

Lagen om anställningsskydd (LAS)

– rätten att säga upp den anställda vid 67 års ålder

PENSIONS
MYNDIGHETEN

Analysavdelningen
Tommy Lowén
072-210 2050

Lagen om anställningsskydd (LAS) – rätten att säga upp den anställde vid 67 års ålder

Förord

Pensionsmyndigheten har bland annat i uppdrag att följa hur pensionssystemet fungerar för individ och samhälle. Det är bakgrunden till att Pensionsmyndigheten har skrivit några korta rapporter som ger olika perspektiv på ”pensionsåldersfrågan”.

Det allmänna pensionssystemet bygger på livsinkomstprincipen med flexibel pensionsålder. Uttag av pension medges dock först från 61 års ålder. Pensionssystemet tillåter således uttag av allmän pension vid vilken ålder som helst efter 61 års ålder. I lagen om anställningsskydd (LAS) finns bestämmelsen om arbetsgivarens rätt att säga upp den anställde utan saklig grund när han eller hon har nått en viss ålder. När lagen tillkom i början av 1970 talet var tidpunkten för uppsägning utan saklig grund för de flesta 65 år. Den har i början av 2000 talet höjts för att idag vara när den anställde fyller 67 år. Denna bestämmelse hör mer hemma i arbetsrätten än i socialförsäkringarna. Men rätten att säga upp anställda, utan saklig grund, påverkar pensionsuttaget och pensionssystemet.

Livslängden och möjligheten att arbeta i högre åldrar kommer med största sannolikhet att fortsätta att öka i framtiden. Det innebär att allt fler personer med god hälsa kommer att kunna jobba tills de blir 67 år, dagens s.k. LAS-ålder. Om åldersgränsen för när arbetsgivarens rätt att utan skälig grund säga upp den anställde kvarstår vid 67 års ålder sjunker den andel av livet som ”LAS-skyddet” gäller för. Oförändrad LAS-ålder innebär med ökad livslängd och förbättrad hälsa ett relativt minskat ”LAS-skydd”. Redan om ca 5 år är den s.k. alternativa pensionsåldern 67 år för årskullen födda 1954 som då fyller 67 år.

Rapporten beskriver uppkomsten av LAS och skälen till arbetsgivarens rätt att säga upp folk vid en given ålder. En oförändrad LAS-ålder tillsammans med ökad livslängd innebär att pensioneringstiden som andel av livsrytmen förlängs. För att få ihop till en rimlig pension krävs antingen höjda pensionsavgifter och/eller att arbetslivet förlängs. Sammanfattningsvis finns det goda skäl för att höja denna ålder ytterligare eftersom livslängden och hälsan har ökat och torde fortsättningsvis öka.

Denna rapport är den sjätte och sista av Pensionsmyndighetens analyser av pensionsåldersfrågan. Den är skriven av Tommy Lowén, vid analysavdelningen på Pensionsmyndigheten.

Stockholm oktober 2016

Katrin Westling Palm
Generaldirektör Pensionsmyndigheten

Sammanfattning

Lagen om anställningsskydd (LAS) kom till i början på 70-talet och reviderades i början av 1980 talet, (SFS 1982:80). LAS innehåller bland annat allmänna regler om arbetstagares skydd mot oskäligen uppsägningar och krav på att arbetsgivaren ska ha saklig grund för uppsägning av en tillsvidareanställning. Ur ett pensionshänseende finns en intressant bestämmelse om att arbetsgivaren har rätt att säga upp den anställde vid utgången av den månad när han eller hon fyller 67 år.

Ett skäl som anfördes vid tillkomsten av LAS och arbetsgivarens rätt att säga upp den anställde vid en viss ålder är principen och synsättet om att tilltagande ålder och nedsättning av arbetsförmågan normalt inte ska vara tillräckliga skäl för saklig grund till uppsägning. Åldersgränsen har sedan tillkomsten höjts till dagens åldersgräns om 67 år. Arbetsgivaren ska inte behöva säga upp äldre arbetstagare med hänvisning till bristande prestationer som saklig grund m.m. Därigenom ansåg regeringen att man undvek risken för att äldre skulle förödmjukas i samband med att anställningen upphör.

Pensionsåldern i Sverige är flexibel från 61 års ålder utan övre gräns. Genom att arbetsgivare har rätt att säga upp den anställde utan saklig grund månaden innan han eller hon fyller 67 år finns dock en form av inskränkning i arbetstagarnas möjlighet att fortsätta arbeta efter 67 års ålder. Däremot finns det inga hinder för den som efter överenskommelse med sin arbetsgivare att fortsätta arbeta efter denna ålder. Efter den åldern omfattas äldre arbetstagare av LAS men med en något begränsad anställningstrygghet eftersom uppsägningstiden förkortas till en månad och den äldre omfattas inte av turordningsreglerna. Pensionsåldersutredningen (SOU2013:25) föreslog att LAS-åldern, liksom 61- och 65-årsgränserna i socialförsäkringarna skulle höjas med livslängdsökningen.¹ Utredningen föreslog att arbetstagarens rätt att kvarstå i anställning höjs från 67 till 69 års ålder. Skälet till det var enligt utredningen att LAS bör anpassas till livslängdsökningen eftersom pensionssystemet bygger på livsinkomstprincipen. Därmed borde arbetshindren minskas och systemen stimulera till arbete (sid 308). Utredningen påpekade att osaklig särbehandling på grund av ålder strider mot principerna i diskrimineringslagen och när allt fler blir allt äldre och piggare längre upp i åldrarna är uppsägning utan annan motivering än ålder att betrakta som osaklig särbehandling. Utredningen framhöll dock, som en negativ aspekt av att höja LAS-åldern, att omkring 10-20 procent av arbetsgivarna uppgav i en enkät att tidigare höjning till 67 år har bidragit till att de är försiktigare med att anställa äldre arbetskraft.

Den förväntade återstående livslängden vid 65 års ålder har sedan 1970 fram till 2015 ökat med nästan fem år för både män och för kvinnor. Pensionsåldersutredningens delbetänkande, "Längre liv, längre arbetsliv" SOU 2012:28, visar att hälsan och prestationsförmågan har följt med livslängdsökningen. Detta talar för att åldersgränserna i LAS liksom i övriga socialförsäkringssystem samt ålderspensionssystemet kan höjas.

