

De bortglömda pensionsmiljonerna

En rapport om framtida pensioner
för anställda i GIG-ekonomin



skandia :

Skandia – det ledande pensionsbolaget som tar ansvar

Skandia är ett av Sveriges ledande pensionsbolag som i över 160 år har försett människor med ekonomisk trygghet. Vi har en bred förankring i samhället med långsiktiga åtaganden gentemot individer, företag och offentlig sektor. Vi skapar affärsmöjligheter genom att möta flera av de utmaningar som företag och individer möter i samhället idag. Genom att erbjuda sparande med garanti, fondsparande, försäkringar för hälsa och trygghet, banktjänster och rådgivning skapar vi möjligheter för ett långt och ekonomiskt tryggt liv för våra knappt 2 miljoner kunder. 1,2 miljoner av dessa är också våra ägare. Våra cirka 2 500 medar-

betares yttersta uppgift är att maximera värdet för livförsäkringstagarna över livstiden av deras försäkringar. Engagemang för våra ägare, företags och privatkunder samt ansvaret som följer med att förvalta deras drygt 650 miljarder kronor i kapital genomsyrar hela vår verksamhet. Genom vår modell för värdeskapande, vårt erbjudande och våra ställningstaganden inspirerar vi våra kunder till ett långt och ekonomiskt tryggt liv.



Förord

En bra pension tar många för givet. Inte minst de som jobbar för en arbetsgivare som erbjuder tjänstepension till sina anställda. Även om pensionssystemet är satt under press kan denna grupp räkna med en pension på mellan 60–70 procent av slutlön. Pensionsnivåer som visserligen går att leva på men samtidigt är långt ifrån de 80 procent av slutlönen som många i allmänhet väntar sig¹. Men det finns en särskild grupp på arbetsmarknaden som riskerar lägre pensioner: de som valt en annan väg än den med traditionella och trygga anställningar. Vi kallar dem GIG-ekonomister i denna rapport. GIG-ekonomisterna har valt ett mer flexibelt arbete, som i egenskap av egenföretagare, konsult eller egenanställd, får inkomster från flera olika håll. Då en del yrkesgrupper saknar tjänstepension blir det stora konsekvenser för pensionens storlek.

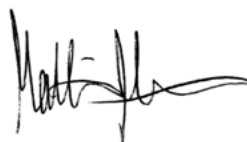
Att arbetsmarknaden är i ständig förändring, det är inget nytt. Ser man hur arbetsmarknaden såg ut för 20, 30 eller 50 år sedan skiljer den sig markant från dagens. Orsaken till förändringen grundar sig i ett antal makroekonomiska trender; däribland urbanisering, digitalisering och generationsväxlingar. Framtiden pekar mot en arbetsmarknad med nya typer av anställningsformer. En mer flexibel arbetsmarknad där tillfälliga gig lockar med rörlighet och individuell frihet. Förändringen ställer krav på såväl individer som samhälle. Skyddsnet

¹ Novus undersökning (2017)

och förmåner som anställda kunnat ta för givet förändras och för en del yrkesgrupper kommer varken kollektivavtal eller tjänstepension att vara en självklarhet. Avsaknaden av tjänstepension för vissa yrkesgrupper kommer att vara en angelägen utmaning att hantera. Detta eftersom tjänstepensionen är en så viktig förutsättning för en rimlig pension att leva på även efter arbetslivet.

Denna rapport belyser ett antal makrofaktorer som visar åt vilket håll framtidens arbetsmarknad är på väg. Vi har även belyst vilka utmaningar detta medför för pensionssystemet. Därutöver har vi gjort beräkningar för hur pensionen påverkas för sex vanligt förekommande yrkeskategorier i GIG-ekonomin.

Tyvärr upplever vi att tjänstepensionen i många fall är en bortglömd förmån - ofta värd flera miljoner för den anställde. Vi på Skandia vill med denna rapport visa hur viktig tjänstepensionen faktiskt är för ett ekonomiskt tryggt liv efter ett långt yrkesliv.



