

Velfærdsministeriet, Ligestillingsafdelingen

3. juni 2008

Samråd om pension og ligestilling med Det Politisk-Økonomiske Udvalg

DET TALTE ORD GÆLDER

1) Indledning: Præcisering af problemet

En stadig større del af pensionen vil i fremtiden være bestemt af personens beskæftigelse og indtægt i de erhvervsaktive år. Det er derfor vigtigt at have fokus på dette område også i et ligestillingsmæssigt perspektiv.

Når vi diskuterer ligestilling på pensionsområdet, skal vi imidlertid skelne mellem om forskelle i pension skyldes forskellig behandling i pensionssystemet eller om de snarere er afledt af manglende ligestilling uden for pensionssystemet, primært på arbejdsmarkedet.

De valg man træffer i livet om uddannelse, karriere, familie osv. er og bør være den enkeltes.

Det individuelle frie valg er her vigtigt. Ligestilling handler jo i høj grad om at både kvinder og mænd får mulighed for selv at træffe deres egne individuelle valg. Også når det gælder økonomi. Men de valg kan have konsekvenser for pensionen.

Vi skal fremme ligestilling generelt, så både kvinder og mænd får etableret en ordentlig pensionsordning, og så både kvinder og mænd

er oplyst om, hvilke valg de træffer, og hvilken betydning deres valg har.

Det er værd lige at nævne et par karakteristika ved det danske pensionssystem, som udgangspunkt for vores debat.

2) Det danske pensionssystem

Det danske pensionssystem er karakteriseret ved, at det giver høj dækning for personer med beskedne indkomster.

Folkepension og til dels ATP sikrer alle en grundlæggende forsørgelse på et rimeligt højt niveau - uanset indkomsten i de erhvervsaktive år.

Arbejdsmarkedspensionerne og mulighederne for individuel pensionsopsparing sikrer, at også personer med højere indkomster får en rimelig dækningsgrad ved overgang til pension.

Størrelsen af arbejdsmarkedspensionen afhænger af de bidrag, der er indbetalt og opsparet i de erhvervsaktive år, hvilket igen afhænger af arbejdsmarkedsdeltagelsen og af indkomstens størrelse.

Det er en logisk følge af idéen med en arbejdsmarkedspension, som netop er at sikre en rimelig dækningsgrad ved overgang til pension, altså pension som står i et rimeligt forhold til indtægten som erhvervsaktiv.

I det offentlige pensionssystem skelnes der ikke mellem om man er mand eller kvinde.

På arbejdsmarkedet gælder unisex-princippet, som betyder, at en given indbetaling til en arbejdsmarkedspension giver samme pensionsret, uanset om man er mand eller kvinde. Det er en fordel for kvinder, da de jo typisk lever længere end mænd.

3) Problemet er det kønsopdelte arbejdsmarked

Forskelle i mænd og kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse slår igennem i pensionssystemet.

Hvis vi skal udligne forskelle i mænds og kvinders pensionsopsparing, må vi derfor se på deres forhold på arbejdsmarkedet.

4) De nævnte tal i artiklen er ikke udtryk for stigende ulighed

De tal, der refereres til i spørgsmålet, er beregninger, som Danica Pension har foretaget på data fra Danmarks Statistik.

De afspejler, at mænd har indhentet et efterslæb i forhold til kvinder med hensyn til hvor meget, de i gennemsnit indbetaler til pension. Mænd betaler simpelthen i højere grad end før til arbejdsmarkedspensioner. Så de tal artiklen nævner, er ikke udtryk for, at kvinder indbetaler mindre beløb, men at mænd betaler et større beløb – bl.a. pga. deres højere løn!