¹ <http://www.regeringen.se/rattsdokument/statens-offentliga-utredningar/2013/04/sou-201325/>. De finansiella effekterna av Pensionsåldersutredningens förslag om riktålder finns beskrivna av Pensionsmyndigheten "Så påverkar en höjd pensionsålder samhällsekonomin" <http://www.pensionsmyndigheten.se/24377.html>

Vi lever allt längre och är allt friskare upp i åldrarna. Den ökade livslängden tillsammans med arbetsgivarens rätt att säga upp den anställde vid 67 års ålder innebär att anställningsskyddet försvagas relativt sett till livslängden. En ökad livslängd innebär även, allt annat lika, att månadspensionen blir lägre eftersom pensionen förväntas betalas ut under en längre period. Om arbetstagarna inte har rätt att jobba kvar efter 67 års ålder kommer de yngre generationerna att få en allt lägre månadspension, förutsatt att de inte kan komma överens med sin arbetsgivare om fortsatt arbete efter 67. Även om vissa arbetstagare kan nå sådana överenskommelser så kommer inte alla som vill kunna göra det. Allt lägre pensionsutbetalningar kan komma att äventyra det allmänna pensionssystemets trovärdighet. Om det inte är möjligt att arbeta efter 67 års ålder så det enda sättet att öka pensionerna, så att kompensationsgraden (pension i förhållande till slutlön) uppfattas som acceptabel, är att öka pensionssparandet under förvärvsaktiv ålder. Redan om fem år är den s.k. alternativa pensionsåldern omkring 67 år för årskullen födda 1954.² Förutsatt oförändrad åldersgräns i LAS om 67 år och fortsatt ökad livslängd så medför det att pensionssystemets pensionsålder blir relativt sett allt mindre flexibel i framtiden eftersom allt fler kommer att avsluta sin anställning och gå i pension vid 67 års ålder. För att få ihop till en rimlig pension krävs antingen höjda pensionsavgifter och/eller att arbetslivet förlängs.

Ett alternativ till att höja LAS-åldern skulle kunna vara en enhetlig ålder (riktålder) i socialförsäkringarna – dvs. ålder när sjukpenning, a-kassa, aktivitets- och sjukersättning upphör och när grundskyddet för äldre, garantipension och bostadstillägg börjar – och att denna ålder sammanfaller med när anställningsskyddet i LAS upphör. Den enhetliga riktåldern skulle inledningsvis kunna vara 67 års ålder (oförändrad LAS ålder men höjd ålder i övriga regelsystem). Det liknar den ordning som fanns innan ”pensionsreformen” på 1990 talet när LAS-åldern sammanföll med den ålder när socialförsäkringsersättningarna upphörde och pensionssystemets grundtrygghet inträdde. En återgång till tidigare enhetliga men till nuvarande LAS-ålder om 67 års ålder innebär att yngre årskullars inte har samma möjlighet att arbeta i lika stor utsträckning som andel av livscykeln som äldre generationer med en kortare förväntad livslängd.

En ändrad och höjd LAS-ålder skulle kunna få en signaleffekt som, tillsammans med höjd 61 och 65-årsgräns, bryter dagens pensionsnormer. En höjd LAS-ålder med senarelagd pensionsålder ökar arbetsutbudet, vilket skulle förbättra såväl samhällets som individernas ekonomi.

Denna rapport redovisar i korthet framförda synpunkter för och emot att höja den s.k. LAS-åldern till t.ex. 69 års ålder samt några eventuella ekonomiska konsekvenser denna ålder har på samhällsekonomin.

² Alternativ pensionsålder är den ålder som krävs för att nå samma pension i förhållande till slutlön som pensionering vid 65 års ålder om dödligheten hade varit oförändrad sedan det nya pensionssystemet infördes 1995. Den alternativa pensionsåldern är ett sätt att beskriva den ökade livslängdens effekt på pensionerna, Jämför Orange rapport 2015 och sidorna 61-62, <http://www.pensionsmyndigheten.se/OrangeRapport2015.html> .

Innehållsförteckning

| | |
|--|----|
| Förord | 1 |
| Sammanfattning | 2 |
| LAS och förarbetet | 4 |
| Några ekonomiska effekter av LAS | 7 |
| Tänkbara ändringar av LAS åldern | 11 |
| Försutt LAS-ålder, vid vilken ålder är det lämpligt att arbetsgivaren har rätt att säga upp den anställde utan sakliga skäl? | 12 |
| Pensionsålder och utträdesålder från arbetsmarknaden | 13 |
| Finansiell effekt av scenariot med en höjd LAS-ålder på ett år | 15 |

LAS och förarbetet

Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) innehåller allmänna regler om arbetstagares skydd mot obefogade uppsägningar. Lagen bygger på fyra grundprinciper:

- Tvingande arbetstagarbegrepp som bestämmer tillämpningsområdet för skyddsreglerna
- Presumtion för att anställningsavtal ska gälla tills vidare
- Krav på att arbetsgivaren ska ha saklig grund för uppsägning av en tillsvidareanställning
- Turordningsregler som innebär att arbetstagare alltefter anställningstid och tillräckliga kvalifikationer har företräde till fortsatt anställning när uppsägningar ska ske på grund av arbetsbrist.

Det finns även bestämmelser om det formella förfarande som arbetsgivaren ska följa när arbetsgivaren avslutar en anställning. Bestämmelser om arbetstagaridans rätt till insyn i arbetsgivarens beslutsprocess, liksom en rätt att samråda i vissa frågor. Lagen innehåller också regler om vad som ska gälla vid tvist, med huvudregeln att anställningen ska bestå under tvist om en uppsägnings giltighet.

LAS är tvingande till arbetstagarens fördel, men en del bestämmelser kan sättas åt sidan genom kollektivavtal. Förarbetena till nuvarande LAS finns i proposition 1981/82:71. Nuvarande lagstiftning ersatte den tidigare lagen om anställningsskydd (1974:12). Förarbetena till den äldre lagen är fortfarande av visst intresse (SOU 1973:7, proposition 1973:129). Omfattande rättsutredningar och undersökningar om LAS finns beskrivna i SOU 1993:32 och Ds 2002:56. LAS internationella tillämplighet regleras numera genom Europaparlamentets och Rådets förordning (EG) nr 593/2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I). Beträffande avtal som ingåtts före den 17 december 2009 tillämpas i stället Romkonventionen, särskilt artikel 6 (se lagen SFS 1998:167 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser). På anställningsavtal som ingåtts före den 1 juli 1998 tillämpas äldre oskriven rätt, se t.ex. Arbetsmarknadsdomstolen (AD) 2000 nr 45 och bl.a. prop. 1973:129 s. 229–230. Vissa bestämmelser i LAS utgör sådana internationellt tvingande regler som är

tillämpliga oberoende av vilken rättsordning som i övrigt är tillämplig på anställningen, se AD 2001 nr 110.

LAS ger arbetsgivaren rätten att avsluta anställningen i samband med att arbetstagaren fyller 67 år (67-årsregeln) genom att ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg (33 §). Inget krav finns på saklig grund för uppsägningen. Om arbetsgivaren inte utnyttjar möjligheten att avsluta anställningen när arbetstagaren fyller 67 år fortsätter anställningen³. Arbetstagarens anställningsskydd har begränsats något eftersom uppsägningstid efter 67 års ålder (LAS åldern) är en månad och den äldre omfattas inte längre av reglerna om turordning och företrädesrätt. Vid arbetsbrist kan arbetsgivaren därför välja att säga upp den anställde som fyllt 67 år även om han eller hon har haft en längre anställningstid än de andra arbetstagarna. Skillnaden är sammanfattningsvis att under det s.k. ”fönstret” krävs ingen saklig grund för uppsägning men före och efter ”fönstret” krävs det skäl för uppsägning, där arbetsbrist utgör en saklig grund för uppsägning men där den äldre inte omfattas av turordningsreglerna.

