Lika arbete – olika pension 2022

skandia

Förord

Under många år har politiker, opinionsbildare och beslutsfattare diskuterat, drivit opinion och agerat under parollen ”Lika lön för lika arbete”. Med rapporten du håller i din hand vill vi syna ”Lika pension för lika arbete”.

I ett internationellt perspektiv hävdas ofta att 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.

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 så kallad 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 den här rapporten har vi valt att isolera dessa oförklarade skillnader – och för ett antal yrken räknat 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 läkare mitt i livet kan behöva spara nästan 2 900 kronor i månaden för att nå upp till samma framtida pension som sin manliga kollega.

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 om du är kvinna eller man. Jämställdhetsproblematiken behöver istället lösas där ojämställdheten finns – nämligen på arbetsmarknaden.

Men 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 du är kvinna eller man.

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.

Ur ett politiskt perspektiv handlar det också om att se till att även sambos kan föra över premiepension sinsemellan varandra samt 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 ny sparform för just pensioner.

Mattias Munter, Pensionsekonom Skandia

Sammanfattning

Bland de personer som idag är 65 år eller äldre, har kvinnor bara 69 procent så hög pension jämfört med män.[1] Det reflekterar arbetsmarknaden som fanns tidigare i Sverige, där kvinnor förvärvsarbetade i mindre utsträckning samtidigt som de tog stort ansvar för det obetalda hemarbetet. Men hur förväntas pensionerna bli för de kvinnor och män som idag befinner sig mitt i karriären och är i 40-års åldern? Arbetsmarknaden är idag mer jämställd, och kvinnors löner har närmat sig männens. Men det är inte bara dagens och de tidigare könsskillnaderna i inkomst som påverkar de framtida pensionerna för kvinnor som idag är mitt i arbetslivet. En ytterligare faktor som påverkar är om utvecklingen mot mera jämställda löner fortsätter, eller om trenden stannar av.

Den standardvägda löneskillnaden är ett mått som tar hänsyn till utbildning, ålder och arbetstid. I mitten av 1990-talet fanns efter hänsyn till dessa individuella drag en situation där männen hade 9 procent högre lön än kvinnor i samma yrke, bland de anställda i privat sektor. Fram tills 2020 hade nivån minskat till 6 procent. En motsvarande minskning skedde också bland de som är anställda av stat, regioner och kommuner. Bland de offentligt anställda har könsgapet genomgående varit lägre än i privat sektor, men också i offentlig sektor finns en trendmässig utveckling mot mer jämställda löner.

De pensionsekonomiska beräkningarna i denna rapport baseras på två olika scenarier. Det första scenariot innebär att utvecklingen stannar av och att dagens nivåer av löneskillnader mellan könen fortsatt kvarstår. Det andra scenariot är att den gradvisa utvecklingen mot mer jämställda löner fortsätter de kommande tio åren.

Det allmänna pensionssystemet i Sverige är uppbyggt utifrån en livsinkomstprincip, som leder till att pensionens storlek baseras på den inkomst personen haft under arbetslivet. I det fall utvecklingen mot mer jämställda löner fortsätter, kommer det också att påverka pensionerna. Men givet att utvecklingen är gradvis över längre tid, kan man fråga sig om det faktiskt spelar någon större roll för de som i dag är mitt i arbetslivet? Beräkningarna i rapporten sker för personer som har ett barn, med hänsyn till att, speciellt kvinnors inkomster, påverkas av en typisk nedgång i arbetstid under småbarnsåren.

[1] SCB, På tal om kvinnor och män – lathund om jämställdhet 2020.

Typisk 80-talist: kvinnorna får 2 900 kronor lägre pension, eller 2 650 kronor lägre om utvecklingen mot mer jämställda löner fortsätter

En framträdande bild, är att de kvinnor som är födda 1980 och har ett barn, typiskt förväntas få lägre pension jämfört med män födda samma år och i samma yrke. Den typiska nivån (mediannivån) bland de åtta yrken som studerats i denna rapport är 2 900 kronor lägre pension, vid 68 års ålder.

Om utvecklingen mot jämställda löner fortsätter fram tills 2033, blir skillnaden lite lägre. I så fall blir pensionen för kvinnorna alltjämt 2 650 kronor lägre än för männen. För vissa yrken, till exempel grafisk formgivare, finns knappt någon skillnad. Anledningen är att kvinnor redan idag har ett litet löneförsprång jämfört med män i vissa yrken, vilket kompenserar för effekten av att kvinnor i fler fall än män går ner i arbetad tid under småbarnsåren.

Allt annat lika är kompletterande pensionssparande lösningen för att kvinnor ska nå samma pension i kronor som männen i samma yrke. Om vi åter ser till mediannivån, är behovet av kompletterande eget månatligt sparande ungefär 2 150 kronor för männen, och mellan 3 100 och 3 200 kronor per månad för kvinnor i samma generation. Genom att ha dessa nivåer av sparande varje månad, från och med 2022, kan personer födda 1980 nå en pension med 80 procents kompensationsnivå.

