp av *Sullivan-metoden* och bygger på åldersspecifika andelar av befolkningen med och utan funktionsnedsättning och uppgifter om dödlighet.

Källa: Eurostat.

Att vi känner oss allt friskare över tid förefaller vara en viktig orsak till att sysselsättningsgraden har ökat. Det handlar inte bara om fysisk friskhet utan forskningen visar också att de kognitiva funktionerna bevaras längre upp i åldrarna, vilket skapar förutsättningar för ett längre arbetsliv. Dessa funktioner förstärks av ett socialt aktivt liv i kombination med god kost och fysisk aktivitet. Att fortsätta arbeta under rätt förutsättningar i någon grad kan därför bidra positivt till att ytterligare fördröja ett kognitivt förfall för den enskilde.

Statistiken från Eurostat visar att Sverige, jämfört med andra länder i Europa, i själva verket ligger i topp, där endast Norge har ett högre antal friska år efter 65 års ålder. Eurostat beräknar också en förväntad arbetstidslängd för länderna i EU, och Sverige ligger även högt i det avseendet. Det är dock intressant att observera att korrelationen mellan antal friska år efter 65 år och förväntad arbetstidslängd är nästan noll (figur 6). Länder som Schweiz, Danmark och Nederländerna har en relativt hög förväntad arbetstidslängd, samtidigt som antalet friska år är relativt lägre. Det innebär generellt sett en kortare tid som frisk heltidspensionär.

**Figur 6. Antal friska år efter 65 år och förväntad arbetstidslängd (2023)**



Anm.: Förväntad arbetstidslängd beräknas genom att kombinera arbetskraftsdeltagande och förväntad livstid för olika åldersgrupper. Måttet beskriver hur många år en 15-åring i genomsnitt kan förväntas tillhöra arbetskraften under sitt liv.

Källa: Eurostat.

Arbetskraftsundersökningarna (AKU) ställer frågor om det önskade arbetsutbudet. Bland sysselsatta i åldern 55–64 år är det få som vill förändra antalet arbetade

timmar. Runt 80 procent för både kvinnor och män känner sig nöjda med antalet arbetade timmar. Bland sysselsatta i åldern 65–74 år är det på motsvarande sätt få som vill öka antalet arbetade timmar. Det handlar om några få procent som skulle kunna tänka sig att arbeta fler timmar. Mellan 86 och 89 procent bland de sysselsatta i åldersgruppen känner att de är nöjda med det antal timmar som de arbetar. Det är tydligt att de som väljer att fortsätta att arbeta efter 65 år gör det i hög grad på deltid och är nöjda med den sysselsättningsgraden. För personer äldre än 65 år handlar det därför om att försöka motivera dem att fortsätta arbeta på deltid när det är möjligt.

## En riktålder för pension införs

Dagens allmänna pensionssystem fattade riksdagen beslut om 1994. Då var den genomsnittliga återstående livslängden vid 65 år 19,8 år för kvinnor och 16,0 år för män. Vid den tidpunkten fanns det en tydlig uppfattning hos SCB att medellivslängden skulle fortsätta öka men börja plana ut redan efter år 2020. Idag visar SCB:s befolkningsframskrivningar av medellivslängden inga tendenser till utplaning fram till år 2115, utan den ser ut att fortsätta öka in i framtiden, om än i avtagande takt. Detta är ett förhållande som måste beaktas i våra trygghetssystem, speciellt när det gäller pensionssystemet, eftersom en längre livslängd innebär att pensionen för den enskilde kommer att behöva räcka under fler år om pensionsåldern inte samtidigt höjs.

### Fakta: Riktålder, SFB, 2 kap.

**10 b §** Riktålder för pension räknas fram genom att det till bastalet 65 läggs  $\frac{2}{3}$  av differensen mellan

- den vid 65 års ålder återstående medellivslängden för befolkningen i Sverige under femårsperioden närmast före det år riktåldern beräknas, och
- motsvarande värde för jämförelseåret 1994.

För att förstärka pensionssystemets finansiella hållbarhet över tid har därför en så kallad riktålder föreslagits och införts för när det är lämpligt att gå i pension (Prop. 2018/19:133). Riktåldern följer medellivslängden och ska fungera som ett tydligt icke-valsalternativ för pensionering för dem som vill få en godtagbar pensionsnivå. Samtidigt ska det vara möjligt att ta ut den allmänna pensionen tidigast 3 år före riktåldern. Det ekonomiska grundskyddet för personer med ingen eller låg inkomstpension kan dock tidigast tas ut från och med den aktuella riktåldern, vilket gör den

styrande i det avseendet.<sup>1</sup> Riktåldern blir därför en ny ”rekommenderad” pensionsålder som är anpassad efter hur länge vi förväntas leva i genomsnitt, och som höjs i takt med att den förväntade levnadsåldern ökar. Den kommer därför att vara olika för olika födelsekohorter. Detta syftar till att förskjuta normen om att gå i pension vid 65 års ålder till en högre ålder och i takt med att vi lever längre. Genom att motivera individen att följa riktåldern som pensionsålder kommer pensionernas nivåer att vara oförändrade mellan olika åldersgrupper i förhållande till slutlönen. År 2024 motsvarar pensionen omkring 67 procent av slutlönen för nyblivna pensionärer, men spridningen är stor mellan olika socioekonomiska grupper.

Hur riktåldern bestäms är reglerat i Socialförsäkringsbalken (2 kap. 10a–d §§ SFB). Dess exakta nivå fastställs och beslutas av regeringen varje år, men används först sex år senare. Det innebär att de beslut om riktåldern som togs 2020 och 2021 och som sattes till 67 år i praktiken används först år 2026 och 2027 (tabell 2). Vi säger därför att riktåldern införs 2026 och uppgår till 67 år, vilket innebär att personer som fyller 67 år under 2026, och väljer att gå i pension under det året, följer det allmänna pensionssystemets rekommenderade pensionsålder och får del av de fördelar som det innebär.

**Tabell 2. Beslutad och preliminär riktålder**

Födelseår	Riktålder	Införande år
1958–1959	66 år	2023 (beslutat)
1960–1964	67 år	2026 (beslutat)
1965–1966	67 år	2032 (prognos)
1967–1980	68 år	2034 (prognos)
1981–1997	69 år	2050 (prognos)
1998–2014	70 år	2067 (prognos)

Källa: Pensionsmyndigheten.

## Vad händer om någon avviker från riktåldern?

Det allmänna pensionssystemet bygger på två centrala komponenter: *livsinkomstprincipen* och det så kallade *delningstalet*. Livsinkomstprincipen innebär att all förvärvsinkomst upp till ett intjänandetak, bidrar till den enskildes slutliga allmänna pension. En högre total livsinkomst, uppnådd genom fler arbetade år eller högre lön, ger därmed en högre pension. Delningstalet används för att beräkna det månatliga pensionsbeloppet. Eftersom delningstalet baseras på förväntad återstående

<sup>1</sup> Det handlar om garantipension, inkomstpensionstillägg, bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd som den enskilde tidigast har rätt till från och med den födelseårsspecifika riktåldern.

livslängd vid pensioneringstillfället, leder ett senare uttag av pensionen till att det samlade pensionskapitalet fördelas på färre år, vilket ger ett högre månadsbelopp, alternativt ett lägre månadsbelopp vid ett tidigare uttag eftersom det intjänade pensionskapitalet då ska räcka under fler år. Detta leder till ett system med högre finansiell stabilitet och som dessutom ger den enskilde ekonomiska drivkrafter att fortsätta arbeta fram till och med riktåldern.

Det vill säga, för varje år den enskilde väljer att ta ut sin pension *tidigare* än aktuell riktålder blir pensionen lägre per månad – för resten av livet. Det gäller både den allmänna pensionen och stora delar av tjänstepensionen. För att illustrera den här situationen använder Pensionsmyndigheten en tumregel som innebär att för varje år en enskild väljer att ta ut sin totala pension tidigare än riktåldern så minskar pensionen med 6–7 procent. För en person som har rätt till 60 000 kronor per månad i samlad pension (allmän- och tjänstepension) från 67 års ålder vid uppnådd riktålder, skulle ett uttag vid 64 års ålder ge en pension motsvarande 49 000 kronor per månad.<sup>2</sup> Det blir en skillnad på över 130 000 kronor per år före skatt.

### Fall 1: Konsekvenser av ett tidigare uttag av pension

Pensionsuttag vid riktålder:	60 000 kr/månad
Pensionsuttag 3 år tidigare:	49 000 kr/månad
Skillnad per år resten av livet:	-130 000 kr/år

På motsvarande sätt blir pensionen högre om man väljer att ta ut pensionen senare än riktåldern. Man skulle kunna tänka sig ett scenario där en individ vill fortsätta att arbeta heltid fram till 70 års ålder. Med en riktålder på 67 år skulle det innebära ytterligare tre års arbete och inbetalningar till den samlade pensionen.<sup>3</sup> Om personen har rätt till 50 000 kr i samlad pension vid 67 års ålder, skulle en tre år senarelagd pension resultera i att pensionen ökar till omkring 60 000 kronor per månad före skatt. Det innebär en höjning av pensionen med drygt 120 000 kronor per år.