Vid införande av LAS i början på 70 talet var gränsen för de flesta 65 år. Gränsen var dispositiv och arbetsmarknadens parter hade enats om 65 års ålder. För dem som saknade kollektivavtal var dåvarande gräns 67 år.⁴ Den 1 september 2001 togs denna avtalsrätt om lägre ålder bort och sedan dess har alla rätt att vara kvar i sin anställning fram till 67 års ålder⁵.

I bilaga till pensionsåldersutredningen ”Anställningsskyddet och pensionsåldern” (S 2011:05)⁶ framförs att om 67-årsregeln avskaffas helt så blir det svårare att upprätthålla principen om att tilltagande ålder och nedsättning av arbetsförmågan normalt inte är saklig grund för uppsägning. Att avskaffa 67-årsregeln skulle därför öka risken för att äldre arbetstagare som ännu inte fyllt 67 år slås ut från arbetsmarknaden enligt utredningen. Enligt utredningen gäller detta i viss mån även om man höjer åldersgränsen för när arbetsgivaren kan avsluta anställningen till 69 år. I bilagan till utredningen nämns att ett centralt syfte med LAS var att förebygga en uppdelning av arbetsmarknaden i olika grupper, där äldre och sjuka riskerade att – som det uttrycktes – ”stampas ut ur produktionen och ställas vid sidan av välfärden”. Bilagan till utredningen nämner att i förarbetena så framförs att anställda på grund tilltagande ålder kan få svårt att fullgöra de arbetsuppgifter som lagts på denne men

³ De flesta, eller näst intill alla, säger upp sina anställda vid 67 års ålder för att inte i företaget skapa någon policy eller informell rätt att få vara kvar efter 67 års ålder. Arbetsgivaren återanställer därefter dem de önskar per timme eller som konsulter.

⁴ Tidpunkten för när uppsägning utan saklig grund var när arbetstagaren uppnådde den gräns vid vilken han eller hon var skyldig att avgå i pension enligt dåvarande lagtext. Om en sådan gräns inte fanns i kollektivavtalet, var tidpunkten 67 år fram till 1976 när den sänktes till 65 år i samband med att de nya reglerna om delpension och rörlig pensionsålder i det dåvarande pensionssystemet (ATP-systemet) tillkom.

⁵ Enligt övergångsbestämmelse skulle kollektivavtal som ingåtts före ikraftträdandet, den 1 sep. 2001, gälla fram tills dess att avtalet löpt ut eller som längst till utgången av 2002. Från och med 2003 ges arbetstageren rätt, men inte skyldighet, att stanna kvar i anställning till 67 års ålder.

⁶ www.sou.gov.se/wp-content/uploads/2013/05/54d238ab.pdf

med yttrandet att omständigheter av detta slag i och för sig inte utgör grund för uppsägning. I förarbete till lagen nämns att det är mycket vanligt att äldre arbetstagare inte förmår prestera lika mycket eller kan arbeta i samma snabba takt som yngre arbetskraft. Inte desto mindre är det utomordentligt angeläget att den äldre arbetskraften får stanna kvar i företagen. Enligt bilagan till utredningen innehåller förarbetena följande ståndpunkter som fortfarande gäller som praxis för arbetsmarknaden och arbetsmarknadsdomstolen ”[...] I enlighet härmed bör ålder [...] i princip inte godtas som saklig grund för uppsägning. Den begränsning av arbetstagarens prestationsförmåga som ålder [...] kan medföra bör i stället som regel leda till att arbetsgivaren vidtar särskilda åtgärder för att underlätta arbetet för arbetstagaren, t.ex. särskilda anordningar på arbetsplatsen eller förflyttning till ett mindre krävande arbete. Ålder [...] kan emellertid medföra en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan som är så väsentlig att arbetstagaren i fråga inte längre kan utföra arbete av någon betydelse. I så fall bör denna nedsättning av arbetsförmågan kunna åberopas som grund för uppsägning.”

Enligt bilaga till pensionsåldersutredningen ”Anställningsskydd och pensionsåldern” diskuterades i samband med införandet av 1982 års anställningsskyddslag att helt avskaffa arbetsgivarens möjlighet att avsluta anställningen i samband med att arbetstagaren uppnår viss ålder (LAS-åldern). Därmed skulle arbetsgivarna vara hänvisade till saklig grund för uppsägning. Tanken avvisades i förarbetet eftersom det från bl.a. psykologisk synpunkt kunde uppfattas negativt för den som blir föremål för uppsägningen. Detta skulle kunna leda till olustiga processer vid domstol rörande senilitet och annan olämplighet som grund för att en arbetstagare ska sluta sin anställning på grund av ålderdom. Skäl fanns för att göra avgången i samband med pensionering så odramatisk som möjligt enligt utredningen. Ett skäl för LAS åldern är att slippa en eventuell prövning av den enskilda arbetstages arbetsförmåga som skulle skapa ett ovärdigt avslut på arbetslivet. Argument har av EU-domstolen beaktats som ett sakligt skäl för att tillåta åldergränser för avslutande av anställning i samband med pension. Ett annat skäl, som nämns i bilagan, mot att ta bort 67-årsregeln är att detta skulle skapa ett tryck på domstolarna att mjuka upp principen om att en nedsättning av arbetsförmågan som sammanhänger med tilltagande ålder normalt inte är saklig grund för uppsägning. Denna princip är kopplat till möjligheten för arbetsgivaren att fritt avsluta anställningen för arbetstagare som når s.k. LAS ålder.

Enligt lagen om anställningsskydd och den praxis som råder är det normalt inte acceptabelt att verksamheten organiseras på ett sådant sätt att arbetstagarens arbetskraft tas i anspråk under de mest produktiva åren för att därefter lämnas utan skydd. Ett sådant sätt att organisera verksamhet skapar inte bara svårigheter för de drabbade individerna, utan även kostnader för samhället. Detta synsätt nämns, enligt bilaga till pensionsåldersutredningen ”Anställningsskydd och pensionsåldern”, redan i *legostadgan* från 1833⁷.

⁷ ”husbonde ej må förskjuta det tjänstehjon, som oafbrutet hos honom troget och väl tjänat från sitt trettionde år och till dess det för ålderdom kommit i den belägenhet, att ingen med dess tjänst kan vara belåten, utan dragé husbonde försorg om att sådant berömvärdt tjänstehjon till sin död har skäligen utkomst och skötsel mot den betjäning, det kan uträtta.”