De store årgange, som går på pension i disse år, er karakteriseret ved, at kvindernes gennemsnitlige pensionsopsparing i de senere år er steget væsentligt mere end mændenes. Det er altså et noget andet billede end det, som spørgsmålet synes at tegne. Det er så rigtigt, at mange nye pensionister, både mænd og kvinder, kun har optjent en forholdsvis beskedne arbejdsmarkedspension, blandt andet fordi mange ordninger først blev etableret omkring 1990. Overordnet set er der dog en positiv udvikling i gang på pensionsområdet, som kommer både kvinder og mænd til gode.

5) Aktuelle tal for mænds og kvinders pensionsopsparing mv.

En helt ny SFI-undersøgelse fra april 2008 om danskernes indbetaling til pension viser, at kvinder og mænd overordnet set betaler stort set den samme andel af indkomst til pension. For indbetaling til arbejdsmarkedspension drejer det sig om 8,7 procent for mænd og 8,5 procent for kvinder i 2005. Samtidig var det også en lige stor andel af alle mænd og kvinder, der indbetalte til en arbejdsmarkedspension i 2005, nemlig 62-63 procent.

Men kvinder får ikke samme pension som mændene, fordi deres indkomst og dermed pensionsopsparing er mindre.

Det er dog sådan, at hvis vi ser det i forhold til deres indkomst, får kvinder faktisk større dækningsgrad end mænd som følge af bidrag fra folkepension og ATP, der er uafhængige af indkomst i de erhvervsaktive år.

Formålet med det samlede pensionssystem er at sikre et rimeligt leveniveau som pensionist, så overgangen til pensionist ikke medfører for store uønskede ændringer i den hidtidige levestandard, dvs. kontinuitet.

Det danske pensionssystem giver forholdsvis høj dækning til personer med beskedne indtægter i de erhvervsaktive aldre, og muliggør derved en ønsket kontinuitet i livsførelsen.

Derved føres i et vist omfang forskelle i de erhvervsaktive aldre videre i pensionstilværelsen.

Hvis kvinderne har prioriteret deltid og fravær fra arbejdsmarkedet, og deres mænd har gjort karriere, ja så er det, at vi løber ind i problemerne i pensionsalderen.

6) Det kønsopdelte arbejdsmarked

Så kort fortalt: Ja, der er forskel på kvinders og mænds pension, men det skyldes generelle ligestillingsmæssige problemer og ikke selve pensionssystemet.

Løn og tilknytning til arbejdsmarkedet er afgørende faktorer.

Regeringen har og vil tage initiativer for at ændre på nogle generelle strukturer og sætte fokus på det enkelte menneskes valgmuligheder uanset køn.

Det starter allerede, når de unge skal vælge uddannelse, og her har forældrene en nøglerolle. 3 ud af 4 forældre tager udgangspunkt i deres egen uddannelse, når de skal rådgive deres børn. Konsekvensen er, at pigerne vælger som deres mødre, og drengene vælger som deres fædre og dermed ses en fastholdelse i den sociale arv og arbejdsdeling i hjemmet.

For at sikre, at de unge tager et godt og informeret valg, der ikke er hæmmet af traditionelle forventninger til, hvad drenge og piger kan og bør, er der etableret en hjemmeside www.lige-frem.dk, som er et sted for både unge, deres forældre, lærere og vejledere.

Hvert år i januar/februar, når de unge skal til at vælge uddannelse efter folkeskolen, bliver der sendt information om www.lige-frem.dk ud til vejledere og lærere, og der annonceres i UNG bladet, uddannelsesaviser og andre steder, så de unge ved, at den eksisterer.

Der er god søgning på ministerens hjemmeside www.lige-frem.dk. Det svinger mellem godt 800 til 1600 egentlige besøg hver måned.

De unge skal vælge præcis det job og den uddannelse, de har lyst til. Men de skal gøre det som et bevidst og kritisk valg og vide, at der er mange forskellige muligheder – og forskellige konsekvenser. Ikke mindst for økonomien.

Men det er ikke kun horisontalt. Også vertikalt er arbejdsmarkedet delt.

