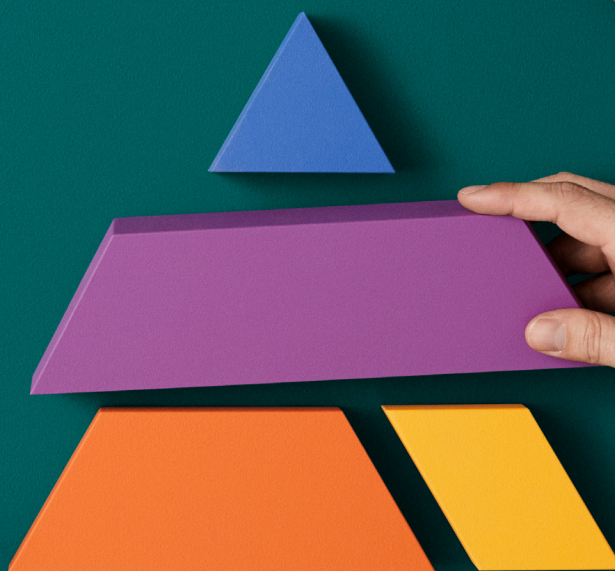


Lika arbete – olika pension



skandia :



Förord

I ett internationellt perspektiv har Sverige kommit mycket långt på jämställdhetsområdet. I dagens samhälle syns det kanske allra tydligast inom den högre utbildningen där Sverige tillhör de EU-länder som ligger i topp när det gäller andelen kvinnor som studerar på högskola eller universitet, då hela 62 procent är kvinnor. På sikt är det enkelt att se att jämställdhetsfrågan kommer att vidgas och handla om fler perspektiv.

Men idag finns fortfarande faktorer som håller emot utvecklingen. En sådan är löneskillnaderna mellan män och kvinnor som fortfarande finns på den svenska arbetsmarknaden. Yrkesval, sektorskillnader, arbetstid och annat kan förklara delar av skillnaderna. Men i flera sektorer finns också en av forskningen oförklarad löneskillnad mellan kvinnor och män. Att många år av deltidsarbete leder till lägre pensioner är känt för de flesta och en naturlig följd av vårt pensionssystem. Men vilken effekt får de oförklarade skillnaderna, där arbetsinsatsen är identisk, för morgondagens pensionärer?

I rapporten du håller i din hand har vi valt att isolera dessa oförklarade skillnader – och för ett antal yrken räkna fram effekten på de framtida pensionerna. En kvinna riskerar även i framtiden att få tusentals kronor mindre i pension - trots att hon utfört exakt samma arbete som sin manliga kollega. Som exempel kan nämnas att en kvinnlig jurist mitt i livet kan behöva spara drygt 1 000 kronor mer än sin manliga kollega för att nå samma pension som honom.

Det svenska allmänna pensionssystemet är finansiellt stabilt med en relativt bred politisk förankring och cirka nio av tio anställda omfattas därutöver av tjänstepension. Systemet som sådant är också jämställt – pensionssystemet gör inte skillnad på kön. Jämställdhetsproblematiken behöver istället lösas där ojämställdheten finns, nämligen på arbetsmarknaden.

Med den här rapporten vill vi sprida medvetenhet om hur de oförklarade löneskillnaderna påverkar morgondagens pensionärer. Och i väntan på ett jämställt arbetsliv, som i sin tur kommer att ta ytterligare decennier för att leda till jämställda pensioner, vill vi komma med förslag på vad man som yrkesverksam mitt i karriären kan göra för att förbättra sin framtida pension – oavsett om man är man eller kvinna. Det kan handla om att arbeta fler timmar, se till att arbetsgivaren betalar in till tjänstepension även under föräldraledigheten eller att se över risken på sitt pensionssparande. Men ur ett politiskt perspektiv handlar det också om att införa en ny bred sparform för eget pensionssparande. Kvinnor var i majoritet av de som sparade med avdragsrätt i pensionsförsäkring fram till dess slopande 2016. De väntar fortfarande på en dedikerad sparform att fortsätta pensionsspara i.

Under många år har politiker, opinionsbildare och beslutsfattare diskuterat, drivit opinion och agerat under parollen ”Lika lön för lika arbete”. Nu är det hög tid att syna ”Lika pension för lika arbete”. ●



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mattias Munter'.

Mattias Munter, Pensionsekonom Skandia

Sammanfattning

Kvinnors framsteg på arbetsmarknaden reflekteras i att inkomsterna gradvis blir mer jämställda. Medlingsinstitutet och Statistiska Centralbyrån (SCB) publicerar statistik över oförklarade löneskillnader. Dessa beräkningar tar hänsyn till att kvinnor och män arbetar i olika yrken och sektorer, har olika utbildningar, olika åldrar och arbetstid. Efter att sorterat för dessa skillnader kan statistiker räkna ut de typiska standardvägda löneskillnader som finns i olika delar av ekonomin. År 2018 uppgick kvinnors standardvägda löner till 94 procent av mäns i privat sektor, 95 procent i statlig sektor samt regional sektor och 99 procent i kommunal sektor. I denna rapport genomförs pensionsekonomiska beräkningar baserade på två scenarier.

