

De nya avtals- och tjänstepensionerna:

Ökad jämställdhet
– men fortfarande sämre
pension för kvinnor

LENA GRANQVIST
ANN-CHARLOTTE STÅHLBERG

FÖRFATTARNAS FÖRORD

Under arbetet med denna skrift har vi fått sakupplysningar och synpunkter från ett antal personer som besitter expertkunskaper. Vi vill här, i alfabetisk ordning, nämna Eva Adolphson (Länsförsäkringar), Charlotte Barta (Skandia), Björn Birath (SULF), Richard Blom (KPA), Hans Eklund (Ericsson), Göran Engström (SEB TryggLiv), Åsa Gidlund (FORA Försäkringscentral), Colin Haines (Wattson & Wyatt), Nils Holmgren (Riksförsäkringsverket), Ellinor Jacobsson (Förenade Liv), Bengt Jansson (Pappersarbetarförbundet), Peter Lilja (Landstinget Blekinge), Maria Lindbergsson (Försäkringsförbundet), Anna Lindh (Kommunförbundet), Gunnar Olsson (Konsumenternas Försäkringsbyrå), Agneta Rönn-Diczfalusy (Pensionsvalet PV AB), Eric Steedman (Wattson & Wyatt), Veli-Pekka Säikkälä (Svenska Metallindustriarbetareförbundet), Birgitta Weinarth (Alecta) och Anna Westerberg (Finansdepartementet).

Till alla dessa riktas ett varmt tack.

Stockholm i augusti 2002

**Lena Granqvist
Ann-Charlotte Ståhlberg**

De nya avtals- och tjänstepensionerna:

Ökad jämställdhet
– men fortfarande sämre
pension för kvinnor

LENA GRANQVIST
ANN-CHARLOTTE STÅHLBERG

FÖRORD

Tidigare – i det gamla pensionssystemet med ATP och med förmånsbestämda avtals- och tjänstepensioner – visste vi i förväg ungefär hur stor pensionen skulle bli. Den var bestämd till en viss procent av slutlönen eller som genomsnittet av de femton bästa årsinkomsterna. Det var inte nödvändigt att arbeta hela sitt vuxna liv för att få full pension.

Numera avgörs den samlade pensionens storlek av hur mycket man själv har betalat in i systemet. För att få en hyfsad pension ska man ha arbetat under så många år som möjligt, helst heltid, haft en bra inkomst och varit aktiv i sina fondval.

Allt viktigare för pensionens storlek är avtals- och tjänstepensionen. De flesta löntagare omfattas av en avtalspension som är bestämd i kollektivavtalen. Förr var det vanligt att avtalspensionen var förmånsbestämd eller omkring 10 procent av slutlönen. Men nu har många avtal gjorts om och är avgiftsbestämda. Detta innebär att en viss procent av lönen fonderas varje år till den framtida avtalspensionen. Individen väljer själv hur pengarna ska förvaltas.

Ju mer man tjänar desto viktigare är avtals- och tjänstepensionen. Detta beror på att allt fler får inkomster som ligger över "taket", dvs den nivå som inte påverkar storleken på den allmänna pensionen. I år är den nivån ca 23 700 kronor i månaden.

Det har också blivit allt vanligare att arbetsgivare och anställda träf-

far avtal om tjänstepensioner som är individuella. Och det är tjänstepensionen vid sidan av lönen som numera toppar listan över de viktigaste förmånerna för alla löntagare. Förr var det andra så kallade "fringisar" som tjänstebil och subventionerad lunch.

På pensionsområdet är 2000-talets första årtionde de individuella valens tid – också inom olika kollektiva system:

- du väljer förvaltare av din premiepension i det allmänna systemet
- du väljer hur du ska placera dina avtals/tjänstepensionsavgifter
- du förhandlar med din arbetsgivare om din tjänstepension och byter löneförhöjning mot högre pension

Forskarna Lena Granqvist och Ann-Charlotte Ståhlberg vid Institutet för social forskning vid Stockholms universitet har på uppdrag av Pensionsforum beskrivit utvecklingen av de nya avtals- och tjänstepensionerna och deras betydelse för den sammanlagda pensionens storlek.

Deras budskap är att jämställdheten mellan kvinnor och män ökat med övergången från förmånsbestämda till avgiftsbestämda pensioner. Det gäller såväl de lagstadgade som de avtalsbaserade systemen. De förmånsbestämda resterna i avtalspensionerna fortsätter att i vissa fall gynna männen på kvinnornas bekostnad och är därmed ett jämställdhetsproblem. Men den helt centrala slutsatsen är att så länge kvinnor tjänar mindre, arbetar kortare tid, är sämre förhandlare och placerar sina pengar försiktigare än män, kommer pensionsklyftorna att finnas kvar. Kvinnors inkomster måste öka om vi vill att kvinnor och män skall få lika pension.

Men eftersom pensionsvalen kan få stor betydelse, anser författarna att informationen om de nya pensionssystemens villkor måste bli tydlig och lättillgänglig. Tidigare undersökningar som Pensionsforum låtit göra visar att kunskapen om avtals- och tjänstepensioner är mycket liten. 8 av 10 kvinnor uppgav i en Gallup-undersökning att de saknade kunskap om dessa pensioner.

Pensionsforum vill med denna skrift bidra till kunskapsspridning om avtals- och tjänstepensionerna. Ansvarig för projektet är docent Joakim Palme, styrelseledamot i Pensionsforum.

Stockholm i augusti 2002

Ann Lindgren

Verkställande direktör, Pensionsforum

INNEHÅLL

1. Inledning	8
De okända avtals- och tjänstepensionerna	8
Avtals- och tjänstepensionerna ökar	9
Avtals- och tjänstepensionerna – en viktig jämställdhetsfråga	12
Dagens ålderspensionärer	15
2. Avtalspension i kollektivavtalen och jämställdheten	17
Allmän beskrivning	17
Vilka anställningar ger pensionsrätt?	20
Vilka är visstidsanställda?	23
Vilka arbetsmarknadsmönster gynnas?	28
Inkomstomfördelningar	29
Tiotaggare och löneväxling i kollektivavtalen	34
Kvinnor får pension i fler år än män	35
Placeringsvalet viktigt	38
Får kvinnor lägre avkastning på sina pensionsplaceringar än män?	40

3. Tjänstepension utanför kollektivavtalen och jämställdheten	46
Vem har icke-kollektivavtalade tjänstepensioner?	46
Fördelaktiga skatteeffekter	49
Inte bara fördelar	52
Löneväxling allt populärare	54
Pension i stället för lön	57
Allmänt om löneförmåner	59
Skillnader i löneförmåner mellan kvinnor och män	61
Icke kollektivavtalade tjänstepensioner mindre vanliga bland kvinnor	65
Förmån för chefer, högavlönade och skickliga förhandlare	66
Vinstandel och bonus blir extra pension	70
4. Andra pensionsförmåner	72
Arbetstidspension	72
Individuellt pensionssparande	73
Fackliga gruppförsäkringar	74

5. Är löntagarnas avtals- och tjänstepensioner ett jämställdhetsproblem?	77
Jämställdheten har ökat	77
Radikala förändringar	77
Ökad jämställdhet när diskrimineringen av deltidsoch visstidsanställda upphör	78
Viktigt för kvinnor att den avgiftsbestämda avtalspensionen tjänas in från tidig ålder	79
Sjukfrånvaro och föräldraledighet ger pensionsrätt	79
Inkomstomfördelningar från kvinnor till män i förmånsbestämda pensioner nu mindre	80
Löneväxling förmånligast för män	80
Skattesubventionen slår olika	82
Vi vet för lite om hur kvinnor och män placerar pensionspremierna	83
Ökad jämställdhet – men fortfarande sämre pensioner för kvinnor	83
Pension blir allt snårigare	84
Referenser	85

1. INLEDNING

De okända avtals- och tjänstepensionerna

Det kan tyckas att ämnet "Pensioner" skulle vara avslutat efter två decenniers pensionsutredande och ett nytt offentligt pensionssystem. Men så är det inte. Pensionsreformerna har fortsatt, fast på andra områden än det offentliga. Den som går i pension får inte bara den offentliga pensionen. De allra flesta löntagare får också en avtalspension som är bestämd i kollektivavtalen. Det förekommer också att arbetsgivare och anställda träffar avtal om tjänstepensioner som är helt individuella eller som gäller för en grupp anställda. Gemensamt för avtals- och tjänstepensionerna är att de är knutna till anställningen¹.

Vissa avtalspensioner har förändrats i grunden under senare år. Nya typer av tjänstepensioner har kommit till. Men varken reformeringen av avtalspensionerna eller tillkomsten och expansionen av individuella tjänstepensioner har på samma sätt som den offentliga pensionen varit föremål för konsekvensstudier, allmän information och debatt. Vad dessa reformer betyder för olika individer – kvinnor och män – är det ganska tyst om.

¹Begreppet avtalspension förekommer också i samband med arbetsgivarfinansierade tidigareavgångar i den privata sektorn. Vid t ex omstruktureringar kan arbetsgivaren erbjuda de äldre att sluta mot att de får s k avtalspension fram till ordinarie pensionsålder. Studien avser inte denna slags avtalspension.

Hur många löntagare vet hur deras *samlade* pensionsförmåner ser ut? Förmodligen är det inte många. Däremot är kunskapen om hur stor den egna offentliga pensionen kommer att bli, nu större hos svenska folket än tidigare. På Pensionsforumdagen i oktober 2001 presenterades en Sifo-undersökning över vad svenska folket visste om sin framtida pension (Lindgren 2001). Över hälften eller 60 procent av de tillfrågade svarade att de ungefär visste hur stor offentlig pension de skulle komma att få. Av samtliga yrkesgrupper var det tjänstemännen som uppgav att de hade bäst kunskap. Sämst kunskap fanns naturligt nog hos de unga, men också i gruppen arbetare.

Vi har inte motsvarande uppgifter för avtalspensionerna. Men det är inte troligt att lika många vet hur deras avtalspension ser ut. I förordet till boken "Våra pensionssystem" som kom ut på SNS Förlag 1993, står det att cirka 40 procent av de tillfrågade arbetstagararna svarade "Ja" på frågan om de hade rätt till avtalspension, trots att *alla* i själva verket hade det. De kände bara inte till det (Ståhlberg 1993). Sedan dess har det hänt en del som ökat våra kunskaper, men förvirringen är trots detta stor. Särskilt när det gäller de icke kollektivavtalade tjänstepensionerna, som bygger på individuella avtal mellan arbetsgivare och arbetstagarare, så är kunskapen om dessa bland löntagare i allmänhet sannolikt väldigt låg.

Avtals- och tjänstepensionerna ökar

De kollektivavtalade pensionerna kan komma att öka sin andel av den totala pensionen. Det finns framför allt två skäl till detta. Det ena har att göra med storleken på den offentliga pensionen och med hur det nya pensionssystemet är uppbyggt. Eftersom detta inte som tidigare garanterar en bestämd nivå på pensionen, så kan osäker-

heten om framtida pensionsförmåner öka intresset för att avtalsvägen gardera sig för ytterligare pension. För det andra kan fler få inkomster över socialförsäkringstaket och inkomster över den nivån, som motsvarar 23 700 kr/mån år 2002, påverkar inte storleken på den offentliga pensionen. Det krävs kompletteringar om pensionen ska motsvara ungefär samma andel av inkomsten över som under taket.

De individuella tjänstepensionerna kan komma att öka kraftigt framöver. Det uppger de olika försäkringsbolagen. Undersökningar av konsultföretag visar bl a att trygghet i form av pensionsavsättningar blir allt viktigare bland attraktiva arbetstagare. De individuella tjänstepensionerna kan ses som en påbyggnad till de kollektivavtalade förmånerna. De fungerar så att en del av lönen, eller löneförhöjningar, bonusavsättningar, vinstandelar och liknande byts ut mot inbetalningar i kompletterande tjänstepension under ett eller flera år. Den här formen av tjänstepension går under namnet förstärkt tjänstepension eller löne- och bonusväxling. Det är ett fenomen som har dykt upp de allra senaste åren. Den främsta orsaken är att företagens avdragsregler för pensionsinbetalningar ändrades 1998. Tidigare fick arbetsgivaren dra av kostnaderna för kollektivavtalspensionerna, men inget mer. Det fanns i praktiken ingen marknad för ytterligare tjänstepensionslösningar. Idag får företaget avsätta pensionspremier för en anställd på sammanlagt 35 procent av lönen. Löntagaren slipper betala skatt på pensionspremien som arbetsgivaren betalar, och arbetsgivaren slipper betala sociala avgifter på denna del av arbetstagarens ersättning. En annan förklaring till ökningen av nya typer av tjänstepensioner är att optionsprogrammen i företagen har blivit olönsamma till följd av den dåliga

börsutvecklingen under det senaste året. Tjänstepensionerna kan ha fått ersätta optionerna som löneförmåner.

Jämförelser mellan olika länder tyder på att det finns ett mer eller mindre utbytbart förhållande mellan avtalspension och offentlig pension. Flera länder med låg kompensationsgrad i det offentliga systemet har omfattande avtalspensioner och omvänt. Det finns studier som pekar på detta. I Forssell, Medelberg och Ståhlberg (1999, 2000) jämförs offentliga transfereringar till de äldre med icke-offentliga anställningsrelaterade pensioner i åtta europeiska länder (Danmark, Finland, Frankrike, Nederländerna, Norge, Storbritannien, Sverige och Tyskland). Danmark och Nederländerna har offentliga pensionssystem som inte alls är relaterade till inkomstbortfallets storlek. I Storbritannien är de måttligt inkomstrelaterade. Dessa tre länder är de i studien som har mest avtalspensioner. Tyskland och Frankrike har offentliga pensionssystem baserade på den korporativa modellen med hög kompensationsgrad även för dem som har höga löner, och intresset för kompletterande avtalspensioner är svagt. De nordiska länderna har valt olika pensionslösningar trots att de är lika i många andra avseenden. Samtliga har ett grundskydd som är oberoende av tidigare inkomster. Finland, Norge och Sverige, men inte Danmark, har därutöver offentliga inkomstrelaterade pensioner. I Finland är kompensationsgraden högre än i de två andra länderna och den offentliga pensionen tränger ut det mesta av ytterligare tjänstepensioner. I Danmark däremot är avtalspensioner och privata pensioner av större omfattning än i de andra nordiska länderna. Liknande resultat får OECD i en studie från 1998 (OECD 1998).

I Rein och Wadensjö (1997) jämförs kombinationen av offentliga

pensionssystem och avtalspensioner i nio industriländer – sju europeiska (Frankrike, Italien, Nederländerna, Storbritannien, Sverige, Tyskland och Österrike), Japan och USA. De länder som har en hög eller en relativt hög kompensationsgrad i det offentliga systemet har valt avtalspensioner i olika stor omfattning. Men de tre länder som har en låg kompensationsgrad i det offentliga systemet, Japan, Storbritannien och USA, har alla omfattande avtalspensioner.

Studierna ger stöd för hypotesen att om kompensationsgraden i det offentliga pensionssystemet är låg, så skulle det kunna resultera i en ökad efterfrågan på avtalspensioner och alternativa pensionsförsäkringar, dvs att kombinationen av skyddet snarare än storleken på det sammansatta skyddet skulle variera om den offentliga pensionen minskade.

Avtals- och tjänstepensionerna – en viktig jämställdhetsfråga

Förändringarna i de kollektiva och individuella avtalspensionerna behöver granskas i ljuset av kvinnors och mäns arbetsmarknads-mönster och penningplaceringsval. Har kvinnor som grupp i praktiken samma tillgång till avtals- och tjänstepension som män, eller är det svårare för kvinnor att kvalificera sig för pensionsrätt? Kan intjänandereglererna trots att de formellt är lika för kvinnor och män, i praktiken få olika konsekvenser för kvinnor och män därför att de arbetar olika mycket, har olika stora löner och olika typer av anställningar? Har kvinnor och män olika inställning till risk så att avkastningen på fonderade pensionsmedel av det skälet blir olika för kvinnor och män?

Den offentliga pensionen är en lagstadgad rättighet. Den gamla

ATP-pensionen var förmånsbestämd. Med att en pension är förmånsbestämd menas att den är bestämd i förväg till en viss nivå, t ex till en viss procent av slutlönen eller medelinkomsten eller som i gamla ATP, genomsnittet av de 15 bästa årsinkomsterna. Sedan anpassas storleken på avgiftsinbetalningarna till förmånsnivån. Alternativet till förmånsbestämda system är avgiftsbestämda system. I det fallet är pensionen inte bestämd i förväg. I stället bestäms avgiften till en viss procentsats av lönen eller till ett visst belopp. Pensionen beräknas sedan på grundval av de inbetalade avgifterna/premierna och deras förräntning.

I det nya offentliga pensionssystemet som trädde i kraft den 1 januari 1999, består den offentliga pensionen av garantipension, inkomstpension och premiepension. Inkomstpensionen och premiepensionen grundas på inkomster av förvärsarbete efter 16 års ålder. Båda är avgiftsbestämda. Avgiften till inkomstpensionen är 16 procent av hela lönen och till premiepensionen 2,5 procent. Pensionsrätt kan bara tjänas in på inkomster upp till socialförsäkringstaket som är 7,5 basbelopp. Ett basbelopp är 37 900 kronor år 2002 och 7,5 basbelopp motsvarar då ungefär 23 700 kronor i månaden. Inkomstpensionen är ett skördelningssystem, dvs avgiften fonderas inte utan används till pension för dagens pensionärer. Avgifterna ger dock pensionsrätt som omsätts i pengar vid pensioneringen. Personer som är lika gamla och har lika stora inkomster får lika stor inkomstpension oberoende av kön. Deltid eller heltid, fast anställning eller ej, spelar ingen roll. Det är årsinkomsten som räknas. I premiepensionen görs faktiska avsättningar av avgiften. Den försäkrade väljer själv i vilka fonder pengarna ska placeras. Försäkrade som är lika gamla och har sparat lika mycket till premiepensionen behöver inte få lika

stor premiepension. De kan ha valt att placera pengarna olika. Hur det görs kan vara beroende av kön.