I regeringsförklaringen 2010 och budgetpropositionen för 2010⁸ föreslogs en höjning av pensionsåldern och i samråd med arbetsmarknadens parter. Något förslag från regeringen har inte kommit.

Några ekonomiska effekter av LAS

Ett syfte med anställningsskyddet är att skapa trygghet på arbetsmarknaden⁹ och dämpa fluktuationerna av sysselsättning och arbetslöshet som hög- respektive lågkonjunktur annars skulle skapa.

Den omedelbara eller direkta effekten av LAS är minskad risk för den anställde att bli uppsagd och arbetslös. Anställningsskyddet innebär dock en rad indirekta effekter eftersom beteende hos arbetsgivare och arbetstagare sannolikt påverkas. Arbetsgivaren kommer i sina anställningsbeslut att ta hänsyn till att eventuella framtida uppsägningar kan bli svårare och/eller dyrare, vilket minskar viljan att nyanställa¹⁰.

Anställningsskyddet medför ökade kostnader för arbetsgivaren när personalstyrkan behöver anpassas, vilket påverkar incitamenten för arbetsgivaren att nyanställa. För arbetstagaren kan skyddet innebära en minskad benägenhet att byta arbete. I den ekonomiska forskningen, P Skedinger med flera, omnämns att nivån på sysselsättningen eller arbetslösheten påverkas mer marginellt, men att strukturomvandlingen går långsammare, personalomsättningen minskar och marginalgrupper som ungdomar, invandrare och funktionshindrade missgynnas. Marginalgruppernas möjligheter att få jobb påverkas negativt av att arbetsgivarnas krav på kvalifikationer ökar. Produktiviteten minskar, bland annat genom minskad arbetsintensitet och långsammare strukturomvandling. En motverkande effekt på produktiviteten uppkommer dock eftersom incitamenten till arbetsplatsutbildning ökar. Turordningsreglerna, vilka är en del av LAS, försvårar möjligheterna att behålla nyckelpersoner i verksamheten vid uppsägningar, men minskar samtidigt stigmatiseringen av de uppsagda.

Turordningsreglerna reformerades 2001. Företag med högst tio anställda får numera undanta två medarbetare från turordningen i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist. För forskningen var det intressant med olika regler för företag med högst tio anställda och andra företag. Regeländringen möjliggör att studera olika faktorer effekt på sysselsättning mm. En studie av Von Below och Skogman Thoursie (2010)¹¹ fann att införandet av tvåundantaget i LAS tur-

⁸ ”För samhällsekonomin är en hög sysselsättning och ett långt arbetsliv av stor betydelse. Regeringen vill därför föra en dialog med Pensionsgruppen för att undersöka möjligheterna till höjd ålder för rätten att kvarstå i arbetslivet från 67 år till 69 år. En sådan förändring skulle syfta till att höja utträdesåldern och därmed förbättra den finansiella styrkan i pensionssystemet”, sid 20.

⁹ Tryggheten är främst för arbetstagarna eftersom uppsägning ska ske på saklig grund, men även för arbetsgivarna av att de anställda har uppsägningstider, arbetsgivaren riskerar därmed inte att på dagen behöva se sig om en ny arbetskraft. Arbetsgivare med få anställda är dock mer oskyddade (otrygga) eftersom den enskilde kan bli sjuk och dylikt.

¹⁰ Underlagsrapport nr 24 ”En exkluderande arbetsmarknadsmodell?” till Globaliseringsrådet av P Skedinger, <http://www.regeringen.se/rapporter/2008/12/underlagsrapport-24/>

¹¹ www.ifau.se/upload/pdf/se/2008/wp08-27.pdf

ordningsregler bidrog till ökad rörlighet för anställda i små företag. De fann att både anställningarna såväl som uppsägningarna ökade i dessa småföretag. Särskilt stark var effekten för yngre personer.

Lindbeck, Palme och Persson (2006)¹² studerade om sjukfrånvaron påverkades av lättningen för mindre företag och undantaget för två medarbetare i LAS turordningsregler 2001. Reformen skulle kunna påverka frånvaron genom att:

- Företagen får en möjlighet att säga upp medarbetare med hög sjukfrånvaro eller att medarbetaren föredrar att lämna sin anställning frivilligt
- Företagen blir mer benägna att anställa medarbetare med låg frånvarohistorik
- Medarbetare i företagen som omfattades av reformen kan komma att minska sin frånvaro.

Enligt studien gav reformen effekt på alla de tre sätten ovan. Personer med hög frånvaro lämnade företagen som omfattades av reformen antingen via uppsägningar eller att individerna slutade självmant. Studien bekräftade att företagen blev mindre benägna att anställa individer med hög historisk sjukfrånvaro, sannolikt på grund av att reformen sänkte företagets kostnader för anställning och uppsägning. En ändring av LAS-åldern, den ålder när arbetsgivaren har rätt att säga upp den anställde utan grundligt skäl, skulle mycket väl få motsvarande konsekvenser på frånvaron. En effekt av ett striktare anställningsskydd eller höjd LAS-ålder kan bli att personalomsättningen minskar, eftersom både nyanställningar och uppsägningar kan komma att reduceras. Om så är fallet kan de genomsnittliga anställnings- och arbetslöshetstiderna komma att förlängas.

Anställningsskyddet kan även komma att påverka arbetsproduktiviteten. En minskad risk för uppsägning stimulerar de anställda till att skaffa sig mer av företagsspecifika kunskaper men också risken att arbeta mindre intensivt och nettoeffekten på produktiviteten är därmed obestämbar. Rapporten från Globaliseringsrådet omtalar att ett stärkt anställningsskydd tycks minska produktiviteten. Ett ökat anställningsskydd med ökade företagskostnader kommer att till olika delar vältras över på arbetstagarna via lägre löner, konsumenterna via ökade priser och eventuellt en del på ägarna via lägre kapitalinkomster.¹³ Ett ökat skydd kan öka förhandlingsstyrkan hos personer med en redan stark ställning på arbetsmarknaden (s.k. *insiders*) vilket ökar lönerna för dessa medan de mer marginaliserade (s.k. *outsiders*) får svårare att få jobb (Lindbeck och Snower 2001)¹⁴.

Ett starkt anställningsskydd kan leda till att arbetsgivarna blir mindre benägna att tillsvidareanställa och i högre utsträckning anställer på temporära kontrakt. USA, Kanada och England har ett svagare anställningsskydd än Norden och Europa i

¹² www.ifn.se/Wfiles/wp/WP660.pdf

¹³ En ökad lönekostnad kan antingen övervältras på arbetstagarna via lägre löner, på företagets produkter via ökade priser eller på företagen via lägre vinster och lägre utdelning till ägarna. Denna övervältringsprofil varierar med tiden och på kort sikt antas ökade företagskostnader att vältras över på både löner, priser och vinster för att på längre sikt helt övervältras på lönerna.

