



# Avtal om delpension – kommentarer

# Innehåll

<b>Förord</b>	<b>3</b>
<b>Delpensionsavtalets innehåll</b>	<b>5</b>
Delpension enligt lag och avtal före 1 januari 2003	5
Avtal om delpension fr.o.m. 1 januari 2003	5
Delpensionsavtalet	5
<b>Arbetsgivarverkets kommentarer</b>	<b>9</b>
Avtalets syfte och förutsättningar	9
Att uppmärksamma	10
Finansieringsfrågor	11
<b>Myndighetsvisa riktlinjer</b>	<b>13</b>
Långsiktigt perspektiv	13
Varför delpension?	13
Andra viktiga frågor att beakta	15
<b>Bilaga: Myndighetens kostnad vid delpension – kalkyl</b>	<b>17</b>



# Förord

Den här skriften är tänkt att vara ett stöd för arbetsgivare vid tillämpning av det nya delpensionsavtalet som träder i kraft den 1 januari 2003. Syftet med delpensionsavtalet är att det ska vara ett stöd för statliga arbetsgivare som av kompetensförsörjningsskäl önskar behålla äldre medarbetare kvar i arbete fram till ordinarie pensionsålder. Den faktiska pensionsåldern i staten är idag drygt 61 år. Om de tidiga pensionsavgångarna minskar i omfattning, kan bl.a. kompetensöverföring i samband med generationsväxling underlättas.

Det finns ett antal frågor som behöver klaras ut, innan arbetsgivaren fattar beslut om delpension. Arbetsgivarens beslut ska alltid grundas på en individuell prövning och ske mot bakgrund av vad verksamhetsansvar och ekonomi kräver. Skriften beskriver olika frågeställningar som kan vara viktiga att beakta i detta sammanhang.

Arbetsgivarverket bedömer att riktlinjer och samordning inom en myndighet är viktiga vid beslut om delpension. Detta behov av samordning gäller även mellan myndigheter. Skriften bidrar förhoppningsvis också till att sådan arbetsgivarverkan sker utifrån de behov som finns av detta.

Innehållet i skriften har tagits fram genom diskussioner i Arbetsgivarverkets rådgivande organ och sedan i verkets styrelse den 17 oktober 2002.

Stockholm i november 2002

*Birgitta Isaksson Pérez*  
Generaldirektör



# Delpensionsavtalets innehåll

## Delpension enligt lag och avtal före 1 januari 2003

Allmänna bestämmelser om delpension finns i lagen (1979:84) om delpensionsförsäkring (NDPL). Denna lag upphörde att gälla vid utgången av år 2000. Lagen fortsätter dock att gälla för redan beviljade delpensioner. År 2004, när personer som är födda 1939 fyller 65 år, blir det sista året som utbetalning av delpension enligt NDPL kommer att ske.

I anslutning till NDPL träffade de statliga avtalsparterna ett avtal om formerna för arbetstidsminskning. Rätten till delpension enligt NDPL förutsätter nämligen att arbetsgivaren beviljar av arbetstagaren begärd arbetstidsminskning. Vidare träffades avtal om kompletterande delpension för lönedelar över 7,5 basbelopp, eftersom delpension enligt NDPL var begränsad till inkomster upp till 7,5 basbelopp. Dessa avtal upphör att gälla år 2004 enligt ovan.

## Avtal om delpension fr.o.m. 1 januari 2003

Avtalet om delpension för arbetstagare hos staten m.fl. slöts den 1 februari 2002. Avtalet träder i kraft den 1 januari 2003. Med delpension nedan avses delpension enligt avtalet som slöts 2002.

## Delpensionsavtalet

### Tillämpningsområde

1 §

Avtalet gäller för arbetstagare som har sådana statliga eller i bilaga 1 till PA 03 angivna icke-statliga anställningar för vilka Arbetsgivarverket har

- rätt att sluta kollektivavtal om anställningsvillkoren med undantag för
1. arbetstagare för vilka regeringen utfärdar särskilda pensionsbestämmelser,
  2. arbetstagare i försvarsmaktens reserver, väg- och vattenbyggnadskåren eller civilförsvarets krigsorganisation,
  3. arbetstagare på reservstat,
  4. arbetstagare som är lokalanställda utom riket.

## **Villkor**

### 2 §

Som villkor gäller att arbetstagaren för tid före arbetstidsminskningen har haft kollektivavtalad pensionsrätt i sammanlagt 120 månader.