De kollektivavtalade pensionerna var länge förmånsbestämda precis som den gamla ATP-pensionen. Men sedan 1990-talets senare del har flera gjorts om till avgiftsbestämda system. De bygger på fondering av pensionsavgifterna och individen väljer själv hur pengarna ska förvaltas. Om kvinnor är mer konservativa än män i sina placeringsval kan kvinnor få sämre avtalspension än män även när deras inkomster är lika stora som männens.

Avtalspensionerna är individrelaterade och inkomstrelaterade liksom den offentliga pensionen och återspeglar de skillnader i förvärvsinkomster som finns mellan kvinnor och män. Reglerna är visserligen formellt lika för kvinnor och män inom respektive avtalssystem. Men i praktiken kan de ändå ha olika konsekvenser för kvinnor och män därför att deras arbetsmarknadsmönster, som förvärvsavbrott, tid i arbete och löneutveckling är olika. Många kvinnor har en annorlunda livssituation än män. De förvärvsarbetar kortare tid och har lägre lön. Med de förmånsbestämda systemen är det möjligt att arbeta en begränsad tid och ändå pensioneras med hel pension. För att få en hyfsad pension i de avgiftsbestämda systemen bör man arbeta under så många år som möjligt och ha en så bra inkomst som möjligt hela tiden.

Till skillnad från den offentliga pensionen har i vissa avtalspensioner typ av anställning och anställningstidens längd betydelse. Det kan göra det svårare för kvinnor att kvalificera sig för pensionsrätt. De har ofta arbeten med sämre anställningsvillkor och kortare arbetstider än män. Vissa pensionsförmåner erbjuds bara dem med höga löner, i praktiken oftast män. Mer av avtals- och tjänstepen-

sioner skulle således kunna betyda ökade skillnader mellan kvinnors och mäns totala pensioner.

Sammanfattningsvis är det främst på tre områden som pensionsreglerna kan ge olika utfall för kvinnor och män. Det handlar för det första om vilka typer av anställning som ger pensionsrätt, för det andra om vilka arbetsmarknadsmönster som gynnas av pensionsreglerna och för det tredje om det finns skillnader mellan könen i inställning till risk.

Efter en kort beskrivning av dagens ålderspensionärer i avsnitt 1, delar vi in studien i huvudsakligen två delar. I den ena delen (avsnitt 2), tar vi upp de kollektivavtalade pensionernas betydelse för jämställdheten och i den andra delen (avsnitt 3), effekter på jämställdheten av de tjänstepensioner som ligger utanför kollektivavtalen. Kvinnors och mäns privata pensioner som inte är knutna till anställningen och pensionsförsäkringar via fackligt medlemskap berörs kort i efterföljande avsnitt 4. Avsnitt 5 sammanfattar vårt svar på frågan om avtals- och tjänstepensionerna är jämställda mellan kvinnor och män. Jämställdheten i efterlevandeskyddet behandlar vi i en kommande skrift från Pensionsforum.

Om inget annat uppges så gäller uppgifterna år 2001.

Dagens ålderspensionärer

År 1999 fanns det 1 512 000 ålderspensionärer i Sverige. Av dem var 872 000 kvinnor och 640 000 var män. Tabell 1 visar antalet ålderspensionärer med olika typer av pension. Sextio procent av de kvinnliga ålderspensionärerna hade någon form av avtals- eller tjänstepension. Bland de manliga pensionärerna var andelen avtalspensionärer 76 procent. Nittio procent av kvinnorna och 98 procent av männen

hade pension från ATP. Tio procent av kvinnorna och 2 procent av männen hade enbart folkpension. Det framgår också av tabell 1.

Två tredjedelar av dem som inte hade vare sig ATP eller avtalspension var 75 år eller äldre.

Genomsnittspensionen år 1999 var 125 000 kronor. Genomsnittet för män var 160 000 och för kvinnor 99 000 kronor. Det betyder att kvinnorna i genomsnitt fick drygt 60 procent av vad männen fick. Skillnaderna kommer att minska framöver när de generationer kvinnor som nu är ute på arbetsmarknaden går i pension. De har förvärvsarbetat i betydligt större utsträckning än tidigare generationers kvinnor.

Tabell 1. Antalet och andelen ålderspensionärer (65 år och äldre) med olika typer av pension år 1999. Kvinnor och män

Pension	Kvinnor	Andel kvinnor. Procent	Män	Andel män. Procent	Kvinnor och män	Andel kvinnor och män. Procent
Folkpension+ ATP+ Avtalspension	522 000	60	486 000	76	1 008 000	67
Enbart Folkpension+ ATP	259 000	30	140 000	22	399 000	26
Enbart Folkpension	91 000	10	14 000	2	105 000	7
Totalt	872 000	100	640 000	100	1 512 000	100

Källa: Statistiska meddelanden IF 20 SM 0101.

2. AVTALSPENSION I KOLLEKTIV- AVTALEN OCH JÄMSTÄLLDHETEN

Allmän beskrivning

De kollektivavtalsbestämda pensionerna är avtal om pensioner som träffats av de centrala arbetsmarknadsorganisationerna. Sådana pensioner finns på hela den svenska arbetsmarknaden. De olika kollektivavtalsområdena har olika pensionsavtal. Det finns huvudsakligen fyra avtalspensionssystem: för privatanställda arbetare, privatanställda tjänstemän, statligt anställda samt anställda i kommuner och landsting. Avtalspensionen ger för det första ett tillskott till den offentliga pensionen, för det andra kompenserar den för inkomstbortfall över socialförsäkringstaket, dvs över den nivå som socialförsäkringen kompenserar för. Avtalspensionen är därför särskilt intressant för höginkomsttagare.

Majoriteten avtalspensioner har förändrats radikalt sedan senare halvan av 1990-talet. Avtalspensionen för privatanställda arbetare är numera avgiftsbestämd. Det gäller även avtalspensionen för de som är anställda i kommuner och landsting. De i kommuner och landsting som har högre inkomster än socialförsäkringstaket på 7,5 basbelopp, får dessutom en förmånsbestämd pension på de delar av lönen som ligger över taket. Liknande villkor har det nya pensionsavtalet för statligt anställda som förväntas träda i kraft år 2003. Privattjänstemännens avtalspension är förmånsbestämd. Dock finns mindre inslag av avgiftsbestämd natur även för industrijän-

stemännen. Av de diskussioner som under en längre tid förts mellan PTK och Svenskt Näringsliv (tidigare SAF) framgår att det finns önskemål hos arbetsgivarna om ett avgiftsbestämt system.

Avtalspensionen för privatanställda inom LO-området (Avtalspension SAF-LO) omfattar omkring 1,3 miljoner anställda. Hit hör t ex industriarbetare, butikspersonal, byggnadsarbetare och målare. Pensionen är i sin helhet avgiftsbestämd. Pensionsavgiften (premien) är 3,5 procent av lönen. Den anställda får själv placera hela avgiften i en traditionell försäkring eller fondförsäkring². I en traditionell försäkring bestämmer försäkringsbolaget hur pengarna ska placeras, i en fondförsäkring väljer den försäkrade själv i vilka fonder pengarna ska placeras. Traditionell försäkring garanterar ett visst belopp. Det gör inte fondförsäkringen. För den som inte själv väljer placering placeras pengarna i en traditionell pensionsförsäkring hos AMF-pension.

Privatanställda tjänstemäns avtalspension är ITP, ITPK och Alternativ ITP. ITP och ITPK omfattar cirka 610 000 anställda, exempelvis kontorister, ingenjörer, ekonomer, jurister, försäljare, arbetsledare, flygvärdinnor och fartygsbefäl. ITP är förmånsbestämd³. ITPK är en kompletterande ålderspension. Den är avgiftsbestämd och den anställda får placera cirka 2 procent av lönen i en traditionell försäkring eller fondförsäkring⁴. För den som inte gör något aktivt val placeras pengarna till en låg garanterad ränta. ITP-premien beräknas individuellt för varje tjänsteman och kan därför

² Dessutom finns ett frivilligt efterlevandeskydd som antingen kan vara ett återbetalningsskydd eller ett familjeskydd.

³ I ITP ingår också ett efterlevandeskydd.

⁴ I ITPK finns också ett frivilligt efterlevandeskydd.

variera kraftigt mellan olika företag. Den genomsnittliga ITP-premien var år 2000 elva procent. Den som har en årslön som är större än tio basbelopp (ungefär 31600 kronor i månaden 2002) kan komma överens med arbetsgivaren om att ersätta ITPs ålderspension på de delar som ligger över taket med annan pensionslösning, s k Alternativ ITP (populärt kallad tiotaggare).

Sedan 1994 har PTK och SAF, numera Svenskt Näringsliv, försökt förhandla fram ett nytt avtal om tilläggs pensioner. Arbetsgivarna föredrar ett helt premiebaserat system, medan PTK funderar i termer av ett förmånsbaserat system, men som bygger på inkomsten varje enskilt år.

Pensionsvillkoren för kommun- och landstingsanställda regleras i PFA98 (Pensions- och försäkringsavtal 98 vid kommun/landsting) och omfattar 682 000 kommunalanställda och 256 000 landstingsanställda som vårdbiträden, sjuksköterskor, grundskole- och gymnasielärare och förskollärare. Ungefär 80 procent av de kommun- och landstingsanställda är kvinnor. Pensionssystemet innebär en avgiftsbestämd pension med en avgift på 3,4–4,5 procent på de delar av lönen som ligger under taket i socialförsäkringssystemet och 1,0–1,1 procent på löner över detta tak. Den anställda får själv placera minst 1 procent⁵. Från år 2003 får den anställda själv välja placering för hela pensionspremien. I praktiken görs det redan idag i de allra flesta fall⁶. Den som inte gör ett eget val kan automatiskt få ett efterlevandeskydd, men ålderspensionen blir då lägre. Automatiken bortser från att det kanske inte finns nära anhöriga

⁵ Ett efterlevandeskydd är kopplat till den individuella delen.

⁶ Enligt uppgift från Kommunförbundet.

som kan få pengarna. För dem som har inkomster över socialförsäkringstaket finns en kompletterande förmånsbestämd ålderspension⁷.

För statligt anställda regleras pensionsvillkoren i PA91 (Statens allmänna tjänstepensionsreglemente). 250 000 statsanställda inom myndigheter och förvaltningar omfattas. Pensionen är förmånsbestämd⁸ och arbetsgivaren betalade en pensionsavgift på 9,6 procent år 2000. Den kompletterande ålderspensionsdelen Käpan Tjänste är avgiftsbestämd⁹. Premien är 1,7 procent av lönen. Det finns möjlighet att på det lokala planet träffa kollektivavtal om extra premiebetalningar, Käpan Extra, till den kompletterande ålderspensionen. Statligt anställda får inte själva placera pengarna.

Enligt en preliminär överenskommelse mellan parterna inom staten gäller ett nytt pensionsavtal från år 2003. Det nya pensionsavtalet innehåller en avgiftsbestämd pension samt en förmånsbestämd pension på lönedelar över socialförsäkringstaket.

Tabell 2 på sidan 21 sammanfattar beskrivningarna ovan. Tabell 3 på sidan 22 är en sammanställning av hur många löntagare som har tjänat in pensionsrätt i respektive system.

Vilka anställningar ger pensionsrätt?

Avtalspensioner som är kopplade till förekomsten av kollektivavtal täcker så gott som samtliga yrkesverksamma personer. Är arbetsgivaren med i en arbetsgivarorganisation betyder det att det finns kollektivavtal på arbetsplatsen. Men även företag som inte är med i

⁷ Som också omfattar ett efterlevandeskydd.

⁸ Och innehåller även ett efterlevandeskydd.

⁹ Den kan inte kompletteras med något frivilligt efterlevandeskydd.

Tabell 2. Avtalspensionerna

Avtalsområde	Avtalspensionen
Privatanställda arbetare	Avgiftsbestämd. Premien är 3,5% av lönen. Arbetstagaren placerar själv pengarna i en traditionell försäkring eller fondförsäkring.
Privatanställda tjänstemän	Består av ITP, kompletterande ITPK och alternativ ITP. ITP är förmånsbestämd. ITPK är avgiftsbestämd och premien är 2 % av lönen. Arbetstagaren placerar själv pengarna i en traditionell försäkring eller fondförsäkring. Alternativ ITP om årsinkomsten är större än 10 basbelopp och om arbetsgivaren tillåter och arbetstagaren vill. Den är avgiftsbestämd och premien är normalt den ITP-premie som annars skulle ha betalats på de delar av inkomsten som är större än 7,5 basbelopp. Dessa pengar placeras i ett eget pensionssparande. Arbetstagaren väljer själv hur pengarna ska placeras.
Statligt anställda	Förmånsbestämd. Kompletterande Kåpan Tjänste är avgiftsbestämd och premien är 1,7 % av lönen. Arbetstagaren får inte själv placera pengarna. Möjlighet finns att på det lokala planet träffa kollektivavtal om Kåpan Extra, som är en extra premieinbetalning till Kåpan Tjänste.
Anställda i kommuner och landsting	Avgiftsbestämd. Premien är 3,4–4,5 % på lönedelar upp till 7,5 basbelopp och 1,0–1,1% på lönedelar över detta tak. Av dessa pengar får den anställda själv placera minst 1 procent i traditionell försäkring eller fondförsäkring. En kompletterande förmånsbestämd pension på inkomstdelar över 7,5 basbelopp.

Tabell 3. Antal löntagare med pensionsrätt i de olika avtalssystemen. Ungefärliga belopp¹⁰

Avtalspension	Antal som tjänat in pensionsrätt
Privatanställda arbetare	1 300 000
Privatanställda tjänstemän	610 000
Statligt anställda	250 000
Anställda i kommuner och landsting	938 000 *
Totalt	3 088 000

* 682 000 är kommunalanställda, 256 000 landstingsanställda
Källa: www.pension.nu.

någon arbetsgivarorganisation kan ha avtal med fackförbunden, så kallade hängavtal. Alla anställda hos en arbetsgivare med kollektivavtal, och alltså inte endast fackliga medlemmar, har automatiskt de försäkringar som man kommit överens om i kollektivavtalet. De som står utanför är formellt sådana som arbetar i företag utan kollektivavtal.

Att tillhöra arbetskraften är en nödvändig förutsättning för avtalspension. Men det räcker inte alltid. Ungdomar, visstids- och deltidsanställda kan utestängas från möjligheten att tjäna in avtalspension.

¹⁰ Därtill kommer cirka 35 000 bankanställda och 16 000 anställda hos försäkringsbolag som har egna pensionsplaner men som i princip är samma som ITP-planen.

Reglerna för vad som krävs för att kvalificera sig skiljer sig mellan de olika systemen. Privatanställda arbetare har ett pensionsavtal som tillåter alla som arbetar och har fyllt 21 år att tjäna in pensionsrätt. Anställningsform och sysselsättningsgrad spelar ingen roll. Även timavlönade omfattas. Anställda i kommuner och landsting har liknande villkor, men tillåts inte tjäna in pension före 28 års ålder. Intjänandeåldern kommer dock att sänkas till 21 år från 2004. När det nya pensionsavtalet för statligt anställda träder i kraft år 2003 kommer inte heller på detta område anställningsform och sysselsättningsgrad att ha någon betydelse. Men nu gällande regler kräver minst 40 procent av heltid samt en anställning som syftar till att vara längre än 6 månader. För tjänstemän i den privata sektorn krävs också minst 40 procent av heltid samt en anställning som syftar till att vara längre än 12 månader.¹¹ Varken statligt anställda eller tjänstemän i den privata sektorn kan tjäna in pension före 28 års ålder. Det räcker dock med 30 intjänandeår i de förmånsbestämda systemen för att få hel pension. Kvalifikationskraven sammanfattas i tabell 4.

Vilka är visstidsanställda?

Andelen tidsbegränsade anställningar har ökat sedan 1990. Drygt 525 000 personer hade någon form av tillfällig anställning det första kvartalet 2001. Det är en ökning med nästan 150 000 sedan 1990 (Nelander och Bendetcedotter 2001). Tidsbegränsade anställ-

¹¹ Sedan detta skrevs har privattjänstemännens pensionsavtal ändrats. Visstidsanställda får efter ändringen tjäna in ITP redan från första dagen om de har en anställningstid på mer än 3 månader. För deltidsanställda gäller efter ändringen att de omfattas av ITP om de arbetar 8 timmar i veckan. Ändringen är ett resultat av att svensk lag anpassats till EU:s regler. Se vidare sidan 28.

Tabell 4. Vad som krävs för att få tjäna in pensionsrätt i de olika avtalssystemen 2002

Avtalssystem	Ålder	Anställningsform och sysselsättningsgrad
Privatanställda arbetare	21 år	Anställningsform och sysselsättningsgrad har ingen betydelse
Privatanställda tjänstemän	28 år	En anställning som syftar till att vara längre än 12 månader och till minst 40 procent tjänstgöringstid.
Statligt anställda	28 år (Enligt prel avtal 23 år från 2003)	En anställning som syftar till att vara längre än 6 månader och till minst 40 procent tjänstgöringstid. (Enligt prel avtal ändras villkoren 2003 så att anställningsform och sysselsättningsgrad inte spelar någon roll.)
Anställda i kommun och landsting	28 år (21 år från år 2004)	Anställningsform och sysselsättningsgrad har ingen betydelse.

ningar är vanligare bland kvinnor än bland män och risken att hamna i ett permanent tillstånd av tillfälliga jobb (att gå från ett tillfälligt arbete till ett annat) är också större bland kvinnor än bland män. Det framgår bl a av en studie av Håkansson (2001). I tabell 5 på följande sida visas hur de tidsbegränsade anställningarna är fördelade på kön och ålder. Arton procent av alla anställda kvinnor 1999 hade en tidsbegränsad anställning, av männen var det 13 procent som hade det. Bland dem som var 25–34 år hade 24 procent av kvinnorna tidsbegränsade anställningar, men bara 15 pro-

Tabell 5. Tidsbegränsade anställningar 1999 fördelat på kön och ålder. Procent av alla anställningar

	Kvinnor	Män
16–24	58	43
25–34	24	15
35–44	14	9
45–54	9	7
55–64	7	6
16–64	18	13

Källa: Håkansson 2001, tabell 2.3.

cent av männen. Unga människor hade tidsbegränsade anställningar i större utsträckning än de som var äldre. 58 procent av alla anställda kvinnor i åldrarna 16–24 år och 43 procent av alla anställda män i samma åldrar hade en tillfällig anställning.

