

Kunskapsunderlag:

För jämställda tjänstepensioner



PRO

JÄMSTÄLLDHETS
INSTITUTET

Dags för jämställda tjänstepensioner!

Pensionen har flera delar. Viktigast är den allmänna pensionen. Personer som arbetat på en arbetsplats med kollektivavtal får dessutom tjänstepension som fack och arbetsgivare avtalat om. De som vill och kan har också möjlighet att sätta av pengar till privat pensionssparande.

Pensionärernas riksorganisation, PRO, har bett **Lina Stenberg** från Jämställdhetsinstitutet att utreda hur tjänstepensionerna påverkar jämställdheten för pensionärerna. Lina Stenberg svarar själv för analyser och förslag i detta kunskapsunderlag. Från PRO:s sida är vi måna om att samtalet om jämställda tjänstepensioner kommer i gång.

Sverige är bäst på jämställdhet mellan män och kvinnor. Denna självbild är en källa till stolthet för många svenskar. Men hur väl stämmer bilden? När det gäller jämställda pensioner är Sverige sämst i Norden. Det skiljer nästan trettio procent mellan män och kvinnor.

En orsak till detta pensionsgap mellan män och kvinnor handlar om tjänstepensionerna. Medan vi i flera år har vänt och vridit på den allmänna pensionen och hur den kan bli mer jämställd har vi talat mindre om tjänstepensionerna. Det är PRO:s medlemmar som får känna av utfallet av ojämlika pensioner.

Tjänstepensionerna ger ett viktigt ekonomiskt tillskott till många pensionärer. Men pensionen är först och främst ett statligt åtagande och vi behöver ett bättre allmänt pensionssystem i Sverige. Den allmänna pensionen måste säkerställa en tillräcklig materiell standard för alla oss pensionärer, oavsett om vi har tjänstepension och hur mycket vi kunnat arbeta under arbetslivet.

PRO är Sveriges största pensionärsorganisation och vi kämpar för pensionärernas villkor varje dag. Inte minst kämpar vi för högre och mer jämställda pensioner. Men vi som är pensionärer idag kämpar också för kommande pensionärer. Vi vill att våra barn och våra barnbarn ska ha samma villkor oavsett om de är män eller kvinnor, flickor eller pojkar.

Det krävs en mängd åtgärder för att det ska bli verklighet. Till exempel en mer jämställd fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet och bättre villkor i äldreomsorgen där många kvinnor arbetar. Arbetslivet måste bli mindre slitigt. I dag tvingas många kvinnor lämna jobbet i förtid, med stor risk för låg pension som följd.

Om vi fullt ut ska bli det jämställda Sverige som vi alla kan känna stolthet över behöver arbetet för jämställdhet fortsätta. Med den här rapporten vill PRO bidra till det!

Åsa Lindestam

Åsa Lindestam, ordförande PRO





1. Inledning

Sverige är inte jämställt. Detta gäller i samhället i stort, på arbetsmarknaden och alldeles särskilt bland pensionärer. Pensionsgapet, det vill säga inkomstskillnaden mellan kvinnor och män i pensionsålder, är nämligen större än löneklyftan – 27 procent jämfört med 10 procent. En särskild roll i att det vidgade gapet har tjänstepensionerna som står för hela tio procentenheter i ökad ojämställdhet.¹ Tjänstepensionerna har med andra ord en särskilt viktig roll i att öka på – men också potentiellt minska – pensionsgapet i Sverige.

Det här är ett kunskapsunderlag med syfte att bidra till underlag för diskussion om vad som avgör män och kvinnors ojämställda tjänstepensioner och vad som bör göras för att jämna ut mellan könen framåt. Ett särskilt fokus ligger på LO-kollektivets kvinnor. De har i särklass lägst pensioner, liksom lägst tjänstepensioner. Grundläggande för analys och diskussion är utgångspunkten i klass och kön, hur de samspelar och vad det perspektivet ger för lösningar. Hur kan klass- och könsklyftan brytas mellan kvinnor och män i Sverige – när fokus ligger på tjänstepensionerna?

För att ge en grund till tjänstepensionernas påverkan på jämställdheten ges först en kort bakgrund. Begreppet jämlik jämställdhet definieras, pensionssystemet presenteras och en generell bild ges av orsaker till de ojämlika och ojämställda pensionerna i Sverige, kopplade till de effekter som ”ärvs” från de ojämlika och ojämställda arbetslivet. Därefter görs en genomgång av tjänstepensionsystemet som sådant samt hur utfallet slår olika beroende på klass och kön. Den här rapporten sammanfattas sedan genom en analytisk diskussion och avslutas med medskick till uppdragsgivaren om åtgärder för en mer jämställd tjänstepension.

Jämlik jämställdhet

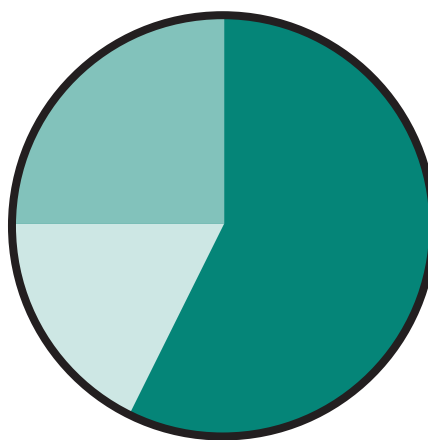
De centrala begreppen som används i det här underlaget är ”jämställdhet” och ”jämlik jämställdhet”. Det förstnämnda beskrivs av svenska myndigheter som: ”att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter i livet.”² När klass och kön kombineras, när målet är att skapa ett jämställt samhälle, är LO:s definition av jämlik jämställdhet (vilket är synonymt med ”facklig feminism” och ”feminism på riktigt”) användbar.³ Jämlik jämställdhet blir därför utgångspunkten i den här rapporten, varför också ”arbetare” och ”tjänstemän” blir relevanta begrepp att förtydliga. Utifrån SCB:s definition, är arbetare förvärvsarbetande med som mest gymnasial utbildning och tjänstemän med utbildning utöver det. Arbetarkvinnor utgör 48 procent av samtliga förvärvsarbetande kvinnor.⁴

Den svenska pensionens delar

Det svenska pensionssystemet är uppbyggt i tre delar. Den största delen är den allmänna pensionen, som staten står för. Den består i sin tur består av inkomst- och premiepension och utbetalas genom pensionsmyndigheten baserat på livsinkomster (av arbete, sjukdom och föräldraledighet). Premiépensionen, som är en liten del av den allmänna pensionen kan, antingen gå till fondval eller till det statliga förvalsalternativet. Även garantipensionen och bostadstillägget ingår i den allmänna pensionen, men är inte inkomstbaserade utan en del av den så kallade grundskyddet.

