

Det nya pensionssystemet – kvinnor får låg pension men hög avkastning

**AGNETA KRUSE,
ANN-CHARLOTTE
STÅHLBERG OCH
ANNIKA SUNDÉN**

Agneta Kruse är universitetslektor vid nationalekonomiska institutionen, Lunds universitet. Sin forskning ägnar hon åt socialförsäkringar, särskilt pensioner och sjukpenningförsäkring. Agneta.Kruse@nek.lu.se.

Ann-Charlotte Ståhlberg är docent i nationalekonomi.

Hon innehar en forskartjänst vid Vetenskapsrådet i jämställdhetsforskning med inriktning på ekonomi med placering vid Institutet för social forskning, Stockholms universitet. Hennes forskning rör socialförsäkringar och avtalsförsäkringar. Ann-charlotte.stahlberg@sofi.su.se.

Annika Sundén är PhD i nationalekonomi och verksam vid RFV:s forskningsenhet och Institutet för social forskning vid Stockholms universitet. Hennes forskning behandlar hur social- och avtalsförsäkringar påverkar individers ekonomiska beteende. Annika.Sunden@rfv.sfa.se

Sverige har nu ett nytt pensionssystem som knyter pensionsförmånerna tätt till inbetalningarna. Låga inkomster i livet ger låga pensioner. Kvinnor har i genomsnitt lägre förvärvsinkomster än män och får av det skälet också lägre pensioner. Trots detta får kvinnor en högre kompensationsgrad, dvs pension i förhållande till de sista årens inkomster och en högre avkastning på de pengar som de betalar till pensionssystemet än män. Detta uppmärksammas sällan i den allmänna debatten.

Ett pensionssystem har flera syften. Det ska förhindra fattigdom bland äldre, omfördela inkomster över individens livscykel samt utgöra en försäkring mot risken att leva längre än förväntat och därmed uttömma sina pensionsbesparingar. En pensionsreform innebär ett stort antal val mellan olika regler. Vart och ett av dessa val kommer att påverka hur kvinnor och män väljer att arbeta, inkomstfördelningen mellan kvinnor och män och storleken på deras pensioner.

I denna artikel beskriver vi dessa val och hur de påverkar kvinnors respektive mäns situation. Vi börjar med en teoretisk genomgång och visar därefter resultat från en enkel simuleringsmodell.

1. Egenskaper hos pensionssystem

En pensionsreform innebär ett val mellan olika alternativ. Ska t ex systemet vara obligatoriskt eller frivilligt, ska det vara ett fördelningssystem eller ett fonderat system? Tabell 1 visar ett antal av de möjliga valen i utformningen av ett pensionssystem. En vanlig uppfattning är att det enbart finns ett val mellan två huvudalternativ, att valet står mellan den vänstra och den högra kolumnen. Men så är inte fallet även om det tidigare svenska pensionssystemet helt låg i den vänstra kolumnen. I det nya systemet blandas egenskaper från de båda kolumnerna. I tabellen och i beskrivningen i avsnitt 3 har vi markerat med kursiverad stil det nya systemets egenskaper.

2. Kvinnor och män i regelsystemet¹

Kvinnor har i regel ett annat arbetsmarknadsmonster än män. Det gör att utformningen av ett pensionssystem kan påverka kvinnors och mäns

¹ Se även Ståhlberg m fl (2004a).

<i>Offentligt</i>	<i>Privat</i>
<i>Obligatoriskt</i>	<i>Frivilligt</i>
<i>Fördelningsystem</i>	<i>Fonderat system</i>
<i>Minimipension</i>	<i>Inkomstrelaterad pension</i>
- inkomst/behovsprövat belopp	
- lika stort belopp för alla	
- <i>garantinivå</i>	
Inkomstrelaterat och förmånsbestämt	<i>Inkomstrelaterat och avgiftsbestämt</i>
<i>Omfördelande</i>	<i>Försäkringsmässigt</i>
Icke-försäkringsmässig pensionsålder	<i>Försäkringsmässig pensionsålder</i>
<i>Indexering</i>	
- <i>priser</i>	
- <i>löner</i>	
- <i>ränta</i>	
Änke/änklingspension	
<i>Barnpöäng</i>	
<i>Annuiteter</i>	

Tabell 1
Egenskaper hos pensionssystem

Not: Kursiv stil markerar det nya svenska systemets egenskaper.

pensioner olika. Hur påverkas deras incitament till arbete, hur omfördelas inkomster mellan kvinnor och män och hur skiljer sig deras årliga pensionsbelopp åt under olika regelsystem? En konstruktion som stimulerar kvinnor till ökat förvärvsarbete ger kvinnor högre pension och ett ökat ekonomiskt oberoende. Adekvata pensioner även för dem med låga inkomster, dvs ofta kvinnor, förutsätter en viss omfördelning.