Tidsbegränsade anställningar är vanligare i vissa branscher än i andra. Hotell och restaurang är den bransch som har störst andel tidsbegränsade anställningar (Håkansson 2001, Nelander och Bendetcedotter 2001). År 1999 var 35 procent av anställningarna inom branschen tidsbegränsade. Det framgår av tabell 6.

Vikariat är särskilt vanligt inom barn- och äldreomsorgen och i skolorna. Tre fjärdedelar av alla vikariatanställda är kvinnor. Provanställning är vanligast inom fiskenäringen men även hotell och restaurang och handel är näringsgrenar med en hög andel provanställningar. Projektanställningar är vanligast inom forskning och utveckling och inom byggnadsindustrin. Praktikarbete är en liten del av alla tidsbegränsade anställningar, ett par procent. Säsongsanställningar förekommer mest inom jordbruk, skogsbruk, fiske,

Tabell 6. Andel tidsbegränsat anställda av alla anställda fördelat på näringsgren 1999. Procent

Näringsgren

Jord- och skogsbruk, fiske	28
Tillverkning	8
Byggverksamhet	14
Handel och kommunikationer	14
Hotell och restaurang	35
Finansiell verksamhet, företagstjänster	13
Utbildning och forskning	20
Vård och omsorg	21
Personliga och kulturella tjänster, renhållning	28
– varav Hotell och restaurang	35
Offentlig förvaltning	12

Källa: Håkansson (2001).

hotell och restaurang och rekreation. Ferieanställningar är vanligast inom post och telekom men också inom hotell och restaurang (Håkansson 2001).

Den lösaste formen av tidsbegränsade anställningar är behovsanställningen. Behovsanställningar innebär att man bara arbetar när arbetsgivaren behöver en. Arbetsgivaren ringer och erbjuder arbete när behovet uppstår, det kan vara på morgonen samma dag som personen ska arbeta. Enligt Håkansson (2001) är behovsanställningar vanligast inom hotell och restaurang, men också äldre- och handikappomsorg och handel har en hög andel behovsanställda. Två tredjedelar av dem som har denna typ av tidsbegränsad anställning är kvinnor. Nelander och Bendetcedotter (2001) finner i sin studie över anställningsformer och arbetstider att behovsanställ-

ningar är vanligast bland LOs kvinnor. Fem procent av LOs kvinnor har den här typen av anställning. De fackförbund där den oftast förekommer är Hotell och Restaurang, Handels, Fastighets, Transport och Kommunal. Behovsanställningar är också vanligare på små än på stora arbetsplatser.

Behovsanställningar är den typ av tidsbegränsad anställning som ökat mest under 1990-talet. Dessa har på tio år mer än tredubblat sin andel av tillfälligt anställda, från 5,7 procent 1987 till 19,2 procent 1999 (Håkansson 2001). Idag är de ungefär 120 000 i antal (Nelander och Bendetcedotter 2001). De som har en tidsbegränsad anställning arbetar oftare deltid än de som är fast anställda. Särskilt gäller det de behovsanställda, av dem arbetar de allra flesta kort deltid, 1–19 timmar i veckan.

De branscher som har flest behovsanställningar: hotell och restaurang, äldreomsorg och handel, har pensionsavtal som när de är fullt utbyggda, inte diskriminerar deltids- och visstidsanställda. Pensionerna är avgiftsbestämda och kan börja tjäna in tidigt. I de förmånsbestämda pensionssystemen räcker det med 30 intjänandeår för att få hel pension. Konsekvenserna av tidsbegränsade anställningar på den förmånsbestämda pensionen beror mycket på om de är en övergång till fast anställning eller om de återkommer gång på gång, med andra ord om vi fått en segmentering av arbetskraften i ett A-lag med fasta anställningar och ett B-lag med tidsbegränsade anställningar. I Håkanssons studie, som bygger på registerdata från SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU) och SCB:s integrationsregister ALDA, följs en kohort under fyra år. Studien ger som resultat att risken att en tidsbegränsad anställning leder till segmentering är störst för behovs- och säsongsanställda, kvinnor och lågutbildade. När alla andra fakto-

rer (typ av tidsbegränsad anställning, bransch, socioekonomisk grupp, ålder, utbildning och nationalitet) konstanthålls, har kvinnor ungefär hälften så stor chans som männen att övergå till fast arbete under en tvåårsperiod. Risken för segmentering är med andra ord större för kvinnor än för män. Det kan göra det svårare för kvinnor att tjäna in hel pension när den är förmånsbestämd.

Under år 2002 förväntas det EU-direktiv som förbjuder medlemsländerna att ge deltids- och visstidsanställda sämre anställningsvillkor än de fast anställda, att införlivas med svensk lag. Om det sker, så kommer även vikarier och deltidsanställda bland privat-tjänstemännen (vars avtalspension i huvudsak är förmånsbestämd) att ha rätt till avtalspension.

Vilka arbetsmarknadsmönster gynnas?

Många kvinnor har en annorlunda livssituation än män. De förvärvsarbetar kortare tid och har lägre lön. Med de förmånsbestämda systemen är det möjligt att arbeta en begränsad tid och ändå pensioneras med hel pension. Några få års bortavaro från arbetsmarknaden behöver inte betyda någonting. För att få en hyfsad pension i de avgiftsbestämda systemen bör man arbeta under så många år som möjligt och ha en så bra inkomst som möjligt hela tiden. Ju tidigare i livet inbetalningarna sker desto längre tid för avkastningen att växa på hög. När avtalspensionen för arbetare i privat sektor gjordes om från förmånsbestämd till avgiftsbestämd sänktes den tidigare intjänandeåldern på 28 år och är nu 21 år. Anställda i kommuner och landsting behöll åldersgränsen på 28 år när de fick avgiftsbestämda pensioner. Eftersom andelen kvinnor i kommuner och landsting är stor (80 procent är kvinnor) drabbar

nuvarande gräns på 28 år särskilt kvinnor. Deras pension skulle kunna bli högre om de fick möjlighet att avsätta pengar tidigare, pengar som växer med ränta på ränta. Den möjligheten kommer att finnas från år 2004. Det finns nämligen en överenskommelse om att då sänka intjänandeåldern till 21 år.

Förvärvsavbrott på grund av sjukdom och föräldraledighet påverkar inte den avgiftsbestämda pensionen negativt eftersom det finns en premiebefrielseförsäkring som övertar arbetsgivarens premiebetalningar när arbetstagaren är sjuk under en längre tid (längre än 14 dagar) och vid föräldraledighet med föräldrapenning (högst 11 månader). Men den som är arbetslös tjänar inte in någon ny pensionsrätt. Dessa bestämmelser gäller den avgiftsbestämda pensionen såväl för privatanställda arbetare som för anställda i kommuner och landsting och för statligt anställda (i den nya avtalspensionen).

I de förmånsbestämda avtalssystemen bestäms pensionen av lönen under året eller åren närmast före pensioneringen. De som har sina bästa inkomstår strax innan pensioneringen får då en större andel av livsinkomsten i pension än de som har sina bästa inkomstår tidigare i livet eller har en svag löneutveckling under hela sitt yrkesliv. Regeln gynnar dem som har karriärlöner, vilket många män har, men gynnar också dem som efter en längre tid med deltidstjänstgöring går över till heltidstjänst, vilket många kvinnor gör.

Inkomstomfördelningar

Kompensationsgraden i de förmånsbestämda avtalssystemen är högre på de delar av inkomsten som ligger över socialförsäkringstaket på 7,5 basbelopp än på de delar som ligger under taket. Privattjänstemännens och de statsanställdas pension är lika med 10

procent på den del av lönen som inte överstiger socialförsäkringstaket. På den del av lönen som överstiger 7,5 men inte 20 basbelopp är pensionen hela 65 procent och på den del som överstiger 20 men inte 30 basbelopp är den 32,5 procent. Liknande pensionsvillkor på de delar av inkomsten som ligger över taket har personer i kommun och landsting¹². Förmånen är där 62,5 procent upp till 30 basbelopp. Detta sammanfattas i tabell 7 nedan.

De generösa villkoren på inkomstdelar över taket kommer männen till del mer än kvinnorna eftersom betydligt fler män än kvinnor har

Tabell 7. Kompensationsgraden i de förmånsbestämda avtalspensionerna

Avtalspensioner som är förmånsbestämda (helt eller delvis)	Kompensationsgrad
ITP	10% på lönedelar upp till 7,5 basbelopp. 65 % på lönedelar mellan 7,5 och 20 basbelopp. 32,5 % på lönedelar mellan 20 och 30 basbelopp.
Statlig	Samma som för ITP.
Kommunal	62,5 % på lönedelar mellan 7,5 och 30 basbelopp.

¹² En annan metod är att garantera en viss nivå på den sammanlagda pensionen från det offentliga och från avtalsförsäkringen. Avtalspensionen skjuter då till mellanskillnaden mellan den utlovade och den offentliga pensionen. Så fungerade t ex länge avtalspensionen för statligt och kommunalt anställda.

inkomster över socialförsäkringstaket. När ATP infördes 1960 hade 4,1 procent av alla förvärvsarbetsbetande män och 0,4 procent av alla förvärvsarbetsbetande kvinnor en årsinkomst som var större än socialförsäkringstaket. Omkring 40 år senare, år 1999, var det 19,1 procent av männen och 5,1 procent av kvinnorna som hade det (Riksförsäkringsverket). Drygt 50 procent av manliga privattjänstemän hade inkomster över taket år 2000. Bland kvinnliga privattjänstemän var det drygt 20 procent. När kvinnor ersätts för inkomstbortfall från de förmånsbestämda avtalsförsäkringarna får de därför i genomsnitt en lägre andel av inkomstbortfallet kompenserat än vad män får.

I en studie till den s k Kvinnomaktutredningen¹³ har Ståhlberg och Tegle (1998) skattat den framtida löneutvecklingen och beräknat pensionen för cirka 75 000 medlemmar i Vårdförbundet. Männen i materialet har en betydligt brantare löneprofil än kvinnorna. Kvinnorna å sin sida har ett mycket traditionellt kvinnligt arbetsmarknadsmönster med deltidsarbete och förvärvsavbrott under småbarnsåren. Av dem som var födda 1956–60 skulle 55,8 procent av männen och 19,2 procent av kvinnorna ha en årsinkomst över taket vid 64 års ålder. Pensionen har beräknats på grundval av varje individs faktiska och skattade löner och utifrån de pensionsregler som gällde 1995, dvs då samtliga avtalspensioner ännu var förmånsbestämda till allra största delen. De allra flesta av Vårdförbundets medlemmar får avtalspension enligt de regler som gäller för anställda i kommun och landsting. Den kommunala avtalspensionen (som 1995 var förmånsbestämd och inte som idag huvudsakligen avgiftsbestämd) gav ett tillägg till den offentliga

¹³ SOU 1998:3.

pensionen på 21 procent för männen och 15 procent för kvinnorna för dem som var födda 1956–60. Det framgår av tabell 8. För dem som var födda fem år tidigare, 1951–55, var ökningen något lägre. För dem ökade den kommunala avtalspensionen männens pension med 18 procent och kvinnornas med 13 procent.

För att belysa skillnaderna mellan de olika avtalssystemen har Ståhlberg och Tegle simulerat pensionsstorleken enligt de olika regler som gällde 1995 för arbetare respektive tjänstemän i privat tjänst och för statligt anställda. Avtalspensionen gav ett större procentuellt påslag på männens pension än på kvinnornas (med undantag för privatanställda arbetare vars avtalspension 1995 endast kompenserade för inkomstbortfall under socialförsäkringstaket). Så t ex ökade avtalspensionen från ITP männens pension med 26 procent och kvinnornas med 19 procent när de var födda 1956–60¹⁴. Den statliga avtalspensionen ökade männens pension med 25 procent och kvinnornas med 18 procent. För dem som var födda 1951–55 gällde att avtalspensionen från ITP ökade männens pension med 22 procent och kvinnornas med 17 procent, medan den statliga avtalspensionen ökade männens pension med 21 procent och kvinnornas med 17 procent. Överlag ger avtalspensionen ett procentuellt större påslag på männens pensioner än på kvinnornas. Det framgår också av tabell 8. Ökningstakten är också större för männen. Deras brantare löneprofil gör att de når taket snabbare än kvinnorna.

Dessa tidigare förmånsbestämda avtalspensioner kunde ha inslag av omfördelning. Pensionen bestämdes av de sista årslönerna och

¹⁴ I studien bortses från att det bland dem som har årsinkomster över tio basbelopp kan finnas sådana som lämnat ITP-planen och placerat sina pengar individuellt.

Tabell 8. Avtalspensionens tillägg till den offentliga pensionen. 1995 års regler. Procent

Födelseår	Privatanställda arbetare		Privatanställda tjänstemän		Statligt anställda		Anställda i kommuner och landsting	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män
1941–45	15	15	16	17	16	17	11	13
1946–50	15	15	17	19	16	19	13	15
1951–55	15	16	17	22	17	21	13	18
1956–60	15	16	19	26	18	25	15	21

Källa: Ståhlberg och Tegle (1998).

kompenationsgraden var i många fall väsentligt högre för inkomst- delar över socialförsäkringstaket än under. I vissa fall, privattjänste- männens avtalspension, svarade den högre ersättningen mot att företagen betalade en högre premie för dessa personer. I sådana fall finns ingen omfördelning inom försäkringen utan skillnaden kan hänföras till skillnader i löneförmåner (och bör t ex beaktas vid jämförelser av lönerna för olika grupper, se Selén och Ståhlberg 1996, 1998). I andra fall fanns en omfördelning inom försäkringen – premierna utgick som en fast procent av lönesumman. Inkomster omfördelades dels från dem som hade en jämn inkomstprofil med svag eller negativ löneutveckling de sista åren till dem som hade en brant löneutveckling och de högsta inkomsterna sist i karriären, dels från dem med inkomster under taket till dem med inkomster över taket (Ståhlberg 1994).

Tiotagare och löneväxling i kollektivavtalen

Sedan 1990 har bättre betalda privattjänstemän, de som har en årslön på minst 10 basbelopp, med arbetsgivarens tillstånd kunnat lämna ITP-planen och placera sina pensionspengar individuellt med de möjligheter till högre avkastning som detta innebär. På försäkringsbolaget Alecta, tidigare SPP, som administrerar privattjänstemännens avtalspensioner, uppskattades 110 000 privata tjänstemän ha en årslön på minst 10 basbelopp i februari 2001¹⁵. Majoriteten av dessa är män. Omkring 60 000 av dessa inkomsttagare har lämnat ITP-planen och placerat sina pengar i eget pensionssparande enligt de riktlinjer som arbetsgivaren drar upp¹⁶.

Nytt i pensionsavtalet för kommuner och landsting är att det från år 2004 ska bli möjligt att växla lön till pension. (Det nya statliga pensionsavtalet innehåller också den möjligheten.) För anställda i kommunerna gäller då en valbar avgift på tre till sex procent mot en justering av lönen. Den anställda kan alltså välja lön eller pension. I praktiken kan det medföra ökade skillnader mellan kvinnors och mäns pensioner, eftersom kvinnors i genomsnitt lägre löner gör det mindre attraktivt för dem att byta penninglön mot pensionspremier. Löneväxling minskar den socialförsäkringsgrundande inkomsten när inkomsten är mindre än socialförsäkringstaket. Utrymmet för löneväxling är också mindre vid små än vid stora inkomster.

Med löneväxling kan lönestatistiken komma att ge en falsk bild av löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Skillnaderna i kvin-

¹⁵ Enligt artikel i Svenska Dagbladet 01-02-24.

¹⁶ Se not 15.

nors och mäns bruttolöner blir mindre, trots att inget i realiteten förändrats. Detta diskuterar vi i avsnitt 3 tillsammans med de icke kollektivavtalade tjänstepensionerna.

Kvinnor får pension i flera år än män

Det finns idag en statistisk skillnad i livslängd mellan kvinnor och män. Som grupp betraktat lever kvinnor längre än män och kvinnors inbetalda pensionspremier ska således räcka för en längre tids utbetalningar. Vid privata pensionsförsäkringar tillämpar försäkringsbolagen därför högre premier för kvinnor än för män. Försäkringstekniska Forskningsnämnden (FTN) genomförde under slutet av 1980-talet en studie som byggde på observationer av befolknings- och försäkringsdödlighet för åren 1951–1985. De antaganden om livslängd som många svenska försäkringsbolag tillämpar vid premieberäkning bygger på denna studie. I nedanstående tabell 9 redovisas återstående livslängd för kvinnor och män i olika åldrar.

Tabell 9. Återstående livslängd i år

Ålder	Kvinnor	Män	Differens
Vid födelsen	89,14	83,20	5,94
Vid 50 år	39,96	34,30	5,66
Vid 65 år	26,15	21,08	5,07

Källa: Försäkringsförbundet (2001).

I de kollektivavtalade pensionsförsäkringarna är pensionspremien inte differentierad efter skillnader i livslängd mellan kvinnor och män. Det betyder att kvinnor som grupp betalar mindre än män för varje krona de får i pension, allt annat lika. Det i sin tur innebär en subvention från män till kvinnor. På samma sätt finns en subvention från män till kvinnor i det offentliga ålderspensionssystemet. Den finns däremot inte i många av de icke kollektivavtalsgrundande tjänstepensionsförsäkringarna (Försäkringsförbundet 2001).