Den lägre siffran för kvinnor är baserat på antagandet att utvecklingen mot mer jämställda löner fortsätter fram tills 2033, medan den högre siffran baseras på att denna utveckling stannar av 2022. För jobb med högre löner behövs mer sparande, medan det behövs mindre om lönen är lägre. Även pensionsavtalet spelar roll, där till exempel kvinnor som är civilingenjörer når nästan 80 procent av den manliga kollegans slutlön i pension, med bara några hundralappar per månad i kompletterande eget sparande.

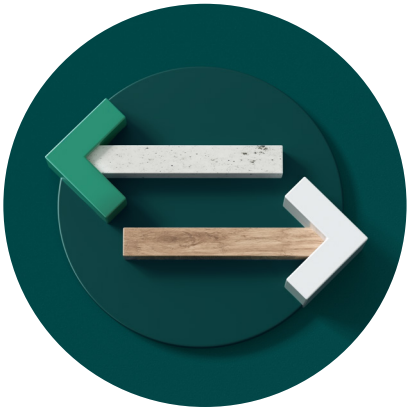
Typisk 80-talist: kvinnorna behöver från och med 2022 ha cirka 1 000 kronor per månad extra kompletterande privat pensionssparande, för jämställd pension

Vi ser tydligt att för de kvinnor som redan är mitt i yrkeslivet, så spelar det en viss men inte alltför stor roll ifall denna trendmässiga utveckling fortsätter eller stannar av. Behovet av extra kompletterande sparande, hos kvinnor jämfört med män, är mellan 950 och 1 050 kronor för typiska yrken. Genom att ha runt 1000 kronor extra i kompletterande eget pensionssparande från och med 2022, kan kvinnor födda 1980 nå en pensionsnivå med 80 procent kompensationsnivå av den manliga kollegans slutlön. Den exakta nivån varierar lite beroende på yrke, och beräkningarna i denna rapport gäller för personer med ett barn – med flera barn kommer mer sparande att behövas.

Genom denna form av kompletterande sparande, kan föräldrarna sinsemellan bygga upp en situation där framtida pensioner kompenserar för det större ansvar för barnen som kvinnor typiskt fortfarande har. Det är en praktisk lösning för familjer, i syfte att skapa jämställda villkor för framtida pensioner.

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

	Scenario	Procentuell skillnad i pension jämfört med manlig kollega	Totalt pensionskapital (SEK) året innan pension jämfört med manlig kollega	Månatligt sparande (SEK) sedan 2022 som behövs för att få 80% av manliga kollegas slutlön i pension
Receptionist	1	-7 %	-550 000 kr	3 350 kr
	2	-6 %	-490 000 kr	3 200 kr
Grafisk formgivare	1	-1 %	-59 000 kr	1 900 kr
	2	0 %	2 300 kr	1 800 kr
Civilingenjör	1	-13 %	-1 700 000 kr	550 kr
	2	-12 %	-1 600 000 kr	350 kr
Skattehandläggare	1	-7 %	-480 000 kr	3 050 kr
	2	-6 %	-430 000 kr	3 000 kr
HR-specialist	1	-10 %	-570 000 kr	4 150 kr
	2	-8 %	-510 000 kr	3 800 kr
Operationssjuk-sköterska	1	-8 %	-650 000 kr	4 150 kr
	2	-7 %	-600 000 kr	3 750 kr
ST-läkare	1	-2 %	-180 000 kr	2 850 kr
	2	-1 %	-160 000 kr	2 600 kr



Scenario 1

Löneskillnaderna förblir oförändrade

De oförklarade löneskillnaderna förblir vid samma nivå som 2020 framöver. Detta scenario utgår från att den oförklarade könsskillnaden i inkomster förblir 6 procent i privat sektor, 5 procent i statlig, 4 procent i regional sektor och 1 procent i kommunal sektor. Trenden mot mer jämställda löner stannar helt enkelt av.

Scenario 2

Löneskillnaderna fortsätter minska

Den oförklarade löneskillnaden fortsätter att minska efter 2020. Detta scenario antar att trenden mot mer jämställda löner kommer att fortsätta i samma riktning som tidigare för samtliga sektorer.

TYPPERSONER

Typperson 1: Kvinna som arbetar sedan 28 års ålder i yrket fram tills riktåldern 68 år. Tar ut föräldradagar i enlighet med förväntade könsmönster för det aktuella yrket år 2012. Går ned i arbetstid till 80 procent i samband med småbarnsåren, fram tills barnen fyllt 8 år. Utvecklingen med snabbare löneutveckling för kvinnor stannar av 2022.