Det första scenariot är att löneskillnaderna fortsatt är oförändrade, medan det andra är att den trendmässiga utvecklingen mot mer jämställda löner fortsätter. Beräkningarna och typfallen i denna rapport fokuserar på privat, statlig och regional sektor, eftersom de standardvägda lönerna i kommunal sektor redan är närmast jämställda och därmed har liten inverkan på pensionsinkomster.

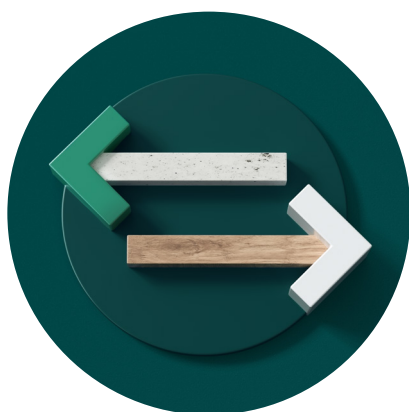
Ifall trenden med minskat lönegap fortsätter kommer Sverige år 2050 i princip ha jämställda löner i de tre sektorerna. I denna rapport genomförs pensionsekonomiska beräkningar för individer födda 1980 som trädde in i arbetslivet vid 28 års ålder, arbetar hela livet i samma yrke och går i pension vid 69 års ålder, det vill säga år 2049. Beräkningarna genomförs för fyra yrken i privat sektor (receptionist, grafisk formgivare, arkitekt och administrativ chef), två yrken i statlig sektor (skattehandläggare och jurist) samt två yrken i regional sektor (arbetsterapeut och läkare).

I det scenario då utvecklingen mot jämställda löner fortsätter kommer slutlönen att vara närmast lika hög för kvinnor som män i de olika yrkena. Däremot kvarstår skillnad i pension, eftersom den reflekterar tidigare inkomstår då könsgapet i löner var större. Skillnaden i pension blir procentuellt högst för administrativa chefer i privat sektor där kvinnor får ett förväntat pensionsinkomstgap på 9,8 procent, om lönegapet förblir på samma nivå, och på 8,1 procent, ifall lönegapet fortsätter att minska trendmässigt. Lägst blir skillnaden för skattehandläggare i statlig sektor där pensionsinkomstskillnaden blir 3,6 procent i det första fallet och 2,5 procent i det andra fallet. De skillnader som framträder reflekterar olika pensionsavtal, lönenivåer samt att lönegapet skiljer sig åt mellan statlig och privat sektor.

Beräkningar genomförs även över det samlade pensionskapital som individerna har samlat ihop innan pensionering. En receptionist som är kvinna och mitt i arbetslivet år 2020 kan som exempel förvänta sig att ha 220 000 kronor mindre i pensionskapital än en man med samma ålder och yrke, om utvecklingen mot jämställda löner stannar av. Ifall utvecklingen mot jämställda löner fortsätter kommer skillnaden i pensionskapital att minska till 150 000 kronor.

Utvecklingen mot mer jämställda löner innebär att lönegapet närmast har försvunnit år 2049, då individer är födda år 1980 går i pension. Pensionen reflekterar dock livsinkomsten, och präglas av att löneskillnaden i tidigare år har varit större. För att kvinnor ska nå upp till 80 procent av sin egen slutlön i pension behöver de ha högre eget sparande i scenariot där den trendmässiga utvecklingen mot jämställda löner fortsätter. Orsaken är att deras slutlöner blir betydligt högre i detta scenario, medan inkomstkurvan tidigare har följt samma utveckling som i fallet med att trenden mot jämställda löner avtar. Planering av jämställda pensioner behöver ta hänsyn till lönegapet under arbetslivets gång. Även då löneskillnaderna fortsätter att minska, så att kvinnors löner i princip är samma som mäns i mitten av 2000-talet, kommer pensionskapitalet och pensionsinkomsten att vara lägre för de kvinnor som då kliver ur arbetslivet i relation till män med samma ålder och yrke. ●





Scenario 1

Löneskillnaderna förblir oförändrade

De oförklarade löneskillnaderna förblir vid samma nivå som år 2018 framöver. Detta scenario utgår från att den oförklarade könsskillnaden i inkomster förblir vid 6 procent i privat sektor och 5 procent i statlig och regional sektor efter 2018, det vill säga att trenden mot mer jämställda löner stannar av.

Scenario 2

Löneskillnaderna fortsätter minska

Den oförklarade löneskillnaden fortsätter att minska efter 2018. Detta scenario antar att trenden med minskat könslönegap fortsätter i samma riktning som tidigare för samtliga tre sektorer.



Pensionsekonomiska utfall i enlighet med scenario 1 (utvecklingen mot jämställda löner stannar av) samt 2 (utvecklingen mot jämställda löner fortsätter).

¹ Avrundning gällande sparandet har skett till närmaste 50-tal.
² Allmän och tjänstepension när i typfallet upp till målnivån 80 procent av slutlön utan eget sparande.