Delpension kan utges fr.o.m. den månaden då arbetstagaren fyller 61 år eller senare och längst t.o.m. månaden före den då arbetstagaren fyller 65 år.

## **Arbetstidsminskning**

### 3 §

Om arbetsgivaren medger det kan arbetstiden minskas för delpension upp till högst hälften av heltidsarbete.

#### Anteckning 1:

Parterna rekommenderar arbetsgivaren att i största möjliga utsträckning tillmötesgå arbetstagarens önskemål om arbetstidsminskning för att kunna få delpension enligt detta avtal.

## **Delpensionens storlek**

### 4 §

Delpensionen utgör 60 procent av delpensionsunderlaget. Delpensionsunderlaget utgörs av omfattningen av arbetstidsminskningen multiplicerat med arbetstagarens pensionsgrundande lön, beräknad enligt andra stycket, vid arbetstidsminskningen.

Arbetstagarens pensionsgrundande lön vid arbetstidsminskningen beräknas enligt 13 § punkt 1 och 2 i pensionsavtalet PA 03. För andra kontanta avlöningsförmåner (punkt 2) som efter arbetstidsminskningen bortfaller beräknas ett genomsnitt på utbetald lön under de senaste tolv månaderna före arbetstidsminskningen.

Delpensionen ska räknas om i samma proportion som den fasta lönen ändras.

## **Finansiering**

5 §

Delpensionen finansieras av arbetsgivaren enligt särskilda regler.

### Anteckning 2:

Parterna är ense om att följa utvecklingen av hur delpensionen utnyttjas och beviljas och vid behov uppta förhandlingar i frågan. En första avstämning ska göras senast 2004-12-31.





# Arbetsgivarverkets kommentarer

## **Avtalets syfte och förutsättningar**

Syftet med delpensionsavtalet är att arbetsgivaren med stöd av avtalet ska kunna öka möjligheterna för äldre anställda att arbeta kvar till ordinarie pensionsålder. Om de tidiga pensionsavgångarna minskar underlättas bl.a. kompetensöverföring i samband med generationsväxling.

Arbetsgivaren har vid sitt beslut om delpension, som vid alla andra verksamhetsbeslut, att främst beakta verksamhetens krav och dess ekonomiska förutsättningar. Arbetsgivaren har sedan att inom dessa ramar pröva varje enskild anställds eventuella begäran om delpension och därvid ta hänsyn till parternas rekommendation att i största möjliga utsträckning söka tillmötesgå arbetstagarens önskemål.

Vid beslut om delpension ska hänsyn tas till förutsättningarna för verksamheten, inklusive det ekonomiska utrymmet, liksom till den anställdes situation. Dessa faktorer varierar mellan myndigheterna, inom myndigheterna och från person till person. Delpensionsavtalets tillämpning kommer därför att kunna variera mellan olika myndigheter, mellan olika delar av en myndighet och mellan olika personalkategorier och individer.

Delpensionsavtalet förutsätter att beslut om delpension tas efter en individuell prövning. Detta hindrar dock inte arbetsgivaren från att utarbeta generella riktlinjer som utgångspunkt för beslut om delpension (se nedan), men generella riktlinjer kan inte ersätta den individuella prövningen vid varje enskilt beslut. En generell beslutsregel, som t.ex. att alla ansökningar om delpension för anställda över en viss ålder automatiskt ska beviljas, kan inte sägas avspegla avtalets syfte.

Inte heller är det i överensstämmelse med avtalet att på förhand hävda att ingen begäran om delpension kommer att prövas vid myndigheten på grund av brist på ekonomiskt utrymme. Även om ekonomiskt utrymme saknas, ska en individuell prövning göras. Beslutet fattas sedan av arbetsgivaren på sätt som beskrivits ovan, d.v.s. med de hänsyn och det ansvar som arbetsgivaren måste ta för helheten.