Den andra delen i pensionssystemet är tjänstepensionen (eller avtalspensionen som det också kallas) som betalas av arbetsgivaren, vanligtvis utifrån ett kollektivavtal, men kan även ske direkt genom avtal mellan arbetsgivare och anställd. Den tredje delen är privat sparande.

Värt att nämna är att varken tjänstepension eller privat sparande är en del av det allmänna pensionssystemet, men de räknas in när man talar om total pension.



2. Varför är pensionerna i Sverige ojämställda?

Det svenska pensionssystemet är inte konstruerat för att jämna ut eller skapa jämställdhet. Detta konstateras i Departementsskrivelsen ”Jämställda pensioner” från 2016.⁵ Sverige har Nordens mest ojämställda pensioner. I vårt land skiljer det 27 procent mellan mäns och kvinnors pensioner, jämfört med 5 procent på Island och 8 procent i Danmark. En stor del av detta tillskrivs de svenska tjänstepensionerna, vilket diskuteras längre fram i rapporten.⁶

Det finns två huvudsakliga anledningar till att kvinnor som grupp – och särskilt arbetarkvinnor – har lägre pensioner än män, som den här rapporten går in djupare på:

1. Det ojämlika, ojämställda arbetslivet
2. Det förstärkande, ojämlika och ojämställda pensionssystemet

2.1 Det ojämlika ojämställda arbetslivet

Arbetarkvinnor har lägre (tim-)löner

Enligt Medlingsinstitutets statistik tjänar kvinnor som grupp 90 procent av männens löner (uppräknade till heltider och helårsanställningar).⁷ Sett till löneinkomster har kvinnor 80 procent av männens dito.⁸ Arbetarkvinnor har 67 procent av mäns löneinkomster, med en mycket liten utveckling över tid.⁹ Lägre timlön kan delvis förklaras av den könsuppdelade arbetsmarknaden och att fler kvinnor jobbar i offentlig sektor, men kanske viktigast är en grundläggande traditionell syn på kvinnligt och manligt kodade jobb som värderas olika.

Deltid och otrygga anställningar är vanligare

85 procent av tjänstemannamän arbetar heltid med en fast anställning, jämfört med 74 procent av arbetarmännen. Detsamma gäller för 71 procent av tjänstemannakvinnorna och 48 procent av arbetarkvinnorna. Arbetarkvinnor som har samhällets lägsta grundlöner är överrepresenterade i ofrivilliga deltider. Detta påverkar både lönen här och nu men också pensionen. Beräkningar visar att deltider tidigare i yrkeslivet (”när barnen är små”) påverkar tjänstepensionen mer än om deltiderna läggs senare i livet. De påverkar också tjänstepensionen mer negativt än själva lönen.¹⁰ Det finns även ”diskriminerande mekanismer” i kvinnors deltider, där arbetsgivare uppfattar deltidsanställda som mindre engagerade. Detta kan i sin tur påverka både karriär- och löneutveckling.¹¹

Sjukfrånvaron är högre, fler kvinnor är föräldralediga och vabbar

Längre frånvaro från arbetsmarknaden påverkar den totala inbetalningen till tjänstepensionen negativt. 14 procent av samtliga kvinnor i arbete mottog sjukpenning 2021, vilket är nästan dubbelt så stor andel som bland männen. Bland män med eftergymnasial utbildning var sjukdagarna i snitt 3,5 per år medan det för kvinnor med förgymnasial utbildning var 13,5 – var nästan fyra gånger fler.¹² Bland kvinnor med som högst högstadietutbildning har också under senare år som enda grupp i Sverige backat i livslängd.¹³

Kvinnor tar i dag i genomsnitt sju av tio betalda föräldradagar, men också en majoritet av de obetalda dagarna liksom dagar för vård av barn (vabb). Föräldraledighet fördelas mer jämställt bland tjänstemän än bland arbetare, och den senaste vikta månaden har haft minst genomslag bland lågutbildade.¹⁴ Detsamma gäller frånvaro på grund av vård av barn. Även om de så kallade ”barnrättsåren”, alltså den pensionsrätt för barnår som den förälder som tjänar minst får under barnets första fyra år, kompenserar för föräldraledighet i tjänstepensionen, gäller de inte för vård av barn. Den högre sjukfrånvaron kompenseras inte heller.

Större ansvar för familj och obetalt hemarbete

De starka könsnormerna i samhället påverkar både löner och pensioner. När det totala arbetet mellan kvinnor och män jämförs är det tydligt att män utför mer av det betalda och högre värderade, medan kvinnor dominerar i det obetalda. Undersökningar visar att kvinnor i genomsnitt lägger mer tid på omsorg om barn, matlagning, städning och tvätt mm, vilket motsvarar omkring 50 minuter mer per dag.¹⁵