	Scenario	Procentuell skillnad i pension jämfört med manlig kollega	Så mycket mindre i pensionskapital än manlig kollega	Sparande månatligt som behövs från 2020 för att få 80% av manlig kollegas slutlön i pension ¹
Receptionist	1	4,8 %	220 000 kr	1 350 kr
	2	3,2 %	150 000 kr	1 250 kr
Grafisk formgivare	1	4,8 %	300 000 kr	1 900 kr
	2	3,2 %	200 000 kr	1 700 kr
Arkitekt	1	4,8 %	340 000 kr	2 100 kr
	2	3,2 %	230 000 kr	1 900 kr
Administrativ chef	1	9,8 %	1 240 000 kr	Ej aktuellt ²
	2	8,1 %	1 030 000 kr	Ej aktuellt ²
Skattehandläggare	1	3,6 %	200 000 kr	2 000 kr
	2	2,5 %	140 000 kr	1 900 kr
Jurist	1	5,8 %	140 000 kr	2 350 kr
	2	2,4 %	120 000 kr	1 700 kr
Arbetsterapeut	1	5,2 %	290 000 kr	1 900 kr
	2	4,2 %	240 000 kr	1 800 kr
Läkare	1	5,6 %	130 000 kr	2 300 kr
	2	3,0 %	120 000 kr	2 250 kr

Inledning

En av de främsta samhällsutvecklingarna i modern tid är kvinnors framsteg på arbetsmarknaden. För bara någon generation sedan fanns vanligt spridda fördomar om att kvinnor inte var lika lämpade som män att göra en professionell karriär. Ett par generationer ytterligare tillbaka var det ovanligt att kvinnor läste högre utbildning, eftersom de högre lärosätena framförallt var öppna för männen. Idag har den bilden lyckligtvis förändrats radikalt, i Sverige liksom i många andra delar av världen. I Europeiska Unionen utgör kvinnor en majoritet på 55 procent av heltidsstuderande. Sverige tillhör de EU-länder som ligger i topp, då hela 62 procent av de heltidsstuderande inom högre utbildning är kvinnor.¹ Kvinnors framsteg sker idag inom utbildning liksom i arbetslivet.

Samtidigt finns fortfarande faktorer som begränsar kvinnors karriärer i relation till mäns, till exempel att kvinnor tar större ansvar för barn och hem och därför typiskt investerar färre timmar i karriären jämfört med män. OECD:s data över arbetstid visar som exempel att det i Sverige, liksom i andra utvecklade ekonomier, är vanligare att män arbetar långa arbetsdagar. I Sverige arbetar 71 procent av männen 40 timmar eller mer per typisk arbetsvecka, jämfört med 50 procent av kvinnorna.² Detta och andra faktorer inverkar på individens karriär, inkomster samt framtida pensioner. I denna rapport riktas fokus mot den ständigt aktuella frågan om jämställda pensioner.



Som Pensionsmyndigheten har visat leder lägre lön och kortare arbetstid till att kvinnors pensioner i snitt är lägre än männens. Samtidigt har skillnaden mellan kvinnors och mäns inkomst- och tilläggs-pensioner minskat över tid. Minskningen reflekterar att yngre generationer kvinnor förvärvsarbetar i högre utsträckning än tidigare generationer och därmed ligger närmare livsinkomsten för män i samma generation.³ Det allmänna pensionssystemet i Sverige är uppbyggt utifrån en livsinkomst-princip som leder till att pensionens storlek baseras på den inkomst som individen har haft över arbetslivets gång. Därför är inte bara dagens utan också tidigare och framtida könsskillnader i löner viktiga att beakta för att förstå hur pensionen för kvinnor mitt i karriären kommer att bli i relation till män i samma yrke och med samma ålder.

I denna rapport genomförs pensionsekonomiska beräkningar baserat på Pensionsmyndighetens Typfallsmodell. Syftet är att jämföra nivån av framtida pensioner för kvinnor och män som verkar i samma yrke under arbetslivets gång. Dessa beräkningar genomförs för fyra yrken i privat sektor (receptionist, grafisk formgivare, arkitekt och administrativ chef), två yrken i statlig sektor (skattehandläggare och jurist) samt två yrken i regional sektor (arbetsterapeut och läkare). Beräkningarna tar hänsyn till den nivå av eget månadssparande som kvinnor och män i de olika yrkena behöver för att nå upp till 80 procent av sin slutlön i pension.⁴ De tar även hänsyn till hur mycket extra eget sparande som kvinnor behöver för att nå upp till samma nivå av pension som en man med samma yrke och ålder.

För att bättre förstå hur lön sammanfaller med kön har Medlingsinstitutet, i samverkan med SCB, publicerat data över oförklarade löneskillnader. Dessa beräkningar tar hänsyn till att kvinnor och män arbetar i olika yrken och sektorer, har olika utbildningar samt olika åldrar och arbetstid. Efter att sorterat för dessa skillnader kan statistiker räkna ut de typiska oförklarade löneskillnader som finns i olika delar av ekonomin. År 2018 uppgick kvinnors standardvägda löner till 94 procent av mäns i privat sektor, 95 procent i statlig sektor samt regional sektor och 99 procent i kommunal sektor.⁵ Löneskillnaden i kommunal sektor är redan så pass liten att pensionsinkomsten blir nästan lika hög för en kvinna i kommunal sektor som en man inom samma kommunala yrke. I privat, statlig och regional sektor är skillnaderna fortfarande så pass stora att de inverkar betydligt på individens framtida pensionsinkomster. Det är därför denna rapport genomför beräkningar för yrken i de senare tre sektorerna.



