

# Ålderismens effekt på pensionerna

En rapport om åldersdiskrimineringens prislapp



**skandia:**

# Diskrimineringen som hotar det långa arbetslivet

För att finansiera välfärdssystem och pensioner behöver arbetslivet förlängas i takt med att människor lever längre. Ambitionen att förlänga yrkeslivet har dock en stark motkraft i ålderismen. Hur ska man kunna jobba över sjuttioårsdagen om man redan i femtioårsåldern har svårt att konkurrera om jobben eller petas ut i en omorganisation?

Skandia vill som ett ledande pensionsbolag belysa alla de faktorer som påverkar hur omfattande ett yrkesliv blir. Detta då det har en avgörande effekt på storleken på den framtida pensionen. Vi har låtit göra denna rapport med syfte att belysa den diskriminerande struktur som riskerar att drabba äldre och som kommit att kallas ålderismen. För att drabbas av ålderism behöver man dock inte vara speciellt gammal.

De två nationalekonomerna Magnus Carlsson och Stefan Eriksson vid Linnéuniversitetet respektive Uppsala universitet, skickade ut cirka 6 000 fiktiva jobbsökningar för att undersöka hur åldern påverkar sannolikheten att kontaktas av arbetsgivare. Det visade sig att sannolikheten att få svar på ansökan sjönk snabbt med åldern, tydligt redan från 40 års ålder.

I den opinionsundersökning som Skandia låtit Novus göra, och som presenteras i denna rapport, svarar 75 procent att arbetssökande över 55 år har sämre chanser att få ett jobb, och den bilden delas av forskningen och statistiken.

## **Får vi jobba till pensioneringen?**

Införandet av riktåldrar kommer att peka på en pensionsålder på 67 år för att sedan räknas upp i takt med att svenska folket blir äldre. I samband med framtagandet av denna rapport har vi sett flera tecken på att det kan bli svårt att hålla sig kvar på arbetsmarknaden hela vägen till pensionsdagen. Tvingas människor ut ur arbetskraften på grund av ålderism spricker såväl pensionssystemets som den enskildes kalkyl.

Arbetslöshet och ofrivillig pensionering i slutet av karriären blir en dyr erfarenhet för den som drabbas av ålderismen visar vår analys.

## **Så sjunker pensionerna om man drabbas av ålderismen**

Drabbas man av arbetslöshet i slutet av karriären tar jobbsökandet längre tid än om man drabbas som ung. Bland de som är över 55 år är det vanligare att perioder av arbetslöshet varar mer än ett halvår, jämfört med de som är yngre.

## **Varning för sockrade avtal**

När företag ska omorganiseras eller spara pengar är det ofta äldre som får de mest generösa erbjudandena om att lämna företaget. Vår bedömning är att det kommer att bli svårare för företag i framtiden att fortsätta med dessa på samma nivåer. Det kommer att göra det än viktigare att räkna ordentligt även på pensionseffekterna innan man nappar på ett erbjudande.

### **Dyrt med tidig pension**

Det är inte ovanligt att arbetslöshet sent i karriären övergår i en tidigare pensionering än vad man hade tänkt sig. Oavsett om man pensioneras frivilligt eller blir tvungen så kommer det med en hög prislapp. Varje extra år som pensionär gör att pensionen sänks med cirka sex procent. För den som lämnar arbetsmarknaden vid 63 år istället för vid 65 års ålder kan det alltså innebära omkring 12 procent lägre pension resten av livet.



### **Inse att du kan bli passé**

Ålderismen kan drabba alla och även den som är het på arbetsmarknaden i medelåldern bör därför skydda sig ekonomiskt. Samhällets åldersnoja kan göra att pensionsprognosen spricker om man inte sparar under goda år och väljer en livsstil som kan klara sämre tider. Genom att ha ett eget pensions-sparade kan man ge sig själv en krockkudde och kompensera för lägre eller helt uteblivna pensionsinbetalningar i slutet av arbetslivet. Några hundralappar i månaden under arbetslivet kan räcka för att kompensera för motsvarande ett års uteblivna pensionsinbetalningar i slutet av karriären. Större avvikelser och sent sparande driver dock snabbt upp sparbeloppen som behövs.