¹⁴ ”Insiders versus outsiders”, *Journal of Economic Perspectives*, vol. 15, no 1, s165-188

övrigt¹⁵. I de anglosaxiska länderna som nämns tillämpas inte rätten att säga upp folk vid en given ålder utan synsättet är striktare mot åldersdiskriminering och att försämrad produktivitet oavsett ålderdom eller inte är ett sakligt skäl för uppsägning.

Fyrfältstabellen nedan illustrerar det tämligen uppenbara att ”allt annat lika” så är det endast i en av fyra möjliga av arbetstagarens och arbetsgivarens kombinerade viljor som LAS-åldern har betydelse för när arbetstagaren väljer att lämna arbetslivet.

LAS-ålderns inverkan på arbetstagarens och arbetsgivarens önskemål

| | | Arbetsgivarens önskemål är att | |
|---------------------------------------|--|--|---|
| | | <i>Inte behålla den anställda efter LAS-åldern</i> | <i>Behålla den anställda efter LAS-åldern</i> |
| Arbetstagarens önskemål är att | <i>Avsluta anställningen före LAS-åldern</i> | A) Ingen påverkan | C) Ingen påverkan |
| | <i>Arbeta fram till LAS-åldern</i> | B) Gynnar arbetstagaren, missgynnar arbetsgivaren | D) Ingen påverkan |

Nedan ges några kommentarer till de olika kombinationerna:

- A) Om arbetstagaren inte vill arbeta fram till LAS ålder – och arbetsgivaren inte vill ha honom eller henne anställd så påverkas ingen av dem av LAS-åldern.
- B) Arbetstagaren önskar jobba vidare men arbetsgivaren har rätt att utan sakliga skäl säga upp individen när han eller hon når LAS-åldern. Utan LAS-ålder skulle arbetsgivaren behöva sakliga skäl för uppsägning. Om sådana finns är risken stor att han eller hon hade fått lämna arbetet tidigare om LAS åldern inte fanns. Om arbetstagaren önskar jobba fram till LAS-åldern men arbetsgivaren inte vill behålla den anställda innebär LAS-reglerna att sannolikheten för att den anställda arbetar fram till LAS åldern ökar jämfört med att det inte finns några LAS-regler. I denna situation innebär även en högre LAS-ålder att sannolikheten för att arbetstagaren arbetar fram till den LAS-åldern ökar, jämfört med om LAS-åldern inte fanns.

LAS reglerna innebär att den äldre arbetskraften som ännu inte har nått LAS-åldern blir s.k. ”insiders”, där principen om ”sist in först ut” råder¹⁶. Vid LAS-åldern övergår en större del av inflytandet av den anställdes pensionsbeslut till arbetsgivaren som enrådigt bestämmer om den anställda får fortsätta arbeta. När den anställda når LAS-åldern kommer han eller hon att få lämna jobbet

¹⁵ OECD indikator över anställningsskyddets styrka, ”Effekter av anställningsskydd – en översikt” av P Skedinger, Ekonomisk debatt 2008, nr 7. <http://nationalekonomi.se/filer/pdf/36-7-ps.pdf>

¹⁶ Företag med högst tio anställda får undanta två medarbetare från turordningsreglerna i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist.

och sannolikt gå i pension för sin försörjning. Om individen har kompetens och erfarenhet som är efterfrågad av andra företagare finns möjligheten till nyanställning hos andra arbetsgivare.

- C) Om arbetstagaren vill sluta, men arbetsgivaren önskar att individen stannar kvar i anställning har LAS-åldern ingen påverkan på vare sig individen eller arbetsgivaren. Arbetstagaren har alltid den självklara rätten (dock med viss uppsägningstid) att säga upp sin anställning.
- D) Om arbetstagaren vill arbeta fram till eller till och med efter LAS-åldern och arbetsgivaren vill fortsätta kontraktet påverkar inte LAS-åldern heller hur någon av dem agerar.

Resonemanget ovan är mycket och medvetet statistiskt i sitt sätt att beskriva hur LAS-åldern påverkar när vi lämnar arbetslivet. I ett mer dynamiskt perspektiv där flera anställda och eller företagare har samma önskemål skulle det kunna innebära ändrade normer och synsätt om hur mycket vi "bör" och "vill" arbeta. Ändrade synsätt som påverkar vad såväl arbetstagare som arbetsgivare vill. Med ett mer dynamiskt synsätt torde en högre LAS ålder påverka arbetstagares uppfattning om sig själva och vad de vill så att fler önskar arbeta vidare längre. Hur stor denna påverkan är har vi tyvärr ingen kunskap eller ens uppfattning om. I vilken riktning arbetsgivares vilja påverkas av en höjd LAS-ålder är oklar: vissa arbetsgivare kommer att rekrytera personal helt opåverkade av den högre LAS-åldern – och behålla anställda som vill arbeta fram till den högre LAS-åldern. Andra företag kan komma att bli mer försiktiga med att anställa och rekrytera äldre arbetskraft.

Valet för ett företag mellan en yngre eller en äldre arbetskraft är avhängt företagets behov av att lösa en arbetsuppgift som bidrar till företagets lönsamhet. Förutsatt valet mellan en yngre (vid årets utgång 65 år eller yngre) och en äldre (som har fyllt 66 år) arbetskraft som är likvärdiga i kunskap, produktivitet, personliga egenskaper och given lön till den anställde så finns det av kostnadsskäl att föredra den äldre, jfr tabellen nedan.

Lönekostnaden för en äldre och en yngre arbetstagare med en lön om 10 000 kronor

| | A) Äldre* | B) Yngre | Differens (A-B) | Kommentar |
|---|--------------|-------------|--------------------|--|
| Löne- utbetalning | 10 000 | 10 000 | 0 | |
| Sociala avgifter | 1 636 | 3 142 | -1 506 | Bortser från regionalt stöd till företag i stödområde A (vissa delar av Norrland och inre Svealand). För den äldre anställde betalar arbetsgivaren ålderspensionsavgift och särskild löneskatt. För den yngre betalas arbetsgivaravgifter som inkluderar ålderspensionsavgiften om 10,21 procent. |
| Tjänste- pension i kollektiv avtalet | 0 | 450 | -450 | Förutsatt att företaget har ett kollektivavtal. För äldre kan tjänstepension utgå om arbetsgivare och arbetstagare så kommer överens. För löner över 7,5 inkomstbasbelopp (cirka 37 060 kronor per månad 2016) utgår premien med 30 procent på det överskjutande lönebeloppet. Även andra kollektiva förmåner finns som sjukersättning som arbetsgivaren |

2016-10-10

| | A) Äldre* | B) Yngre | Differens (A-B) | Kommentar |
|----------------------|--------------|-------------|--------------------|--|
| | | | | betalar en premie för som bortses från i denna tabell. |
| Summa lönekostnad | 11 636 | 13 592 | -1 956 | |

*Den äldre avser person född 1938 och senare. För personer som är födda 1937 och tidigare som inte omfattas av det nya pensionssystemet betalas enbart en särskild löneskatt om 6,15 procent av lönen.

