

En väg för att sluta pensionsgapet mellan män och kvinnor

Utdrag ur Folksams vitbok 2017

Den nya upplagan av Folksams vitbok, Vägen till ett pensionssystem i världsklass, kommer att presenteras längre fram. Vitboken handlar om läget för det svenska pensionssystemet, dess utmaningar och behovet av nödvändiga förändringar för att Sverige ska kunna fortsätta leverera pensioner i världsklass.

Folksam



Om Folksam

Folksam är ett ömsesidigt bolag, vilket innebär att det är våra kunder som tillsammans äger Folksam. Vi försäkrar nästan var-annan svensk och har hand om pensionen för nära två miljoner individer. Det gör oss störst på försäkring i Sverige och till en av Sveriges största kapitalförvaltare.

Vi engagerar oss i det som våra kunder bryr sig om. Därför arbetar vi med miljö, trafiksäkerhet, och med att investera våra kunders pengar i ansvarsfulla företag. Allt för att påverka utvecklingen mot en hållbar värld.

Folksam har närmare 4 000 medarbetare och är ett välskött och finansiellt starkt företag som mår bra. En del av överskottet går tillbaka till våra kunder i form av återbäring. Vi har inga andra ägarintressen att tillgodose och styrs inte av kortsiktiga vinstintressen. För oss är nöjda kunder och nöjda ägare samma sak.

Vår vision är att våra kunder ska känna sig trygga i en hållbar värld och vår affärsidé är att vara ett företag som erbjuder försäkringar och pensionssparande som skapar trygghet och gillas av många. Vi finns över hela landet och tillsammans med våra dotterbolag erbjuder vi en bredd av tjänster som inte många andra har.

Innehåll

Sid 3 Om Folksam

Sid 5 En väg för att sluta pensionsgapet mellan kvinnor och män

Sid 5 Pensionsgruppens handlingsplan för jämställda pensioner

Sid 8 Arbete ska göra skillnad för pensionen oavsett kön

En väg för att sluta pensionsgapet mellan kvinnor och män

Det svenska allmänna pensionssystemet vilar på livsinkomstprincipen, vilket ofrånkomligt kommer att spegla inkomsterna på arbetsmarknaden. Pensionssystemet tar inte hänsyn vare sig till skillnader i sociala omständigheter, yrke eller kön. Därför brukar man framhålla att pensionssystemet är könsneutralt. När lön och anställningsvillkor skiftar mellan kvinnor och män får detta också betydelse för pensionen. Och inte blir det bättre av att kvinnor förväntas ta ett större ansvar för hem och barn vilket sänker deras arbetskraftsdeltagande. Det enklaste sättet att få jämställda pensioner vore att:

1. ge kvinnor högre lön,
2. säkerställa att kvinnor inte väljer jobb inom traditionellt kvinnodominerande yrken,
3. kvinnor inte går ner i arbetstid eller är hemma mer med barnen genom föräldraledighet och VAB-dagar.

Det är nämligen just dessa faktorer som gör att kvinnor idag får 5 400 kronor mindre i pension per månad än män.

Vår kartläggning visar att den genomsnittliga totala pensionsnivån för kvinnor födda 1949 uppgick till 17 173 kronor per månad, vilket motsvarar 76 procent av den genomsnittliga pensionen för män (22 588 kronor per månad. Det betyder att pensionsgapet har minskat med sex procentenheter jämfört med årskull 1938. Men jämfört med förra årets granskning är gapet oförändrat. Med nuvarande minskningstakt sluts gapet år 2070 när årskull 2005 fyller 65 år. Samtidigt som pensionsgapet sluts långsamt faller den allmänna pensionen desto snabbare.

Kvinnor födda år 1938 hade en allmän pension som motsvarande 64 procent av deras slutlön, medan motsvarande pension för kvinnor födda 1949 har sjunkit ned till 51 procent. Kvinnorna har 83 procent av männens allmänna pension, men endast 58 procent av deras tjänstepension. Däremot har de högre privat pension än männen. Det som förklarar den stora skillnaden i allmän pension och tjänstepension är att en större andel av männen har en inkomst som ligger över intjänandetaket för den allmänna pensionen och är därmed inte heller pensionsgrundande. Medan i tjänstepensionssystemen är hela lönen pensionsgrundande, vilket också speglar den faktiska inkomstskillnaden mellan kvinnor och män.