*Mattias Munter, Pensionsekonom, Skandia*

# Så sjunker pensionerna om man drabbas av ålderismen

Även den som har en karriär i medelåldern måste skydda sig mot arbetslöshet och ofrivillig förtida pension – samhällets åldersnoja kan drabba alla och pensionen kan sjunka om man inte sparar under goda år.

Vi har räknat på situationen för en kvinna som är gruppleddare för kontorspersonal i offentlig sektor, och en man som är företagssäljare. Båda är idag 40 år gamla (födda 1981), och började arbeta i sitt nuvarande yrke efter studier när de var 28 år gamla. Om allt går bra på arbetsmarknaden för våra exempelpersoner, kommer de att jobba fram tills de når riktåldern för pension, vilket förväntas bli vi 68 års ålder.

Gruppleddaren får en pension som är knappt 71 procent av slutlönen, om hon jobbar fram tills 68 år. Företagssäljaren får ut motsvarande 75 procent av slutlönen.

Vi har också räknat på om personerna får ett sockrat avtal, fyra år innan pensionen. Ett typiskt sockrat avtal är att man får full lön och pension 18 månader. Det kan verka som en bra lösning, men resultatet blir 5 200 kronor lägre månadspension för gruppleddaren, och 6 000 kronor lägre för företagssäljaren.

Hur är det då om det sockrade avtalet kommer fem år innan pensionen? Då förlorar gruppleddaren 7 500 kronor i pension i månaden, medan företagssäljaren går miste om 8 500 kronor.

Till sist har vi studerat hur det blir om individerna blir arbetslösa sju år innan pensionen, och försörjs med a-kassa under tre år. De sista fyra åren innan pension börjar individerna arbeta igen, deltid med 60 procent av den tidigare lönen.

Företagssäljaren får inte en dramatiskt sämre pension på grund av åren i arbetslöshet och deltidsarbete, eftersom de privatanställdas tjänsteavtal (ITP-1) bara ger en något lägre tjänstepension än annars. Pensionen minskar bara 1 900 kronor i månaden för företagssäljaren.

Gruppleddaren för kontorspersonal förlorar däremot hela 6 900 kronor i månaden efter en period av arbetslöshet på tre år, följt av fyra år med deltidsarbete i slutet av arbetslivet ha. Anledningen är att pensionsavtalet för kommunalt anställda (KAP-KL), för en person på denna lönenivå, ger klart lägre tjänstepension än om hon hade varit i heltidsarbete fram till pensionen. ●



# Så sjunker pensionerna om man drabbas av ålderismen



- Vi har också räknat på hur mycket som den 40-årige gruppledaren och jämgamla företags säljaren behöver spara varje månad, från och med 2021, för att få ut full pension trots att de drabbas av ålderism enligt vårt scenario.
- Gruppledaren för kontorspersonal behöver spara 2 400 kronor varje månad, för att skydda sig mot att sluta arbeta fyra år innan pensionen med ett sockrat avtal. För företagssäljaren är summan som behöver sparas 2 700 kronor per månad.
- Om det sockrade avtalet kommer fem år innan pensionen, behöver sparandet vara på 3 700 kronor per månad för gruppledaren och 4 300 kronor för företagssäljaren.
- Gruppledaren behöver spara 2 600 kronor per månad för att skydda sig mot arbetslöshet och därefter återgång till deltidsarbete i slutet av arbetslivet. För företagssäljaren räcker det med 750 kronor per månad. Anledningen är att tjänstepensionen för företagssäljaren inte påverkas så mycket av denna form av ålderism. ●

# Så ser den svenska ålderismen ut

Svenska arbetsgivare gör det svårt att jobba längre upp i åren, trots att alla är överens om att det behövs fler arbetade år för att pensionerna ska bli tillräckligt höga för att de offentliga finanserna ska gå ihop.