Mattias Munter, Pensionsekonom, Skandia



Tjänstepensionen ökar i betydelse

Skandia har i flera tidigare rapporter, däribland *Allemanspension – en ny bred sparform* och *Hög examensålder sänker pensionen*, belyst hur pensionssystemet är satt under press. Varannan svensk förväntar sig att pensionen ska motsvara 75–80 procent av den lön man hade före pensioneringen. I realiteten kommer den genomsnittliga nivån ligga på mellan 60 och 70 procent.²

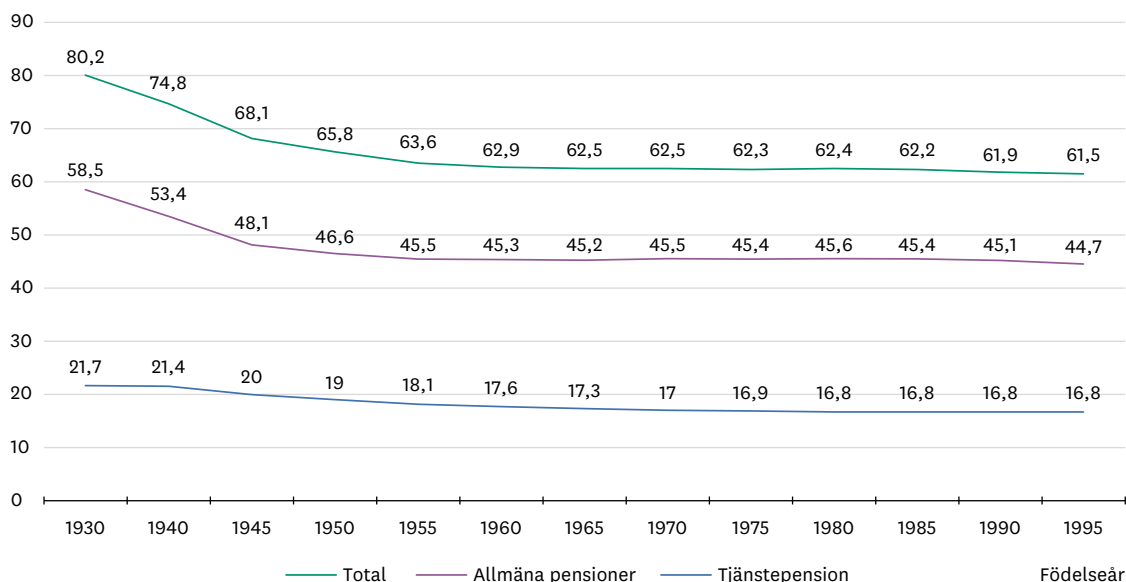
² Allemanspension – en ny bred sparform, Skandia, 2018

Basen i pensionssystemet är den allmänna pensionen. Alla som arbetat eller bott i Sverige får allmän pension. Ett fristående system som finansieras med inbetalda avgifter. Avgifterna består av den allmänna pensionsavgiften, arbetsgivaravgiften och en statlig ålderspensionsavgift. Det räcker däremot inte att förlita sig på den allmänna pensionen för att uppnå en rimlig nivå av slutlönen i pension. De övriga delarna av pensionspyramiden måste också tas hänsyn till för att kunna möta svenskarnas förväntningar på pensionen. Den del som oftast ger mest efter den allmänna pensionen är tjänstepensionen.

Tjänstepensionen bekostas av arbetsgivaren och är en betydande del av pensionssystemet. De arbetsgivare som har kollektivavtal - eller har ett så kallat hängavtal - betalar in tjänstepension åt sina arbetstagare. För arbetsgivare som inte är anslutna till kollektivavtal är detta frivilligt. Pensionsmyndigheten räknar med att ungefär 4,5 procent av lönen för dem som tjänar under brytpunkten, för närvarande 39 063 kronor, sätts av till tjänstepensionen. För lönedelar över brytpunkten, sätts ofta 30 procent av till pensionen. Ungefär 9 av 10 anställda har idag tjänstepension.



Prognos: Pensionsnivåernas andel av slutlönen
vid pension i 65 års ålder



GIG-anställningar

= tjänstepensionslösa anställningar

Vad som är gemensamt för GIG-anställningar är att de oftast saknar tjänstepension. Det kommer få avgörande effekter på den framtida pensionen.