Typperson 2: Kvinna som arbetar sedan 28 års ålder i yrket fram tills riktåldern 68 år. Tar ut föräldradagar i enlighet med förväntade könsmönster för det aktuella yrket år 2012. Går ned i arbetstid till 80 procent i samband med småbarnsåren, fram tills barnen fyllt 8 år. Utvecklingen med snabbare löneutveckling för kvinnor fortsätter fram tills 2033.

Typperson 3: Man som arbetar sedan 28 års ålder i yrket fram tills riktåldern 68 år. Tar ut föräldradagar i enlighet med förväntade könsmönster för det aktuella yrket år 2012. Går inte ned i arbetstid efter de första åren med föräldraledighet.

Inledning

Kvinnors framsteg i utbildningsväsendet och på arbetsmarknaden är en av de främsta samhällsutvecklingarna i modern tid. Under 2018 var som exempel tre av fem studenter inom eftergymnasial utbildning i Sverige kvinnor. Faktum är att i samtliga av EU-27 länderna, med undantag av Tyskland, var en majoritet av de eftergymnasiala studenterna kvinnor.[2] Det är en klar skillnad mot situationen för ett par generationer sedan, då de högre lärosätena i princip alltid hade en majoritet män bland studenterna. Kvinnors framsteg har skett inom utbildning, och vidare in i arbetslivet. Allt fler kvinnor klättrar i karriärstegen och når upp till ledande ställningar i näringsliv liksom i offentlig sektor.

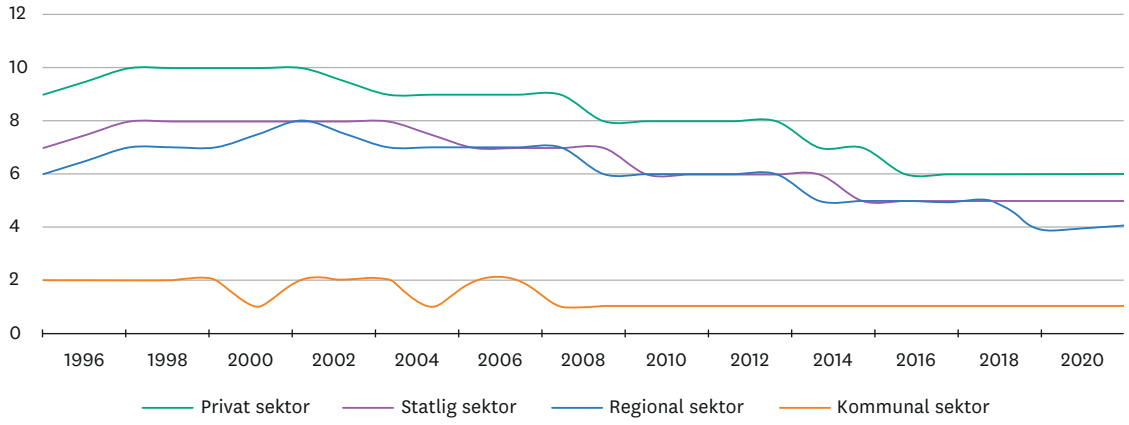
Samtidigt finns fortfarande faktorer som begränsar kvinnors karriärer i relation till männens, till exempel att kvinnor fortfarande tar ett större ansvar det obetalda hemarbetet och därför alltjämt investerar färre timmar i karriären jämfört med män. Enligt den senaste statistiken från OECD, var det 53 procent av kvinnorna på arbetsmarknaden som arbetade 40 timmar eller mer under en typisk vecka under 2020, en klar ökning från 45 procent år 2010. Bland män på arbetsmarknaden var det 70 procent som under 2020 arbetade 40 timmar eller mera en typisk vecka, samma siffra som tio år tidigare.[3] Det är tydligt att utvecklingen går mot ökad jämställdhet, men också att en del av skillnaderna kvarstår. Framför allt handlar det om att kvinnor fortsatt tar större ansvar för barn och hushåll, och därmed har mindre tid under småbarnsåren att satsa på karriärutveckling.

[2] Eurostat, tertiary education statistics. I Tyskland utgjorde kvinnor 49 procent av de eftergymnasiala studenterna.

[3] OECD statistics, incidence of employment by usual weekly hours worked.