### Fall 2: Konsekvenser av ett senare uttag av pension

Pensionsuttag vid riktålder:	50 000 kr/månad
Pensionsuttag 3 år senare:	60 000 kr/månad
Skillnad per år resten av livet:	+120 000 kr/år

<sup>2</sup> I detta förenklade exempel används en kalkylränta på 6,5 procent.

<sup>3</sup> Det handlar om förenklade beräkningar för att illustrera hur den samlade pensionen förändras. När det gäller tjänstepensionen så upphör i vissa fall inbetalningar till den efter 65 års ålder. I dessa fall förändras pensionskapitalet med den allmänna värdetillväxten av de placerade pensionskapitalet.

I scenariot med ett senare uttag av pensionen kan det dock vara värt att beakta att livstiden är begränsad för den enskilde och att man i själva verket har skjutit upp utbetalningar av sin intjänade pension med bibehållen genomsnittlig levnadslängd för sin åldersgrupp. Personen har i det här fallet avstått intjänad pension motsvarande 50 000 kronor i månaden under tre år, vilket sammanlagt motsvarar 1,8 miljoner kronor. Den höjda pensionen som i exemplet tas ut vid 70 års ålder och som höjs med 10 000 kronor i månaden, hämtas hem först efter 15 år. Det tar alltså 15 år att få tillbaka det man avstått från, det vill säga när personen i exemplet uppnått 85 års ålder. I det här fallet kan det vara väl värt med lite eftertanke och beaktande av det egna hälsotillståndet och hur sjukdomshistorien ser ut i familjen. Tiden med god hälsa efter uppnådd riktålder är trots allt begränsad.

### **Får alla en högre pension av att arbeta efter riktåldern?**

Den ekonomiska vinsten av att arbeta längre ser olika ut för olika grupper. Eftersom den rekommenderade pensionsåldern kopplas till genomsnittlig livslängd uppstår ett strukturellt fenomen som innebär att personer med kort livslängd och fysiskt tunga arbeten ofta får kortare pensionstid, samtidigt som personer med lång livslängd och hög utbildning ofta får fler pensionsår. För personer med kort förväntad levnadsålder i kombination med en relativt låg pension, kan det medföra att personen förlorar på att arbeta längre eftersom de skjuter upp utbetalningen av den intjänade pensionen. Detta fall anknyter till det exempel som beskrevs ovan.

Vi har också grupper med låga inkomster eller som har arbetat få år i Sverige, och som av den anledningen har en låg livsinkomst och därför inte tjänat in till någon inkomstbaserad pension. För dem innehåller pensionssystemet ett grundskydd i form av garantipension, bostadstillägg, inkomstpensionstillägg och äldreförsörjningsstöd. Dessa förmåner är inkomstprövade, vilket innebär att högre inkomstpension medför att stödet minskar i motsvarande omfattning. Marginaleffekterna är därför omfattande, och i någon mening kan man tala om att de har hamnat i en fattigdomsfälla som är svår att tas sig ur.

För personer som har inkomstgrundade pensioner upp till 1,26 prisbasbelopp, motsvarande 6 216 kronor per månad (2026), räknas garantipensionen av krona för krona mot den inkomstgrundande pensionen. I det fallet handlar det om en marginaleffekt på 100 procent. För inkomstgrundade pensioner därutöver, sjunker marginaleffekten till 48 procent upp till den nivå på inkomstpensionen då den enskilde inte längre kvalificerar sig för garantipension, vilket motsvarar 18 241 kronor per månad. Men när garantipensionen inte räcker till för att täcka levnadskostnaderna kan den enskilde under vissa omständigheter kvalificera sig för bostadstillägg. Då stiger marginaleffekten från 48 till 80 procent. Det handlar alltså om en betydande

marginaleffekt. Man kan konstatera att personer som kvalificerar sig för pensions-systemets grundskydd har tämligen låga ekonomiska incitament att arbeta fler år ur pensionshänseende.

Att en person har en låg livsinkomst och därför har tjänat in till en låg inkomstgrundad pension betyder dock inte att det är ekonomiskt ofördelaktigt att fortsätta arbeta, även om påverkan på den framtida pensionen är svag. Vanligtvis ger lön från arbete en högre inkomst än pension, samtidigt som skatten på arbetsinkomster är lägre. Om det finns förutsättningar för den enskilde att fortsätta arbeta så är det trots allt ekonomiskt lönsamt även om påverkan på den framtida pensionen blir liten längre fram.

Att grundskyddet innehåller höga marginaleffekter är dock kontraproduktivt, när gruppen i själva verket skulle behöva uppmuntras att arbeta fler år, för att på så sätt tjäna in till en högre pension. Det visar sig dessutom att det är en ganska stor andel av dagens pensionärer som får del av grundskyddet. Under 2024 var det omkring 57 procent av alla pensionärer som fick någon del av sin pension via garantipensionen.<sup>4</sup> Detta är en andel som har ökat kraftigt och särskilt bland kvinnor, där ca 75 procent får garantipension till någon del. Detta innebär att betydande andelar av pensionärskollektivet har svaga ekonomiska incitament att fortsätta arbeta, i ett läge där många av allt att döma skulle vilja kunna förbättra sin ekonomi genom arbete.

Pensionsmyndigheten har framfört kritik till regeringen om att grundskyddet inte är utformat ändamålsenligt eftersom det innehåller ett flertal oförmånliga marginaleffekter som skulle kunna undvikas. Det finns därför goda skäl att se över möjligheterna att göra grundskyddet enklare. Pensionsmyndigheten menar att ett enklare grundskydd skulle gå att få till stånd genom förenklingar inom ramen för nuvarande struktur för grundskyddet.<sup>5</sup> Pensionsgruppen har ställt sig bakom att grundskyddet inom det allmänna pensionssystemet ska ses över. En arbetsgrupp är tillsatt och deras arbete förväntas vara slutredovisat under juni 2026.

<sup>4</sup> Det finns flera orsaker till denna kraftiga ökning under kort tid. Under 2022 uppgick andelen med garantipension till 30,12 procent. Eftersom garantipensionen är värdesäkrad genom prisindexering, ökade garantipensionen kraftigt när inflationen ökade. Till det kom också ett politiskt beslut om att höja garantipensionen. I takt med att inflationen nu har stabiliserats på en låg nivå, förväntas andelen minska över tid.

<sup>5</sup> Pensionsmyndigheten beskriver i en rapport från 2022 hur grundskyddet skulle kunna utformas. Rapport nr 1 i vägvalsserien om pensioner: "Alternativ för ett enklare grundskydd".

## Tjänstepensionerna är inte kopplade till riktåldern

De regler som gäller för tjänstepensionerna bestäms i kollektivavtal, som förhandlats fram av parterna på arbetsmarknaden. Staten kan därför inte reglera uttagsåldern för tjänstepensionerna. Av den anledningen ser det olika ut för olika sektorer på arbetsmarknaden. Ett flertal avtal har dock anpassat sig efter behovet av ett längre arbetsliv.

Flera avtalsområden har därför höjt sina åldersgränser för att ta hänsyn till ett längre arbetsliv. Men avtalen är formulerade på olika sätt och alla sysselsatta på arbetsmarknaden har inte tillgång till tjänstepension, vilket innebär att förutsättningarna varierar. För dem som vill fortsätta arbeta efter 65 års ålder och omfattas av ett avtal som slutar betala in vid den åldern, kan den enskilde i många fall göra en överenskommelse med sin arbetsgivare om att fortsätta betala in till tjänstepensionen. Detta är något som kan övervägas framför allt för anställda i privat sektor. För personer kopplade till avtal som är förmånsbestämda så är tjänstepensionerna färdigintjänade vid 65 års ålder.

Från och med 1 januari 2025 är det möjligt att pausa en påbörjad utbetalning av tjänstepension för vissa avtal, samt ändra utbetalningstiden. Det är en intressant möjlighet eftersom tjänstepensionerna ofta betalas ut automatiskt från en given ålder. Möjligheten finns för de flesta tjänstepensionsavtal och syftar till att öka flexibiliteten för den som vill kombinera arbete och pension, och på så sätt behålla en fot i arbetslivet. Det är frivilligt att pausa utbetalningen och det går ofta att göra uppehåll flera gånger. Tjänstepensionerna har därför i många fall blivit mycket flexibla och i hög grad anpassade för ett längre arbetsliv.

## LAS kopplas till riktåldern

Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) är en central svensk arbetsrättslag som bland annat ger anställda skydd vid uppsägning och förhindra att ingen ska tvingas lämna sin anställning genom uppsägning utan sakliga skäl. Idag innehåller LAS en reglering som anger en övre åldersgräns (LAS-ålder) för hur länge en anställd får kvarstå i anställning med fullt anställningsskydd. Det är en fast åldersgräns som idag uppgår till 69 år. En utredning (SOU 2025:70) såg nyligen över lagen med syfte att göra den statiska LAS-åldern dynamisk och kopplad till riktåldern. Att göra LAS-åldern dynamisk är viktigt, eftersom det annars finns en risk att en anställd skulle kunna sägas upp utan *sakliga skäl* innan den anställde har uppnått riktåldern, och därigenom har rätt till pensionssystemets grundskydd. Utredningens förslag innebär att anställningsskyddet ska gälla till dess att arbetstagaren når en ålder som

ligger två år över gällande riktålder. De nya reglerna, som planeras träda i kraft den 1 juli 2026, introducerar därigenom LAS-åldern som ett juridiskt begrepp i lagen om anställningsskydd.

$$\text{LAS-ålder} = \text{Riktålder} + 2$$

Lagändringen är ett logiskt och nödvändigt steg för ett längre arbetsliv och ger den enskilde möjligheten att själv bestämma om de vill vara kvar längre som anställd eller träda ur arbetslivet och gå i pension. Detta ger ett förutsägbart, rättssäkert och automatiskt anpassat system som tryggar övergången till pension och undanröjer hinder för dem som kan och vill arbeta längre. Eftersom riktåldern fastställs av regeringen sex år i förväg, skapas långsiktighet och förutsägbarhet för anställda, arbetsgivare och samhälle.