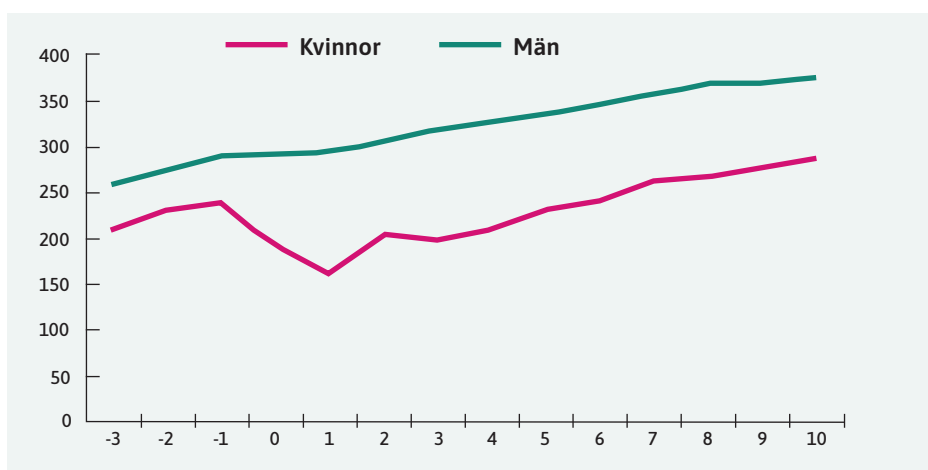
Dålig arbetsmiljö och tidigt utträde ur arbetslivet är vanligare

Kvinnor – och särskilt arbetarkvinnor – lämnar arbetslivet tidigare än män. En vanlig förklaring är att samboende kvinnor i snitt har en äldre make eller sambo och pensionerar sig samtidigt. Ser man till klass, finns det andra kompletterande förklaringar, som mer har att göra med sjukdom eller förslitning. Arbetsmiljön är mer slitig för arbetarkvinnor. Enligt en rapport från ISF, Inspektionen för socialförsäkringen, ISF har 10 procent av arbetarkvinnorna lämnat arbetslivet vid 60 års ålder.¹⁶ När riktåldern för pension höjs drabbar det därför sannolikt arbetarkvinnor allra mest. Vårdbiträden och undersköterskor är de yrkesgrupper som i snitt pensioneras tidigast på arbetsmarknaden, vid 64,2 och 64,4 år.¹⁷ När arbetare jobbar efter pensionsåldern är argumenten oftast ekonomiska, att jämföra med tjänstemän som har mer positiva skäl att arbeta vidare.¹⁸



Motherhood penalty eller ”karriärbestraffning till följd av moderskap” drabbar kvinnor som får barn, liksom kvinnor i fertil ålder, på arbetsmarknaden. Studier visar att de här kvinnorna får lägre löneinkomster i upp till tio år efter det första barnet är fött, jämfört med män som fått barn. Dessutom kommer inte löneutvecklingen i kapp, att jämföra med män, vilket syns i figuren nedan.¹⁹

Effekter av barn på inkomstutvecklingen



Källa: LINDA-databasen och Socialdepartementets beräkningar

En Novusundersökning från 2021 visar att fyra av tio kvinnor som varit föräldralediga i ett år upplever sig ha blivit diskriminerade på arbetsplatsen, i lägre lön (20 procent), i kompetensutveckling (14 procent), i fördelning av arbetsuppgifter (12 procent) och i befordran (8 procent).

2.2 Det ojämlika och ojämställda pensionssystemet

Det svenska pensionssystemet har aldrig varit jämlikt och jämställt. Det vill säga, klass och kön har alltid varit styrande i hur höga pensioner svenska pensionärer får. Enligt Ds 2016:19, den statliga utredningen om jämställda pensioner från 2016, genererar den allmänna pensionen och dess tillhörande förmåner nämligen ett inkomstgap på 17 procent. När tjänstepensionen adderas så ökar gapet till 27 procent. Ännu större blir sannolikt skillnaderna när även klass läggs till.²⁰

Att pensioner är mer ojämställda än löner i samhället behöver förstås utifrån några utgångspunkter. Dels är pensionsgapet baserat på faktiska inkomster, vilket lönegapet inte är (det är bland annat baserat på uppräknade heltider). Kanske ännu viktigare är att de mekanismer som belönar mycket betalt arbete (framför mycket obetalt hem- och omsorgsarbete), arbete efter pensionsålder samt höga löner, skruvas åt och lönar sig relativt sett ännu mer i pensionen än i yrkeslivet.

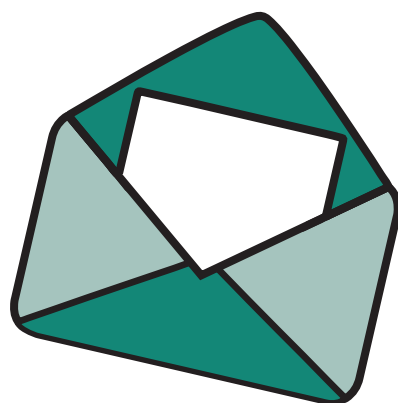
Det svenska pensionssystemet är med andra ord inte egalitärt – det ger inte samma (ojämställda) utfall som lönerna. Kvinnor får i högre grad en större andel av sin pension från delar som inte har med intjänande att göra, det vill säga från garantipension och bostadstillägg.

Enligt en rapport från LO har arbetarkvinnor i snitt hälften av tjänstemännens pensioner, 16 100 kronor respektive 33 200 kronor i månaden. LO-rapporten visar också att ungefär hälften av alla arbetarkvinnor, 45 procent, har garantipension, att jämföra med 18 procent av arbetarmän, 14 procent av tjänstemannakvinnor och 5 procent av män i tjänstemannayrken.²¹

De ojämlika ojämställda pensionerna leder till en betydligt högre grad av fattigdom bland pensionärer än bland de i förvärvsarbetande ålder. Av Sveriges 270 000 fattigpensionärer är två tredjedelar kvinnor. De allra flesta har haft arbetaryrken och vanligast är det bland ensamstående. Hela 35 procent av alla fattiga pensionärer är ensamstående kvinnor. Risken för fattigdom ökar också med åldern bland samtliga kvinnor.²²

En stor andel av svenska pensionärer mottar garantipension, varav kvinnorna är i majoritet, 767 000 jämfört med 276 000 män. Vanligast är mindre utbetalningar, medianutbetalningen 2022 var 1 700 kronor i månaden.²³ 14 procent av pensionärer får även bostadstillägg, vanligast är att det går till kvinnor, ensamstående och utlandsfödda.²⁴ 71 procent av de som får bostadstillägg och 56 procent av de som får äldreförsörjningsstöd är kvinnor.²⁵

Det finns marginaeffekter som påverkar de med allra lägst pensioner, när pensionsystemets olika delar räknas samman. En sådan innebär att en intjänad tjänstepension gör att kvinnor med låga allmänna pensioner inte blir berättigade till bostadstillägg. En annan är hur garantipensionen – och särskilt efter höjningen 2022 – gör att det för många med låga allmänna pensioner knappt har lönat sig att arbeta. Detta strider i sig mot principen om att det ska löna sig att arbeta och att detta ska märkas i pensionskuvertet.