Staten har förändrat flera regelverk som med morot och piska ska förmå oss att arbeta ytterligare några år innan pensioneringen. För att göra det mer attraktivt för arbetsgivarna att anställa eller behålla äldre har man till exempel nedsatta arbetsgivaravgifter för äldre, men den negativa inställningen till äldre på arbetsmarknaden är en stark motkraft mot ambitionen att förlänga arbetslivet.

Attityden till äldre visar sig bland annat när företagen tar chansen att göra sig av med sina medarbetare i samband med att företagen omstrukturerar. För att kunna behålla sina yngre medarbetare lockas äldre att säga upp sig mot att de erbjuds ”sockrade avtal” för att sluta arbeta. Längre ner i den här rapporten har vi räknat på vad det kostar att nappa på ett tillsynes generöst avtal.

Ytterligare tecken på att äldre har en tuff situation på arbetsmarknaden syns i lönestatistiken. Äldres löner pressas enligt siffror från Fackförbundet Akavias. I takt med att åren går minskar lönestegringarna. Redan vid 45 års ålder avtar löneutvecklingen och för ekonomer går medianlönen till och med nedåt ju närmre pension de kommer.

Det är också svårt för äldre att hitta nya jobb. Resultatet kan i värsta fall bli långvarig arbetslöshet som övergår i förtida pension. Det är också vanligt att de sista åren på arbetsmarknaden blir en kombination av arbetslöshet och återgång till arbete, fast då med lägre lön än tidigare.

I maj 2021 kunde Arbetsförmedlingen notera att 55–64-åringarna är den åldersgrupp som ökat mest bland de långtidsarbetslösa. Under pandemiåret har gruppen ökat med närmare 10 000 personer till 44 000. Då var drygt 76 000 av de inskrivna arbetslösa 55–64 år. Av dessa har närmare sex av tio varit utan arbete i mer än ett år och en av tre hade en arbetslöshet på över två år. Det är betydligt längre perioder än för yngre åldersgrupper.

Fackförbundet Saco noterar att arbetslösheten är allra högst bland akademiker över 50 år. Från att i början av 00-talet vara den åldersgrupp som hade lägst arbetslöshet har den idag den högsta. Från 2,5 procent 2001 till 5,8 procent i fjol.



I en opinionsundersökning som Skandia låtit göra svarar 75 procent att arbetssökande över 55 år har sämre chanser att få ett jobb, och den bilden delas av forskningen och statistiken. De två nationalekonomerna Magnus Carlsson och Stefan Eriksson skickade ut 6 000 fiktiva jobbsökningar, för att undersöka hur åldern påverkar chansen att kontaktas av arbetsgivaren. Det visade sig att chanserna att få svar på ansökan sjönk snabbt med åldern, redan från 40 års ålder.

Ålderismen på arbetsmarknaden ger problem i två ändor. Dels blir det svårare för äldre att få jobb och behålla jobb, dels leder den till en uppgivenhet hos de äldre i arbetskraften som gör att man förlorar sig med tanken på att sluta jobba tidigare än man hade velat eller behövt för att klara pensionen.

De åtgärder och incitament som staten sjönsatt för att befolkningen ska arbeta längre räcker inte för att väga upp den negativa attityden mot äldre på arbetsmarknaden. Med vetskapen om att ålderism finns utbrett på arbetsmarknaden är det nödvändigt men ett förmånligare regelverket för eget pensions-sparande som hade underlättat för människor att ta ansvar för sin ekonomi och gardera sig för pensions-effekter av arbetslöshet och ofrivillig förtida pension. Sammantaget ger vår granskning anledning att vara fortsatt orolig för såväl äldres situation på arbetsmarknaden som för robustheten för det svenska pensionssystemet, där ett längre yrkesliv för fler krävs för att kunna leverera pensionsnivåer som bättre möter människors förväntningar. ●

# Den svenska ungdomskulten

För att ytterligare belysa problemet med ålderism på svensk arbetsmarknad har Skandia låtit Novus genomföra en statistisk undersökning med 1010 personer under början av augusti 2021. Resultatet styrker tesen om att attityden mot äldre försvårar arbetslivet när man närmar sig pensionsåldern.