## De offentliga trygghetssystemen kopplas till riktåldern

När möjligheten att arbeta kvar längre hos arbetsgivaren ökar, i och med att LAS-åldern blir dynamisk, så behöver även de offentliga trygghetssystemen hänga med. Av den anledningen kopplas även riktåldern till dem, vilket innebär att rätten till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen och sjukförsäkringen följer riktåldern (tabell 3).

För personer som fortsätter att arbeta efter riktåldern kommer arbetsgivaren fortsatt att vara skyldig att betala ut sjuklön under de första 14 dagarna vid sjukskrivning, med undantag för ett karensavdrag. Sjuklönelagen gäller oavsett den enskildes ålder så länge det finns en anställning. Dock finns det vissa begränsningar när det gäller en fortsatt sjukskrivning som kräver ersättning från sjukpenningförsäkringen. Men utgångspunkten är inte att den enskilde ska tvingas pensionera sig om arbetsförmågan är reducerad under mer än 14 dagar. Det kommer fortfarande att vara möjligt att få sjukpenning, men inte längre än 180 dagar.

**Tabell 3. Åldersgränser i trygghetssystemen, 2026**

Förmån/regelverk	Ålder (2026)	Lag	Beskrivning
Inkomstgrundad ålderspension (tidigast uttag)	64 år	SFB	Tidigaste uttag höjs för att stimulera ett längre arbetsliv när medellivslängden ökar
Garantipension (tidigast uttag)	67 år	SFB	Anpassning för att ersätta den gamla 65-års normen med en rörlig riktålder baserad på medellivslängd.
Bostadstillägg och Äldreförsörjningsstöd (tidigast uttag)	67 år	SFB	Säkerställer att grundskyddet i pensionssystemet är synkroniserat med den nya riktåldern.
Sjuklön och sjukpenning	67 år (övre gräns)	SFB	Gränsen för rätten till socialförsäkringsförmåner höjs så att skyddet kvarstår fram till riktåldern.
Sjukersättning	67 år	SFB	
A-kassa	67 år	LAF	Rätten till ersättning förlängs till riktåldern
Inkomstförsäkring	67 år		Kräver rätt till ersättning från A-kassa

Arbetslöshetsförsäkringen anpassas naturligt till riktåldern och ger rätt till ersättning fram till uppnådd riktålder. Eftersom fackförbundens inkomstförsäkringar kräver ersättning från en a-kassa, följer dessa försäkringar med automatiskt.

## Skattesystemet ger ekonomiska incitament för ett längre arbetsliv

Skattesystemets huvudsakliga uppgift är att finansiera de offentliga utgifterna i samhället, vilket till stor del omfattar det allmänna välfärdssystemet. Eftersom skatter påverkar individers och företags beteende är det viktigt att skatterna tas ut på rätt sätt för att få ett effektivt skattesystem som inte med lätthet kan kringgås eller undvikas. Det är i det här sammanhanget som skatt på arbete blir intressant, eftersom utgångspunkten är att arbetsutbudet ska öka för en viss grupp. Att göra det mer lönsamt att arbeta genom att sänka skatten på arbetsinkomster för äldre personer kan därför vara en väg framåt.

Skattesystemet har därför också en direkt koppling till pensionssystemets riktålder. När riktåldern har uppnåtts omfattas individens skattepliktiga inkomster av ett förhöjt grundavdrag. Syftet med det förhöjda grundavdraget är dock i första hand att

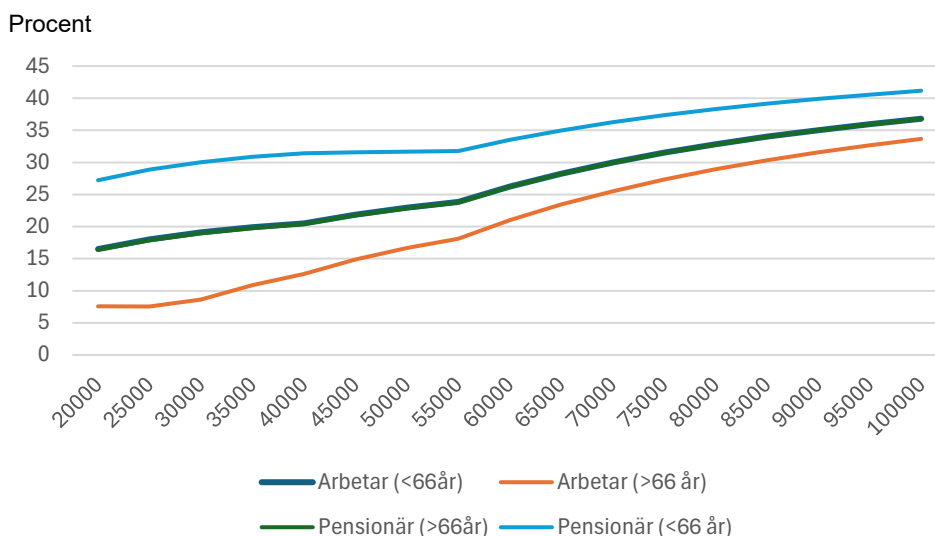
likställa beskattningen av pensionsinkomster för personer som har uppnått riktåldern med beskattningen av arbetsinkomster för dem som är yngre än riktåldern, och som omfattas av jobbskatteavdraget. Det innebär att alla omfattas av det förhöjda grundavdraget oavsett om man arbetar eller inte, så länge man har uppnått riktåldern. Det betyder samtidigt att om en person väljer att ta ut sin pension tidigare än riktåldern, så blir inte bara pensionen lägre, den beskattas även hårdare än motsvarande arbetsinkomster. Det blir därigenom en dubbel bestraffning att gå i pension före riktåldern, dels för att arbetsinkomsten ersätts med en lägre pension, dels för att beskattningen av inkomsten inte längre omfattas av ett jobbskatteavdrag samtidigt som den enskilde inte får del av det förhöjda grundavdraget på grund av ålder.

För personer som har uppnått riktåldern blir i stället skatten lägre. Skatten blir på motsvarande sätt lägre i två avseenden. Eftersom det är grundavdraget som blir större, så innebär det att den beskattningsbara inkomsten blir lägre. Eftersom skattesystemet är progressivt så sjunker den genomsnittliga skatten för den enskilde av den anledningen. Dessutom påverkas skiktgränsen för den statliga inkomstskatten genom att den beskattningsbara inkomsten sjunker. Det innebär att fler slipper att betala statlig skatt, eller i andra fall får en mindre del av sin inkomst beskattad med statlig inkomstskatt om 20 procent.

Personer som dessutom väljer att arbeta efter uppnådd riktålder omfattas av ett särskilt jobbskatteavdrag för äldre, som sänker skatten på arbetsinkomsterna ytterligare utöver det som följer av det förhöjda grundavdraget.

Det förhöjda grundavdraget och jobbskatteavdraget för äldre, omfattar individer som vid ingången av 2026 har fyllt 66 år. Det vill säga dem som under år 2026 fyller 67 år. Figur 7 illustrerar hur den genomsnittliga skatten utvecklas för olika åldersgrupper och för olika inkomster. Personer som är yngre än 66 år och arbetar heltid och pensionärer som har uppnått riktåldern och som har 100 procent av sin inkomst som pension, betalar lika stor del av sin inkomst i skatt, vilket beskrevs ovan. Det ligger i linje med den politiska ambitionen om att pensionärer inte ska beskattas hårdare än personer med arbetsinkomster. Pension ska ju betraktas som uppskjuten arbetsinkomst och ska av den anledningen beskattas på liknande sätt. Kurvorna ligger därför på varandra och det går inte att särskilja dem från varandra i figuren, även om det finns en liten skillnad i kronor på grund av att skatten beräknas på olika sätt i de två fallen.

**Figur 7. Genomsnittlig skatt efter inkomst och ålder**



Anm. *Arbetar* innebär att personen får 100 procent arbetsinkomster. *Pensionär* innebär att personen får 100 procent pensionsinkomster.

Kurvan för genomsnittlig skatt för personer som uppnått riktåldern, och som valt att fortsätta arbeta, ligger tydligt under de två nämnda kurvorna, vilket innebär en signifikant lägre skatt på inkomsten. Skillnaden är störst för lägre arbetsinkomster, vilket innebär att den procentuella vinsten av att fortsätta arbeta efter riktåldern är störst där. Det som också är tydligt är att skatten blir betydligt högre för personer som väljer att ta ut sin pension före riktåldern. Som beskrevs tidigare så är inkomstbeskattningens utformning tydligt utformad för att skapa incitament att arbeta längre och att straffa dem som tar ut sin pension före riktåldern, eftersom det kommer att leda till en lägre pension och hårdare beskattning.