De privata försäkringsbolagen i Sverige har flera gånger kritiserats från konsumenthåll för att inte också de har motsvarande subvention i sina privata pensionsförsäkringar. Men om det är frivilligt att teckna en försäkring eller om det finns flera konkurrerande försäkringsföretag måste dessa i sin premiesättning ta hänsyn till variationer i risker mellan försäkringstagarna. Skulle en och samma premie tas ut skulle gruppen med liten risk få betala ett för högt pris (ett pris som överstiger värdet av den förväntade förlusten för gruppen) medan gruppen med den högre risken skulle betala ett för lågt pris. Effekten av detta för försäkringsföretaget skulle sannolikt bli att individer med hög risk skulle svara för en relativt stor efterfrågad kvantitet försäkringstjänster. Den efterfrågade kvantiteten skulle på motsvarande sätt bli relativt liten för lågriskgruppen. Försäkringsföretaget skulle alltså med en enhetlig premie tendera att dra till sig ett ogynnsamt sammansatt försäkringskollektiv. (Se Edebalk, Stahlberg och Wadensjö 1998.) Det visar bl a erfarenheten från det frivilliga efterlevandeskyddet i premiepensionen och i de privatanställda arbetarnas avtalspension.

Efterlevandeskyddet i den offentliga premiepensionen är ett för-

säkringsskydd som ger makan eller maken till den som dör före pensionsåldern ett eller två basbelopp i fem års tid. Försäkringen är frivillig. Pengarna dras från premieinbetalningarna. Priset ökar något med stigande ålder. Men till skillnad från privata försäkringar krävs ingen hälsoprövning. En privat försäkringspremie är differentierad efter skillnader i risk. Bristen på hälsoprövning i premiepensionens efterlevandeskydd gör att försäkringen riskerar att gå med förlust. De som har svag hälsa och därigenom högre dödlighet än genomsnittet kan på den privata marknaden få betala mer än de som är relativt friska, och väljer sannolikt det frivilliga efterlevandeskyddet i premiepensionen i större utsträckning än andra. Risken finns också att försäkringstagare som inte får en försäkring någon annanstans tecknar försäkringen hos PPM. I Dagens Nyheter 01-08-22 står att läsa följande: "PPM, premiepensionsmyndigheten, vill försämra efterlevandeskyddet. Risken är annars att skattebetalarna tvingas betala upp till 100 miljoner kronor om året. Så mycket väntas systemet gå back. PPM föreslår därför att lagstiftningen kring efterlevandeskyddet i PPM ändras och att reglerna skärps."

Privatanställda arbetare har ett liknande efterlevandeskydd i sin avtalspension. Inte heller här krävs någon hälsoprövning. Ungefär 75 000 har valt att teckna sig för försäkringen som infördes 1998. År 2000 gick den med 10 miljoner kronor i förlust (Dagens Nyheter 01-08-22).

Båda fallen är en illustration av att när premien är enhetlig och försäkringen frivillig så är försäkringen särskilt lönsam för dem vars risk är större än genomsnittet och att det är dessa som i störst utsträckning väljer försäkringsskyddet. De med låg risk kan hitta

billigare försäkringar på den privata marknaden eller avstå från att försäkra sig.

Placeringsvalet viktigt

Avgiftsbestämda system där arbetstagarna själva väljer placeringsform har sedan 1990-talet ökat på bekostnad av de förmånsbestämda systemen. Individens placeringsval har kommit att betyda allt mer för storleksnivån på den egna pensionen. I det nya offentliga pensionssystemet måste 2,5 procent av lönen (något mindre för dem som är födda före 1954) sparas i fonder. De som är unga idag kan ha sparat mycket pengar efter ett 40-årigt yrkesliv. I Johansson (1998) finns exempel på hur stor en hypotetisk individs årliga premiepension blir vid olika antaganden om avkastningens storlek. Exempelen avser en person som är född 1975, pensioneras vid 65 års ålder och har en månadslön år 1998 på 17 000 kronor som växer med 2 procent om året. I det fall avkastningen i premiereserven är 6 procent blir premiepensionen en dryg tredjedel av hela den offentliga pensionen (inkomstpension och premiepension). Se tabell 10 på följande sida. Är avkastningen bara 2 procent blir premiepensionens andel 16 procent, men om avkastningen i stället är 8 procent kommer premiepensionen att utgöra nästan hälften av den totala offentliga pensionen.

De privatanställda arbetarna placerar själva hela avtalspensionsavgiften på 3,5 procent av lönen. Nyligen har parterna inom kommuner och landsting kommit överens om att hela deras pensionspremie på 3,4 eller 4,5 procent ska bli individuell från år 2003. Detta innebär att kommunerna inte längre kan hålla inne en del av pensionsavgiften utan alla kommer att få välja hur deras pensions-

Tabell 10. Premiepensionens andel av den samlade pensionen vid olika avkastning

Avkastning i premiereserven Procent	Total pension	Inkomst-pension	Premie-pension	Premiepensionens andel. Procent
2	17648	14908	2740	16
4	19184	14908	4740	22
6	21877	14908	6969	32
8	26687	14908	11779	44

Beräkningarna bygger på en inkomst på 17 000 kronor 1998. Inkomsten stiger sedan i takt med tillväxten som är två procent om året. Personen är född 1975 och pensioneras vid 65 års ålder.

Källa: Johansson (1998), sid 47.

avgift ska placeras. Dessförinnan får individen själv placera minst 1 procent av lönen, men det är redan nu ytterst få kommuner som inte avsätter maximalt till den individuella delen¹⁷. Tjänstemän i privat tjänst får själva placera 2 procent av lönen. Det är endast statligt anställda som 2002 inte har den valmöjligheten i sin avtalspension. Premien i avtalspensionen är ett inte obetydligt komplement till premiepensionens 2,5 procent. Tabell 10 ovan kan ge en viss uppfattning om dess betydelse för den totala pensionen.

Löntagarna väljer mellan traditionell försäkring och fondförsäkring eller så låter de bli att välja. (Se tabell 2 i avsnitt 2.) Traditionell försäkring garanterar ett visst belopp. Det gör inte fondförsäkringen. I en fondförsäkring är det försäkringstagaren och inte försäk-

¹⁷ Enligt uppgift från Kommunförbundet.

ringsgivaren som tar risken för försäkringens värdeutveckling. Riskbedömning och ansvar för gjorda placeringar vilar på den enskilde spararen. För dem som inte själva väljer placering kan det betyda att pensionen blir lägre än för dem som gör ett aktivt val. Icke-väljare i kommuner och landsting kan automatiskt få ett efterlevandeskydd som gör att ålderspensionen blir lägre. Särskilt olönsamt är det för dem som inte har några nära anhöriga som kan få pengarna. Privattjänstemännens ITPK placeras till en låg garanterad ränta¹⁸ vid icke-val. Det finns visserligen inga garantier för att pengarna växer bättre i någon annan fond. Men för den som har långt kvar till pensioneringen ska pengarna växa i många år och då kan pensionen bli högre med andra placeringsalternativ. Icke-väljare bland privatanställda arbetare får sina pengar placerade i en traditionell pensionsförsäkring hos AMF-pension. År 2001 var återbäringsräntan 7 procent. Statsanställda får inte göra egna val.

Får kvinnor lägre avkastning på sina pensionsplaceringar än män?

Hög avkastning brukar förknippas med hög risk. Sett över långa tidsperioder, 10–20 år, är den historiska erfarenheten att aktier ger högre avkastning än räntebärande papper. Det framgår av tabell 11 som visar den faktiska avkastningen på aktier och obligationer över olika tidshorisonter. Trygghetens baksida är lägre avkastning. Konservativa placeringar genererar i genomsnitt lägre avkastning och således lägre pension än en mer riskfylld strategi. Om kvinnor väljer lågriskinvesteringar i större utsträckning än män så blir deras

¹⁸ Ätminstone 2 procent enligt uppgift från Alecta.

pensioner, allt annat lika, lägre än männens. Detta tillsammans med kvinnors i genomsnitt lägre löner och lägre förmögenhet skulle öka inkomstgapet mellan genomsnittet manliga och genomsnittet kvinnliga pensionärer.

Tabell 11. Avkastning på aktier och obligationer								
över olika tidshorisonter								
Avkastning	1 års placeringstid		5 års placeringstid		10 års placeringstid		20 års placeringstid	
	Aktier	Oblig	Aktier	Oblig	Aktier	Oblig	Aktier	Oblig
<i>Nominell</i>								
Högsta	69,38	29,62	41,87	18,16	33,93	15,08	20,77	12,38
Genomsnittlig	12,44	6,53	11,11	5,95	11,31	5,50	11,07	5,03
Lägsta	-34,50	-32,47	-13,28	-4,75	-1,94	-0,27	0,67	0,07
<i>Real</i>								
Högsta	55,14	38,25	30,27	16,40	24,28	11,02	13,20	9,58
Genomsnittlig	8,59	3,12	6,82	2,02	6,69	1,40	6,12	0,40
Lägsta	-36,31	-37,00	-11,79	-12,28	-3,03	-2,27	0,91	-4,39

Källa: SOU 1997:131, bilaga 5, tabell 1.

Det finns indikationer på att kvinnor väljer mindre riskabla investeringar än män. I en amerikansk studie av hur löntagarna valt att investera sina pensionspremier, valde männen aktier i betydligt större utsträckning än kvinnorna (Turner 2001). Fyrtiofem procent av männen men bara 28 procent av kvinnorna valde att placera pengarna i aktier. Elva procent av männen placerade allt i aktier, bland kvinnorna var det bara 5 procent som gjorde det. En väsentligt större andel av kvinnorna än männen valde att placera allt i obligationer, dvs det som innebar minst risk. Turner uppskattar att

männen på grund av dessa skillnader skulle få en pension som var 8 procent större än kvinnornas trots att de haft lika stora löner. Detta gällde under förutsättning att de sparat i 20 år. Om pensionssparandet i stället pågått i 35 år, så skulle männens pension bli 16 procent större än kvinnornas.

Säve-Söderbergh (2001a) har gjort en genomgång av ett antal befintliga studier. Hennes slutsats är att mycket tyder på att kvinnor är mer konservativa i sina penning- och pensionsplaceringar än män, men att det behövs mer av empiriska studier, och studier på svenska data. Engström och Westerberg (2001) har kartlagt hur PPM-valet hösten 2000 gjorts utifrån kön, ålder, familj, utbildning, inkomst, födelse-land, anställning, befintligt pensionssparande och bostadsort. Högutbildade valde högre risk. Kvinnorna valde aktivare än männen. Den mesta forskningen visar dock det omvända; att män oftare än kvinnor är aktiva aktörer på börsen (Wärneryd 2001). Yngre och äldre, dvs de som hade minst pengar att placera, var mindre aktiva. De som var högutbildade, höginkomsttagare, födda i Sverige och redan pensionssparat var bättre på riskspridning.

I det kommunala tjänstepensionsvalet (PFA-valet) som gällde placeringen av premierna för år 2000 valde kvinnor respektive män traditionell försäkring, fondförsäkring eller avstod från att välja så som framgår av tabell 12. Valet omfattade de cirka 90 procent av anställda i kommuner, landsting och kommunala företag (eller motsvarande som sysslar med verksamhet i den kommunala sektorn) som hanteras av Pensionsvalet PV AB, ett dotterbolag till KPA. Antalet kvinnliga väljare (anställda) var 698 077 och antalet manliga väljare (anställda) var 189 389. Bland kvinnorna valde 27

procent traditionell försäkring, 34 procent valde fondförsäkring och 38 procent var icke-väljare. Bland männen valde 21 procent traditionell försäkring och 37 procent fondförsäkring. Icke-väljarna utgjorde 42 procent. Kvinnorna var således mer aktiva i det kommunala tjänstepensionsvalet än männen. Andelen fondsparare var större bland männen, medan andelen som valde traditionell försäkring var större bland kvinnorna.

Tabell 12. Kvinnors och mäns pensionsplaceringar i det kommunala tjänstepensionsvalet år 2000

	Män		Kvinnor		Totalt	
	Antal	Proc	Antal	Proc	Antal	Proc
Traditionell försäkring	39200	21	190631	27	229831	26
Fondförsäkring	70298	37	240661	34	310959	35
Icke val	79891	42	266784	38	346675	39
Totalt	189389	100	698076	100	887465	100

Källa: Beräkningar som gjorts vid Pensionsvalet PV AB.

I tabell 13 visar vi placeringsvalen för avtalspension SAF-LO 2001. Kvinnorna har både en något högre andel icke-val och en något högre andel av traditionell försäkring än män. Det gäller så gott som samtliga åldersgrupper (redovisas inte). Den som inte väljer placering får pengarna placerade i en traditionell pensionsförsäkring hos AMF-pension. 2001 var återbäringräntan 7 procent. Hälften av samtliga är icke-väljare.

Privattjänstemännens ITPK-premie som är 2 procent på lönen för dem som fyllt 28 år och har mer än 40 procents tjänstgöring kan arbetstagaren placera antingen i en traditionell försäkring eller i

Tabell 13. Kvinnors och mäns pensionsplaceringar i avtalspension SAF-LO år 2001

	Män		Kvinnor		Totalt	
	Antal	Proc	Antal	Proc	Antal	Proc
Traditionell försäkring	183031	17	106742	19	289773	18
Fondförsäkring	358168	34	154600	28	512768	31
Icke val	525557	49	294027	53	819584	50
Totalt	1066756	100	555369	100	1622125	100

Källa: Beräkningar som gjorts vid Fora Försäkringscentral.

en fondförsäkring. Den som inte gör något val får en låg men garanterad ränta. Hur kvinnor och män placerat sin ITPK-premie framgår av tabell 14. Icke-väljarna är relativt få. Kvinnor och män betar sig i stort sett på samma sätt. Det gäller även vid en uppdelning på åldersgrupper (redovisas inte).

Tabell 14. Hur kvinnor och män placerat sin ITPK-premie 2001

	Män		Kvinnor		Totalt	
	Antal	Proc	Antal	Proc	Antal	Proc
Traditionell försäkring	179030	44	120239	45	299269	44
Fondförsäkring	179583	44	116956	43	296539	44
Icke val	45855	11	32837	12	78692	12
Totalt	404468	100	270032	100	674500	100

Källa: Egna beräkningar på basis av ITPK-statistik från Förenade Liv.

Det finns flera tänkbara förklaringar till att kvinnor skulle kunna vara mera konservativa i sina placeringsval än män. För det första tenderar lägre inkomsttagare att vara mera konservativa i sina investeringar än högre inkomsttagare (se Bajtelsmit och VanDerhei 1997, Hinz m fl

1997) och kvinnor har i allmänhet lägre inkomster än män. För det andra har kvinnor lägre förmögenhet än män och under förutsättning att riskaversionen avtar med stigande förmögenhet är kvinnor mindre benägna att investera i riskfyllda tillgångar. För det tredje överlever de flesta kvinnor sina män och måste klara sig när deras män dör. Kvinnor kan av det skälet vara ovilliga att utsätta sig för risken att under många år få leva på en mycket låg pension. För det fjärde tenderar mindre informerade aktörer att placera konservativt. Kvinnor kan ha mindre kunskap om finansmarknaden. De har lägre inkomst och förmögenhet än män, varför incitamenten att skaffa sig information och kunskap är lägre. De har mindre erfarenhet från t ex chefspositioner på finansmarknaderna (Säve-Söderbergh 2001a). De är i högre grad än män dubbelarbetande och har mindre tid för riskanalyser än män. Det kan också finnas en kulturell och biologisk skillnad i riskbenägenhet mellan könen. Argumenten brukar vara att det mest är män som bestiger Himalaya, gör fallskärmshopp och spelar på hästar.

Kvinnliga privatjänstemän har i genomsnitt högre inkomster, utbildning och förmögenhet än kvinnliga privatanställda arbetare och kommunalanställda kvinnor. Det skulle kunna vara en del av förklaringen till att icke-valen är fler och att kvinnor väljer mer av traditionell försäkring än män i det kommunala tjänstepensionsvalet och i avtalspension SAF-LO än i ITPK-valet. De enkla procentredovisningarna i tabell 12, 13 och 14 motsäger i varje fall inte detta resonemang.

Det finns ingen utvecklad forskning kring pensionsplaceringarna i de svenska avgiftsbestämda pensionerna, vilket delvis kan förklaras av att de inte funnits till särskilt länge. Men sådan forskning behövs om vi ska kunna skingra ovissheten kring kvinnors och mäns investeringsval.

3. TJÄNSTEPENSION UTANFÖR KOLLEKTIVAVTALEN OCH JÄMSTÄLLDHETEN

Förutom kollektivavtalsgrundade tjänstepensioner finns det tjänstepensionsförsäkringar som inte baseras på kollektivavtal. Det är svårt att få en uppfattning om fördelningen av icke-kollektivavtalade tjänstepensioner mellan kvinnor och män, eftersom det inte finns någon statistik. I stället får vi använda andra indikatorer på könsskillnader. Innan vi går in på att belysa könsskillnader beskriver vi allmänt icke-kollektivavtalade tjänstepensioner. Eftersom individuella tjänstepensionsförmåner är en löneförmån som ingår i den totala lönen diskuterar vi även löneförmåner mer i allmänhet och skillnader mellan kvinnor och män.

Vem har icke-kollektivavtalade tjänstepensionsförsäkringar?

För det första finns det en grupp på arbetsmarknaden som inte åtnjuter kollektivavtalsförmåner på grund av att arbetsgivarna inte tecknat kollektivavtal¹⁹. Mindre än 10 procent av de yrkesverksamma arbetar i företag som inte har kollektivavtal. Ett företag som inte omfattas av kollektivavtal kan fritt avtala om tjänstepensioner med

¹⁹ Även företag som är inte är med i någon arbetsgivarorganisation kan ha avtal med fackförbunden, s k hängavtal.

sina anställda – helt individuella avtal eller avtal som gäller för en grupp anställda. I den grupp som står utanför kollektivavtalen ingår många konsult- och finansbolag och flertalet egna företagare, personer i företagsledning och delägare i företag (s k frikretsar). För dessa finns ofta andra pensionslösningar som ersätter de kollektiva lösningarna.