Tre av fyra (75%) instämmer i påståendet att chanserna till jobb i samband med rekrytering minskar efter man har fyllt 55 år. Åldersgrupperna 65-79 år, alltså de som själva har erfarenhet av att vara äldre på arbetsmarknaden, svarar i en än högre grad att chanserna till jobb i samband med rekrytering minskar efter man har fyllt 55 år (84% jmf. med 75%)

Upplevelsen om möjligheten för äldre att få jobb ligger väl i linje med hur de tillfrågade svarar på andra frågor. Ungefär en tredjedel av respondenterna i undersökningen tycker inte att kompetensen hos 55-64-åringar tas tillvara och ungefär samma andel tycker inte att åldersgruppen får samma möjlighet till utveckling på sina arbetsplatser som yngre arbetssamrater.

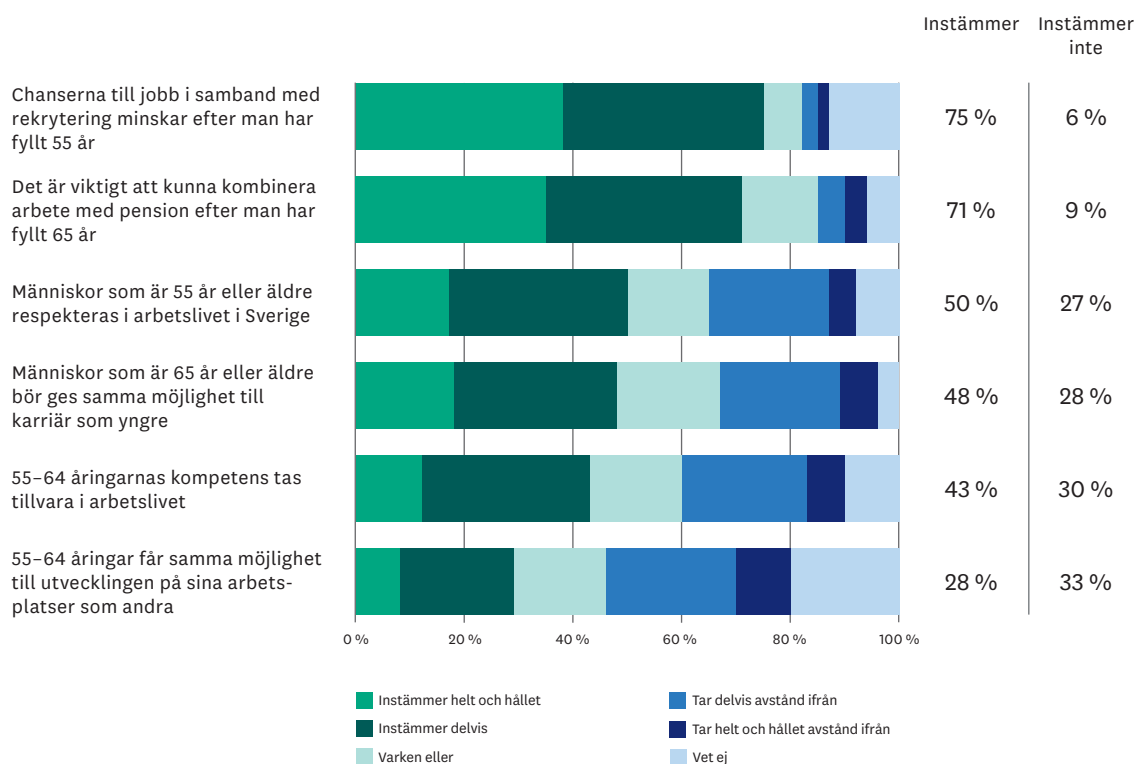
Drygt hälften av undersökningens respondenter anser att 30-49 åringar skapar störst värde hos arbetsgivaren. Mindre än en tredjedel tycker att det är 50-65-åringar som skapar störst värde, och inte en enda av de svarande tycker att de över 65 år gör det.

I vår undersökning kan man se ytterligare negativa attityder till äldre som jobbar på efter 65. Över en fjärdedel (28%) av de tillfrågade tycker inte att personer över 65 ska ges samma möjlighet till karriär som yngre, och över hälften (55%) ser utmaningar med att människor är kvar på arbetsmarknaden efter sin pensionsålder. Framför allt tycker man att äldre minskar karriärmöjligheterna för unga samt att äldre bedöms vara mindre anpassningsbara än yngre.