För personer med hälsorelaterade problem och som av den anledningen är förhindrad att arbeta vidare på heltid blir utformningen med dubbla straff ett problem. Ett intressant alternativ kan därför vara att kombinera arbetsinkomster med pensionsinkomster genom att gå ner i arbetstid och arbeta deltid. På det sättet kan straffet mildras samtidigt som arbete på deltid kan göra det lättare att fortsätta arbeta några år. Tabell 4 redovisar beräkningar för två olika åldersgrupper och två olika inkomstnivåer för att illustrera hur skatten slår för olika alternativ.

**Tabell 4. Skatt efter födelseår och sysselsättning**

Brutto: 30 000 kr/månad	Har ej uppnått riktåldern		Har uppnått riktåldern	
	Netto	Skatt	Netto	Skatt
Arbetar 100 %	24 266 kr	19,1 %	27 413 kr	8,6 %
Pension 100 %	20 987 kr	30,0 %	24 308 kr	19,0 %
Arbetar 50%, Pension 50%	23 003 kr	23,3 %	26 658 kr	11,1 %

Brutto 50 000 kr/månad	Har ej uppnått riktåldern		Har uppnått riktåldern	
	Netto	Skatt	Netto	Skatt
Arbetar 100 %	38 530 kr	22,9 %	41 961 kr	16,1 %
Pension 100 %	34 164 kr	31,7 %	38 566 kr	22,9 %
Arbetar 50%, Pension 50%	37 323 kr	25,4 %	41 616 kr	16,8 %

Anm. 2026 års skatteregler med genomsnittlig kommunalskattesats 32,38 procent används i beräkningen. Under 2026 har personer födda år 1959 uppnått riktåldern.

Källa: egna beräkningar.

För en person med en bruttoinkomst på 30 000 kronor per månad kan skatten på inkomsten blir riktigt låg om personen har uppnått riktåldern. För en person som arbetar vidare 100 procent efter uppnådd riktålder blir skatten på inkomsten drygt 8 procent. Det ska jämföras med om personen i stället valt att gå i pension på 100 procent, vilket gör att skatten blir dubbelt så hög (19%).

Det framgår tydligt att uttag av pension före riktåldern är det sämsta alternativet från ett beskattningsperspektiv. För en person med en inkomst på 30 000 kr per månad blir skatten 30 procent, vilket är 10 procentenheter högre än om personen i stället valt att vänta till uppnådd riktålder. Det är också tydligt att skatten blir lägre om samma person valt att arbeta deltid, så att hälften av inkomsterna kommer från pension och resten från arbete. Det ger en betydligt lägre skatt. Skatteincitamenten är relativt tydliga och att lämna arbetslivet för tidigt kostar pengar för den enskilde.

### Arbetsgivaravgiften sänks också efter uppnådd riktålder

Arbetsgivaravgifterna syftar till att finansiera den svenska socialförsäkringen och betalas in av arbetsgivaren som en andel av anställdas arbetsinkomster. Exakt vad avgifterna ska finansiera regleras i lagen (2000:981) om fördelning av socialavgifter och utgör en del av arbetsgivarens kostnader för anställda. Arbetsgivaravgiften uppgår under 2026 till 31,42 procent av den anställdes arbetsinkomst, men storleken varierar beroende på den anställdes födelseår (tabell 5). Personer som vid årets ingång har fyllt 67 år (född mellan 1938 och 1958) omfattas av en reducerad arbetsgivaravgift som uppgår till 10,21 procent, vilket utgörs av ålderspensionsavgiften. Det följer av att det nuvarande pensionssystemet även omfattar personer födda mellan 1938 och 1958, vilket innebär att arbetsinkomster fortsätter att ge pensionsrätter till den inkomstgrundande ålderspensionen. Däremot upphör vissa

delar av de sociala trygghetssystemen vid fyllda 67 år, vilket är orsaken till att arbetsgivaravgiftens nivå blir lägre totalt sett.

### Tabell 5. Arbetsgivaravgift och födelseår, 2026

Född 1937 och tidigare	0,00 %
Född 1938 – 1958	10,21 %
Normal nivå	31,42 %

Källa: Skatteverket.

Den sänkta kostnaden för anställda påverkar huvudsakligen arbetsgivare. Det innebär att även arbetsgivare omfattas av ekonomiska incitament för att behålla äldre arbetskraft som uppnått riktåldern. Den sänkta arbetsgivaravgiften stimulerar därför också arbetsgivarens ekonomiska drivkrafter att anställa personer i den åldersgruppen. Sänkningen syftar också till att kompensera för produktivitetssnedgångar eller arbetsplatsanpassningar, som underlättar för äldre arbetstagare att fortsätta arbeta och som därför kan vara befogade.

### Tabell 6. Egenföretagares arbetskostnad och lön per månad, 2026

Bruttolön	Nettolön	Arb. avg.	Arb. kost.	Fyllt 67 år
<b>30 000</b>	24 266 kr	9 426 kr	39 426 kr	Nej
35 774 (+19%)	31 770 kr (+31%)	3 652 kr	39 426 kr	Ja
<b>50 000</b>	38 530 kr	15 710 kr	65 710 kr	Nej
59 623 (+19%)	47 229 kr (+23%)	6 087 kr	65 710 kr	ja

Anm.: Genomsnittlig kommunalskatt för 2026 används för beräkning av disponibel inkomst.

Källa: Egna beräkningar.

I en del fall är arbetsgivaren samtidigt anställd i företaget, vilket är fallet för egenföretagare. I dessa fall finns det ytterligare vinster att hämta eftersom det är arbetskostnaden som är den relevanta kostanden för arbetsgivaren. Om en egenföretagare har en bruttolön på 30 000 kronor i månaden, innebär det en total arbetskostnad (inklusive arbetsgivaravgifter) motsvarande 39 426 kronor per månad (tabell 6). När egenföretagaren vid årets ingång har fyllt 67 år, sjunker arbetsgivaravgiften till 10,21 procent, vilket är en tredjedel i förhållande till normalnivå. Då finns det möjligheter att höja egenföretagarens bruttolön, med oförändrad arbetskostnad. Bruttolönen kan i själva verket höjas med 19 procent utan att det ökar arbetskostnaderna. Detta ger en nettolöneökning motsvarande 31 procent för egenföretagaren. Precis som för anställda som inte är egenföretagare, kan det vara en god idé att kombinera pension och arbetsinkomst när riktåldern är uppnådd, vilket ger motsvarande vinster ekonomiskt.

## **Påverkas äldres arbetsutbud av ekonomiska skatteincitament?**

Den ekonomiska fördelen av att fortsätta arbeta efter att riktåldern är uppnådd är relativt god. Pensionen ökar och skatten minskar, vilket totalt sett innebär förbättrad köpkraft genom att den disponibla inkomsten ökar. Men det är inte uppenbart att äldre som har uppnått riktåldern är intresserade av att arbeta fler år. Det kan vara så att det finns andra värden som prioriteras högre när väl riktåldern har uppnåtts. Speciellt med tanke på att riktåldern är rörlig och ökar över tid. De som väljer att fortsätta arbeta efter att riktåldern är uppnådd skulle kunna vara personer som har god hälsa och som skulle fortsätta arbeta även utan skatteincitament. Frågan är därför i vilken omfattning ekonomiska incitament verkligen påverkar den enskildes intresse för att arbeta högre upp i åldrarna, eller om det är andra omständigheter som påverkar eller motverkar den utvecklingen?

Som beskrevs tidigare omfattas personer som uppnått riktåldern av ett flertal speciella skatteregler som gör det mer lönsamt att fortsätta att arbeta. Inledningsvis omfattas alla av det förhöjda grundavdraget, som i första hand syftar till att utjämna skillnaden i beskattningen mellan arbetsinkomster och pensionsinkomster. Här fanns det tidigare en skillnad i beskattning eftersom arbetsinkomsterna omfattades av ett relativt stort jobbskatteavdrag, som det förhöjda grundavdraget syftar till att neutralisera. Införandet av det förhöjda grundavdraget motiverades också med att det fanns ett behov av att förbättra den ekonomiska standarden för ålderspensionärer, speciellt för dem med lägre pensioner. Det handlar därför inte om ett skatteincitament för att motivera fler att arbeta längre, eftersom det förhöjda grundavdraget i någon mening verkar i motsatt riktning då skatten på pensionsinkomster blir lägre. När en arbetande person uppnår riktåldern omfattas de inte längre av det ordinarie jobbskatteavdraget, som i stället övergår i det förhöjda grundavdraget. För personer som fortsätter att arbeta efter riktåldern tillkommer därför ett speciellt *jobbskatteavdrag för äldre* som är riktat till den åldersgruppen.