Av löneutbetalningar till två anställda, den ena yngre och den andre äldre, med 10 000 så är företagets lönekostnad nästan 2 000 kronor högre (nästan 17 procent) för den yngre än för den äldre. I denna enkla kalkyl bortses från företagets kostnader av att de anställda är frånvarande på grund av sjukdom eller dylikt.

I normalfallet kommer arbetsgivaren att betala in premier för tjänstepension och andra kollektiva försäkringar för den yngre men inte för den äldre. I redovisningen ovan tas ingen kostnadshänsyn till den yngre och den äldre arbetstagarens produktivitet, frånvaro från arbete utan den yngre och den äldre antogs vara likvärdiga. Den äldre kan ha en lägre produktivitet och högre frånvaro från arbetsplatsen vilket medför att den yngre trots allt är billigare att anställa och bidrar bättre till företagets lönsamhet. En höjd LAS-ålder tillsammans med en höjd s.k. riktålder medför att skattesystemets åldersregler för arbetsgivaravgifter och när särskild löneskatt ska utgå kommer att justeras i motsvarande omfattning eftersom de sociala avgifterna ska motsvara motprestationen av socialförsäkringsförmånerna.

Tänkbara ändringar av LAS åldern

LAS åldern skulle kunna:

- Sänkas till t.ex. 65 års ålder (dagens nivå för när grundskyddet till äldre träder i kraft) eller alternativt till t.ex. 61 års ålder, då det idag är möjligt att ta ut allmän ålderspension.
- Vara oförändrad på dagens nivå om 67 år.
- Höjas till t.ex. 69 år och därefter justeras för ändrad livslängd, riktålder.
- Slopas helt – dvs. LAS gäller – utan övre åldersgräns, uppsägning måste då ske med hänvisning till annan grund än ålder.

Det första alternativet innebär ett minskat LAS-skydd och en lägre sysselsättning hos de äldre arbetstagarna med tidigare pensionsavgångar. Att sänka LAS-åldern skulle, förutom att arbetsgivarna får ett större inflytande, innebära att friska människor som vill arbeta mer eller mindre tvingas till ålderspension. Alternativet bedömer vi inte vara aktuellt och tas inte upp mer i denna rapport. Det andra alternativet med oförändrad ålder innebär relativt till livslängden en minskad möjlighet till senarelagd pensionsavgång. Det tredje alternativet med höjd LAS-ålder innebär att nuvarande inflytande över den enskildes pensionsbeslut som andel av livstiden är oförändrad. Det innebär enligt vår uppfattning att en förutsättning för att pensionsålderns reella flexibilitet upprätthålls och är uppfylld.

Om möjligheten att utan annan saklig grund än ålder för att avsluta anställningen vid dagens 67 år slopades, eller höjs ”för mycket”, så kommer arbetsgivaren för att kunna avsluta anställningen för den anställde att behöva ha sakligt skäl för detta. Arbetsgivaren skulle därmed tvingas till att argumentera för att arbetstagaren inte

längre klarar av sitt arbete och att det inte finns tillräckliga skäl för att anpassa arbetet till den anställdes förutsättningar. I stället för möjligheten till att säga upp anställningen vid 67 års ålder skulle principen bli att alla – oavsett ålder – får fortsätta att arbeta så länge de är produktiva och är önskade. Idén om minskad arbetsförmåga som sammanhänger med tilltagande ålder kommer därmed att vara en saklig grund för uppsägning. Detta skulle därmed leda till att synsättet på arbetsmarknaden ändras så att åldersrelaterad ohälsa blir ett skäl för uppsägning. En risk finns att äldre som är svaga på grund av mer eller mindre tillfällig nedsatt arbetsförmåga riskerar att bli uppsagda. Även arbetsgivarnas incitament att anpassa arbetet efter de äldres förutsättningar torde minska¹⁷.

Förutsatt LAS-ålder, vid vilken ålder är det lämpligt att arbetsgivaren har rätt att säga upp den anställda utan sakliga skäl?

Ska åldern vara som idag schablonmässig med en given åldersgräns eller ska gränsen variera mellan olika yrkeskategorier? En ålder som är gemensam för alla upplevs som rättvis och är enkel. Ett annat argument som talar för en gemensam ålder är att arbetstagaren mer idag och sannolikt framöver kommer att vandra mellan olika yrken under sitt yrkesverksamma liv. Ett tredje skäl för en enhetlig ålder är att olika yrken sliter olika mycket på den anställda och arbetsgivare i vissa yrkeskategorier med mer hälsofarliga arbetsuppgifter inte ska "belönas" med att få fördelar gentemot arbetsgivare i andra yrken med bättre arbetsmiljö.

Förutsatt att LAS-åldern om 65 år var "korrekt" 1970, vad borde åldern i så fall vara idag? Den förväntade återstående livslängden vid 65 års ålder har sedan 1970 fram till 2015 ökat med nästan fem år, för kvinnor från cirka 16,5 år till omkring 21,5 år och för männen från cirka 14 år till nästan 19 år. Även de hälsosamma åren efter 65 års ålder har förbättrats enligt Pensionsåldersutredningens delbetänkande, "Längre liv, längre arbetsliv" SOU 2012:28.¹⁸ Detta talar för att åldersgränserna i LAS liksom i övriga socialförsäkringssystem samt ålderspensionssystemet kan höjas förutsatt att oförändrade andelar av förvärvsarbete och pensioneringstid önskas uppnås. En ökad pensioneringstid som andel av livecykeln kommer i annat fall leda till lägre månatliga pensionsutbetalningar. År 2001 ändrades LAS-åldern och den höjdes till 67 år. Sedan 2001 har förväntad återstående livslängd ökat med cirka 1,75 år. Givet att LAS-åldern och normen på 70-talet på 65 år var den "rätta" så finns det på motsvarande sätt skäl till att höja densamma till 70 år idag. Var den mer rätt och riktig i början på 2000-talet så finns det skäl att höja den med nästan två år till 69 års ålder.

¹⁷ Ett ökat incitament att anpassa arbetsplatsen kan i sin tur påverka och öka produktiviteten och därmed tillväxten.