3. Tjänstepensionens roll för jämlik jämställdhet

Tjänstepensionen har funnits i mer än hundra år och sedan 1973 även inkluderat arbetare. Sedan pensionssystemets reformering 2002 ser tjänstepensionen ut ungefär som i dag, grundat i inkomstbortfallsprincipen.²⁶

Tjänstepensionen är främst kopplat till kollektivavtal. Detta innebär att alla i Sverige som är anställda på en arbetsplats med kollektivavtal, ungefär nio av tio, har ett tjänstepensionsavtal. I dag utgör tjänstepensionen omkring 25 procent av svenskarnas pensioner²⁷ och den bygger på ett antal grundkomponenter som omfattas av avgör storleken på utbetalningen. De viktigaste är:

1. **Intjänandetid**, det vill säga från vilken ålder arbetsgivarens inbetalningar inleds till tjänstepensionen, samt om arbetet fortsätter efter pensionsriktålder (det sistnämnda är särskilt viktigt eftersom arbete senare i livet gör relativt sett större skillnad).
2. **Arbetad tid**, alltså den totala livsarbetstiden, inkluderat frånvaro för exempelvis sjukdom, arbetslöshet och (viss) föräldraledighet. Även hel- eller deltid spelar stor roll här.
3. **Avsättningens storlek**, det vill säga hur många procent som inbetalas av lönen, där det lägsta är 4,5 procent. I vissa avtal betalas så mycket som 12 procent in till tjänstepensionen, vilket gör stor skillnad.
4. **Lön över intjänandetaket i allmän pension**, där belopp över 7,5 prisbasbelopp (47 625 kronor år 2024) ger insättningar på 30 procent.
5. **Särskilda regler i avtalen med bäring på jämställdhet**, som intjänande under föräldraledighet, efterlevandestöd i stället för högre tjänstepension.²⁸

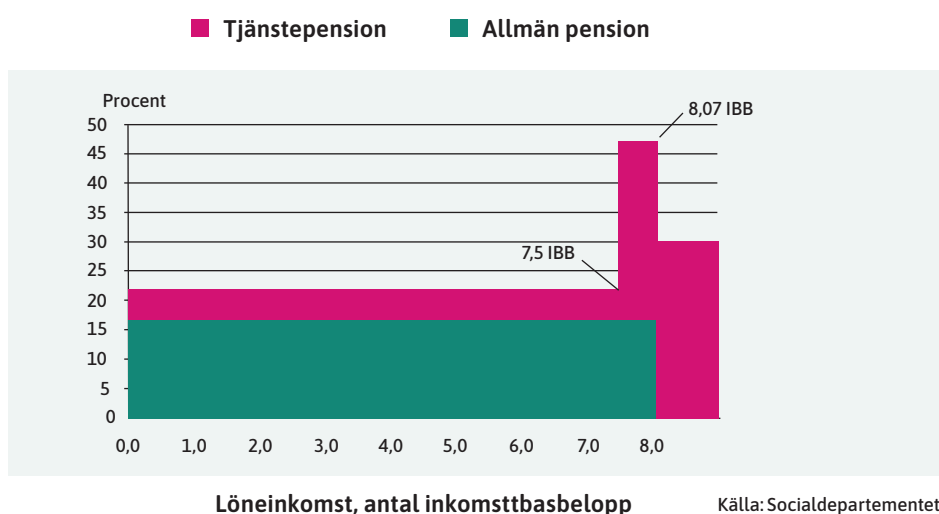
Att tjänstepensionen (oftast) är kopplad till kollektivavtal gör att det finns stora olikheter mellan olika avtal, beroende på bransch. Den här rapporten går inte in i enskilda avtal, utan har ett mer övergripande fokus.



3.1 Utfallet av tjänstepensionen slår olika

Som redan nämnts har tjänstepensionen identifierats som den enskilt viktigaste gasen för ojämlika ojämställda pensioner i Sverige. En viktig förklaring har att göra med hur tjänstepensionen kombinerat med den allmänna pensionen ger en fördelaktig avkastning till de med löner över 7,5 prisbasbelopp, enligt bilden nedan. Höga inkomster försäkras därmed totalt sett bättre än låga och det gynnar höginkomsttagare.²⁹

Marginalavsättning till allmän pension och tjänstepension beroende på löneinkomst i ingångsbasbelopp



Det som lönar sig är inte bara att ha en hög lön. Tjänstepensionen blir också högre när den totala arbetstiden varit både längre (ju senare utträde ur arbete, desto bättre), med heltidsanställning och utan avbrott för familj, sjukdom eller arbetslöshet. Viktigt är också den procentuella avsättningen, vilket regleras genom avtal. Här är det tydligt att de mansdominerade avtalen inom exempelvis industrin ger avsevärt högre avsättningar – de kan vara runt nio procent – jämfört med kvinnodominerade avtal. Kommunalanställda i offentlig sektor har avsättningar på 6 procent, till skillnad från kommunalanställda i privat sektor som har 4,5 procent. Detta i hög grad tjänstepensionen.

3.2 Tjänstepensionens roll för de fattigaste pensionärerna – några typfall

Vid låga inkomster spelar tjänstepensionen en relativt sett stor roll för pensionen, varför det är särskilt viktigt att titta på situationen för den stora grupp (främst arbetarkvinnor) som berörs. För att illustrera detta används här Kommunals uträkningar med olika scenarier, där lön, hel- eller deltid, arbete fram till pensionsriktålder, samt olika tjänstepensionsavsättningar finns med (se bilaga 1).