Det ordinarie jobbskatteavdragets effekt bland personer som arbetar har visat sig svårt att utvärdera kausalt. Det beror på att alla som arbetar får del av avdraget, vilket gör det svårt att skapa en ändamålsenlig jämförelsegrupp som inte påverkas av reformen. Det har dock gjorts försök på svenska förhållanden med hjälp av olika strukturella simuleringsmodeller, som gett rimliga resultat (till exempel Aaberge och Flood (2008), Andren och Andren (2016)).<sup>6</sup> Resultaten från dessa studier antyder

<sup>6</sup> Finansdepartementet genomförde en utvärdering av jobbskatteavdraget som en del av vårpropositionen 2012 (prop. 2011/12:100, bilaga 5). Deras slutsats från den samlade analysen var att jobbskatteavdraget leder till ökad sysselsättning och att effekten är betydande.

att sysselsättningen och arbetskraftsdeltagandet har ökat som ett resultat av reformen. Reformen har dessutom förstärkts ett antal gånger sedan det först infördes. Jobbskatteavdragets positiva effekt på sysselsättningen stöds även av internationell forskning som analyserar reformer genomförda i bland annat USA och Storbritannien. Dessa studier visar att reformerna har varit framgångsrika och ökat sysselsättningen. Flertalet av de internationella studierna är dock riktade mot specifikt utsatta grupper, som exempelvis ensamstående mödrar och hushåll med lägre inkomster, vilket innebär att dessa studier inte omfattas av samma statistiska utvärderingsproblem som det svenska. Eftersom erfarenheterna av det ordinarie jobbskatteavdraget har varit relativt goda, fanns det förhoppningar om att skatteincitament även skulle påverka äldres arbetsutbud i någon omfattning.

När det ordinarie jobbskatteavdraget infördes 1 januari 2007 riktades dubbla skattelättnader mot personer som fyllt 65 år vid årets ingång. Dels omfattade det ordinarie jobbskatteavdraget alla åldrar vid den tidpunkten, samtidigt som avdraget var mer generöst för personer över 65 år, dels sänktes arbetsgivaravgiften med drygt 16 procentenheter. De ekonomiska incitamenten riktades därför både mot den anställda och arbetsgivaren. Laun (2017) undersökte i vilken omfattning det förhöjda jobbskatteavdraget och den sänkta arbetsgivaravgiften påverkade arbetskraftsdeltagandet under året närmast efter 65-årsdagen. Hon valde att inte separera dessa effekter från varandra. Hennes resultat visar att de riktade skattelättnaderna ökade arbetskraftsdeltagandet med runt fyra procentenheter, vilket motsvarade omkring 5,6 procent. Laun (2017) konstaterade därför att effekterna var relativt små, jämfört med vad som hittats för andra grupper i den empiriska arbetsutbudslitteraturen. Hon argumenterar för att en möjlig orsak till den modesta effekten kan vara att det tar ganska lång tid för en sådan reform att få fullt genomslag.

Simuleringsstudierna som omnämns ovan, och som analyserar effekterna av jobbskatteavdraget på personer yngre än 65 år, ska förväntas vara större eftersom de simulerar den totala effekten efter att alla beteendeanpassningar har satt sig, vilket kan ta flera år. Att effekten var fördröjd i Sverige beror troligen på att få kände till att de fick någon skattereduktion. Riksrevisionen har i detta sammanhang konstaterat i en enkätundersökning från 2009 att endast omkring 40 procent av de förvärvsarbetande kände till förekomsten av jobbskatteavdraget, vilket bidrog till att minska reformens effekter på kort sikt, eftersom det är svårt för personer att reagera på något som är okänt för dem. En viktig slutsats blir därför att informationsinsatser är centrala för att uppnå största möjliga önskvärda effekt snabbare.

Eftersom demografiproblemet är ett internationellt fenomen har det även genomförts reformer i andra länder, med syfte att motivera äldre att arbeta längre med hjälp av skatteincitament. Canada genomförde en lokal reform i en av sina provinser (Quebec) under 2012 som initialt riktade sig till personer äldre än 65 år, men som senare utvidgades till att även omfatta personer i åldern 60–64 år. Omfattningen av skattereduktionen utvidgades också under 2016. Det uttalade syftet med reformen var att öka skatteintäkterna genom att motivera äldre att stanna kvar längre i arbetslivet. Lacroix & Michaud (2024) utvärderade reformen under en period fram till 2019 och resultaten visar inga effekter på sysselsättningen för personer som var äldre än 65 år, men viss effekt på den yngre åldersgruppen i intervallet 60–64 år. Slutsatsen från studien landade i att reformen inte resulterade i ökade skatteintäkter till statskassan. Forskarna ställde sig frågan varför effekten uteblev, och landade i tre möjliga förklaringar. En delförklaring skulle kunna vara att skattekrediten inte var tillräckligt känd bland allmänheten. Det kunde också bero på att skattekrediten var för liten för att motivera ett förlängt arbetsliv. Ytterligare en förklaring kan vara att vissa grupper skulle kunna vara intresserade av att fortsätta arbeta på deltid, men att strukturer på arbetsplatsen försvårade en sådan möjlighet.

Carter & Breunig (2019) analyserade en reform som genomfördes i Australien och introducerades 2004 och som fick fortgå under 10 år. Reformen riktade sig till individer som var 55 år och äldre. De finner huvudsakligen små effekter, men något större för män än för kvinnor. Arbetskraftsdeltagandet ökade med 0,5 procentenheter.

Det visar sig vara svårt att hitta utvärderade reformer med starka effekter på arbetsutbudet på grund av skatteincitament. En trolig förklaring till det ligger av allt att döma i normer, traditioner och hur regelsystemen är utformade, samtidigt som hälsan har en avgörande betydelse för den enskildes möjlighet och intresse av att förlänga sitt arbetsliv. Den enskildes inställning till det egna arbetet blir därför styrande i hög grad.

## Informationsinsatser påverkar pensionsbeslutet

Den stora skillnaden i sysselsättningsgrad mellan 60–64 och 65–69 år bedöms inte bero på skillnader i hälsa, utbildningsnivå och ekonomi. Det förefaller vara andra faktorer som ligger bakom detta. En viktig skillnad kan relateras till normen att gå i pension vid 65 års ålder, som tycks vara seglivad, trots att medellivslängden ökar över tid. Delegationen för senior arbetskraft (SOU 2020:69) menar att det till stor del är utformningen av regler och normer i sociala trygghetssystem och på arbetsmarknaden, som förklarar fallet i sysselsättning och att det finns många nudges mot att gå i pension vid 65 år.

Vad avses då med nudging?<sup>7</sup> En nudge beskrivs ofta som en knuff i en valsituation som får människor att välja ett visst alternativ framför ett annat. Det sker ofta subtilt och utan att människor fullt ut reflekterar över det. När nudges används av stater och offentliga system skulle det kunna förväxlas med propaganda, eftersom det handlar om att styra medborgares val i en viss riktning. Även om det finns likheter så finns det också viktiga skillnader i syfte, transparens, etiska utgångspunkter och legitimitet. Det centrala är att den enskildes valfrihet inte påverkas och att individen därför alltid enkelt ska kunna välja ett annat alternativ. Nudging bör därför betraktas som ett komplement, till ekonomiska incitament och tydliga regelverk i pensionspolitiken, med syfte att förstärka avsedd effekt.

Mycket tyder på att nudging har en viktig del i pensioneringsnormen vid 65 år. Men det behöver inte alltid handla om en planerad handling från en enskild aktör utan en osamordnad påverkan från myndigheter, försäkringsbolag, media, chefer, kollegor med flera, som medvetet eller omedvetet är inriktad mot att bevara normen. Ett centralt argument i beteendekonometri är att beslutsmiljön alltid påverkar beteenden, vilket innebär att även passiv design är en form av styrning. I en rapport från Riksrevisionen (2014) ställs frågan varför det är så krångligt att gå i pension. Granskningen visar att flera val kräver djup kunskap om systemet och konsekvenserna för att de ska kunna göras på ett medvetet sätt. Detta är förstas en omständighet som gör att många väljer att göra som andra, snarare än att själv fatta ett svårt beslut om lämplig ålder baserat på egna förutsättningar. En efterföljande analys visade att

<sup>7</sup> Begreppet Nudge blev allmänt känt när Daniel Kahneman fick Riksbankens pris i ekonomisk vetenskap till Alfred Nobels minne 2002 för sin forskning som bland annat visade att ekonomiska beslut inte bara påverkas av rationella val utan i hög grad av hur olika alternativ beskrivs.

den absoluta majoriteten av de blivande pensionärerna valde att följa den uttagstid som var förvald i tjänstepensionen och att antalet uttag av valbara tjänstepensioner per person har ökat något över tid. Drygt hälften av alla tjänstepensioner med valbar uttagsperiod togs ut tidsbegränsat.

Liebman och Luttmer (2011) har visat att man med ganska enkel information till personer i åldern 60–65 år kan påverka seniorer att fortsätta att arbeta. En experimentgrupp fick extra information om pensionssystemet och en kontrollgrupp fick ingen. Informationen gavs både i en broschyr och genom en web-handledning. Den innehöll information om den ökade livslängden och vad det betyder för pensionerna, förhållandet mellan pensionsålder och levnadsstandard och hur avräkningsreglerna fungerar. Web-handledningen var skraddarsydd till varje persons förhållanden, baserad på bland annat pensionsdata. Efter drygt ett år följde forskarna upp effekterna genom en enkät. Arbetskraftsdeltagandet ökade redan efter denna måttliga informationsinsats. I undersökningsgruppen ökade arbetskraftsdeltagandet med 4,4 procent, mest för kvinnor med 7,2 procent. Förklaringen förefaller vara att informationen förbättrade kunskaperna om fördelarna med att arbeta längre.