## Att uppmärksamma

- Delpensionsavtalet ger ingen behörighet för lokala parter att träffa kollektivavtal om delpension.
- Delpension kan beviljas tidigast från 61 år och fram till ordinarie pensionsålder enligt PA 03 eller PA-91. Det innebär att om någon anställd med stöd av reglerna i lagen om anställningsskydd (LAS) fortsätter att arbeta efter denna tidpunkt, föreligger ingen möjlighet till delpension för perioden 65–67 år.
- Delpension är inte pensionsgrundande inkomst inom den allmänna socialförsäkringen. Den allmänna ålderspensionens storlek kan således minska för en anställd som beviljas delpension.
- Beslut om delpension gäller från delpensionstillfället fram till ordinarie pensionsålder. Arbetsgivaren kan undantagsvis ompröva ett beslut om arbetstagaren begär det eller om ledighetsförmånen missbrukats (se nedan).
- Delpension innebär att den anställda beviljats minska sin arbetstid i syfte att vara pensionär under den frigjorda tiden. Det är inte tillåtet att förvärvsarbeta under denna tid. Det bör säkerställas att den anställda uppfyller dessa villkor. Dock kan arbetsgivaren medge att arbetstagaren förvärvsarbetar i begränsad omfattning. Det bör därför framgå av beslutet att den anställda har en skyldighet att informera arbetsgivaren om eventuellt förvärvsarbete och att tjänstledigheten kan komma att omprövas om detta förvärvsarbete inte godkänns av arbetsgivaren.
- Om en anställd vill byta nuvarande delpension enligt lagen om delpensionsförsäkring, NDPL, eller annan pensionslösning till pension enligt delpensionsavtalet, kan arbetsgivaren besluta om att medge detta. I normalfallet finns dock inget skäl för arbetsgivaren att bevilja ett sådant byte. I Arbetsgivarverkets cirkulär 1999:A 2 finns riktlinjer för hur en arbetsgivare kan hantera en arbetstages önskemål om att återta tjänstledigheten. Det kan tilläggas att delpension enligt NDPL grundar rätt till pension från den allmänna socialförsäkringen. Delpension enligt 2002 års avtal grundar däremot, som påpekats ovan, ingen sådan rätt, vilket arbetstagaren bör uppmärksammas på.
- En arbetstagare som uppbär sjukpension enligt PA-91 eller PA 03 med minst 50 procent kan inte beviljas delpension, eftersom delpensionsavtalet kräver att arbetstagaren arbetar minst 50 procent av normal

heltid. Om arbetstagaren har sjukpension med 25 procents omfattning finns det en formell möjlighet att bevilja delpension med ytterligare 25 procent. Dock bör arbetsgivaren särskilt uppmärksamma att delpension inte ska beviljas i sådana fall där sjukpension bör utgå.

Om däremot en arbetstagare redan har beviljats delpension enligt 2002 års avtal och därefter blir sjuk och får sjuklön/sjukpenning eller sjukpension enligt PA-91 eller PA 03, ska arbetstagaren behålla delpensionen. Den anställdes ersättning vid sjukdom beräknas nämligen på den faktiskt arbetade tiden före sjukdomsfallet, d.v.s. ersättningen baseras på deltidsarbetet och motsvarar därför bara en del av inkomstbortfallet, om även delpensionen skulle upphöra. I dessa fall blir det alltså möjligt att kombinera exempelvis 50 procents delpension med sjukpension.

## **Finansieringsfrågor**

Den enskilde arbetsgivaren bekostar delpensionen och betalar särskild löneskatt på denna, i stället för de sedvanliga arbetsgivaravgifter som betalas på lön. I praktiken går det till så att SPV beräknar och betalar ut delpensionen och skickar faktura på delpension plus särskild löneskatt till myndigheten, på samma sätt som sker med hantering av pensionsersättning enligt trygghetsavtalet.

Den anställda med delpension behåller sin rätt till tjänstepensionsförmåner från den ordinarie pensionsåldern som om han/hon fortsatt att arbeta i oförändrad omfattning. De premier som behöver betalas för detta finansieras inte av den enskilde arbetsgivaren, utan av alla statliga arbetsgivare gemensamt genom en kollektiv premie. Jfr kalkylen i bilaga. Förmånerna i den allmänna pensionen påverkas däremot, som påpekats ovan, eftersom delpensionen inte utgör pensionsgrundande inkomst i den allmänna socialförsäkringen. Delpensionen ger inte tillskott till vare sig inkomstpensionen, premiepensionen eller tilläggspensionen.

I RALS 2001 omfördelades 0,65 procent av lönesumman, på årsbasis, temporärt (2001-04-01–2003-12-31) från avgiften till Trygghetsstiftelsen till lokala omställningsåtgärder. Denna omfördelning har i RALS 2002–2004 permanentats, så att 0,3 procent av lönesumman per år, från och med 1 januari 2004 ska användas för sådant arbete. Om syftet är att

delpensionsbeslut ska vara en del av ett lokalt omställningsarbete kan omställningsmedel användas för att finansiera delpensionsbeslut. Lokala parter måste emellertid vara överens om användningen av omställningsmedlen. (Se Arbetsgivarverkets cirkulär 2002:A 6.)