Samtidigt är framtidsprognosen att den allmänna pensionen kommer att ge mindre än vad den gett tidigare generationer och att tjänstepensionen kommer att bli allt viktigare, vilket framgår av grafen ovan. Det betyder att GIG-anställda riskerar att endast ha sin allmänna pension att leva på bortom arbetslivet. Konsekvensen blir att många kommer att få en pension som inte bara är otillräcklig – utan även långt ifrån förväntan.

Skillnader mellan branscher

GIG-ekonomin isolerat som fenomen förklarar inte hela problematiken med låga pensionsnivåer. Vi vet att inom flera branscher, exempelvis hotell- och restaurangbranschen samt bland it- och tjänsteföretag, har en lägre andel av de anställda avsättningar för tjänstepension.³ Detta gör även att vilken bransch som man arbetar i är avgörande hur hög pensionen blir när man lämnar arbetslivet.

³ Saknar du liksom många andra i din bransch tjänstepension?

Länsförsäkringar: <https://www.lansforsakringar.se/stockholm/om-oss/press-media/nyheter/122512/>

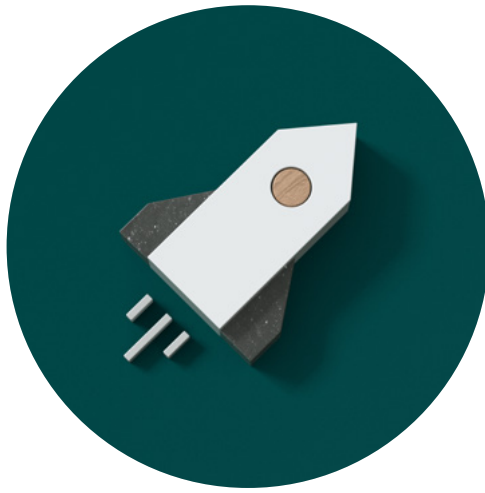
GIG-ekonomin – en ny arbetsmarknad



Förändringar sker ständigt på arbetsmarknaden. Det är naturligt att arbetsmarknaden inte är densamma när omvärlden förändras. *GIG-ekonomin* är ett samlingsbegrepp för den flexibla arbetsmarknaden som växt fram under de senaste åren. Begreppet är hämtat från det engelska uttrycket, *the gig economy*, och syftar på att allt fler personer arbetar med kortare och tillfälliga uppdrag, så kallade gig, istället för att vara fast anställda under längre perioder. GIG-ekonomin kan inkludera såväl frilansare som fria yrkesutövare, men även personer som tar tillfälliga korttidsanställningar eller timanställningar. GIG-ekonomin består i hög grad av egenföretagare som genom nya digitala plattformar skapar egna arbetsnätverk. Yrkesgrupper inom kreativa näringar, tjänstesektorn och administration är vanligt förekommande inom GIG-ekonomin.⁵

⁵ Decoding millennials in the gig economy, Deloitte Review, Issue 23.

Orsakerna spretar till varför GIG-ekonomin fått ett globalt fäste på arbetsmarknaden. Det finns inga tydliga studier som pekar ut en enskild faktor till varför. I denna rapport fokuserar vi på tre större makrotrender som ofta nämns som orsak till GIG-ekonomins utbredning: digitaliseringen, urbaniseringen och ett pågående generationsskifte på arbetsmarknaden.



Makrotrend 01

Digitaliseringen

Den digitala utvecklingen i samhället har gjort att trösklarna sänkts för att utbyta tjänster mellan varandra. Nya digitala tjänster har dessutom öppnat upp nya möjligheter att kommunicera och utbyta arbetserfarenheter mellan arbetstagare och arbetsgivare. GIG-ekonomin är närbesläktad med begreppet plattformsekonomi, vilket syftar på att antalet digitala plattformar för att utbyta tjänster har växt kraftigt under de senaste åren och genererat nya arbetsnätverk.^{6,7}

Makrotrend 02

Urbaniseringen

Storstädernas tillväxt och urbanisering har bidragit till att allt fler jobbar och lever i städer. GIG-ekonomin gynnas av städernas tillväxt - då det skapar nya möjligheter för arbetstagare och arbetsgivare att enkelt utbyta tjänster med varandra. Städer spelar också en avgörande roll i att skapa kreativa värden. Kreativitet är en viktig komponent för vanligt förekommande yrkesgrupper inom GIG-ekonomin.⁸