Der er kun få kvinder i ledelse og i bestyrelser, og også det ses i tallene over kvinder og mænds løn.

Derfor har jeg, som I nok ved, lanceret et Charter for flere kvinder i ledelse. Virksomheder, der skriver under på charteret forpligter sig til at arbejde for at få flere kvinder ind i virksomhedernes ledelser. Jeg har sat mig det mål, at 100 virksomheder i 2010 har skrevet under på charteret.

Hvad angår lønnen, er det kønsopdelte arbejdsmarked også synderen. Det er nemlig den største enkeltforklaring på, at mænd tjener mere end kvinder.

En af de vigtigste erfaringer fra arbejdet i Danmark er måske, at hvis man alene fokuserer på selve lønforskellen og ”glemmer” de normative og kønsrollerelaterede forhold, der kommer før, så kommer man ingen vegne.

Social arv, forstået som forældres uddannelse- og arbejdsmarkedstilknytning, forestillingen om kønsarbejdsdelingen i familierne og uddannelsesvalg er væsentlige bagvedliggende faktorer for opdelingen på arbejdsmarkedet.

En anden erfaring er, at det betaler sig at have både virksomhederne og arbejdsmarkedets parter med på vognen. Selvom kønsrollerne formes tidligt, så bør ingen virksomhed bare læne sig tilbage og vente på, at forandringerne kommer af sig selv.

Vi har derfor også fra regeringens side samarbejdet med DA og LO om en guide til virksomheder om ligeløn. Den er et praktisk værktøj med anbefalinger til, hvordan man retter op på utilsigtede lønforskelle. Guiden er nu en del af en større hjemmeside: www.ligelon.dk med information om lovgivning, gode råd, statistik, publikationer mv. i forbindelse med lønforskelle og ligeløn.

7) Information om pensionsforhold

Der er behov for større viden – måske især hos kvinder, men også hos mænd, om pensionsforhold, f.eks. viden om konsekvenserne af familiens valg med hensyn til fx at gå på deltid, orlov etc., og om betydningen af forskellige risici (skilsmisse etc.) for deres optjening af pensionsrettigheder og deres økonomiske forhold som pensionist.

I år bliver borger.dk udbygget med en særlig pensionsdel, Min pension. Jeg vil gerne se på, om ”Min pension” kan kaste mere lys over forskellene i kvinders og mænds pension og konsekvensen af de valg, de træffer. ”Min pension” skal orientere generelt om pensionsforhold og stille en række redskaber til rådighed til beregning af pension og de pensionsmæssige konsekvenser af forskellige valg og beslutninger.

Så jeg vil sørge for, at kvinder bliver en særlig målgruppe for den informationskampagne, der igangsættes i forbindelse med lancering af den nye portal (ultimo 2008).

8) Afslutning: Nogle ligestillingsmæssige betragtninger

Konklusionen er: Ja, der er forskelle på kvinder og mænds pensioner. Men det hverken kan eller skal løses ved at ændre på pensionsordningerne. Pensionsforskellene er en refleksion af de ligestillingsmæssige problemer på arbejdsmarkedet, og det er dér, vi skal sætte ind.

Det kønsopdelte arbejdsmarked og det fortsat kønsopdelte uddannelsesvalg – det at kvinder befinder sig i brancher og sektorer med lavere løn og prestige end mænd, samt at der er alt for få kvinder i ledelse, medvirker til relativt store lønforskelle mellem kvinder og mænd og dermed også til relativt store forskelle i pensionsopsparingerne. Det er vi i gang med at ændre.

Det er et generelt ligestillingsproblem, som der skal sættes ind overfor på mange niveauer: I børnehaverne og skolerne, på arbejdsmarkedet, i direktionerne og i de enkelte familier.

Vi er midt i en proces som medfører bedre pensionsforhold for både mænd og kvinder – dels gennem øget information og dels gennem indsats på arbejdsmarkedet.