Här blir det tydligt att alla fyra faktorer spelar in och att personer med 1) lägre grundlön, 2) deltidsarbete 3) avslutar arbetslivet i förtid, och 4) med lägre tjänstepensionsinsättning ger det absolut lägsta utfallet (68 procent av lönen).

Av de olika räkneexemplen kan faktorerna rankas enligt följande. Viktigast för en högre tjänstepension bland de med lägst löneinkomster är 1) en hög grundlön, 2) en hög tjänstepensionsavsättning, 3) Att jobba fram till pensionsålder, 4) Att jobba heltid.

Det finns ytterligare faktorer som är viktiga som påverkar tjänstepensionen, som inte finns med i Kommunals uträkning. Detta inkluderar att ha varit frånvarande från arbetsmarknaden (för exempelvis föräldraledighet, arbetslöshet och sjukdom), men också möjligheten att arbeta efter riktåldern för pension. Att arbeta efter pensionsåldern gynnar också de med lägre inkomster och kan kompensera något för lägre insättning, deltidsarbete och så vidare. Att intjänandet inleds så tidigt som möjligt i arbetslivet, vilket vissa avtal ger ”från första kronan”, bidrar också till ett högre slutresultat. Detta gäller för samtliga löntagare, men blir särskilt viktigt för arbetare som inleder yrkeslivet tidigare än de som studerar.



4. Vad kan göras för mer jämställda tjänstepensioner?

Det är uppenbart att det ojämlika och ojämställda pensionssystemet i Sverige är problematiskt. Det går nämligen inte bara att skylla på att samhället och arbetslivet är ojämställt för att förstå varför pensionärens ekonomi i så hög grad är uppdelat utifrån klass och kön.

Som redan nämnts är tjänstepensionens roll som ”gas” för ännu större skillnader av anmärkningsvärd betydelse. Den statliga utredningen från 2016 om jämställda pensioner identifierar att tjänstepensionen gör att pensionsgapet är 27 procent i stället för 17 procent som den övriga pensionen står för. Hur detta procentuella förhållande ser ut i dag – åtta år senare – är oklart. Men eftersom tjänstepensionens roll för ökade skillnader mellan könen bara kommer att öka, bör detta utredas igen.

Det finns förslag på en mer utjämnad tjänstepension, exempelvis ett där insättningen jämkas procentuellt mot den allmänna pensionen vid höga inkomster, vilket skulle ge ett överskott. Detta överskott skulle sedan kunna användas för att höja den lägsta insättningen från 4,5 till 5,5 procent av intjänad lön, något som skulle göra en avsevärd skillnad för de med lägst löner och låga insättningar. Det är dock osannolikt att få igenom så genomgripande förändringar, särskilt sådana som samtidigt relativt försämrar för de med höga tjänstepensioner. Det krävs i stället insatser som höjer de med lägst tjänstepensioner, så att klyftan minskar.

Ingen enskild lösning ställer allt till rätta. Lösningarna är lika komplexa som problemen, både i sig själv när det handlar om de bakomliggande orsakerna i arbetslivet, och i tjänstepensionens konstruktion. Därför behöver svaren diskuteras utifrån samma perspektiv.

4.1 Lösningar för ett mer jämlikt jämställt arbetsliv – med verkan på tjänstepensionen

Det finns flera faktorer som förklarar kvinnors – och särskilt arbetarkvinnors – låga tjänstepensioner som är direkta resultat av ett ojämlikt och ojämställt arbetsliv. Som de jämförelsevis låga (tim-)lönerna, de så vanliga deltiderna och de osäkra anställningarna, det ojämställda uttaget av föräldraledighet och vabb, liksom det ojämställda hem- och omsorgsarbetet. Det sistnämnda, liksom den sämre arbetsmiljön hänger i sin tur ihop med större ohälsa bland kvinnor och särskilt i arbetaryrken. Arbetarkvinnor lämnar också arbetslivet i störst utsträckning i förtid. Allt detta gör att livsinkomsten från förvärvsarbete är lägre än de med högre (tim-)löner som dessutom jobbar heltid, utan större avbrott och kan jobba fram till eller till och med efter pensionsåldern. Förutom detta skruvas dessutom den senare gruppens höga inkomster upp ytterligare i form av gasen med 30 procents avsättning över 7,5 basbelopp.

Lösningarna för ett bättre intjänande utifrån det ojämlika och ojämslällda arbetslivet är flera. Det måste handla om att kompensera för de strukturella faktorer som gör att kvinnor och särskilt arbetarkvinnor halkar efter i inkomster under arbetslivet. Det ideala hade varit att börja i rötterna, i de bakomliggande problemen. Att ändra den systematiska och skilda värderingen av kvinnors och mäns arbete (obettalt och betalt), att på så sätt jämna ut löner så att lika lön för likvärdigt arbete blir verklighet. Att arbetsvillkor, anställningsvillkor och arbetsmiljö blev lika för män och kvinnor också oavsett klass (och att dessa gjordes bättre för alla). Sådana stora samhällsförändringar kräver dock enorma insatser, men bör givetvis vara ett övergripande mål.

När anspråken blir något mindre ambitiösa finns det flera förbättringar som är viktiga att verka för som både kan påverka den jämlika jämställdheten i arbetslivet och som jämna ut tjänstepensionerna. Kvinnors lägre livslöneinkomster är ett stort problem. Ett konstruktivt förslag för att kompensera för detta, något som även Sveriges kvinnoorganisationer föreslår, går ut på att arbetsgivare som inte erbjuder heltider ska göra avsättningar till tjänstepensionen utifrån en heltidstjänst i stället för den faktiska deltidsanställningen. En sådan regelförändring skulle göra stor skillnad, framför allt för arbetarkvinnor som är överrepresenterade i sådana anställningar. Detta borde även tas ännu längre och inkludera alla kvinnor som arbetar deltid, oavsett anledning.