Pensionsgruppens handlingsplan för jämställda pensioner

I början av årets offentliggjordes Handlingsplanen för jämställda pensioner av Pensionsgruppen, som samlar representanter från Centerpartiet, Kristdemokraterna, Liberalerna, Miljöpartiet, Moderaterna och Socialdemokraterna.

När handlingsplanen presenterades framhölls att åtgärdslistan ska leda till ”att minska skillnaderna mellan mäns och kvinnors pensioner” och åstadkomma ”mer jämställda pensioner”. Det handlar

följaktligen om ett långsiktigt arbete. Att Pensionsgruppen väljer denna strategi och ingen quick-fix-lösning är inte förvånande med tanke på att deras uppdrag är att vårda 1994 års pensionsöverenskommelse. Strategin grundas på en insikt om att ett pensionssystem som vilar på livsinkomstprincipen och till sin konstruktion är könsneutral ofrånkomligt leder till att arbetsmarknadens villkor speglas i pensionerna. Och så länge vi har en arbetsmarknad där kvinnor har lägre lön och arbetar färre timmar än män kommer pensionsgapet att bestå.

Givetvis går det att åstadkomma jämställda pensioner omgående trots en ojämställd arbetsmarknad, men det förutsätter ett systemskifte där livsinkomstprincipen ersätts med bidragsprincipen. Vilket skulle innebära en återgång till folkpensionsidén där samtliga individer vid en särskilt angiven ålder får en ålderspension som är lika för alla oavsett arbetsinsats under livet. Det är förvisso en enkel och sannolikt inte en dyrare lösning än dagens system, ifall pensionen efter skatt skulle uppgå till mellan 12 000 och 13 000 kronor i månaden.[11] Det vill säga en pension som ligger strax över gränsen för fattigdom.

Systemskiften uppskattas sällan av statsmaktens företrädare. De föredrar istället den reformistiska vägen, det vill säga stegvisa och kontrollerade förändringar av system. En ofta framgångsrik strategi att döma av erfarenheter från Sverige och andra länder som har förändrats sina socialförsäkringssystem. Det är också det som presenteras i Pensionsgruppens handlingsplan för jämställda pensioner.

Där listas följande punkter:

1. Översyn av grundskyddet.
2. Förenkling av ansökningsförfarandet avseende överföring av premiepensionsrätt.
3. Utredning av möjlighet för sambor att föra över premiepensionsrätt.
4. Fortsatt analys av utträdet ur arbetslivet.
5. Fortsatt analys av förslaget om pensionsrätt för studier och barnår.
6. Ytterligare överväganden om möjligheten att dela pensionsrätt.
7. En årlig redovisning av jämställda pensioner.
8. Följa utvecklingen av faktorer utanför det allmänna pensionssystemet som påverkar jämställda pensioner.

Att döma av dessa punkter anser Pensionsgruppen att vägen till jämställda pensioner huvudsakligen är ett projekt som ska åstadkommas genom att kvinnor och män sinsemellan delar sina respektive pensionsrätter mer lika, samt att stärka grundskyddet. Förvisso kan delad pensionsrätt öka jämställdheten mellan par om uppskattningsvis 20-30 år, men det är svårt att se att det skulle ha någon som helst effekt på pensionsgapet på samhällsnivå under samma tidshorisont. Huvudsakligen beroende på att ojämställdheten på arbetsmarknaden minskar mycket långsamt. Samt att närmare 40 procent av den vuxna befolkningen lever i ensamhushåll och intresset hos par att dela pensionsrätt är lågt och i de fall det görs är beloppen ofta otillräckliga för att uppnå jämställda pensioner.

[11] Gränsen för fattigdom eller låg ekonomisk standard motsvarar 60 procent av medianinkomsten, år 2015 motsvarade detta 11 900 kr efter skatt.