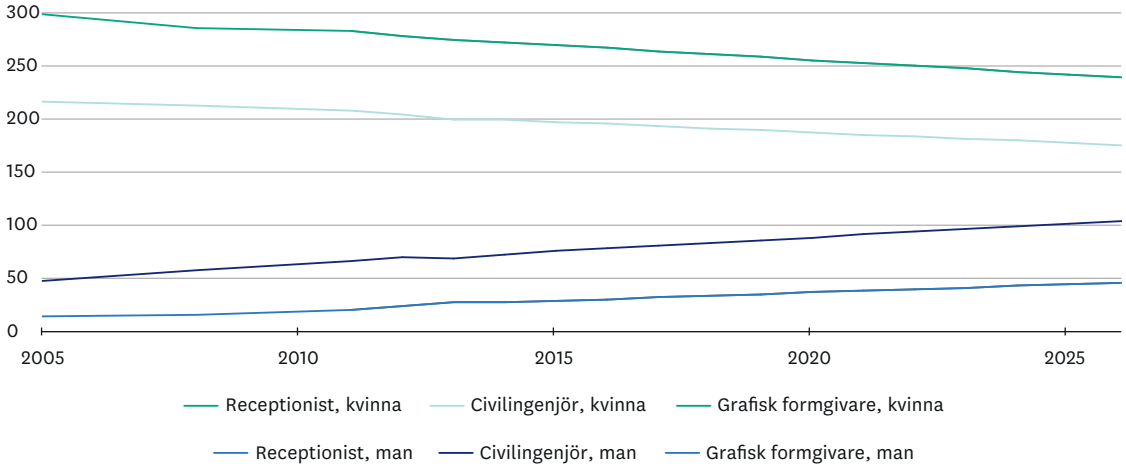
För att jämföra inkomsten för kvinnor och män i samma yrken kan vi se på den standardvägda löneskillnaden, ett mått som tar hänsyn till utbildning, ålder och arbetstid. I mitten av 1990-talet fanns efter hänsyn till dessa individuella drag en situation där männen hade nio procent högre lön än kvinnor i samma yrke, i privat sektor. Löneskillnaden var sju procent till mäns fördel i statlig sektor och sex procent i regional sektor, minst var den i kommunal sektor där det bara skiljde en procent. År 2020 hade lönegapet minskat till sex procent i privat sektor, fem procent i statlig sektor och fyra procent i regionala sektorn. I den kommunala sektorn skiljer det numera bara en procent. De pensionsekonomiska beräkningarna i denna rapport baseras på två olika scenarier. Det första scenariot är att utvecklingen stannar av och att dagens nivåer av könsskillnader fortsatt kvarblir. Det andra scenariot är att den gradvisa utvecklingen mot mera jämställda löner fortsätter tio år ytterligare framöver, vilket förutsätter att fördelningen av det betalda lönearbetet och det obetalda hemarbetet bland kvinnor och män fortsätter gå mot ökad jämställdhet.

Figur 1.
Den standardvägda löneskillnaden i Sverige över tid.*

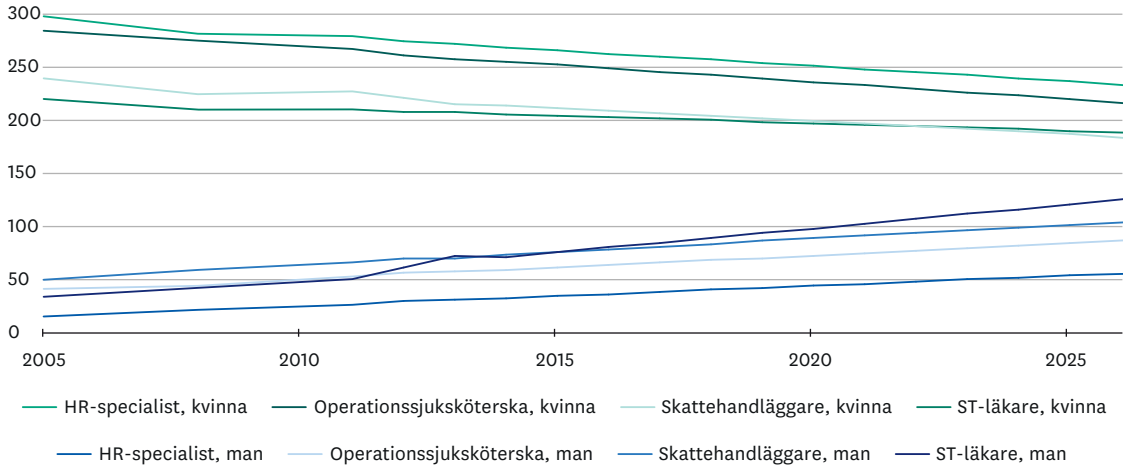


* Könsgapet i inkomster, till mäns fördel, visas för privat, statlig, regional och kommunal sektor över tid. Data är standardvägd, och tar därmed hänsyn till att kvinnor och män arbetar i olika yrken och sektorer, har olika utbildningar, olika åldrar och arbetstid. Källa: SCB och Medlingsinstitutet.