Verklig rätt till heltid, liksom en ordentlig reglering av visstidsanställningar och andra otrygga anställningar skulle ge en rejäl skjuts i kvinnors löneinkomster, liksom i tjänstepensioner. Att jämna ut det större hem-, omsorgs- och barnansvaret som i dag ligger på kvinnor, vore en viktig förbättring. Fler vikta föräldramånader, eller ännu bättre en individualiserad eller tvådelad föräldraförsäkring skulle både påverka löner här och nu, liksom förbättra tjänstepensionen för kvinnor. Förbättringar i arbetsvillkor, liksom i utjämning av hemansvar skulle sannolikt påverka den "motherhood penalty" som går ut över kvinnors löne- och karriärutveckling i dag. Den faktorn är i sig inte heller oviktig när livslöneinkomst diskuteras – och i slutändan även tjänstepensionen.

Förebyggande och hållbart arbetsmiljöarbete, men också en rimlig bemanning i kvinnodominerade branscher skulle också påverka de ojämlika ojämslällda sjukfallen, vilket i sin tur skulle påverka tjänstepensionen. Inte bara i form av intjänad arbetstid när arbetsrelaterad ohälsa minskar, men också genom att fler arbetarkvinnor skulle kunna jobba fram till pensionsålder, eller längre. Att slopa karensavdraget är lika viktigt här, särskilt för att förbättra arbetarkvinnors hälsa och livslöneinkomster, och i förlängningen tjänstepensioner. En fungerande förtidspension (formellt sjukersättning) som främst kompenserar arbetare som slitit ut sig innan pensionsriktålder borde inrättas, som ger avsättningar till tjänstepensionen motsvarande den senaste lönen (i heltid) fram till riktåldern.

En arbetstidsförkortning är sannolikt också en viktig lösning för ett mer jämlikt jämställt arbetsliv. Särskilt gäller detta om de deltidsanställningar som finns i dag görs om till heltider enligt en ny heltidsnorm, med heltidslöner. Detta skulle både ge högre livslöneinkomster och sannolikt större hälsa för arbetarkvinnor, vilket i sig inverkar positivt på tjänstepensionen. Några ytterligare faktorer som är viktiga, särskilt för arbetarkvinnor, är att nattis finns, det vill säga barnomsorg utanför kontorstider. I dag tvingas många kvinnor tacka nej till arbetspass eller lösa barnpassning själva för att kunna jobba tillräckligt. Det saknas nattis knappt hälften av landets kommuner och de har blivit allt färre sedan 2019.³⁰

4.2 Lösningar för en mer jämlik jämställd tjänstepension

Det finns ett flertal förslag till bättre, mer jämlikt jämställda tjänstepensioner. Återigen handlar det inte om att i första hand från en dag till en annan förändra det ojämställda samhället från grunden, utan snarare om att kompensera för de strukturella skillnader som finns och som gör tjänstepensionen till en gas för ojämställda pensioner. Vissa konstruktioner i tjänstepensionen är redan positiva. Idag görs oftast avsättningar under arbetstagarens betalda föräldraledighet, vilket är bra. Men eftersom verkligheten blir ännu mer ojämställd när också det obetalda uttaget av föräldradagar räknas in, behöver även dessa obetalda dagar vara tjänstepensionsgrundande. Samma sak gäller uttaget av vabb-dagar och annan ledighet som rör barn och familj. Detta skulle särskilt gynna arbetarkvinnor, där föräldraledighet och vabb är som mest ojämställd. Att belöna ett jämställt föräldraledighetsuttag kan vara ett sätt att motivera sådana förändringar i tjänstepensionsavtalen. Även särskilda ”bonusar” eller liknande för ett jämställt uttag skulle kunna övervägas.

Andra positiva regler finns i avtal för regioner och kommuner och kompenserar för deltidsarbete för familjer med barn upp till åtta år, något som saknas i privat sektor. Detta förutsätter dock att deltidsarbete är kopplat till att ha små barn, något som inte stämmer för arbetarkvinnor – där är den största orsaken till deltid att heltid inte erbjuds. Därför bör, som redan nämnts, all deltid innebära 100 procent avsättning till tjänstepensionen. Även sjukledighet och ledighet på grund av arbetsskador- och sjukdomar bör ge avsättning till tjänstepensionen från första dagen. Sådana förbättringar skulle märkas bland breda lager, men främst behövas i branscher och därmed i avtal där (arbetar-)kvinnor är i majoritet. Inbetalning från första kronan är en viktig förbättring som finns i en del avtal. Detta gör att arbetare som inte ägnar fler år efter gymnasiet åt utbildning inte behöver vänta på inbetalningar till tjänstepensionen. Detta ökar livsarbetsinkomsten och ger en relativt sett högre tjänstepension. Principen bör införas i fler avtal där framför allt (arbetar-)kvinnor är överrepresenterade, som till exempel inom handeln.

Förutom de förslag som har att göra med att kompensera för lägre livsinkomstlöner, behövs även en gas i de lägre inkomstskikten. Det här kan vara det enskilt viktigaste att ta fajten om här och nu för berörda parter, särskilt nu när löneökningarna inte kan förväntas följa inflationen för dessa grupper och eftersom den ekonomiska situationen är svår. Detta handlar om att öka insättningsgraden, att sätta mellan 6,0 till 7,5 procent som ett nytt golv i avtal för arbetarkvinnor, vilket enligt Kommunals uträkningar skulle göra enorm skillnad för arbetarkvinnors tjänstepensioner – och i slutändan livskvalitet som pensionärer.

Den konstruktion som finns i vissa, kvinnodominerade avtal där efterlevandeskydd finns ”förifyllt” behöver ändras så att det i stället är valbart att lägga till sådana. Andra sådana ojämlikhets- och ojämställdhetsskapande konstruktioner behöver gås igenom avtal för avtal med ”jämlig jämställdhets-glasögon”, i första hand i de kvinnodominerade branscherna – och justeras. Ljuset bör sättas på vilka konstruktioner som behöver ändras för att skruva till avtalen med ambitioner att göra dem så jämställda som möjligt.