Kvinnorna stärker pensionssystemet men inte sina egna pensioner

Ett långt yrkesliv har en ganska liten betydelse för vad de flesta kvinnor får i pension eller disponibel inkomst. Pensionsmyndigheten visar i rapporten ”Ger högre lön högre pension” att sambandet mellan livsinkomstens storlek och pensionens storlek ofta saknas. De skriver vidare:

”För de flesta män lönar det sig i pensionshänseende att arbeta eftersom det är vanligt att de är gifta/sambor under hela pensionstiden samtidigt som de har en relativt hög pension. Ett annat sätt att uttrycka detta är att män har mindre nytta av samhällets grundskydd än vad kvinnor har och det av tre skäl; de ingår i ett par större del av sina pensionärsliv än vad kvinnor gör, de har högre livsinkomster än kvinnor och de lever kortare vilket innebär att deras pensioner inte hinner sjunka relativt inkomstnivån för de förvärvsaktiva lika länge.”

Detta är ett rejält underbetyg för ett pensionssystem som har ambitionen att olika livsinkomster ska ge olika pension men endast för pensioner som ligger över nivån för grundtryggheten. I praktiken betyder det att flertalet kvinnor under sitt yrkesliv bidrar med ett betydande avgiftsinflöde till det allmänna inkomstpensionssystemet och stärker dess automatiska balansering (den så kallade bromsen) och värdesäkringsmekanism (följsamhetsindex), vilket huvudsakligen blir till fördel för männen. Flertalet kvinnor får istället en allmän pension som till en betydande del utgörs av garantipension, som för övrigt finansieras av skatter och inte av pensionsavgifterna. Kvinnor som är ensamstående och saknar förmögenhet har sannolikt också rätt till bostadstillägg.

I nedanstående tabell jämför vi pensionen och den disponibla inkomsten för tre kvinnor; en som arbetat heltid med kollektivavtal och en månadslön på 24 800 kronor, som motsvarar den genomsnittliga lönen för kvinnliga arbetare, en kvinna med samma lön och kollektivavtal men arbetar deltid till 75 procent, samt en kvinna som aldrig har arbetat. Skillnaden mellan ingen livsinkomst och en genomsnittlig sådan är endast 1 700 kronor i månaden ifall samtliga kvinnor har rätt till bostadstillägg.

Pension vid olika livsinkomster			
Inkomster	**Heltidsarbete**	**Deltidsarbete, 75 %**	**Ingen livsinkomst**
Bruttolön kr/månad	24 800 kr	18 600 kr	0 kr
Inkomstpension	9 170 kr	6 880 kr	0 kr
Premiepension	2 530 kr	1 890 kr	0 kr
Garantipension	380 kr	1 640 kr	7 860 kr
Tjänstepension	4 440 kr	2 110 kr	0 kr
Total pension	16 520 kr	13 220 kr	7 860 kr
Efter skatt	**12 910 kr**	**11 110 kr**	**6 950 kr**
Differens		-1 800 kr	-5960 kr
Bostadstillägg	830 kr	2 110 kr	5 090 kr
Disponibel inkomst	**13 740 kr**	**13 220 kr**	**12 040 kr**
Differens		-520 kr	-1 700 kr

Källa: Beräkning gjord med Pensionsmyndighetens typfallsmodell (2016-02-17). Antaganden: född 1990, pensionsålder 67, börjar arbeta vid 23 år och går i pension vid 67 år, avkastning på premie- och tjänstepension 2,1 procent.

Arbete ska göra skillnad för pensionen oavsett kön

Ett starkt motiv för att sjösätta åtgärder som ökar betydelsen av arbete för pensionen är att legitimiteten för ett allmänt pensionssystem vilar på dess förmåga att garantera individen ett livsvarigt standardskydd. Det är alltså inte rimligt att invänta en senfärdig arbetsmarknad. Vi ser därför behov av en rad åtgärder som kan komplettera pensionsgruppens handlingsplan. Vi bedömer att våra förslag har kapacitet att omgående minska pensionsgapet påtagligt mellan kvinnor och män och öka betydelsen av arbete.