Företag som står utanför kollektivavtalen är inte skyldiga att erbjuda alternativa pensionslösningar till sina anställda. Det betyder att det på arbetsmarknaden finns grupper av anställda som står helt utan tjänstepensionslösningar. Idag blir det allt vanligare med lösa förbindelser mellan anställda och arbetsgivare. Som framgått av tidigare avsnitt 2 arbetar många som vikarier under långa perioder. Projektanställningar och behovsanställningar blir också allt vanligare. Många ungdomar som arbetar i bemanningsföretag och i s k call centers är en särskilt utsatt grupp. Denna typ av företag erbjuder oftast inga kompletterande tjänstepensionslösningar för sina anställda. Det är ett problem för dem som under många år arbetar i dylika företag. Man kan också misstänka att många ungdomar inte ens är medvetna om att de går miste om dessa förmåner.

För det andra kan alternativ ITP, där anställda som har årslöner på mer än 10 basbelopp till viss del lämnar ITP-planen för en individuell tjänstepension, (s k tiotaggarlösning) ses som ett alternativ till de kollektiva lösningarna. (Se avsnitt 2.)

För det tredje kan företagsbetalda individuella tjänstepensioner ses som en påbyggnad till de kollektivavtalade förmånerna. De fungerar så att en del av lönen, löneförhöjningar, bonusersättningar, vinstandelar och liknande byts ut mot inbetalningar i kompletterande tjänstepensionsförsäkring under ett eller flera år. Den här for-

men av tjänstepension går under namnet förstärkt tjänstepension eller löne- och bonusväxling²⁰. Uttrycket bruttolöneavstående används också²¹. Vanligtvis tecknas en försäkring som ger en ålderspension från 65 år med en utbetalningstid på t ex fem år, men utbetalningstiden och tiden för när man börjar ta ut pensionen kan variera.

Den här typen av tjänstepensioner har uppstått under de senaste två åren²². Den främsta orsaken är att företagens avdragsregler för pensionsinbetalningar förändrades 1998²³. Tidigare tilläts inte, förutom i enstaka fall, en kombination av kollektivavtalspensioner (såsom ITP och avtalspension SAF-LO) och extra tjänstepensioner. Arbetsgivaren fick dra av kostnaderna för kollektivavtalspensionerna, men inget mer. Det fanns i praktiken ingen marknad för ytterligare tjänstepensionslösningar. Förändringen i kommunskattelagen har förutom att det blivit betydligt enklare för företagen att komplettera pensionslösningar också fört med sig att de kan erbjuda kollektiva lösningar för hela grupper av arbetstagare. Företaget får avsätta pensionspremier för en anställd med upp till 35 procent av pensionsgrundande lön. Begreppet pensionsgrundande lön defi-

²⁰ Även anställda utan kollektivavtal kan löne- eller bonusväxla.

²¹ Beskrivningen av löne- och bonusväxling bygger på: RSV: "Handledning för beskattning av inkomst och förmögenhet m m vid 2000 års taxering, avsnitt 14 - Pensionskostnader", Privata Affärer 9/01, Sparöversikt 6/99, Sparöversikt 1/01 och informationsbroschyrer och hemsidor från Skandia, SEB Tryggliv och SPP.

²² Alla stora försäkringsbolag erbjuder denna produkt fr o m 1999, 2000 eller början av 2001. Representanter för de olika bolagen är ense om att denna form av pensionslösningar kommer att öka kraftigt i framtiden.

²³ Lagstiftningen trädde i kraft den 30 juni 1998 och har fått tillämpas fr o m 1998 års taxering. Från och med 2001 års taxering måste de nya bestämmelserna tillämpas.

nieras som kontant lön, bonus och socialavgiftsgrundande förmåner. Premien får inte överstiga 10 basbelopp²⁴.

Två andra förklaringar till ökningen av nya typer av tjänstepensioner är att optionsprogrammen i företagen har blivit olönsamma till följd av den dåliga börsutvecklingen under det senaste året och att överskottsmedel från SPP om totalt 75 miljarder kronor har börjat delas ut till företagen²⁵, vilket ökar företagens möjligheter att gå anställdas önskemål till mötes med individuella pensionskontrakt (se Årsredogörelse SEB Trygg Liv 2000).

Fördelaktiga skatteeffekter

De främsta fördelarna med löne- och bonusväxling är fördelaktiga skatteeffekter för både arbetsgivare och arbetstagare. Idén med löne- och bonusväxling är att arbetsgivaren och den anställda omförhandlar en del av lönen, löneförhöjningen, vinstutdelningen eller framtida bonus till pensionssparande²⁶. Arbetsgivaren kan utnyttja fördelaktiga skatteeffekter och höja pensionssparandet med ca 7 procent av lönen utan att det kostar företaget något extra. Det beror på att arbetsgivaren enbart betalar löneskatt på pensionsinbetalningar och den är avsevärt lägre än de sociala avgifter arbets-

²⁴ Företag som står utanför kollektivavtalen får också dra av pensionskostnader med 35 procent upp till 10 basbelopp.

²⁵ Dessa medel är extraordinära överskott från åren 1994–1998 som fördelats företagsvis för pensionsändamål. Överskotten uppstod i ITP-förvaltningen hos Alecta och SPP Liv.

²⁶ Avtalen om löne- och bonusväxling sker vanligtvis genom ett tvåstegsförfarande: Försäkringsbolaget tecknar avtal om löne- och bonusväxling med företaget (med personalchefen). Därefter skall de enskilda anställda eller grupper anställda som väljer att tacka ja till förmånen teckna ett avtal.

givaren betalar på lönen (24,26 procent mot 32,82 år 2001). I de flesta fall vänder man sig till anställda med över 8,07 basbelopp (cirka 25 500 kr/mån år 2002) för att garantera att de inte går miste om förmåner från de offentliga systemen. Inkomster över dessa nivåer är inte förmånsgrundande i socialförsäkringssystemet. Löneavstämningen innebär också att arbetstagaren får en lägre skattepliktig inkomst och därmed en lägre inkomstskatt. Om det är fråga om bonusväxling uppstår det också klara skattefördelar. Den som t ex får en bonus på 10 000 kr måste betala inkomstskatt, och därmed försvinner ungefär hälften av förtjänster över brytpunkten. Om man placerar pengarna i en tjänstepension så beskattas kapitalet först den dag då pengarna tas ut som pension.

Eftersom företagen får dra av pensionskostnader på upp till 10 basbelopp innebär det att det är möjligt för en arbetstagare att sammanlagt (i kollektivavtalade och icke-kollektivavtalade pensioner) tjänstepensionsspara hela 379 000 år 2002. Detta lyfts också fram som en fördel framför sparande i en privat pensionsförsäkring. Där kan individen dra av ett halvt basbelopp (18 950 kr år 2002) plus 5 procent av inkomster mellan 379 000 och 758 000 kr, dock högst ett basbelopp (37 900 kr år 2002). Tjänstepensionssparande är framför allt av intresse för personer som i slutet av arbetslivet har en bättre privatekonomi och vill spara mer än vad avdragsreglerna för en privat pensionsförsäkring tillåter.

I en artikel om individuella tjänstepensioner i septembernumret 2001 av tidningen Privata Affärer har SEB Trygg Liv exemplifierat hur en löneförhöjning på 1000 kr i månaden kan omvandlas till en pensionsinbetalning på 1070 kr i månaden som kostar arbetsgiva-

Tabell 15. Ett exempel på hur lönsam en individuell tjänstepension kan vara

Spartid	1 000 kr/mån	1 070 kr/mån	Du tjänar
10 år	167 093 kr	178 963 kr	11 870 kr
20 år	487 908 kr	522 573 kr	34 665 kr
30 år	1 093 611 kr	1 171 313 kr	77 702 kr

Anm. Uträkningen avser en P-klassad fondförsäkring utan premieavgift. Bruttorentan utges vara 8 procent (netto 6,51). Uträkningarna är utförda av SEB Trygg Liv på uppdrag av Privata Affärer.

Källa: Privata affärer 9/01.

ren lika mycket men växer till tiotusentals kronor extra i pension för arbetstagaren på längre sikt. Exempelen visas i tabell 15.

Andra individuella fördelar som lyfts fram vad gäller löneväxlingen är att systemet kan göra det ekonomiskt möjligt för arbetstagaren att gå tidigare i pension²⁷. (Från samhällets synpunkt är det dock snarare en fördel att senarelägga pensioneringen). Företaget å sin sida kan framstå som en modern arbetsgivare som erbjuder individuellt anpassade förmåner. Mer än tidigare betonas nu att individuella tjänstepensionlösningar skall ses som en naturlig del av

²⁷ Ibland kallas denna möjlighet LottoÅke-pengar ("dra-åt-helvete-pengar"), dvs det känns bra för arbetstagaren att veta att han eller hon har en möjlighet att sluta tidigare om han/hon får nog av sin arbetsgivare liksom reklamens LottoÅke.

anställningsförhållandet, löneförhandlingar och ersättningen för arbete. Senare diskuterar vi mera allmänt om löneförmånernas roll.

Inte bara fördelar

Det finns också nackdelar och komplikationer med löneväxlingen. För det första är det relativt välavlönade arbetstagare som drar mest nytta av systemet. För dem som har inkomster under socialförsäkringstaket påverkar en löneväxling förmånerna från socialförsäkringssystemen negativt, eftersom den socialförsäkringsgrundande inkomsten minskar. Vissa arbetsgivare erbjuder möjligheten att löneväxla till alla sina anställda utan särskilda rekommendationer om årslönestorleken. En del arbetsgivare betalar en bonus som ökar den extra pensionsinbetalningen för dem som har årslöner under 7,5 basbelopp och löneväxlar (t ex har landstinget i Blekinge infört sådan bonus). Den pensionsgrundande inkomsten för det allmänna pensionssystemet minskar visserligen, men kan till en del kompenseras med en pensionsinbetalning i det frivilliga systemet. Det är emellertid inte likgiltigt i vilket system man betalar in pensionspremierna, för det råder olika villkor i systemen vad gäller inbetalningar vid sjukdom och föräldraledighet (se senare avsnitt).

För det andra kan det vara ganska komplicerat att administrera systemet med löneväxling²⁸. Företagens lönesystem är inte alltid anpassade för att klara av administrationen av löneväxlingen. Vissa arbetsgivare vill inte låta de anställda utnyttja denna förmån för att

²⁸ Bonusväxling är lättare att administrera för det rör sig oftast om rätt stora engångssummor som växlas över till pensionsinbetalningar, medan löneväxling innebär relativt små summor som växlas varje månad.

det blir för besvärligt. Det kan sammanhånga med att lönevåxling är ett relativt nytt fenomen och därför dras med en del "barnsjukdomar".

Det är lönen efter löneavst endet som  r beskattningsbar inkomst och därmed förmånsgrundande f r socialförsäkringen. L nen efter l neavst endet kan vara förmånsgrundande även för de kollektiva avtalsförsäkringarna, men är det förmodligen mera sällan. Det är upp till arbetsgivaren att bestämma. I stället är det lönen före l neavst endet som ligger till grund för de kollektivavtalade pensionerna och den kollektivavtalade sjukersättningen samt utgör basen vid generella lönehöjningar och l nef rhandlingar²⁹.

F r det tredje  r det inte alltid klart vad som händer med löneväxlingen under en längre tids sjukdom, föräldra- eller studieledighet. Det naturliga  r att löneväxlingen upphör under en sådan period, eftersom det inte finns någon l n att växla. Arbetsgivarens policy avg r eller så kan det förekomma särskilda avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. I de fall man inte har någon bruttolön som täcker l nev xlingsbeloppet  ligger det den enskilda arbetstagaren att kontakta arbetsgivaren för att göra en överenskommelse som kan innebära att semesterdagar eller kompensationstimmar betalas ut. Finns det inte någon l n som täcker avdraget riskerar arbetstagaren att avtalet sägs upp. Detta kan drabba kvinnor i större utsträckning än m n, eftersom kvinnor har högre sjukfrånvaro  n m n och i dagens läge tar ut merparten av föräldraledigheten. I

²⁹ Att företagen anger den gamla lönen till pensionsbolagen och anger den nya minskade l nesumman på lönebeskedet har ifrågasatts av skattemyndigheten. Frågan är inte rättsligt prövad. Se artikel i SvD 01-12-18.

de kollektivavtalade pensionssystemen finns särskilda försäkringar som gäller under sjukfrånvaro och föräldraledighet (se tidigare avsnitt 2).

För det fjärde så gäller för de kollektivavtalade pensionerna att premieinbetalningarna tas över av den nya arbetsgivaren vid byte av arbetsgivare. För de icke kollektivavtalade pensionsförsäkringarna är inte detta självklart. När det gäller dessa är det i regel arbetsgivaren som är försäkringstagare. Den anställda står som förmånstagare. Om anställningen upphör innan pensioneringen, upphör också arbetsgivarens pensionsutfästelser. Tjänstepensionsförsäkringen kan då överlätas till den anställda eller till en ny arbetsgivare. Om premieinbetalningarna upphör påverkas naturligtvis såväl kapitaluppbyggnad som försäkringsskydd. Denna "icke-automatik" förutsätter att den anställda själv har god överblick över sina pensionslösningar, så att han eller hon inte omedvetet går miste om förmåner vid ett byte av arbete.

Kunskap om pensionslösningarna hos den enskilda arbetstagaren är följaktligen av särskild vikt. Företagen klarar i många fall inte av att själva informera de anställda om nya pensionslösningar. Därför finns det ett antal konsultföretag som är specialiserade på att informera och skapa skraddarsydda pensionslösningar för företagen.

Löneväxling allt populärare

Det är mycket svårt att få någon bestämd uppfattning om hur pass vanliga dessa icke kollektivavtalade tjänstepensioner är, eftersom det är en ny företeelse på den svenska arbetsmarknaden. Men målgruppen för den här typen av tjänstepensioner är stor. Tiotaggarlösningarna (alternativ ITP), som funnits relativt länge på markna-

den, vänder sig till grupper med årslöner över 10 basbelopp. År 2000 hade omkring 17 procent av tjänstemännen i den privata sektorn årsinkomster på mer än 10 basbelopp (SCB Lönestatistik³⁰). Löneväxling vänder sig till grupper med årslöner över 7,5 basbelopp eller enligt striktare rekommendationer till grupper med årslöner över 8,07 basbelopp. Cirka 15 procent av privat tjänstemännen hade inkomster under tiotaggarnivån men över löneväxlingsnivån. Så många som 40 procent av de privata tjänstemännen har löner över 7,5 basbelopp. I den allmänna debatten har förts fram att alternativa lösningar blir attraktiva för en ökande grupp på arbetsmarknaden om inte taken höjs i de allmänna försäkringarna.

Kontakter med några stora aktörer som säljer individuella tjänstepensionsförsäkringar ger några fingervisningar om omfattningen. Enligt SEB Trygg Liv, som började med löneväxling sommaren 1999, har de idag omkring 100 företag som tillämpar löneväxling. Av dessa är ett antal börsnoterade bolag. De flesta bolagen har över 100 anställda och vissa upp till flera tusen. Många bolag är internationella bolag. Majoriteten är konsultbolag, IT/Teknik- och telekombolag. Läkemedels- & Bioteknikbolag och fondbolag finns också representerade. Skandia ger samma bild. Det är främst tjänsektorn, medelstora företag, företrädesvis IT-företag som börjat med löneväxling, men den sprider sig sakta till andra branscher. De flesta företag tillåter bara personer som har över 7,5 basbelopp att löneväxla, men det finns företag som låter valet vara helt öppet. Det är vanligt att de som redan har en tiotaggarlösning (alternativ ITP) också löneväxlar. Det ger möjlighet att spara mer än i en privat försäkring.

³⁰ Uppskattningsarna är gjorda på basis av tabell 6 i AM 62 SM 0101.

På SPP:s hemsida i oktober 01 står följande notis: "SPP har gjort en banbrytande storaffär. I dagarna har SPP tecknat avtal med Praktikertjänst AB om löne- och bonusväxling för sin personal. Tusentals anställda erbjuds att byta ut delar av sin lön eller bonus mot ökad pension på ålderns höst." Praktikertjänst är det ledande privata vårdföretaget i Sverige. Enligt representanter för SPP är det en stor andel av personalen som redan tecknat avtal om löne- och bonusväxling.

Ett dotterbolag till telekomföretaget Ericsson har på prov erbjudit löneväxling till sina omkring 1000 anställda. Erbjudandet riktar sig till alla anställda. Så många som 25 procent har tecknat avtal. Kön- och åldersfördelningen för dem som tecknat avtal är jämn.

Det är inte bara privatanställda som har möjlighet att löneväxla. Flera landsting har börjat införa löneväxling på försök. Majoriteten av de anställda i landstingen är kvinnor (80 procent) och de flesta av dessa kvinnor (85 procent) har löner som ligger under 7,5 basbelopp. Trots att majoriteten av de anställda i landstingen har löner under löneväxlingsgränsen har ändå ett antal landsting valt att erbjuda denna förmån till alla sina anställda. Det är en extra individuell tjänstepension som är frivillig och som ligger utanför kollektivavtalspensionen för landstingsanställda, PFA-98. Orsaken är att landstingen vill bli en attraktivare arbetsgivare och få lättare att behålla och rekrytera personal. Med hjälp av löneväxlingen skall de också locka äldre personer att fortsätta jobba. I Blekinge landsting har löneväxling erbjudits samtliga 4 300 anställda sedan i maj 2001³¹. Omkring 6 procent (250–300 personer) har tackat ja till

³¹ Se artikel i DN 01-10-07.

erbjudandet. Det totala löneväxlingsbeloppet om året närmar sig 3 miljoner kronor. Alla yrkeskategorier: sjukgymnaster, arbetsterapeuter, administratörer och läkare, finns representerade. För att kompensera dem som ligger under 7,5 basbelopp betalas en bonus på 10 procent av det löneväxlade beloppet. Det fungerar så att om man till exempel sparar 10 000 kronor på ett år så sätter arbetsgivaren (landstinget) in ytterligare 1 000 till det bolag som den anställde valt. Den pensionsgrundande lönen för det allmänna pensionssystemet blir 10 000 kronor lägre för året. Landstinget hanterar löneväxlingen som ett bruttolöneavdrag. Det innebär att man i lönestatistiken rapporterar lönen exklusive löneväxlingen.