Jämställda pensioner analyseras utifrån två framtidsscenarioer. Det första scenariot är att den oförklarade löneskillnaden framöver kvarstår på samma nivå som 2018. Det andra scenariot är att utvecklingen mot mer jämställda löner fortsätter, utifrån den trendkurva som har funnits mellan 1996 och 2018. Förhoppningsvis kan rapporten bidra till ökad information för individer som planerar för sin framtida pension samt ge ökad insikt i den viktiga samhällsfrågan om jämställda pensioner.

En slutsats från de pensionsekonomiska beräkningarna är att om trenden mot jämställda löner fortsätter så ökar också kvinnors samlade pensionsinkomster. Det blir samtidigt svårare för kvinnor att nå 80 procent av sin slutlön i pensionsinkomst. Anledningen är att utvecklingen mot mer jämställda löner leder till att kvinnors slutlöner ökar, men inte kompenserar för lägre löner tidigare i karriären. Kompletterande eget sparande behövs för att kompensera för effekten av större löneskillnad tidigare i karriären. Inte bara dagens och framtida, utan också tidigare, löneskillnader påverkar förutsättningarna för jämställda pensioner. ●

¹ Genomsnittlig andel kvinnor bland elever som på heltid läser högre utbildning anges, för åren 2014 till 2017, senaste år för vilka Eurostat i skrivande stund har sammanställt detaljerad statistik. Högst andel finns i Tjeckien och Island, där kvinnor utgör 66 procent av högskolestudenter, följt av Danmark (65 procent), Slovakien (63 procent), Sverige (62 procent) och Norge (61 procent). I Finland utgör kvinnor samtidigt en knapp minoritet (49 procent) av heltidsstuderande inom högre utbildning. Källa: Eurostats databas.

² Andel kvinnor och män som arbetar 40 timmar eller mer per typisk arbetsvecka anges, som snitt för åren 2015 till 2018, senaste år för vilka OECD har sammanställt statistik över typiska arbetade timmar. Källa: OECDs Stat databas.

³ Pensionsmyndigheten (2018).

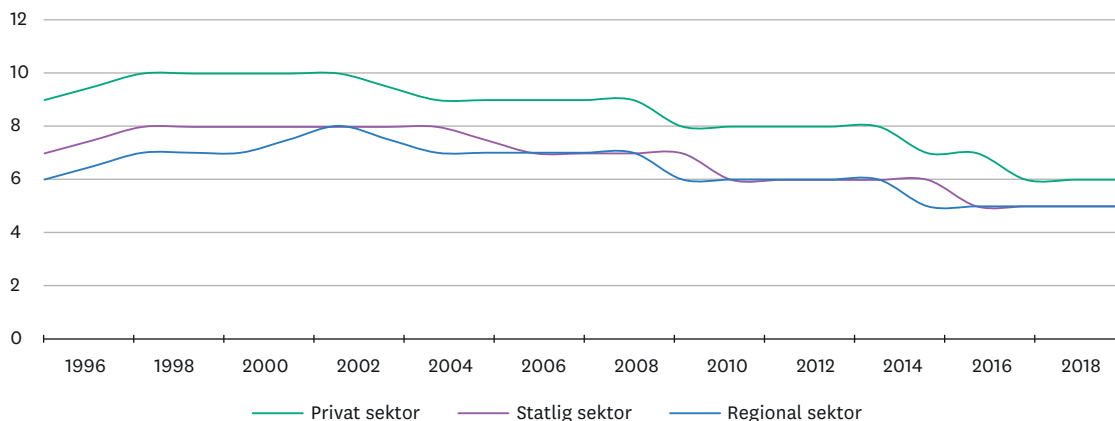
⁴ En studie som Skandia publicerade 2018 visar att varannan person i Sverige förväntar sig att pensionen ska motsvara 75–80 procent av den lön man hade före pensioneringen. Men i realiteten kommer den genomsnittliga nivån från allmän- och tjänstepension att ligga på en betydligt lägre nivå, mellan 60 och 70 procent. Privat pensionssparande behövs i många fall för att individer ska lyckas få ut den pension som de förväntar sig. Källa: Skandia (2018).

⁵ Källa: SCB och Medlingsinstitutet. Data baseras på beräkningar genomförda för 147 yrkesgrupper.

Oförklarade löneskillnader då, nu och framöver

Figur 1.
Den oförklarade löneskillnaden i Sverige över tid

Könsgapet i löner, till mäns fördel, visas för privat, statlig och regional sektor över tid. Data är standardvägd och tar därmed hänsyn till att kvinnor och män arbetar i olika yrken och sektorer, har olika utbildningar, olika åldrar och arbetstid. Källa: SCB och Medlingsinstitutet.