1. Förvärvsbelopp

Alla individer med en årlig pensionsgrundad inkomst som ligger inom intervallet 1,2 och 3,1 inkomstbasbelopp (ibb) ska tillföras ett förvärvsbelopp som högst motsvarar 18,5 procent av 3,1 ibb (motsvarar i år 35 270 kr). Förvärvsbeloppet får bäst effekt ifall det även tillförs på samtliga pensionsrätter individen har tjänat in i form av inkomstpension i det reformera pensionssystemet sedan år 1999. För framtida inbetalningar av förvärvsbeloppet bör fördelningen ske enligt gällande avgiftsfördelning på inkomst- och premiepension. Av nedanstående tabell framgår att förvärvsbeloppet höjer den totala pensionen med 710 kronor genom att inkomstpensionen och premiepensionen höjs medan garantipensionen sänks. Dessutom minskar behovet av bostadstillägg. Skulle däremot behov av detta föreligga minskar skillnaden i disponibla inkomst till 130 kronor per månad. När en större del av pensionen utgörs av inkomstpension dämpas den långsiktiga värdeminskningen av pensionen tack vare att inkomstpensionen följer löneutvecklingen medan garantipensionen prisindexeras. Härigenom minskar risken för att större grupper av pensionärer hamnar under fattigdomsgränsen.

Förvärvsbeloppets effekt på pensionen		
Inkomster	**Utan förvärvsbelopp**	**Med förvärvsbelopp**
Bruttolön kr/månad	6 424 kr	6 424 kr
Årlig pensionsrätt/Förvärvsbelopp	13 263 kr	35 270 kr
Inkomstpension	2 380 kr	5 050 kr
Premiepension	650 kr	1 390 kr
Garantipension	5 130 kr	2 650 kr
Total pension	8 150 kr	9 090 kr
Efter skatt	**7 170 kr**	**7 880 kr**
Differens		710
Bostadstillägg	5 000 kr	4 420 kr
Disponibel inkomst	**12 170 kr**	**12 300 kr**
Differens		130 kr

Källa: Beräkning gjord med Pensionsmyndighetens typfallsmodell. Antaganden: född 1990, pensionsålder 67, börjar arbeta vid 23 år och går i pension vid 67 år.

I kombination med en höjning av den allmänna pensionsavgiften från 17,21 till 18,5 procent skulle inkomsten för typfallsindividen i föregående tabell öka med ytterligare 350 kronor i månaden [12], vilket ger en total förstärkning med 1 060 kronor mer per månad jämfört med dagens villkor. Finns behov av bostadstillägg minskar emellertid förstärkningen till 480 kronor i månaden jämfört med dagens regler.

På systemnivå bidrar förvärvsbeloppet till att göra pensionssystemet mer autonomt och därmed minska risken för övervältring av kostnader för garantipension och bostadstillägg som finansieras inom ramen för statsbudgeten. Samtidigt får förvärvsbeloppet till effekt att en större del av grundskyddet blir en del av pensionssystemet. Förvärvsbeloppet främjar också arbetskraftsdeltagandet och arbetslinjen i och med att beloppet endast tillförs när arbetsinkomsten årligen överstiger 1,2 inkomstbasbelopp, eller 73 800 kronor. Dock innebär förvärvsbeloppet en marginaleffekt på så sätt att en person som antas ha en livsvarig årsinkomst på 73 800 kronor får en pension som motsvarar en livsvarig årsinkomst på 190 650 kronor, men den effekten är redan en realitet med dagens konstruktion.

Den löpande kostnaderna för förvärvsbeloppet, som belastar statsbudgeten, kan huvudsakligen kvittas mot minskade kostnader för garantipension och bostadstillägg. Beloppet betalas i form av statlig ålderspensionsavgift, som vi uppskattar till drygt 8 – 9 miljarder kronor för år 2015. Om förvärvsbeloppet även ska gälla retroaktivt påverkas pensions-

[12] Inkomstpensionen höjs med 7 procent.

systemets finansiella ställning. För att inte den automatiska balanseringen ska påverkas bör en retroaktiv inbetalning göras för de höjda pensionsrätter som följer med förvärvsbeloppet. Den retroaktiva skulden kan uppskattas till drygt 103 miljarder kronor. Antingen kan skulden finanseras genom en engångsinsättning eller en periodisk inbetalning under exempelvis under 10 år med drygt 10 miljarder kronor årligen.

