



2025-12-15

Jämställdhetsmyndigheten

info@jamstalldhetsmyndigheten.se

Diarienummer: 25/00803

Socialdepartementet

s.remissvar@regeringskansliet.se

Kopia till pia.fagerstrom@regeringskansliet.se

och s.sf@regeringskansliet.se

Diarienummer S2025/01735

JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETENS REMISSVAR PÅ UTDELNINGSBART ÖVERSKOTT I INKOMSPENSIONSSYSTEMET (DS 2025:24)

Sammanfattning

- Jämställdhetsmyndigheten tar inte ställning för eller emot utredningens förslag.
- Jämställdhetsmyndigheten menar att ett balanstal på minst 1,15 för att gasen ska sättas in är en rimlig nivå och att det är viktigt att beakta att ett lägre ställt krav på balanstal skulle ge en större negativ påverkan på den ekonomiska jämställdheten.
- Reformen beräknas bidra till att öka pensionsgapet mellan kvinnor och män, om än marginellt. Jämställdhetsmyndigheten menar därför att den bör åtföljas av åtgärder för att minska pensionsgapet.

Synpunkter

Jämställdhetsmyndigheten tar inte ställning för eller emot utredningens förslag. Om utredningens förslag genomförs är ett balanstal på minst 1,15 för att gasen ska sättas in en rimlig nivå. Ett lägre ställt krav på balanstal skulle ge en större negativ påverkan på den ekonomiska jämställdheten, vilket bör beaktas.

Män har i genomsnitt högre inkomstpensioner och kommer därför få en större eventuell utdelning. Det är också fler kvinnor än män som inte har någon inkomstpension och därmed inte kommer få ta del av eventuell utdelning av överskott. Reformen kommer därför generellt sett att gynna män i högre utsträckning än kvinnor och på så vis bidra till att öka pensionsgapet. Det leder till minskad ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män. Reformens påverkan på pensionsgapet mellan kvinnor och män beräknas vara små. Detta bör dock ses i ljuset av relativt stora och bestående inkomstskillnader mellan kvinnor och män som är pensionärer. Reformen bör därför åtföljas av åtgärder för att minska pensionsgapet.

Några orsaker till att kvinnors intjänande till pensionen är lägre är att:

- Kvinnodominerade yrken har lägre löner.
- Det finns en oförklarad löneskillnad på 4,6 procent.
- Kvinnor arbetar i större utsträckning deltid, inklusive på grund av att de inte fått något heltidsarbete eller att arbetsgivaren bara erbjuder deltidstjänst.
- Kvinnor har i genomsnitt ett tidigare utträde från arbetslivet.

- Föräldraledighet (inkl. VAB) är ojämnt fördelad.
- Kvinnor är i högre utsträckning sjukskrivna.
- Det är vanligare att kvinnor helt står utanför arbetskraften.
- Kvinnor studerar längre.¹

Den långsiktiga lösningen för att sluta pensionsgapet och uppnå jämställda pensioner är att eliminera de strukturer som skapar ojämslälldhet i arbetslivet. Det innebär att det även krävs reformer utanför pensionssystemet, till exempel för att nå en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet samt jämställdhet inom arbetslivet. Det krävs dock åtgärder och reformer även inom pensionssystemet för att bidra till ökad ekonomisk jämställdhet bland äldre kvinnor och män. Livsinkomstprincipen innebär att även om arbetslivet blev jämställt i dag så skulle det ta ytterligare 40–50 år innan nybeviljade pensioner blev jämställda. Eftersom kvinnor har lägre arbetsinkomster än män även bland de yngre på arbetsmarknaden kommer pensionsgapet att bestå över lång tid. Mot bakgrund av de skillnader som finns mellan kvinnors och mäns pensioner antog Pensionsgruppen 2017 en Handlingsplan för jämställda pensioner. Handlingsplanen innehåller framför allt delar som ska utredas eller analyseras, som:

- Utredning av möjlighet för sambor att föra över premiepensionsrätt.
- Fortsatt analys av förslag om att de medel som används för pensionsrätt för studieår förs över till pensionsrätt för barnår.
- Överväganden om möjligheten att dela pensionsrätt.²

Flera åtgärder och strategier som skulle reducera pensionsgapet har debatterats länge och utretts av olika aktörer, till exempel Pensionsmyndigheten³, andra är delar av pensionssystemet i våra nordiska grannländer. Flera av de åtgärder som diskuterats och analyserats under en lång tid behöver införas.

För Jämställdhetsmyndigheten

Peter Vikström
Avdelningschef

Evelina Berger
Utredare

I ärendets slutliga handläggning har enhetscheferna Jens Sandahl och Line Säll deltagit.

¹ Jämställdhetsmyndigheten (2024) Ett jämställt pensionssystem - Underlagsrapport 2024:5

² Regeringskansliet (2017) Handlingsplan för jämställda pensioner

³ Se till exempel Pensionsmyndigheten (2023) Åtgärder för mer jämställda och jämlika pensioner - Rapport nr 2 i vägvalsserie om pensionerna.