Pension i stället för lön

Arbetsmarknaden håller på att bli allt mer decentraliserad. Individuella löneförhandlingar är en del av denna utveckling där arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren syr ihop ett individanpassat lönepaket som både innehåller kontantlön och löneförmåner. Detta ligger i linje med den trend vi ser i samhället i övrigt – betoningen flyttas från kollektivet till individen. Att få välja själv är något som i sig ges ett värde (Granqvist 1998b).

I vardagligt tal benämns ofta löneförmånerna som "fringisar" (efter engelskans "fringe benefits"). Tidigare var tjänstebil och subventionerad lunch vanliga löneförmåner, men under de senaste tio åren har en uppsjö av nya typer av löneförmåner dykt upp på den svenska arbetsmarknaden. Man kan kanske beskriva utvecklingen så här: Åttioalet var "fringisarnas" årtionde då allt fler förmåner växte fram vid sidan av kontantlönen. Nittioalet var årtiondet då "kringisarna" började växa fram. De anställda får hjälp med det

”runt omkring” som tar tid från jobbet och fritiden. Företagen satsar på kringaktiviteter vid sidan av arbetet såsom städtjänster och barnpassning³². Arbetsliv och fritid flyter allt mer ihop. Man kan även kalla detta fenomen för ”japanisering”; den anställde med familj blir i allt större utsträckning knuten till företaget.

Blir 00-talet de individuella försäkringsförmånernas årtionde? Förändringarna i de offentliga trygghetssystemen gör att människor blir mer medvetna om att en trygg ålderdom kanske inte längre är självklar utan egna insatser. Detta påverkar hur man organiserar sitt privata sparande, men också hur företagen ser på sina anställdas väl och ve. Undersökningar av vad högskolestudenter väntar sig av sitt arbetsliv i framtiden visar t ex att de lägger stor vikt vid framtida ekonomisk trygghet i form av fast anställning och pensionsförsäkring³³. I en SIFO-undersökning i december 2001 av de förvärvsarbetandes inställning till olika förmåner i anställningen vid sidan av lönen, rangordnades tjänstepension som den viktigaste förmånen. Tjänstepension sattes främst i alla åldrar, utbildnings- och inkomstgrupper. Både kvinnor och män, LO-, TCO- och SACO-medlemmar ansåg att tjänstepension var den viktigaste förmånen. Tjänstebil och bonus värderades lägre än anställningsförmåner som ger inkomstrygghet vid ålderdom och sjukdom. En enkät av konsultföretaget Alumni visar att trygghet i form av hög

³² Det finns företag som är specialiserade på att sälja s k conciergetjänster som syftar till att ge hjälp med allehanda ärenden som avlastar vardagen. Tjänsterna kan handla om allt från att passa katten till att ordna svensxor.

³³ Se Universum Young Professional Survey, 2001 som frågar om unga akademiker i Europa om deras inställning till arbete, karriär, lön och förmåner, rekrytering osv.

grundlön och pensionsavsättningar blir allt viktigare faktorer när "talanger" väljer var de vill jobba (SvD 02-01-21).

Många hävdar att det största problemet i framtiden för företagen är att kunna rekrytera högutbildad arbetskraft och framförallt att behålla medarbetarna (se t ex McKinsey-rapporten "The War for Talent"). Att erbjuda individanpassade löneförmåner är en del av lösningen³⁴.

Allmänt om löneförmåner³⁵

Eftersom individuella tjänstepensionsförmåner är en löneförmån som ingår i den totala lönen kan det vara på sin plats att diskutera löneförmåner mer i allmänhet. Varför existerar det olika löneformer på arbetsmarknaden? Varför finns det inte bara kontantlön i lönekuvertet?

I arbetstagarens totala lön ingår inte bara kontantlönen utan alla förmåner som är en följd av anställningen. Förmånerna kan vara av typen tjänstebilar och lunchförmåner men också anställningsrelaterade försäkringsförmåner såsom pensionsförmåner³⁶.

Typiskt för löneförmåner är att de vanligtvis inte kan säljas vidare. Lön i form av löneförmåner begränsar dessutom arbetstagarens

³⁴ SEB Trygg Liv marknadsför sin produkt Modern Lön så här: "På 1900-talet räckte det ofta med hög lön och snygg tjänstebil för att behålla de bästa medarbetarna. Idag handlar det mer om att erbjuda en mix av det dina medarbetare behöver bäst.....Ett viktigt inslag i Modern Lön är trygga försäkringslösningar och flexibla sparformer.....Du blir en attraktivare arbetsgivare. Och dina medarbetare får en ökad trygghet."

³⁵ Detta avsnitt bygger i huvudsak på Granqvist (1998a).

³⁶ Även mer svårsmåttbara förmåner såsom arbetsförhållanden, t ex möjlighet till en flexibel arbetstid och karriärmöjligheter, skulle kunna inbegripas i det totala lönebegreppet.

konsumtionsmöjligheter. För kontantlönen kan arbetstagaren köpa vad han eller hon vill. Det här talar för att den anställde vill ha ut all sin ersättning i form av kontantlön. Men resonemanget förändras om beskattningen av kontantlönen och löneförmånerna skiljer sig från varandra på så sätt att löneförmåner har en lägre beskattning. Höga marginalskatter på kontantlönen gör att skattefördelen av de lägre beskattade löneförmånerna är störst för höginkomsttagare. Arbetsgivaren kan också ha skattefördelar av att byta ut en del av arbetsersättningen mot löneförmåner om arbetsgivaravgifter/löneskatter är lägre på löneförmåner än på kontantlöner.

Det kan också ligga i arbetsgivarens intresse att erbjuda löneförmåner på grund av att detta kan påverka de anställdas beteende. Vissa branscher, såsom högteknologibranscher, är beroende av högutbildad arbetskraft i större utsträckning än andra branscher. Detta kan t ex gälla IT-branschen där verksamheten nästan helt byggs upp kring det mänskliga kapitalet. Sådana branscher går också ofta i bräschen för ett annorlunda tänkande vad gäller personalpolitik. För att hålla kvar den välutbildade arbetskraften kan arbetsgivarna betala ett pålägg i form av t ex löneförmåner. Att pålägget betalas ut i löneförmåner i stället för kontantlön gör att klistereffekten, dvs arbetsgivarens möjlighet att binda den anställda till företaget, kan vara större för löneförmåner än för kontantlön. Att klistereffekten skulle vara högre har att göra med karaktären av löneförmåner; dessa kan vanligtvis inte säljas vidare på en marknad och konsumtion av förmånen är bunden till anställningsförhållandet. En förmånlig företagsbetald individuell tjänstepensionsförsäkring kan utgöra ett exempel på en sådan förmån.

En annan förklaring till skillnader i löneförmåner mellan branscher när det gäller den svenska arbetsmarknaden är att löneförmåner kan utnyttjas som ett medel att motverka effekterna av den solidariska lönepolitiken och den solidariska socialpolitiken (se Selén och Ståhlberg 2001a och 2001b) och som ett löneglidningsinstrument.

Vi har sett att det finns olika förklaringar till att löneförmåner existerar vid sidan av kontantlön som en form av ersättning för arbete. Detta innebär att vi kan förvänta oss att fördelningen av löneförmåner skiljer sig mellan olika grupper på arbetsmarknaden.

Skillnader i löneförmåner mellan kvinnor och män

En förklaring till att det finns skillnader i löneförmåner mellan kvinnor och män hänger samman med att män har relativt sett högre arbetsinkomster, som kan bestå av både kontantlön och löneförmåner. Det kan finnas flera orsaker till skillnader i totala arbetsinkomster, såsom skillnader i yrke och befattning. Om män har högre totalinkomster kan de ha både högre kontantlöner och mer löneförmåner än kvinnor. De högre kontantlönerna gör det också mer lönsamt för männen att ta ut en större del av den totala arbetsinkomsten i form av löneförmåner, t ex på grund av skatteskal. Uttryckt på ett annat sätt kan könsskillnader i löneförmåner delvis bero på att kvinnor i större utsträckning än män har låga kontantlöner.

En annan förklaring till att det kan förekomma skillnader i förekomsten av löneförmåner mellan kvinnor och män är att kvinnor och män arbetar på olika delar av arbetsmarknaden och att förmå-

nerna förekommer i mindre utsträckning där kvinnorna arbetar. Könsssegregeringen av arbetsmarknaden syns t.ex i uppdelningen av arbetskraften mellan den privata och offentliga sektorn med merparten av kvinnorna sysselsatta i den offentliga sektorn.

Skillnader i löneförmåner mellan kvinnor och män kan också bero på diskriminering. Det är troligt att liksom det kan förekomma direkt lönediskriminering av kvinnor kan det också förekomma diskriminering i form av skillnader mellan kvinnor och män rörande löneförmåner; dvs könsskillnader i löneförmåner hänger samman med könsskillnader i kontantlönen. Det kan också finnas diskriminering när det gäller löneförmåner, som inte uppträder för kontantlönen. Det kan tänkas vara lättare för arbetsgivaren att utnyttja löneförmåner än kontantlön för att favorisera vissa arbetstagare. Sådana löneskillnader syns inte i den reguljära lönestatistiken – löneförmånerna kan i så fall utgöra en form av ”dolt diskrimineringsinstrument”.

Nedan presenterar vi några resultat från empiriska studier om könsskillnader i löneförmåner. Forskningen om löneförmåner har varit eftersatt främst genom bristande tillgång på data. Ett annat problem är att studier av löneförmåner endast berör enskilda företag eller sektorer. Det saknas med andra ord en heltäckande bild av arbetsmarknaden. I förgrunden står behovet av datainsamling – både vad gäller reguljär lönestatistik och möjligheten till att utföra särskilda intervjuundersökningar om löneförmåner – både från ett arbetstagar- och arbetsgivarperspektiv.

Under den senaste tioårsperioden har det skapats datamängder där information om denna typ av ersättning för arbete inkluderats. I några studier har Granqvist från ett arbetstagarperspektiv analyse-

rat olika aspekter på svenska och finska löneförmåner (se Granqvist 1997 och 1998a)³⁷. En allmän slutsats från dessa studier är att löneförmåner inte bör utelämnas ur analyser av arbetsmarknaden. Ett mer omfattande lönemått än enbart kontantlön borde utnyttjas. Man underskattar bl a skillnader mellan kvinnor och män.

Granqvist (1998a), som studerar löneförmåner utifrån finska data visar att män har större sannolikhet att erhålla värdefulla förmåner såsom bil-, bostads- och reseförmåner, medan kvinnor oftare erhåller mindre värdefulla förmåner såsom lunchförmåner och teaterbiljetter. I samma studie visas att inkomstjämligheten mellan olika yrkesgrupper ökar då totalvärdet av sidoförmåner per person inkluderas i lönemåttet. I de högsta tio procenten av lönefördelningen är skillnaderna mellan mäns och kvinnors genomsnittliga förmånsvärden allra störst. Studien visar också att lönegapet mellan kvinnor och män och männens avkastning på investeringar i utbildning underskattats när löneförmåner utelämnats ur analysen. Skillnader mellan mäns och kvinnors utbildningsavkastning har därmed underskattats tidigare.

³⁷ Information om svenska löneförmåner är från 1991. Frågan som ställdes är: "Har Du genom ditt arbete någon av följande förmåner? a) andel i företagets vinst, b) fri bostad eller reducerad hyra, c) tjänstebil för privat bruk, d) fri telefon i bostaden, e) fritidsbostad (gratis eller till ringa kostnad), f) köp av varor eller tjänster till reducerat pris, g) aktier, konvertibler, optioner etc till förmånliga villkor, h) subventionerad lunch.

I de finska studierna analyseras en datamängd som innehåller information från 1989 och 1990 om ett antal beskattningsbara och obeskattade löneförmåner. Dessa är bilförmåner, lunchförmåner, bostadsförmåner, försäkrings- och ränteförmåner, telefonförmåner, reseförmåner, övriga beskattade förmåner, tillgång till weekend- och semesterstuga, olika sportförmåner, teater- och konsertbiljetter och övriga obeskattade förmåner.

I Granqvist (1997) studeras skillnader i förekomsten av löneförmåner mellan kvinnor och män utifrån svenska data. Huvudresultaten är att: 1) "vara kvinna" jämfört med att "vara man" minskar sannolikheten för att ha alla förmåner utom lunchförmånen, 2) ha barn minskar sannolikheten att ha de flesta förmåner för kvinnor, men inte för män, 3) kontantlönen är en viktig förklaringsfaktor för innehavet av nästan alla förmåner åtminstone för män, dvs ju högre kontantlön, desto större sannolikhet för ett innehav av förmånen, 4) sysselsättning inom den privata sektorn är en viktig förklaringsfaktor 5) ju mer kvinnodominerad branschen är, desto lägre är sannolikheten för förekomsten av nästan alla förmåner och att, 6) ju mer kvinnodominerad arbetsplatsen är, desto lägre är sannolikheten för förekomsten av några förmåner.

Några andra svenska studier visar liknande resultat: En LO-studie³⁸ (Röster om facket och jobbet, rapport 3, 1999) visar att fler män än kvinnor har löneförmåner. Det gäller alla förmåner utom lunchförmånen. Du & Jobbet (00-12-04) har frågat 500 personer om deras löneförmåner³⁹. De finner också att män oftare får förmåner än kvinnor. Samma sak finner en studie som undersöker skillnader mellan kvinnors och mäns löneförmåner i Växjö kommun (Richard och Rohdin 2000). I den har t ex män i betydligt större utsträckning än kvinnor tillgång till friskvård och hälsokontroller och mobiltelefoner. Denna studie har också en fråga om inställning-

³⁸ I studien ingår lönerförmånerna gratis kaffe, leasingbil, vinstandelar, personalutbildning, motionslokaler, subventionerad läkarvård.

³⁹ I studien ingår lönerförmånerna subventionerad motion, tillgång till arbetsplatsens utrustning, subventionerad lunch, middagar/konferenser, handla billigt, optioner/aktier, hemhjälp, hjälp med barnpassning.

en till extra pension ("Hur viktig är tillgången till extra pension i ditt arbete?"). Svaren visar den oro och undran både kvinnor och män har inför pensionsfrågan. Kvinnor anser frågan mer viktig än män.

Endast för lunchförmånen gäller att kvinnor har en högre andel förmåner. Detta är ett genomgående resultat i alla studier som rapporterats ovan.

Tidigare studier av löneförmåner visar således att kvinnor i de flesta fall har färre löneförmåner än män. Gäller detta också individuella tjänstepensioner som erbjuds som löneförmåner? Det vet vi inte eftersom dessa pensionsförsäkringar är ett nytt fenomen. Men vi kan dra försiktiga slutsatser på basis av tidigare forskning om löneförmåner och på basis av skillnader i kvinnors och mäns kontantlön. Detta diskuterar vi här efter.

Icke kollektivavtalade tjänstepensioner mindre vanliga bland kvinnor

Det är svårt att få en uppfattning om fördelningen av icke-kollektivavtalade tjänstepensioner mellan kvinnor och män, eftersom det inte finns någon statistik. I stället får vi använda andra indikatorer på könsskillnader, såsom könsskillnader i kontantlön, könsskillnader i befattningar och könsskillnader i andra löneförmåner. Vi vet t ex att extra tjänstepensioner ofta är kopplade till höga befattningar, såsom chefer och högre tjänstemän, och vi vet hur könsfördelningen ser ut inom dessa grupper. Vi vet också att högavlönade drar större nytta av att byta ut lön mot pension. Könsskillnader i lönefördelningen är känd. Vi har också sett att bonus och vinstdelning är ersättningsformer som kan växlas till extra pension och könsskillnader i andelen

arbetstagare som erhåller dylika förmåner är också känd. Vi börjar med att studera hur könsfördelningen ser ut bland chefer.

Förmån för chefer, högavlönade och skickliga förhandlare

Individuella pensionsavtal har hittills ansetts vara typiska chefsförmåner. I tabell 16 och tabell 17 presenterar vi några exempel på hur könsfördelning bland chefer ser ut inom olika sektorer och yrkesgrupper. Könsfördelningen bland chefer är ojämn i den privata sektorn där bara 17 procent av kvinnorna är chefer, medan den är relativt jämn i den offentliga sektorn.

Andelen kvinnliga chefer i privat sektor inom olika yrkeskategorier överstiger aldrig en fjärdedel. År 2000 var endast 9 procent av verkställande direktörer och verkschefer kvinnor. Vägen till att bli

Tabell 16. Andelen kvinnliga chefer i olika sektorer, 1998

Sektor	Kvinnor, procent
Privat sektor	17
Offentlig sektor	51
Stat	31
Kommun	58
Landsting	50

Källa: Lönestatistik; SCB.

Anm: Med chef avses här person med administrativt ledningsarbete samt politiskt arbete inom privat och offentlig sektor. Arbetet innebär bl a att fatta beslut, planera, styra och samordna.

**Tabell 17. Andelen kvinnliga chefer i privat sektor
uppdelade på yrkesgrupp, 2000**

Yrkesgrupp	Kvinnor, procent
Samtliga	18
Verkställande direktörer, verkschefer m fl	9
Drift- och verksamhetschefer	17
Chefer för särskilda funktioner	24
Arbetsledare	11
Chefer för mindre företag och enheter	20

Källa: Lönestatistik; SCB.

chef går oftast via ett antal byten uppåt till bättre arbeten. Även här finns det markanta könsskillnader. Kvinnor har en sämre karriärutveckling än män, dvs chansen att byta till ett bättre arbete är lägre för kvinnor (Granqvist och Persson 1999). Trots att andelen anställda som innehar chefsbefattningar på olika nivåer har varit helt stabil mellan 1991 och 2000, så har lönerna kraftigt höjts för denna kategori under perioden (Le Grand, Szulkin och Tählin 2001). Det innebär att chefsbefattningar i sig ger en allt större avkastning i termer av lön.