Det nya pensionsavtalet PA 03, som träder ikraft samtidigt som delpensionsavtalet, innebär på sikt en viss minskning av det statliga arbetsgivarkollektivets pensionskostnader. Hur övergången till PA 03 kommer att slå på kostnaderna för den enskilda myndigheten kan emellertid inte med säkerhet förutses. SPV kommer tidigast i mars 2003 att vara färdigt med sin definitiva beräkning av de preliminära premierna för den förmånsbestämda delen av PA 03 under 2003. Den som vill veta hur myndighetens kostnader mer exakt påverkas av det nya pensionsavtalet måste alltså avvakta.

# Myndighetsvisa riktlinjer

## Långsiktigt perspektiv

Med beaktande av de förutsättningar som anges i delpensionsavtalet kan myndigheten utarbeta riktlinjer för hur delpension ska användas. Arbetet med att ta fram riktlinjer för delpensionsavtalets tillämpning bidrar till att konsekvenser analyseras mer systematiskt och att riktlinjerna därmed får ett nödvändigt långsiktigt perspektiv. Det kan vara svårt att ändra praxis om riktlinjerna får en utformning som leder till en ohanterlig mängd ansökningar. Därför kan en viss försiktighet vara lämplig inledningsvis.

## Varför delpension?

Den grundläggande inriktningen bör naturligtvis vara att en anställd arbetar till ordinarie pensionsålder. Arbetsgivaren ansvarar för att anpassa arbetet och organisationen så att detta blir möjligt.

För närvarande kan en anställd gå i pension före ordinarie pensionsålder av följande skäl:

- Förtida uttag av ålderspensionen, vilket innebär att den enskilde vid 61 års ålder själv kan besluta att gå i pension och då också själv får ta de ekonomiska konsekvenserna av detta i form av livsvarigt lägre ålderspension.
- Pensionsersättning enligt trygghetsavtalet, vilket kräver att det föreligger arbetsbrist på myndigheten. Arbetsgivaren beslutar och bekostar pensionsersättningen. Den anställde ska ha fyllt 60 år.
- Sjukpension enligt PA-91 och PA 03, som förutsätter att försäkringskassan fattar beslut om sjukbidrag eller förtidspension (sjukersättning fr.o.m. 2003-01-01) enligt lagen om allmän försäkring. Ersättning utgår både från den allmänna socialförsäkringen och från avtalen. Avtalskostnaderna finansieras av arbetsgivarna gemensamt via en kollektiv premie.

Delpensionsavtalet kompletterar dessa alternativ genom att erbjuda en lösning för andra situationer än de som ovan beskrivits. I det följande behandlas två sådana tänkbara situationer, när delpension kan bli aktuellt.

### **Kan delar av myndighetens behov av arbetskraft lösas med delpension som leder till att äldre medarbetare ökar sin förmåga och vilja att vara kvar i arbetet till pensionsåldern?**

Den faktiska pensionsåldern i staten är drygt 61 år. I vissa fall kan det vara angeläget att försöka behålla äldre medarbetare längre i arbetet med hjälp av delpensionslösningar. Myndigheten kan stå inför svårigheter att rekrytera från de nya kullarna åttiotialister som kommer ut på arbetsmarknaden, samtidigt som stora grupper fyrtiotialister närmar sig pensionsåldern.

Många myndigheter analyserar redan ålderstrukturen och gör en uppföljning av äldre medarbetares förutsättningar att arbeta efter 61 år, bl.a. utifrån hur sjuktalen ser ut i denna grupp. En sådan analys kan leda till att myndigheten kommer fram till att delpensionslösningar för vissa anställda kan bidra till att förhindra längre sjukskrivningar och därmed stärka kompetensförsörjningen. Konstaterad nedsatt arbetsförmåga p.g.a. sjukdom ska givetvis inte hanteras genom delpension, utan inom ramen för den allmänna försäkringen.

Bedömningen kan vara att det är viktigt för myndighetens verksamhet att behålla personer med svårersättningsvärd kompetens och att risk finns för att dessa inte kommer att orka arbeta heltid, även om sjukdom inte föreligger. Delpension kan då vara en lösning för att möjliggöra att dessa personer blir kvar i arbetslivet på deltid och därvid gör en fullgod insats, samt att utrymme skapas för kompetensöverföring till yngre medarbetare.