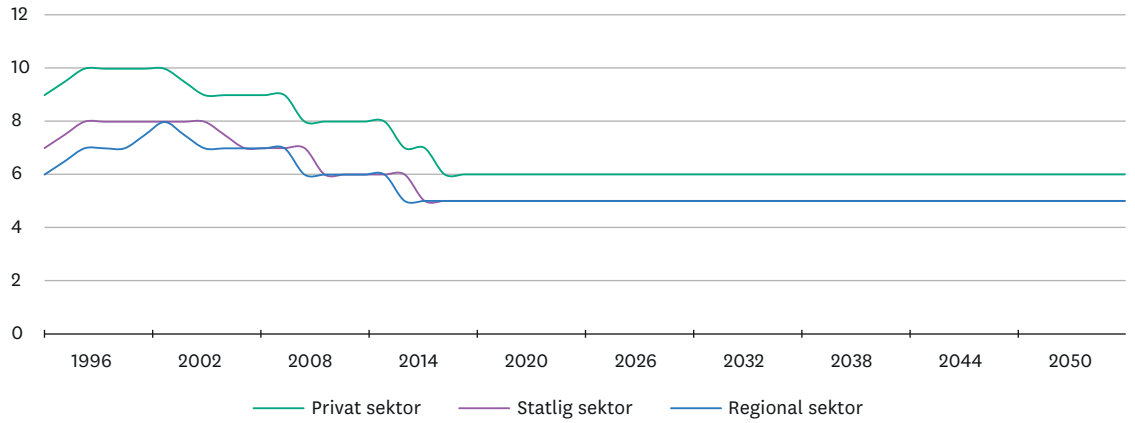


De oförklarade löneskillnaderna i Sverige har, som visas i figur 1, minskat över tid till dagens 5 procent för hela arbetsmarknaden. I privat sektor har den standardvägda könsskillnaden i löner minskat från 9 procent år 1996, första året som data redovisas av SCB och Medlingsinstitutet, till 6 procent år 2018, det sista år som data redovisas för i skrivande stund. I statlig sektor har nivån under samma period minskat från 7 till 5 procent, och i regional sektor från 6 till 5 procent. Nivån är således något högre i privat sektor under perioden, men det är samtidigt också i privat sektor som trenden med ökad jämställdhet är som starkast.

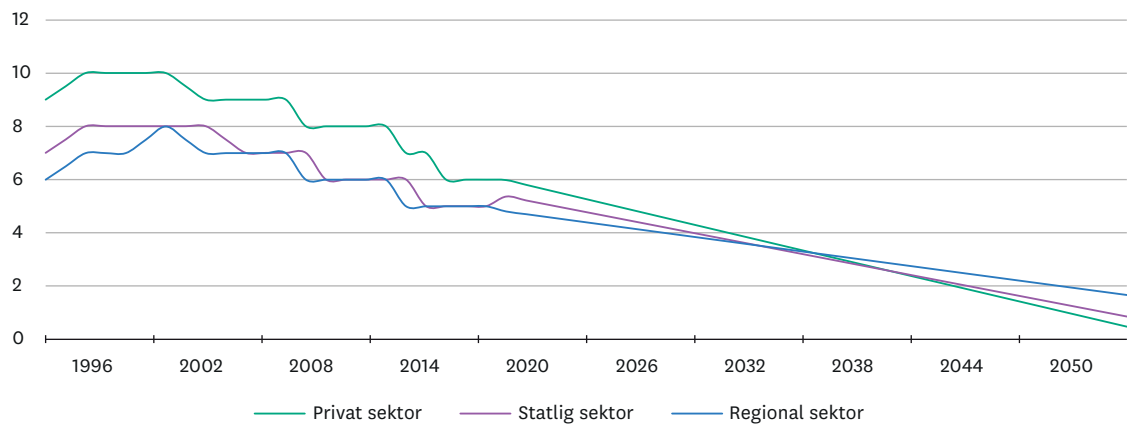
Pensionsekonomiska beräkningar behöver ta hänsyn till tidigare, nuvarande liksom framtida inkomster för en individ mitt i karriären. I denna rapport studeras två scenarier för pensioner i respektive tre sektorer:

I figur 2 och 3 visas utvecklingen av oförklarade löneskillnader över tid i enlighet med de två olika scenarierna. Om trenden med minskat lönegap fortsätter i samma trendlinje som tidigare kommer Sverige år 2050 i princip att ha jämställda löner i de tre sektorerna. Privat sektor har den snabbaste trenden mot minskade löneskillnader och kommer i enlighet med scenario 2 att ha enbart 0,5 procent löneskillnad mellan kvinnor och män år 2050. I statlig sektor kommer skillnaden vara 0,9 procent och i regional sektor 1,7 procent. Som kan förväntas har utvecklingen i enlighet med de två scenarierna inverkan på individens framtida pensioner. De pensionsekonomiska beräkningar som redovisas i kommande avsnitt tar hänsyn dels till pensionen för en man i respektive yrke, och dels pensionen för en kvinna utifrån de två olika scenarierna. Beräkningarna, som genomförs för individer födda 1980 och som är mitt i karriären år 2019, visar att utvecklingen mot mer jämställda löner har påtaglig inverkan på pensionsinkomsten relativt scenariot där utvecklingen mot jämställda löner stannar av. ●