Fråga: I vilken utsträckning instämmer du i följande påståenden?



Något som också är nedslående för de som vill att befolkningen ska förlänga arbetslivet är de svarandes inställning till den egna pensioneringen. Bara 14% planerar att arbeta efter sin 68-årsdag och 33% planerar att gå i pension före 65 års ålder – alltså tvärt emot det politiska samförståndet om att ett längre arbetsliv är nödvändigt.

Vill man locka den äldre arbetskraften att stanna några år till verkar flexibilitet vad det gäller arbetstid och pensionsuttag vara en nyckel. Sju av tio (71%) instämmer i att det är viktigt att kunna kombinera arbete med pension efter man har fyllt 65 år.

Därtill lyfter respondenterna fram ekonomisk vinning (33%) som den allra viktigaste motorn till att jobba längre. Det finns ingen tydlig preferens om hur mycket man vill arbeta efterpensionsåldern och de svarande placerar sig relativt jämt på en skala där man säger sig vilja arbeta allt ifrån heltid till bara lite grand.

Sammantaget målar vår undersökning en bild av en arbetsmarknad med tydlig yngreprefrens och som ibland till och med ser äldre som en ren belastning. Om man har ambitionen att fler äldre ska jobba måste man kanske inse att individens drivkraften till att jobba vidare möter en mycket starkt motkraft som uppmanar en att ge upp och pensionera sig. ●

# Ålderismens pris

## De pensionsekonomiska scenarier som undersöks är:

### Scenario 1

Fortsätter arbeta i yrket fram tills riktåldern för pension, det vill säga pension vid 68 års ålder.

### Scenario 2

Fyra år innan pensionen får individen ett sockrat paket, med 18 månaders full lön plus pension, följt av tidig pension. Slutar arbeta vid 64 års ålder, går formellt i pension vid 66 års ålder.

### Scenario 3

Fem år innan pensionen får individen ett sockrat paket, med 18 månaders full lön plus pension, följt av tidig pension. Slutar arbeta vid 63 års ålder, går formellt i pension vid 65 års ålder.

### Scenario 4

Sju år innan riktåldern blir individen arbetslös under tre år. Efter tre år tillbaka på deltid med 60 procent av lönen de sista fyra åren fram tills riktåldern. Individen går i pension vid 68 års ålder.

*I beräkningarna undersöks följande två frågor: Hur mycket lägre blir pensionen i scenario 2, 3 och 4 jämfört med scenario 1? Hur mycket kompletterande pensionssparande från och med 40 års ålder behövs för att kompensera bortfallen?*

## Så påverkas pensionen för gruppleddaren för kontorspersonal

Exempelpersonen som arbetar som gruppleddare för kontorspersonal får en pension på drygt 37 000 kronor om hon arbetar på fram till 68 års ålder. Det ger en kompensationsgrad på 71 procent. Om hon däremot får ett sockrat avtal, och går i pension fyra år före riktåldern, blir kompensationsgraden bara 62 procent. Att få 18 månaders full lön och pension för att lämna jobbet fyra år i förtid kan verka lockande. Men det ger 5 200 kronor lägre pension i månaden som effekt.

Om det sockrade avtalet innebär att man lämnar arbetslivet fem år tidigare, blir effekten större för gruppleddaren. Vi räknar då på att det sockrade avtalet leder till lön inklusive pensionsavsättningar ett och ett halvt år efter att individen slutar arbeta. Men trots detta faller kompensationsgraden för gruppleddaren till knappt 59 procent, om hon får ett sockrat avtal som innebär att hennes yrkesliv tar slut fem år tidigare. Då minskar pensionsinkomsten med nära 7 500 kronor per månad.