### **Kan delpension utnyttjas för att successivt avveckla sådan kompetens som myndigheten kommer att ha överskott på?**

Möjligheten att avveckla kompetens genom att tillämpa trygghetsavtalets regler om pensionsersättning kräver en formell hantering av övertalighet och därmed att arbetsgivaren fattar beslut om konstaterad arbetsbrist. Delpension kan vara en lösning som underlättar hanteringen av avveckling av kompetens i omställningssyfte då överskottet på kompetens inte

är lika omfattande eller lika akut som när pensionsersättning enligt trygghetsavtalet tillämpas. Delpension kan också användas samtidigt som trygghetsavtalet, t.ex. när s.k. tidiga åtgärder vidtas.

## **Andra viktiga frågor att beakta**

### **På vilken organisatorisk nivå inom myndigheten ska beslut fattas?**

En myndighet som fastställer riktlinjer för tillämpningen av delpensionsavtalet kan därmed säkerställa att verksamhetens krav och de ekonomiska förutsättningarna beaktas. Att omsätta verksamhetens krav i praktisk tillämpning innebär att linjechefer är viktiga när de individuella bedömningarna om delpension ska göras. Samtidigt finns det skäl för att noga överväga var besluten organisatoriskt ska fattas. För att undvika motsättningar som kan handla om sådant som upplevd orättvisa och godtyckliga bedömningar, så kan en lösning vara att besluten fattas på hög nivå i myndigheten, åtminstone inledningsvis.

Att beslutsfattandet kan behöva ske samlat är ett uttryck för att det finns behov av arbetsgivarsamverkan och krav på helhetssyn på myndighetsnivå. Men det är lika viktigt att beakta kraven på helhetssyn och samverkan mellan myndigheter, så att inte ogynnsamma spridningseffekter uppstår. Samma behov av samverkan och helhetssyn finns som när de centrala löneavtalen tillämpas i lokala lönerevisioner.

### **Vilken lönepolitik är rimlig att tillämpa för den som har delpension?**

I normalfallet tillämpas sedvanlig individuell lönesättning vid revision. Det kan dock finnas situationer då det finns skäl att klargöra att den anställdes val att ta ut delpension kan komma att ha betydelse vid lönerevisionen, beroende på att arbetsuppgifter eller andra sakliga grunder vid lönesättningen ändras. Detta bör tydliggöras innan delpension beviljas, eftersom det kan påverka den enskildes önskan om delpension.

Det ska observeras att enligt avtalet följer delpensionen lönen under hela den tid delpensionen utgår, dvs. ändras lönen ändras delpensionen proportionellt.



### **Hur ska arbetstiden förläggas? Behöver arbetsuppgifterna förändras?**

Frågan om förläggning av arbetstid vid arbetstidsminskning bör behandlas i myndighetens riktlinjer för delpension, så att det inte uppstår oklarheter om vad som gäller. Det är viktigt att göra klart från början att förläggningen av arbetstiden ska anpassas efter verksamhetens krav. Det kan också finnas skäl att ta ställning till på vilket sätt delpension ska gå att kombinera med vissa befattningar, uppdrag eller arbetsuppgifter, t.ex. chefsuppdrag eller expertuppdrag. Lösningarna kommer att kunna variera mellan myndigheter och individer.

### **Ansökan om delpension**

Det kan vara lämpligt att fastställa hur lång tid innan delpensionstillfället en ansökan om delpension ska inges, eftersom arbetsgivaren kan behöva en längre planeringsperiod.

# Myndighetens kostnad vid delpension – kalkyl

I följande räkneexempel ingår inte arbetsgivarens kostnad för att ha en ersättare som arbetar i stället för den person som beviljas ledighet med delpension. Denna kostnad måste således i förekommande fall läggas till i kalkylerna.

## Avtalet i korthet

- Delpension kan utges tidigast fr.o.m. den månad då arbetstagaren fyller 61 år och längst t.o.m. månaden före den månad då arbetstagaren fyller 65 år.
- Arbetstiden kan som mest minskas till hälften av ordinarie heltidsarbete.
- Kostnaden utgörs av 60 % av delpensionsunderlaget<sup>1</sup> samt särskild löneskatt (24,26 %) på detta.
- Delpensionen ska räknas om i samma proportion som den fasta lönen ändras vid t.ex. lönerevision.
- Den anställda behåller sin rätt till pensionsförmåner enligt avtal (PA-91, PA 03) från den ordinarie pensionsåldern oförändrad, d.v.s. som om han/hon fortsatt arbetar i samma omfattning som innan delpensionen. Premier för detta finansieras gemensamt av alla statliga arbetsgivare kollektivt.