Figur 2.
De oförklarade löneskillnaderna förblir vid samma nivå efter 2018,
i enlighet med scenario 1



Figur 3.
De oförklarade löneskillnaderna fortsätter att minska över tid,
i enlighet med scenario 2





Data och beräkningsmetodik

Utgångspunkten för beräkningarna i denna rapport är oförklarade löneskillnader på sektornivå. Metodiken tar hänsyn till skillnader i ålder, utbildning, arbetstid, sektorstillhörighet och yrkestillhörighet mellan kvinnor och män. Oförklarade löneskillnader tas fram dels för enskilda yrken och dels för sektorer (privat sektor, statlig sektor, regional sektor samt kommunal sektor). Denna rapport utgår från de sektorbaserade skillnaderna då dessa baseras på mer omfattande datamaterial än standardvägning för enskilda yrken. Oförklarade löneskillnader för enskilda yrken är mer osäkra. Orsaken är betydligt färre datapunkter och att icke observerbara skillnader mellan kvinnor och män i ett enskilt yrke kan ha tydlig influens på resultatet.

Lönenivån för män i respektive yrkesgrupp tas fram via SCB Lönesöksdatabas. Denna nivå anses i beräkningarna gälla för år 2019 för en individ som det året är 39 år gammal. Individerna i samtliga typberäkningar är född 1980 och etablerade sig på arbetsmarknaden vid 28 års ålder. Etablering anses ha skett i samma yrke som det nuvarande. Pensionsmyndighetens Typfallsmodell v3.6 beräknar en lönevektor bakåt liksom framåt baserad på denna information. Inflationen har satts till noll, så att beräkningarna utförs i fasta priser. Real tillväxt i löner satts till 1,0 procent och real fondavkastning till 3,5 procent. Kvinnors löner beräknas baserat på data om den strukturella löneskillnaden, för den sektor som yrket tillhör.

Mer specifikt motsvarar administrativ chef yrkesgruppen "övriga administrations- och servicechefer, nivå 1", medan jurist motsvarar "förvaltnings- och organisationsjurist".

Fram till 2018 anpassas lönevektorn för kvinnors löner i enlighet med den tillgängliga statistiken om strukturell löneskillnad. För senare år skiljer sig resultatet baserat på scenario. I Scenario 1 antas att den oförklarade löneskillnad som existerade i respektive sektor år 2018 fortsätter att ligga på samma nivå framöver. I Scenario 2 antas att den oförklarade löneskillnaden fortsätter att minska, i enlighet med en logaritmisk anpassning till rådande trend i det historiska mönstret för respektive sektor, under kommande år. Pensionsåldern sätts till 69 år.

Det första steget i beräkningen är en typfallsberäkning för en man i respektive yrke. En iterativ beräkning genomförs för att estimera hur mycket individen behöver spara i form av kompletterande eget sparande från och med 2020 för att nå en kompensationsgrad på 80 procent av slutlönen vid pensionering. Beräkningen för en kvinna i samma yrke baseras på hur mycket eget sparande som behövs från och med 2019 för att nå samma pensionsinkomst som den manliga kollegan som når 80 procents kompensationsgrad. Kollektivavtalad tjänstepension enligt ITP-1 anges för receptionister.

Lönen för en receptionist som är man sätts till 25 700 kronor per månad under 2019, i enlighet med tillgänglig statistik från SCB. Lönen för en man som är anställd som grafisk formgivare sätts till 35 800 kronor per månad för samma år. Motsvarande nivå för arkitekter är 39 900 kronor per månad och för administrativ chef 57 000 kronor. ITP-1 används i beräkningarna för dessa fyra grupper av privat anställda. För skattehandläggare är lönen för en man 32 100 kronor per månad, medan motsvarande nivå är 55 300 kronor per månad för en man som är jurist. För dessa två grupper av statligt anställda används kollektivavtalad tjänstepension enligt PA16 (Avd 2). Lönen under 2020 för arbetsterapeuter som är man sätts till 31 400, medan lönen för en läkare som är man sätts till 50 500 kronor. För dessa två grupper av landstingsanställda används tjänstepensionsavtalet KAP-KL i beräkningarna. ●



Receptionist

Receptionist	Man	Kvinna Scenario 1: Ojämslällldheten fortsätter	Kvinna Scenario 2: Ojämslällldheten minskar
Pensionen beräknad till	23 775 kr	22 640 kr	23 016 kr
Andel av slutlön	71,4 %	72,3 %	70,0 %
Slutlön	33 291 kr	31 294 kr	32 896 kr
Varav allmän pension	16 921 kr	16 087 kr	16 384 kr
Varav tjänstepension	6 854 kr	6 553 kr	6 632 kr
Samlat pensionskapital pensionering ¹	4,54 miljoner kr	4,32 miljoner kr	4,39 miljoner kr
Sparande månatligt som behövs från 2020 för att få 80 % av en manlig kollegas slutlön i pension	980 kr	1 365 kr	1 235 kr

¹ Summan av kapital i inkomstpension, premiepension och tjänstepension för individen vid 68 års ålder.