En studie med liknande tema har genomförts på svenska förhållanden. För att stödja individen med analysen om sin kommande pension finns företaget *Min Pension i Sverige AB* (minPension) som drivs genom ett samarbete mellan staten och försäkringsbranschen. Hagen med flera (2025) undersöker hur den årliga påminnelsen och utformningen av det årliga orange kuvertet från pensionsmyndigheten påverkar svenskars pensionsplanering. Analysen bygger på omfattande administrativa data från "minPension" (individnivå), LISA-registret från SCB samt aggregerade data över pensionsansökningar från Pensionsmyndigheten, som täcker tidsperioden 2019 till och med 2024. Det visar sig att den har en direkt och mätbar effekt på svenskars faktiska beslut att börja ta ut sin pension. Under den period som det orange kuvertet skickas ut sker en omedelbar ökning av antalet pensionsansökningar med 33 procent. Detta motsvarar ungefär 3 500 fler ansökningar än det genomsnittliga veckovisa antalet på omkring 10 500. Den faktiska ökningen drivs främst av individer i åldern 63–64 år, vilket i det här fallet handlar om personer som börjar närma sig den normerande pensionsåldern. Detta blir då ett tydligt exempel på att orange kuvertet fungerar som en nudge som får vissa individer att påskynda sitt beslut och ansöka om pension något tidigare än de kanske ursprungligen hade planerat. Vad är det då som driver denna effekt? Enligt forskarna så är det en kombination av påminnelsen i sig och utformningen som leder till att individer fattar ett beslut om uttag av sin pension.

## Ålderism är en begränsande omständighet

Frågeställningen om att fler behöver arbeta längre är inte ny utan har diskuterats under lång tid. Under 2012 presenterade pensionsåldersutredningen ett delbetänkande (SOU 2012:28) med en kunskapsöversikt. Översikten togs fram med syfte att bland annat se över hur möjligheter, och hinder, för ett längre arbetsliv såg ut på den svenska arbetsmarknaden. Utredningen konstaterade att trots att fler äldre ville arbeta längre så ökade sysselsättningen i den gruppen endast långsamt. Utredningen landade därför i slutsatsen att det fanns betydande hinder för äldre som ville arbeta längre. Det fanns problem med hur reglerna var utformade, men också svaga ekonomiska incitament för vissa grupper. Dessutom fanns det bland arbetsgivare en negativ attityd som var relativt utbredd på arbetsmarknaden och som var riktad mot äldre, samtidigt som åldersdiskrimineringen var ganska omfattande. Utredningen konstaterade att diskriminering av äldre i arbetslivet i själva verket var kraftigare än etnisk diskriminering. När pensionsåldersutredningen presenterade sitt slutbetänkande (SOU 2013:25) under 2013, lämnades därför en mängd förslag på ändringar relaterat till åldersgränser i olika system. Dessutom föreslogs att det skulle införas en rörlig riktålder för när det är lämpligt att gå i pension, och som tar hänsyn till att den genomsnittliga medellivslängden ökar. Som beskrevs tidigare i rapporten har riktåldern nu införts och kopplats till flertalet regel- och trygghetssystem. Men det presenterades ingen klar linje för hur attityder och negativ särbehandling av äldre på arbetsmarknaden skulle hanteras.

Under 2018 tillsatte därför den sittande regeringen en delegation med uppdraget att arbeta för ett mer inkluderande och åldersoberoende synsätt i arbetslivet. Delegationen skulle bidra med ytterligare kunskap och forskning om äldres möjligheter i arbetslivet. Den skulle också föreslå åtgärder som motverkar åldersdiskriminering för att därigenom bättre tillvarata äldres kompetens och erfarenhet. Delegationen presenterade sin slutrapport under 2020 (SOU 2020:69) där den beskrev sina överväganden och bedömningar. Där konstaterades att Sverige är ett av världens mest ålderistiska länder och att det därför behövs breda åtgärder. Delegationen menade att mot bakgrund av de regel- och systemförändringar som hade genomförts under senare tid, så är de kvarvarande problemen som behöver hanteras för att främja ett längre arbetsliv, kopplat till ålderism, attityder och föråldrade föreställningar om seniorer och deras förmågor som finns i samhället, på arbetsplatser och bland enskilda. Arbetsgivares attityder och inställning har betydelse för seniorers beslut att lämna arbetslivet men påverkar också möjligheterna att få ett nytt jobb.

## Det tar lång tid för äldre arbetslösa att få ett nytt jobb

Arbetsförmedlingen har i flera rapporter konstaterat att dagens arbetslöshet till stor del är strukturell. Arbetsförmedlingen menar att omkring 70–75 procent av de arbetslösa har svag konkurrensförmåga, vilket innebär att de har svårare att hitta ett lämpligt arbete och därför förblir arbetslösa under längre tid. Arbetsförmedlingen identifierar fyra grupper: inskrivna arbetslösa som saknar gymnasieutbildning, är födda utanför Europa, har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, samt är äldre än 55 år. På arbetsmarknaden betraktas därmed en ålder över 55 år som en konkurrensnackdel när det gäller att hitta ett arbete snabbt och som kan jämföras med de övriga tre grupperna. Grupperna är givetvis väldigt heterogena och exakt hur lång tid en enskild individ förblir arbetslös kan bero på en mängd olika orsaker.

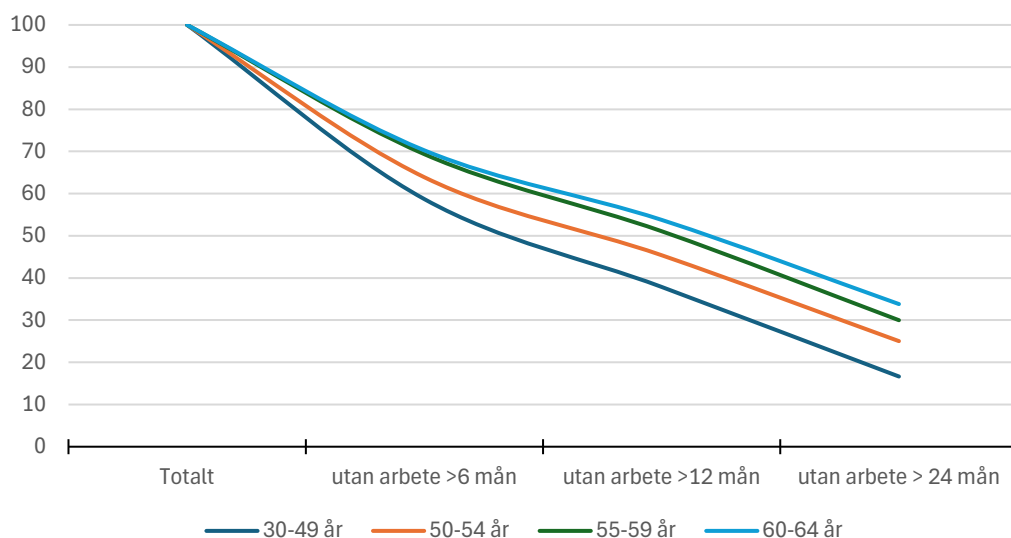
Att det är på det sättet bekräftas i den offentliga arbetslöshetsstatistiken och akademiker skonas inte. Fackförbundet Sveriges Ingenjörer konstaterar i en rapport från mars 2026 att arbetslösheten (bland deras grupper) börjar stiga redan strax efter 50-årsåldern och ökar därefter exponentiellt fram till 64-årsåldern. Risken för arbetslöshet för en 64-årig ingenjör är nästan fyra gånger så hög som för en 44-åring. Detta förhållande gör att äldre ingenjörer är betydligt mer negativt inställda till sina möjligheter att byta arbete jämfört med sina yngre kollegor, vilket gäller både under låg- och högkonjunktur. Detta begränsar rörligheten på arbetsmarknaden och drabbar även grupper som generellt sett har låg arbetslöshet och vars kunskaper efterfrågas på arbetsmarknaden.

Trygghetsrådet (TRR) är en omställningsorganisation för tjänstemän i privat sektor. Vid uppsägning kan anställda få hjälp och stöd för omställning till nytt arbete, om arbetsgivaren är ansluten till omställningsorganisationen. TRR har goda erfarenheter av att hjälpa och stödja äldre tillbaka i anställning, men bekräftar att det tar längre tid. Samtidigt betonar de att det är en myt att det inte går att få något nytt jobb vid 60 års ålder. Deras statistik visar att under 2020 fick 77,9 procent en positiv lösning i form av ett nytt jobb eller studier. Men de betonar att det är viktigt att söka arbete aktivt och inte börja planera för pension. Personlighet är viktigare än ålder, och det är viktigt att visa att man är ambitiös, driven och engagerad och inte bara erfaren, kompetent och senior.