Figur 2.
Genomsnittligt antal uttagna dagar med föräldrapenning när barnet fyllt två år, per yrke och kön. Privat sektor.**



Figur 3.
Genomsnittligt antal uttagna dagar med föräldrapenning när barnet fyllt två år, per yrke och kön. Offentlig sektor.**



** Åren då barnen föds anges. Data: Försäkringskassan fram tills 2013, därefter linjär framtidsprojicering.

I denna rapport studeras de förväntade framtida pensionerna för tre yrken i privat sektor, och fyra yrken i offentlig sektor. De tre yrkena i privat sektor är kontorsreceptionist, grafisk formgivare och civilingenjör. Som visas i figuren nedan finns i samtliga av dessa tre yrken en historisk utveckling med gradvis mer jämnt uttag av föräldraledighet. Givet att trenden fortsätter kommer uttaget av föräldradagar att bli mer jämställt framöver. De fyra yrkena i offentlig sektor som studeras är skattehandläggare och HR-specialist (statligt anställda) samt operationssjuksköterska och ST-läkare (regionalt anställda). Bland dessa grupper syns en tydlig trendmässig utveckling mot mera jämställda uttag av föräldradagar.

Det som påverkar lönekarriären, och därmed de framtida pensionerna, är dock inte primärt fördelningen av tiden hemma med barnet under de första två åren. Vad som påverkar mer är att kvinnor under småbarnsåren tenderar att gå ned i arbetstid, medan männen ofta fortsätter arbeta i full takt. De pensionsekonomiska beräkningarna i denna rapport utgår ifrån personer födda år 1980 som får ett barn, vid 32 års ålder. Fördelningen av föräldraledighet under barnets första två år blir i enlighet med data för uttag av föräldraledighet. Under de sex följande åren på arbetsmarknaden går kvinnorna ned 20 procent i arbetstid, medan männen arbetar heltid. Därefter återgår också kvinnorna till att arbeta heltid. Båda könen arbetar fram tills den förväntade riktåldern för generationen som är födda 1980. Riktåldern är inte ännu fastställd för denna generation, men förväntas bli 68 år enligt Pensionsmyndighetens senaste typfallsmodell v 4.0.

Hur kan pensionerna bli mer jämställda?

Då pensionen till största del är ett resultat av arbetslivet och livsinkomsten, går vägen till ett mer jämställt pensionsutfall i första hand genom en mer jämställd karriär. För den familj som vill korrigera för en ojämställd effekt på pensionen vid exempelvis familjebildning, kan en överföring av en del av den allmänna pensionen, nämligen premiepensionsrätten, göras. Det krävs då att de är gifta. Det är alltså inte möjligt att göra en överföring av premiepensionsrätt mellan sambos. Utöver det återstår eget sparande som ett alternativ.

Skandia har tidigare lyft fram förslaget om *Allemanspension* som är en sparform med tydligt incitament kring sparande, ett tydligt reglerat pensionssyfte med inkomstskattelagens uttagsbegränsningar för pensionsförsäkring och skulle kunna vara en värdefull pusselbit för mer jämställda pensioner. Allemanspension är ett eget sparande för pensionsändamål med skattade pengar och skattefria utbetalningar. Under sparandetiden är förslaget att kapitalet i Allemanspensionen ska beskattas årligen med samma schablonmässigt beräknade avkastningsskatt som gäller för tjänstepensioner. Det innebär 15 procent av det skatteunderlag som räknas fram genom att multiplicera sparkapitalet med föregående års genomsnittliga statslåneränta, dock lägst 0,5 procent. Avkastningsskatten betalas in av försäkringsföretaget och skulle för 2021 innebära en skatt motsvarande 0,08 procent av sparkapitalet.

Ett tydligt användningsområde för sparformen är som pensionssparande avsett för den i familjen som väljer deltidsarbete för att få ihop familjens livspussel eller som av annat skäl behöver pensionsspara. Därmed blir det enklare att inom familjen göra överenskommelsen att den partner som i större utsträckning faller efter i inkomster och karriärutveckling, kompenseras för detta pensionsmässigt genom ett sparande. Sparandet behöver göras till enskild egendom för att undantas vid eventuell bodelning i samband med skilsmässa men kan endast tas ut som pension i framtiden.[4]

I väntan på en dedikerad sparform för pension, likt Skandias förslag till Allemanspension, är det framför allt genom ett eget sparande i kapitalförsäkring som varje person eller familj bäst kan planera för sin framtida pension. Beräkningarna i denna rapport visar vilka nivåer av kompletterande pensionssparande som behövs för att nå en pensionsinkomst som är 80 procent av slutlönen. För kvinnornas del räknas det också på hur mycket sparande som krävs för att nå denna andel av den manliga kollegans slutpension – det vill säga, vad krävs för ytterligare sparande för att faktiskt nå upp till en jämställd pension i kronor jämfört med den manliga kollegan? Dessa siffror kan vara vägledande för familjer som söker en konkret lösning till frågan om jämställda pensioner.

[4] Skandia (2018). Allemanspension – en ny bred sparform.