Grafisk formgivare

Grafisk formgivare	Man	Kvinna Scenario 1: Ojämslällheten fortsätter	Kvinna Scenario 2: Ojämslällheten minskar
Pensionen beräknad till	33 120 kr	31 540 kr	32 064 kr
Andel av slutlön	71,4 %	72,4 %	70,0 %
Slutlön	46 375 kr	43 592 kr	45 825 kr
Varav allmän pension	23 573 kr	22 411 kr	22 825 kr
Varav tjänstepension	9 547 kr	9 129 kr	9 239 kr
Samlat pensionskapital pensionering ¹	6,32 miljoner kr	6,02 miljoner kr	6,12 miljoner kr
Sparande månatligt som behövs från 2020 för att få 80 % av en manlig kollegas slutlön i pension	1 360 kr	1 900 kr	1 720 kr

¹ Summan av kapital i inkomstpension, premiepension och tjänstepension för individen vid 68 års ålder.



Arkitekt

Arkitekt	Man	Kvinna Scenario 1: Ojämsällheten fortsätter	Kvinna Scenario 2: Ojämsällheten minskar
Pensionen beräknad till	36 913 kr	35 153 kr	35 735 kr
Andel av slutlön	71,4 %	72,4 %	70,0 %
Slutlön	51 686 Kr	48 585 kr	51 073 kr
Varav allmän pension	26 273 kr	24 978 kr	25 438 kr
Varav tjänstepension	10 640 kr	10 175 kr	10 297 kr
Samlat pensionskapital pensionering ¹	7,05 miljoner kr	6,71 miljoner kr	6,82 miljoner kr
Sparande månatligt som behövs från 2020 för att få 80 % av en manlig kollegas slutlön i pension	1 520 kr	2 115 kr	1 910 kr

¹ Summan av kapital i inkomstpension, premiepension och tjänstepension för individen vid 68 års ålder.



Administrativ chef

Administrativ chef	Man	Kvinna Scenario 1: Ojämsällheten fortsätter	Kvinna Scenario 2: Ojämsällheten minskar
Pensionen beräknad till	68 714 kr	61 950 kr	63 114 kr
Andel av slutlön	93,1 %	89,3 %	86,5 %
Slutlön	73 837 kr	69 407 kr	72 691 kr
Varav allmän pension	28 768 kr	28 768 kr	28 768 kr
Varav tjänstepension	39 946 kr	33 182 kr	34 346 kr
Samlat pensionskapital pensionering ¹	12,90 miljoner kr	11,66 miljoner kr	11,87 miljoner kr
Sparande månatligt som behövs från 2020 för att få 80 % av en manlig kollegas slutlön i pension	0 kr ²	0 kr ²	0 kr ²

¹ Summan av kapital i inkomstpension, premiepension och tjänstepension för individen vid 68 års ålder.

² Allmän och tjänstepension når i typfallet upp till målnivån 80 procent av slutlön utan eget sparande.

Skattehandläggare

Skattehandläggare	Man	Kvinna Scenario 1: Ojämsällldheten fortsätter	Kvinna Scenario 2: Ojämsällldheten minskar
Pensionen beräknad till	28 466 kr	27 452 kr	27 753 kr
Andel av slutlön	68,5 %	69,5 %	67,7 %
Slutlön	41 582 kr	39 503 kr	40 985 kr
Varav allmän pension	21 136 kr	20 348 kr	20 595 kr
Varav tjänstepension	7 330 kr	7 104 kr	7 158 kr
Samlat pensionskapital pensionering ¹	5,67 miljoner kr	5,47 miljoner kr	5,53 miljoner kr
Sparande månatligt som behövs från 2020 för att få 80 % av en manlig kollegas slutlön i pension	1 640 kr	1 985 kr	1 885 kr

¹ Summan av kapital i inkomstpension, premiepension och tjänstepension för individen vid 68 års ålder.

Jurist

Jurist	Man	Kvinna Scenario 1: Ojämslällldheten fortsätter	Kvinna Scenario 2: Ojämslällldheten minskar
Pensionen beräknad till	53 597 kr	50 478 kr	52 306 kr
Andel av slutlön	74,8 %	74,2 %	74,1 %
Slutlön	71 635 kr	68 053 kr	70 606 kr
Varav allmän pension	28 768 kr	28 768 kr	28 768 kr
Varav tjänstepension	24 829 kr	21 710 kr	23 538 kr
Samlat pensionskapital pensionering ¹	8,28 miljoner kr	8,14 miljoner kr	8,16 miljoner kr
Sparande månatligt som behövs från 2020 för att få 80 % av en manlig kollegas slutlön i pension	1 260 kr	2 330 kr	1 710 kr

¹ Summan av kapital i inkomstpension, premiepension och tjänstepension för individen vid 68 års ålder.