Makrotrend 03

Pågående generationsskifte

År 2020 kommer 50 procent av arbetsstyrkan att utgöras av personer födda mellan 1980–2000. Denna generation, ofta kallad millenials, gör att de demografiska förändringarna på arbetsmarknaden fortsätter. Millenials vill ha en naturlig balans mellan jobb och fritid samt är inga större intressenter av stela företagsstrukturer, något som stärker GIG-ekonomins tillväxt och utveckling.⁹



⁶ Independent work: Choice, Necessity and the gig economy. McKinsey Global Institute. October 2016.

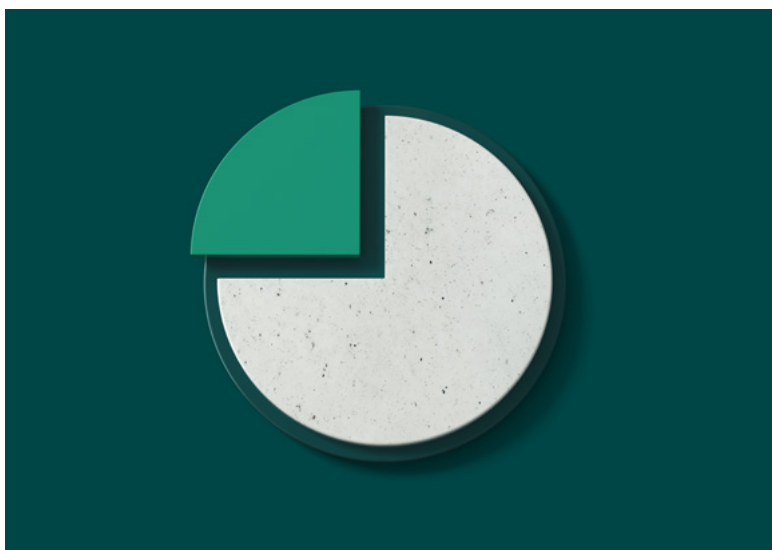
⁷ Robotisering, urbanisering, gig economy – krafter som påverkar framtidens arbetsliv. Futurion 2016:1.

⁸ Robotisering, urbanisering, gig economy – krafter som påverkar framtidens arbetsliv. Futurion 2016:1.

⁹ Robotisering, urbanisering, gig economy – krafter som påverkar framtidens arbetsliv. Futurion 2016:1.

162 miljoner människor en del av GIG-ekonomin

Studier visar att omkring 162 miljoner människor i Europa och USA, dvs. 20–30 procent av den arbetsföra befolkningen, försörjer sig på någon typ av gig¹⁰. Någon specifik siffra för Sverige finns inte. Däremot vet vi att GIG-ekonomin i allra högsta grad även finns i Sverige och att andelen sysselsatta inom GIG-ekonomin förväntas öka i framtiden. Beräkningar visar att 88 procent av totala antalet arbetsplatser i privat sektor i en normalstor kommun i Sverige utgörs av ensamföretagare samt företag mellan 1–4 anställda¹¹. Dessa mindre företag saknar i högre grad tjänstepension. Vi vet dessutom att nästan vart tredje aktiebolag i Sverige, med upp till 20 anställda, inte sätter av till tjänstepension till sina ägare eller anställda.¹²



Lägre ekonomisk trygghet

Att arbeta och vara en del av GIG-ekonomin ger flexibilitet och frihet. I grunden är tillväxten av nya anställningsformer positivt så länge det leder till att fler människor in på arbetsmarknaden. Det finns däremot de som varnar för att tillväxten kan påverka den ekonomiska tryggheten.¹³ Konsekvensen med nya former av anställningsformer är att individer behöver ta allt mer eget ansvar i att stärka sitt eget sociala skyddsnet. Den utveckling vi ser av arbetsmarknaden, som delvis består av en GIG-ekonomi med allt fler frilansande individer, egenföretagare och företagare och därutöver arbetstagare som inte alltid får tjänstepension av sin arbetsgivare, innebär att fler riskerar att stå utan tjänstepension och skydd mot exempelvis långsiktig sjukskrivning. En traditionell anställning innebär idag för många att man erbjuds tjänstepension, sjukförsäkring och premiebefrielseförsäkring. Trenden är även stigande vad gäller förebyggande hälsoförsäkringar och sjukvårdsförsäkringar. I och med förändringar på arbetsmarknaden med nya anställningsformer ställs allt högre krav på individen själv för kompletterande försäkringar, exempelvis pensionsförsäkringar. Det handlar om att säkerställa en rimlig pension den dagen man inte längre är yrkesverksam, men det handlar även om trygghet vid långvarig sjukdom och ohälsa under arbetslivet.