¹⁸ Delbetänkandet visar att hälsan och prestationsförmågan har följt med livslängdsökningen. Männen har en något mer gynnsam hälsoutveckling än kvinnorna mellan 1980-2004. Utredningen bedömer att utvecklingen av hälsan har fortsatt förbättrats efter 2014. Utvecklingen av hälsa har också varit något bättre för dem med kortare utbildning än för dem med längre utbildning. Även den kognitiva förmågan (tanke och minnesförmågan) har enligt utredningen förbättrats eftersom senare årskullar har bättre förmåga än tidigare årskullar vid samma kronologiska åldrar. Denna prestationsförmåga behöver dock inte gälla enskilda personer över tid, men förmågan enligt utredningen kan vara stabil även högt upp i åldrarna, <http://www.regeringen.se/rattsdokument/statens-offentliga-utredningar/2012/04/sou-201228/>

2016-10-10

Pensionsålder och utträdesålder från arbetsmarknaden

Utträdesålder på arbetsmarknaden är inte helt synonymt med den ålder när pensionen tas ut (pensionsuttagsålder). Den enskilt största anledningen till att åldrarna skiljer sig åt är förtidspensioner, eller aktivitets- eller sjukersättning som det egentligen heter.

Den genomsnittliga pensionsuttagsåldern tycks i stort vara oförändrad, omkring 64,4 - 64,9 år, beroende på mätmetod men med en svag tendens nedåt (jfr Orange Rapport, sid 25)¹⁹. I tabellen nedan redovisas andelen som har tagit ut pension vid olika åldrar (ålder vid årets slut) och andelen som inte har tagit ut pensionen vid 67 års ålder uppdelat på olika årskullar.

Tabell 1 Andelen som har nybeviljats allmän pension vid olika åldrar för födda 1938-1954, procent

| Årskull | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 | Andel som är kvar efter 67 |
|---------|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------------------------|
| 1938 | 3,6 | 2,3 | 2,3 | 2,1 | 77,3 | 4,1 | 3,2 | 0,8 | 0,3 | 0,3 | 0,6 | 5,1 |
| 1939 | 3,9 | 1,9 | 2,1 | 2,3 | 75,6 | 6,5 | 2,3 | 0,8 | 0,3 | 0,3 | 0,6 | 5,4 |
| 1940 | 3,0 | 2,1 | 2,5 | 3,1 | 75,8 | 5,0 | 2,6 | 0,8 | 0,4 | 0,5 | 0,6 | 5,9 |
| 1941 | 2,9 | 2,2 | 3,0 | 3,7 | 73,1 | 6,3 | 2,8 | 0,8 | 0,5 | 0,4 | 0,6 | 6,0 |
| 1942 | 3,4 | 2,9 | 3,4 | 3,9 | 70,8 | 6,2 | 3,4 | 1,2 | 0,5 | 0,4 | 0,6 | 6,0 |
| 1943 | 3,9 | 3,1 | 3,6 | 5,3 | 66,3 | 7,1 | 4,4 | 1,2 | 0,4 | 0,5 | 0,7 | 6,3 |
| 1944 | 4,7 | 3,4 | 4,7 | 5,9 | 63,1 | 7,9 | 4,0 | 1,1 | 0,5 | 0,5 | 0,7 | 6,3 |
| 1945 | 5,1 | 4,2 | 5,3 | 6,1 | 61,6 | 7,2 | 4,0 | 1,3 | 0,5 | 0,5 | | 6,5 |
| 1946 | 6,0 | 4,8 | 5,4 | 6,7 | 59,3 | 6,7 | 4,3 | 1,2 | 0,5 | | | 6,8 |
| 1947 | 6,3 | 4,6 | 6,0 | 7,4 | 56,9 | 7,0 | 4,7 | 1,3 | | | | 7,1 |
| 1948 | 6,0 | 4,9 | 6,7 | 7,9 | 54,8 | 7,4 | 5,1 | | | | | 7,2 |
| 1949 | 5,9 | 5,4 | 7,0 | 8,7 | 52,6 | 8,0 | | | | | | |
| 1950 | 5,9 | 5,5 | 7,8 | 9,2 | 50,6 | | | | | | | |
| 1951 | 6,6 | 6,4 | 8,2 | 9,5 | | | | | | | | |
| 1952 | 6,9 | 6,9 | 8,5 | | | | | | | | | |
| 1953 | 7,8 | 6,6 | | | | | | | | | | |
| 1954 | 7,5 | | | | | | | | | | | |

Källa: Orange Rapport 2015, pensionssystemets årsredovisning, samt egna beräkningar.

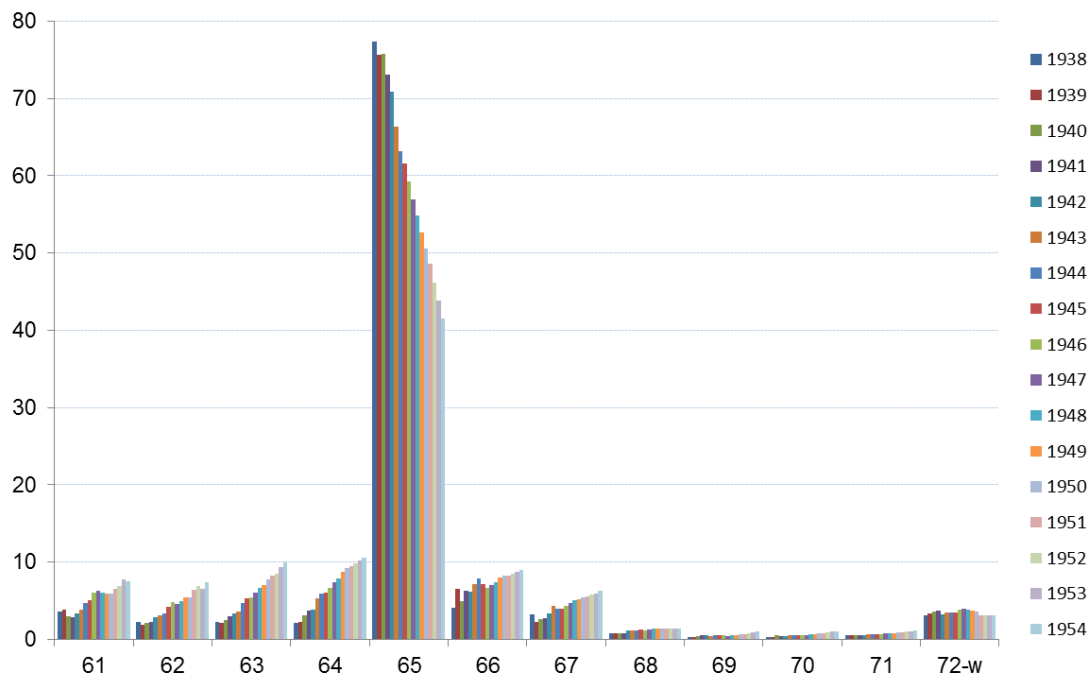
Av tabellen ovan framgår att andelen som tog ut pension vid 65 års ålder är lägre för yngre årskullar än äldre. Av såväl tabellen som figuren nedan²⁰ framgår att fler väljer att ta ut pensionen före liksom efter 65 årsdagen. Andelen som tar ut pension efter 67 årsdagen har ökat med drygt två procentenheter. Den intressanta frågan är hur mycket LAS-åldern, arbetsgivarens rätt att säga upp den anställda vid 67 års ålder, betyder för dessa andelar. Av tabellen och figuren nedan ser vi att andelen som tar ut pension vid

¹⁹ <http://www.pensionsmyndigheten.se/OrangeRapport2015.html>

²⁰ Där de saknade uppgifterna – som kräver en prognos eller antagande om framtiden för att kunna anges – har beräknats med enkla linjära regressionskvationer med olika grader av polynomsamband.