5. Slutsatser – rekommendationer

Tjänstepensionen är det system som spår på och skapar den kanske enskild största ökningen av ojämlik, ojämställdhet i Sverige. Eftersom tjänstepensionen dessutom bedöms få en större roll för svenskars totala pensioner är uppgiften att göra den mer utjämnande kanske viktigare än någonsin. Samtidigt är en av de största utmaningarna att kunskapen om pensionssystemet, inte minst tjänstepensionen, är låg i allmänheten. De flesta har ingen aning om hur stor avsättningen är, vilka regler som gäller och att det ser så olika ut som det gör beroende på klass och kön. Att visa på hur ojämlikt, ojämställt tjänstepensionen slår i dag kan vara ett effektivt sätt att öka allmänhetens kunskaper och öka intresset. Att opinionsbilda för mer jämställda tjänstepensioner kan sannolikt göra skillnad just utifrån hur hårt det slår, särskilt om det kan göras tillsammans med fackförbund, LO andra intresseorganisationer. Här finns en stor inbyggd orättvisa, som de flesta är okunniga om, och där Sverige dessutom sticker ut i internationellt.

En av de viktigaste utgångspunkterna i diskussionen om en mer jämlik, jämställd tjänstepension är att visa på den positiva kopplingen till kollektivavtal. Att kollektivavtalet oftast är helt avgörande för att få en rimlig pension, är värt att kommunicera tydligare. Kanske är det läge att börja kalla det för kollektivavtalspension i stället för tjänstepension, just för att markera detta? Tjänstepensionen är ett tydligt, konkret mervärde av att ha ett kollektivavtal, något som också skulle kunna kommuniceras på bred front, särskilt tillsammans med facket. Att få med sig arbetsmarknadens parter i att konstruera om tjänstepensionerna för mer jämställda familjer, för mer hållbarhet och ett förenklat livspussel kan vara en smart väg att gå. Här kan höjda avsättningar, ändrade regler för avsättningar för obetald föräldraledighet, vabb och sjukdom ingå. Förutom detta borde PRO, ensamt eller genom att kroka arm med andra driva på för förbättringar, med bäring på politiken och arbetsmarknadens parter.



För ett jämlikt och jämställt arbetsliv:

- Satsa brett på sådant som ökar (arbetar-)kvinnors ökade livslöneinkomst. Detta inbegriper:
 - Bättre förebyggande arbetsmiljöarbete, liksom sanktioner när arbetsmiljölagar inte efterlevs.
 - Bättre efterlevnad av lönekartläggningar och fokus på höjda löner i kvinnodominerade yrken.
 - Inför en arbetstidsförkortning, för ett mer hållbart arbetsliv och för mer jämlik jämställdhet.
 - Lagstifta om tillräcklig bemanning i vård och omsorg.
 - Lagstifta om tillgänglig nattis i alla kommuner.
 - Inför rätt till verklig heltid i alla branscher.
 - Få stopp på missbruk av visstidsanställningar.
 - Slopa karensavdraget, så att sjuknärvaron minskar och hälsa liksom livslöneinkomster förbättras för kvinnor med låga inkomster.
 - Högre statsbidrag till kommuner och regioner så att kvinnodominerade välfärdsarbetare kan få rimliga löner och arbetsvillkor.
 - Inför en individualiserad eller tvådelad föräldraförsäkring för att påskynda utvecklingen av ett mer jämställt obetalt hemarbete.
 - Satsa generellt på att göra pensionen mer jämställd:
 - Inför en möjlighet till förtida utträde ur arbetslivet, som inte innebär att den enskilde drabbas ekonomiskt, och/eller med fortsatt insättning till tjänstepension.
 - Stå emot i debatten om höjd pensionsriktålder – i alla fall för arbetare (arbetarkvinnor).
 - Verka för fler stödmekanismer för kvinnor med de lägsta pensionerna.

För ett mer jämlikt jämställt tjänstepensionssystem:

- Skapa en "jämställdhets"-gas i avtalen med de lägst betalda tjänstepensionerna, det vill säga där arbetarkvinnor är överrepresenterade. Höj lägsta inbetalningen till 6,0–7,5 procent av lönen.
- Se över och justera befintliga ojämlikhets- och ojämställdhetsskapande konstruktioner på bred front i tjänstepensionsavtalen, till exempel de som gäller efterlevandeskydd.
- Inför inbetalning "från första kronan" i samtliga avtal där arbetarkvinnor är överrepresenterade.
- Inför inbetalning för obetald föräldraledighet, vabb och sjukskrivning i avtal där arbetarkvinnor är överrepresenterade.
- Motivera parterna att verka för mer jämställda familjer, mer hållbara liv och livspussel som går ihop. Undersök och utred möjligheter till "bonusar" eller konstruktioner i tjänstepensionsavtal som kan leda till mer jämställdhet.

Bilaga 1

Utfall av tjänstepensionen bland de fattigaste pensionärerna (Kommunal)

Lisa – undersköterska i kommunal hemtjänst

Arbetar heltid och går i pension vid förväntad riktålder
 6 procent i tjänstepensionsavsättning
 16 545 kr i allmänpension
 10 519 kr i tjänstepension
 27 064 – 90 procent av lönen i pension

**Mona – undersköterska i privat hemtjänst**

Arbetar heltid och går i pension vid förväntad riktålder
 4,5 % i tjänstepensionsavsättning
 16 545 kr i allmänpension
 7 889 kr i tjänstepension
 24 434 – 81 procent av lönen i pension

**Sam – verkstadsarbetare**

Arbetar heltid och går i pension vid förväntad riktålder
 7,5 % i tjänstepensionsavsättning
 16 545 kr i allmänpension
 13 149 kr i tjänstepension
 29 694 – 99 procent av lönen i pension

**Lisa – undersköterska i kommunal hemtjänst**

Arbetar heltid och går i pension vid förväntad riktålder
 6 procent i tjänstepensionsavsättning
 16 545 kr i allmänpension
 10 519 kr i tjänstepension
 27 064 – 90 procent av lönen i pension

**Mona – undersköterska i privat hemtjänst**

Arbetar heltid och går i pension vid förväntad riktålder
 4,5 % i tjänstepensionsavsättning
 16 545 kr i allmänpension
 7 889 kr i tjänstepension
 24 434 – 81 procent av lönen i pension

**Sam – verkstadsarbetare**

Arbetar heltid och går i pension vid förväntad riktålder
 7,5 % i tjänstepensionsavsättning
 16 545 kr i allmänpension
 13 149 kr i tjänstepension
 29 694 – 99 procent av lönen i pension



