

”Ta ansvar för kvinnors lägre pensioner”

Varje arbetsgivare bör tvingas informera den person som önskar jobba deltid om konsekvenserna det får för pensionen. Ett mer välinformerat beslut ger möjlighet till att förbättra kvinnors pension på sikt, skriver Emma Persson, privatekonom på Länsförsäkringar.

SvD 19-05-05

DEBATT | PENSIONER

Kvinnor är i dag de som står för majoriteten av uttagna föräldradagar, tillfällig föräldrapenning och som i större utsträckning arbetar deltid. Och hon blir också, möjligen som en konsekvens av detta, den som står för den största delen av det obetalda hushållsarbetet i hemmet. Eftersom pensionen i dag baseras på livsinkomsten (och inte lönen)* blir konsekvensen att kvinnors pension blir fler tusen kronor lägre. Tidigare undersökningar visar att kvinnor oroar sig mer för sin pension men att få är medvetna om vad det är som påverkar utfallet av pensionen. Därför bör den som godkänner deltidsarbetet, nämligen arbetsgivarna, tvingas upplysa om de ekonomiska konsekvenserna av detta val.

Förutom de 90 dagar som har vigts åt pappan i dagens föräldraförsäkring står det idag fritt för familjer att själva välja hur de vill fördela föräldraledighet, VAB och deltidsarbete. Att familjer ska få välja vilken fördelning som passar dem är en fin tanke, problemet är bara att denna valfrihet tenderar att låsa fast människor i ett mönster av ojämställdhet.

Kvinnor blir i högre grad frånvarande från arbetsmarknaden som en konsekvens av dessa val. Enligt Försäkringskassan tog kvinnor exempelvis ut 71 procent av föräldrapenningdagarna år 2018 och bland föräldrar som har barn i åldrarna 3-5 år jobbar enligt SCB 40 procent av kvinnorna deltid mot 8 procent av männen. Så även om en kvinna och en man har samma lön så kommer det i slutändan att skilja flera tusenlappar mellan en kvinna och en mans pension eftersom de färre antal arbetade timmarna påverkar kvinnors livsinkomst.

Förutom lägre inkomst kopplat till färre arbetade timmar så verkar det även finnas ett samband mellan hög frånvaro från arbetsmarknaden och sämre lön och sämre löneutveckling. Forskningslitteraturen talar om ett slags

”frånvarostraff” som drabbar den som arbetar deltid. Kort sagt, de färre arbetade timmarna får långtgående och ibland oanade konsekvenser för den som går ner i arbetstid.

Jag tror att kunskapen om konsekvenserna av frånvaron från arbetsmarknaden i många fall är väldigt låg. Det måste vi ändra på. För att hjälpa den som ansöker om att arbeta deltid borde arbetsgivaren därför informera den anställde om de ekonomiska konsekvenserna och samtidigt erbjuda ett samtal med någon som kan ge den anställde tips och råd, till exempel personalavdelningen.

Med ett enkelt räkneexempel kan den anställda då se hur deltiden kan komma att påverka den framtida pensionen och vilken forskning som finns om påverkan på framtida lön och karriär. Beslutet är fortfarande upp till den enskilde att fatta, men förhoppningsvis blir det ett mer medvetet val. Jag tror att arbetsgivaren har den bästa förutsättningen att på ett trovärdigt och pedagogiskt sätt medvetandegöra detta för den anställda.

Nedan har vi räknat ut hur mycket lägre kvinnors pension blir i några vanliga yrken:

Informations-, kommunikations- och PR-chefer	3900 kr
Gymnasielärare (privatanställda)	500 kr
Personal- och HR-specialister	3 300 kr
Controller	4 100 kr
Affärs- och företagsjurister	7 200 kr
Förvaltnings- och organisationsjurister	6 300 kr
Banktjänstemän	3 500 kr
Källa; SCB inkomst för tjänstemän 2017. Vi har räknat med att den anställde är 27 år gammal, har tjänstepension inom avtalsområdet ITP och vill ha sitt pensionskapital utbetalat livsvarigt.	

Det är viktigt att var och en är medveten om hur arbetstiden påverkar livsinkomsten på lång sikt och vilka effekter på lön och karriärmöjligheter frånvaro från arbetsmarknaden kan ha på pensionen. Det är inte lätt alltid så lätt att sätta sig in i och förstå. I en undersökning genomförd av AMF för knappt ett år sedan svarade varannan person att de inte hade koll. Det behövs kontinuerlig information och särskilt inför de olika livsfaser som en anställd går igenom, till exempel småbarnsåren.

Vi föreslår därför att varje arbetsgivare ska tvingas informera den person som önskar jobba deltid om de konsekvenser det får för pensionen.

Självklart ska alla få gå ner i arbetstid om de vill, men ett mer informerat val kanske kan leda till att man börjar fundera. Kanske leder det till en diskussion hemma om hur deltidsarbetet kan fördelas eller hur den ena parten kan kompenseras ekonomiskt. Ett mer välinformerat beslut ger möjlighet till att förbättra kvinnors pension på sikt.

Emma Persson

privatekonom, Länsförsäkringar

Fotnot:

* Lön påverkas inte av frånvaro, deltid/heltidstjänstgöring, övertid.

* Inkomst påverkas av frånvaro, deltid/heltidstjänstgöring, övertid.