Eftersom förstärkt tjänstepension, eller löne- och bonusväxling, främst vänder sig till anställda med löner över 8,07 basbelopp visar vi hur fördelningen av kvinnor och män ser ut över denna lönenivå. På basen av SCB:s lönestatistik för tjänstemän i privat sektor år 2000 har vi uppskattat andelen löntagare som har löner på minst

10, 8,07 respektive 7,5 basbelopp som motsvaras av månadslöner på cirka 31 000, 25 000 respektive 23 000 kronor. Andelarna visas i tabell 18 och tabell 19.

Könsfördelningen bland tjänstemän i privat sektor är relativt jämn. Kvinnorna utgör 43 procent. Av privattjänstemännen har 17 procent månadslöner som är minst 31 000 (ungefär 10 basbelopp), s k tiotaggarlöner. Av dem är 19 procent kvinnor. Om man ser på kvinnliga privattjänstemän som grupp är det endast 7 procent som har så höga löner, medan motsvarande andel bland männen är 24 procent. Omkring 32 procent av tjänstemännen i den privata sektorn har löner som ligger ovanför den rekommenderade löneväxlingsnivån på 8,07 basbelopp. Av dessa är andelen kvinnor 23 procent. Bland de kvinnliga privattjänstemännen är det 17 procent som har löner som ligger ovanför löneväxlingsnivån medan en så stor andel som 44 procent av männen har löner över denna nivå. Detta framgår av tabell 18 på följande sida.

Av tidigare avsnitt har framgått att ett antal landsting har infört eller står beredda att införa löneväxling. Tabell 19 beskriver lönefördelningen i landstingskommunal sektor. Könsfördelningen är mycket ojämn. Kvinnorna utgör 80 procent av de anställda. Av alla anställda har 15 procent löner som ligger över 8,07 basbelopp. Bland dessa är 49 procent kvinnor. Om man ser på kvinnorna som grupp är det bara 9 procent som har löner över löneväxlingsnivån. Bland männen som är anställda av landstinget är andelen med löner över denna nivå 39 procent.

Ytterligare en källa som kan generera könsskillnader i individuella tjänstepensioner sammanhänger med hur kvinnor och män löneförhandlar. Det framhålls ofta att löne- och bonusväxling skall ses som

Tabell 18. Privat sektor, tjänstemän. Andel anställda efter månadslöneintervall och kön, 2000.

Könsfördelning: 43 procent kvinnor och 57 procent män

Månadslön	Av alla	Av kvinnor	Av män	Andel kvinnor
31 000 eller mer (ung 10 basbelopp)	17	7	24	19
25 000 eller mer (ung 8,07 basbelopp)	32	17	44	23
23 000 eller mer (ung 7,5 basbelopp)	40	23	53	25

Källa: Lönestatistik, SCB. Egna beräkningar utifrån tabell 6 i AM 62 SM 0101.

Tabell 19. Landstingskommunal sektor. Andel anställda efter månadslöneintervall och kön, 2000.

Könsfördelning: 80 procent kvinnor och 20 procent män

Månadslön	Av alla	Av kvinnor	Av män	Andel kvinnor
25 000 eller mer (ung 8,07 basbelopp)	15	9	39	49
23 000 eller mer (ung 7,5 basbelopp)	20	14	44	56

Källa: Lönestatistik, SCB. Egna beräkningar utifrån tabell 6 i AM 51 SM 0101.

en naturlig del av löneförhandlingar. Det är tänkbart att det även finns könsskillnader i hur man löneförhandlar. Exempelvis visas i en studie baserad på två enkäter gjorda av Jusek 1999 och 2000 med nyutexaminerade jurister, civilekonomer, systemvetare, personalvetare och samhällsvetare, att kvinnor löneförhandlar sämre än män (se Säve-Söderbergh 2001b). Framförallt lägger kvinnor i genomsnitt lägre lönebud. Studien visar också att kvinnor oavsett lönebud får lägre löneerbjudanden. Effekten är starkast för höga lönebud. Resultaten kvarstår om man räknar bort effekten av att män och kvinnor har olika utbildningar och väljer olika typer av yrken.

Om det förhåller sig så att kvinnor är sämre på att löneförhandla och får sämre respons på sina lönekrav än män, kan det i sin tur skapa två källor till att kvinnor får lägre tjänstepensioner i framtiden än män. Om kvinnor för det första får lägre kontantlön eller mindre löneförhöjningar än män blir löneväxling mindre attraktiv och lönsam för dem. För det andra kanske kvinnor också är sämre på att lägga fram och få igenom andra aspekter i löneförhandlingar såsom löneförhöjningar i form av en extra tjänstepension.

Vinstandel och bonus blir extra pension

Vi har konstaterat att vinstandelar också kan växlas till extra pension. Hur vanliga är vinstandelar på den svenska arbetsmarknaden? Hur ser fördelningen mellan kvinnor och män ut? En LO-studie (Röster om facket och jobbet, rapport 3, 1999) finner att år 1998 hade knappt 15 procent av samtliga löntagare vinstandelar. Skillnaderna mellan olika grupper var stora. Om en löntagare har vinstandel eller ej beror inte i första hand på det yrke han eller hon har, utan på vilken del av arbetsmarknaden han/hon arbetar på.

Vinstandelar är vanligast inom industrisektorn. Exempelvis har 35 procent av anställda inom Metall, 27 procent av Industritjänstemännen och 27 procent av privatanställda SACO-medlemmar vinstandelar. Vinstandelar är betydligt vanligare bland män än bland kvinnor: 20 procent av LO:s män har vinstandelar, medan endast 7 procent av LO:s kvinnor har det. Bland SACO-anställda män har 13 procent vinstandelar och bland kvinnorna 5 procent⁴⁰.

Också bonus kan växlas till pensionsinbetalningar. Le Grand (1997) finner i en studie på svenska data från 1991 att 4 procent av arbetstagarna har bonus förutom fast lön. Av männen har 7 procent och av kvinnorna har 2 procent bonus. De här andelarna har med all sannolikhet ökat sedan 1991.

I september år 2001 frågade de båda konsultföretagen Sparetime och Watson Wyatt personalchefer i knappt 200 storföretag om hur de ser på olika former av lönesättning⁴¹. Frågorna ställdes främst till nyckelpersoner, såsom högre chefer, ledningsgrupper och olika former av specialister. Det framgick att dessa hoppades att andelen fast lön skulle minska till förmån för mer resultatriktad ersättning som bonus och andra förmåner. Ytterst få bolag erbjuder förmåner och/eller bonus till alla anställda. Enligt cheferna frågar medarbetarna oftast efter friskvård, tjänstebil och pension och vanligast är tjänstebilen.

⁴⁰ Bland privatanställda SACO-män är andelen så hög som 32 procent.

⁴¹ Se artikel SvD 01-10-03.

4. ANDRA PENSIONSFORMÅNER

Arbetstidspension (livsarbets-tidspension)⁴²

Kollektivavtal förhandlas fram mellan arbetsmarknadens parter. Kollektivavtalet innehåller olika delar. Nytt är att en av delarna kan vara ett så kallat arbetstidskonto där "Livsarbetspension" kan ingå som ett alternativ. Ett antal LO-förbund har sedan 1998 förhandlat fram individuella arbetstidskonton. Idén är att den anställde kan välja mellan förkortad arbetstid (betald ledighet under året), kontant ersättning, eller pensionsavgift till extra pension, ibland kallad livsarbetspension, ibland arbetstidspension, som ger en högre pension eller möjlighet att gå tidigare i pension. Arbetstidspensionen är en egen försäkring och ett tillägg till Avtalspension SAF-LO. År 2001 har nya avtal tillkommit och premiens storlek varierar mellan de nya avtalen och de som har funnits några år. Detaljerna i i avtalen varierar mellan olika avtalsområden. Enligt FORA finns det idag ett tjugotal avtal som har den här möjligheten inskriven. Omkring 38 000 LO-anslutna arbetstagare har valt denna form av pensioner. Metall, Sveriges Verkstadsförening, Pappers, Industrifacket, Byggnads, Livsmedelsarbetareförbundet är exempel på LO-förbund som har en överenskommelse om arbetstidspension.

⁴² Källor: Fora På Tal 4/2001. Metalls och Sveriges Verkstadsförenings förbundsmeddelanden, direktinformation från Pappers.

Pappers har gjort en egen undersökning på hur medlemmarna valt mellan de olika alternativen. Under avtalsperioden 1998–2000 avsattes 0,5 procent per år av det framförhandlade löneutrymmet till ett arbetstidskonto. Avsättningen fortsätter under den pågående avtalsperioden 2001–2003 med 0,5 procent per år.

Pappers egen statistik visar att år 1998 valde 25,5 procent pensionsavgift av 22 551 pappersarbetare. Av de 3479 kvinnorna (15 procent) valde 25,5 procent pensionsavgift. Av de 19072 männen valde 26,5 procent pensionsavgift. Omkring 26 procent av dagarbetarna och 25 procent av skiftarbetarna valde pensionsavgift. Åldersfördelningen bland dem som valde pensionsavgift är följande. Av arbetstagare som var 45 år och äldre valde 24,5 procent pensionsavgift. I åldersintervallet 30–44 valde 28,4 procent pension och bland yngre än 30 år valde 18,7 procent pension.

Den här formen av tjänstepension verkar öka.

Individuellt pensionssparande

Individuellt pensionssparande i avdragsberättigad pensionsförsäkring hade 35 procent av befolkningen mellan 18 och 64 års ålder år 1999. Det fördelade sig på kvinnor och män i olika åldersgrupper så som tabell 20 visar på följande sida.

Det framgår av tabellen att andelen kvinnliga pensionssparare är större än andelen män som pensionssparar. Så har det varit under praktiskt taget hela 1990-talet (Grip 2001). Tabell 21 visar hur storleken på pensionssparandet varierar med förvärvsinkomsten hos kvinnor respektive män. Storleken på pensionssparandet liksom pensions-

Tabell 20. Individuellt pensionssparande 1999. Andel av befolkningen inom respektive åldersgrupp med individuellt pensionssparande, kvinnor och män. Procent

Ålder	Män	Kvinnor	Samtliga
18-34	21	24	
35-44	35	46	
45-54	36	49	
55-64	31	39	
18-64	31	40	35

Källa: Grip (2001).

sparandets andel av medelinkomsten tycks vara korrelerat med storleken på förvärvsinkomsten.

Jämfört med privat pensionssparande så är skattefordelarna mycket större med lönevaxling. Lönevaxling har vi sett är mer attraktivt för dem som har höga inkomster, i praktiken främst män. Det är därför tänkbart att männens privata pensionssparande minskar när deras tjänstepensionssparande ökar. Det förra kommer vi att kunna se i statistiken, men inte det senare. Om kvinnors privata pensionssparande ökar mer än männens behöver det således inte betyda att pensionsgapet mellan kvinnor och män minskar.

Fackliga gruppförsäkringar

Facket kan erbjuda sina medlemmar att teckna gruppensionsförsäkringar. Men pensionsförsäkringar via fackligt medlemskap är ovanliga. I en enkätundersökning år 2000 om attityder till privata försäkringar uppgav 45 procent av de svarande⁴³ att de hade individuella

Tabell 21. Andel med individuellt pensionssparande och pensionssparandets medelvärde efter förvärvsinkomst 1999.

Kvinnor och män

Sammanräknad förvärvsinkomst (tkr)	Män Andel med pensionssparande Procent	Medel värde (tkr)	Kvinnor Andel med pensionssparande Procent	Medel värde (tkr)
1-99,9	3,8	4,4	6,2	4,5
100,0-119,9	6,1	4,8	17,6	4,8
120,0-139,9	6,5	5,0	25,0	4,8
140,0-159,9	10,4	5,2	32,8	4,8
160,0-179,9	16,5	4,8	38,6	4,9
180,0-199,9	23,5	4,7	43,9	5,2
200,0-219,9	29,2	4,9	47,6	5,8
220,0-239,9	33,3	5,3	50,7	6,5
240,0-259,9	36,7	6,0	54,4	7,4
260,0-279,9	40,7	7,0	58,2	8,5
280,0-299,9	42,7	7,5	58,6	8,8
300,0-339,9	44,7	8,5	59,7	9,3
340,0-399,9	47,7	9,7	61,7	10,5
400,0-499,9	52,7	11,9	65,0	12,3
500,0-999,9	56,6	17,2	65,7	16,7
1000,0-	49,9	27,4	51,3	24,7

Källa: Grip (2001).

⁴³ Siffran är något högre för enkätundersökningar än siffror som baseras på deklara-
tionsuppgifter. Det beror dels på att svarsbortfallet är större för låginkomsttagare
som i mindre utsträckning har privata försäkringar, dels på att enkätstudien även
inkluderar kapitalförsäkringar som inte är avdragsgilla.

pensionsförsäkringar, medan 9 procent hade en pensionsförsäkring baserad på fackligt medlemskap (Granqvist 2002). En något större andel män än kvinnor uppgav att de hade fackpensionsförsäkringar.

En så stor andel som 20 procent av de svarande uppgav att de inte visste om de hade en pensionsförsäkring baserad på fackligt medlemskap.

5. ÄR LÖNTAGARNAS AVTALS- OCH TJÄNSTEPENSIONER ETT JÄMSTÄLLDHETSPROBLEM?

Jämställdheten har ökat

Vår slutsats är att jämställdheten mellan kvinnor och män har ökat i de kollektiva avgiftsbestämda avtalspensionerna, men att det kvarstår vissa detaljer att lösa. De förmånsbestämda avtalspensionerna är mer problematiska. Mest tveksamma ur jämställdhetssynpunkt är de individuella tjänstepensionerna. Nedan sammanfattar vi grunden för våra bedömningar.

Radikala förändringar

De flesta avtalspensioner har radikalt förändrats sedan senare halvan av 1990-talet. De kollektivavtalade och i praktiken, obligatoriska pensionerna var länge förmånsbestämda precis som den gamla ATP-pensionen. Pensionen bestämdes i förväg till ett visst belopp, t ex till en viss procent av slutlönen. Numera är avtalspensionen för privatanställda arbetare och för anställda i kommuner och landsting avgiftsbestämd, dvs den bestäms av hur mycket som har betalats in och pengarnas förräntning. Anställda i kommuner och landsting får också en förmånsbestämd pension på de delar av lönen som ligger över taket i socialförsäkringssystemet, dvs på månadslöner över 23 700 kronor. Det är en löneförmån enbart till de höglönade. De statsanställda får ett liknande system om några år.

I ett avgiftsbestämt system är det individen som står för risken, i ett förmånsbestämt är det staten, arbetsgivaren etc. Från att tidigare ha haft mest av förmånsbestämda system har vi nu nästan bara avgiftsbestämda system. På så sätt står den enskilda individen för så gott som hela risken. Mellan 3,5 och 4,5 procent på lönen sparas numera i individuella konton till avtalspensionen. Det är betydligt mer än de 2,5 procent som sparas i den offentliga premiepensionen.

Ökad jämställdhet när diskrimineringen av deltids- och visstidsanställda upphör

Tillfälligt anställda och de som har kort deltid får ingen avtalspension när den är förmånsbestämd. Det drabbar särskilt kvinnor. Denna diskriminering av vissa deltid- och visstidsanställda är i och med övergången till avgiftsbestämda pensioner på väg att avvecklas. Privatanställda arbetare har 2002 ett pensionsavtal som tillåter alla som arbetar och har fyllt 21 år att tjäna in pensionsrätt. Anställda i den offentliga sektorn har liknande villkor som träder i kraft under de närmaste åren. Under år 2002 förväntas det EU-direktiv som förbjuder medlemsländerna att ge deltid- och visstidsanställda sämre anställningsvillkor än de fast anställda, att införlivas med svensk lag. Då kommer även vikarier och deltidsanställda bland privattjänstemännen, vars avtalspension i huvudsak är förmånsbestämd, att ha rätt till avtalspension.

Viktigt för kvinnor att den avgiftsbestämda avtalspensionen tjänas in från tidig ålder

När pensionen är avgiftsbestämd har alla inkomster betydelse för pensionsstorleken. Och ju tidigare i livet inbetalningarna sker desto

längre tid för avkastningen att växa på hög. Intjänanderegler som gör det möjligt att tidigt kvalificera sig för avtalspension blir viktiga. När avtalspensionen för arbetare i privat sektor gjordes om från förmånsbestämd till avgiftsbestämd sänktes intjänandeåldern från 28 till 22 och därefter till 21 år. Anställda i kommuner och landsting behöll åldersgränsen på 28 år när de fick avgiftsbestämda pensioner. Eftersom hela 80 procent av antalet anställda i kommuner och landsting är kvinnor drabbar en hög åldersgräns särskilt kvinnor. Men det finns en överenskommelse om att sänka kraven till 21 år från år 2004. Det är en åtgärd som ökar jämställdheten. I det statliga pensionsavtalet kommer pension att kunna tjänas in från 23 års ålder. I detta avseende är det statliga pensionsavtalet mindre jämställt än avtalet för kommuner och landsting och privatanställda arbetare.

Sjukfrånvaro och föräldraledighet ger pensionsrätt

Förvärvsavbrott på grund av sjukdom och föräldraledighet påverkar inte den kollektiva avgiftsbestämda pensionen negativt. Det finns nämligen en premiebefrielseförsäkring som övertar arbetsgivarens premieinbetalningar i sådana situationer. Det gäller den avgiftsbestämda avtalspensionen för såväl privatanställda arbetare som för alla offentligt anställda. Det är viktigt inte minst för kvinnor. Något liknande skydd finns inte i de frivilliga individuella tjänstepensionerna. Som vi skall se är inte det här det enda problemet med dessa ur jämställdhetssynpunkt.