Ett sätt att kompensera för framtida bortfall i pensionen av ett sockrat avtal, är att öka sitt kompletterande privata sparande. Från och med 2021 skulle gruppleddaren behöva spara knappt 2 400 kronor per månad, för att kompensera för effekten av ett sockrat avtal som innebär att man slutar fyra år i förtid. Om man slutar fem år i förtid blir måste man spara 3 700 kronor per månad för att kompensera.

Ett annat exempel på ålderism är att äldre som blir arbetslösa och då får svårt att komma tillbaka till arbetsmarknaden och inte heller får samma lön som tidigare. I vårt räkneexempel händer detta våra exempelpersoner sju år innan riktåldern. Vi utgår från att arbetslösheten varar i tre år. Därefter återgår de till arbete de sista fyra åren i arbetslivet, på deltid. Vi räknar med att lönen de sista åren blir 60 procent av den tidigare nivån, innan arbetslöshet.

Många har idag kompletterande försäkringar, som leder till att deras ersättning från a-kassan blir 80 procent av deras tidigare lön, åtminstone under den första perioden med arbetslöshet. Denna kompletterande ersättning är dock inte skattepliktig och därför inte heller ger ökad pension. Därför kan följden av arbetslöshet på pensionen bli stor, vilket är fallet för gruppleddaren för kontorspersonal. Effekten av arbetslöshet följt av deltidsarbete mot slutet av arbetslivet blir 6 900 kronor lägre pension per månad. Genom att spara 2 600 kronor per månad, med början 2021 kan exempelvis gruppleddaren försäkra sig om att pensionen blir den samma som om detta scenario aldrig inträffat.





### **Så påverkas pensionen för företagssäljaren**

Vi har även genomfört samma beräkningar för en exempelman som är företagssäljare. För företagssäljaren blir både nivån på pensionen och kompensationsgraden högre. Det beror på skillnader mellan exempelpersonernas pensionsavtalet samt på skillnaden i lönenivå.

Företagssäljaren får en pension på drygt 45 000 kronor om han arbetar fram till 68 års ålder, utan effekter av ålderism. Det ger en relativt god kompensationsgrad på 75 procent. Om han däremot får ett sockrat avtal, och går i pension fyra år före riktåldern, sänks kompensationsgraden till 67 procent. Pensionsinkomsten blir då 5 900 kronor lägre per månad.

Om det sockrade avtalet innebär att han lämnar arbetslivet fem år tidigare, blir effekten 8 500 kronor lägre pension för företagssäljaren och att kompensationsgraden faller till 63 procent. Ett sätt att kompensera för framtida bortfall i pensionen av ett sockrat avtal, är också för företagssäljaren att ha ett kompletterande eget sparande. Från och med 2021 skulle företagssäljaren behöva spara 2 700 kronor per månad för att kompensera för effekten av ett sockrat avtal. Slutar han i stället fem år i förtid blir nivån knappt 4 300 kronor per månad lägre.

Men i scenariot med tre års arbetslöshet och fyra år därefter på deltid, blir pensionsinkomsten bara 1 900 lägre för företagssäljaren. Företagssäljarens pension blir därför 43 500 kronor per månad även med scenariot av arbetslöshet följt av återgång till arbetet på deltid. Denna form av ålderism har en relativt liten effekt för företagssäljaren, som har privat ITP-1 avtal och får relativt god pension trots en period av arbetslöshet om denna efter arbetslösheten återgår till arbete fram tills pensionen. ●

# Undersökningsresultat

## Offentlig sektor

Gruppledare för kontorspersonal i offentlig sektor (kvinna)	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3	Scenario 4
Pensionen beräknad till	37 300 kronor	32 100 kronor	29 800 kronor	30 400 kronor
Andel av slutlön*	71 %	62 %	59 %	58 % **
Så mycket lägre blir pensionen jämfört med scenario 1.		5 200 kronor lägre	7 500 kronor lägre	6 900 kronor lägre
Månatligt sparande som behövs från och med 2021 för att få ut samma pension som scenario 1		2 400 kronor	3 700 kronor	2 600 kronor
Månadslön (2021)	39 600 kronor	39 600 kronor	39 600 kronor	39 600 kronor
Beräknad månadslön sista året i arbetslivet.	54 500 kronor	53 300 kronor	52 700 kronor	31 300 kronor (deltidsarbete, 60% av tidigare inkomsten)