Receptionist

Receptionist	Typfall 1. Kvinna, 1 barn, Ojämställdheten fortsätter	Typfall 2. Kvinna, 1 barn, Ojämställdheten Minskar	Typfall 3: Man, 1 barn
Pensionen beräknad till	35 700 kr	36 000 kr	38 400 kr
Andel av slutlön[1]	70 %	69 %	71 %
Slutlön per månad[1]	51 250 kr	52 400 kr	54 350 kr
Varav allmän pension	24 700 kr	24 950 kr	26 500 kr
Varav tjänstepension	11 000 kr	11 100 kr	11 900 kr
Sparande månatligt som behövs sedan 2022 för att nå 80% kompensationsgrad	2 250 kr	2 500 kr	2 200 kr
Sparande månatligt som behövs sedan 2022 för att nå samma slutpension som manliga kollegan med 80% kompensationsgrad	3 350 kr	3 200 kr	
Samlat pensionskapital när individen går i pension, exkl. privat kompletterande sparande	7,4 miljoner kr	7,5 miljoner kr	7,9 miljoner kr

Individerna är födda 1980 och går i pension 2048.

[1] Pensionsmyndighetens Kalkylmodell v 4,0 anger slutlön som snittet av de sista fem årens lön innan pension, och det är denna beräkningsgrund som ligger bakom dessa siffror.

Grafisk formgivare

Grafisk formgivare	Typfall 1. Kvinna, 1 barn, Ojämställdheten fortsätter	Typfall 2. Kvinna, 1 barn, Ojämställdheten Minskar	Typfall 3: Man, 1 barn
Pensionen beräknad till	35 500 kr	35 800 kr	35 800 kr
Andel av slutlön[1]	70 %	69 %	72 %
Slutlön per månad[1]	51 050 kr	52 150 kr	49 900 kr
Varav allmän pension	24 600 kr	24 800 kr	24 950 kr
Varav tjänstepension	10 900 kr	11 000 kr	10 850 kr
Sparande månatligt som behövs sedan 2022 för att nå 80% kompensationsgrad	2 300 kr	2 500 kr	1 750 kr
Sparande månatligt som behövs sedan 2022 för att nå samma slutpension som manliga kollegan med 80% kompensationsgrad	1 900 kr	1 800 kr	
Samlat pensionskapital när individen går i pension, exkl. privat kompletterande sparande	7,3 miljoner kr	7,4 miljoner kr	7,4 miljoner kr

Individerna är födda 1980 och går i pension 2048.
[1] Pensionsmyndighetens Kalkylmodell v 4,0 anger slutlön som snittet av de sista fem årens lön innan pension, och det är denna beräkningsgrund som ligger bakom dessa siffror.

Civilingenjör

Civilingenjör	Typfall 1. Kvinna, 1 barn, Ojämställdheten fortsätter	Typfall 2. Kvinna, 1 barn, Ojämställdheten Minskar	Typfall 3: Man, 1 barn
Pensionen beräknad till	53 200 kr	53 750 kr	60 900 kr
Andel av slutlön[1]	81 %	80 %	89 %
Slutlön per månad[1]	65 450 kr	66 850 kr	68 100 kr
Varav allmän pension	28 750 kr	28 750 kr	29 000 kr
Varav tjänstepension	24 450 kr	25 000 kr	31 900 kr
Sparande månatligt som behövs sedan 2022 för att nå 80% kompensationsgrad	0 kr	0 kr	0 kr
Sparande månatligt som behövs sedan 2022 för att nå samma slutpension som manliga kollegan med 80% kompensationsgrad	550 kr	350 kr	
Samlat pensionskapital när individen går i pension, exkl. privat kompletterande sparande	11,2 miljoner kr	11,3 miljoner kr	12,8 miljoner kr

Individerna är födda 1980 och går i pension 2048.

[1] Pensionsmyndighetens Kalkylmodell v 4,0 anger slutlön som snittet av de sista fem årens lön innan pension, och det är denna beräkningsgrund som ligger bakom dessa siffror.

Skattehandläggare

Skattehandläggare	Typfall 1. Kvinna, 1 barn, Ojämställdheten fortsätter	Typfall 2. Kvinna, 1 barn, Ojämställdheten Minskar	Typfall 3: Man, 1 barn
Pensionen beräknad till	29 900 kr	30 100 kr	32 150 kr
Andel av slutlön[1]	67 %	66 %	69 %
Slutlön per månad[1]	44 700 kr	45 500 kr	46 300 kr
Varav allmän pension	21 250 kr	21 400 kr	22 800 kr
Varav tjänstepension	8 650 kr	8 700 kr	9 350 kr
Sparande månatligt som behövs sedan 2022 för att nå 80% kompensationsgrad	2 500 kr	2 650 kr	2 100 kr
Sparande månatligt som behövs sedan 2022 för att nå samma slutpension som manliga kollegan med 80% kompensationsgrad	3 050 kr	3 000 kr	
Samlat pensionskapital när individen går i pension, exkl. privat kompletterande sparande	6,2 miljoner kr	6,2 miljoner kr	6,6 miljoner kr

Individerna är födda 1980 och går i pension 2048.