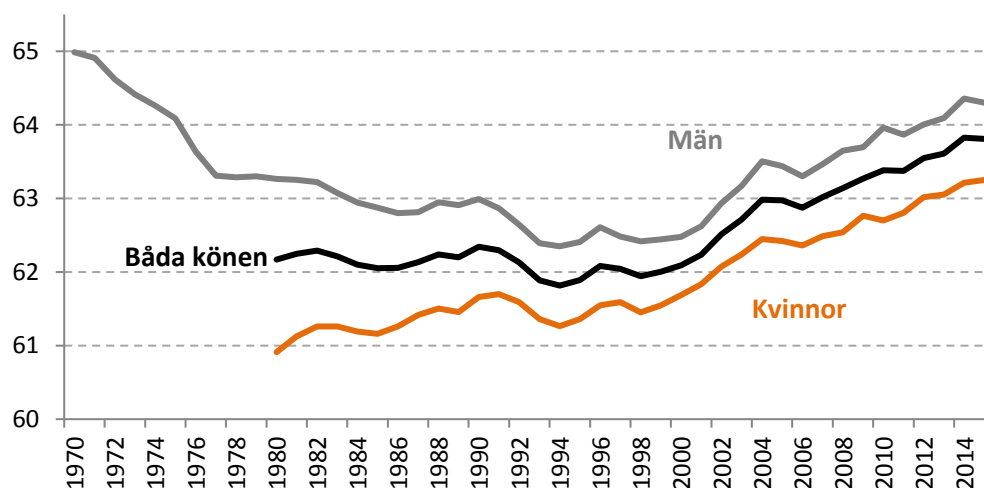
67 års ålder ökar och förväntas fortsätta att öka, vilket sannolikt till viss del beror på LAS åldern.

Figur 1 Andelen som nybeviljats allmän pension vid olika åldrar för årskullarna 1938-1954, procent.



Vid införandet av LAS i början på 70-talet var gränsen för uppsägning utan saklig grund 65 år men den höjdes 1991 till 67 år men en dispositiv rätt att via kollektivavtal ha en lägsta ålder om 65 år. Denna dispositiva rätt är slopad och sedan 2001 har alla rätten (men inte skyldigheten) att jobba kvar till 67 års ålder förutsatt att inte sakliga skäl för uppsägning föreligger. Av figuren nedan framgår att utträdesåldern för både män och kvinnor har ökat sedan slutet av 1990-talet och ökat från omkring 62 år till idag nästan 64 år.

Figur 2 Utträdesåldern från arbetsmarknaden 1970-2014



Källa: Pensionsmyndigheten,

<https://secure.pensionsmyndigheten.se/download/18.361b851614f842fc4f5132dc/1446806359076/Medelpensionerings%C3%A5lder+och+uttr%C3%A4des%C3%A5lder-maj+2015+%288%29.pdf>

Tyvärr är det inte möjligt att utvärdera LAS-ålderns effekt på utträdesåldern eftersom det inte är möjligt att särskilja LAS-ålderns förändring från alla andra förändringar som har skett i samhället såsom. livslängdökningar, utbildningsförändringar samt regelförändringar inom socialförsäkrings- och pensionssystemet. Av figuren ovan ser vi t.ex. att kvinnors utträde har ökat markant sedan 1980 talet till 2014, sannolikt en effekt av kvinnors allt större deltagande på arbetsmarknaden. Männens utträdesålder har ökat sedan 2000.

Finansiell effekt av scenariot med en höjd LAS-ålder på ett år

Om den s.k. LAS åldern förskjuts uppåt med ett år och hälften av dem som idag går i pension vid 67 års ålder i stället arbetar vidare under ytterligare ett år så är det omkring 25 000 personer som berörs. Om inga övriga beteenden hos arbetsgivare eller övriga sysselsatta påverkas, s.k. statisk beräkning, så beräknas hushållens disponibla inkomster att i fasta priser årligen öka i genomsnitt med omkring 1,2 miljarder kronor under den närmaste perioden fram till 2025. Det finansiella sparande för kommunerna ökar med cirka 400 miljoner kr, ålderspensionssystemet med omkring 1 000 miljoner kr medan statens sparande minskar med cirka 200 miljoner kr (exkl. indirekta skatter)²¹. För pensionssystemet innebär det ökade avgiftsinkomster och när pensionen tas ut ett år senare så ökar pensionsutbetalningarna eftersom ett års ytterligare intjänande innebär ökade pensioner.

Ett ökat finansiellt sparande för pensionssystemet innebär att den negativa effekten som en balansering innebär för hushållens pensionsutbetalningar lindras under balanseringsperioden. Den nuvarande balanseringsperioden startade 2010 beräknas upphöra 2018 eller 2019 enligt senaste prognos från Pensionsmyndigheten. Ett förbättrat sparande minskar eventuell balanseringsperiod i framtiden så att den upphör tidigare eller förhindrar dess uppkomst. Ett ökat arbetsutbud med ökade avgiftsinkomster och ett ökat finansiellt sparande i pensionssystemet innebär en lägre risk för att den s.k. bromsen ska slå till i framtiden.

Den långsiktiga årliga effekten under perioden 2025-2100 av ytterligare ett års intjänande för hälften av 67-åringarna, är i korthet en ökad tillväxt i ekonomin med omkring 0,15 procent. Hushållens disponibla inkomster beräknas öka från två till sex mdkr (uttryckt i dagens prisnivå) eller med cirka 0,04 procent av BNP. Offentliga sektorns finansiella sparande ökar med cirka 0,03 procent av BNP. För pensionssystemet beräknas sparandet förstärkas med några miljarder kronor (omkring 0,02 procent av BNP) där de ökade avgiftsinkomsterna är något högre än de årliga pensionsutgifterna som kommer till följd av att fler personer jobbar lite längre.

²¹ Statens sparande minskar av ökade skattereduktioner för pensionsavgifter och s.k. jobb-skatteavdrag och dessa överstiger inkomsterna från arbetsgivaravgifter och statlig inkomstskatt. Statens sparande förbättras av ökade indirekta skatter (mervärdes- och punktskatter). Om skatteinnehållet på konsumtionen är 20 procent och den inhemska konsumtionen utgör 60 procent av den disponibla inkomsten så beräknas de indirekta skatterna öka årligen med ca 150 mnkr (uttryckt i dagens priser och lönenivåer). Med indirekta skatter beräknas statens finansiella sparande till ±0.