2. Höj pensionsavgiften vid föräldraledighet och sjukfrånvaro
Föräldrapenning och sjukpenning är pensionsgrundande, men pensionsavgiften beräknas på utbetald ersättning, som motsvarar 77 procent av lönen. För att förstärka pensionen skulle avgiften, i likhet med för personer med sjukersättning, istället beräknas på den bakomliggande inkomsten. Om vi utgår från den genomsnittliga arbetarlönen för kvinnor (24 800 kr/mån) skulle pensionsinbetalningen till den allmänna pensionen höjas med 20 procent eller 4 250 kronor per år ifall pensionsavgiften är 17,21 procent vid sex månaders föräldraledighet. Återställs avgiften till 18,5 procent höjs pensionsavsättningen med 29 procent eller 6 150 kronor. Finansieringen av höjningen bör ske inom ramen för nuvarande avgiftsuttag för föräldraförsäkrings- och sjukpenningsavgiften som ingår i arbetsgivaravgiften. Uppskattningsvis ökar kostnaden med 1,2 miljarder kronor per år utifrån 2015 års beräkningsförutsättningar.

3. Tjänstepensionssystemen kan minska pensionsgapet
Det finns en potential att inom ramen för tjänstepensionssystemen minska pensionsgapet mellan kvinnor och män genom att höja avgiftsnivån samt förlänga utbetalningsperioden. Om tjänstepensionsavgiften under intjänandetaket för det allmänna pensionssystemet höjs från den sedvanliga nivån på 4,5 till 6,5 procent får det till effekt att dämpa pensionsförlusten vid såväl frivillig som ofrivillig ledighet, såsom deltidsarbete, studier och arbetslöshet. Ifall merparten av tjänstepensionerna utbetalas livsvarigt skulle en större del av arvsvinsterna tilldelas kvinnor och därmed stärka deras pensioner.

4. Uppmuntra ett livslångt lärande utan pensionsförlust
Få individer kommer framöver att gå ut på arbetsmarknaden efter genomförda gymnasie- eller högskolestudier för att sedan oavbrutet jobba fram till pension, utan att behöva vidareutbildning och förstärkning av kompetensen för att bibehålla sitt yrkeskunnande. Dessutom riskerar allt fler individer bli arbetslösa när deras kompetens i allt snabbare takt blir inaktuell. Frågan om kompetensutveckling har varit uppe och vänt på rikspolitisk nivå i början av millennieskiftet då planer på så kallade kompetensutvecklingskonton utformades. Initiativet blev aldrig verklighet.

Ett sätt att uppmuntra kompetensutveckling och yrkesväxling skulle kunna vara att utvidga dagens premiebefrielse i tjänstepensionssystemen att även gälla vid studier, utöver att endast gälla vid sjukdom, arbetsskada och föräldraledighet. Härigenom kan en betydande pensionsförlust undvikas. Samtidigt skulle det signalera att studier alltid ska löna sig, vilket det inte alltid gör idag.

5. Sänkt eller slopad skatt vid pensionsförsäkringssparande

Fler kvinnor än män hade ett privat avdragsgillt pensionssparande förra året. I en färsk rapport från Kommunal framgår att hälften av deras pensionerade medlemmar har en privat pensionsförsäkring som i genomsnitt ger en månadsutbetalning på 1 800 kronor.[13] Det motsvarar 13 procent av deras totala pension och har därmed en stor betydelse för deras ekonomiska standard. Efter att avdragsrätten slopades 2016 saknas ett attraktivt pensionsförsäkringssparande, istället hänvisas alla till sparformer utan försäkringsinslag. Vi efterlyser därför en ny form av skattegynnat försäkringssparande. Antingen en sänkning av kapitalskatten för bundna kapitalförsäkringar eller alternativt en skattereduktion för kapitalskatten som tas ut på försäkringssparande. Skattereduktionen skulle kunna begränsas till individer med en årsinkomst på högst 7,5 inkomstbasbelopp (461 250 kr).

[13] Efter sista löneutbetalningen, rapport från Kommunal 2017.

Omslagsfoto: Carina Grahn S 12639 17-04

Folksam
106 60 Stockholm
0771-950 950
folksam.se

Folksam