<sup>1</sup> Delpensionsunderlaget utgörs av omfattningen av arbetstidsminskningen multiplicerat med arbetstagarens pensionsgrundande lön (12 § punkt 1 och 2 PA 03) vid arbetstidsminskningen.

## Exempel kostnad delpension

Individen i exemplet har en pensionsgrundande månadslön som uppgår till 30 000 kr och arbetstidsminskningen är 20 %. Delpensionsunderlaget är 6 000 kr (arbetstidsminskningen x den pensionsgrundande lönen).

Delpension (60 % av delpensionsunderlaget)	3 600 kr
Särskild löneskatt (24,26 %) på delpensionen	873 kr
<i>Kostnad delpension</i>	<i>4 473 kr</i>

## Kostnadsjämförelse före och efter delpensionsbeslut

### Exempel lön under 7,5 inkomstbasbelopp

Individen i exemplet har en pensionsgrundande månadslön på 20 000 kr och arbetstidsminskningen är 20 %. De lagstadgade arbetsgivaravgifterna uppgår till 32,82 % på lönen. Arbetsgivaravgifter enligt avtal uppgår i genomsnitt till 7,2 % på lönedelar under 7,5 inkomstbasbelopp. Gränsen för 7,5 inkomstbasbelopp uppgår år 2003 till 25 563 kr per månad.

### Kostnad före delpension för den arbetstid som delpensionen avser

Lön <sup>2</sup>	4 000 kr
Arbetsgivaravgifter lagstadgade och enligt avtal (32,82 % + 7,20 %)	1 601 kr
<i>Kostnad före delpension</i>	<i>5 601 kr</i>

### Kostnad delpension

Delpensionsunderlaget är 4 000 kr (arbetstidsminskningen x den pensionsgrundande lönen).

Delpension (60 % av delpensionsunderlaget)	2 400 kr
Särskild löneskatt (24,26 %) på delpensionen	582 kr
<i>Kostnad delpension</i>	<i>2 982 kr</i>

<sup>2</sup> Lön som faller bort vid delpension.

### **Skillnad per månad**

Kostnad före delpension	5 601 kr
Kostnad delpension	2 982 kr
<i>Kostnadsminskning före eventuell återbesättning</i>	<i>2 619 kr</i>

### **Exempel lön över 7,5 inkomstbasbelopp**

Individen i exemplet har en pensionsgrundande månadslön på 30 000 kr och arbetstidsminskningen är 20 %. Arbetsgivaravgifterna enligt avtal på lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp (25 563 kr) uppgår i detta exempel<sup>3</sup> till 113,2 %.

### **Kostnad före delpension för den arbetstid som delpensionen avser**

Lön <sup>4</sup> under 7,5 inkomstbasbelopp (25 563 kr – 24 000 kr)	1 563 kr
Arbetsgivaravgifter lagstadgade och enligt avtal (32,82 % + 7,20 %)	626 kr
Lön <sup>4</sup> över 7,5 inkomstbasbelopp (30 000 kr – 25 563 kr)	4 437 kr
Arbetsgivaravgifter lagstadgade och enligt avtal (32,82 % + 113,20 %)	6 479 kr
<i>Kostnad före delpension</i>	<i>13 105 kr</i>

### **Kostnad delpension**

Delpensionsunderlaget är 6 000 kr (arbetstidsminskningen x den pensionsgrundande lönen).

Delpension (60 % av delpensionsunderlaget)	3 600 kr
Särskild löneskatt (24,26 %) på delpensionen	873 kr
<i>Kostnad delpension</i>	<i>4 473 kr</i>

### **Skillnad per månad**

Kostnad före delpension	13 105 kr
Kostnad delpension	4 473 kr
<i>Kostnadsminskning före eventuell återbesättning</i>	<i>8 632 kr</i>

<sup>3</sup> Denna procentsats är baserad på den genomsnittliga premien för den förmånsbestämda ålderspensionen över 7,5 inkomstbasbelopp för år 2002. Den gäller inte generellt utan varierar mellan olika individer beroende på storleken på lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp, löneutvecklingen 5 år bakåt i tiden och vid vilken ålder som delpensionen tas ut.

<sup>4</sup> Lön som faller bort vid delpension.





Box 3267, 103 65 Stockholm  
Tfn 08-700 13 00, fax 08-700 13 40  
[www.arbetsgivarverket.se](http://www.arbetsgivarverket.se)