Statistik från Arbetsförmedlingen visar samma förhållande gällande arbetslöshetens längd och ålder. Figur 8 illustrerar hur ålderssammansättningen ser ut för olika arbetslöshetslängder bland personer med eftergymnasial utbildning. Utvecklingen ser ut på i princip samma sätt med endast marginell skillnad när den beskrivs för hela gruppen med samtliga utbildningsgrupper tillsammans. Totalt antal inskrivna vid

tidpunkten uppgick till omkring 360 000 individer. Av dessa var omkring 120 000 individer med eftergymnasial utbildning, det vill säga drygt 30 procent. Den nedre kurvan, som representerar åldersgruppen 30–49 år, sjunker snabbast, vilket innebär att färre blir kvar längre i arbetslöshet. Av arbetslösa i åldern 30–49 år är det omkring 16 procent som har varit utan arbete mer än 24 månader. Motsvarande andel för personer i åldern 60–64 år uppgår till närmare 34 procent. Detta ger en grov bild av hur grupperna skiljer sig på totalen.

**Figur 8. Andel inskrivna arbetslösa med eftergymnasial utbildning efter arbetslöshetslängd och åldersgrupp, februari 2026**



Källa: Arbetsförmedlingen.

Det faktum att det tar längre tid för äldre som blivit uppsagda att hitta ett nytt arbete medför i vissa fall att de väljer att gå i pension i förtid, med de konsekvenser det medför i termer av lägre pension resten av livet. Tjänstepensionsföretaget SPP rapporterar att bland dem som är pensionärer på hel- eller deltid under 2025, är det omkring 13 procent som har gått i pension tidigare än den allmänna pensionsåldern, på grund av arbetslöshet.

### **Arbetsgivare är skyldiga att förebygga åldersdiskriminering**

För att motverka dessa föreställningar ansåg delegationen för senior arbetskraft att det krävs bredare och mer långsiktiga åtgärder i hela samhället. Det räcker inte enbart med en lagstiftning. En central åtgärd som delegationen lyfte fram var att stärka arbetet mot åldersdiskriminering inom ramen för diskrimineringslagen. Arbetsgivare är redan idag skyldiga att arbeta med så kallade aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering, men delegationen menar att efterlevnaden av dessa

regler behöver förbättras. Därför bör effektiviteten i Diskrimineringsombudsmannens (DO) tillsyn öka och alla anmälningar om åldersdiskriminering analyseras mer systematiskt för att ge underlag till ett mer förebyggande arbete. Ett drygt hundratal anmälningar om åldersdiskriminering inkommer varje år till DO, men det är få av dessa anmälningar som leder till någon åtgärd. Det finns därför utrymme till förbättring.

I december 2025 fick DO uppdraget att, tillsammans med arbetsmarknadens parter, identifiera behov av åtgärder som förhindrar och motverkar åldersdiskriminering. En redovisning ska lämnas senast i mars 2027. Diskriminering på grund av ålder är enligt diskrimineringslagen (2008:567) förbjuden i arbetslivet. Alla arbetsgivare är skyldiga att arbeta både förebyggande och främjande för att motverka diskriminering på grund av ålder. Denna kombination är en viktig utgångspunkt för att komma till rätta med den strukturella åldersdiskrimineringen.

Uppgivenheten kring att vara akademiker och söka mängder av jobb utan att bli kallad till intervju är stor bland många som passerat 50 år. Men problemet med att inte bli kallad till intervju börjar redan i yngre åldrar. I en rapport från IFAU redovisas resultat från ett fältexperiment (Carlsson och Eriksson (2017)) där personer redan i 40-årsåldern mer sällan blir kallade till intervju. Att det börjar så tidigt är intressant eftersom det ligger före den ålder när arbetstagare generellt sett betraktas som äldre bland arbetsgivare. Forskarna bakom studien drar därför slutsatsen att det är osannolikt att ålderism är den huvudsakliga förklaringen till åldersdiskrimineringen, utan att det måste handla om andra mekanismer. En möjlig förklaring skulle kunna vara kopplad till arbetsgivarnas uppfattning om att förmågan att lära sig nya saker, vara anpassningsbar och vara initiativrik börjar avta efter 40 års ålder. Sannolikheten att bli kontaktad till intervju minskar dessutom snabbare med åldern för kvinnor än för män. Utöver detta kan ålderism och åldersdiskriminering också förekomma under tiden för en anställning. Det kan till exempel handla om att en person inte får tillgång till, för anställningen, relevant kompetensutveckling. Detta är givetvis en företeelse som lämpligen behöver begränsas.

### **Staten som arbetsgivare ska gå före och vara ett föredöme**

Delegationen för senior arbetskraft betonar i sin slutrapport att attityderna till senior arbetskraft behöver förändras. Regeringen bör därför tillsammans med arbetsmarknadens parter diskutera hur synen på äldre arbetstagare kan förbättras, exempelvis inom ramen för det partsråd för ett längre arbetsliv som etablerats genom pensionsöverenskommelsen under 2017 (Dnr. S2017/07369/SF). Syftet är att öka sysselsättningen och antalet arbetade timmar bland seniorer.

Vidare framhöll delegationen att staten bör gå före som arbetsgivare och vara ett föredöme. Om staten vill att människor ska arbeta längre måste den också skapa förutsättningar för att statligt anställda ska kunna fortsätta arbeta högre upp i åldrarna. Det är därför viktigt att staten aktivt verkar för en högre utträdesålder i den egna verksamheten och att anställningar inte automatiskt avslutas när en viss ålder uppnås. Med anledning av detta gav regeringen Arbetsgivarverket i uppdrag att analysera omfattningen och förekomsten av åldersdiskriminering inom staten, och återrapportera vilka insatser som medlemsmyndigheterna har genomfört för att möjliggöra ett längre arbetsliv för anställda i staten. Regeringen menar att staten som arbetsgivare ska vara en förebild. Det återstår att se hur detta faller ut.

Regeringen ger också Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte) i uppdrag att analysera forskningsbehovet kring åldrande i arbetslivet. Uppdraget ingår i regleringsbrevet för 2026 och ska bidra till utvecklingen av det nationella forskningsprogrammet för arbetsliv.

## Diskussion och slutsatser

I takt med att färre barn föds och fler lever längre så ökar andelen äldre i befolkningen. Om vi fortsätter att följa pensionsåldersnormen och gå i pension vid 65-års åldern, så kommer arbetskraften att minska som andel av befolkningen, och i förlängningen kommer vi att hamna i en situation där fler står utanför arbetskraften än i den. Detta kommer att få långtgående konsekvenser på den ekonomiska utvecklingen och urholka förutsättningarna för välfärdens finansiering via skatter och avgifter. Samtidigt kommer kompetensförsörjningsproblemet på arbetsmarknaden att förvärras i takt med att anställda väljer att lämna sina anställningar i förtid. Vissa forskare menar att det inte finns några lösningar på det här problemet. Samtidigt kan man konstatera att antalet friska år efter 65 års ålder också ökar. En naturlig utgångspunkt skulle därför vara att i takt med att medellivslängden ökar, låta arbetslivet öka i motsvarande omfattning. Det skulle komma att få en viss effekt på den demografiska försörjningsbördan, mildra de negativa ekonomiska konsekvenserna och även bidra till högre pensioner för den enskilde.

Som ett första steg blir det därför nödvändigt att försöka bryta den nuvarande pensionsåldersnormen och låta arbetslivet bli längre för fler i takt med att vi lever längre. Frågan är hur den nuvarande pensionsåldersnormen på bästa sätt kan påverkas och anpassas till den demografiska utvecklingen? Att den nuvarande pensionsåldersnormen är stark blir tydligt när man studerar hur sysselsättningsgraden skiljer sig mellan åldersgrupperna 60–64 år och 65–69 år. Sysselsättningsgraden faller dramatiskt och skillnaden uppgår till drygt 50 procentenheter. Erfarenheter från 1990-talet pekar mot att om det politiska målet om ett längre arbetsliv ska kunna uppnås, så är direkta administrativa åtgärder, som höjda åldersgränser, det överlägset mest effektiva instrumentet. En sådan strategi är mer förutsägbar än att enbart förlita sig på ekonomiska incitament och informationskampanjer. Men det skulle också ske på bekostnad av individuell flexibilitet, och kan komma att slå olika mot grupper med skiftande hälsa och arbetsvillkor. Det ställer krav på kompletterande skyddsnät och förbättrade villkor på arbetsmarknaden, tillsammans med arbetsgivare som aktivt främjar och underlättar för ett längre arbetsliv.

### **System och regler är redan anpassade för ett längre arbetsliv**

En central administrativ åtgärd som har genomförts är kopplad till det allmänna pensionssystemets riktålder. Riktåldern är den rekommenderade pensionsåldern som är anpassad efter medellivslängdens förändring. De som väljer att följa rekommendationen om att gå i pension vid uppnådd riktålder kommer fortsättningsvis att få ungefär samma pension som andel av slutlönen. Det vill säga, pensionsnivån kommer att vara samma som för tidigare generationer. Under 2026 är riktåldern fastställd till 67 år för dem som väljer att gå i pension under 2026 och den kommande höjningen till 68 år förväntas ske först år 2034 enligt idag ställda prognoser. Eftersom riktåldern bestämmer när grundskyddet i pensionssystemet tidigast kan betalas ut, blir den styrande i någon omfattning. Men då allmän pension kan tas ut 3–4 år före aktuell riktålder innehåller systemet en viss flexibilitet, även om det resulterar i en lägre månatlig pension resten av livet.