Arbetsterapeut

Arbetsterapeut	Man	Kvinna Scenario 1: Ojämsällheten fortsätter	Kvinna Scenario 2: Ojämsällheten minskar
Pensionen beräknad till	28 497 kr	27 003 kr	27 298 kr
Andel av slutlön	70,1 %	69,9 %	68,5 %
Slutlön	40 675 kr	38 641 kr	39 835 kr
Varav allmän pension	20 676 kr	19 598 kr	19 833 kr
Varav tjänstepension	7 821 kr	7 405 kr	7 465 kr
Samlat pensionskapital pensionering ¹	5,54 miljoner kr	5,25 miljoner kr	5,30 miljoner kr
Sparande månatligt som behövs från 2020 för att få 80 % av en manlig kollegas slutlön i pension	1 380 kr	1 890 kr	1 790 kr

¹ Summan av kapital i inkomstpension, premiepension och tjänstepension för individen vid 68 års ålder.



Läkare

Läkare	Man	Kvinna Scenario 1: Ojämsällldheten fortsätter	Kvinna Scenario 2: Ojämsällldheten minskar
Pensionen beräknad till	48 253 kr	45 565 kr	46 805 kr
Andel av slutlön	73,8 %	73,3 %	73,1 %
Slutlön	65 417 kr	62 146 kr	64 066 kr
Varav allmän pension	28 768 kr	28 768 kr	28 768 kr
Varav tjänstepension	19 485 kr	16 797 kr	18 037 kr
Samlat pensionskapital pensionering ¹	8,04 miljoner kr	7,91 miljoner kr	7,92 miljoner kr
Sparande månatligt som behövs från 2020 för att få 80 % av en manlig kollegas slutlön i pension	1 400 kr	2 310 kr	2 230 kr

¹ Summan av kapital i inkomstpension, premiepension och tjänstepension för individen vid 68 års ålder.



Diskussion

De pensionsekonomiska beräkningarna i denna rapport visar att medan den oförklarade löneskillnaden på arbetsmarknaden har minskat över tid, så återstår betydande skillnader i förväntad framtida pension för individer mitt i arbetslivet. Anledningen är att pensioner baseras på såväl nuvarande som tidigare och framtida inkomster. Därmed spelar det också roll för individens framtida pensioner om lönegapet mellan könen framöver kvarstår vid samma nivå, i enlighet med scenario 1, eller fortsätter att trendmässigt minska, i enlighet med scenario 2.

Skillnaden i pension blir, procentuellt, högst för administrativa chefer i privat sektor där kvinnor får ett förväntat pensionsinkomstgap på 9,8 procent ifall lönegapet förblir på samma nivå och på 8,1 procent om löneinkomstgapet fortsätter att minska trendmässigt. Lägst blir nivån för skattehandläggare i statlig sektor där skillnaden i pension blir 3,6 procent i det första fallet och 2,5 procent i det andra fallet. Skillnaden förklaras av att de två yrkesgrupperna har skilda löner och pensionsavtal samt av att lönegapet skiljer sig åt mellan statlig och privat sektor.

Även skillnader i pensionskapital året innan pensionering framträder. Det samlade pensionskapitalet för kvinnor blir något högre ifall utvecklingen mot jämställda pensioner fortsätter. För två arkitekter som båda är i mitten av arbetslivet och har samma ålder förväntas till exempel lönegapet leda till att kvinnan har 340 000 kronor mindre i pensionskapital året innan pensionering, om utvecklingen mot jämställda löner stannar av. Ifall den trendmässiga utvecklingen mot jämställda löner fortsätter kommer denna skillnad att minska till 230 000 kronor.

Utvecklingen mot mer jämställda löner innebär att lönegapet närmast har försvunnit år 2049, då individerna i typfallsberäkningarna som är födda år 1980 går i pension. För att kvinnor ska nå upp till 80 procent av sin egen slutlön i pension behöver de ha högre eget sparande från och med 2020. Detta förklaras av att deras slutlöner blir betydligt högre i detta scenario, medan lönekurvan tidigare har följt samma utveckling som i fallet med att trenden mot jämställda löner avtar. Trendmässig utveckling mot ökad jämställdhet i löner leder samtidigt till att behovet av eget sparande för att nå upp till 80 procent av slutlönen av kollegan som är man minskar. Sammanfattningsvis spelar det betydande roll för pensionerna huruvida utvecklingen mot jämställda löner fortsätter eller inte. ●

Referenser

Eurostats databas. Students enrolled in tertiary education by education level, programme orientation, sex, type of institution and intensity of participation.

OECDs Stat databas. Incidence of employment by usual weekly hours worked.

Pensionsmyndigheten (2018). "Varför får kvinnor och män olika mycket i inkomstpension? Svar på regleringsbrevsuppdrag för 2018".

SCB och Medlingsinstitutet. Kvinnors lön som andel (%) av mäns lön efter sektor före och efter standardvägning 1994-2018.

Skandia (2018). "Allemanspension – en ny bred sparform".