Problemet med låga pensioner bland egenföretagare och företagare är ett faktum. Företagare går ofta i pension allt längre upp i åldrarna. Låga pensioner är en orsak till att företagarna ofta jobbar länge.¹⁴ Samtidigt vet vi att inom en del branscher och bland egenanställda är det vanligt att tjänstepension saknas helt. Det är oroande att många står utan tjänstepension när den allmänna pensionen minskar. Det finns en risk att anställda står ovetandes om att de saknar tjänstepension liksom om konsekvenserna av att inte ha tjänstepension. Därför har vi valt att redovisa pensionsnivåerna för sex förekommande yrkesgrupper inom GIG-ekonomin i nästkommande avsnitt – både med och utan tjänstepension.

¹⁰ Independent work: Choice, Necessity and the gig economy. McKinsey Global Institute. October 2016.

¹¹ Sveriges hårdast arbetande grupp – Småföretagarna, Nima Sanandaji och Erik Sjölander.

¹² Stora skillnader i tjänstepension mellan olika branscher, Pressmeddelande Länsförsäkringar 2016-04-11.

¹³ Robotisering, urbanisering, gig economy – krafter som påverkar framtidens arbetsliv. Futurion 2016:1.

¹⁴ Independent work: Choice, Necessity and the gig economy. McKinsey Global Institute. October 2016.

Miljoner förlorade i avsaknad av tjänstepension

I denna rapport har sex yrken valts ut som är förekommande inom GIG-ekonomin. Vidare har vi exemplifierat dessa med uträkningar om hur pensionsnivåerna blir med – respektive utan – tjänstepension. Beräkningarna har genomförts i Pensionsmyndighetens Typfallsmodell v3.5. Pensionsåldern är satt till 65 år. Utifrån rekommendation av Pensionsmyndigheten har vi satt inflationen till noll, så att beräkningarna utförs i fasta priser. Real tillväxt i löner sätts till 1,0 procent och real fondavkastning till 3,1 procent. Dessa nivåer har bestämts efter längre diskussion med experter vid Pensionsmyndigheten. Lönenivåerna har hämtats från SCB:s statistik över medellön för yrkesgruppen i privat sektor i det avsedda åldersspannet. Vi antar alla anställda innehar en ålder på 41 år¹⁵ under 2018 och har etablerats på arbetsmarknaden vid 25 års ålder¹⁶. Antagandet om att gå i pension vid 65 år gör att kompensationsgraden, dvs. pensionen av slutlön, är generellt högre än verkligheten, då många yrkesgrupper etablerar sig betydligt senare än 25 år på den svenska arbetsmarknaden, vilket Skandia beskrivit tidigare i rapporten ”Hög Examensålder sänker pensionen”.¹⁷

Etableringen på arbetsmarknaden skedde i samma yrke som den nuvarande. Via Pensionsmyndighetens kalkylmodell beräknas inkomstutvecklingen bakåt för personen. Den förväntade livslängden sätts till 88 år, i enlighet med standardberäkningarna i Typfallsmodell v3.5. Fram tills 2018 och hela det året antar vi att de tidigare har haft tjänstepension. Växlingen till att bli anställd i GIG-ekonomin utan tjänstepension antas ske i början av 2019. Tjänstepensionen ITP-1 används för beräkningen för yrkena formgivare, IT-konsult, jurist, PR-konsult och arkitekt. För snickare används SAF-LO och SAP tjänstepension.



¹⁵ Medelålder för etablering på den svenska arbetsmarknaden enligt SCB.