[1] Pensionsmyndighetens Kalkylmodell v 4,0 anger slutlön som snittet av de sista fem årens lön innan pension, och det är denna beräkningsgrund som ligger bakom dessa siffror.

HR-specialist

HR-specialist	Typfall 1. Kvinna, 1 barn, Ojämställdheten fortsätter	Typfall 2. Kvinna, 1 barn, Ojämställdheten Minskar	Typfall 3: Man, 1 barn
Pensionen beräknad till	38 000 kr	38 750 kr	42 050 kr
Andel av slutlön[1]	66 %	67 %	71 %
Slutlön per månad[1]	57 200 kr	58 150 kr	59 500 kr
Varav allmän pension	26 900 kr	27 100 kr	28 550 kr
Varav tjänstepension	11 100 kr	11 600 kr	13 500 kr
Sparande månatligt som behövs sedan 2022 för att nå 80% kompensationsgrad	3 300 kr	3 300 kr	2 350 kr
Sparande månatligt som behövs sedan 2022 för att nå samma slutpension som manliga kollegan med 80% kompensationsgrad	4 150 kr	3 800 kr	
Samlat pensionskapital när individen går i pension, exkl. privat kompletterande sparande	7,8 miljoner kr	7,9 miljoner kr	8,4 miljoner kr

Individerna är födda 1980 och går i pension 2048.

[1] Pensionsmyndighetens Kalkylmodell v 4,0 anger slutlön som snittet av de sista fem årens lön innan pension, och det är denna beräkningsgrund som ligger bakom dessa siffror.

Operationssjuksköterska

Operationssjuksköterska	Typfall 1. Kvinna, 1 barn, Ojämställdheten fortsätter	Typfall 2. Kvinna, 1 barn, Ojämställdheten Minskar	Typfall 3: Man, 1 barn
Pensionen beräknad till	36 150 kr	36 350 kr	39 250 kr
Andel av slutlön[1]	68 %	67 %	70 %
Slutlön per månad[1]	53 550 kr	54 300 kr	56 400 kr
Varav allmän pension	25 700 kr	25 850 kr	27 750 kr
Varav tjänstepension	10 450 kr	10 500 kr	11 500 kr
Sparande månatligt som behövs sedan 2022 för att nå 80% kompensationsgrad	2 850 kr	3 000 kr	2 500 kr
Sparande månatligt som behövs sedan 2022 för att nå samma slutpension som manliga kollegan med 80% kompensationsgrad	4 150 kr	3 750 kr	
Samlat pensionskapital när individen går i pension, exkl. privat kompletterande sparande	7,5 miljoner kr	7,5 miljoner kr	8,1 miljoner kr

Individerna är födda 1980 och går i pension 2048.
[1] Pensionsmyndighetens Kalkylmodell v 4,0 anger slutlön som snittet av de sista fem årens lön innan pension, och det är denna beräkningsgrund som ligger bakom dessa siffror.

ST-läkare

ST-läkare	Typfall 1. Kvinna, 1 barn, Ojämställdheten fortsätter	Typfall 2. Kvinna, 1 barn, Ojämställdheten Minskar	Typfall 3: Man, 1 barn
Pensionen beräknad till	48 000 kr	48 600 kr	49 100 kr
Andel av slutlön[1]	71 %	71 %	72 %
Slutlön per månad[1]	67 800 kr	68 750 kr	68 300 kr
Varav allmän pension	28 950 kr	28 950 kr	29 000 kr
Varav tjänstepension	19 050 kr	19 650 kr	20 100 kr
Sparande månatligt som behövs sedan 2022 för att nå 80% kompensationsgrad	2 650 kr	2 700 kr	2 350 kr
Sparande månatligt som behövs sedan 2022 för att nå samma slutpension som manliga kollegan med 80% kompensationsgrad	2 850 kr	2 600 kr	
Samlat pensionskapital när individen går i pension, exkl. privat kompletterande sparande	8,7 miljoner kr	8,7 miljoner kr	8,9 miljoner kr

Individerna är födda 1980 och går i pension 2048.

[1] Pensionsmyndighetens Kalkylmodell v 4,0 anger slutlön som snittet av de sista fem årens lön innan pension, och det är denna beräkningsgrund som ligger bakom dessa siffror.

Så har vi räknat

Utgångspunkten för beräkningar i denna rapport är att modellera de pensioner som kvinnor och män som är mitt i arbetslivet kan förvänta sig, för föräldrar som har ett barn. Det första steget i analysen är att ta fram data för vad personer födda 1980 har för inkomster 2022. Från SCB:s databas hämtas löner fram på yrkesnivå (fyrsiffrig indelning, SSYK 2012 indelning av yrken). Löner hämtas för båda könen i varje yrke. Nivån på lönerna hämtas för åren 2015 till 2020, och nivån för 2022 estimeras med linjär regression. I praktiken görs antagandet att tidigare takt på löneförändring fortsätter.