Är ett *offentligt* pensionssystem mer gynnsamt för kvinnor än ett *privat* system? Ofta utgår man från att ett offentligt system måste kopplas samman med obligatorium och ett privat med frivillighet. Men det finns ingenting som hindrar att ett offentligt system är frivilligt (t ex fanns för några år sedan en frivillig, offentlig pensionsförsäkring, som komplement till den allmänna) eller att ett privat system är obligatoriskt (t ex den obligatoriska trafikförsäkringen). Offentligt/privat handlar snarare om effektiv administration och har ingen särskild effekt på utfallet för kvinnor.

Gynnas kvinnor framför män om pensionen är *obligatorisk* och inte *frivillig*? Om man vill använda försäkringen till omfördelning, t ex mellan kvinnor och män, så måste den vara obligatorisk och offentlig. I en frivillig privat försäkring betalar män lägre premier än kvinnor för en lika stor årlig pension. Det beror på att kvinnor i genomsnitt lever längre än män och att deras inbetalda premier därför måste räcka till flera års utbetalningar. Kvinnor och män med lika höga inkomster och lika många år på arbetsmarknaden får olika stora pensioner. Men i en obligatorisk offentlig pensionsförsäkring kan premierna vara lika för kvinnor och män. Det betyder att män då betalar mer för sin pension än kvinnor. I ett frivilligt system skulle män inte köpa en sådan försäkring. Ur denna aspekt gynnar alltså ett obligatorium kvinnor.

Men ett obligatoriskt system lägger en restriktion på konsumtionsmönstret genom tvånget att betala in premier även i perioder då inkomsterna är låga. Detta missgynnar kvinnor eftersom de ofta har inkomster som är lägre än männens. Förmodligen är dock den första effekten dominerande.

Gynnas kvinnor om pensionen är konstruerad som *fördelningssystem* och inte som *fondsystem*? Detta val har i sig självt ingen betydelse ur ett kvinnomansperspektiv. Ofta framställs det som om ett fördelningssystem innebär omfördelning mellan olika grupper och att detta inte gäller i ett fonderat system. Omfördelning eller ej bestäms emellertid av hur kopplingen mellan en persons avgifter och förmåner ser ut. Denna koppling har inget att göra med om det är ett fördelningssystem eller ett fonderat system. I båda kan man välja mellan en stark eller en svag koppling.

Offentliga pensioner är vanligen fördelningssystem. I ett sådant "förräntas" pensionsinbetalningarna med tillväxttakten i ekonomin medan förräntningen i ett fonderat system bestäms av avkastningen på kapitalmarknaden. Om kvinnor är mer beroende av det offentliga systemet, dvs en större andel av deras tillgångar utgörs av det allmänna systemet, är de mer utsatta för risken av låg tillväxt. Om ett fonderat system har individuella konton som i den nya premiepensionen, och kvinnor gör andra investeringsval än män, t ex är mindre riskbenägna, kan det leda till att kvinnors pensioner blir lägre.

Vilken effekt har en *minimipension* jämfört med en *inkomstrelaterad* pension på kvinnors situation? En minimipension är särskilt viktig för dem med låga inkomster, dvs ofta kvinnor. Men i låga inkomstlägen ger minimipensioner, i synnerhet sådana som är inkomst- eller behovsprövade, incitament till att minska arbetsutbudet, vilket i sig leder till låga inkomster som ger låga pensioner. En inkomstrelaterad pension uppmuntrar däremot till förvärvsarbete.