¹⁶ Sveriges framtida befolkning 2018–2070, Demografiska rapporter 2018:1, SCB.

¹⁷ Internationella beräkningar från OECD visar att genomsnittlig ålder för etablering på arbetsmarknaden är 28,3 år för en kandidatexamen. 30,2 år för en masterexamen. (Skandias rapport Hög Examensålder sänker pensionen, 2018)

Formgivare

-1,2 miljoner kr



	Anställning med tjänstepension hela arbetslivet	Anställda i GIG-ekonomin utan tjänstepension efter 41 års ålder	Differens
Lön vid 41 års ålder	44 400 kr	44 400 kr	
Pension vid 65 år	37 531 kr	30 853 kr	- 6678 kr
Andel av slutlön	68,6 %	56,4 %	- 12,2 %
Varav allmän pension	21 970 kr	21 970 kr	0 kr
Varav tjänstepension	15 561 kr	8 883 kr	- 6678 kr

Totalt går personen miste om 1,2 miljoner kronor i disponibel pensionsinkomst i avsaknaden av tjänstepension.

För att kompensera för utebliven tjänstepension behöver den anställda i GIG-ekonomin spara 3 840 kronor varje månad sedan 2018 för att uppnå samma pension.

IT-konsult

-1,8 miljoner kr



	Anställning med tjänstepension hela arbetslivet	Anställda i GIG-ekonomin utan tjänstepension efter 41 års ålder	Differens
Lön vid 41 års ålder	49 500 kr	49 500 kr	
Pension vid 65 år	44 600 kr	34 887 kr	-9713 kr
Andel av slutlön	73,1 %	57,2 %	-15,9 %
Varav allmän pension	21 970 kr	21 970 kr	0 kr
Varav tjänstepension	22 630 kr	12 917 kr	-9713 kr

Totalt går personen miste om 1,8 miljoner kronor i disponibel pensionsinkomst i avsaknaden av tjänstepension.

För att kompensera för utebliven tjänstepension behöver den anställda i GIG-ekonomin spara 5 550 kronor varje månad sedan 2018 för att uppnå samma pension.

Arkitekt

-670 000 kr



	Anställning med tjänstepension hela arbetslivet	Anställda i GIG-ekonomin utan tjänstepension efter 41 års ålder	Differens
Lön vid 41 års ålder	39 400 kr	39 400 kr	
Pension vid 65 år	29 251 kr	25 548 kr	- 3703 kr
Andel av slutlön	60,2 %	52,6 %	- 7,6 %
Varav allmän pension	20 621 kr	20 621 kr	0 kr
Varav tjänstepension	8 630 kr	4 927 kr	- 3703 kr

Totalt går personen miste om 670 000 kronor i disponibel pensionsinkomst i avsaknaden av tjänstepension.

För att kompensera för utebliven tjänstepension behöver den anställda i GIG-ekonomin spara 2130 kronor varje månad sedan 2018 för att uppnå samma pension.

Jurist

-3,7 miljoner kr



	Anställning med tjänstepension hela arbetslivet	Anställda i GIG-ekonomin utan tjänstepension efter 41 års ålder	Differens
Lön vid 41 års ålder	64 800 kr	64 800 kr	
Pension vid 65 år	65 807 kr	46 990 kr	-18 817 kr
Andel av slutlön	82,4 %	58,8 %	-23,6 %
Varav allmän pension	21 970 kr	21 970 kr	0 kr
Varav tjänstepension	43 837 kr	25 020 kr	-18817 kr

Totalt går personen miste om 3,7 miljoner kronor i disponibel pensionsinkomst i avsaknaden av tjänstepension.

För att kompensera för utebliven tjänstepension behöver den anställda i GIG-ekonomin spara 10 800 kronor varje månad sedan 2018 för att uppnå samma pension.

PR-konsult

-750 000 kr



	Anställning med tjänstepension hela arbetslivet	Anställda i GIG-ekonomin utan tjänstepension efter 41 års ålder	Differens
Lön vid 41 års ålder	40 100 kr	40 100 kr	
Pension vid 65 år	30 590 kr	26 470 kr	-4120 kr
Andel av slutlön	61,9 %	53,6 %	-8,3 %
Varav allmän pension	20 989 kr	20 989 kr	0 kr
Varav tjänstepension	9 601 kr	5 481 kr	-4120 kr

Totalt går personen miste om 750 000 kronor i disponibel pensionsinkomst i avsaknaden av tjänstepension.