För att en riktålder för pensionssystemet ska vara rimlig, måste givetvis övriga trygghetssystem anpassas. LAS-åldern och de offentliga trygghetsförsäkringarna vid sjukdom och arbetslöshet, är idag kopplade till riktåldern. Dessutom innehåller skattesystemet incitamentsstrukturer som, tillsammans med systemet kring riktålder, straffar den som väljer att gå i pension före riktåldern och gynnar den som väljer att arbeta vidare efter uppnådd riktålder på hel- eller deltid.

Tjänstepensionerna utgör en viktig del av den totala pensionen. För en ökande andel står den delen för mer än hälften av den totala pensionen. Eftersom tjänstepensionerna avtalas fram mellan parterna på arbetsmarknaden, kan staten i mindre grad reglera den delen. Men inom de flesta centrala avtal har det skett anpassningar som främjar ett längre arbetsliv, i termer av längre intjänandetid och möjligheter att pausa en påbörjad utbetalad tjänstepension samt förkorta och förändra utbetalningstiden. Men det ser olika ut för olika avtal, samtidigt som alla inte omfattas av kollektivavtal på arbetsmarknaden. Så det finns fortfarande luckor även om det på det hela taget ser bra ut.

Pensionsmyndighetens statistik visar att 68 procent av 65-åringarna hade allmän pension som sin huvudsakliga inkomst under 2022. Under 2024 hade denna siffra minskat till 47 procent, vilket antyder att fler väljer att arbeta högre upp i åldrarna och att riktåldern börjar få effekt på den inarbetade pensionsåldersnormen på 65 år. Samtidigt visar statistik från enkätundersökningar gjorda under 2024 att bland personer i åldern 50–62 år tänker sig en majoritet (67%) gå i pension före uppnådd riktålder. Genomsnittet för den självskattade pensionsåldern i undersökningen låg på 65,2 år, vilket åter anknyter till styrkan i pensionsåldersnormen, som behöver

brytas. För att det ska vara möjligt måste fler vilja och ha möjlighet att arbeta längre, vilket kräver ytterligare åtgärder.

### **Arbetsmiljön måste bli mer inkluderande**

Det är många samverkande faktorer inblandade i beslutet att gå i pension och lämna arbetslivet. Det kan handla om ekonomiska orsaker eller om omständigheter i privatlivet som gör att den enskilde fattar beslutet att gå i pension. Men i många andra fall kan orsakerna vara tydligare. I en undersökning gjord 2023 bland tjänstemän i åldern 50–65 år, uppgav 52 procent att det hade avsikten att gå i pension före riktåldern och där huvudorsakerna uppgavs vara bristande arbetsmiljö och den egna hälsan.

Här blir det uppenbart att det måste ske förändringar hos arbetsgivarna och på arbetsplatserna för att en bredare grupp av anställda ska kunna arbeta vidare och uppfatta det som ett intressant alternativ. Det gäller arbeten som är fysiskt krävande men också arbeten som präglas av hög arbetsbelastning och stress, vilket präglar akademikers arbetsmiljö i hög grad. Att i högre grad balansera krav och resurser för att på så sätt få en hållbar arbetsbelastning över tid är nödvändigt för alla oavsett ålder i en organisation. Ett väl genomfört systematiskt arbetsmiljöarbete är betydelsefullt för ett hållbart arbetsliv, och även för att fler medarbetare ska kunna arbeta fram till aktuell riktålder. Detta gäller speciellt i kvinnodominerade branscher i offentlig sektor, där arbetsmiljöproblemen är kända. Att på ett bättre sätt prioritera den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, kommer inte bara att leda till färre sjukskrivningar, utan kommer även att göra det möjligt och intressant att arbeta högre upp i åldrarna. Stressen på den svenska arbetsmarknaden, inte minst bland många akademikeryrken, är ett förhållande som många helst skulle vilja slippa.

De viktigaste insatserna handlar därför främst om ökad flexibilitet och anpassning av arbetsförhållanden. De mest efterfrågade och effektiva åtgärderna handlar om arbetstidsanpassningar, där den enskilde har större möjlighet att styra när personen arbetar, möjlighet att arbeta deltid, och få fler lediga dagar. Hälsan är en avgörande faktor för både förmågan och viljan att stanna kvar i arbetslivet. Eftersom hälsotillstånd och arbetsförmåga varierar mer bland äldre än bland yngre, blir behovet av individuella anpassningar större för att kompensera för ökade behov av återhämtning. Forskning visar att den typen av anpassningar tydligt ökar sannolikheten för personer med ohälsa att stanna kvar i arbete, vilket är till fördel för den enskilde, men också för arbetsgivaren som kan behålla kompetensen på arbetsplatsen.

## **Ålderism och åldersdiskriminering behöver hanteras**

Sverige beskrivs i vissa undersökningar som ett av världens mest ålderistiska länder. Åldersdiskriminering, särskilt vid rekrytering, gör det svårt för seniorer att byta jobb eller komma tillbaka i arbete efter arbetslöshet, vilket i sin tur leder till att många tvingas att gå i pension tidigare, med lägre ekonomisk standard som resultat. SPP (2025) rapporterar att var sjätte anställd har upplevt att de blivit diskriminerade inom arbetslivet på grund av ålder och var tredje bedömer att ålder är det största hindret för att få ett nytt jobb, där de anger rekryteringsprocessen som det viktigaste hindret. Det senare har framkommit i tidigare forskning som visar att det är svårt för äldre att ens bli kallad till intervju. Då blir det också svårt att göra ett gott intryck på en potentiell arbetsgivare.

För att komma till rätta med detta krävs bredare insatser. Delegationen för senior arbetskraft konstaterar att det krävs djupgående förändringar av samhällsliga attityder och strukturella åtgärder i arbetslivet för att komma till rätta med ålderism. Diskrimineringslagen som vi har idag räcker inte som verktyg för att motverka ålderism i arbetslivet. Det är mycket svårt att bevisa diskriminering i det enskilda fallet, speciellt vid rekryteringsprocesser där arbetsgivaren har ett informationsövertag. Det krävs bredare åtgärder på en samhällslig nivå. I stället för att bara tala om ålder som ett problem, bör fokus riktas mot de normer som definierar vad som anses vara en ideal ålder på arbetsmarknaden. Det är viktigt att diskutera varför arbetsgivare föredrar vissa åldrar framför andra och vad som egentligen uppfattas som värdefullt hos en arbetstagare. Av allt att döma är detta en lång process eftersom det handlar om fördomar och attityder. Att staten går före och visar föredöme i dessa frågor är därför viktigt, eftersom de flesta är överens om att arbetslivet behöver bli längre i takt med att vi lever längre.

## Referenslista

Aaberge, R. och L. Flood (2008), "Evaluation of an In-Work Tax Credit Reform in Sweden: Effects on Labor supply and Welfare Participation of Single Mothers", IZA Discussion Paper 7336, Bonn.

Andrén, D. och T. Andrén (2016), "Women's and men's responses to in-work benefits: the influence of children", IZA Journal of Labor Policy, 5:3.

Carlsson, M. & S.Eriksson (2017), "Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbsökan? Resultat från ett fältexperiment", Rapport 2017:8, IFAU.

Carter, A. & R. Breunig (2019), "Do earned income tax credits for older workers prolong labour market participation and boost earned income? Evidence from Australia's mature age worker tax offset", Economic Record

Hagen, J., A. Maliza & A. Schneider (2025), «A Reminder That Never Gets Old: Behavioral Effects of an Annual Pension Statement», CESifo Working Papers, ISSN 2364-1428.

Lacroix, G. & P-C Michaud (2024), "Tax incentives and older workers: evidence from Canada", Working paper 2024s-06, Cahiers scientifiques, Cirano.

Laun, L. (2017), "The effect of age-targeted tax credits on labor force participation of older workers", Journal of public economics, Vol. 152, pp. 102-118.

Liebman, J. B. & E. F. P. Luttmer (2011), "Would people behave differently if they better understood social security? Evidence from a field experiment", NBER Working paper 17287.

Pensionsmyndigheten (2024), "Dödlighet för olika grupper – Analys av dödlighetens utveckling för olika sociala grupper", Rapport nr 3 i rapportserie om dödlighet.

Riksrevisionen (2014), "Att gå i pension – varför så krångligt?", Granskningsrapport, RiR 2014:13.

SPP (2025), "Ålderism – äldre som ofrivilligt pensionerar sig före riktåldern", Rapport.

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlade organisationen för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 21 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive egenföretagare. Något som förenar våra medlemsförbund är akademisk utbildning, kunskap, kompetens och yrkesstolthet. Sacoförbunden samlar omkring 986 000 akademiker och närmar sig miljonen. Som företrädare för Sveriges akademiker är det självklart för Saco att ständigt påverka kunskapsnivån i Sverige. Utbildning och forskning som ger kunskap är en investering för såväl samhället som individen och är en av de viktigaste faktorerna för tillväxt och utveckling av ett samhälle.