Vad betyder ett *förmånsbestämt* respektive ett *avgiftsbestämt* system för kvinnor och män? I ett förmånsbestämt system är kopplingen mellan en persons avgifter och förmåner ofta svag, även om den inte behöver vara det. Ofta är förmånerna bestämda av ett begränsat antal arbetsår och av inkomsterna under de sista arbetsåren. Detta gynnar individer som har en snabb lönekarriär, vilka i regel är män. Vidare subventioneras icke-marknadsarbete, antingen tiden används till vård av barn, vård av frisk man eller till fritidsaktiviteter. De som arbetar i relativt få år och har en ojämn eller brant löneutveckling gynnas framför dem som arbetar större delen av sitt vuxenliv och har en svag reallöneutveckling över tiden.

I ett avgiftsbestämt system är kopplingen stark eftersom förmånen bestäms av inbetalda avgifter, vilket gör att ett bestämt arbetsmarknadsmonster inte gynnas framför något annat.

Vad är bäst för kvinnor – ett *omfördelande* eller ett *försäkringsmässigt* system? För att avgöra om ett system är omfördelande eller inte, är det nödvändigt att undersöka både förmånerna och deras finansiering. Det betyder att man jämför en individs livstida inbetalningar med dennes förväntade

förmåner. Den vars förväntade förmåner är större än inbetalningarna subventioneras och omvänt. Ett försäkringsmässigt system omfördelar på förhand inga inkomster.

Kvinnor lever i genomsnitt längre än män. En försäkringsmässig pension skulle ge kvinnor en lägre årlig pension än män för en lika stor avgift. I ett obligatoriskt offentligt system kan pensionen baseras på en för kvinnor och män gemensam förväntad återstående livslängd vilket gynnar kvinnor.

I ett icke försäkringsmässigt system sker omfördelningar. Huruvida dessa gynnar eller missgynnar kvinnor beror på hur reglerna i övrigt är utformade. Ofta gynnas vissa kvinnor med ett bestämt arbetsmarknadsmonster, medan andra med ett annat mönster missgynnas. De som gynnas får en hög avkastning på sina pensionsinbetalningar, medan de som missgynnas får en låg avkastning. Till exempel missgynnade ATP-systemet kvinnor i låglöneyrken medan tjänstemannakvinnor gynnades (se t ex SOU 1994:22).

Hur påverkas kvinnor och män av en *försäkringsmässig* respektive *icke-försäkringsmässig pensionsålder*? Finns en tydlig koppling mellan avgifter och förmåner kommer tidig pensionsålder att leda till en lägre årlig pension (försäkringsmässig pensionsålder). Detta ger både kvinnor och män incitament till att vilja stanna längre i arbetslivet.

Vad betyder *indexering* för kvinnor och män? Indexering både före och efter pensioneringen är viktig för både kvinnor och män eftersom tiden mellan inbetalning och utbetalning är så lång. Den är viktigare för kvinnor eftersom de förväntas leva längre än män. I detta avseende är indexering fördelaktigare för kvinnor än för män. Om reallönetillväxten är positiv är det särskilt viktigt för kvinnor med ett index som följer löneutvecklingen. En prisindexering skulle leda till att de tappar mer än män i levnadsstandard som pensionärer.

Gynnar *änkepensionen* kvinnor? I det svenska pensionssystemet har vi inte längre någon speciell änkepension. Ofta framställs änkepensionen som en omfördelning från män till kvinnor. Så är det inte. I stället är det en omfördelning från ensamstående till gifta (sammanboende) par och från tvåförsörjarfamiljen till enförsörjarfamiljen. Om det inte fanns någon offentlig efterlevandepension skulle paret på egen hand behöva trygga försörjningen för den överlevande maken vid ett eventuellt dödsfall. Ensamstående skulle inte betala något alls. I det gamla änkepensionssystemet subventionerade tvåförsörjarfamiljen enförsörjarfamiljen. Förmånen var densamma som för tvåförsörjarfamiljen men bara en avgift betalades. Ett sådant system kan ge incitament till ett lägre arbetsutbud bland kvinnor. Det finns ett riksdagsbeslut på att införa ett frivilligt efterlevandeskydd i premiepensionen där den som vill ha ett sådant skydd till sin familj själv betalar för det. I så fall omfördelas inkomster enbart inom familjen.