Inkomstomfördelningar från kvinnor till män i förmånsbestämda pensioner nu mindre

Den som har inkomster över socialförsäkringstaket får också en förmånsbestämd avtalspension på de delar av inkomsten som ligger över taket. Detta gäller privattjänstemännen, statligt anställda och anställda i kommuner och landsting och det gäller i praktiken väsentligt fler män än kvinnor. I privattjänstemännens avtalspension betalar företagen en högre premie för dessa pensioner. I det nya pensionsavtalet för statligt anställda betalar varje myndighet en ålders- och inkomstrelaterad avgift för den förmånsbestämda pensionen över taket. Det finns i sådana fall ingen omfördelning inom pensionssystemet utan skillnaden kan hänföras till skillnader i löneförmåner. I andra fall (kommunerna) finns en omfördelning. Både kvinnor och män avstår samma procentsats av lönen (via kommunalskatten), medan pensionen huvudsakligen tillfaller högavlönade män. Eftersom det inte är särskilt troligt att varje enskild högavlönad avstått särskilt löneutrymme för att täcka kostnaderna för sina särskilda pensionsförmåner, innebär detta att inkomster omfördelas från gruppen kvinnor till gruppen män. Det är fortsatt ett jämställdhetsproblem.

Löneväxling förmånligast för män

Sedan 1990 har bättre betalda privattjänstemän, med arbetsgivarens tillstånd kunnat placera en del av avtalspensionsavgiften i ett individuellt pensionssparande med de möjligheter till högre avkastning som detta innebär. De som har höga inkomster och därför har kunnat utnyttja den här förmånen, är mest män.

I kommuner och landsting liksom i staten kommer det framöver att bli möjligt att byta delar av lönen mot pensionsinbetalningar. I

praktiken kan det medföra ökade skillnader mellan kvinnors och mäns pensioner, eftersom kvinnors i genomsnitt lägre löner gör det mindre attraktivt att byta penninglön mot pensionspremier. För dem som har inkomster under socialförsäkringstaket påverkar nämligen ett sådant byte förmånerna från socialförsäkringen negativt, eftersom den socialförsäkringsgrundande inkomsten minskar.

De individuella tjänstepensioner som inte grundas på kollektivavtal fungerar också så att en del av lönen eller bonusersättningar och vinstandelar byts ut mot inbetalningar i kompletterande tjänstepension. Eftersom betydligt fler män än kvinnor har inkomster över socialförsäkringstaket riktar sig individuella tjänstepensionsförmåner i huvudsak till män. Det betyder att kvinnor inte kan tillgodogöra sig den extra förmånen på ungefär 7 procent av lönen vid löneväxling. Den extra förmånen bygger på att arbetsgivaren kan höja pensionssparandet med ca 7 procent av lönen utan att det kostar företaget något extra. Det beror på att arbetsgivaren enbart betalar löneskatt på pensionsinbetalningar och denna är ungefär 7 procentenheter lägre än de sociala avgifter arbetsgivaren betalar på lönen. Det är en extra löneförmån som nästan bara männen får och den syns inte i lönestatistiken. Den traditionella lönestatistiken ger tvärtom en utjämnande bild. I själva verket har skillnaderna i den totala ersättningen för arbetet ökat mellan kvinnor och män.

Skattesubventionen slår olika

Skattesubventionen på de ungefär sju procentenheter som är skillnaden mellan sociala avgifter och löneskatter gäller alla företags pensionsinbetalningar, både inom och utanför kollektivavtalen. Men subventionen slår olika. Den kommer männen till del i större

utsträckning vad gäller inbetalningarna till pensioner utanför kollektivavtalen. Det här är ett nytt fenomen som hänger samman med de förändringar som gjordes i slutet av 90-talet i företagens avdragsregler för pensionsinbetalningar. Dessförinnan fick arbetsgivaren dra av kostnaderna för kollektivavtalspensionerna, men inget mer. Det fanns då i praktiken ingen marknad för ytterligare tjänstepensionslösningar.

Det är troligt att systemet med extra tjänstepensioner genom löne- och bonusväxling står och faller med möjligheten att utnyttja den extra skattesubvention som skillnaden på ungefär sju procentenheter mellan sociala avgifter och löneskatter ger. Även om det ofta framhålls att löne- och bonusväxling främst skall ses som ett sätt för arbetstagaren att själv bestämma över innehållet i lönepaketet och som ett sätt för arbetsgivaren att locka till sig arbetskraft, är det ändå troligt att pensionsväxlingen inte skulle vara lika populär om möjligheten att utnyttja den extra subventionen inte fanns. Och även om det i många fall framhålls att man vänder sig till alla kategorier av anställda, så är det ändå så att det är de anställda med de högsta lönerna som drar den största nyttan av subventionen, dvs i praktiken män. Så länge kvinnornas löner generellt är lägre än männens löner kommer den extra subventionen att gagna främst männen.

Vi vet för lite om hur kvinnor och män placerar pensionspremierna

Avgiftsbestämda pensioner där arbetstagarna själva väljer placeringsform har sedan 1990-talet ökat på bekostnad av de förmånsbestämda systemen. Individens placeringsval har kommit att betyda allt mer för storleksnivån på den egna pensionen. Hög avkastning

förknippas med hög risk. En konsekvens av konservativa placeringar är att dessa i genomsnitt genererar en lägre avkastning och således lägre pension än en mer riskfylld strategi. Studier på amerikanska data indikerar att kvinnor väljer mindre riskabla investeringar än män. Det skulle kunna förklaras av att låginkomsttagare tenderar att vara mer konservativa i sina placeringar än höginkomsttagare och av att motviljan mot att ta risker avtar med stigande förmögenhet. Kvinnor som grupp har ju både lägre inkomster och lägre förmögenhet än gruppen män. Den statistik som finns om Sverige tyder på liknande mönster, men ännu finns ingen utvecklad forskning kring pensionsplaceringarna i de svenska avtalspensionerna. En sådan forskning behövs om vi ska kunna skingra ovissheten kring kvinnors och mäns placeringsval.

Ökad jämställdhet – men fortfarande sämre pensioner för kvinnor

Jämställdheten mellan kvinnor och män har ökat med övergången från förmånsbestämda till avgiftsbestämda pensioner. Det gäller såväl de lagstadgade som de avtalsbaserade systemen. De förmånsbestämda resterna i avtalspensionerna fortsätter att i vissa fall gynna männen på kvinnornas bekostnad och är därmed ett jämställdhetsproblem.

Men den helt centrala slutsatsen är att så länge kvinnor tjänar mindre, arbetar kortare tid, är sämre förhandlare och placerar sina pengar försiktigare än män, kommer pensionsklyftorna att finnas kvar. Ett inkomstrelaterat pensionssystem speglar löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Det är först vid lika stora löner som kvinnor och män kan få en lika stor pension.

Pension blir allt snårigare

Pensionsreformerna har varit många på kort tid. Överblickbarhet och tillgänglighet tenderar att försämrats tväremot politiska intentioner att åstadkomma motsatsen.

Individen ställs inför ett antal valsituationer. Det behövs information för att kunna fatta rationella beslut. Hur stor blir hans eller hennes pension från det offentliga? Hur stor pension får han eller hon från sin avtalsförsäkring? Är det lönsamt eller inte att byta en del av lönen mot en individuell tjänstepension? Riksförsäkringsverket tillsammans med PPM och Försäkringsförbundet har påbörjat ett arbete med att försöka samordna källorna för de olika pensionsystemen. I framtiden är det meningen att individen själv ska kunna få information om alla delar i sin totala pension, som inkomstpension, premiepension, avtalspension, individuell tjänstepension och också eget privat pensionssparande. Detta är brådskande och absolut nödvändigt för att medborgarna skall kunna planera sina liv och trygga sin välfärd.

REFERENSER

Bajtelsmit, Vickie L. och VanDerhei, Jack L. (1996), "Risk Aversion and Pension Investment Choices" ingår i Gordon, Michael S, Mitchell, Olivia S. och Twinney, Mark M. (red), *Positioning Pensions for the Twenty-First Century*, University of Pennsylvania Press, s 45-66.

Dagens Nyheter 01-08-22, 01-10-07.

Du & Jobbet 00-12-04.

Edebalk, Per Gunnar, Ståhlberg, Ann-Charlotte och Wadensjö, Eskil (1998), *Socialförsäkringarna*. Stockholm: SNS Förlag.

Engström, Stefan och Westerberg, Anna (2001), "Vad styr individens investeringsbeslut", *Mimeo*, Handelshögskolan i Stockholm.

Forssell, Åsa, Medelberg, Magnus och Ståhlberg, Ann-Charlotte (1999), "Unequal Public Transfers to the Elderly in Different Countries – Equal Disposable Incomes", *European Journal of Social Security*, 1: 63-89.

Forssell, Åsa, Medelberg, Magnus och Ståhlberg, Ann-Charlotte (2000), "Olika transfereringssystem men lika inkomster", *Ekonomisk Debatt*, 28:143-158.

Försäkringsförbundet (2001), "Kvinnors och mäns pensionsförsäkringar", Försäkringsförbundet 2001-08-27.

Grip, Gunvall (2001), "Social, avtalad och privat försäkring i Sverige under 1990-talet", i Fritzell, Johan m fl (red), *Välfärdens finansiering och fördelning*, Kommittén Välfärdsbokslut, SOU 2001:57, s 71-129.

Le Grand, Carl (1987; 1997), "Lön för mödan? Arbetsmotivation och nya löneformer" i Å. Sandberg (red.) *Ledning för alla?* Om perspektivbrytningar i företagsledning, SNS Förlag.

Le Grand, Carl, Szulkin, Ryszard och Tählin, Michael (2001) "Lönestrukturens förändring i Sverige", i J. Fritzell, M. Gähler, O. Lundberg (red) *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*. Kommittén Välfärdsbokslut /SOU 2001:53.

Granqvist, Lena (1997) "Sidoförmåner – skillnader mellan kvinnor och män", i I. Persson and E. Wadensjö (red), *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136, Fritzes, Stockholm.

Granqvist, Lena (1998a) *A study of fringe benefits. Analysis based on Finnish micro data*, doktorsavhandling i nationalekonomi, Dissertation Series, no. 33, SOFI, Stockholm.

Granqvist, Lena (1998b) "Sidoförmånernas roll på en arbetsmarknad i förändring", *Ekonomiska Samfundets Tidskrift*, 3/98.

Granqvist, Lena och Persson, Helena (1999) "Career mobility and gender", i H. Persson *Essays on Labour Demand and Career Mobility*, Dissertation Series, no. 40, SOFI, Stockholm.

Granqvist Nina (2002). "Offentligt och privat försäkringsskydd vid sjukdom", i A. Biel, D. Eek, N. Granqvist, K. Rikner, *Sjuk och försäkrad. Studie av sjukförsäkringens utformning och beslutet att sjukskriva sig*, CEFOS, Göteborgs universitet.

Hinz, Richard, McCarthy, David och Turner, John (1996), "Are Women Conservative Investors? Gender Differences in Participant-Directed Pension Investments" ingår i Gordon, Michael S, Mitchell, Olivia S. och Twinney, Mark M. (red), *Positioning Pensions for the Twenty-First Century*, University of Pennsylvania Press, s 91-103.

Håkansson, Kristina (2001), "Sprängbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda", Working paper 2001:1, IFAU – Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Uppsala.

Johansson, Birgitta (1998), *Det nya pensionssystemet*, SNS Förlag.

Lindgren, Ann (2001), Pensionsbarometern i september 2001.

LO (1999), Röster om facket och jobbet, Rapport nr 3.

Mc Kinsey & Company, "The War for Talent 2000: Building a Superior Talent Pool to Drive Company Performance".

Nelander, Sven och Bendetcedotter, Madelene (2001), "Anställningsformer och arbetstider", LO/Löne- och välfärdsenheten, augusti 2001.

OECD (1998), Maintaining Prosperity in an Ageing Society: the OECD Study on the Policy Implications of Ageing. Working paper AWP 4.3.

Privata Affärer, 9/01.

På Tal, 4/01.

Rein, Martin och Wadensjö, Eskil (red.) (1997), *Enterprise and the Welfare State*. Edward Elgar Publishing, Inc.

Richard, Elvi och Rohdin, Betty (2000) "Anställningsförmåner en fråga om kön? En kartläggning av anställningsförmåner i Växjö kommun", Institutionen för samhällsvetenskap, Växjö universitet.

RSV "Handledning för beskattning av inkomst och förmögenhet m m vid 2000 års taxering".

Selén, Jan och Ståhlberg, Ann-Charlotte (1996), "Non-Wage Benefits", Meddelande 2/1996, Institutet för social forskning, Stockholms universitet.

Selén, Jan och Ståhlberg, Ann-Charlotte (1998), "Pension Rights and Wages", *Labour*, Vol 12, No 1, spring, 191-209.

Selén, Jan och Ståhlberg, Ann-Charlotte (2001a), "Survivors' Pension Rights in Occupational and Social Insurance: The Swedish Experience", *European Journal of Social Security*, Vol 3/2, 117-136.

Selén, Jan och Ståhlberg, Ann-Charlotte (2001b), "The Importance of Sickness Benefit Rights for a Comparison of Wages", Workingpaper 1/2002, Institutet för social forskning, Stockholms universitet, www.sofi.su.se

SIFO (2001), "Inställning till förmåner vid sidan av lönen", Projektnummer 3816350.

SOU 1997:131, Lag om premiepension.

Sparöversikt, 6/99 och 1/01.

Statistiska meddelanden IF 20 SM 0101, AM 62 SM 0101 och AM 51 SM 0101.

Ståhlberg, Ann-Charlotte (1993), *Våra pensionssystem*. Stockholm: SNS Förlag.

Ståhlberg, Ann-Charlotte (1994), *Reformerat pensionssystem. Kvinnors ATP och avtalspension*, SOU 1994:22. Stockholm.

Ståhlberg, Ann-Charlotte och Tegle, Stig (1998), "Kvinnors och mäns avtalspensioner" i Persson, Inga och Wadensjö, Eskil (red), *Välfärdens genusansikte*, SOU 1998:3, Stockholm.

Svenska Dagbladet 01-02-24, 01-10-03, 01-12-18, 02-01-21.

Säve-Söderbergh, Jenny (2001a), "Risk Aversion and Premium Pension Portfolio Choice", *Mimeo*, Harvard University.

Säve-Söderbergh, Jenny (2001b) "Gender Wage Differentials and Individual Wage Bargaining", *Mimeo*, Institutet för social forskning, Stockholms universitet.

Turner, John (2001), "Women and Pension Portfolio Choice", workingpaper, AARP.

Wärneryd, Karl-Erik (2001), *Stock-Market Psychology*, Edward Elgar.

Pensionsforum är en förening som har till uppgift att följa det nya pensionssystemets konsekvenser för individer och samhälle, hur det förhåller sig till andra länder, arbetsmarknaden för äldre samt att analysera olika möjligheter att finansiera och organisera den framtida äldre vården.

Styrelsen består av Kjell-Olof Feldt, ordf, Tommy Möller, vice ordf, statsvetare, docent, Magnus Henrekson, nationalekonom, professor, Gullan Lindblad, fd riksdagsledamot samt Joakim Palme, sociolog, docent. Verkställande direktör är Ann Lindgren.

Bakom föreningen står försäkringsbolagen Alecta, KPA, Livia, Länsförsäkringar Liv, Skandia, SEB Trygg Liv och Robur Försäkring.

Tidigare utgivna skrifter: **Vad varje femtioåring bör veta om framtiden** (Gunnar Wetterberg), **Ja må vi leva uti 120 år!** (Jonas Hellman och Markus Uvell), **Har vi råd med äldre vård när 40-talisterna blir gamla?** (Bengt Westerberg), **Riskerar Sverige en kompetensdränering? Om utlandsarbete och rörlighet bland unga akademiker** (Pensionsforum, Industriförbundet och Saco), **Avtalspension – dagens ättestupa?** (Stefan Fölster, Svante Larsson och Josefina Lund), **Varför jobbar inte äldre? – på spaning efter en arbetsmarknad som inte finns** (Marie Söderqvist och Sara Öberg), **Vem vill spela golf i 30 år? Seniorskarriär i USA** (Karin Henriksson), **Why Icelanders Do Not Retire Early** (Tryggvi Thor Herbertsson), **Pensionsreformer World Wide – Europa och Amerika möter åldrande befolkningar** (Redaktör: Joakim Palme), **Hur blev den stora kompromissen möjlig? Politiken bakom den svenska pensionsreformen** (Redaktör: Joakim Palme), **Vi kan, vi vill men vi får inte** (Marie Söderqvist)



Pensionsforum

103 29 Stockholm

Besöksadress: Blasieholmsgatan 4A

Tel: 08-762 78 48 • Fax: 08-762 78 47

E-post: ann.lindgren@pensionsforum.nu

www.pensionsforum.nu

Författare till Pensionsforums skrift "**De nya avtals- och tjänstepensionerna: Ökad jämställdhet – men fortfarande sämre pensioner för kvinnor**" är forskarna **Lena Granqvist** och **Ann-Charlotte Ståhlberg**. Båda är verksamma vid Institutet för social forskning vid Stockholms universitet.

Skriften beskriver de nya avtals- och tjänstepensionernas betydelse för den sammanlagda pensionens storlek. Jämställdheten mellan män och kvinnor har i de nya pensionssystemen ökat, men genom att kvinnorna arbetar och tjänar mindre så får de sämre pensioner.

Lena Granqvist är doktor i nationalekonomi och har för närvarande ett forskningsprojekt med titeln "Anställningsförmåner förutom lön – karriärmöjligheter och institutionella faktorer" finansierat av FAS. Hennes forskning rör anställningsförmåner, karriärrörlighet och skillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. Hon har även medverkat i den s k Kvinnomaktutredningen.

Ann-Charlotte Ståhlberg är docent i nationalekonomi och universitetslektor. Hon innehar en forskartjänst i Jämställdhetsforskning med inriktning på ekonomi vid Vetenskapsrådet. Hennes forskning rör främst de olika trygghetssystemen som socialförsäkringar och avtalsförsäkringar. Hon har medverkat med expertbilagor i flera statliga utredningar kring pensioner och socialförsäkringar och också skrivit läroböcker i ämnet.

ISBN: 91-89650-04-2