I tabellen om lönenivåer nedan anges lönedata för de olika typfallen som alla är födda 1980, det vill säga 42 år gamla år 2022. Antagandet är att personerna avslutar sina utbildningar och börjar jobba vid 28 års ålder (vilket är den typiska examensåldern för kandidatexamen i Sverige för båda könen), i samma yrke som de har nu. Utgångspunkten för beräkningarna är att personerna jobbar fram till riktåldern för pensioner. Riktåldern har i skrivande stund inte räknats fram för generationen 80-talister, men i Pensionsmyndighetens kalkylmodell v. 4.0 anges riktåldern 68 år för denna grupp. Detta är den riktålder som Pensionsmyndigheten enligt trendutvecklingen beräknar kommer att gälla för gruppen (riktåldern kommer att räknas fram exakt när generationen närmar sig pensionsåldern) och används därmed i de pensionsekonomiska beräkningarna.

Löner 2022 (SEK/månad)

Privat sektor	
Receptionist, kvinna	39 140
Receptionist, man	41 488
Grafisk formgivare, kvinna	38 962
Grafisk formgivare, man	38 107
Civilingenjör, kvinna	49 980
Civilingenjör, man	51 969

Statlig sektor	
Skattehandläggare, kvinna	33 584
Skattehandläggare, man	34 806
HR-specialist, kvinna	42 963
HR-specialist, man	44 672

Löner 2022 (SEK/månad), fortsättning

Regional sektor	
Operationssjuksköterska, kvinna	41 149
Operationssjuksköterska, man	43 348
ST-läkare, kvinna	52 108
ST-läkare, man	52 497

Källa: SCB (Genomsnittlig månadslön, kronor efter sektor, Yrke (SSYK 2012), kön, ålder och år) och egna beräkningar.

Nästa steg är att räkna lönevektor för personerna, som börjar arbeta 2008. Lönevektorn beräknas såväl framåt som bakåt. Utgångspunkten för beräkningarna av den reala lönevektorn är data över löneutveckling per sektor (privat, statlig och region), samt inflationsdata. Inflationsjustering sker för att räkna reala löneutvecklingen. Samtliga siffror som anges i denna rapport är reala, angivna i 2022 års penningvärde.

Utvecklingen av reala lönedata per sektor analyseras med data sedan 2010, för att beräkna den genomsnittliga förändringstakten. Denna takt anses gälla också framöver, med undantag från regional sektor, där nivån av ökning förväntas bli något lägre fram över på grund av välfärdens finansieringsproblem. Beräkningarna baseras på att årlig löneförändring framöver blir realt 1,15 procent i regional sektorn, 1,18 procent i privat sektor och 1,25 procent i statlig sektor. Real fondavkastning sätts till 3,5 procent under hela perioden. I scenarierna där utvecklingen mot mera jämställda löner fortsätter under de tio åren som följer 2022, byggs en vektor utifrån historiska data, för att approximera den extra löneeffekten för kvinnor.

Ett antagande som görs är att kvinnornas nedgång till 80 procent arbetstid, efter de två första åren med barnen och fram tills barnen har fyllt åtta år, inte påverkar den långsiktiga löneökningen för kvinnorna, utan begränsar sig till en inkomsteffekt enbart för själva småbarnsåren.

Nästa steg är att i modellen lägga in antal uttagna dagar med föräldrapenning. Historiska data, per yrke och kön, ges av Försäkringskassan för barn som har födds 2005, 2008, 2011 samt 2013. Statistiken anger hur många dagar föräldrapenning som föräldrarna för barn födda dessa år, i olika yrken och för kvinnor respektive män, har tagit ut när barnen fyllt två år. Beräkningarna i rapporten är för personer födda 1980, och det antas att de får barn vid 32 års ålder, det vill säga år 2012.

Förväntad antal uttag av dagar med betald föräldraledighet, för barn födda 2012

Receptionist, kvinna	280
Receptionist, man	70
Grafisk formgivare, kvinna	280
Grafisk formgivare, man	70
Civilingenjör, kvinna	219
Civilingenjör, man	108
Skattehandläggare, kvinna	233
Skattehandläggare, man	108
HR-specialist, kvinna	277
HR-specialist, man	75
Operationssjuksköterska, kvinna	266
Operationssjuksköterska, man	101
ST-läkare, kvinna	222
ST-läkare, man	97

Pensionsavtalet ITP-1 används i beräkningarna för de anställda i privat sektor, PA16 (Avd 2) för de anställda i statlig sektor och KAP-KL för anställda i regional sektor. Dessa pensionsavtal är typiska för individer födda 1980 i respektive sektor.

Referenser

SCB, På tal om kvinnor och män – lathund om jämställdhet 2020.

Eurostat, tertiary education statistics. I Tyskland utgjorde kvinnor 49 procent av de eftergymnasiala studenterna.

OECD statistics, incidence of employment by usual weekly hours worked.

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

92637