Är *barnpoäng* positivt för kvinnor? I ett fördelningssystem drar alla – både de som har och de som inte har barn – fördel av att det föds barn som så småningom kommer in i arbetskraften. Detta ger en positiv effekt på tillväxten och det är den som ger avkastningen i ett fördelningssystem. Det

Tabell 2

Förväntade effekter av olika pensionsregler på arbetsincitament, inkomstfördelning och årliga pensionsnivåer för kvinnor i relation till män. + betyder en positiv effekt för kvinnor, - en negativ effekt för kvinnor, = ingen effekt eller att effekten är densamma för kvinnor och män och ? betyder att effekten är obestäm

	Arbetsincitament	Omfördelning	Årlig pension
Offentlig	=	+	+
Obligatorisk	=	+	+
Fördelningssystem	=	=	?
Fonderat system	=	=	?
Inkomst/behovsprövad förmån	--	+	+
Lika stort belopp för alla	-	+	+
Garantipension	-	+	+
Inkomstrelaterad och förmånsbestämd	+	?	?
Inkomstrelaterad och avgiftsbestämd	+	=	=
Försäkringsmässig	++	=	=
Omfördelande	-	?	?
Indexering	=	+	=
Försäkringsmässig pensionsålder	=	=	=
Icke försäkringsmässig pensionsålder	=	=	=
Försäkringsmässig änkepension	=	=	?
Icke försäkringsmässig änkepension	-	?	?
Annuitet	=	+	=
Barnpoäng	=	+	+

finns därför skäl för att inom pensionssystemet subventionera barnfamiljer oberoende av deras inkomster. Eftersom kvinnor tar en större del av arbetet med barn har de lägre inkomster och därför också lägre pensioner. Barnpoäng kompenserar delvis för detta och gynnar därmed kvinnor.

Gynnas kvinnor av *annuiteter*? Med annuiteter delas pensionsutbetalningarna upp på förväntat antal år kvar att leva. Om individen själv skulle fördela sitt intjänade pensionskapital över åren som pensionär finns risk för att pengarna är slut innan livet är slut, eller att pengarna inte är slut när livet är det. Annuiteter ger en försäkring mot detta. Kvinnors längre livslängd gör att annuiteter är särskilt viktiga för dem.

Tabell 2 är en sammanfattning av diskussionen om hur de olika reglerna påverkar arbetsincitamenten, inkomstfördelningen och de årliga pensionsnivåerna för kvinnor i relation till män.

3. Det nya pensionssystemet

Det nya pensionssystemet kombinerar egenskaper från de båda kolumnerna i tabell 1. Det är ett *obligatoriskt, offentligt system* med *privata* inslag och det består av tre delar: en garantipension, en inkomstpension och en premiepension. Garantipensionen innebär att alla garanteras en minsta pensionsnivå (från 65 års ålder). Rätten till en *garanterad minimipension* grundar sig antingen på att den försäkrade arbetat och tjänat in pensionsrättigheter eller på att personen bott i Sverige ett bestämt antal år. Garantipensionen är inkomstprövad mot den intjänade offentliga pensionen. Skillnaden i faktisk pension kan vara liten mellan en person som inte har

förvärvsarbetat alls och en låginkomsttagare eller deltidsarbetare. Det innebär att incitamenten till arbete försvagas för en del personer. Garantipensionen finansieras gemensamt av alla skattebetalare och är *omfördelande*.

Inkomst- och premiepensionen är båda *avgiftsbestämda*. Pensionen bestäms av inkomsterna under individens alla arbetsår. Den starka kopplingen mellan avgifter och förmåner avser att stimulera till ett ökat förvärvsarbete. Individen har två individuella pensionskonton, ett fiktivt för inkomstpensionen och ett verkligt för premiepensionen. Av pensionsavgiften på 18,5 procent går 16 procentenheter till pensionsutbetalningar samma år som de betalas in (ett *försäkringsmässigt fördelningssystem*), men registreras på fiktiva individuella konton och omsätts i pengar vid pensioneringen. Avkastningen på dessa pengar är i princip lika med tillväxten av genomsnittsinkomsten i samhället. 2,5 procentenheter sparas i *fonder*, vilket blir premiepensionen. Den försäkrade väljer själv i vilka fonder pengarna ska placeras. Den som inte vill välja får pengarna placerade hos sjunde AP-fonden.