## Privat sektor

Företagssäljare (man)	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3	Scenario 4
Pensionen beräknad till	45 500 kronor	39 500 kronor	37 000 kronor	43 600 kronor
Andel av slutlön*	75 %	67 %	63 %	72% **
Så mycket lägre blir pensionen jämfört med scenario 1.		6 000 kronor lägre	8 500 kronor lägre	1 900 kronor lägre
Månatligt sparande som behövs från och med 2021 för att få ut samma pension som scenario 1		2 700 kronor	4 300 kronor	750 kronor
Månadslön (2021)	45 600 kronor	45 600 kronor	45 600 kronor	45 600 kronor
Beräknad månadslön sista året i arbetslivet.	62 700 kronor	61 300 kronor	60 600 kronor	36 000 kronor (deltidsarbete, 60% av tidigare inkomsten)

\* Pensionsmyndighetens Kalkylmodell v 4,0 anger slutlön som snittet av de sista fem årens lön innan pension, och det är denna beräkningsgrund som ligger bakom dessa siffror.

\*\* I scenario 4 har individen betydligt lägre lön de sista åren, och därför baseras beräkningen av pensionen som andel av slutlön på slutlönen för scenario 1.

# Så har vi räknat



Utgångspunkten för beräkningar inför denna artikel är att mäta effekten av ålderism på arbetsmarknaden. Beräkningarna har skett för två typfallspersoner, båda födda 1981. Beräkningarna genomförs för en kvinna som jobbar som gruppleddare för kontorspersonal, och en man som jobbar som företagssäljare.

Personerna är båda 40 år under 2021. Lönedata har inhämtats från SCB:s databas, på yrkesnivå (fysiffrig indelning, SSK 2012 indelning av yrken), och med hänsyn till kön och ålder. Lönedata för perioden 2017 till 2020 har inhämtats och extrapolerats, för att ge nivån för 2021. Lönenivåerna blir 39 600 kronor/månad under 2021 för kvinnan som är gruppleddare för kontorspersonal och 45 550 kronor/månad under 2021 för mannen som är företagssäljare.

Ett antagande i beräkningarna är att båda individerna har avslutat sina utbildningar och börjat förvärvsarbete vid 28 års ålder, i samma yrke som de har senare. Pensionsmyndighetens typfallsmodell version 4.0 har använts i beräkningarna. Riktåldern för pensioner har i skrivande stund inte räknats fram exakt av Pensionsmyndigheten, men finns approximerad i typfallsmodellen. Denna approximation används i beräkningarna. Riktåldern för pensioner för personer födda 1981 bedöms enligt typfallsmodellen framöver bli 68 år. KAP-KL pensionsavtal gäller för gruppleddaren för kontorspersonal och ITP-1 för företagssäljaren.

Lönevektorer har konstruerats för individerna. Data över real löneutveckling för privat respektive primärkommunal (kommunal) sektor har använts för att beräkna lönevektorn bakåt, till år 2009 då båda typfallspersonerna började förvärvsarbete i nuvarande yrke, efter avslutade studier. Antagandet är att den reala löneutvecklingen kommer att ligga på 1,15 procent per år framöver, från och med 2022.

Ett av scenarierna berör hur pensionen påverkas av en period av a-kassa. Den pensionsgrundande inkomsten påverkas inte av inkomstförsäkring. När det kommer till nivån på a-kassan behöver kvalificerade gissningar göras, då den angivna perioden för arbetslöshet är 2043 till 2045 och de framtida ersättningsnivåerna är inte kända. Samtal har förts med Akademikernas a-kassa, Lärarnas Riksförbund respektive Unionen. Takbeloppet för a-kassa ligger för närvarande på ca 80 procent av 33 000 kronor, på grund av en tillfällig ökning kopplad till coronakrisen. Bortsett denna tillfälliga effekt av coronakrisen skulle nivån vara på cirka 80 procent av 25 000. En kvalificerad gissning är att takbeloppet kommer att höjas till cirka 30 000 kronor för åren 2043 till 2045. ●