Referenser

- ¹ Ds 2016:19 <https://data.riksdagen.se/fil/30C28BEC-9AEC-4C0A-AE79-5D615647161F>
- ² <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/vad-ar-jamstalldhet/>
- ³ Stenberg. Feminism på riktigt. Premiss, 2022.
- ⁴ Stenberg. 800 år kvar till jämställdhet? Jämställdhetsinstitutet, 2024.
- ⁵ <https://data.riksdagen.se/fil/30C28BEC-9AEC-4C0A-AE79-5D615647161F>
- ⁶ https://sverigeskvinnoorganisationer.se/wp-content/uploads/2023/01/Genderequalpensions_temanord2023.pdf
- ⁷ <https://www.mi.se/nyheter/2024/loneskilnaden-mellan-kvinnor-och-man-10-procent/>
- ⁸ Stenberg. 800 år kvar till jämställdhet? Jämställdhetsinstitutet, 2024.
- ⁹ <https://usercontent.one/wp/www.xn--jmsstlhdetsinstitutet-51bd.se/wp-content/uploads/2024/09/800-ar-kvar-till-jamstalldhet-WEBB-.pdf?media=1720874836>
- ¹⁰ <https://isf.se/download/18.442e9ade18f0f9fbfca1d926/1714480572804/Rapport%202024-3%20Deltidsarbetets%20betydelse%20för%20kvinnors%20och%20mäns%20pensioner.pdf>
- ¹¹ Bollé P., Part-time work: Solution of trap? Women, gender and work: What is equality and how do we get there? Redaktör: Loutfi M. F., International Labour Office, 2001, s. 215–238; Matteazzi E. m.fl., Part-time employment, the gender wage gap and the role of wage-settings institutions: Evidence from 11 European countries. European Journal of Industrial Relations 2018; 24(3):221–241; Ds 2016:19, Jämställda pensioner?, s. 123.
- ¹² <https://www.forsakringskassan.se/download/18.68ee6a4218b7864af031e/1698825778100/analys-av-skillnader-i-nyttjande-av-sjukforsak-delrapport-1-svar-pa-regeringsuppdrag-dnr-fk-2023-002328.pdf>
- ¹³ <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningsframskrivningar/demografisk-analys/pong/publikationer/livslangden-i-sverige-2011-2020.-livslangdstabeller-for-riket-och-lanen>
- ¹⁴ <https://www.forsakringskassan.se/download/18.3ab4e9fc17db121eae631cf/1648818081225/reserverade-dagar-i-foraldrarforsakringen-korta-analys-2019-1.pdf>
- ¹⁵ https://www.scb.se/contentassets/4e98132b0b784a01b6e4762e909a6fa2/le0103_2021a01_br_lebr2202.pdf
- ¹⁶ <https://isf.se/download/18.6e75aae16a591304896b9e/1565330421382/Tidigt%20utträde%20från%20arbetslivet%20bland%20kvinnor%20och%20män-ISF-Rapport%202018-10.pdf>
- ¹⁷ <https://www.pensionsmyndigheten.se/orange-bloggen/orange-bloggen/nar-gar-olika-yrkesgrupper-i-pension>
- ¹⁸ <https://seniorarbetskraft.se/wp-content/uploads/2020/11/ISF-Rapport-2020-7-Tidig-och-sen-pensionering.pdf>
- ¹⁹ Ds 2016:19 <https://data.riksdagen.se/fil/30C28BEC-9AEC-4C0A-AE79-5D615647161F>
- ²⁰ Ds 2016:19 <https://data.riksdagen.se/fil/30C28BEC-9AEC-4C0A-AE79-5D615647161F>
- ²¹ [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_sveriges_jamstalldhetsbarometer2020_pdf/\\$File/Sveriges_jamstalldhetsbarometer2020.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_sveriges_jamstalldhetsbarometer2020_pdf/$File/Sveriges_jamstalldhetsbarometer2020.pdf)
- ²² <https://www.pensionsmyndigheten.se/statistik-och-rapporter/rapporter/varfor-finns-det-fattiga-pensionarer>
- ²³ <https://www.pensionsmyndigheten.se/statistik/publikationer/Pensionssystemet-i-bilder-och-siffror-2022/#:~:text=Det%20var%20nästan%20tre%20gångar,uppgick%20till%2017%20miljarder%20kronor.>
- ²⁴ <https://www.pensionsmyndigheten.se/statistik/publikationer/fordjupad-statistik-bostadstillagg-2022/>
- ²⁵ <https://isf.se/download/18.442e9ade18f0f9fbfca1d926/1714480572804/Rapport%202024-3%20Deltidsarbetets%20betydelse%20för%20kvinnors%20och%20mäns%20pensioner.pdf>
- ²⁶ <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/om-pensionssystemet/det-gamla-atp-systemet#:~:text=Det%20gamla%20systemet%20ersattes%20år,tjänstepensionssystem%20som%20grundades%20på%20inkomst bortfalls principen.>
- ²⁷ Kvinnodominerade avtal har ofta efterlevandestöd automatiskt ”ikryssat” i avtalet, medan det motsatta gäller för mansdominerade av, tal. Detta gör att många kvinnor får en lägre tjänstepension bara på grund av detta. <https://sverigeskvinnoorganisationer.se/wp-content/uploads/2023/01/Jamstallda-pensioner-20230125.pdf>
- ²⁸ <https://data.riksdagen.se/fil/30C28BEC-9AEC-4C0A-AE79-5D615647161F>
- ²⁹ <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/vasterbotten/allt-farre-kommuner-erbjuder-nattis-nordmalings-kommunchef-for-hoga-kostnader>
- ³⁰ <https://isf.se/download/18.442e9ade18f0f9fbfca1d926/1714480572804/Rapport%202024-3%20Deltidsarbetets%20betydelse%20för%20kvinnors%20och%20mäns%20pensioner.pdf>



PRO

© Pensionärernas riksorganisation
Lina Stenberg, Jämställdhetsinstitutet, hösten 2024
PROxxx
pro.se