Pensionsrätt kan bara tjänas in på inkomster upp till socialförsäkringstaket. Däremot betalas halva avgiften även på inkomster över taket. Den delen av avgiften kan närmast ses som en del av ett progressivt inkomstskattesystem, dvs vi har här ett inslag av *omfördelning*. Taket skrivs upp (ned) med den allmänna löneutvecklingen. Arbetslöshetsersättning, sjukpenning, föräldrapenning och liknande ersättningar räknas som pensionsgrundande inkomst. Mamman eller pappan till små barn får tillgodoräkna sig en *fiktiv pensionsgrundande inkomst under småbarnsåren* och till dess det yngsta barnet fyller fyra år (maximalt fyra år per barn). Något krav att avstå från förvärvsarbete för att få subventionen finns inte. Studiebidraget och värnpliktstjänstgöringen är också pensionsgrundande.

Pensionsåldern är flexibel från 61 års ålder. Det årliga pensionsbeloppet (annuiteten) beräknas vid pensionstillfället utifrån den intjänade pensionsrätten dividerad med det antal år som årsklassen förväntas ha kvar att leva.² På så sätt bär pensionärerna och inte löntagarna de kostnadsökningar som beror på att de lever längre och får pension i ett större antal år, vilket gör att vi kan tala om en *försäkringsmässig pensionsålder*. Ett avsteg från försäkringsmässigheten är att delningstalet är lika för kvinnor och män i samma årsklass. Det innebär en omfördelning till kvinnors förmån eftersom kvinnor statistiskt sett lever längre än män. Den som stannar längre i arbetslivet får en högre pension.

I premiepensionen kan gifta personer begära att få delad pensionsrätt. Tanken är att den som ger bort premiepensionen på det sättet kan fördela pensionsinkomsterna inom familjen, t ex till den som arbetar deltid eller av andra skäl har lägre lön. Delningen är frivillig och omfattar inte inkomst-

² Delningstalet speglar i själva verket både den resterande livslängden och en ränta på 1,6 procent.

pensionen. Fortsatt delning upphör om en av makarna begär det och upphör automatiskt vid skilsmässa.³

I det nya pensionssystemet används alla tre indexeringsmetoderna: *prisindex* inom garantipensionen, *löneindex* inom inkomstpensionen och *ränta* inom premiepensionen.

De centrala egenskaperna i pensionssystemet ur ett kvinno- mansperspektiv är:

- En stark koppling mellan en persons avgifter och förmåner i den inkomstrelaterade pensionen, som därför är fördelningspolitiskt neutral. Den starka kopplingen uppmuntrar tidigt och kontinuerligt förvärvsarbete.
- Garantipensionen omfördelar inkomster till förmån för låginkomsttagare och därmed till förmån för kvinnor.
- Pensionen baseras på en för kvinnor och män gemensam livslängdstabell, vilket gynnar kvinnor eftersom de lever längre.
- Barnpoäng under småbarnsåren, vilket gynnar kvinnor.
- Att förmånerna men inte avgifterna begränsas av socialförsäkringstaket missgynnar höginkomsttagare, mestadels män.
- Indexering.
- Att pensionen utgår i form av annuiteter.

De båda sistnämnda är särskilt viktiga för kvinnor eftersom de i genomsnitt lever längre än män.

Beskrivningen av det nya systemet visar att det finns egenskaper i systemet som gynnar kvinnor men också att vissa regler är neutrala från fördelningssynpunkt. För att kvantifiera effekten av reglerna för kvinnor och män med olika arbetsmarknadsmönster och inkomstprofiler i det nya pensionssystemet har vi beräknat pensionsstorlek, kompensationsgrad och avkastning med hjälp av en enkel simuleringsmodell.

4. En simuleringsmodell

För att illustrera effekten av det nya pensionssystemet på kvinnors pensioner har vi beräknat förmåner och avgifter för fyra typfall av kvinnor:

- A. Heltidsarbetande kvinna: samma arbetsmarknadsmönster som heltidsarbetande man – arbetar huvudsakligen heltid hela sin yrkesmässiga karriär.
- B. Heltid/deltidsarbetande kvinna: arbetar heltid fram till första barnet, alternerar mellan föräldraledighet och deltidsarbete så länge barnen är små och går först därefter upp till heltid.