För att kompensera för utebliven tjänstepension behöver den anställda i GIG-ekonomin spara 2 380 kronor varje månad sedan 2018 för att uppnå samma pension.

Snickare

-460 000 kr



	Anställning med tjänstepension hela arbetslivet	Anställda i GIG-ekonomin utan tjänstepension efter 41 års ålder	Differens
Lön vid 41 års ålder	32 300 kr	32 300 kr	
Pension vid 65 år	22 791 kr	20 153 kr	- 2638 kr
Andel av slutlön	57,2 %	50,6 %	- 6,6 %
Varav allmän pension	16 897 kr	16 897 kr	0 kr
Varav tjänstepension	5 894 kr	3 256 kr	- 2638 kr

Totalt går personen miste om 460 000 kronor i disponibel pensionsinkomst i avsaknaden av tjänstepension.

För att kompensera för utebliven tjänstepension behöver den anställda i GIG-ekonomin spara 1 510 kronor varje månad sedan 2018 för att uppnå samma pension.

Pensionsspara som GIG-ekonomist

Uträkningarna ovan visar att tjänstepensionen är mycket viktig för att trygga den framtida pensionen. Som GIG-ekonomist finns det olika alternativ kring hur man själv ska agera för att få en pension som motsvarar ens förväntningar. Om man exempelvis frilansar, genom att vara anställd i ett eget aktiebolag, är det främst förmånligt teckna tjänstepension via sitt eget aktiebolag. Att sätta av pengar till sin tjänstepension via sitt eget bolag är

gynnsamt eftersom inga sociala avgifter belastar avsättningarna. Om man å andra sidan är anställd via en annan arbetsgivare bör man säkerställa att man erbjuds tjänstepension. Har man inte tjänstepension via sin arbetsgivare kan man utnyttja avdragsrätten för ett privat pensionssparande. För att uppnå 80 procent av sin slutlön i pension bör man oavsett anställningsform komplettera med ett privat pensionssparande, exempelvis genom en traditionell kapitalförsäkring eller sparande i ett ISK-konto.

Slutsats & diskussion

Vi har i denna rapport belyst att den nya arbetsmarknaden, GIG-ekonomin, växt fram ur tre större makrotrender: urbanisering, digitalisering och ett pågående generationsskifte. Därtill har vi visat på pensionsberäkningar för sex yrkesgrupper i GIG-ekonomin. Vi ser att de utvalda yrkesgrupperna kan gå miste om miljonbelopp utan tjänstepension för den delen av karriären. Exempelvis förlorar en jurist 3,7 miljoner på att inte ha tjänstepension. En snickare får endast ut 50,6 procent av sin slutlön.

Slutsatsen är att vi måste öka medvetenheten och konsekvenserna av vad det innebär att inte ha tjänstepension. Problemet är inte isolerat enbart till fenomenet GIG-ekonomi. Vi vet dessutom att flera branscher, och i synnerhet småföretag, generellt saknar avsättningar för tjänstepension till sina anställda. Ansvariga politiker, liksom banker, försäkrings- och pensionsbolag samt intresseorganisationer bör med utgångspunkt från denna rapporten skapa större förståelse för vad en ny flexibel arbetsmarknad kan ge för konsekvenser

för den framtida pensionen. Samhället bör dessutom som helhet förstå att vi under lång tid arbetat fram en social trygghet i pensionssystemet med upparbetade kollektivavtal, eller hängavtal med tjänstepension, som inte ska tas för givet i framtiden. Från arbetsgivarens perspektiv behöver man erbjuda förmånliga tjänstepensionslösningar – även för de som vill ha ett mer flexibelt arbetsliv. Från arbetstagarnas håll krävs ett större eget ansvar för pensionen. Ett eget ansvar som kan uttrycka sig exempelvis genom att sätta av pengar i ett eget privat pensionssparande eller genom att ställa krav på arbetsgivaren att erbjuda tjänstepension.



De bortglömda pensionsmiljonerna, oktober 2018