³ Vid överföring minskar pensionsrätten med 14 procent för mottagaren. För en individ över en hundralapp till sin hustru eller till sin man, får mottagaren bara 86 kronor. Det beror på att i de flesta fall är det mannen som för över pensionsrätt till kvinnan. Eftersom kvinnor lever längre, skulle de övriga i systemet förlora på om kvinnorna fick 100 kronor. Det är för att kompensera för detta som reduktionen görs.

- C. Kvinna med 10 arbetsår: arbetar de första 10 åren innan hon gifter sig och skaffar barn. Detta typfall är inte representativt för svenska kvinnor. Vi har det med för att illustrera hur kvinnor som inte tjänat in någon egen pension berörs av pensionssystemet.
- D. Deltidsarbetande kvinna: arbetar deltid huvudparten av sitt vuxenliv.

Vi använder data över förvärvsinkomster från 2001 från Statistiska Centralbyrån för att konstruera löneprofiler för respektive typfall och för fem olika nivåer på utbildningen - från enbart grundskola till universitetsutbildning (se Ståhlberg m fl 2004b). Vi använder den genomsnittliga förvärvsinkomsten för en given ålders-utbildningsklass och löneprofilen innehåller således inga kohorteffekter. Vi beräknar tre utfallsmått:

- (1) Årlig pensionsnivå.
- (2) Kompensationsgrad, som anger pensionens andel av slutlönen.
- (3) Avkastning på de pengar man betalar till pensionssystemet, dvs kvoten mellan förväntade livstida pensionsförmåner och avgifter till pensionssystemet. Skatten som finansierar garantipensionen är inkluderad i avgiften.

Vi gör motsvarande beräkningar för en typisk heltidsarbetande man för de fem olika utbildningsnivåerna och jämför sedan resultaten för de olika typfallen mellan kvinnor och heltidsarbetande män.

5. Resultat

Resultaten för kvinnor i det nya pensionssystemet visas i tabell 3. Kvinnor får i genomsnitt en lägre årlig pension än män. Trots detta är kompensationsgraden och avkastningen på pensionsinbetalningarna högre för kvinnor än för män. Till exempel får deltidssarbetande kvinnor som grupp en pension som är 60–70 procent av männens. Men de har en kompensationsgrad som är upp till 25 procent högre än männens och avkastningen är 20–30 procent högre för deltidssarbetande kvinnor än för heltidsarbetande män. Kvinna med 10 arbetsår får enbart garantipension. Hon har en avkastning som är mellan 300 och 400 procent högre än en heltidsarbetande mans.

Vilken betydelse har den gemensamma livslängdstabellen respektive rätten för vård av barn för omfördelningen mellan kvinnor och män?

	Heltidsarbetande kvinna	Heltid-/deltidsarbetande kvinna	Kvinna med 10 arbetsår	Deltidsarbetande kvinna
Årlig pension	80–100	80*	35–40	60–70
Kompensationsgrad	100–120	100–120	120–145	100–125
Avkastning	115–130	120*	310–400	120–130

Tabell 3
Kvinnors pensionsförmåner i procent av heltidsarbetande mäns

Anm: Den nedre delen av intervallet anger resultatet för dem som har enbart grundskola och den övre delen för dem med universitetsutbildning

* här finns det ingen spridning mellan dem som har hög och låg utbildning.

Tabell 4
Kvoten mellan kvinnors och heltidsarbetande mäns kompensationsgrad. Med och utan gemensam livslängdstabell för kvinnor och män, respektive med och utan barnårsrätten

	Kvinnor/Heltidsarbetande män			
	Gemensam livslängdstabell	Separata livslängdstabeller	Med barnårsrätt	Utan barnårsrätt
Heltidsarbetande kvinna	1,02–1,21	0,89–1,04	1,02–1,21	1,02–1,21
Heltid-/deltids-arbetande kvinna	0,98–1,17	0,86–1,00	0,98–1,17	0,94–1,14
Deltidsarbetande kvinna	1,04–1,25	0,98–1,03	1,04–1,25	1,00–1,22

Anm: Den nedre delen av intervallet anger resultatet för dem som har lägst utbildning och den övre delen för dem med den högsta utbildningen.

Tabell 4 beskriver dels effekten av att pensionen baseras på en för kvinnor och män gemensam livslängdstabell, dels effekten av barnårsrätten. Vid 65 års ålder förväntas kvinnor som grupp leva i ungefär tre år längre än män. Med separata livslängdstabeller får kvinnorna en lägre kompensationsgrad än männen, men när livslängdstabellen är gemensam för kvinnor och män är kvinnornas kompensationsgrad högre än männens. Vi ser också att effekten av barnårsrätten på kvinnors kompensationsgrad är relativt begränsad.

Vi har sett att kvinnor i genomsnitt får en högre kompensationsgrad och en högre avkastning på de pengar de betalar till pensionssystemet än män. Detta beror på att livslängdstabellen är gemensam för kvinnor och män, på garantipensionen och på barnårsrätten. Den gemensamma livslängdstabellen betyder mycket för inkomstutjämnningen, medan barnårsrätten har mindre betydelse.

6. Slutsatser

Både den teoretiska beskrivningen och resultaten från våra simuleringar visar att följande regler är väsentliga för att förhindra fattigdom bland kvinnor som gått i pension och för att säkra standarden i relation till åren närmast före pensioneringen. Ett pensionssystem bör

- Vara offentligt och obligatoriskt för att det ska vara möjligt att basera pensionen på en gemensam livslängdstabell för kvinnor och män. Det gör att kvinnor får en högre årlig pension än de skulle få i ett frivilligt privat system.
- Stimulera till lönearbete. Det ger högre livsinkomster och högre pension.
- Inte bestraffa kvinnor genom att ge dem en lägre avkastning än män på det de betalat till pensionssystemet. Detta kan förekomma i förmånsbestämda system.
- Inte ekonomiskt bestraffa barnafödande, utan kompensera barnfamiljerna under småbarnsåren.
- Tillhandahålla en garanterad minimnivå, vilket är särskilt viktigt för kvinnor som haft låga inkomster.

- Indexera. Detta är viktigare för kvinnor eftersom de förväntas leva längre än män.
- Betala ut pensionen i form av annuiteter. Då riskerar ingen att ha förbrukat sitt pensionskapital innan livet är slut, också det särskilt viktigt för kvinnor eftersom de i genomsnitt lever längre än män.
- Tillåta att pensionsrätten delas mellan makarna. Det ger kvinnor högre pensioner eftersom deras arbetsinkomster och egna pensioner är mindre än mäns.
- Om änkepension ingår, konstruera denna på försäkringsmässiga grunder; i annat fall gynnas enförsörjarfamiljen på tvåförsörjarfamiljens och ogifta personers bekostnad.

Dessa egenskaper hos ett pensionssystem är viktiga eftersom kvinnor som grupp har ett annat arbetsmarknadsmönster än män. De arbetar deltid i större utsträckning än män och gör oftare avbrott i sin förvärvsverksamhet i samband med småbarnsåren. De har lägre löner än män. De inkomstskillnader som beror på att kvinnor i större utsträckning än män avstår från lönearbete för att ta hand om barnen när de är små kommer delvis att kompenseras av barnårsrätten. De skillnader som beror på att vi har en starkt segregerad arbetsmarknad, där kvinnor arbetar inom låglöneyrken och i lägre befattningar än män, kompenseras däremot inte. Att försöka lösa det problemet med hjälp av pensionssystemet är inget att rekommendera. Det skulle kunna bidra till att skapa inlösningar i låglöneyrken och därigenom försvåra en utveckling mot lika löner.

SOU 1994:22, *Reformerat pensionssystem. Kvinnors ATP och avtalspension*, Bilaga till betänkande av Pensionsarbetsgruppen, Socialdepartementet.

Ståhlberg, A-C, A Kruse och A Sundén (2004a), "Pension Design and Gender" i Gilbert, N (red), *Gender, Retirement and Active Aging*, Transaction Publishers (under utgivning).

Ståhlberg, A-C, M Cohen Birman, A Kruse och A Sundén (2004b), "Pension Reforms and Gender. The Case of Sweden", i Gilbert, N (red), *Gender, Retirement and Active Aging*, Transaction Publishers (under utgivning).

REFERENSER